



บันทึกข้อความ

สำนักงานเลขาธิการกรมการแพทย์
เลขรับ..... ๖๖๕๖
วันที่ ๕ ๘ พ.ค. ๒๕๖๗
เวลา..... ๑๐.๑

ส่วนราชการ กรมการแพทย์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๖๒๐๔ โทรสาร ๐ ๒๕๕๑ ๘๖๖๑

ที่ สธ ๐๓๐๓/ ๑๐๕๕

วันที่ ๒๖

เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง คู่มือการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน และการเลื่อนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสังกัดกรมการแพทย์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาล/สถาบัน/สำนัก/กอง/กลุ่มต่างๆ ในสังกัดกรมการแพทย์

ตามที่ ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ และให้ยกเลิกหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ประกอบกับ อ.ก.พ.กรมการแพทย์ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๗ ได้มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน และการเลื่อนดังกล่าว ไปแล้วนั้น

กรมการแพทย์ ขอเรียนว่า ได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมติ อ.ก.พ.กรมการแพทย์ ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๗ โดยแยกคู่มือออกเป็นแต่ละประเภท จำนวน ๕ ฉบับ ดังนี้

เล่มที่	ชื่อคู่มือ
๑ ✓	คู่มือการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ที่เป็นตำแหน่งระดับควบ และมีคนครอง (กรณีหน่วยงานดำเนินการ)
๒	คู่มือการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่เป็นตำแหน่งว่าง (กรณีหน่วยงานดำเนินการ)
๓	คู่มือการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่เป็นตำแหน่งว่าง (กรณีกรมดำเนินการ)
๔	คู่มือการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ที่เป็นตำแหน่งว่าง (กรณีหน่วยงานดำเนินการ)
๕	คู่มือการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย หรือการโอน ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสังกัดกรมการแพทย์

และเพื่อ...

และเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงขอให้หน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้ใช้คู่มือการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน และการเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสังกัดกรมการแพทย์ จำนวน ๕ ฉบับ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

๒. หากหน่วยงานได้ดำเนินการสรรหาบุคคลโดยการย้าย การโอน และการเลื่อนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ก่อนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ ให้ดำเนินการตามแนวทางและหลักเกณฑ์ฯ เดิม (หลักเกณฑ์เดิมตาม ว๑๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔) จนกว่าจะแล้วเสร็จ

ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดตราয়ละเอียดคู่มือการปฏิบัติงานฯ ทั้ง ๕ ฉบับ ดังกล่าวฯ ได้จาก <http://www.hrm.dms.go.th> หัวข้อ ดาวน์โหลด > คู่มือ หรือ QR Code และ Short link ด้านล่างหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือเป็นแนวปฏิบัติต่อไป

เรียน
กระทรวงกลาโหม
เพื่อโปรดดำเนินการต่อไปด้วย

(นางอัมพร เบญจพลพิทักษ์)
อธิบดีกรมการแพทย์

(นางเบญญาภา นนทมาลย์)
เลขานุการกรม
- ๘ พ.ค. ๒๕๖๗

เรียน
คุณสุวิลา
เพื่อโปรดทราบ.

๙ พ.ค. ๒๕๖๗.



<https://hrm.dms.go.th/atoJSHk>

คู่มือการปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ที่เป็นตำแหน่งระดับควบ และมีคนครอง

ปฏิบัติการ ➡ ชำนาญการ (ทุกสายงาน)

ปฏิบัติการ ➡ ชำนาญการ ➡ ชำนาญการพิเศษ
(สำหรับตำแหน่งนายแพทย์ ทันตแพทย์ ลี้ตวแพทย์)

(กรณีหน่วยงานดำเนินการ)

(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗)



กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

คำนำ

ตามที่ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ และให้ยกเลิกหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ประกอบกับ อ.ก.พ.กรมการแพทย์ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (กรณีตำแหน่งระดับควบ และมีคนครอง) เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น กองบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานขึ้น โดยเน้นกระบวนการที่สำคัญ ตอบสนองการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ต้องการความรวดเร็ว ความถูกต้อง และความโปร่งใสในการดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการ รายละเอียด ขั้นตอนการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คณะผู้จัดทำ

กลุ่มงานสรรหาและพัฒนามาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมการแพทย์

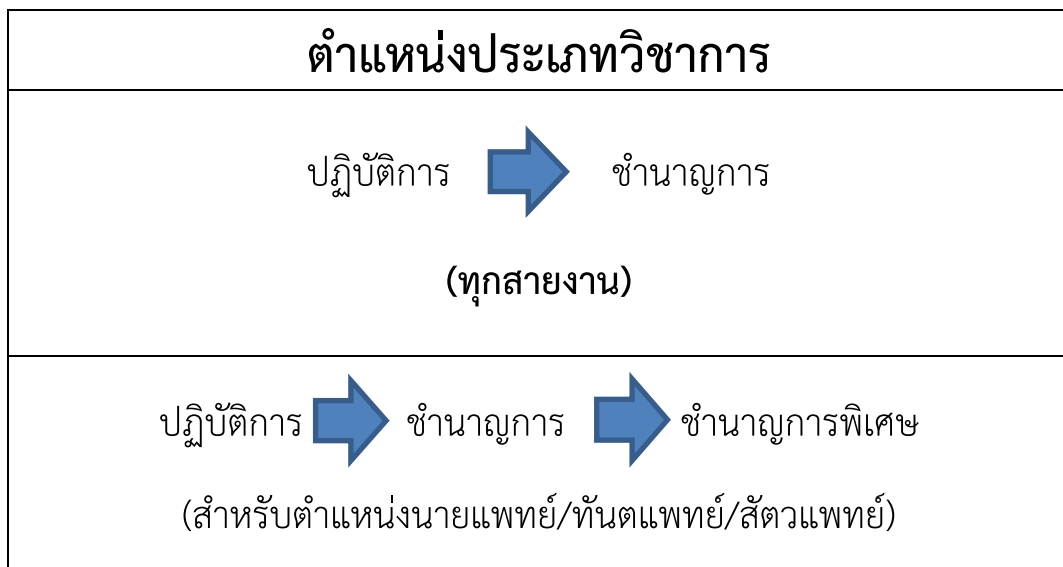
เมษายน ๒๕๖๗

**หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
(กรณีตำแหน่งระดับควบ และมีคนครอง)
(ตามมาตรา ๖๖.๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑)**

ด้วย สำนักงาน ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๑ และให้ยกเลิกหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ ประกอบกับ อ.ก.พ.กรรมการแพทย์ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (กรณีตำแหน่งระดับควบ และมีคนครอง) ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ภายในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑

อ.ก.พ.กรรมการแพทย์มอบอำนาจให้หน่วยงานดำเนินการประเมินบุคคล

ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ตำแหน่งระดับควบ และมีคนครอง) ตามที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด แบ่งออกเป็นประเภทตำแหน่ง ดังนี้



Work Flow ขั้นตอนการประเมินบุคคลและประเมินผลงานวิชาการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ (ตำแหน่งระดับควบ และมีคนครองอยู่)

๑. ขั้นตอนการประเมินบุคคล (หน่วยงานดำเนินการ)

อ.ก.พ.กรม กำหนดหลักเกณฑ์และ
วิธีการประเมินบุคคล

อ.ก.พ.กรมแต่งตั้งคณะกรรมการ
ประเมินบุคคล

องค์ประกอบ: ความรู้ ความสามารถและความชำนาญในการ
ปฏิบัติงาน/คุณลักษณะของบุคคล /ผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน

วิธีการประเมิน: พิจารณาตามองค์ประกอบอาจให้มี
การสอบข้อเขียน สัมภาษณ์ หรือวิธีการอื่นเพิ่มเติม

เกณฑ์การตัดสิน: ได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ
ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่
อ.ก.พ.กรม กำหนด

กรณีไม่ผ่านแจ้งให้ผู้เข้ารับ
การประเมินบุคคลทราบ

หน่วยงานกรอกข้อมูล
ในระบบออนไลน์

ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล
ให้ประกาศพร้อมเค้าโครงผลงาน/ข้อเสนอแนวคิด

หน่วยงานแจ้งผู้ผ่านการประเมินบุคคล
ให้ส่งผลงานทางวิชาการ
ภายใน ๖ เดือน

หน่วยงานรายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคล ผ่านระบบ
ประเมินบุคคลและผลงาน (ออนไลน์) พร้อมอัปโหลดเอกสาร

หน่วยงานส่งผลงานวิชาการ

๒. ขั้นตอนการประเมินผลงานวิชาการ (กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการ)

อ.ก.พ.กรม แต่งตั้งคณะกรรมการ
ประเมินผลงาน

คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณา
ผลงานทางวิชาการ

ผ่านการประเมิน

ไม่ผ่าน

แต่งตั้ง

แจ้งให้ทราบ

หลักเกณฑ์...

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ตำแหน่งระดับควบ และมีคนครอง)

ขั้นตอนการประเมินบุคคล (หน่วยงานดำเนินการ)

๑. เมื่อมีผู้มีความสมบัติเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้ผู้นั้นกรอกข้อมูลในแบบประเมินบุคคล (แบบ ปก.๑) เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาของ คณะกรรมการประเมินบุคคล

๒. อ.ก.พ.กรรมการแพทย์แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลขึ้นมาคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

องค์ประกอบคณะกรรมการประเมินบุคคล	
ประธานกรรมการ	ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/โรงพยาบาล/สถาบัน
กรรมการ	ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน
เลขานุการ	ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
อำนาจหน้าที่	๑. ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด ๒. พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ๓. รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคล พร้อมเหตุผลต่ออธิบดีกรมการแพทย์พิจารณาให้ความเห็นชอบ ๔. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ.กรม มอบหมาย
วาระ	มีวาระเท่ากับวาระของ อ.ก.พ.กรม และเมื่อครบวาระแล้ว ให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้ง อ.ก.พ.กรม คณะใหม่

หมายเหตุ: ๑. ให้หน่วยงานระบุตัวบุคคล ให้เป็นไปตามองค์ประกอบ เพื่อทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการ ประเมินบุคคล โดยอาจจะระบุเป็นภาพรวม หรือระบุแยกเป็นตำแหน่ง แยกเป็นสายงาน ก็ได้

๒. กรณีการประเมินบุคคลตำแหน่งใดที่กรรมการเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในตำแหน่งดังกล่าว ให้ยกเว้นผู้นั้นเป็นกรรมการประเมินบุคคล

๓. ประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรมการแพทย์กำหนด โดยพิจารณาคุณสมบัติจากองค์ประกอบ ๓ องค์ประกอบ ทั้งนี้ หากคณะกรรมการประเมินบุคคลต้องการ พิจารณาคุณสมบัติเพิ่มเติมที่จะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม อาจใช้วิธีการสอบ ภาควิชาความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์) หรือวิธีการสอบทฤษฎี (ข้อเขียน) หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใด วิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีเพิ่มเติมตามที่เห็นว่าเหมาะสม

องค์ประกอบ...

องค์ประกอบในการพิจารณาคุณสมบัติ ๓ องค์ประกอบ ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ ๑ ความรู้ ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ๔๐ คะแนน

พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ดังนี้

- การบริการ (๒๐ คะแนน)

หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการตามภาระงานของตำแหน่ง

- ผลงานวิชาการ (๒๐ คะแนน)

หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นผลงานวิชาการ หรืองานพัฒนาคุณภาพ หรือปรับปรุงงานของตำแหน่ง การจัดทำคู่มือ เป็นต้น

องค์ประกอบที่ ๒ คุณลักษณะของบุคคล ๓๐ คะแนน พิจารณาจาก พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ตามที่สำนักงาน ก.พ. และกรมการแพทย์กำหนด โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานส่วนที่เป็นผลคะแนน การประเมินสมรรถนะของข้าราชการประเมินบุคคล จำนวน ๒ รอบการประเมินก่อนการประเมินบุคคล ดังนี้

รวมคะแนนสมรรถนะ ๒ รอบการประเมิน	คะแนน
๔๐	๓๐
๓๖ - ๓๙.๙๙%	๒๕
๓๑ - ๓๕.๙๙%	๒๐
๒๖ - ๓๐.๙๙%	๑๕
๒๑ - ๒๕.๙๙%	๑๐
ต่ำกว่า ๒๐%	๕

หมายเหตุ: กรณีข้าราชการรายไดลาศึกษาให้นำผลการปฏิบัติงานส่วนที่เป็นผลคะแนนการประเมินสมรรถนะของผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคล จำนวน ๒ รอบการประเมินก่อนที่จะลาศึกษามาพิจารณาแทน

องค์ประกอบที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน ๓๐ คะแนน พิจารณาจาก

- ผลงานที่จะส่งประเมิน จำนวน ๑ เรื่อง ๑๕ คะแนน
- ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ๑๕ คะแนน

วิธีการสัมภาษณ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่างๆ ได้แก่ ทักษะทัศนวิสัยทัศนประสพการณ์ แนวคิดในการพัฒนางานในหน้าที่ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน เป็นต้น

วิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่นวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล กำหนดวิธีการสอบและกำหนดคะแนนตามความเหมาะสม

เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับควบ และมีคนครอง

ผู้ผ่านการประเมินบุคคล ต้องได้คะแนนรวมทั้ง ๓ องค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินบุคคล อาจพิจารณาคุณสมบัติเพิ่มเติมที่จะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม อาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรือวิธีการสอบทฤษฎี (ข้อเขียน) หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีเพิ่มเติมตามที่เห็นว่าเหมาะสม โดยจะต้องได้คะแนนรวมเฉลี่ยในแต่ละวิธีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๓. เมื่อคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาให้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว หน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

(๓.๑) จัดทำประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละหนึ่งคน โดยในประกาศให้ระบุสิทธิประโยชน์แรกบรรจุ พร้อมชื่อผลงาน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนา (ตัวอย่างประกาศสามารถดูรายละเอียดตาม QR Code ท้ายคู่มือนี้)

(๓.๒) เสนอประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกฯ ให้ผู้อำนวยการลงนาม

(๓.๓) แจ้งผู้ผ่านการประเมินบุคคล ให้ส่งผลงานทางวิชาการ ภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อ

๔. ให้กรอกรายละเอียดในการรายงานผลการประเมินบุคคล ผ่านระบบประเมินบุคคลและผลงาน (ระบบออนไลน์) ตามที่ระบบกำหนดให้กรอก และให้จัดทำไฟล์ PDF แล้วอัปโหลดลงในระบบประเมินบุคคลและผลงาน ประกอบด้วย

๔.๑ สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล

๔.๒ รายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ระบุคุณสมบัติระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง องค์ประกอบในการพิจารณา และมติการประชุมที่ระบุผลการพิจารณาประเมินบุคคล พร้อมระบุคะแนนที่ได้รับด้วย

๔.๓ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก โดยให้ระบุชื่อผลงาน/ข้อเสนอแนวคิด สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

๕. แจ้งให้ข้าราชการผู้ผ่านการประเมินบุคคลและได้รับการคัดเลือก จัดทำผลงานทางวิชาการ และให้ส่งผลงานทางวิชาการ ภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อ เมื่อดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการเสร็จแล้ว ให้หน่วยงานจัดส่งผลงานมายังกรมการแพทย์

ขั้นตอนการประเมินผลงานทางวิชาการ (กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการ)

๖. คณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาผลงานที่หน่วยงานส่งเอกสารเข้ามา หากคณะกรรมการฯ มีมติให้ผ่าน จะแต่งตั้งให้ได้ไม่ก่อนวันที่รับเอกสารครบถ้วนสมบูรณ์ หากไม่ผ่านการประเมินผลงานทางวิชาการ ให้หน่วยงานแจ้งผู้เข้ารับการประเมินผลงานทราบด้วย

๗. เมื่อผ่านการประเมินผลงานทางวิชาการกองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการเสนออธิบดีแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่รับเอกสารครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการต่อไป

๓. กำหนดระยะเวลาในการส่งผลงานประเมินทางวิชาการ

ระยะเวลาในการส่งผลงานประเมินทางวิชาการของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานทางวิชาการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ (สำหรับตำแหน่งนายแพทย์/ทันตแพทย์/สัตวแพทย์) ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ โดย อ.ก.พ.กรมการแพทย์ เห็นชอบกำหนดให้มีระยะเวลาในการส่งผลงานประเมินทางวิชาการ ดังนี้

รายละเอียด	ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ
ระยะเวลาส่งผลงานทางวิชาการ	๖ เดือน
ขยายระยะเวลาได้ ๑ ครั้ง	๓ เดือน
**การจัดส่งผลงานประเมินทางวิชาการ ให้นับตั้งแต่วันที่ประกาศผลการคัดเลือก จนถึงระยะเวลาที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด	

**** หากกรณีผู้ผ่านการประเมินบุคคลให้ส่งผลงานประเมินทางวิชาการ ไม่ส่งผลงาน ตามระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งผลงานประเมินทางวิชาการแล้วมีมติให้ไม่ผ่าน ให้เข้าสู่กระบวนการประเมินบุคคลใหม่****

****หมายเหตุ****

๑. กรณีผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น หากภายหลังมีความประสงค์ให้มีการแก้ไขหรือเพิ่มเติม ในกรณีชื่อผลงาน หรือสัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ หรือสัดส่วนและจำนวนของผู้ร่วมจัดทำผลงาน หรือจำนวนผลงานที่จะส่งประเมินผลงานทางวิชาการ รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน ให้แจ้งความประสงค์พร้อมเหตุผล เป็นลายลักษณ์อักษร เสนอประธานคณะกรรมการประเมินบุคคลเป็นผู้พิจารณา และเมื่อมีการปรับแก้ไขแล้ว ให้อัปโหลดลงในระบบประเมินบุคคลและผลงาน (ระบบออนไลน์)
๒. กรณีจะขอขยายระยะเวลา ให้ดำเนินการแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรต่อประธานคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อทราบก่อนวันที่จะครบกำหนดให้ส่งผลงานทางวิชาการ ทั้งนี้ ให้ผู้ที่รับผิดชอบ ด้านทรัพยากรบุคคล อัปโหลดเอกสารรายละเอียดในระบบประเมินบุคคลและผลงาน (ระบบออนไลน์) ด้วย เพื่อที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลจะได้ทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

หลักเกณฑ์...

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ

การประเมินผลงานทางวิชาการให้กระทำได้อีกเมื่อผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงานที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ใน กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง จึงได้กำหนดได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานในแต่ละระดับไว้

๑.การประเมินผลงานทางวิชาการ

ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูงเหมาะสมกับตำแหน่งในแต่ละระดับ

ทั้งนี้ กรณีผู้ขอประเมินที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณใด ให้ส่งผลงานให้กรมการตรวจ หรือสำนักงาน ก.พ. แล้วแต่กรณี เป็นเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๖ เดือนในปีงบประมาณนั้น

ระดับ	คณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ	หมายเหตุ
๑. ระดับชำนาญการ	คณะกรรมการของกรมการแพทย์	
๒. ระดับชำนาญการพิเศษ		
๓. ระดับเชี่ยวชาญ	คณะกรรมการของกระทรวงสาธารณสุข	
๔. ระดับทรงคุณวุฒิ	คณะกรรมการของสำนักงาน ก.พ.	

๒.ผลงานที่จะนำมาประเมินทางวิชาการ

ผลงาน	รายละเอียด
ผลงาน	ควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้ง ระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ โดยไม่ใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง
ข้อเสนอแนวคิด	ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ
จำนวนผลงาน	๑. ผลงานที่ส่งประเมิน จำนวน ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ๒. ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จำนวน ๑ เรื่อง
เงื่อนไขของผลงาน	๑. เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล ๒. เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นระหว่างดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี ๓. กรณีที่เป็นผลงานร่วมกับบุคคลหลายคน ต้องแสดงให้เห็นว่ามีส่วนร่วมในการจัดทำผลงาน ตั้งแต่ ๕๑% ขึ้นไป โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงาน และผู้บังคับบัญชาด้วย ๔. ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือ ประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม ๕. ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิตกร จะนำผลงานนั้นมาใช้เสนอเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นอีกไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงาน จะกำหนดเป็นอย่างอื่น ๖. ต้องมีการเผยแพร่ในเว็บไซต์ของส่วนราชการ หรือหน่วยงาน หรือนำเสนอในที่ประชุมวิชาการ

คุณสมบัติ...

คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๑. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ คุณสมบัติหรือการอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ
๓. ต้องมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล สำหรับการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่างๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณสมบัติ \ ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๖ ปี	๑๐ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*	๕ ปี	๙ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*	๔ ปี	๘ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๔ ปี	๘ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรืออุฒิปัตร์ หรือหนังสืออนุมัติบัตร	๒ ปี	๖ ปี

* หมายถึง คุณสมบัติปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณสมบัติปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

ทั้งนี้ ต้องดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไม่มี หรือมีแต่ไม่ครบ ตามระยะเวลาดังกล่าว อาจพิจารณาว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับ สายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบได้ และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องมีคำสั่งรักษาการในตำแหน่งหรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจนรวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

๑. การันระยะเวลาเกื้อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลตามตารางไม่มี หรือมีไม่ครบ อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร มานับระยะเวลาที่เกี่ยวข้อง หรือเกื้อกูลกันได้ ดังนี้

๑.๑) การันระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งสำหรับคุณสมบัติและคุณสมบัติอื่นๆ ที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณาดังนี้

๑.๑.๑) กรณีการันระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

๑.๑.๒) กรณีการันระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงโดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

๑.๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล เป็นผู้พิจารณา

ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดเอกสารเกี่ยวกับการดำเนินการ ได้ที่ QR Code หรือ Shortlink ด้านล่างนี้



hrm.dms.go.th/l8rY9oH

คำถาม...

คำถาม – คำตอบ

๑. ถาม ตำแหน่งระดับควบ หมายถึง ตำแหน่งอะไร

ตอบ หมายถึง ตำแหน่งที่ ก.พ. หรือ อ.ก.พ.กระทรวง กำหนดให้เป็นตำแหน่งในลักษณะ
กรอบระดับตำแหน่ง เช่น

- ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ
- ตำแหน่งนายแพทย์ ระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญการพิเศษ

โดยหน่วยงานสามารถใช้ตำแหน่งได้ตามความจำเป็นของภารกิจ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติ
ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับใด
ระดับหนึ่งภายในกรอบระดับตำแหน่งได้

๒. ถาม กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการจะมีคุณสมบัติครบถ้วนทุกประการ
ในอีก ๒ เดือน หน่วยงานจะดำเนินการประเมินบุคคลผู้นี้ก่อนคุณสมบัติครบได้
หรือไม่ (คัดเลือกล่วงหน้า)

ตอบ ไม่ได้ เพราะหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๕
ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ไม่กำหนดให้มีการคัดเลือกล่วงหน้าก่อนคุณสมบัติครบ

๓. ถาม ในการเลื่อนตำแหน่งระดับควบ จะกำหนดให้มีการสอบข้อเขียนก่อนได้หรือไม่
ผู้ใดสอบไม่ผ่านก็ไม่จำเป็นต้องพิจารณาองค์ประกอบอื่นตามที่กำหนด

ตอบ ไม่ได้ เนื่องจากตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล อ.ก.พ.กรม ได้กำหนดให้ต้องม
ีการพิจารณาตามองค์ประกอบต่างๆ ซึ่งการสอบข้อเขียน เป็นเพียงวิธีการเพิ่มเติมที่จะ
วัดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเท่านั้น

๔. ถาม ผลงานที่นำมาเสนอในการประเมินบุคคลกับการประเมินผลงานต้องเป็นเรื่อง
เดียวกันหรือไม่ และถ้าจะแก้ไขชื่อเรื่องทำได้หรือไม่

ตอบ ต้องเป็นเรื่องเดียวกัน ส่วนการจะแก้ไขชื่อเรื่องต้องให้คณะกรรมการประเมินผลงาน
เป็นผู้พิจารณาซึ่งต้องมีเหตุผลในการแก้ไข

๕. ถาม...

๕. ถาม การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ วันที่แต่งตั้ง ใช้วันใดเป็นวันที่มีผล

ตอบ เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมเจ้าสังกัดได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว ๙ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๒๓ ด้วย

๖. ถาม ผลงานที่นำไปใช้ประเมินเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะสามารถนำมาใช้ขอประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นได้หรือไม่

ตอบ ไม่ได้

๗. ถาม หากมีข้าราชการที่ถูกชี้ตัวเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการก่อน ว ๕/๒๕๖๗ ใช้บังคับ แต่ยังไม่ส่งผลงาน หากข้าราชการรายดังกล่าวส่งผลงาน ส่วนราชการประสงค์ให้คณะกรรมการประเมินผลงานตาม ว ๕/๒๕๖๗ เป็นผู้ประเมินผลงาน สามารถกระทำได้หรือไม่

ตอบ ไม่ได้ กรณีนี้ต้องให้คณะกรรมการประเมินผลงานตาม ว ๑๔/๒๕๖๔ พิจารณา

๘. ถาม เหตุใด ว ๕/๒๕๖๗ จึงกำหนดเงื่อนไขของผลงานว่า เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี เว้นแต่ ก.พ. หรือ คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

ตอบ เนื่องจาก ก.พ. พิจารณาเห็นว่าผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน หากเป็นผลงานที่จัดทำไว้นานเกินไป อาจเป็นผลงานที่ไม่ทันสมัย และไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เท่าที่ควร ดังนั้น เพื่อให้ผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินเป็นผลงานที่เป็นปัจจุบันสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้รวมทั้งเพื่อเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการสร้างผลงานใหม่ ๆ ที่ทันสมัยอยู่เสมอ ว ๕/๒๕๖๗ จึงกำหนดให้ผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจะต้องเป็นผลงานที่จัดทำขึ้น ในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงาน ที่ดำเนินการแล้วเสร็จไม่เกิน ๕ ปี ทั้งนี้ กรณีมีเหตุผลความจำเป็น ก.พ. หรือ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเป็นอย่างอื่นก็ได้

คู่มือการปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ที่เป็นตำแหน่งว่าง (กรณีหน่วยงานดำเนินการ)
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗)



กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

คำนำ

ตามที่ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ และให้ยกเลิกหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ประกอบกับ อ.ก.พ.กรมการแพทย์ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่เป็นตำแหน่งว่าง (กรณีหน่วยงานดำเนินการ) เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น กองบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานขึ้น โดยเน้นกระบวนการที่สำคัญ ตอบสนองการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ต้องการ ความรวดเร็ว ความถูกต้อง และความโปร่งใสในการดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่เป็นตำแหน่งว่าง

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการ รายละเอียด ขั้นตอนการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คณะผู้จัดทำ

กลุ่มงานสรรหาและพัฒนามาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมการแพทย์

เมษายน ๒๕๖๗

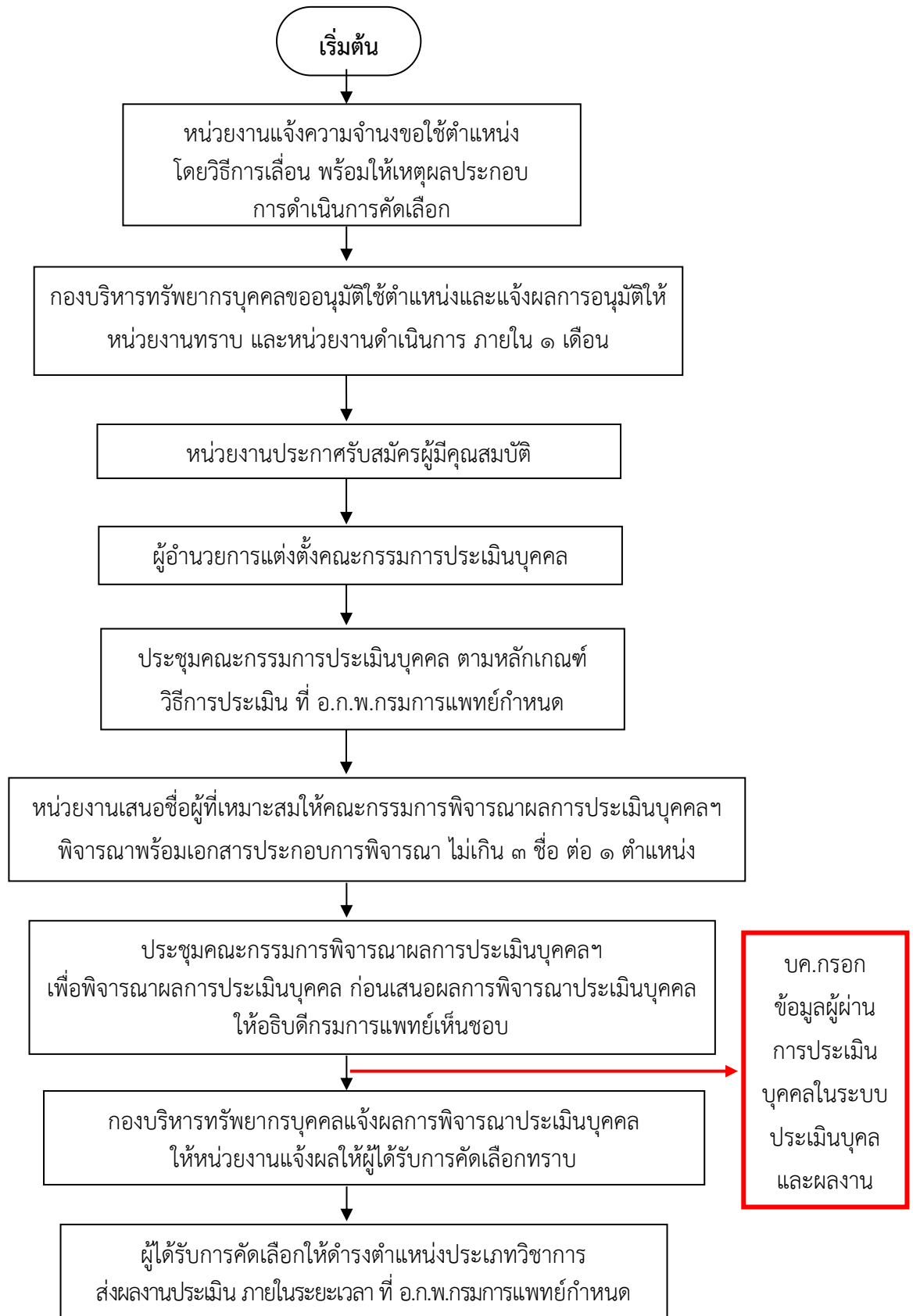
**หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ ที่เป็นตำแหน่งว่าง (กรณีหน่วยงานดำเนินการ)
(ตามมาตรา ๑๖.พ.กรมการแพทย์ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๗)**

ด้วย ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ และให้ยกเลิกหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ประกอบกับ อ.ก.พ.กรมการแพทย์ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่เป็นตำแหน่งว่าง (กรณีหน่วยงานดำเนินการ) เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น กองบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานขึ้น โดยเน้นกระบวนการที่สำคัญ ตอบสนองการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ต้องการความรวดเร็ว ความถูกต้อง และความโปร่งใสในการดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษที่เป็นตำแหน่งว่าง **ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗**

๑. กลุ่มตำแหน่งเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่เป็นตำแหน่งว่าง (กรณีหน่วยงานดำเนินการ)

ตำแหน่งประเภทวิชาการ		
ระดับชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งที่หน่วยงานดำเนินการ)		หมายเหตุ
ทั่วไป	สายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีลักษณะงานวิจัยและพัฒนา	
เภสัชกร	**เภสัชกร	ตำแหน่งที่มีเครื่องหมาย ** คือ ตำแหน่งที่กรอบกำหนดเป็นระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ ให้ใช้หลักเกณฑ์สายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีลักษณะงานวิจัยและพัฒนา (ลักษณะงานวิจัยและพัฒนา) ในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น
พยาบาลวิชาชีพ	**พยาบาลวิชาชีพ	
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	**นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	
นักรังสีการแพทย์	**นักรังสีการแพทย์	
นักเทคนิคการแพทย์	**นักเทคนิคการแพทย์	
นักกายภาพบำบัด	**นักกายภาพบำบัด	
นักจิตวิทยาคลินิก	**นักจิตวิทยาคลินิก	
นักสังคมสงเคราะห์	-	
นักกิจกรรมบำบัด	**นักกิจกรรมบำบัด	
นักกายอุปกรณ์	**นักกายอุปกรณ์	
นักเวชศาสตร์การสื่อสารความหมาย	**นักเวชศาสตร์การสื่อสารความหมาย	
นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	**นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	

Workflow ขั้นตอนการประเมินบุคคล ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่เป็นตำแหน่งว่าง (กรณีหน่วยงานดำเนินการ)



**๑. หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ที่เป็นตำแหน่งว่าง (กรณีหน่วยงานดำเนินการ)**

ให้พิจารณาผู้ที่เหมาะสมจากผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและหลักเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ โดยมีวิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

๑. ต้องพิจารณาคุณสมบัติจากองค์ประกอบ ๔ องค์ประกอบ

๒. อาจพิจารณาคุณสมบัติเพิ่มเติมที่จะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมของผู้สมัคร อาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรือวิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่นวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีเพิ่มเติมตามที่เห็นว่าเหมาะสม

(๑) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ยกเว้นตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ และตำแหน่งที่มีลักษณะงานวิจัยและพัฒนา) ดังต่อไปนี้

ลำดับที่	ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
๑	เภสัชกร
๒	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์
๓	นักรังสีการแพทย์
๔	นักเทคนิคการแพทย์
๕	นักกายภาพบำบัด
๖	นักจิตวิทยาคลินิก
๗	นักสังคมสงเคราะห์
๘	นักกิจกรรมบำบัด
๙	นักกายอุปกรณ์
๑๐	นักเวชศาสตร์การสื่อสารความหมาย
๑๑	นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก

องค์ประกอบในการพิจารณาคุณสมบัติ ๔ องค์ประกอบ ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ ๑ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ๔๐ คะแนน พิจารณาจาก

๑. การบริหาร (๑๐ คะแนน)

หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร เช่น งานในความรับผิดชอบของหัวหน้างาน กลุ่มงาน หรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ งานบุคคล การเบิกจ่ายเงิน การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจรับพัสดุ การจัดทำแผนงานต่าง ๆ เป็นต้น

๒. การบริการ (๑๕ คะแนน)

หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการตามภาระงานของตำแหน่ง

๓. ผลงานวิชาการ/งานวิจัย (๑๕ คะแนน)

หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นผลงานวิชาการ หรืองานวิจัย หรืองานถ่ายทอดเทคโนโลยี หรือการได้รับเชิญให้เป็นอาจารย์สอนนักศึกษา เป็นวิทยากร หรือการให้คำปรึกษาแนะนำงานพัฒนาคุณภาพ หรือปรับปรุงงานของตำแหน่ง การจัดทำคู่มือ เป็นต้น

องค์ประกอบ...

องค์ประกอบที่ ๒ คุณลักษณะของบุคคล ๓๐ คะแนน พิจารณาจากพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ตามที่สำนักงาน ก.พ. และกรมการแพทย์ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานส่วนที่เป็นผลคะแนน การประเมินสมรรถนะของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก จำนวน ๒ รอบการประเมินก่อนการคัดเลือก ดังนี้

รวมคะแนนสมรรถนะ ๒ รอบการประเมิน	คะแนน
๔๐	๓๐
๓๘ - ๓๙.๙๙%	๒๗
๓๖ - ๓๗.๙๙%	๒๔
๓๔ - ๓๕.๙๙%	๒๑
๓๒ - ๓๓.๙๙%	๑๘
๓๐ - ๓๑.๙๙%	๑๕
๒๘ - ๒๙.๙๙%	๑๒
๒๖ - ๒๗.๙๙%	๙
๒๔ - ๒๕.๙๙%	๖
๒๒ - ๒๓.๙๙%	๓
ต่ำกว่า ๒๒%	๑

หมายเหตุ: กรณีข้าราชการรายใดลาศึกษาให้นำผลการปฏิบัติงานส่วนที่เป็นผลคะแนนการประเมินสมรรถนะของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก จำนวน ๒ รอบการประเมินก่อนที่จะลาศึกษามาพิจารณาแทน

องค์ประกอบที่ ๓ ผลงานที่จะส่งประเมิน ๑๕ คะแนน พิจารณาจาก

- ผลงานที่ผ่านมา ๑๐ คะแนน
- ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ๕ คะแนน

หมายเหตุ - ให้ระบุด้วยว่า ผลงานที่จะส่งประเมินดำเนินการไปแล้ว ก็เปอร์เซ็นต์ หรืออยู่ในขั้นตอนไหน
- ผลงานที่ผ่านมา หมายถึง ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งจัดทำระหว่างดำรงตำแหน่งที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และดำเนินการแล้วเสร็จไม่เกิน ๕ ปี

- ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน หมายถึง แนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถปฏิบัติได้จริง และมีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้ง

องค์ประกอบที่ ๔ ความอาวุโส ๑๕ คะแนน พิจารณาจาก

- วันที่เลื่อนระดับครั้งสุดท้าย (นับจากระดับ ๖ (ถ้ามี) ถึงวันที่ปิดรับสมัคร) ๔ คะแนน

จำนวน (ปี)	คะแนน
๑ - ๓	๐.๕
๔ - ๖	๑
๗ - ๙	๑.๕
๑๐ - ๑๒	๒
๑๓ - ๑๕	๒.๕
๑๖ - ๑๘	๓
๑๙ - ๒๑	๓.๕
ตั้งแต่ ๒๒ ปี ขึ้นไป	๔

(เศษตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ให้ปัดขึ้นเป็น ๑ ปี)

- อัตราเงินเดือน ๔ คะแนน

จำนวนเงิน (บาท)	คะแนน
๒๕,๐๐๐ – ๒๙,๐๐๐	๐.๕
๒๙,๐๐๑ – ๓๓,๐๐๐	๑
๓๓,๐๐๑ – ๓๗,๐๐๐	๑.๕
๓๗,๐๐๑ – ๔๑,๐๐๐	๒
๔๑,๐๐๑ – ๔๕,๐๐๐	๒.๕
๔๕,๐๐๑ – ๔๙,๐๐๐	๓
๔๙,๐๐๑ – ๕๓,๐๐๐	๓.๕
ตั้งแต่ ๕๓,๐๐๑ ขึ้นไป	๔

- อายุราชการ ๔ คะแนน

จำนวน (ปี)	คะแนน
๕ – ๘	๐.๕
๙ – ๑๒	๑
๑๓ – ๑๖	๑.๕
๑๗ – ๒๐	๒
๒๑ – ๒๔	๒.๕
๒๕ – ๒๘	๓
๒๙ – ๓๒	๓.๕
ตั้งแต่ ๓๓ ปี ขึ้นไป	๔

(เศษตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ให้ปัดขึ้นเป็น ๑ ปี)

- อายุตัว ๓ คะแนน

จำนวน (ปี)	คะแนน
๓๐ – ๓๔	๐.๕
๓๕ – ๓๙	๑
๔๐ – ๔๔	๑.๕
๔๕ – ๔๙	๒
๕๐ – ๕๔	๒.๕
ตั้งแต่ ๕๕ ปี ขึ้นไป	๓

(เศษตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ให้ปัดขึ้นเป็น ๑ ปี)

(๒) ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ

องค์ประกอบในการพิจารณาคุณสมบัติ ๔ องค์ประกอบ ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ ๑ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ๔๐ คะแนน พิจารณาจาก

๑. การบริหาร (๑๐ คะแนน)

หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร เช่น งานในความรับผิดชอบของหัวหน้างาน กลุ่มงาน หัวหน้าหอหัวหน้าทีมหัวหน้าโครงการ หรือผู้มีประสบการณ์ ต้องกำกับ ตรวจสอบ ตัดสินใจ แก้ปัญหา ให้คำปรึกษา

๒. การบริการ (๑๕ คะแนน)

หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการตามภาระงานของตำแหน่งงานถ่ายทอด เทคโนโลยี หรือการได้รับเชิญให้เป็นอาจารย์สอนนักศึกษา เป็นวิทยากร หรือการให้คำปรึกษาแนะนำ งานพัฒนาคุณภาพ หรือปรับปรุงงานของตำแหน่ง การจัดทำคู่มือ

๓. ผลงานวิชาการ/งานวิจัย (๑๕ คะแนน)

หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นผลงานวิชาการ หรืองานวิจัย หรือพัฒนาแนวทางปฏิบัติงาน หรือ CPG หรือ CQI

องค์ประกอบที่ ๒ คุณลักษณะของบุคคล ๓๐ คะแนน พิจารณาจากพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ตามที่สำนักงาน ก.พ. และกรมการแพทย์ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานส่วนที่เป็นผลคะแนนการประเมินสมรรถนะของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก จำนวน ๒ รอบการประเมินก่อนการคัดเลือก ดังนี้

รวมคะแนนสมรรถนะ ๒ รอบการประเมิน	คะแนน
๔๐	๓๐
๓๘ - ๓๙.๙๙%	๒๗
๓๖ - ๓๗.๙๙%	๒๔
๓๔ - ๓๕.๙๙%	๒๑
๓๒ - ๓๓.๙๙%	๑๘
๓๐ - ๓๑.๙๙%	๑๕
๒๘ - ๒๙.๙๙%	๑๒
๒๖ - ๒๗.๙๙%	๙
๒๔ - ๒๕.๙๙%	๖
๒๒ - ๒๓.๙๙%	๓
ต่ำกว่า ๒๒%	๑

หมายเหตุ: กรณีข้าราชการรายใดลาศึกษาให้นำผลการปฏิบัติงานส่วนที่เป็นผลคะแนนการประเมินสมรรถนะของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก จำนวน ๒ รอบการประเมินก่อนที่จะลาศึกษามาพิจารณาแทน

องค์ประกอบที่ ๓ ผลงานที่จะส่งประเมิน ๑๕ คะแนน พิจารณาจาก

- ผลงานที่ผ่านมา ๑๐ คะแนน
- ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ๕ คะแนน

หมายเหตุ - ให้ระบุด้วยว่า ผลงานที่จะส่งประเมินดำเนินการไปแล้ว กี่เปอร์เซ็นต์ หรืออยู่ในขั้นตอนไหน

- **ผลงานที่ผ่านมา** หมายถึง ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งจัดทำระหว่างดำรงตำแหน่งที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และดำเนินการแล้วเสร็จไม่เกิน ๕ ปี

- **ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน** หมายถึง แนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถปฏิบัติได้จริง และมีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้ง

องค์ประกอบที่ ๔ ความอาวุโส ๑๕ คะแนน พิจารณาจาก

- วันที่เลื่อนระดับครั้งสุดท้าย (นับจากระดับ ๖ (ถ้ามี) ถึงวันที่ปิดรับสมัคร) ๔ คะแนน

จำนวน (ปี)	คะแนน
๑ - ๓	๐.๕
๔ - ๖	๑
๗ - ๙	๑.๕
๑๐ - ๑๒	๒
๑๓ - ๑๕	๒.๕
๑๖ - ๑๘	๓
๑๙ - ๒๑	๓.๕
ตั้งแต่ ๒๒ ปี ขึ้นไป	๔

(เศษตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ให้ปัดขึ้นเป็น ๑ ปี)

- อัตราเงินเดือน ๔ คะแนน

จำนวนเงิน (บาท)	คะแนน
๒๕,๐๐๐ - ๒๙,๐๐๐	๐.๕
๒๙,๐๐๑ - ๓๓,๐๐๐	๑
๓๓,๐๐๑ - ๓๗,๐๐๐	๑.๕
๓๗,๐๐๑ - ๔๑,๐๐๐	๒
๔๑,๐๐๑ - ๔๕,๐๐๐	๒.๕
๔๕,๐๐๑ - ๔๙,๐๐๐	๓
๔๙,๐๐๑ - ๕๓,๐๐๐	๓.๕
ตั้งแต่ ๕๓,๐๐๑ ขึ้นไป	๔

- อายุราชการ ๔ คะแนน

จำนวน (ปี)	คะแนน
๕ - ๘	๐.๕
๙ - ๑๒	๑
๑๓ - ๑๖	๑.๕
๑๗ - ๒๐	๒
๒๑ - ๒๔	๒.๕
๒๕ - ๒๘	๓
๒๙ - ๓๒	๓.๕
ตั้งแต่ ๓๓ ปี ขึ้นไป	๔

(เศษตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ให้ปัดขึ้นเป็น ๑ ปี)

- อายุตัว ๓ คะแนน

จำนวน (ปี)	คะแนน
๓๐ - ๓๔	๐.๕
๓๕ - ๓๙	๑
๔๐ - ๔๔	๑.๕
๔๕ - ๔๙	๒
๕๐ - ๕๔	๒.๕
ตั้งแต่ ๕๕ ปี ขึ้นไป	๓

(เศษตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ให้ปัดขึ้นเป็น ๑ ปี)

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีลักษณะงานวิจัยและพัฒนา (ลักษณะงานวิจัยและพัฒนา) ซึ่งกรอบตำแหน่งกำหนดเป็น ระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

ลำดับที่	ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ สายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีลักษณะงานวิจัยและพัฒนา (ลักษณะงานวิจัยและพัฒนา)
๑	พยาบาลวิชาชีพ
๒	เภสัชกร
๓	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์
๔	นักรังสีการแพทย์
๕	นักเทคนิคการแพทย์
๖	นักกายภาพบำบัด
๗	นักจิตวิทยาคลินิก
๘	นักกิจกรรมบำบัด
๙	นักกายอุปกรณ์
๑๐	นักเวชศาสตร์การสื่อสารความหมาย
๑๑	นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก

องค์ประกอบในการพิจารณาคุณสมบัติ ๔ องค์ประกอบ ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ ๑ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ๔๐ คะแนน พิจารณาจาก

เกณฑ์วิจัยและพัฒนา	เกณฑ์การให้คะแนน
๑. การบริหาร (๕ คะแนน) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารโครงการวิจัยพัฒนา หรือนวัตกรรม ในฐานะผู้มีประสบการณ์สูงมากในด้านวิจัย และพัฒนา	๑. การบริหารโครงการวิจัยพัฒนา/นวัตกรรม ในฐานะผู้มีประสบการณ์สูงมากในด้านวิจัยและพัฒนา <u>ในระดับที่มีผลกระทบและมีความยุ่งยากมาก</u> เท่ากับ ๕ คะแนน ๒. การบริหารโครงการวิจัยพัฒนา/นวัตกรรม ในฐานะผู้มีประสบการณ์ปานกลางในด้านวิจัยและพัฒนา <u>ในระดับที่มีผลกระทบและมีความยุ่งยากปานกลาง</u> เท่ากับ ๔ คะแนน ๓. การบริหารโครงการวิจัยพัฒนา/นวัตกรรม ในฐานะผู้มีประสบการณ์น้อยในด้านวิจัยและพัฒนา <u>ในระดับที่มีผลกระทบและมีความยุ่งยากน้อย</u> เท่ากับ ๓ คะแนน
๒. การบริการ (๑๐ คะแนน) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยพิจารณาใน ด้านปริมาณและคุณภาพความสำเร็จของงาน	๑. ปริมาณงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ทางด้านวิจัยและพัฒนา (เท่ากับ ๕ คะแนน) - ปริมาณงานที่เกี่ยวข้องมาก เท่ากับ ๕ คะแนน - ปริมาณงานที่เกี่ยวข้องปานกลาง เท่ากับ ๔ คะแนน - ปริมาณงานที่เกี่ยวข้องน้อย เท่ากับ ๓ คะแนน ๒. คุณภาพความสำเร็จของงาน (เท่ากับ ๕ คะแนน) - ระดับดีมาก เท่ากับ ๕ คะแนน - ระดับดี เท่ากับ ๔ คะแนน - ระดับปานกลาง เท่ากับ ๓ คะแนน

เกณฑ์วิจัย...

เกณฑ์วิจัยและพัฒนา	เกณฑ์การให้คะแนน
๓. ผลงานวิจัยและพัฒนา (๒๕ คะแนน) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นผลงานวิจัยและพัฒนา และมีผลงานวิจัยและพัฒนา สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้	๑. มีผลงานวิจัยและพัฒนา จำนวน ๓ เรื่องขึ้นไป หรือ ๑ เรื่อง ที่ได้รับการเผยแพร่ตีพิมพ์ในวารสาร ระดับ International เท่ากับ ๒๕ คะแนน
	๒. มีผลงานวิจัยและพัฒนา จำนวน ๒ เรื่อง หรือ ๑ เรื่อง ที่ได้รับการเผยแพร่ตีพิมพ์ในวารสารที่ได้รับการยอมรับ เท่ากับ ๒๐ คะแนน
	๓. มีผลงานวิจัยและพัฒนา จำนวน ๑ เรื่อง เท่ากับ ๑๕ คะแนน
	๔. มีส่วนร่วมในงานวิจัย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จำนวน ๒ เรื่องขึ้นไป เท่ากับ ๑๐ คะแนน
	๕. มีส่วนร่วมในงานวิจัย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จำนวน ๑ เรื่องขึ้นไป เท่ากับ ๕ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๒ คุณลักษณะของบุคคล ๓๐ คะแนน พิจารณาจากพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ตามที่สำนักงาน ก.พ. และกรมการแพทย์ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานส่วนที่เป็นผลคะแนนการประเมินสมรรถนะของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก จำนวน ๒ รอบการประเมินก่อนการคัดเลือก ดังนี้

รวมคะแนนสมรรถนะ ๒ รอบการประเมิน	คะแนน
๔๐	๓๐
๓๘ - ๓๙.๙๙%	๒๗
๓๖ - ๓๗.๙๙%	๒๔
๓๔ - ๓๕.๙๙%	๒๑
๓๒ - ๓๓.๙๙%	๑๘
๓๐ - ๓๑.๙๙%	๑๕
๒๘ - ๒๙.๙๙%	๑๒
๒๖ - ๒๗.๙๙%	๙
๒๔ - ๒๕.๙๙%	๖
๒๒ - ๒๓.๙๙%	๓
ต่ำกว่า ๒๒%	๑

หมายเหตุ: กรณีข้าราชการรายใดลาศึกษาให้นำผลการปฏิบัติงานส่วนที่เป็นผลคะแนนการประเมินสมรรถนะของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก จำนวน ๒ รอบการประเมินก่อนที่จะลาศึกษามาพิจารณาแทน

องค์ประกอบที่ ๓ ผลงานที่จะส่งประเมิน ๑๕ คะแนน พิจารณาจาก

- ผลงานที่ผ่านมา ๑๐ คะแนน
- ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ๕ คะแนน

หมายเหตุ - ให้ระบุว่า ผลงานที่จะส่งประเมินดำเนินการไปแล้ว กี่เปอร์เซ็นต์ หรืออยู่ในขั้นตอนไหน

- **ผลงานที่ผ่านมา** หมายถึง ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งจัดทำระหว่างดำรงตำแหน่งที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และดำเนินการแล้วเสร็จไม่เกิน ๕ ปี

- **ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน** หมายถึง แนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถปฏิบัติได้จริง และมีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้ง

องค์ประกอบ....

องค์ประกอบที่ ๔ ความอาวุโส ๑๕ คะแนน พิจารณาจาก

- วันที่เลื่อนระดับครั้งสุดท้าย (นับจากระดับ ๖ (ถ้ามี) ถึงวันที่ปิดรับสมัคร) ๔ คะแนน

จำนวน (ปี)	คะแนน
๑ - ๓	๐.๕
๔ - ๖	๑
๗ - ๙	๑.๕
๑๐ - ๑๒	๒
๑๓ - ๑๕	๒.๕
๑๖ - ๑๘	๓
๑๙ - ๒๑	๓.๕
ตั้งแต่ ๒๒ ปี ขึ้นไป	๔

(เศษตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ให้ปัดขึ้นเป็น ๑ ปี)

- อัตราเงินเดือน ๔ คะแนน

จำนวนเงิน (บาท)	คะแนน
๒๕,๐๐๐ - ๒๙,๐๐๐	๐.๕
๒๙,๐๐๑ - ๓๓,๐๐๐	๑
๓๓,๐๐๑ - ๓๗,๐๐๐	๑.๕
๓๗,๐๐๑ - ๔๑,๐๐๐	๒
๔๑,๐๐๑ - ๔๕,๐๐๐	๒.๕
๔๕,๐๐๑ - ๔๙,๐๐๐	๓
๔๙,๐๐๑ - ๕๓,๐๐๐	๓.๕
ตั้งแต่ ๕๓,๐๐๑ ขึ้นไป	๔

- อายุราชการ ๔ คะแนน

จำนวน (ปี)	คะแนน
๕ - ๘	๐.๕
๙ - ๑๒	๑
๑๓ - ๑๖	๑.๕
๑๗ - ๒๐	๒
๒๑ - ๒๔	๒.๕
๒๕ - ๒๘	๓
๒๙ - ๓๒	๓.๕
ตั้งแต่ ๓๓ ปี ขึ้นไป	๔

(เศษตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ให้ปัดขึ้นเป็น ๑ ปี)

- อายุตัว ๓ คะแนน

จำนวน (ปี)	คะแนน
๓๐ - ๓๔	๐.๕
๓๕ - ๓๙	๑
๔๐ - ๔๔	๑.๕
๔๕ - ๔๙	๒
๕๐ - ๕๔	๒.๕
ตั้งแต่ ๕๕ ปี ขึ้นไป	๓

(เศษตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ให้ปัดขึ้นเป็น ๑ ปี)

วิธีการสัมภาษณ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่างๆ ได้แก่ ทักษะนิสัยทัศนคติ ประสิทธิภาพ แนวคิดในการพัฒนางานในหน้าที่ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน เป็นต้น

วิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่นวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล กำหนดวิธีการสอบและกำหนดคะแนนตามความเหมาะสม

เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

เกณฑ์การตัดสินผู้ผ่านการประเมินบุคคล ให้พิจารณาจากองค์ประกอบทั้ง ๔ องค์ประกอบ รวม ๑๐๐ คะแนน โดยผู้ผ่านการประเมินบุคคล ต้องได้คะแนนรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ทั้งนี้ หากคณะกรรมการประเมินบุคคล อาจพิจารณาคุณสมบัติเพิ่มเติมที่จะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมของผู้สมัคร อาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรือวิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่นวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีเพิ่มเติมตามที่เห็นว่าเหมาะสมก็ได้ โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละวิธีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และเมื่อรวมคะแนนเฉลี่ยทุกวิธี ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล และมีความเหมาะสมที่ส่งผลงานประเมินทางวิชาการต่อไป

๒. วิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่เป็นตำแหน่งว่าง (กรณีหน่วยงานดำเนินการ)

๑. หน่วยงานแจ้งความจำนงค์ขออนุมัติใช้ตำแหน่งว่างเพื่อดำเนินการคัดเลือกบุคคลโดยวิธีการเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ

๒. กองบริหารทรัพยากรบุคคลแจ้งผลการอนุมัติให้ใช้ตำแหน่งว่างดังกล่าว โดยให้หน่วยงานดำเนินการประเมินบุคคล ภายในระยะเวลา ๑ เดือน

๓. หน่วยงานดำเนินการประกาศรับสมัครผู้มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.พ. กำหนด และตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมการแพทย์ กำหนด

๔. อ.ก.พ.กรมการแพทย์แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลขึ้นมาคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

องค์ประกอบคณะกรรมการประเมินบุคคล	
ประธานกรรมการ	ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/โรงพยาบาล/สถาบัน
กรรมการ	ข้าราชการประเภทวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน
เลขานุการ	ผู้รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับไม่ต่ำกว่าชำนาญการ หรือประเภททั่วไปไม่ต่ำกว่าชำนาญาน
อำนาจหน้าที่	๑. ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด ๒. พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ๓. รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคล พร้อมเหตุผลต่อคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินบุคคล ของกรมการแพทย์ ไม่เกิน ๓ ชื่อ ต่อ ๑ ตำแหน่ง ก่อนเสนออธิบดีกรมการแพทย์พิจารณาให้ความเห็นชอบ ๔. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ.กรม มอบหมาย
วาระ	มีวาระเท่ากับวาระของ อ.ก.พ.กรม เมื่อครบวาระแล้ว ให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้ง อ.ก.พ.กรม คณะใหม่

หมายเหตุ: ๑. ให้หน่วยงานระบุตัวบุคคล ให้เป็นไปตามองค์ประกอบ เพื่อทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการประเมินบุคคล โดยอาจจะระบุเป็นภาพรวม หรือระบุแยกเป็นตำแหน่ง แยกเป็นสายงาน ก็ได้

๒. กรณีการประเมินบุคคลตำแหน่งใดที่กรรมการเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในตำแหน่งดังกล่าว ให้ยกเว้นผู้นั้นเป็นกรรมการประเมินบุคคล

๕. ประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคล ตามคำสั่ง อ.ก.พ.กรมการแพทย์แต่งตั้ง เพื่อพิจารณาผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรมการแพทย์กำหนด โดยให้พิจารณาคุณสมบัติตามองค์ประกอบ ๔ องค์ประกอบ ทั้งนี้ หากคณะกรรมการประเมินบุคคล อาจพิจารณาคุณสมบัติเพิ่มเติมที่จะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมของผู้สมัคร โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรือวิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่นวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีเพิ่มเติมตามที่เห็นสมควรก็ได้ โดยให้เรียงลำดับผู้ที่เหมาะสมตามลำดับคะแนนที่ได้ไม่เกิน ๓ ชื่อ ต่อ ๑ ตำแหน่ง เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินบุคคลของกรมการแพทย์ต่อไป

๖. ในกรณีมีเหตุผลความจำเป็น คณะกรรมการประเมินบุคคลอาจมีความเห็นให้บางตำแหน่งสมควรดำเนินการโดยการประกาศรับสมัครในระดับกรม และประเมินบุคคลโดยคณะกรรมการประเมินบุคคลของกรมการแพทย์ สามารถแจ้งความประสงค์ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการตามแนวทางดำเนินการสำหรับกลุ่มตำแหน่งที่ดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น โดยคณะกรรมการประเมินบุคคลของกรมการแพทย์ก็ได้

๗. เมื่อคณะกรรมการประเมินบุคคลดำเนินการได้ผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ให้หน่วยงานเสนอชื่อผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลดังกล่าว ให้คณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินบุคคลของกรมการแพทย์พิจารณา โดยให้จัดเตรียมเอกสารประกอบการพิจารณา จำนวน ๑ ชุด ประกอบด้วย

๗.๑ สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล

๗.๒ รายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคล โดยให้ระบุหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการพิจารณาประเมินบุคคล

๗.๓ แบบ คส.๑ แบบ คส.๒ และ แบบ คส. ๓

๗.๔ ใบสมัครผู้เข้ารับการประเมินบุคคล พร้อมแบบ ปก.๑ แบบ ปก.๒

ทั้งนี้...

ทั้งนี้ เอกสารตามข้อ ๗.๑ – ๗.๔ ให้จัดทำเป็นไฟล์ PDF แล้วส่งมาทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ E-mail: recruitment.dms03@gmail.com ด้วย

๘. คณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินบุคคลฯ ของกรมการแพทย์ พิจารณาจากเอกสารรายงานผลการประเมินบุคคลของหน่วยงาน และกองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการเสนออธิบดีพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วแจ้งผลการพิจารณาให้หน่วยงานแจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบต่อไป

หมายเหตุ:

กรณีที่ไม่สามารถสรรหาบุคคลภายในหน่วยงาน เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรมการแพทย์อาจดำเนินการสรรหาบุคคลภายนอกหน่วยงานให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้ โดยวิธีการย้าย การโอน หรือการบรรจุกลับบุคคล ผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยดำเนินการตามแนวทางและหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรมการแพทย์ กำหนด

๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมการแพทย์

การพิจารณาผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กรมการแพทย์ มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการประเมินผลงาน ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. อธิบดีกรมการแพทย์ | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองอธิบดีกรมการแพทย์ทุกตำแหน่ง | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการของหน่วยงานที่มีตำแหน่งว่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๕. หัวหน้ากลุ่มงานสรรหาและพัฒนามาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่

๑. พิจารณาผลการประเมินบุคคลตามที่คณะกรรมการประเมินบุคคลได้พิจารณาคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานทางวิชาการ ก่อนเสนออธิบดีกรมการแพทย์พิจารณาเห็นชอบต่อไป
๒. ปฏิบัติงานอื่นตามที่กรมการแพทย์มอบหมาย

๔. กำหนดระยะเวลาในการส่งผลงานประเมินทางวิชาการ

ระยะเวลาในการส่งผลงานประเมินทางวิชาการของผู้ได้รับคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานทางวิชาการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ โดย อ.ก.พ.กรมการแพทย์ เห็นชอบกำหนดให้มีระยะเวลาในการส่งผลงานประเมินทางวิชาการ ดังนี้

รายละเอียด	ระดับขำนาญการพิเศษ
ระยะเวลาส่งผลงานทางวิชาการ	๖ เดือน
ขยายระยะเวลาได้ ๑ ครั้ง	๓ เดือน
**การจัดส่งผลงานประเมินทางวิชาการ ให้นับตั้งแต่วันที่ประกาศผลการคัดเลือกจนถึงระยะเวลาที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด	

**** หากกรณีผู้ผ่านการประเมินบุคคลให้ส่งผลงานประเมินทางวิชาการ ไม่ส่งผลงาน ตามระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งผลงานประเมินทางวิชาการแล้วมีมติให้ไม่ผ่าน ให้เข้าสู่กระบวนการประเมินบุคคลใหม่****

****หมายเหตุ****

๑. กรณีผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น เมื่อมีตำแหน่งที่เปิดรับสมัครเข้ารับ การประเมินบุคคลในตำแหน่งเดียวกัน หรือตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกันกับที่ได้รับการคัดเลือก ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องสละสิทธิ์ในตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกเดิมก่อน แล้วจึงจะสามารถ สมัครเข้ารับการประเมินบุคคลในตำแหน่งที่เปิดรับสมัครใหม่ได้
๒. กรณีผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น หากภายหลังมีความประสงค์ให้มีการแก้ไขหรือเพิ่มเติม ในกรณีชื่อผลงาน หรือสัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ หรือสัดส่วนและจำนวนของผู้ร่วมจัดทำผลงาน หรือจำนวนผลงานที่จะส่งประเมินผลงาน ทางวิชาการ รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน ให้แจ้งความประสงค์พร้อมเหตุผล เป็นลายลักษณ์อักษร มายังกองบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเสนออธิบดีกรมการแพทย์ พิจารณาต่อไป
๓. กรณีจะขอขยายระยะเวลา ให้แจ้งความประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมเหตุผลประกอบ ก่อนวันที่จะครบกำหนดให้ส่งผลงานทางวิชาการ มายังกองบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

หลักเกณฑ์...

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ

การประเมินผลงานทางวิชาการให้กระทำได้อีกเมื่อผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงานที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ใน กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง จึงได้กำหนดได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานในแต่ละระดับไว้

๑.การประเมินผลงานทางวิชาการ

ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูงเหมาะสมกับตำแหน่งในแต่ละระดับ

ทั้งนี้ กรณีผู้ขอประเมินที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณใด ให้ส่งผลงานให้กรมกระทรวง หรือสำนักงาน ก.พ. แล้วแต่กรณี เป็นเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๖ เดือนในปีงบประมาณนั้น

ระดับ	คณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ	หมายเหตุ
๑. ระดับชำนาญการ	คณะกรรมการของกรมการแพทย์	
๒. ระดับชำนาญการพิเศษ		
๓. ระดับเชี่ยวชาญ	คณะกรรมการของกระทรวงสาธารณสุข	
๔. ระดับทรงคุณวุฒิ	คณะกรรมการของสำนักงาน ก.พ.	

๒.ผลงานที่จะนำมาประเมินทางวิชาการ

ผลงาน	รายละเอียด
ผลงาน	ควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้ง ระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการ ทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ โดยไม่ใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง
ข้อเสนอแนวคิด	ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ
จำนวนผลงาน	๑. ผลงานที่ส่งประเมิน จำนวน ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ๒. ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จำนวน ๑ เรื่อง
เงื่อนไขของผลงาน	๑. เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล ๒. เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นระหว่างดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี ๓. กรณีที่เป็นผลงานร่วมกับบุคคลหลายคน ต้องแสดงให้เห็นว่ามีส่วนร่วมในการจัดทำผลงาน ตั้งแต่ ๕๑% ขึ้นไป โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงาน และผู้บังคับบัญชาด้วย ๔. ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือ ประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม ๕. ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร จะนำผลงานนั้นมาใช้เสนอเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปอีกไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงาน จะกำหนดเป็นอย่างอื่น ๖.ต้องมีการเผยแพร่ในเว็บไซต์ของส่วนราชการ หรือหน่วยงาน หรือนำเสนอในที่ประชุมวิชาการ

คุณสมบัติ...

คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๑. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ คุณวุฒิ หรือการอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ
๓. ต้องมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล สำหรับการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่างๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณวุฒิ \ ระดับ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๑๐ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*	๙ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*	๘ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๘ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิปัตร์ หรือหนังสืออนุมัติปัตร์	๖ ปี

* หมายถึง คุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

ทั้งนี้ ต้องดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไม่มี หรือมีแต่ไม่ครบ ตามระยะเวลาดังกล่าว อาจพิจารณาว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบได้ และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องมีคำสั่งรักษาการในตำแหน่งหรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจนรวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

๑. การนับระยะเวลาเก็ฏฐ

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลตามตารางไม่มี หรือมีไม่ครบ อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร มานับระยะเวลาที่เกี่ยวข้อง หรือเก็ฏฐกันได้ ดังนี้

๑.๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเก็ฏฐ ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งสำหรับคุณสมบัติและคุณสมบัติอื่นๆ ที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณาดังนี้

๑.๑.๑) กรณีการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

๑.๑.๒) กรณีการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงโดยให้นับได้ไม่เกินครั้งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

๑.๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเก็ฏฐสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล เป็นผู้พิจารณา

ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดเอกสารเกี่ยวกับการดำเนินการ ได้ที่ QR Code หรือ Shortlink ด้านล่างนี้



hrm.dms.go.th/d4DO14z

คำถาม...

คำถาม – คำตอบ

๑. **ถาม** ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ระดับชำนาญการพิเศษ ตาม ว ๕/๒๕๖๗ มีการเปลี่ยนแปลงจากเดิม ใช่หรือไม่

ตอบ ไม่ใช่ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งยังคงเป็นไปตามเดิม ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลง

๒. **ถาม** เรื่องคุณสมบัติในส่วนของระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ในส่วนของ “ต้นทุน” ๑ ปี ว่าจะพิจารณาอย่างไร ต้องมี ๑ วันก่อนหรือไม่

ตอบ ตาม ว ๕/๒๕๖๗ กำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลไว้ประการหนึ่งว่า “มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล ...” และได้กำหนดการนับระยะเวลาเกือุล ไว้โดยสรุปว่ากรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลที่กำหนดไว้ไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือุลกันได้ โดยการนับให้เป็นไปตามที่ ว ๕/๒๕๖๗ กำหนด

๓. **ถาม** คณะกรรมการประเมินผลงานมีอำนาจพิจารณาชื่อผลงาน หรือไม่

ตอบ คณะกรรมการประเมินผลงานจะต้องพิจารณาประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ซึ่งจะต้องพิจารณาผลงานทั้งเรื่องหรือชิ้นงานนั้นทั้งหมด (เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาแล้ว เห็นว่า ชื่อเรื่องของผลงานที่เสนอไม่สอดคล้องกับเนื้อหาของผลงาน จะเห็นควรให้แก้ไขชื่อเรื่องก็สามารถกระทำได้)

๔. **ถาม** การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ กำหนดให้มีการพักท้วงภายใน ๓๐ วันหรือไม่ และสามารถส่งผลงานภายในระยะเวลาก่อน ๓๐ วัน ได้หรือไม่

ตอบ ไม่ได้มีการกำหนดระยะเวลาสำหรับการพักท้วง แต่กำหนดให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล และตรวจสอบการประเมินผลงาน โดยในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้พักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่ออธิบดีทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้ว

พบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนาถกเถียงหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่ออธิบดีเพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไปสำหรับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในการประเมิน ผลงานหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่นๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้อธิบดีดำเนินการดังนี้

(๑) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน

(๒) ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน

(๓) ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปีนับตั้งแต่วันที่ถูกลงโทษตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี หากพบว่า ข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่ออธิบดี เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริงแล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

๕. ถาม ผลงานที่นำมาเสนอในการประเมินบุคคลกับการประเมินผลงานต้องเป็นเรื่องเดียวกันหรือไม่ และถ้าจะแก้ไขชื่อเรื่องทำได้หรือไม่

ตอบ ต้องเป็นเรื่องเดียวกัน ส่วนการจะแก้ไขชื่อเรื่องต้องให้คณะกรรมการประเมินผลงานเป็นผู้พิจารณาซึ่งต้องมีเหตุผลในการแก้ไข

๖. ถาม การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษวันที่แต่งตั้ง ใช้วันใดเป็นวันที่มีผล

ตอบ เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมเจ้าสังกัดได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว ๙ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๒๓ ด้วย

๗. ถาม ผลงานที่นำไปใช้ประเมินเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะสามารถนำมาใช้ขอประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นได้หรือไม่

ตอบ ไม่ได้

คู่มือการปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ที่เป็นตำแหน่งว่าง (กรณีกรมดำเนินการ)

(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗)



กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

คำนำ

ตามที่ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ และให้ยกเลิกหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ประกอบกับ อ.ก.พ.กรมการแพทย์ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่เป็นตำแหน่งว่าง (กรณีกรมดำเนินการ) เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น กองบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานขึ้น โดยเน้นกระบวนการที่สำคัญ ตอบสนองการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ต้องการความรวดเร็ว ความถูกต้อง และความโปร่งใสในการดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่เป็นตำแหน่งว่าง

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการ รายละเอียด ขั้นตอนการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คณะผู้จัดทำ

กลุ่มงานสรรหาและพัฒนามาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมการแพทย์

เมษายน ๒๕๖๗

**หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ ที่เป็นตำแหน่งว่าง (กรณีกรมดำเนินการ)
(ตามมติ อ.ก.พ.กรมการแพทย์ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๗)**

ด้วย ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ และให้ยกเลิกหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ประกอบกับ อ.ก.พ.กรมการแพทย์ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่เป็นตำแหน่งว่าง (กรณีกรมดำเนินการ) เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น กองบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานขึ้น โดยเน้นกระบวนการที่สำคัญตอบสนองการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ต้องการความรวดเร็ว ความถูกต้อง และความโปร่งใสในการดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษที่เป็นตำแหน่งว่าง **ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗**

๑. การจัดกลุ่มตำแหน่งเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

ด้วยอ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เห็นชอบโครงสร้างการแบ่งงานภายในตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๖๒ และมติตำแหน่งโดยมีผลย้อนหลัง ตั้งแต่วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๒ ตำแหน่งที่ดำเนินการ โดยคณะกรรมการประเมินบุคคลของกรมการแพทย์ ได้แก่ตำแหน่งดังต่อไปนี้

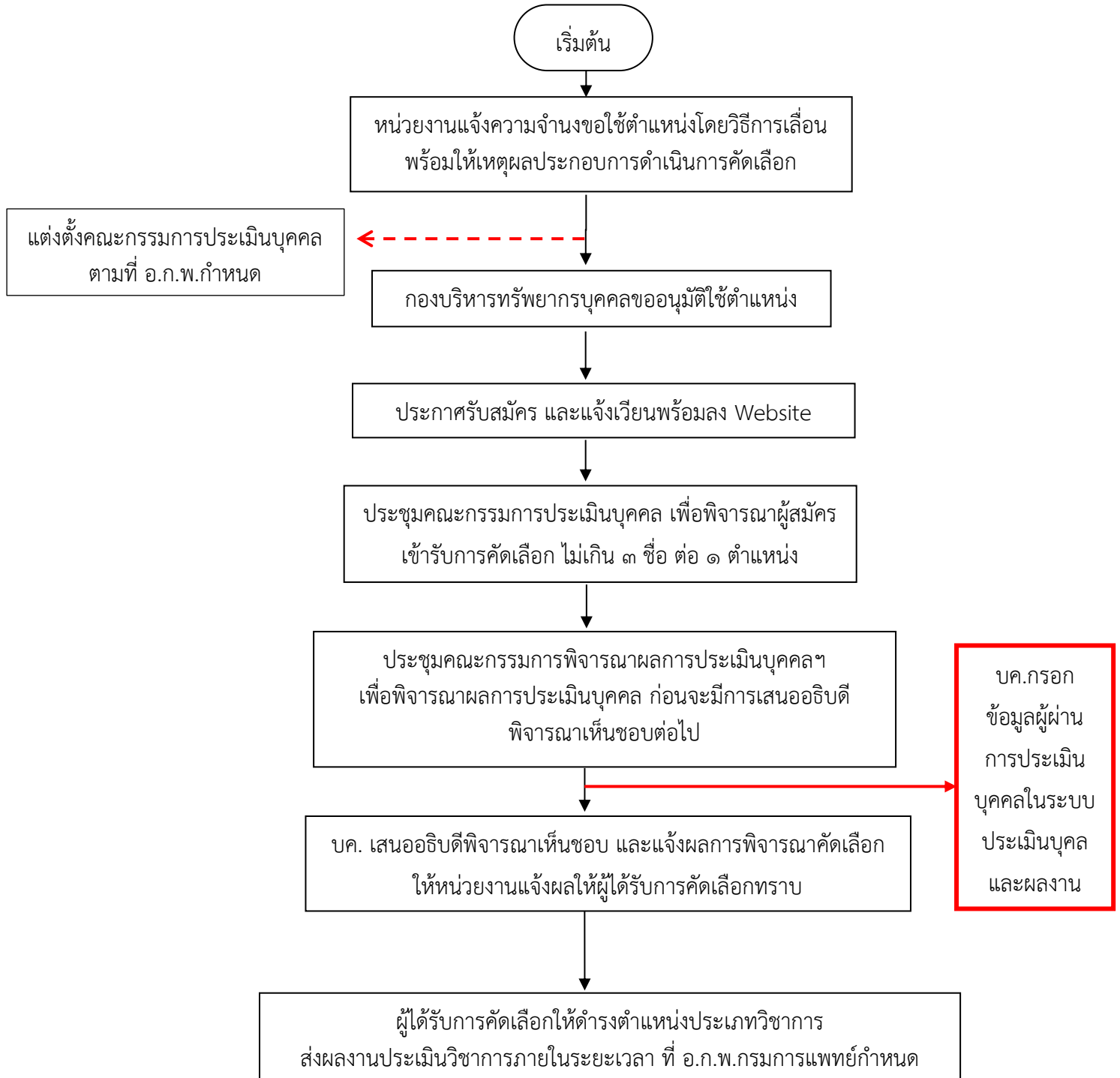
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	
ทั่วไป	สายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีลักษณะงานวิจัยและพัฒนา
นักวิชาการสาธารณสุข	**นักวิชาการสาธารณสุข
นักโภชนาการ	**นักโภชนาการ
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	**นักวิชาการคอมพิวเตอร์
นักวิชาการสถิติ	**นักวิชาการสถิติ
นักจัดการงานทั่วไป	
นักทรัพยากรบุคคล	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
นิติกร	

ตำแหน่ง...

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ต่อ)	
ทั่วไป	สายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีลักษณะงานวิจัยและพัฒนา
นักวิชาการพัสดุ	
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	
นักวิชาการเงินและบัญชี	
นักประชาสัมพันธ์	
นักวิเทศสัมพันธ์	

ตำแหน่งที่มีเครื่องหมาย (**)กรณีกรอบระดับตำแหน่ง กำหนดเป็นระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ ให้ใช้หลักเกณฑ์สายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีลักษณะงานวิจัยและพัฒนาในการกลั่นกรองคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

WorkFlow ขั้นตอนการประเมินบุคคล ตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ ที่เป็นตำแหน่งว่าง (กรณีกรรมการแพทย์ดำเนินการกลั่นกรอง)



๑.หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่เป็นตำแหน่งว่าง (กรณีกรมการแพทย์ดำเนินการกลั่นกรอง)

ให้พิจารณาผู้ที่เหมาะสมจากผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและหลักเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ โดยมีวิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

๑. พิจารณาคุณสมบัติจากองค์ประกอบ ๔ องค์ประกอบ

๒. อาจพิจารณาคุณสมบัติเพิ่มเติมที่จะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม ของผู้สมัคร อาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรือวิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่นวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือ หลายวิธีเพิ่มเติมตามที่เห็นว่าเหมาะสม

(๑) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ทั่วไป) ดังต่อไปนี้

ลำดับที่	ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
๑	นักวิชาการสาธารณสุข
๒	นักโภชนาการ
๓	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
๔	นักวิชาการสถิติ
๕	นักจัดการงานทั่วไป
๖	นักทรัพยากรบุคคล
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๘	นิติกร
๙	นักวิชาการพัสดุ
๑๐	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา
๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี
๑๓	นักประชาสัมพันธ์
๑๔	นักวิทยาศาสตร์

องค์ประกอบในการพิจารณาคุณสมบัติ ๔ องค์ประกอบ ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ ๑ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ๔๐ คะแนน พิจารณาจาก

๑. การบริหาร (๑๐ คะแนน)

หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร เช่น งานในความรับผิดชอบของหัวหน้างาน กลุ่มงาน หรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ งานบุคคล การเบิกจ่ายเงิน การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจรับพัสดุ การจัดทำแผนงานต่าง ๆ เป็นต้น

๒. การบริการ (๑๕ คะแนน)

หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการตามภาระงานของตำแหน่ง

๓. ผลงานวิชาการ/งานวิจัย (๑๕ คะแนน)

หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นผลงานวิชาการ หรืองานวิจัย หรืองานถ่ายทอดเทคโนโลยี หรือการได้รับเชิญให้เป็นอาจารย์สอนนักศึกษา เป็นวิทยากร หรือการให้คำปรึกษาแนะนำงานพัฒนาคุณภาพ หรือปรับปรุงงานของตำแหน่ง การจัดทำคู่มือ เป็นต้น

องค์ประกอบที่ ๒ คุณลักษณะของบุคคล ๓๐ คะแนน พิจารณาจาก พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ตามที่สำนักงาน ก.พ. และกรมการแพทย์ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานส่วนที่เป็นผลคะแนนการประเมินสมรรถนะของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก จำนวน ๒ รอบการประเมินก่อนการคัดเลือก ดังนี้

รวมคะแนนสมรรถนะ ๒ รอบการประเมิน	คะแนน
๔๐	๓๐
๓๘ - ๓๙.๙๙%	๒๗
๓๖ - ๓๗.๙๙%	๒๔
๓๔ - ๓๕.๙๙%	๒๑
๓๒ - ๓๓.๙๙%	๑๘
๓๐ - ๓๑.๙๙%	๑๕
๒๘ - ๒๙.๙๙%	๑๒
๒๖ - ๒๗.๙๙%	๙
๒๔ - ๒๕.๙๙%	๖
๒๒ - ๒๓.๙๙%	๓
ต่ำกว่า ๒๒%	๑

หมายเหตุ: กรณีข้าราชการรายใดลาศึกษาให้นำผลการปฏิบัติงานส่วนที่เป็นผลคะแนนการประเมินสมรรถนะของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก จำนวน ๒ รอบการประเมินก่อนที่จะลาศึกษามาพิจารณาแทน

องค์ประกอบที่ ๓ ผลงานที่จะส่งประเมิน ๑๕ คะแนน พิจารณาจาก

- ผลงานที่ผ่านมา ๑๐ คะแนน
- ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ๕ คะแนน

หมายเหตุ - ให้ระบุว่า ผลงานที่จะส่งประเมินดำเนินการไปแล้ว ก็เปอร์เซ็นต์ หรืออยู่ในขั้นตอนไหน

- ผลงานที่ผ่านมา หมายถึง ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งจัดทำระหว่างดำรงตำแหน่งที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และดำเนินการแล้วเสร็จไม่เกิน ๕ ปี

- ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน หมายถึง แนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถปฏิบัติได้จริง และมีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้ง

องค์ประกอบที่ ๔ ความอาวุโส ๑๕ คะแนน พิจารณาจาก

- วันที่เลื่อนระดับครั้งสุดท้าย (นับจากระดับ ๖ (ถ้ามี) ถึงวันที่ปดรับสมัคร) ๔ คะแนน

จำนวน (ปี)	คะแนน
๑ - ๓	๐.๕
๔ - ๖	๑
๗ - ๙	๑.๕
๑๐ - ๑๒	๒
๑๓ - ๑๕	๒.๕
๑๖ - ๑๘	๓
๑๙ - ๒๑	๓.๕
ตั้งแต่ ๒๒ ปี ขึ้นไป	๔

(เศษตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ให้ปัดขึ้นเป็น ๑ ปี)

- อัตราเงินเดือน ๔ คะแนน

จำนวนเงิน (บาท)	คะแนน
๒๕,๐๐๐ - ๒๙,๐๐๐	๐.๕
๒๙,๐๐๑ - ๓๓,๐๐๐	๑
๓๓,๐๐๑ - ๓๗,๐๐๐	๑.๕
๓๗,๐๐๑ - ๔๑,๐๐๐	๒
๔๑,๐๐๑ - ๔๕,๐๐๐	๒.๕
๔๕,๐๐๑ - ๔๙,๐๐๐	๓
๔๙,๐๐๑ - ๕๓,๐๐๐	๓.๕
ตั้งแต่ ๕๓,๐๐๑ ขึ้นไป	๔

- อายุราชการ ๔ คะแนน

จำนวน (ปี)	คะแนน
๕ - ๘	๐.๕
๙ - ๑๒	๑
๑๓ - ๑๖	๑.๕
๑๗ - ๒๐	๒
๒๑ - ๒๔	๒.๕
๒๕ - ๒๘	๓
๒๙ - ๓๒	๓.๕
ตั้งแต่ ๓๓ ปี ขึ้นไป	๔

(เศษตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ให้ปัดขึ้นเป็น ๑ ปี)

- อายุตัว ๓ คะแนน

จำนวน (ปี)	คะแนน
๓๐ - ๓๔	๐.๕
๓๕ - ๓๙	๑
๔๐ - ๔๔	๑.๕
๔๕ - ๔๙	๒
๕๐ - ๕๔	๒.๕
ตั้งแต่ ๕๕ ปี ขึ้นไป	๓

(เศษตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ให้ปัดขึ้นเป็น ๑ ปี)

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีลักษณะงานวิจัยและพัฒนา (ลักษณะงานวิจัยและพัฒนา) ซึ่งกรอบตำแหน่งกำหนดเป็น ระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

ลำดับที่	ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ สายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีลักษณะงานวิจัยและพัฒนา (ลักษณะงานวิจัยและพัฒนา)
๑	นักวิชาการสาธารณสุข
๒	นักโภชนาการ
๓	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
๔	นักวิชาการสถิติ

เกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติ ๔ องค์ประกอบ ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ ๑ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ๔๐ คะแนน พิจารณาจาก

เกณฑ์วิจัยและพัฒนา	เกณฑ์การให้คะแนน
๑. การบริหาร (๕ คะแนน) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโครงการวิจัยพัฒนา หรือนวัตกรรม ในฐานะผู้มีประสบการณ์สูงมากในด้านวิจัยและพัฒนา	๑. การบริหารโครงการวิจัยพัฒนา/นวัตกรรม ในฐานะผู้มีประสบการณ์สูงมากในด้านวิจัยและพัฒนา <u>ในระดับที่มีผลกระทบและมีความยั่งยืนมาก</u> เท่ากับ ๕ คะแนน ๒. การบริหารโครงการวิจัยพัฒนา/นวัตกรรม ในฐานะผู้มีประสบการณ์ปานกลางในด้านวิจัยและพัฒนา <u>ในระดับที่มีผลกระทบและมีความยั่งยืนปานกลาง</u> เท่ากับ ๔ คะแนน ๓. การบริหารโครงการวิจัยพัฒนา/นวัตกรรม ในฐานะผู้มีประสบการณ์น้อยในด้านวิจัยและพัฒนา <u>ในระดับที่มีผลกระทบและมีความยั่งยืนน้อย</u> เท่ากับ ๓ คะแนน
๒. การบริการ (๑๐ คะแนน) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยพิจารณาในด้านปริมาณและคุณภาพความสำเร็จของงาน	๑. ปริมาณงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ทางด้านวิจัยและพัฒนา (เท่ากับ ๕ คะแนน) - ปริมาณงานที่เกี่ยวข้องมาก เท่ากับ ๕ คะแนน - ปริมาณงานที่เกี่ยวข้องปานกลาง เท่ากับ ๔ คะแนน - ปริมาณงานที่เกี่ยวข้องน้อย เท่ากับ ๓ คะแนน ๒. คุณภาพความสำเร็จของงาน (เท่ากับ ๕ คะแนน) - ระดับดีมาก เท่ากับ ๕ คะแนน - ระดับดี เท่ากับ ๔ คะแนน - ระดับปานกลาง เท่ากับ ๓ คะแนน
๓. ผลงานวิจัยและพัฒนา (๒๕ คะแนน) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นผลงานวิจัยและพัฒนา และมีผลงานวิจัยและพัฒนา สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้	๑. มีผลงานวิจัยและพัฒนา จำนวน ๓เรื่องขึ้นไป หรือ ๑ เรื่อง ที่ได้รับการเผยแพร่ตีพิมพ์ในวารสาร ระดับ International เท่ากับ ๒๕ คะแนน ๒. มีผลงานวิจัยและพัฒนา จำนวน ๒เรื่อง หรือ ๑ เรื่อง ที่ได้รับการเผยแพร่ตีพิมพ์ในวารสารที่ได้รับการยอมรับ เท่ากับ ๒๐ คะแนน ๓. มีผลงานวิจัยและพัฒนา จำนวน ๑เรื่อง เท่ากับ ๑๕ คะแนน ๔. มีส่วนร่วมในงานวิจัย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จำนวน ๒ เรื่องขึ้นไป เท่ากับ ๑๐คะแนน ๕. มีส่วนร่วมในงานวิจัย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จำนวน ๑ เรื่องขึ้นไป เท่ากับ ๕คะแนน

องค์ประกอบที่ ๒ คุณลักษณะของบุคคล ๓๐ คะแนน พิจารณาจากพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ตามที่สำนักงาน ก.พ. และกรมการแพทย์ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานส่วนที่เป็นผลคะแนนการประเมินสมรรถนะของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก จำนวน ๒ รอบการประเมินก่อนการคัดเลือก ดังนี้

รวมคะแนนสมรรถนะ ๒ รอบการประเมิน	คะแนน
๔๐	๓๐
๓๘ - ๓๙.๙๙%	๒๗
๓๖ - ๓๗.๙๙%	๒๔
๓๔ - ๓๕.๙๙%	๒๑
๓๒ - ๓๓.๙๙%	๑๘
๓๐ - ๓๑.๙๙%	๑๕
๒๘ - ๒๙.๙๙%	๑๒
๒๖ - ๒๗.๙๙%	๙
๒๔ - ๒๕.๙๙%	๖
๒๒ - ๒๓.๙๙%	๓
ต่ำกว่า ๒๒%	๑

หมายเหตุ...

หมายเหตุ: กรณีข้าราชการรายไดลาศึกษาให้นำผลการปฏิบัติงานส่วนที่เป็นผลคะแนนการประเมินสมรรถนะของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก จำนวน ๒ รอบการประเมินก่อนที่จะลาศึกษามาพิจารณาแทน

องค์ประกอบที่ ๓ ผลงานที่จะส่งประเมิน ๑๕ คะแนน พิจารณาจาก

- ผลงานที่ผ่านมา ๑๐ คะแนน
- ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ๕ คะแนน

หมายเหตุ - ให้ระบุด้วยว่า ผลงานที่จะส่งประเมินดำเนินการไปแล้ว ก็เปอร์เซ็นต์ หรืออยู่ในขั้นตอนไหน

- **ผลงานที่ผ่านมา** หมายถึง ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งจัดทำระหว่างดำรงตำแหน่งที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และดำเนินการแล้วเสร็จไม่เกิน ๕ ปี

- **ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน** หมายถึง แนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถปฏิบัติได้จริง และมีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้ง

องค์ประกอบที่ ๔ ความอาวุโส ๑๕ คะแนน พิจารณาจาก

- วันที่เลื่อนระดับครั้งสุดท้าย (นับจากระดับ ๖ (ถ้ามี) ถึงวันที่ปิดรับสมัคร) ๔ คะแนน

จำนวน (ปี)	คะแนน
๑ - ๓	๐.๕
๔ - ๖	๑
๗ - ๙	๑.๕
๑๐ - ๑๒	๒
๑๓ - ๑๕	๒.๕
๑๖ - ๑๘	๓
๑๙ - ๒๑	๓.๕
ตั้งแต่ ๒๒ ปี ขึ้นไป	๔

(เศษตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ให้ปัดขึ้นเป็น ๑ ปี)

- อัตราเงินเดือน ๔ คะแนน

จำนวนเงิน (บาท)	คะแนน
๒๕,๐๐๐ - ๒๙,๐๐๐	๐.๕
๒๙,๐๐๑ - ๓๓,๐๐๐	๑
๓๓,๐๐๑ - ๓๗,๐๐๐	๑.๕
๓๗,๐๐๑ - ๔๑,๐๐๐	๒
๔๑,๐๐๑ - ๔๕,๐๐๐	๒.๕
๔๕,๐๐๑ - ๔๙,๐๐๐	๓
๔๙,๐๐๑ - ๕๓,๐๐๐	๓.๕
ตั้งแต่ ๕๓,๐๐๑ ขึ้นไป	๔

- อายุราชการ ๔ คะแนน

จำนวน (ปี)	คะแนน
๕ - ๘	๐.๕
๙ - ๑๒	๑
๑๓ - ๑๖	๑.๕
๑๗ - ๒๐	๒
๒๑ - ๒๔	๒.๕
๒๕ - ๒๘	๓
๒๙ - ๓๒	๓.๕
ตั้งแต่ ๓๓ ปี ขึ้นไป	๔

(เศษตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ให้ปัดขึ้นเป็น ๑ ปี)

- อายุตัว ๓ คะแนน

จำนวน (ปี)	คะแนน
๓๐ - ๓๔	๐.๕
๓๕ - ๓๙	๑
๔๐ - ๔๔	๑.๕
๔๕ - ๔๙	๒
๕๐ - ๕๔	๒.๕
ตั้งแต่ ๕๕ ปี ขึ้นไป	๓

(เศษตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ให้ปัดขึ้นเป็น ๑ ปี)

วิธีการสัมภาษณ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่างๆ ได้แก่ ทักษะจิตวิสัยทัศนประสบการณ์ แนวคิดในการพัฒนางานในหน้าที่ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน เป็นต้น

วิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่นวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลกำหนดวิธีการสอบและกำหนดคะแนนตามความเหมาะสม

เกณฑ์การตัดสินการพิจารณาก่อนการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

เกณฑ์การตัดสินผู้ผ่านการประเมินบุคคล ให้พิจารณาจากองค์ประกอบทั้ง ๔ องค์ประกอบรวม ๑๐๐ คะแนน โดยผู้ผ่านการประเมินบุคคล ต้องได้คะแนนรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ทั้งนี้ หากคณะกรรมการประเมินบุคคล อาจพิจารณาคูณสมบัติเพิ่มเติมที่จะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมของผู้สมัคร อาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรือวิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่นวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีเพิ่มเติมตามที่เห็นว่าเหมาะสมก็ได้ โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละวิธีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และเมื่อรวมคะแนนเฉลี่ยทุกวิธี ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล และมีความเหมาะสมที่ส่งผลงานประเมินทางวิชาการต่อไป

๒. วิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษที่เป็นตำแหน่งว่าง (กรณีกรมดำเนินการ)

๑. หน่วยงานแจ้งความจำเป็นในการขอใช้ตำแหน่งเพื่อดำเนินการประเมินบุคคล โดยวิธีการเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๒. กองบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอกรมเพื่อขออนุมัติใช้ตำแหน่ง พร้อมอนุมัติให้ดำเนินการประเมินบุคคล โดยวิธีการเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ โดยประกาศรับสมัครผู้มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด และตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรมการแพทย์ กำหนด

๓. อ.ก.พ.กรมการแพทย์แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลขึ้นมาคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

องค์ประกอบคณะกรรมการประเมินบุคคล	
ประธานกรรมการ	รองอธิบดีที่กำกับดูแลหน่วยงานที่มีตำแหน่งว่าง
กรรมการ	- ผู้อำนวยการหน่วยงานที่มีตำแหน่งว่าง - ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
เลขานุการ	หัวหน้ากลุ่มงานสรรหาและพัฒนามาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล
อำนาจหน้าที่	๑. ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด ๒. พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ๓. รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคล พร้อมเหตุผลต่อคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินบุคคล ของกรมการแพทย์ ไม่เกิน ๓ ชื่อ ต่อ ๑ ตำแหน่ง ก่อนเสนออธิบดีกรมการแพทย์พิจารณาให้ความเห็นชอบ ๔. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ.กรม มอบหมาย
วาระ	มีวาระเท่ากับวาระของ อ.ก.พ.กรม เมื่อครบวาระแล้ว ให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้ง อ.ก.พ.กรม คณะใหม่

๔. ประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคล เพื่อพิจารณาผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรมการแพทย์กำหนด โดยพิจารณาคุณสมบัติจากองค์ประกอบ ๔ องค์ประกอบ ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินบุคคล อาจพิจารณาคุณสมบัติเพิ่มเติมที่จะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมของผู้สมัคร โดยวิธีการสัมภาษณ์ หรือวิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีเพิ่มเติมตามที่เห็นสมควรก็ได้ โดยให้เรียงลำดับผู้ที่เหมาะสมตามลำดับคะแนนที่ได้ไม่เกิน ๓ ชื่อ ต่อ ๑ ตำแหน่ง เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินบุคคล ของกรมการแพทย์

๕. เมื่อคณะกรรมการ...

๕. เมื่อคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ พิจารณาประเมินบุคคล และได้ผู้ที่มีความเหมาะสมแล้ว ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอชื่อผู้ที่เหมาะสมดังกล่าว ให้คณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินบุคคลฯ ของกรรมการแพทย์พิจารณา โดยให้จัดเตรียมเอกสารประกอบการพิจารณา จำนวน ๑ ชุด ประกอบด้วย

๕.๑ สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล

๕.๒ รายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคล โดยให้ระบุหลักเกณฑ์ วิธีการ ประเมิน ผลการพิจารณาประเมินบุคคล

๕.๓ แบบ คส.๑ แบบ คส.๒ และ แบบ คส. ๓

๕.๔ ใบสมัครผู้เข้ารับการประเมินบุคคล พร้อมแบบ ปก.๑ แบบ ปก.๒

๖. คณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินบุคคล ของกรรมการแพทย์ พิจารณารายละเอียดจากเอกสารรายงานผลการประเมินบุคคล และกองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการเสนออธิบดีพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วแจ้งผลการพิจารณาให้หน่วยงานแจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบต่อไป

หมายเหตุ:

กรณีที่ไม่สามารถสรรหาบุคคลภายในหน่วยงาน เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรรมการแพทย์อาจดำเนินการสรรหาบุคคลภายนอกหน่วยงานให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้ โดยวิธีการย้าย การโอน หรือการบรรจุกลับบุคคล ผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยดำเนินการตามแนวทางและหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรรมการแพทย์ กำหนด

๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ของกรรมการแพทย์

การพิจารณาผลการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กรรมการแพทย์ มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการประเมินผลงาน ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. อธิบดีกรมการแพทย์ | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองอธิบดีกรมการแพทย์ทุกตำแหน่ง | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการของหน่วยงานที่มีตำแหน่งว่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๕. หัวหน้ากลุ่มงานสรรหาและพัฒนามาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ | |

คณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่

๑. พิจารณาผลการประเมินบุคคลตามที่คณะกรรมการประเมินบุคคลได้พิจารณาคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานทางวิชาการ ก่อนเสนออธิบดีกรมการแพทย์พิจารณาเห็นชอบต่อไป

๒. ปฏิบัติงานอื่นตามที่กรมการแพทย์มอบหมาย

๔. กำหนดระยะเวลาในการส่งผลงานประเมินทางวิชาการ

ระยะเวลาในการส่งผลงานประเมินทางวิชาการของผู้ได้รับคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานทางวิชาการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ โดย อ.ก.พ.กรมการแพทย์ เห็นชอบกำหนดให้มีระยะเวลาในการส่งผลงานประเมินทางวิชาการ ดังนี้

รายละเอียด	ระดับชำนาญการพิเศษ
ระยะเวลาส่งผลงานทางวิชาการ	๖ เดือน
ขยายระยะเวลาได้ ๑ ครั้ง	๓ เดือน
**การจัดส่งผลงานประเมินทางวิชาการ ให้นับตั้งแต่วันที่ประกาศผลการคัดเลือก จนถึงระยะเวลาที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด	

**** หากกรณีผู้ผ่านการประเมินบุคคลให้ส่งผลงานประเมินทางวิชาการ ไม่ส่งผลงาน ตามระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งผลงานประเมินทางวิชาการแล้วมีมติให้ไม่ผ่าน ให้เข้าสู่กระบวนการประเมินบุคคลใหม่****

****หมายเหตุ****

๑. กรณีผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น เมื่อมีตำแหน่งที่เปิดรับสมัครเข้ารับ การประเมินบุคคลในตำแหน่งเดียวกัน หรือตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกันกับที่ได้รับการคัดเลือก ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องสละสิทธิ์ในตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกเดิมก่อน แล้วจึงจะสามารถ สมัครเข้ารับการประเมินบุคคลในตำแหน่งที่เปิดรับสมัครใหม่ได้

๒. กรณีผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น หากภายหลังมีความประสงค์ให้มีการแก้ไขหรือเพิ่มเติม ในกรณีชื่อผลงาน หรือสัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ หรือสัดส่วนและจำนวนของผู้ร่วมจัดทำผลงาน หรือจำนวนผลงานที่จะส่งประเมินผลงาน ทางวิชาการ รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน ให้แจ้งความประสงค์พร้อมเหตุผล เป็นลายลักษณ์อักษร มายังกองบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเสนออธิบดีกรมการแพทย์ พิจารณาต่อไป

๓. กรณีจะขอขยายระยะเวลา ให้แจ้งความประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมเหตุผลประกอบ ก่อนวันที่จะครบกำหนดให้ส่งผลงานทางวิชาการ มายังกองบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

หลักเกณฑ์...

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ

การประเมินผลงานทางวิชาการให้กระทำต่อเนื่องเมื่อผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงานที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ใน กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง จึงได้กำหนดได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานในแต่ละระดับไว้

๑.การประเมินผลงานทางวิชาการ

ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูงเหมาะสมกับตำแหน่งในแต่ละระดับ

ทั้งนี้ กรณีผู้ขอประเมินที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณใด ให้ส่งผลงานให้กรมกระทรวง หรือสำนักงาน ก.พ. แล้วแต่กรณี เป็นเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๖ เดือนในปีงบประมาณนั้น

การส่งผลงาน	คณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ	หมายเหตุ
๑. ระดับชำนาญการ	คณะกรรมการของกรมการแพทย์	
๒. ระดับชำนาญการพิเศษ		
๓. ระดับเชี่ยวชาญ	คณะกรรมการของกระทรวงสาธารณสุข	
๔. ระดับทรงคุณวุฒิ	คณะกรรมการของสำนักงาน ก.พ.	

๒.ผลงานที่จะนำมาประเมินทางวิชาการ

ผลงาน	รายละเอียด
ผลงาน	ควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้ง ระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่
ข้อเสนอแนวคิด	ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบาย
จำนวนผลงาน	๑. ผลงานที่ส่งประเมิน จำนวน ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ๒. ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จำนวน ๑ เรื่อง
เงื่อนไขของผลงาน	๑. เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล ๒. เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นระหว่างดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และผลงานไม่เกิน ๕ ปี ๓. กรณีที่ผลงานร่วมกับบุคคลหลายคน ต้องแสดงให้เห็นว่ามีส่วนร่วมในการจัดทำผลงาน ตั้งแต่ ๕๑% ขึ้นไป โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงาน และผู้บังคับบัญชาด้วย โดยผู้ส่งผลงานต้องมีสัดส่วน ๔. ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม ๕. ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร จะนำผลงานนั้นมาใช้เสนอเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นอีกไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงาน จะกำหนดเป็นอย่างอื่น ๖. ต้องมีการเผยแพร่ในเว็บไซต์ของส่วนราชการ หรือหน่วยงาน หรือนำเสนอในที่ประชุมวิชาการ

คุณสมบัติ...

คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๑. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ คุณสมบัติหรือการอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

๓. ต้องมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล สำหรับการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่างๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณสมบัติ \ ระดับ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๑๐ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*	๙ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*	๘ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๘ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิปัตร์ หรือหนังสืออนุมัติปัตร์	๖ ปี

* หมายถึง คุณสมบัติปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตร์มัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณสมบัติปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตร์มัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

ทั้งนี้ ต้องดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไม่มี หรือมีแต่ไม่ครบ ตามระยะเวลาที่กำหนด อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับ สายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบได้ และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องมีคำสั่งรักษาการในตำแหน่งหรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจนรวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

๑. การนับ...

๑. การนับระยะเวลาเก็ฏ

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลตามตารางไม่มี หรือมีไม่ครบ อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร มานับระยะเวลาที่เกี่ยวข้อง หรือเก็ฏกันได ดังนี้

๑.๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเก็ฏ ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งสำหรับคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นๆ ที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณาดังนี้

๑.๑.๑) กรณีการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

๑.๑.๒) กรณีการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงโดยให้นับได้ไม่เกินครั้งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

๑.๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเก็ฏสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล เป็นผู้พิจารณา

ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดเอกสารเกี่ยวกับการดำเนินการ ได้ที่ QR Code หรือ Shortlink ด้านล่างนี้



hrm.dms.go.th/TOjQ1kj

คำถาม...

คำถาม – คำตอบ

๑. **ถาม** ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ระดับชำนาญการพิเศษ มีการเปลี่ยนแปลงจากเดิม ใช่หรือไม่

ตอบ ใช่ โดยปรับให้สอดคล้องกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. **ถาม** เรื่องคุณสมบัติในส่วนของระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ในส่วนของ “ต้นทุน” ๑ ปี ว่าจะพิจารณาอย่างไร ต้องมี ๑ วันก่อนหรือไม่

ตอบ ตาม ว ๑๔/๒๕๖๔ กำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลไว้ประการหนึ่งว่า “มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามคุณสมบัติของบุคคล ...” และได้กำหนดการนับระยะเวลาเกือุล ัวโดยสรุปว่ากรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลที่กำหนดไว้ไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือุลกันได้ โดยการนับให้เป็นไปตามที่ ว ๑๔/๒๕๖๔ กำหนด

๓. **ถาม** คณะกรรมการประเมินผลงานมีอำนาจพิจารณาข้อผลงาน หรือไม่

ตอบ คณะกรรมการประเมินผลงานจะต้องพิจารณาประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ซึ่งจะต้องพิจารณาผลงานทั้งเรื่องหรือชิ้นงานนั้นทั้งหมด (เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาแล้ว เห็นว่า ข้อเรื่องของผลงานที่เสนอ ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาของผลงาน จะเห็นควรให้แก้ไขข้อเรื่องก็สามารถกระทำได้)

๔. **ถาม** การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ กำหนดให้มีการพักท้วงภายใน ๓๐ วันหรือไม่ และสามารถส่งผลงานภายในระยะเวลาก่อน ๓๐ วัน ได้หรือไม่

ตอบ ไม่ได้มีการกำหนดระยะเวลาสำหรับการพักท้วง แต่กำหนดให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล และตรวจสอบการประเมินผลงาน โดยในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้พักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา ๕๗ ทราบเพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้ว

พบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่ออธิบดีเพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไปสำหรับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในการประเมิน ผลงานหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่นๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้อธิบดีดำเนินการดังนี้

(๑) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน

(๒) ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน

(๓) ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปีนับตั้งแต่วันที่ถูกลงโทษตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี หากพบว่า ข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่ออธิบดี เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริงแล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

๕. ถาม ผลงานที่นำมาเสนอในการประเมินบุคคลกับการประเมินผลงานต้องเป็นเรื่องเดียวกันหรือไม่ และถ้าจะแก้ไขชื่อเรื่องทำได้หรือไม่

ตอบ ต้องเป็นเรื่องเดียวกัน ส่วนการจะแก้ไขชื่อเรื่องต้องให้คณะกรรมการประเมินผลงานเป็นผู้พิจารณาซึ่งต้องมีเหตุผลในการแก้ไข

๖. ถาม การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษวันที่แต่งตั้ง ใช้วันใดเป็นวันที่มีผล

ตอบ เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมเจ้าสังกัดได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว ๙ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๒๓ ด้วย

๗. ถาม ผลงานที่นำไปใช้ประเมินเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะสามารถนำมาใช้ขอประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นได้หรือไม่

ตอบ ไม่ได้

คู่มือการปฏิบัติงาน



หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
ที่เป็นตำแหน่งว่าง (กรณีกรมดำเนินการ)
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๓)



กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

คำนำ

ตามที่ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ และให้ยกเลิกหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ประกอบกับ อ.ก.พ.กรมการแพทย์ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ที่เป็นตำแหน่งว่าง (กรณีกรมดำเนินการ) เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น กองบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานขึ้น โดยเน้นกระบวนการที่สำคัญ ตอบสนองการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ต้องการ ความรวดเร็ว ความถูกต้อง และความโปร่งใสในการดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ที่เป็นตำแหน่งว่าง

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการ รายละเอียด ขั้นตอนการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คณะผู้จัดทำ

กลุ่มงานสรรหาและพัฒนามาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมการแพทย์

เมษายน ๒๕๖๗

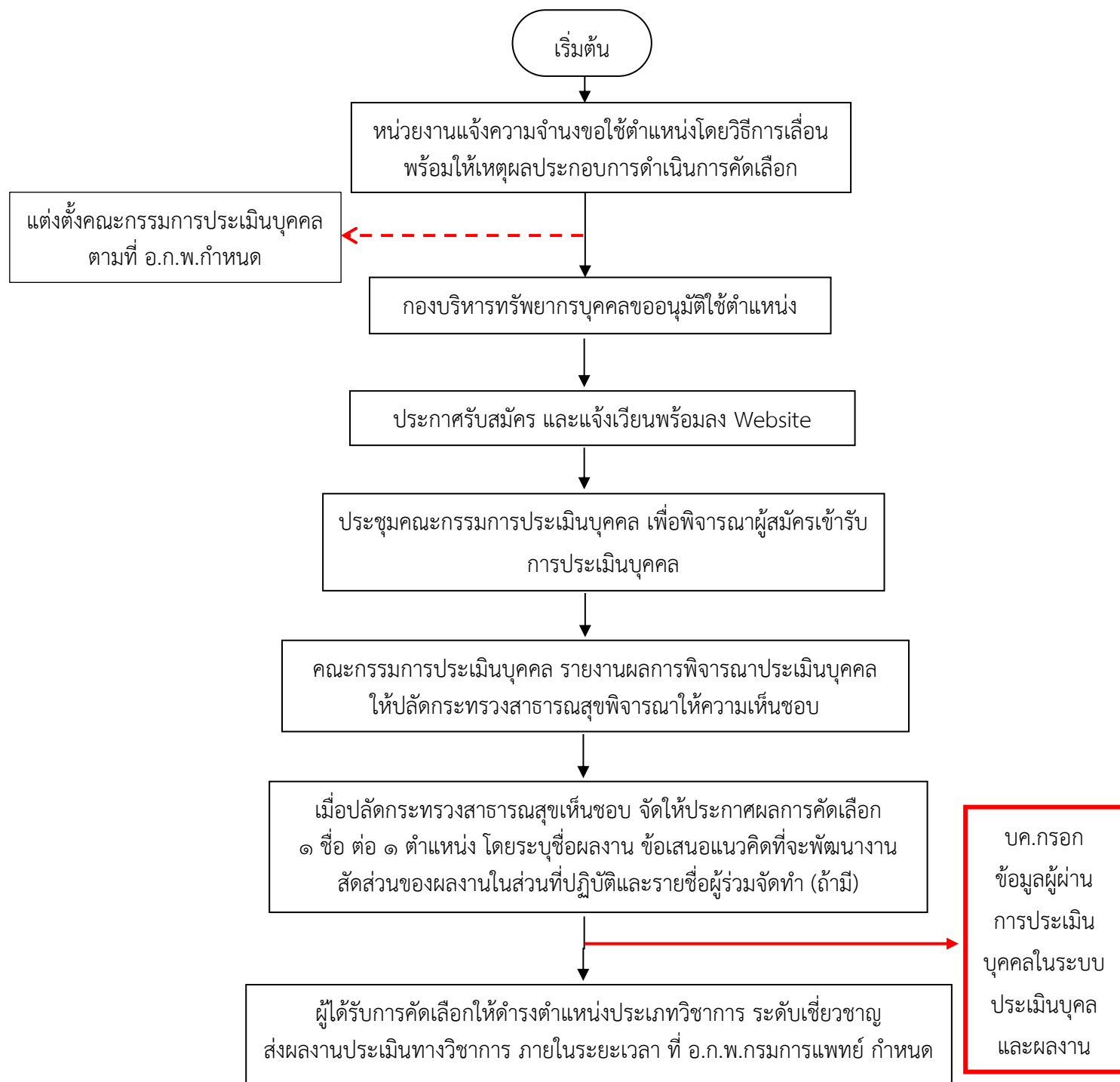
**หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับเชี่ยวชาญ ที่เป็นตำแหน่งว่าง (กรณีกรมดำเนินการ)
(ตามมาตรา ๖๖.๖ ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑)**

ด้วย ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ และให้ยกเลิกหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ประกอบกับ อ.ก.พ.กรมการแพทย์ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ที่เป็นตำแหน่งว่าง (กรณีกรมดำเนินการ) เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น กองบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานขึ้น โดยเน้นกระบวนการที่สำคัญ ตอบสนองการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ต้องการความรวดเร็ว ความถูกต้อง และความโปร่งใสในการดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗

๑. การเลื่อนขึ้นเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเชี่ยวชาญ โดยคณะกรรมการประเมินบุคคลของกรมการแพทย์ ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

ลำดับที่	ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
๑	นายแพทย์ (กรณีตำแหน่งที่ไม่ได้อยู่ในสถานบริการสุขภาพ)
๒	ทันตแพทย์
๓	นายสัตวแพทย์
๔	เภสัชกร
๕	พยาบาลวิชาชีพ
๖	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์
๗	นักรังสีการแพทย์
๘	นักเทคนิคการแพทย์
๙	นักกายภาพบำบัด
๑๐	นักกิจกรรมบำบัด
๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน
๑๓	นักทรัพยากรบุคคล
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี
๑๕	นักจิตวิทยาคลินิก
๑๖	นักวิชาการสาธารณสุข

WorkFlow ขั้นตอนการประเมินบุคคล ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ที่เป็นตำแหน่งว่าง (กรณีกรมดำเนินการ)



๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญที่เป็นตำแหน่งว่าง (กรณีกรมดำเนินการ)

ให้พิจารณาผู้ที่เหมาะสมจากผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและหลักเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ โดยมีวิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ดังนี้

๑. พิจารณาคณสมบัติจากองค์ประกอบ ๔ องค์ประกอบ

๒. พิจารณาคณสมบัติเพิ่มเติมที่จะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมของผู้สมัคร อาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรือวิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่นวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีเพิ่มเติมตามที่เห็นว่าเหมาะสม

องค์ประกอบในการพิจารณาคณสมบัติ ๔ องค์ประกอบ ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ ๑ ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ๕๐ คะแนน พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปีดังนี้

๑. การบริหาร (๕ คะแนน)

หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร เช่น งานในความรับผิดชอบของหัวหน้างาน กลุ่มงาน หรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ งานบุคคล การเบิกจ่ายเงิน การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจรับพัสดุ การจัดทำแผนงานต่าง ๆ เป็นต้น

๒. การบริการ (๑๕ คะแนน)

หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการตามภาระงานของตำแหน่ง

๓. ผลงานวิชาการ/งานวิจัย (๑๕ คะแนน)

หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นผลงานวิชาการ หรืองานวิจัย หรืองานพัฒนาคุณภาพ หรือปรับปรุงงานของตำแหน่ง การจัดทำคู่มือ เป็นต้น

๔. การถ่ายทอด (๑๕ คะแนน)

หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการเผยแพร่องค์ความรู้และเทคโนโลยี โดยผ่านวิธีการ ถ่ายทอดความรู้ในรูปแบบต่างๆ เช่น การประชุมสัมมนาการประชุมเชิงปฏิบัติการ และสื่อกิจกรรมต่างๆ หรือการได้รับเชิญให้เป็นอาจารย์สอนนักศึกษา เป็นวิทยากร หรือการให้คำปรึกษาแนะนำ

องค์ประกอบที่ ๒ คุณสมบัติของบุคคล ๒๕ คะแนน พิจารณาจากพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ตามที่สำนักงาน ก.พ. และกรมการแพทย์กำหนด โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานส่วนที่เป็นผลคะแนนการประเมินสมรรถนะของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก จำนวน ๒ รอบ การประเมินก่อนการคัดเลือก ดังนี้

รวมคะแนนสมรรถนะ ๒ รอบการประเมิน	คะแนน
๔๐	๒๕
๓๘ - ๓๙.๙๙%	๒๒.๕๐
๓๖ - ๓๗.๙๙%	๒๐
๓๔ - ๓๕.๙๙%	๑๗.๕๐
๓๒ - ๓๓.๙๙%	๑๕
๓๐ - ๓๑.๙๙%	๑๒.๕๐
๒๘ - ๒๙.๙๙%	๑๐
๒๖ - ๒๗.๙๙%	๗.๕๐
๒๔ - ๒๕.๙๙%	๕
๒๒ - ๒๓.๙๙%	๒.๕๐
ต่ำกว่า ๒๒%	๑

หมายเหตุ: กรณีข้าราชการรายใดลาศึกษาให้นำผลการปฏิบัติงานส่วนที่เป็นผลคะแนนการประเมินสมรรถนะของผู้สมัครเข้ารับการศึกษา จำนวน ๒ รอบการประเมินก่อนที่จะลาศึกษามาพิจารณาแทน

องค์ประกอบที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน ๑๕ คะแนน

หมายถึง ผลงานที่จะส่งประเมินโดยเป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

๑. ผลงานที่จะส่งประเมิน (๑๐ คะแนน) โดยพิจารณาจาก

- ชื่อผลงานตามภารกิจของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
 - ชื่อผลงานตรงตามภารกิจของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ๒ คะแนน
 - ชื่อผลงานไม่ตรงตามภารกิจของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ๑ คะแนน
- คำโครงเรื่อง(โดยย่อ) ของผลงานที่จะส่งประเมิน
 - มีคำโครงเรื่อง(โดยย่อ) ของผลงานที่จะส่งประเมิน ๒ คะแนน
 - ไม่มีคำโครงเรื่อง(โดยย่อ) ของผลงานที่จะส่งประเมิน ๑ คะแนน
- เป็นผู้ร่วมในการจัดทำผลงาน
 - ๑๐๐ % ๓ คะแนน
 - ๙๐ – ๙๙ % ๒.๕ คะแนน
 - ๘๐ – ๘๙ % ๒ คะแนน
 - ๗๐ – ๗๙ % ๑.๕ คะแนน
 - ๖๐ – ๖๙ % ๑ คะแนน
 - น้อยกว่า ๖๐ % ๐.๕ คะแนน
- การตีพิมพ์ผลงาน
 - ตีพิมพ์ผลงานแล้ว ๑.๕ คะแนน
 - ยังไม่ได้ตีพิมพ์ผลงาน ๑ คะแนน
- การเผยแพร่ผลงาน
 - เผยแพร่ผลงานแล้ว ๑.๕ คะแนน
 - ยังไม่ได้เผยแพร่ผลงาน ๑ คะแนน

๒. ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน (๕ คะแนน) ๕ คะแนน

หมายเหตุ ๑. ผลงานที่จะส่งประเมิน ให้ระบุด้วยว่า ดำเนินการไปแล้ว กี่เปอร์เซ็นต์ หรืออยู่ในขั้นตอนไหน
๒. หากตีพิมพ์ หรือเผยแพร่ผลงานแล้ว ให้ระบุชื่อวารสาร ฉบับที่ วันที่ เดือน ปี ที่ตีพิมพ์ หรือเผยแพร่ผลงาน

๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน (ผลงานที่จะส่งประเมิน) กรณีเสนอเข้ารับการศึกษา มากกว่า ๑ เรื่อง จะคิดคะแนนตามหลักเกณฑ์ ที่ อ.ก.พ.กรมการแพทย์กำหนด ในผลงานเรื่องแรก

องค์ประกอบที่ ๔ ความอาวุโส ๑๐ คะแนน

-วันที่เลื่อนระดับครั้งสุดท้าย (นับจากระดับ ๘ (ถ้ามี) ถึงวันที่ปดรับสมัคร) ๒ คะแนน

จำนวน (ปี)	คะแนน
๓ – ๙	๑
ตั้งแต่ ๑๐ ปี ขึ้นไป	๒

(เศษตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ให้ปดขึ้นเป็น ๑ ปี)

- อัตราเงินเดือน ๓ คะแนน

จำนวนเงิน (บาท)	คะแนน
๒๔,๐๐๐ – ๓๐,๐๐๐	๑
๓๐,๐๐๑ – ๓๖,๐๐๐	๒
ตั้งแต่ ๓๖,๐๐๑ ขึ้นไป	๓

- อายุราชการ ๒ คะแนน

จำนวน (ปี)	คะแนน
๘ – ๑๔	๑
ตั้งแต่ ๑๕ ปี ขึ้นไป	๒

(เศษตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ให้ปัดขึ้นเป็น ๑ ปี)

- อายุตัว ๓ คะแนน

จำนวน (ปี)	คะแนน
๓๐ – ๓๖	๑
๓๗ – ๔๓	๒
ตั้งแต่ ๔๔ ปี ขึ้นไป	๓

(เศษตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ให้ปัดขึ้นเป็น ๑ ปี)

วิธีการสัมภาษณ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่างๆ ได้แก่ ทักษะทัศนวิสัยทัศนประสบการณ์ แนวคิดในการพัฒนางานในหน้าที่ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน เป็นต้น

วิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่นวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลกำหนดวิธีการสอบและกำหนดคะแนนตามความเหมาะสม

เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินผู้ผ่านการประเมินบุคคล ให้พิจารณาจากองค์ประกอบทั้ง ๔ องค์ประกอบรวม ๑๐๐ คะแนน โดยผู้ผ่านการประเมินบุคคล ต้องได้คะแนนรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ทั้งนี้ หากคณะกรรมการประเมินบุคคล ต้องการพิจารณาคุณสมบัติเพิ่มเติมที่จะแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมของผู้สมัคร อาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรือวิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่นวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีเพิ่มเติมตามที่เห็นว่าเหมาะสมก็ได้ โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละวิธีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และเมื่อรวมคะแนนต้องได้เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล และมีความเหมาะสมที่ส่งผลงานประเมินทางวิชาการต่อไป

๓. แนวทางการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ที่เป็นตำแหน่งว่าง (กรณีกรมดำเนินการ)

๑. หน่วยงานแจ้งความจำนงค์ขอใช้ตำแหน่งเพื่อดำเนินการคัดเลือกบุคคลโดยวิธีการเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

๒. กองบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอกรมขออนุมัติใช้ตำแหน่งเพื่อดำเนินการประเมินบุคคล โดยวิธีการเลื่อน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ พร้อมดำเนินการประกาศรับสมัครผู้มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด และตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมการแพทย์ กำหนด

๓. อ.ก.พ.กรมการแพทย์แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลขึ้นมาคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

องค์ประกอบคณะกรรมการประเมินบุคคล	
ประธานกรรมการ	รองอธิบดีที่กำกับดูแลหน่วยงานที่มีตำแหน่งว่าง
กรรมการ	- ผู้อำนวยการหน่วยงานที่มีตำแหน่งว่าง - ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
เลขานุการ	หัวหน้ากลุ่มงานสรรหาและพัฒนามาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล
อำนาจหน้าที่	๑. ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด ๒. พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ๓. รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคล พร้อมเหตุผลต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข พิจารณาให้ความเห็นชอบ ๔. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ.กรม มอบหมาย
วาระ	มีวาระเท่ากับวาระของ อ.ก.พ.กรม เมื่อครบวาระแล้ว ให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่า จะมีการแต่งตั้ง อ.ก.พ.กรม คณะใหม่

๔. ประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคล เพื่อพิจารณาผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกในการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรมการแพทย์กำหนด โดยพิจารณาคุณสมบัติจากองค์ประกอบ ๔ องค์ประกอบ ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินบุคคล อาจพิจารณา คุณสมบัติเพิ่มเติมที่จะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมของผู้สมัคร อาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรือวิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีเพิ่มเติมตามที่เห็นสมควรก็ได้

๕. เมื่อคณะกรรมการประเมินบุคคล ดำเนินการได้ผู้ที่มีคุณสมบัติแล้ว ให้รายงานผลการพิจารณา ประเมินบุคคล พร้อมเหตุผลต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๖. เมื่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขเห็นชอบแล้ว ให้เสนอจัดทำประกาศผลการคัดเลือกตำแหน่งละ ๑ คน โดยในประกาศให้ระบุชื่อผลงาน ข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำ (ถ้ามี) แล้วแจ้งผลการพิจารณาให้หน่วยงานแจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกจัดส่งผลงาน ตามระยะเวลาที่ อ.ก.พ.กรม กำหนดต่อไป

หมายเหตุ...

หมายเหตุ:

กรณีที่ไม่สามารถสรรหาบุคคลภายในหน่วยงาน เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ กรมการแพทย์อาจดำเนินการสรรหาบุคคลภายนอกหน่วยงานให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้ โดยวิธีการย้าย การโอน หรือการบรรจุกลับบุคคล ผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยดำเนินการตามแนวทางและหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรมการแพทย์ กำหนด

๔. กำหนดระยะเวลาในการส่งผลงานประเมินทางวิชาการ

ระยะเวลาในการส่งผลงานประเมินทางวิชาการของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ใน หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ โดย อ.ก.พ.กรมการแพทย์ เห็นชอบกำหนดให้มีระยะเวลาในการส่งผลงานประเมินทางวิชาการ ดังนี้

รายละเอียด	ระดับเชี่ยวชาญ
ระยะเวลาส่งผลงานทางวิชาการ	๑ ปี
ขยายระยะเวลาได้ ๑ ครั้ง	๖ เดือน
**การจัดส่งผลงานประเมินทางวิชาการ ให้นับตั้งแต่วันที่ประกาศผลการคัดเลือก จนถึงระยะเวลาที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด	

**** หากกรณีผู้ผ่านการประเมินบุคคลให้ส่งผลงานประเมินทางวิชาการ ไม่ส่งผลงาน ตามระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งผลงานประเมินทางวิชาการแล้วมีมติให้ไม่ผ่าน ให้เข้าสู่กระบวนการประเมินบุคคลใหม่****

****หมายเหตุ****

๑. กรณีผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น เมื่อมีตำแหน่งที่เปิดรับสมัครเข้ารับ การคัดเลือกในตำแหน่งเดียวกัน หรือตำแหน่งอื่น ระดับเดียวกันกับที่ได้รับการคัดเลือก ให้ผู้ได้รับ การคัดเลือกต้องสละสิทธิในตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกเดิมก่อน แล้วจึงจะสามารถสมัครเข้า รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่เปิดรับสมัครใหม่ได้

๒. กรณีผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น หากภายหลังมีความประสงค์ให้มีการแก้ไขหรือเพิ่มเติม ในกรณีชื่อผลงาน หรือสัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ หรือสัดส่วนและจำนวนของผู้ร่วมจัดทำผลงาน หรือจำนวนผลงานที่จะส่งประเมินผลงาน ทางวิชาการ รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน ให้แจ้งความประสงค์พร้อมเหตุผล เป็นลายลักษณ์อักษรมายังกองบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเสนอประธานคณะกรรมการ ประเมินบุคคล พิจารณาต่อไป

หลักเกณฑ์...

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ

การประเมินผลงานทางวิชาการให้กระทำต่อเนื่องเมื่อผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงานที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ใน กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง จึงได้กำหนดได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานในแต่ละระดับไว้

๑.การประเมินผลงานทางวิชาการ

ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูงเหมาะสมกับตำแหน่งในแต่ละระดับ

ทั้งนี้ กรณีผู้ขอประเมินที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณใด ให้ส่งผลงานให้กรมกระทรวง หรือสำนักงาน ก.พ. แล้วแต่กรณี เป็นเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๖ เดือนในปีงบประมาณนั้น

การส่งผลงาน	คณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ	หมายเหตุ
๑. ระดับชำนาญการ	คณะกรรมการของกรมการแพทย์	
๒. ระดับชำนาญการพิเศษ		
๓. ระดับเชี่ยวชาญ	คณะกรรมการของกระทรวงสาธารณสุข	
๔. ระดับทรงคุณวุฒิ	คณะกรรมการของสำนักงาน ก.พ.	

๒.ผลงานที่จะนำมาประเมินทางวิชาการ

ผลงาน	รายละเอียด
ผลงาน	ควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้ง ระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือ ผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือ สิ่งประดิษฐ์ใหม่
ข้อเสนอแนวคิด	ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์หรือนโยบาย
จำนวนผลงาน	๑. ผลงานที่ส่งประเมิน <u>จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง</u> ทั้งนี้ ผลงานที่ส่งประเมินอย่างน้อย ๑ เรื่องต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ๒. ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จำนวน ๑ เรื่อง
เงื่อนไขของผลงาน	๑. เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล ๒. เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นระหว่างดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ <u>และผลงานไม่เกิน ๕ ปี</u> เว้นแต่ ก.พ. หรือ คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น ๓. กรณีที่ผลงานร่วมกับบุคคลหลายคน ต้องแสดงให้เห็นว่ามีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงาน และผู้บังคับบัญชาด้วย ๔. ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม ๕. ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร จะนำผลงานนั้นมาใช้เสนอเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นอีกไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงาน จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๑. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ คุณสมบัติหรือการอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

๓. ต้องมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล สำหรับการเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่างๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณสมบัติ \ ระดับ	เชี่ยวชาญ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๑๓ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*	๑๒ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*	๑๑ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๑๑ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิปดฺตร หรือหนังสืออนุมัติปดฺตร	๙ ปี

* หมายถึง คุณสมบัติปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณสมบัติปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

ทั้งนี้ ต้องดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไม่มี หรือมีแต่ไม่ครบ ตามระยะเวลาดังกล่าว อาจพิจารณาว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับ สายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบได้ และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องมีคำสั่งรักษาการในตำแหน่งหรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจนรวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

๑. การนับระยะเวลาเก็ฏ

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลตามตารางไม่มี หรือมีไม่ครบ อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร มานับระยะเวลาที่เกี่ยวข้อง หรือเก็ฏกันได ดังนี้

๑.๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเก็ฏ ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งสำหรับคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นๆ ที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณาดังนี้

๑.๑.๑) กรณีการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

๑.๑.๒) กรณีการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงโดยให้นับได้ไม่เกินครั้งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

๑.๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเก็ฏสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล เป็นผู้พิจารณา

ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดเอกสารเกี่ยวกับการดำเนินการ ได้ที่ QR Code หรือ Shortlink ด้านล่างนี้



hrm.dms.go.th/4LqPgHO

คำถาม...

คำถาม – คำตอบ

๑. ถาม หาก อ.ก.พ. กรม กำหนดให้มีการรับสมัครเพื่อเลื่อนระดับเชี่ยวชาญที่ว่าง การกำหนดขั้นตอนในการประเมินบุคคล เช่น กรณีที่ต้องมีการนับระยะเวลา เกียวข้องหรือเกือกลงจะนับในช่วงใดของการประเมินบุคคล ใครจะเป็นผู้กำหนด

ตอบ อ.ก.พ. กรม เป็นผู้กำหนด ในการนี้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรนำเสนอแผนการดำเนินการ หรือขั้นตอนการดำเนินงานเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของอ.ก.พ. กรม ด้วยก็จะ เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณา

๒. ถาม การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ กำหนดให้มีการพักท้วงภายใน ๓๐ วัน หรือไม่ และสามารถส่งผลงานภายในระยะเวลาก่อน ๓๐ วัน ได้หรือไม่

ตอบ ไม่ได้มีการกำหนดระยะเวลาสำหรับการพักท้วง แต่กำหนดให้มีการตรวจสอบการ ประเมินบุคคล และตรวจสอบการประเมินผลงาน โดยในการประเมินบุคคลหากได้ ตรวจสอบ หรือมีผู้พักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้ง ข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่ออธิบดีทราบ เพื่อดำเนินการ ระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่ เกียวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้ว พบว่า ผู้พักท้วงมีเจตนาถ่วงเวลา หรือไม่เจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่ออธิบดีเพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ พักท้วงต่อไปสำหรับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในการประเมิน ผลงานหาก ได้ตรวจสอบ หรือมีผู้พักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใด แจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่นๆ เกี่ยวกับการจัดทำ ผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่ แท้จริงของตน ให้อธิบดีดำเนินการดังนี้

(๑) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน

(๒) ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน

(๓) ในกรณีที่มิได้คำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อน ระดับข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่ เกียวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ถูกลงโทษตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี หากพบว่า ข้อพักท้วง นั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่ออธิบดี เพื่อดำเนินการสอบสวน ผู้พักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริงแล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

๓. ถาม ผลงานที่นำมาเสนอในการประเมินบุคคลกับการประเมินผลงานต้องเป็นเรื่องเดียวกันหรือไม่ และถ้าจะแก้ไขชื่อเรื่องทำได้หรือไม่

ตอบ ต้องเป็นเรื่องเดียวกัน ส่วนการจะแก้ไขชื่อเรื่องต้องให้คณะกรรมการประเมินผลงานเป็นผู้พิจารณาซึ่งต้องมีเหตุผลในการแก้ไข

๔. ถาม ผลงานที่นำไปใช้ประเมินเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะสามารถนำมาใช้ขอประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นได้หรือไม่

ตอบ ไม่ได้

คู่มือการปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗)



กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

คำนำ

ตามที่ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ และให้ยกเลิกหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ประกอบกับ อ.ก.พ.กรมการแพทย์ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น กองบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานขึ้น โดยเน้นกระบวนการที่สำคัญ ตอบสนองการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ต้องการ ความรวดเร็ว ความถูกต้อง และความโปร่งใสในการดำเนินการคัดเลือกเพื่อการย้าย การโอน ข้าราชการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการ รายละเอียด ขั้นตอนการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คณะผู้จัดทำ

กลุ่มงานสรรหาและพัฒนามาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมการแพทย์

เมษายน ๒๕๖๗

**หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการการย้าย การโอนข้าราชการ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
(ตามมาตรา ๑๐๖/ว.๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ประกอบกับ อ.ก.พ.กรมการแพทย์ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๗)**

ด้วย ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว.๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ และให้ยกเลิกหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว.๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ประกอบกับ อ.ก.พ.กรมการแพทย์ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น กองบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานขึ้น โดยเน้นกระบวนการที่สำคัญ ตอบสนองการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ต้องการ ความรวดเร็ว ความถูกต้อง และความโปร่งใสในการดำเนินการคัดเลือกเพื่อการย้าย การโอน ข้าราชการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗

๑. การย้าย / การโอน ที่เป็นดุลพินิจผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

กรณีการย้าย / การโอน		
ก. การย้าย/โอนประเภทเดียวกัน (วิชาการ → วิชาการ)		
๑. สายงานเดียวกัน ระดับเดียวกันทุกระดับ		
เช่น พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	➡	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	➡	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นักรังสีการแพทย์ชำนาญการพิเศษ	➡	นักรังสีการแพทย์ชำนาญการพิเศษ
ด้านการบริการทางวิชาการ		ด้านการบริการทางวิชาการ
พยาบาลวิชาชีพเชี่ยวชาญ	➡	พยาบาลวิชาชีพเชี่ยวชาญ
ด้านการพยาบาล		ด้านการพยาบาล
นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ	➡	นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ
ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม		ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม
๒. ต่างสายงาน แต่กลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ระดับเดียวกัน		
เช่น นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	➡	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	➡	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	➡	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ	➡	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ

วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย / การโอน ข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ที่เป็นดุลพินิจผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ (กรณีหน่วยงานดำเนินการ)

ให้หน่วยงานแจ้งความจำนงค์ขอใช้ตำแหน่งโดยวิธีการย้าย/โอน พร้อมพิจารณาเสนอชื่อผู้ที่เหมาะสม พร้อมประวัติการรับราชการ ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และเหตุผลประกอบการดำเนินการคัดเลือกโดยวิธีการย้าย / การโอน เสนอให้อธิบดี (ผ่านผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล) เพื่อย้าย/โอน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

****สำหรับตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ให้ดำเนินการคัดเลือกโดยวิธีการรับย้ายเท่านั้น ห้ามดำเนินการคัดเลือกโดยวิธีการรับโอน**

หมายเหตุ:

กรณีที่หน่วยงานไม่สามารถสรรหาบุคคล เพื่อรับย้าย/รับโอนมาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ อาจให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการประกาศรับสมัครเพื่อรับย้าย/รับโอน ก็ได้

๒. การย้าย / การโอน ที่ต้องดำเนินการโดยคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน

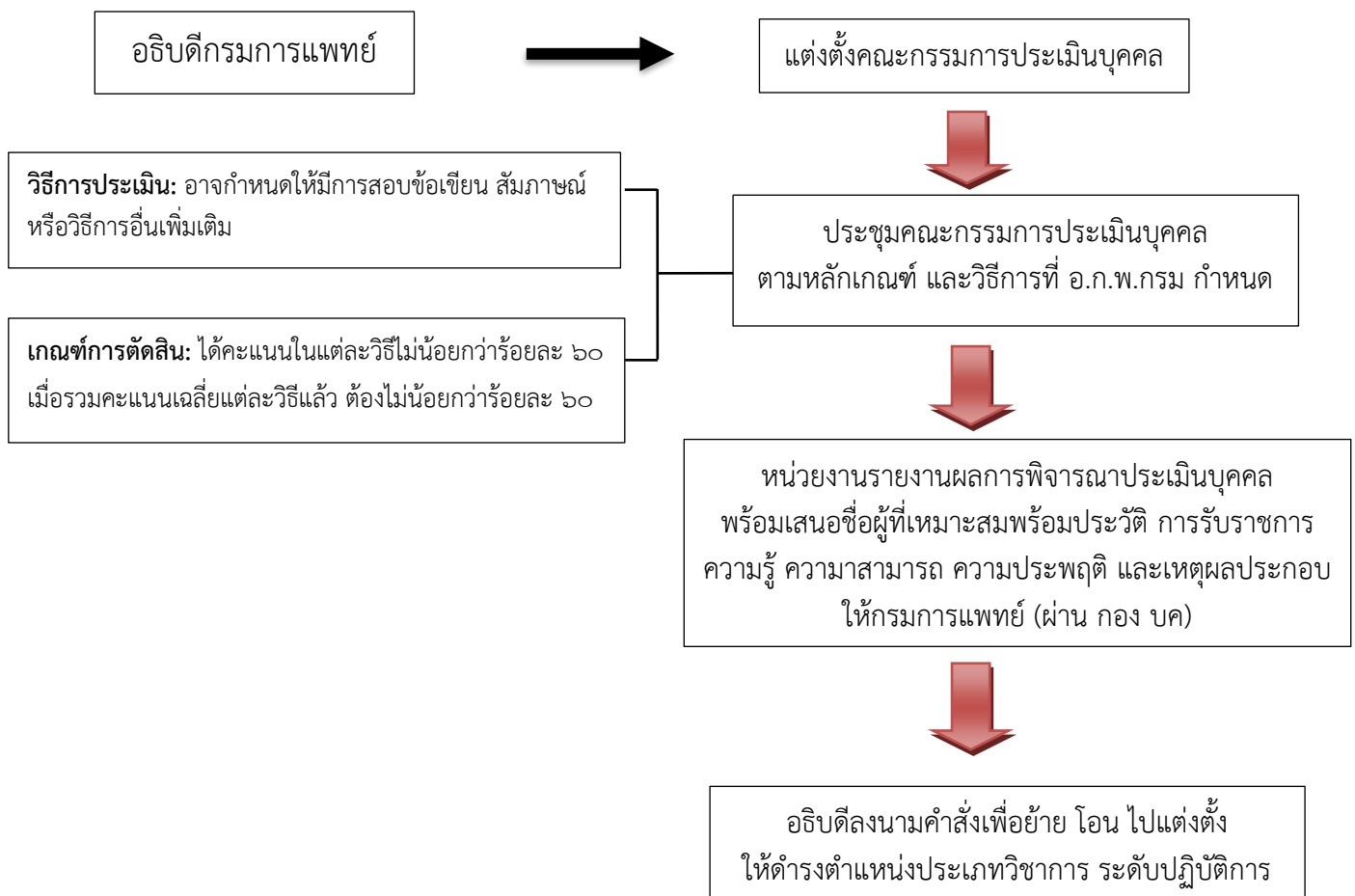
กรณีการย้าย / การโอน		
การย้าย/โอนประเภทเดียวกัน (วิชาการ → วิชาการ)		
๑. ต่างสายงาน และต่างกลุ่มตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ		
เช่น พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	→	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	→	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๒. สายงานเดียวกัน หรือต่างสายงาน และเป็นสายงานไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันในระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับทรงคุณวุฒิ		
เช่น นักวิชาการพัสดุนำงาน	→	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นักวิชาการพัสดุนำงานพิเศษ	→	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
พยาบาลวิชาชีพเชี่ยวชาญ	→	พยาบาลวิชาชีพเชี่ยวชาญ
ด้านการพยาบาล		ด้านการพยาบาลผู้ป่วยหนัก
นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ	→	นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ
ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม		ด้านเวชกรรมป้องกัน

หมายเหตุ การย้าย การโอน ให้พิจารณารายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือเวียนที่ สธ ๐๓๐๓/ว๔๙๕ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔ (ฉบับแก้ไข) ประกอบการดำเนินการทุกครั้ง

๒.๑) หลักเกณฑ์...

๒.๑) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน ข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

WorkFlow ขั้นตอนการประเมินบุคคล



หลักเกณฑ์...

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้าย การโอน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ขั้นตอนการประเมินบุคคล

๑. บุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อการย้าย การโอน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒. อธิบดีกรมการแพทย์แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลขึ้นมาคณะหนึ่งประกอบด้วย

องค์ประกอบคณะกรรมการประเมินบุคคล	
ประธานกรรมการ	ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/โรงพยาบาล/สถาบัน
กรรมการ	ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่จะย้าย หรือโอน และอยู่ในสายงานเดียวกัน หรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะย้าย หรือโอน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๔ คน
เลขานุการ	ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
อำนาจหน้าที่	๑. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล ๒. ประเมินบุคคลตามที่กำหนด ๓. รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคล พร้อมเหตุผลให้อธิบดีกรมการแพทย์พิจารณาต่อไป

๓. ประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินบุคคล อาจพิจารณาคูณสมบัติเพิ่มเติมที่จะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม อาจใช้วิธีการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์) หรือวิธีการสอบทฤษฎี (ข้อเขียน) หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีเพิ่มเติมตามที่เห็นว่าเหมาะสม

วิธีการสัมภาษณ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่างๆ ได้แก่ ทักษะคติวิสัยทัศน์ประสบการณ์แนวคิดในการพัฒนางานในหน้าที่ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน เป็นต้น

วิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่นวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล กำหนดวิธีการสอบและกำหนดคะแนนตามความเหมาะสม

เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคล

ผู้ผ่านการประเมินบุคคล ต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินบุคคล อาจพิจารณาคูณสมบัติเพิ่มเติมที่จะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม อาจใช้วิธีการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์) หรือวิธีการสอบทฤษฎี (ข้อเขียน) หรือวิธีการ อย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีเพิ่มเติมตามที่เห็นว่าเหมาะสม โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละวิธีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ เมื่อรวมคะแนนเฉลี่ยแต่ละวิธีแล้ว ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๔. ให้รายงานผลการประเมินบุคคล ตามข้อ ๓ พร้อมขออนุมัติใช้ตำแหน่ง โดยวิธีการย้าย การโอน และเหตุผลประกอบเสนอกรรมการแพทย์ (ผ่านกองบริหารทรัพยากรบุคคล) โดยจัดเตรียมเอกสารประกอบการพิจารณา จำนวน ๑ ชุด ประกอบด้วย

๔.๑ สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล

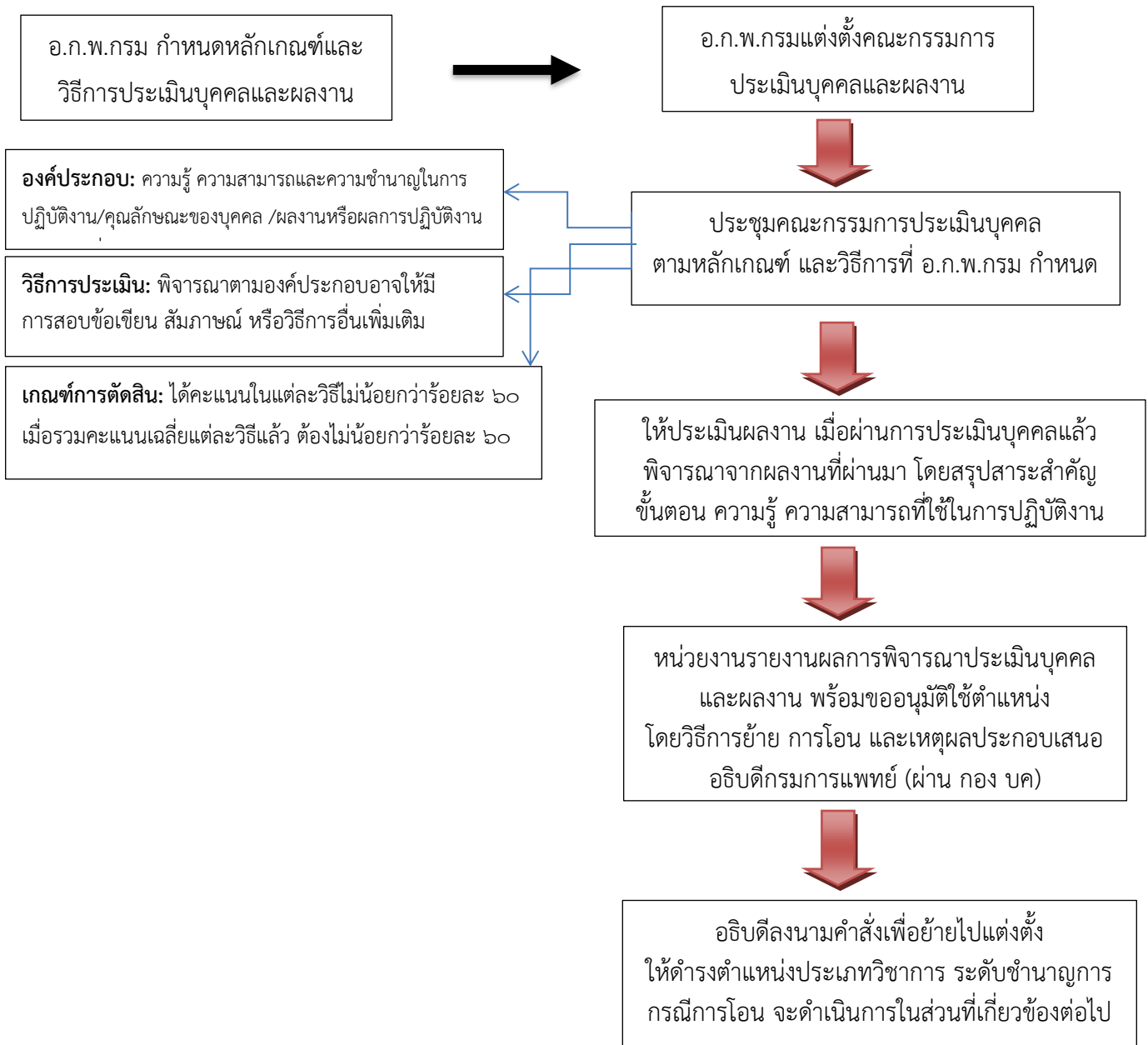
๔.๒ รายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคล

๔.๓ ใบขอย้าย/ใบขอโอน พร้อมเอกสารหลักฐาน

๕. กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการเสนออธิบดี ลงนามคำสั่งเพื่อย้าย ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ กรณีโอนจะดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๒.๒) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน ข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

Workflow ขั้นตอนการประเมินบุคคลและผลงาน



หลักเกณฑ์...

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย การโอน ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

ขั้นตอนการประเมินบุคคลและผลงาน

๑. บุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อย้าย/โอน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒. อ.ก.พ.กรรมการแพทย์ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานขึ้นมา คณะหนึ่ง ประกอบด้วย

องค์ประกอบคณะกรรมการประเมินบุคคล	
ประธานกรรมการ	ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/โรงพยาบาล/สถาบัน
กรรมการ	ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่จะย้ายหรือจะโอน และอยู่ในสายงานเดียวกัน หรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะย้ายหรือจะโอน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๔ คน
เลขานุการ	ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
อำนาจหน้าที่	๑. ประเมินบุคคลและผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด รวมทั้งพิจารณาระยะเวลาการดำรงตำแหน่งด้วย ๒. ประเมินผลงาน ให้กระทำต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยให้พิจารณาจากผลงานที่ผ่านมา โดยสรุปสาระสำคัญ ขั้นตอน ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ๓. รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลและผลงานตำแหน่งละ ๑ คน พร้อมเหตุผลให้กรรมการแพทย์ทราบเพื่อดำเนินการต่อไป ในกรณีที่ผลงานไม่ผ่านการประเมินให้แจ้งผู้นั้นทราบ ๔. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ.กรม มอบหมาย
วาระ	มีวาระเท่ากับวาระของ อ.ก.พ.กรม เมื่อครบวาระแล้ว ให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้ง อ.ก.พ.กรม คณะใหม่

๓. ประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด โดยพิจารณาคูณสมบัติจากองค์ประกอบ ๓ องค์ประกอบ ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินบุคคล อาจพิจารณาคูณสมบัติเพิ่มเติมที่จะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม อาจใช้วิธีการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์) หรือวิธีการสอบทฤษฎี (ข้อเขียน) หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีเพิ่มเติมตามที่เห็นว่าเหมาะสมก็ได้

องค์ประกอบ...

องค์ประกอบในการพิจารณาคุณสมบัติ ๓ องค์ประกอบ ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ ๑ ความรู้ ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ๔๐ คะแนน

พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ดังนี้

- การบริการ (๒๐ คะแนน)

หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการตามภาระงานของตำแหน่ง

- ผลงานวิชาการ (๒๐ คะแนน)

หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นผลงานวิชาการ หรืองานพัฒนาคุณภาพ หรือปรับปรุงงานของตำแหน่ง การจัดทำคู่มือ เป็นต้น

องค์ประกอบที่ ๒ คุณลักษณะของบุคคล ๓๐ คะแนน พิจารณาจาก พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ(สมรรถนะ) ตามที่สำนักงาน ก.พ. และกรมการแพทย์กำหนด โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานส่วนที่เป็นผลคะแนน การประเมินสมรรถนะของข้าราชการประเมินบุคคล จำนวน ๒ รอบการประเมินก่อนการประเมินบุคคล ดังนี้

รวมคะแนนสมรรถนะ ๒ รอบการประเมิน	คะแนน
๔๐	๓๐
๓๖ - ๓๙.๙๙%	๒๕
๓๑- ๓๕.๙๙%	๒๐
๒๖- ๓๐.๙๙%	๑๕
๒๑-๒๕.๙๙%	๑๐
ต่ำกว่า ๒๐%	๕

หมายเหตุ: กรณีข้าราชการรายใดลาศึกษาให้นำผลการปฏิบัติงานส่วนที่เป็นผลคะแนนการประเมินสมรรถนะของผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคล จำนวน ๒ รอบการประเมินก่อนที่จะลาศึกษามาพิจารณาแทน

องค์ประกอบที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน ๓๐ คะแนน พิจารณาจาก

- ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ๑๕ คะแนน
- ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ๑๕ คะแนน

วิธีการสัมภาษณ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่างๆ ได้แก่ ทศนคติวิสัยทัศน์ประสบการณ์ แนวคิดในการพัฒนางานในหน้าที่ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน เป็นต้น

วิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่นวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล และผลงาน กำหนดวิธีการสอบและกำหนดคะแนนตามความเหมาะสม

เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคล

ผู้ผ่านการประเมินบุคคล ต้องได้คะแนนรวมทั้ง ๓ องค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินบุคคล อาจพิจารณาคุณสมบัติเพิ่มเติมที่จะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม อาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรือวิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่นวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีเพิ่มเติมตามที่เห็นว่าเหมาะสมก็ได้ โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละวิธีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ เมื่อรวมคะแนนเฉลี่ยแต่ละวิธีแล้ว ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๔. ดำเนินการ...

๔. ดำเนินการประเมินผลงาน ให้ดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้ที่จะย้าย หรือจะโอน ผ่านการประเมินบุคคลตามเกณฑ์คะแนนที่กำหนด โดยพิจารณาจากผลงานที่ผ่านมาซึ่งเป็นการสรุปสาระสำคัญ ขั้นตอน ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสพการณ์ที่ปฏิบัติในตำแหน่งที่จะย้าย จะโอนได้ หรืออาจกำหนดให้ส่งรายละเอียดของผลงานก็ได้

๕. ให้รายงานผลการประเมินบุคคลและผลงาน ตามข้อ ๔ พร้อมขออนุมัติใช้ตำแหน่ง โดยวิธีการย้าย การโอน และเหตุผลประกอบเสนอกรมการแพทย์ (ผ่านกองบริหารทรัพยากรบุคคล) โดยจัดเตรียมเอกสารประกอบการพิจารณา จำนวน ๑ ชุด ประกอบด้วย

๕.๑ สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน

๕.๒ รายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน

๕.๓ แบบขอย้าย/ขอโอน พร้อมเอกสารหลักฐาน

๖. กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการเสนออธิบดี ลงนามคำสั่งเพื่อย้ายไป แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ กรณีโอน จะดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้าย การโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๑. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ คุณวุฒิ หรือการอบรมหลักสูตรเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

๓. ต้องมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล สำหรับการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่างๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณวุฒิ \ ระดับ	ชำนาญการ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๖ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*	๕ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*	๔ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๔ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิปัตร์ หรือหนังสืออนุมัติปัตร์	๒ ปี

* หมายถึง คุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

ทั้งนี้ ต้องดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไม่มี หรือมีแต่ไม่ครบ ตามระยะเวลาที่กำหนด อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบได้ และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องมีคำสั่งรักษาการในตำแหน่งหรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจนรวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

๑. การนับระยะเวลาเกื้อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลตามตารางไม่มี หรือมีไม่ครบ อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร มานับระยะเวลาที่เกี่ยวข้อง หรือเกื้อกูลกันได้ ดังนี้

๑.๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง สำหรับคุณสมบัติและคุณสมบัติอื่นๆ ที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณาดังนี้

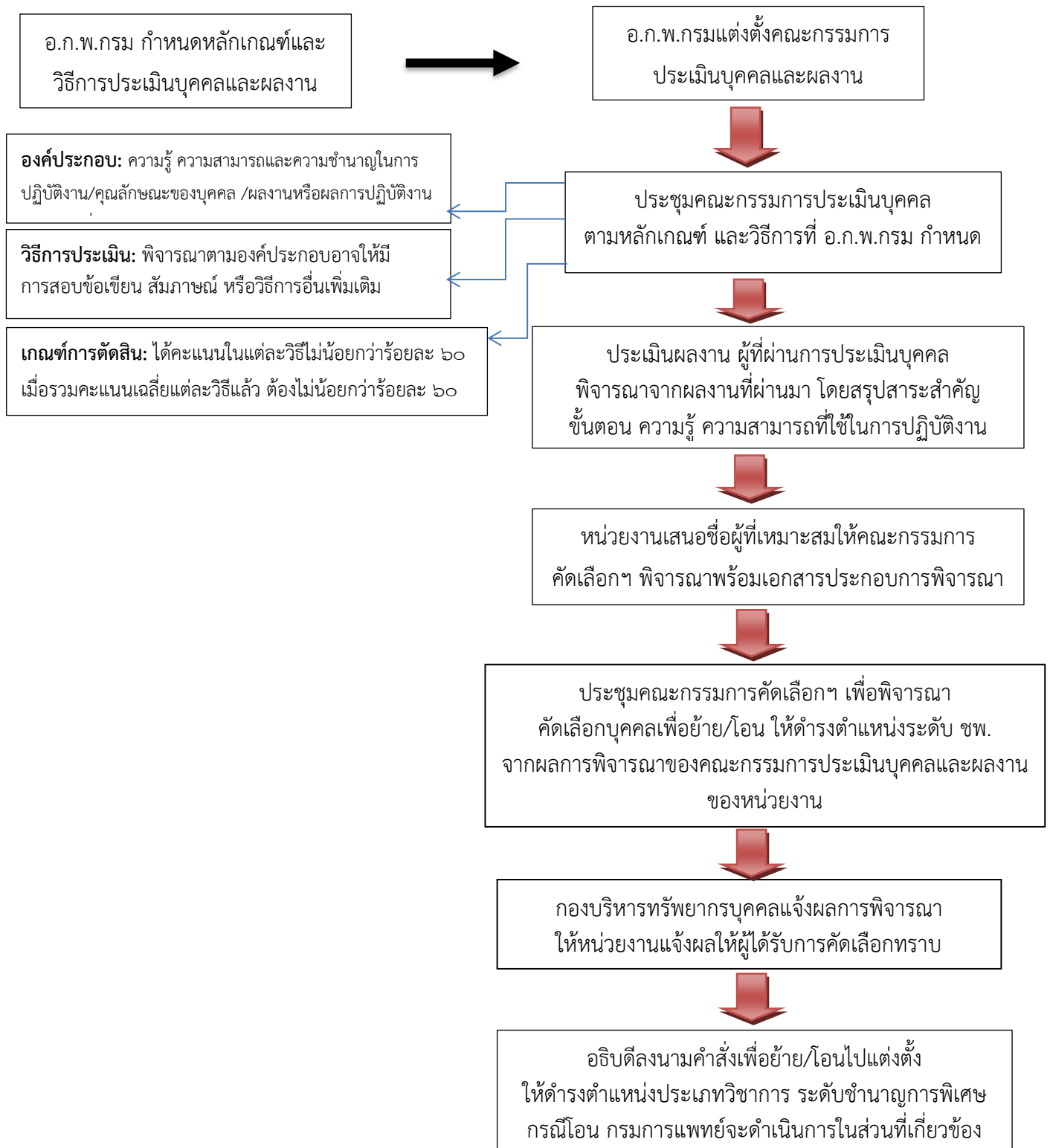
๑.๑.๑) กรณีการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

๑.๑.๒) กรณีการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงโดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

๑.๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล เป็นผู้พิจารณา

๒.๓) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน ข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

WorkFlow ขั้นตอนการประเมินบุคคลและผลงาน



หลักเกณฑ์...

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย/โอน ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ขั้นตอนการประเมินบุคคลและผลงาน (หน่วยงานดำเนินการ)

๑. บุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อย้าย/โอน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒. อ.ก.พ.กรมแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานขึ้นมาคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

องค์ประกอบคณะกรรมการประเมินบุคคล	
ประธานกรรมการ	ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/โรงพยาบาล/สถาบัน
กรรมการ	ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่จะย้ายหรือโอน และอยู่ในสายงานเดียวกัน หรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะย้ายหรือจะโอน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๔ คน
เลขานุการ	ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
อำนาจหน้าที่	๑. ประเมินบุคคลและผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด รวมทั้งพิจารณาระยะเวลาการดำรงตำแหน่งด้วย ๒. ประเมินผลงาน ให้กระทำต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยให้พิจารณาจากผลงานที่ผ่านมา โดยสรุปสาระสำคัญ ขั้นตอน ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ๓. รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลและผลงานตำแหน่งละ ๑ คน พร้อมเหตุผลให้กรรมการแพทย์ทราบเพื่อดำเนินการต่อไป ในกรณีที่ผลงานไม่ผ่านการประเมินให้แจ้งผู้นั้นทราบ ๔. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ.กรม มอบหมาย
วาระ	มีวาระเท่ากับวาระของ อ.ก.พ.กรม เมื่อครบวาระแล้ว ให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้ง อ.ก.พ.กรม คณะใหม่

๓. ประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด โดยพิจารณาคุณสมบัติจากองค์ประกอบ ๔ องค์ประกอบ ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินบุคคล อาจพิจารณาคุณสมบัติเพิ่มเติมที่จะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม อาจใช้วิธีการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์) หรือวิธีการสอบทฤษฎี (ข้อเขียน) หรือวิธีการอย่างอื่นวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีเพิ่มเติมตามที่เห็นว่าเหมาะสมก็ได้

องค์ประกอบการพิจารณาคุณสมบัติ ๔ องค์ประกอบ ประกอบด้วย
องค์ประกอบที่ ๑ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ๔๐ คะแนน พิจารณาจาก

๑. การบริหาร (๑๐ คะแนน)

หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร เช่น งานในความรับผิดชอบของหัวหน้างาน กลุ่มงาน หรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ งานบุคคล การเบิกจ่ายเงิน การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจรับพัสดุ การจัดทำแผนงานต่าง ๆ เป็นต้น

๒. การบริการ (๑๕ คะแนน)

หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการตามภาระงานของตำแหน่ง

๓. ผลงานวิชาการ/งานวิจัย (๑๕ คะแนน)

หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นผลงานวิชาการ หรืองานวิจัย หรืองานถ่ายทอดเทคโนโลยี หรือการได้รับเชิญให้เป็นอาจารย์สอนนักศึกษา เป็นวิทยากร หรือการให้คำปรึกษาแนะนำงานพัฒนาคุณภาพ หรือปรับปรุงงานของตำแหน่ง การจัดทำคู่มือ เป็นต้น

องค์ประกอบที่ ๒ คุณลักษณะของบุคคล ๓๐ คะแนน พิจารณาจากพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ตามที่สำนักงาน ก.พ. และกรมการแพทย์ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานส่วนที่เป็นผลคะแนนการประเมินสมรรถนะของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก จำนวน ๒ รอบการประเมินก่อนการคัดเลือก ดังนี้

รวมคะแนนสมรรถนะ ๒ รอบการประเมิน	คะแนน
๔๐	๓๐
๓๘ – ๓๙.๙๙%	๒๗
๓๖ – ๓๗.๙๙%	๒๔
๓๔ – ๓๕.๙๙%	๒๑
๓๒ – ๓๓.๙๙%	๑๘
๓๐ – ๓๑.๙๙%	๑๕
๒๘ – ๒๙.๙๙%	๑๒
๒๖ – ๒๗.๙๙%	๙
๒๔ – ๒๕.๙๙%	๖
๒๒ – ๒๓.๙๙%	๓
ต่ำกว่า ๒๒%	๑

หมายเหตุ: กรณีข้าราชการรายไดลาศึกษาให้นำผลการปฏิบัติงานส่วนที่เป็นผลคะแนนการประเมินสมรรถนะของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก จำนวน ๒ รอบการประเมินก่อนที่จะลาศึกษามาพิจารณาแทน

องค์ประกอบที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน ๑๕ คะแนน พิจารณาจาก

- ผลงานที่ผ่านมา ๑๐ คะแนน
- ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ๕ คะแนน

หมายเหตุ - ให้ระบุด้วยว่า ผลงานที่จะส่งประเมินดำเนินการไปแล้ว ก็เปอร์เซ็นต์ หรืออยู่ในขั้นตอนไหน
 - ผลงานที่ผ่านมา หมายถึง ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

- ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน หมายถึง แนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถปฏิบัติได้จริง และมีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้ง

องค์ประกอบ...

องค์ประกอบที่ ๔ ความอาวุโส ๑๕ คะแนน พิจารณาจาก

- วันที่เลื่อนระดับครั้งสุดท้าย (นับจากระดับ ๖ (ถ้ามี) ถึงวันที่ปิดรับสมัคร) ๔ คะแนน

จำนวน (ปี)	คะแนน
๑ - ๓	๐.๕
๔ - ๖	๑
๗ - ๙	๑.๕
๑๐ - ๑๒	๒
๑๓ - ๑๕	๒.๕
๑๖ - ๑๘	๓
๑๙ - ๒๑	๓.๕
ตั้งแต่ ๒๒ ปี ขึ้นไป	๔

(เศษตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ให้ปัดขึ้นเป็น ๑ ปี)

- อัตราเงินเดือน ๔ คะแนน

จำนวนเงิน (บาท)	คะแนน
๒๕,๐๐๐ - ๒๙,๐๐๐	๐.๕
๒๙,๐๐๑ - ๓๓,๐๐๐	๑
๓๓,๐๐๑ - ๓๗,๐๐๐	๑.๕
๓๗,๐๐๑ - ๔๑,๐๐๐	๒
๔๑,๐๐๑ - ๔๕,๐๐๐	๒.๕
๔๕,๐๐๑ - ๔๙,๐๐๐	๓
๔๙,๐๐๑ - ๕๓,๐๐๐	๓.๕
ตั้งแต่ ๕๓,๐๐๑ ขึ้นไป	๔

- อายุราชการ ๔ คะแนน

จำนวน (ปี)	คะแนน
๕ - ๘	๐.๕
๙ - ๑๒	๑
๑๓ - ๑๖	๑.๕
๑๗ - ๒๐	๒
๒๑ - ๒๔	๒.๕
๒๕ - ๒๘	๓
๒๙ - ๓๒	๓.๕
ตั้งแต่ ๓๓ ปี ขึ้นไป	๔

(เศษตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ให้ปัดขึ้นเป็น ๑ ปี)

- อายุตัว ๓ คะแนน

จำนวน (ปี)	คะแนน
๓๐ - ๓๔	๐.๕
๓๕ - ๓๙	๑
๔๐ - ๔๔	๑.๕
๔๕ - ๔๙	๒
๕๐ - ๕๔	๒.๕
ตั้งแต่ ๕๕ ปี ขึ้นไป	๓

(เศษตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ให้ปัดขึ้นเป็น ๑ ปี)

วิธีการสัมภาษณ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่างๆ ได้แก่ ทักษะทัศนวิสัยทัศนประสบการณ์ แนวคิดในการพัฒนางานในหน้าที่ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน เป็นต้น

วิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่นวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลกำหนดวิธีการสอบและกำหนดคะแนนตามความเหมาะสม

เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคล

ผู้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงาน ต้องได้คะแนนรวมทั้ง ๔ องค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ทั้งนี้ หากคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน ต้องการพิจารณาคุณสมบัติเพิ่มเติมที่จะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม อาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรือวิธีการข้อเขียนหรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีเพิ่มเติมตามที่เห็นว่าเหมาะสม โดยจะต้องได้คะแนนรวม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๔. ดำเนินการประเมินผลงาน ให้ดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้ที่จะย้าย หรือจะโอนผ่านการประเมินบุคคลตามเกณฑ์คะแนนที่กำหนด โดยพิจารณาจากผลงานที่ผ่านมาซึ่งเป็นการสรุปสาระสำคัญ ขั้นตอน ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ที่จะปฏิบัติในตำแหน่งที่จะย้าย จะโอนได้ หรืออาจกำหนดให้ส่งรายละเอียดของผลงานก็ได้

๕. ให้รายงานผลการประเมินบุคคลและผลงาน ตามข้อ ๔ พร้อมขออนุมัติใช้ตำแหน่งโดยวิธีการย้าย การโอน และเหตุผลประกอบเสนอกรรมการแพทย์ (ผ่านกองบริหารทรัพยากรบุคคล) โดยจัดเตรียมเอกสารประกอบการพิจารณา จำนวน ๑ ชุด ประกอบด้วย

๕.๑ สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน

๕.๒ รายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน

๕.๓ แบบขอย้าย/ขอโอน พร้อมเอกสารหลักฐาน

๖. กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการเสนออธิบดี ลงนามคำสั่งเพื่อย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีโอน จะดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย/โอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๑. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ คุณวุฒิหรือการอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

๓. ต้องมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล สำหรับการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่างๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณวุฒิ \ ระดับ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๑๐ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*	๙ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*	๘ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๘ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิปัตร์ หรือหนังสืออนุมัติปัตร์	๖ ปี

* หมายถึง คุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

ทั้งนี้ ต้องดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไม่มี หรือมีแต่ไม่ครบ ตามระยะเวลาดังกล่าว อาจพิจารณาว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบได้ และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องมีคำสั่งรักษาการในตำแหน่งหรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจนรวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

๑. การนับ...

๑. การนับระยะเวลาเกื้อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลตามตารางไม่มี หรือมีไม่ครบ อาจพิจารณานับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร มานับระยะเวลาที่เกี่ยวข้อง หรือเกื้อกูลกันได้ ดังนี้

๑.๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งสำหรับคุณสมบัติและคุณสมบัติอื่นๆ ที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณาดังนี้

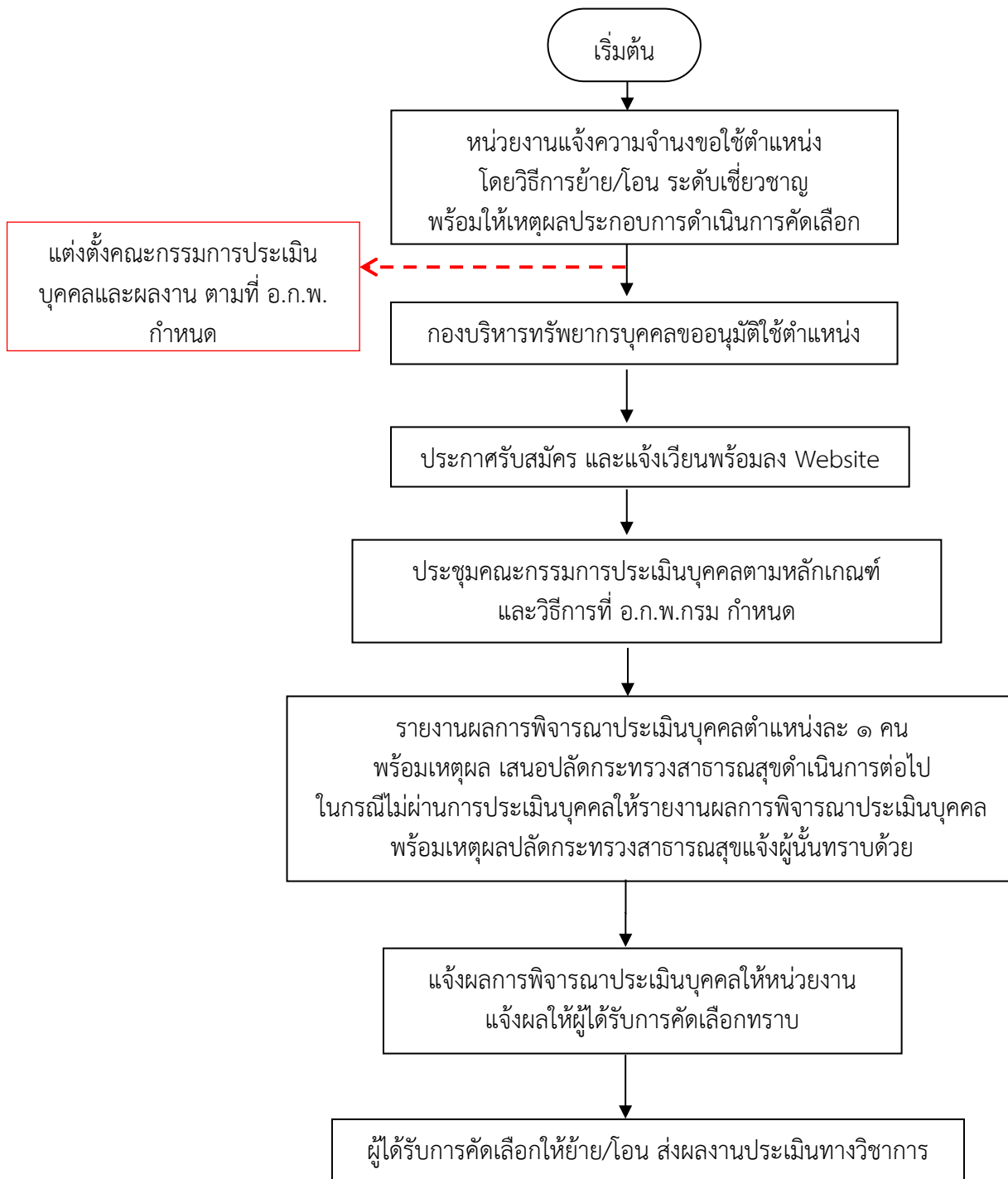
๑.๑.๑) กรณีการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

๑.๑.๒) กรณีการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงโดยให้นับได้ไม่เกินครั้งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

๑.๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล เป็นผู้พิจารณา

๒.๔) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย/โอนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ (กรณีกรมดำเนินการ)

WorkFlow ขั้นตอนการประเมินบุคคล



**หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อการย้าย การโอนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ (กรณีกรมดำเนินการ)
ขั้นตอนการประเมินบุคคล**

๑. หน่วยงานแจ้งความจำนงค์ขอใช้ตำแหน่งเพื่อดำเนินการคัดเลือกบุคคลโดยวิธีการย้าย/โอน พร้อมเหตุผลประกอบการดำเนินการคัดเลือก

๒. กองบริหารทรัพยากรบุคคลขออนุมัติใช้ตำแหน่งเพื่อดำเนินการคัดเลือกบุคคลโดยวิธีการย้าย/โอน ไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ พร้อมเหตุผลประกอบการดำเนินการคัดเลือกให้อธิบดีกรมการแพทย์หรือผู้ได้รับมอบหมายพิจารณา

๓. กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการประกาศรับสมัครผู้มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด และตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมการแพทย์ กำหนด

๔. อ.ก.พ.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลขึ้นมาคณะหนึ่งประกอบด้วย

องค์ประกอบคณะกรรมการประเมินบุคคล	
ประธานกรรมการ	รองอธิบดีที่กำกับดูแลหน่วยงานที่มีตำแหน่งว่าง
กรรมการ	- ผู้อำนวยการหน่วยงานที่มีตำแหน่งว่าง - ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน
เลขานุการ	หัวหน้ากลุ่มงานสรรหาและพัฒนามาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล
อำนาจหน้าที่	๑. ประเมินบุคคลและผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด รวมทั้งพิจารณาระยะเวลาการดำรงตำแหน่งด้วย ๒. ประเมินผลงาน ให้กระทำต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยให้พิจารณาจากผลงานที่ผ่านมา ๓. รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคล ตำแหน่งละ ๑ คน พร้อมเหตุผลให้ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการต่อไปในกรณีที่ผลงานไม่ผ่านการประเมินบุคคล ให้รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคล พร้อมเหตุผล ให้ปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อดำเนินการแจ้งผู้นั้นทราบด้วย ๔. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ.กรม มอบหมาย
วาระ	มีวาระเท่ากับวาระของ อ.ก.พ.กรม เมื่อครบวาระแล้ว ให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้ง อ.ก.พ.กรม คณะใหม่

๕. ประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคล เพื่อพิจารณาผู้เข้ารับการคัดเลือกในการประเมินบุคคลเพื่อย้าย/โอน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กำหนด โดยพิจารณาคุณสมบัติจากองค์ประกอบ ๔ องค์ประกอบ ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินบุคคล อาจพิจารณาคุณสมบัติเพิ่มเติมที่จะแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ ความเหมาะสม อาจใช้วิธีการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์) หรือวิธีการสอบทฤษฎี (ข้อเขียน) หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีเพิ่มเติมตามที่เห็นว่าเหมาะสมก็ได้

องค์ประกอบ...

องค์ประกอบการพิจารณาคุณสมบัติ ๔ องค์ประกอบ ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ ๑ ความรู้ ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ๕๐ คะแนน พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปีดังนี้

๑. การบริหาร (๕ คะแนน)

หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร เช่น งานในความรับผิดชอบของหัวหน้างาน กลุ่มงาน หรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ งานบุคคล การเบิกจ่ายเงิน การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจรับพัสดุ การจัดทำแผนงานต่าง ๆ เป็นต้น

๒. การบริการ (๑๕ คะแนน)

หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการตามภาระงานของตำแหน่ง

๓. ผลงานวิชาการ/งานวิจัย (๑๕ คะแนน)

หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นผลงานวิชาการ หรืองานวิจัย หรืองานพัฒนาคุณภาพ หรือปรับปรุงงานของตำแหน่ง การจัดทำคู่มือ เป็นต้น

๔. การถ่ายทอด (๑๕ คะแนน)

หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการเผยแพร่องค์ความรู้และเทคโนโลยี โดยผ่านวิธีการ ถ่ายทอดความรู้ในรูปแบบต่างๆ เช่น การประชุมสัมมนาการประชุมเชิงปฏิบัติการ และสื่อ กิจกรรมต่างๆ หรือการได้รับเชิญให้เป็นอาจารย์สอนนักศึกษา เป็นวิทยากร หรือการให้คำปรึกษาแนะนำ

องค์ประกอบที่ ๒ การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ๒๕ คะแนน พิจารณาจากพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ตามที่สำนักงาน ก.พ. และกรมการแพทย์กำหนด โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานส่วนที่เป็นผลคะแนนการประเมินสมรรถนะของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก จำนวน ๒ รอบ การประเมินก่อนการคัดเลือก ดังนี้

รวมคะแนนสมรรถนะ ๒ รอบการประเมิน	คะแนน
๔๐	๒๕
๓๘ - ๓๙.๙๙%	๒๒.๕๐
๓๖ - ๓๗.๙๙%	๒๐
๓๔ - ๓๕.๙๙%	๑๗.๕๐
๓๒ - ๓๓.๙๙%	๑๕
๓๐ - ๓๑.๙๙%	๑๒.๕๐
๒๘ - ๒๙.๙๙%	๑๐
๒๖ - ๒๗.๙๙%	๗.๕๐
๒๔ - ๒๕.๙๙%	๕
๒๒ - ๒๓.๙๙%	๒.๕๐
ต่ำกว่า ๒๒%	๑

หมายเหตุ: กรณีข้าราชการรายใดลาศึกษาให้นำผลการปฏิบัติงานส่วนที่เป็นผลคะแนนการประเมินสมรรถนะของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก จำนวน ๒ รอบการประเมินก่อนที่จะลาศึกษามาพิจารณาแทน

องค์ประกอบที่ ๓ ผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน ๑๕ คะแนน

หมายถึง ผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยพิจารณาจาก

- ชื่อผลงานตามภารกิจของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
 - ชื่อผลงานตรงตามภารกิจของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ๒ คะแนน
 - ชื่อผลงานไม่ตรงตามภารกิจของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ๑ คะแนน
- ค่าโครงเรื่อง(โดยย่อ) ของผลงานที่จะส่งประเมิน
 - มีค่าโครงเรื่อง(โดยย่อ) ของผลงานที่จะส่งประเมิน ๒ คะแนน
 - ไม่มีค่าโครงเรื่อง(โดยย่อ) ของผลงานที่จะส่งประเมิน ๑ คะแนน
- เป็นผู้ร่วมในการจัดทำผลงาน
 - ๑๐๐ % ๓ คะแนน
 - ๙๐ – ๙๙ % ๒.๕ คะแนน
 - ๘๐ – ๘๙ % ๒ คะแนน
 - ๗๐ – ๗๙ % ๑.๕ คะแนน
 - ๖๐ – ๖๙ % ๑ คะแนน
 - น้อยกว่า ๖๐ % ๐.๕ คะแนน
- การตีพิมพ์ผลงาน
 - ตีพิมพ์ผลงานแล้ว ๑.๕ คะแนน
 - ยังไม่ได้ตีพิมพ์ผลงาน ๑ คะแนน
- การเผยแพร่ผลงาน
 - เผยแพร่ผลงานแล้ว ๑.๕ คะแนน
 - ยังไม่ได้เผยแพร่ผลงาน ๑ คะแนน
- ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ๕ คะแนน

หมายเหตุ ๑. ให้ระบุด้วยว่า ผลงานที่จะส่งประเมินดำเนินการไปแล้ว กี่เปอร์เซ็นต์ หรืออยู่ในขั้นตอนไหน
๒. หากตีพิมพ์ หรือเผยแพร่ผลงานแล้ว ให้ระบุชื่อวารสาร ฉบับที่ วันที่ เดือน ปี ที่ตีพิมพ์ หรือเผยแพร่ผลงาน

๓. ผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน (ผลงานที่จะส่งประเมิน) กรณีเสนอเข้ารับการคัดเลือก มากกว่า ๑ เรื่อง จะคิดคะแนนตามหลักเกณฑ์ ที่ อ.ก.พ.กรมการแพทย์กำหนด ในผลงานเรื่องแรก

องค์ประกอบที่ ๔ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง(อาวุโส) ๑๐ คะแนน

-วันที่เลื่อนระดับครั้งสุดท้าย (นับจากระดับ ๘ (ถ้ามี) ถึงวันที่ปิดรับสมัคร) ๒ คะแนน

จำนวน (ปี)	คะแนน
๓ – ๙	๑
ตั้งแต่ ๑๐ ปี ขึ้นไป	๒

(เศษตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ให้ปัดขึ้นเป็น ๑ ปี)

- อัตราเงินเดือน ๓ คะแนน

จำนวนเงิน (บาท)	คะแนน
๒๔,๐๐๐ – ๓๐,๐๐๐	๑
๓๐,๐๐๑ – ๓๖,๐๐๐	๒
ตั้งแต่ ๓๖,๐๐๑ ขึ้นไป	๓

- อายุราชการ ๒ คะแนน

จำนวน (ปี)	คะแนน
๘ – ๑๔	๑
ตั้งแต่ ๑๕ ปี ขึ้นไป	๒

(เศษตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ให้ปัดขึ้นเป็น ๑ ปี)

- อายุตัว ๓ คะแนน

จำนวน (ปี)	คะแนน
๓๐ – ๓๖	๑
๓๗ – ๔๓	๒
ตั้งแต่ ๔๔ ปี ขึ้นไป	๓

(เศษตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ให้ปัดขึ้นเป็น ๑ ปี)

วิธีการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่างๆ ได้แก่ ทักษะทัศนวิสัยทัศนประสบการณ์ แนวคิดในการพัฒนางานในหน้าที่ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน เป็นต้น

วิธีการสอบภาคทฤษฎี (ข้อเขียน) หรือวิธีการสอบภาคปฏิบัติ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล กำหนดวิธีการสอบและกำหนดคะแนนตามความเหมาะสม

เกณฑ์การตัดสินการพิจารณาก่อนการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

เกณฑ์การตัดสินผู้ผ่านการประเมินบุคคล ให้พิจารณาจากองค์ประกอบทั้ง ๔ องค์ประกอบ รวม ๑๐๐ คะแนน โดยผู้ผ่านการประเมินบุคคล ต้องได้คะแนนรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินบุคคล อาจพิจารณาคุณสมบัติเพิ่มเติมที่จะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมของผู้สมัคร อาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรือวิธีการข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีเพิ่มเติมตามที่เห็นว่าเหมาะสม โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละวิธีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และเมื่อรวมคะแนนเฉลี่ยในแต่ละวิธี ต้องได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคลและมีความเหมาะสมที่เข้ารับการประเมินผลงานทางวิชาการ

๖. เมื่อคณะกรรมการประเมินบุคคล ดำเนินการได้ผู้ที่มีคุณสมบัติแล้วให้รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลตำแหน่งละ ๑ คน พร้อมทั้งเหตุผล ให้ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการต่อไป ในกรณีที่ไม่ผ่านการประเมินบุคคลให้รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคล พร้อมทั้งเหตุผล ให้ปลัดกระทรวงสาธารณสุขแจ้งผู้นั้นทราบด้วย

๗. เมื่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขเห็นชอบแล้ว ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล จะดำเนินการแจ้งผลการพิจารณาให้หน่วยงานแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ได้รับการคัดเลือกทราบ เพื่อดำเนินการจัดส่งผลงานทางวิชาการให้คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาต่อไป

๘. เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานมีมติให้ผ่าน ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ หรือกรณีโอน ให้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย/โอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

๑. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ คุณวุฒิ หรือการอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

๓. ต้องมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล สำหรับการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่างๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณวุฒิ \ ระดับ	เชี่ยวชาญ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๑๓ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*	๑๒ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*	๑๑ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๑๑ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรืออุฒิปัตร์ หรือหนังสืออนุมัติบัตร	๙ ปี

* หมายถึง คุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

ทั้งนี้ ต้องดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไม่มี หรือมีแต่ไม่ครบ ตามระยะเวลาที่กำหนด อาจพิจารณานำ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่ เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับ สายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมานับรวม เป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบได้ และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมี คุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องมีคำสั่งรักษาการในตำแหน่งหรือคำสั่ง มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจนรวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

๑. การนับระยะเวลาเกื้อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตาม คุณสมบัติของบุคคลตามตารางไม่มี หรือมีไม่ครบ อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรง ตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร มานับ ระยะเวลาที่เกี่ยวข้อง หรือเกื้อกูลกันได้ ดังนี้

๑.๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน อยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมา นับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง สำหรับคุณสมบัติและคุณสมบัติอื่นๆ ที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณาดังนี้

๑.๑.๑) กรณีการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงาน ของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

๑.๑.๒) กรณีการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงาน ของตำแหน่งประเภททั่วไป ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ ปฏิบัติงานอยู่จริงโดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

๑.๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรง ตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลสำหรับ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล เป็นผู้พิจารณา

ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดเอกสารเกี่ยวกับการดำเนินการ ได้ที่ QR Code หรือ Shortlink ด้านล่างนี้



hrm.dms.go.th/Z4J2Za7

๒.๖) หลักเกณฑ์และวิธีการย้าย/โอน ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ เท่านั้น (กรณีกรมดำเนินการ)

กรมการแพทย์ จะย้าย/โอนผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไป เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการได้ เฉพาะกรณีที่ส่วนราชการไม่ได้จัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ หรือไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่เป็นบัญชีรวม โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

๑. ผู้นั้นต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ โดยขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการอื่น หรือเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่เป็นบัญชีรวมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ในสายงานที่จะย้าย/โอน โดยไม่ต้องถึงลำดับที่ที่จะบรรจุแต่งตั้ง และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นยังไม่ถูกยกเลิก

๒. กรมการแพทย์แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกขึ้นมาคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

องค์ประกอบคณะกรรมการคัดเลือก	
ประธานกรรมการ	ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรรมการ	- ผู้อำนวยการหน่วยงานที่มีตำแหน่งว่างที่จะย้าย/โอน หรือผู้แทน จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน
เลขานุการ	หัวหน้ากลุ่มงานสรรหาและพัฒนามาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล
อำนาจหน้าที่	๑. ดำเนินการคัดเลือก โดยวิธีการสัมภาษณ์ การสอบข้อเขียน การสอบปฏิบัติ หรือวิธีการอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม ๒. กำหนดเกณฑ์การตัดสิน ๓. รายงานผลการคัดเลือกบุคคล พร้อมทั้งเหตุผล

๓. ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการคัดเลือกกำหนด

๔. รายงานผลการคัดเลือกบุคคล พร้อมทั้งเหตุผลและความสมควรในการพิจารณาต่ออธิบดี เพื่อพิจารณาแต่งตั้งต่อไป

ทั้งนี้ ต้องดำเนินการแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นก่อนบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จะถูกยกเลิก

คำถาม – คำตอบ

๑. ถาม กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส มีความประสงค์จะขอไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานจะไปดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ โดยไม่ต้องสอบแข่งขันและลดระดับเป็นปฏิบัติการ มีโอกาสเป็นไปได้ หรือไม่

ตอบ ไม่ได้ กรณีการย้ายผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานขึ้นไป ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ จะย้ายมาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการได้ ผู้นั้นต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ตามมาตรา ๕๓ หรือเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกตามมาตรา ๕๕ โดยมาได้ในระดับปฏิบัติการเท่านั้น

๒. ถาม เดิมดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ หากกรมจะย้ายผู้นี้กลับมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ กรณีนี้สามารถใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุในการพิจารณาได้หรือไม่

ตอบ ได้ เนื่องจาก กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ (ประเภทวิชาการ) กำหนดให้การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงหรือเคยดำรงอยู่ ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ซึ่งกรณีดังกล่าวเป็นการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ข้าราชการรายดังกล่าวเคยดำรงอยู่เดิม

๓. ถาม การย้ายผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีที่ผู้นั้นได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ กรณีวุฒิคัดเลือก ตามมาตรา ๕๕ หากการคัดเลือกนั้นกำหนดให้มีการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกตาม ว ๑๖/๒๕๕๑ การดำเนินการย้ายจำเป็นต้องถึงลำดับที่หรือไม่

ตอบ การคัดเลือกบรรจุตามมาตรา ๕๕ กำหนดให้ดำเนินการตาม ว ๑๖/๒๕๕๑ ในกรณีที่เป็นการคัดเลือกจากผู้สำเร็จการศึกษาในวุฒิที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกกำหนดให้มีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านคัดเลือกได้ ดังนั้น หากกรมจะนำมาใช้เพื่อประโยชน์ในการย้ายก็ต้องถึงลำดับที่ด้วย

๔. ถาม...

๔. **ถาม** บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่เป็นบัญชีร่วม คืออะไร

ตอบ คือ บัญชีที่ส่วนราชการขอให้ สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการสอบแข่งขันให้ ทั้งนี้ ตาม ว ๑๗/๒๕๕๖ ที่กำหนดให้ส่วนราชการใดมีตำแหน่งว่างและไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น แต่มีเหตุผลความจำเป็นที่ไม่อาจจัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และความเหมาะสมกับตำแหน่งได้เอง ถ้าส่วนราชการนั้นร้องขอ ก.พ. อาจให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๕. **ถาม** การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน สามารถพิจารณาทั้งการประเมินบุคคลและการประเมินผลงาน ในคราวเดียวกันได้ หรือไม่

ตอบ ตาม กฎ ก.พ.ใหม่ (ว ๑๔/๒๕๖๔) กำหนดให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานมีหน้าที่และอำนาจ ทั้งประเมินบุคคลและประเมินผลงาน โดยในการประเมินผลงานให้กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ดังนั้น การประเมินบุคคลและการประเมินผลงานจึงต้องดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังกล่าว

๖. **ถาม** การย้าย/โอน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ต่ำกว่าเดิมไม่ว่าจะสายงานเดียวกัน หรือต่างสายงาน ต้องดำเนินการอย่างไร

ตอบ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย/โอนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการแต่ละระดับ แล้วแต่กรณี และจะกระทำต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากข้าราชการผู้นั้น

๗. **ถาม** การย้าย/โอน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงาน ซึ่งเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่

ตอบ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย/โอนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการแต่ละระดับ แล้วแต่กรณี

๘. **ถาม** การย้าย/โอน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ

ตอบ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย/โอนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการแต่ละระดับ แล้วแต่กรณี