



ที่ สธ 0201.039/ว 140

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี 11000

4 สิงหาคม 2549

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์
(ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่ง ระดับ 8 ลงมา

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด

อ้างอิง 1. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ 0201.039/ว 262 ลงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2548
2. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538
3. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 11 ลงวันที่ 21 พฤศจิกายน 2546
4. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 6 ลงวันที่ 9 เมษายน 2547

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์
(ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่ง ระดับ 8 ลงมา
2. สรุปหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงานสาขาต่างๆ
3. แนวทางการจัดทำผลงานเพื่อขอประเมินฯ

ตามหนังสือที่อ้างอิง 1. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้แจ้งให้จังหวัดแจ้งข้าราชการที่อยู่ระหว่าง
ขอประเมินบุคคลและผลงานดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนดไว้เดิมตามหนังสือที่อ้างอิง 2-4 ต่อไป
จนแล้วเสร็จ และเมื่อ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกบุคคลและ
ประเมินผลงานตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548 แล้วเสร็จเมื่อใด จะแจ้งให้จังหวัด
ทราบและถือปฏิบัติ นั้น

บัดนี้ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลที่จะ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ
ตำแหน่งระดับ 8 ลงมาใหม่ตามแนวทางของหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548 แล้ว และ
กำหนดให้ใช้หลักเกณฑ์ตามหนังสือฉบับนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2549 เป็นต้นไปตั้งรายละเอียดของหลักเกณฑ์และวิธีการ
ตลอดจนคำอธิบาย ตัวอย่างและแบบฟอร์มเป็นตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 1-3 ทั้งนี้ โปรดแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบและถือ
ปฏิบัติโดยทั่วกัน โดยให้ดำเนินการดังนี้

1. **ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน** กรณีที่ข้าราชการได้รับการคัดเลือกบุคคลตามหลักเกณฑ์เดิมไปแล้ว ก่อนวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการแจ้งให้ผู้ได้รับคัดเลือกแล้วดังกล่าว รีบส่ง เอกสารคำขอประเมินบุคคลและผลงานทางวิชาการไปยังผู้มีอำนาจในการประเมิน(เช่นระดับ 6 ที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ระดับ 7 ที่สำนักงานสาธารณสุขเขต หรือระดับ 8 ที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรืออื่นๆ แล้วแต่กรณีที่กำหนด) เพื่อให้หน่วยงานต่างๆ **ลงรับเอกสาร ภายในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2549** หลังจากนั้น ก็เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการประเมินของแต่ละหน่วยงาน จะประเมินผลงานดังกล่าว ซึ่งเมื่อผ่านการประเมินแล้ว ก็จะแต่งตั้งย้อนหลังให้ไม่ก่อนวันที่ได้รับเอกสาร ครบถ้วนสมบูรณ์ และไม่ก่อนวันที่มีคุณสมบัติอื่นๆ ครบถ้วน (การส่งเอกสารคำขอประเมิน และผลงานทางวิชาการ ในกรณีนี้ จะส่งเอกสารตามรูปแบบเดิมที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่อ้างถึง 2.(ว 16) หากผู้ขอประเมินส่งเอกสารการประเมิน ภายหลังจากกำหนดเวลาข้างต้น จะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ใหม่ที่กำหนดตามหนังสือฉบับนี้

2. **ช่วงปฏิบัติการตามหลักเกณฑ์ใหม่** (ตามแนวทางของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548)

2.1 หลังจากวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือฉบับนี้ มีผลใช้บังคับ การคัดเลือกตัวบุคคลเพื่อ ประเมินผลงานให้ดำรงตำแหน่ง สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภท วิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา ทั้งตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่มีตัวบุคคลครองอยู่ ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่กำหนดรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 1 โดยกระบวนการคัดเลือกตัวบุคคลทั้งกรณีที่มีผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา 52 คัดเลือกและกรณีที่ต้องดำเนินการโดยคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขแต่งตั้ง (ซึ่งจะส่งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลให้ในภายหลัง) ผลการคัดเลือกต้องติดประกาศรายชื่ออย่างเปิดเผยให้มีการทักท้วงได้ภายใน 30 วัน

2.2 หลังจากการคัดเลือกตัวบุคคลแล้ว การประเมินผลงานให้ดำเนินการประเมินโดยคณะกรรมการ ประเมินผลงาน ซึ่งแต่งตั้งโดย อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จะส่งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ให้ต่อไป) ทั้งนี้หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานทางวิชาการของแต่ละสาขา จะกำหนดไว้แตกต่างกัน ตามรายละเอียดปรากฏ ในสิ่งที่ส่งมาด้วย 2.

2.3 รูปแบบเอกสาร คำขอประเมินและผลงานทางวิชาการที่จะส่งให้กรรมการประเมินพิจารณาจะ เป็นไปตามแบบฟอร์ม และคำอธิบายพร้อมตัวอย่างที่กำหนดไว้ใน**เอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วย 3.** (แนวทางการจัดทำผลงานเพื่อขอ ประเมินฯ) โดยให้ส่งเอกสารไปลงรับที่หน่วยงานต่างๆ กันดังนี้

- คำขอประเมินให้ดำรงตำแหน่งระดับ 6 ว ทุกสายงานยกเว้นสายงานนิติกรให้ส่งเอกสาร การประเมินที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ทั้งนี้จังหวัดใดไม่มีคณะกรรมการบางคณะให้จังหวัดส่งให้สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุขพิจารณา
- คำขอประเมินให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ระดับ 7 ว และ 8 ว ให้ส่งเอกสาร การประเมินที่สำนักงานสาธารณสุขเขต
- นอกจากนั้นให้ส่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขพิจารณาประเมิน

3. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเมื่อผ่านการประเมินผลงานแล้ว ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 จะแต่งตั้งโดยมีผลย้อนหลังไปไม่ก่อนวันที่ หน่วยงานซึ่งได้รับมอบอำนาจให้เป็นผู้ประเมินตามที่กำหนด ได้รับผลงานที่มีหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และโปรดแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ



(นายปราชญ์ บุญวงศ์โรจน์)

ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สำนักบริหารกลาง

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทร. 0 2590 1343 0 2590 1347

โทรสาร 0 2590 1424

สำเนาส่ง โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป ทุกแห่ง

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์
(ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ
ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา
(ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีมติให้กำหนดและ
ถือปฏิบัติในหน่วยงานต่าง ๆ ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข)

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กรกฎาคม 2549

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548 แจ่มติ ก.พ.ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่ง ระดับ 8 ลงมาที่กำหนดไว้เดิม คือ ว 16/2538 ว11/2546 ว6/2547 และมอบอำนาจให้ อ.ก.พ. กรม และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลที่กำหนดใหม่ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2548 โดยมีสาระสำคัญ คือ

- 1) ให้มีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลก่อนส่งผลงานเพื่อประเมิน โดยให้มีการประกาศผลการคัดเลือกและให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา 30 วัน นับตั้งแต่วันประกาศ
- 2) ให้ อ.ก.พ.กรม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล การประเมินผลงาน การพิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง รวมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล และคณะกรรมการประเมินผลงาน
- 3) เปลี่ยนแปลงรูปแบบการนำเสนอผลงานที่ส่งประเมิน

อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด ดังนี้

- * หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- * ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการคัดเลือกบุคคล
- * หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ
- * หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- * หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ
- * คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้ง
- * องค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลและคณะกรรมการประเมินผลงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

การพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้พิจารณาโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

1. ให้คัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน 1 ระดับ

2. คุณสมบัติของบุคคล : ผู้มีสิทธิ์ได้รับการพิจารณาคัดเลือกต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด ประกอบด้วย

2.1 มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ.แล้ว

2.2 มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ และหรือคุณวุฒิเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ.กำหนดหรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ.แล้ว

2.3 มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับ	6	7	8
คุณวุฒิ			
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	6 ปี	7 ปี	8 ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	4 ปี	5 ปี	6 ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	2 ปี	3 ปี	4 ปี

ทั้งนี้ บุคคลดังกล่าวจะต้องดำรงตำแหน่ง/เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่/เคยปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ในกรณีที่ระยะเวลาดังกล่าวข้างต้นไม่ครบ 1 ปีให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ 1 ปี โดยจะต้องมีคำสั่งรักษาราชการแทน/รักษาราชการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

2.4 มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งภายในระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี นับตั้งแต่วันที่ขอรับการคัดเลือก

3. คุณลักษณะของบุคคล : ประเมินจากองค์ประกอบ ดังนี้

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

(รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข 1)

4. ผลงานที่ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือก ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

4.1.1 ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี ระบุเฉพาะภารกิจหลัก/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

4.1.2 ผลงานที่จะส่งประเมิน

- ชื่อผลงาน
- เค้าโครงเรื่อง
- สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

4.2 สรุปข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในตำแหน่งที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

(รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข 2)

5. เกณฑ์การคัดเลือก (ตัดสิน) ผู้ที่จะได้รับคัดเลือกต้องเป็นผู้ที่ได้รับผลการประเมินอยู่ในระดับที่มีความเหมาะสมมากที่สุดสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตำแหน่งละ 1 คน

6. การประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) รวมถึงสรุปข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการประกาศอย่างเปิดเผย และให้มีการทักท้วงได้ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศ

การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน แบ่งเป็น 2 กรณี ดังนี้

1. กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ.กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นไปได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน (ตำแหน่งเลื่อนไหล) และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้วให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 พิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

2. กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ 1. ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการคัดเลือกบุคคล

1. กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด เป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นไปได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน (ตำแหน่งเลื่อนไหล) และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว เช่น พยาบาลวิชาชีพ 3-5 หรือ 6 ว หรือ 7 ว นักวิชาการสาธารณสุข 3-5 หรือ 6 ว หรือ 7ว เป็นต้น ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการ ดังนี้

1.1 กำหนดเวลาและสำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

1.2 แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาระดับกลุ่ม/สถาบัน/สำนัก/จังหวัด หรือเทียบเท่าของผู้ขึ้นดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามแบบฟอร์มในเอกสารหมายเลข 1 พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว และส่งผลการประเมินให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่

1.3 แจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกตามที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กำหนด ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี ชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่องสำคัญของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และสรุปข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพในตำแหน่งที่จะเข้ารับการประเมินผลงานภายในระยะเวลาที่กำหนด จำนวน 2 ชุด

1.4 รวบรวมข้อมูลเอกสารประกอบการคัดเลือกของผู้ที่ส่งมาทั้งหมดเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่เข้ารับการประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กำหนดและให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

1.5 แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามที่คณะกรรมการประเมินผลงาน กำหนด

1.6 ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ 1 คน โดยประกาศอย่างเปิดเผย และกำหนดให้มีการทักท้วงได้ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

2. กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ 1. ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการในขั้นตอนที่ 2.1 – 2.4 และคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ดำเนินการในขั้นตอนที่ 2.5 – 2.7 โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 กำหนดเวลาและรวบรวมข้อมูลบุคคลให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมและมีคุณสมบัติครบถ้วน ทั้งนี้ อาจให้มีการประกาศรับสมัครด้วยก็ได้

2.2 แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับกลุ่ม/สถาบัน/สำนัก/จังหวัดหรือเทียบเท่าของผู้นั้น ดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามองค์ประกอบที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กำหนด พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว และส่งผลการประเมินภายในระยะเวลาที่กำหนด

2.3 แจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกตามที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กำหนด ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และสรุปข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพในตำแหน่งที่จะเข้ารับการประเมินผลงานภายในระยะเวลาที่กำหนด จำนวน 6 ชุด

2.4 รวบรวมข้อมูลเอกสารประกอบการคัดเลือกของผู้ที่ส่งมาทั้งหมดให้ คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

2.5 รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมทั้งระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

2.6 แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามที่คณะกรรมการประเมินผลงาน กำหนด

2.7 ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ 1 คน โดยประกาศอย่างเปิดเผย และกำหนดให้มีการทักท้วงได้ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

ทั้งนี้ การคัดเลือกบุคคลตามข้อ 1 และข้อ 2 กรณีมีผู้ทักท้วง ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นโดยเร็ว หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0707.3 / ว 5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2542 ต่อไป แต่ถ้าวินิจฉัยแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ

ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการทำนองเดียวกับกรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ กรณีบรรจุกลับต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปีนับตั้งแต่วันที่บรรจุกลับเข้ารับราชการ จึงสามารถส่งคำขอรับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้

อนึ่ง สำหรับการขอรับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในขณะที่ผู้อื่นยังดำรงอยู่ให้กระทำได้

1. กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุให้ขอรับการคัดเลือกล่วงหน้าได้ไม่เกิน 6 เดือน ก่อนที่ผู้ดำรงตำแหน่งจะพ้นจากราชการ
2. กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมขอลาออกจากราชการให้ขอรับการคัดเลือกได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกได้อนุญาตให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นลาออกจากราชการ

เอกสารประกอบการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

ของ

.....(ชื่อ/สกุล).....

ตำแหน่ง..... ตำแหน่งเลขที่.....

.....(ส่วนราชการ).....

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่

.....(ส่วนราชการ).....

แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ชื่อ.....

ขอรับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

ตอนที่ 1 รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
<p>1. ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none">- เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ- ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด- พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก	15
<p>2. ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none">- คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน- แสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลและสามารถปฏิบัติได้- แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสายวิชาชีพงานของตน- ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือตัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา- สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน- มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก	15
<p>3. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none">- วิเคราะห์สาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใด ๆ- วิเคราะห์คู่ทางแก้ปัญหา โดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี- เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม- ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช่ความรู้สึกของตนเอง)	15

ตอนที่ 1 รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
<p>4. ความประพฤติ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - รักษาวินัย และมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อแม่ - มีกิริยาจาสุภาพ อ่อนโยน - มีความประพฤติส่วนตัวที่เหมาะสมและควบคุมอารมณ์ได้ - ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนและวิชาชีพของตน - มีความซื่อสัตย์สุจริต 	15
<p>5. ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน - ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม 	10
<p>6. การพัฒนาตนเอง พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าความรู้ใหม่ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ - สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าทันวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา - นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 	10
<p>7. การทำงานร่วมกับผู้อื่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น - ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับผู้อื่น - เคารพในสิทธิของผู้อื่น - มีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน 	10
<p>8. ความเสียสละ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การอุทิศเวลาให้งาน - สามารถช่วยเหลือหน่วยงานขององค์กรอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรทั้งงานโดยตรงและงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ - การไม่เกียจงาน 	10
รวม	100	

ตอนที่ 2 สรุปความเห็นในการประเมิน

ความเห็นของผู้ประเมิน

() ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60)

() ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมต่ำกว่าร้อยละ 60)

(ระบุเหตุผล).....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ

() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

() มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ในแต่ละรายการ ดังนี้.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

หมายเหตุ กรณีที่ผู้บังคับบัญชาทั้ง 2 ระดับเห็นสมควรให้ผ่านการประเมินให้นำเสนอผลงานเพื่อขอรับการคัดเลือกได้

ตอนที่ 2 สรุปความเห็นในการประเมิน

ความเห็นของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 (กรณีความเห็นของผู้บังคับบัญชาทั้ง 2 ระดับแตกต่างกัน)

() ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล).....

.....

.....

.....

() ไม่ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล).....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

แบบเสนอผลการปฏิบัติงานเพื่อขอรับการคัดเลือก

ข้อมูลส่วนบุคคล				
1. ชื่อ (ผู้ขอรับการคัดเลือก).....				
2. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน).....ตำแหน่งเลขที่.....				
ส่วนราชการ.....				
.....				
ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อ.....				
อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท				
3. ขอรับการคัดเลือกเพื่อประเมินในตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....				
ส่วนราชการ.....				
.....				
4. ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ. 7)				
เกิดวันที่เดือน.....พ.ศ.....				
อายุตัว.....ปี.....เดือน				
อายุราชการ.....ปี.....เดือน				
5. ประวัติการศึกษา				
คุณวุฒิและวิชาเอก	ปีที่สำเร็จการศึกษา	สถาบัน		
(ปริญญา/ประกาศนียบัตร)				
.....		
.....		
.....		
6. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาต.....)				
เลขที่ใบอนุญาต.....				
วันออกใบอนุญาต.....วันหมดอายุ.....				
7. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรง				
ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแต่ละระดับและการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่างๆ)				
วัน	เดือน	ปี	ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน
.....
.....

8. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

ปี	ระยะเวลา	หลักสูตร	หน่วยงานที่จัดอบรม
.....
.....

9. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรบ้างที่นอกเหนือจากข้อ 7 เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ เป็นต้น)

.....

.....

10. ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

10.1 ผลการปฏิบัติงานในช่วง 3 ปี ที่ผ่านมา

- สรุปผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(โดยสรุปเฉพาะบทบาทหน้าที่หลักและภารกิจสำคัญ)

10.2 ผลงานที่จะส่งประเมิน (จำนวนอย่างน้อย 1 เรื่อง)

- ชื่อผลงาน
- คำโครงเรื่องโดยย่อ (สรุปเฉพาะสาระสำคัญ/ประเด็นของเรื่องที่มาถึงที่ศึกษาและผลที่ได้ โดยสังเขป)
- สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ผู้ขอรับการคัดเลือกปฏิบัติ/รายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)
(ระบุชื่อผู้ร่วมจัดทำพร้อมสัดส่วนที่ดำเนินการ)

10.3 ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน/วิธีการเพื่อปรับปรุงงาน

(ให้เสนอแนวคิด โดยสังเขปเพื่อตนเอง และหน่วยงานอาจนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนางาน)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....(ผู้ขอรับการคัดเลือก)

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

11. คำรับรองของผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน

ได้ตรวจสอบข้อความของ.....

ที่เสนอขอรับการคัดเลือกแล้วเห็นว่าถูกต้องตามความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

12. คำรับรองของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

13. สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

การพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อประเมินแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....
ชื่อ.....
ตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....
ส่วนราชการ.....
ขอเสนอผลงานเพื่อรับการคัดเลือกแต่งตั้งในตำแหน่ง.....
ตำแหน่งเลขที่ส่วนราชการ.....

1. คุณสมบัติของบุคคล

1.1 คุณวุฒิการศึกษา

() ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง () ไม่ตรงแต่ ก.พ.ยกเว้นตาม ม.56

1.2 ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ากำหนดไว้)

() ตรงตามที่กำหนด เลขที่ () ไม่ตรงตามที่กำหนด

1.3 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

() ครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง () ไม่ครบแต่จะครบในวันที่.....

1.4 ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง

(ให้รวมถึงการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเคยปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวคู่ด้วย)

() ครบตามที่ ก.พ. กำหนด () ไม่ครบ/ส่งให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณา() สาขาพยาบาลศาสตร์

ส่งให้คณะกรรมการประเมิน
ผลงานพิจารณา

2. การประเมินคุณลักษณะของบุคคล

() ผ่าน การประเมิน () ไม่ผ่านการประเมินเหตุผล.....

3. สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

() อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้ () ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์เนื่องจาก.....

() อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้แต่ต้องให้คณะกรรมการพิจารณาเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำใน
การดำรงตำแหน่ง

ลงชื่อ.....บุคลากรหรือผู้รับผิดชอบการเจ้าหน้าที่

(.....)

...../...../.....

14. ผลการพิจารณาคัดเลือกบุคคล

ชื่อผู้ขอรับการคัดเลือก.....

14.1 กรณีตำแหน่งเลื่อนไหล

() ได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงานประเมิน

() ไม่ได้รับการคัดเลือก

ระบุเหตุผล.....

ลงชื่อ.....ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52

(.....)

...../...../.....

14.2 กรณีนอกเหนือจาก 14.1

() ได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงานประเมิน

() ได้รับการคัดเลือกให้ย้าย/โอน/บรรจุกลับได้โดยไม่ต้องส่งผลงานประเมิน

() ไม่ได้รับการคัดเลือก

ระบุเหตุผล.....

ลงชื่อ.....ประธานคณะกรรมการคัดเลือก

(.....)

...../...../.....

15. ผลการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52

() เห็นชอบ

() มีความเห็นแตกต่าง เนื่องจาก

ลงชื่อ.....

(.....)

...../...../.....

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

1. ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุขแต่งตั้ง และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 เห็นชอบแล้ว หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 หรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณี ให้ส่งผลงาน ประเมินตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล

2. ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องประกอบด้วยผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความ รับผิดชอบและข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน (จำนวน 6 ชุด) ดังนี้

2.1 ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการ ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุป วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดง ถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหางานหรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของ หน่วยงาน โดยมิใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง ซึ่งรูปแบบการนำเสนอให้ใช้รูปแบบการ นำเสนอผลงานตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด (รายละเอียดตามแนวทางการจัดทำผลงาน)

2.2 ข้อเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้นควรเป็นแนวคิดวิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับ การแต่งตั้งและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิด หรือแผนงานที่ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและให้มีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งแล้วด้วย ซึ่งรูปแบบการนำเสนอ ให้ใช้รูปแบบการเสนอผลงานตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด (รายละเอียดตามแนวทางการ จัดทำผลงาน)

3. ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องอยู่ในเงื่อนไข ดังนี้

3.1 เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ จะประเมิน 1 ระดับ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น แต่อย่างน้อยจะต้องมี ผลงานที่ต่ำกว่า 1 ระดับอยู่ด้วย

3.2 ไม่ใช่ผลงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับ ปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

3.3 กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เสนอ ผลงานประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ หรือผลิตผลงานในส่วนใด หรือเป็นสัดส่วนเท่าใด และมีคำ รับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

3.4 ผลงานที่นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

3.5 แนวคิดเพื่อการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องเป็นแนวคิดที่จะพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของระยะเวลาของการดำเนินงานไว้ด้วย

3.6 จำนวนผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานให้ส่งตามจำนวนที่คณะกรรมการประเมินผลงานในแต่ละสายงานจะกำหนด

4. ลักษณะของผลงาน

4.1 ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งระดับ 6

4.1.1 ขอบเขตของผลงาน

เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

4.1.2 คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้

4.1.3 ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมาก จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติด้วยตนเองได้

4.1.4 ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือต่อความก้าวหน้าทางราชการหรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง สามารถช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

4.1.5 ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้ เป็นที่ยอมรับในงานนั้น ๆ

4.2 ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 7

4.2.1 ขอบเขตของผลงาน

เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

4.2.2 คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานดี

4.2.3 ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติมาก

4.2.4 ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูง หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูง

4.2.5 ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมาก เป็นที่ยอมรับในระดับกองหรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพด้านนั้น ๆ

4.3 ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และ

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งระดับ 8

4.3.1 ขอบเขตของผลงาน

เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

4.3.2 คุณภาพของงาน

มีคุณภาพของผลงานดีมาก

4.3.3 ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ

4.3.4 ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูงมาก หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก

4.3.5 ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในระดับกองหรือระดับกรม หรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพด้านนั้น ๆ

5. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานของตำแหน่งในแต่ละระดับและแต่ละสายงานของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ดังรายละเอียดแนบท้าย)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ

1. กรณีที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกบุคคลแล้วให้ส่งผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

2. กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ ก.พ. เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกบุคคลแล้ว ให้แต่งตั้งโดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน

3. กรณีที่นอกเหนือจากข้อ 1 และ 2 เช่น การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือกรณีเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว10 ลงวันที่ 30 กันยายน 2546 หรือที่จะกำหนดต่อไป ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคล โดยพิจารณาจากข้อมูลบุคคลและผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติรวมทั้งประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ตามเอกสารหมายเลข 2 โดยอาจไม่ต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่ แต่หากพิจารณาแล้วเห็นว่าควรจะต้องให้จัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อที่จะแสดงถึงศักยภาพและความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ก็อาจสั่งให้ส่งผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์การส่งผลงานเช่นเดียวกับข้อ 1

คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้ง

1. เป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงาน ทั้งนี้ จะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหรือสำนักงานสาธารณสุขเขตหรือกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ แล้วแต่กรณี
2. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว
3. มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ และหรือคุณวุฒิเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ.กำหนด หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ.แล้ว
4. มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับ	6	7	8
คุณวุฒิ			
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	6 ปี	7 ปี	8 ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	4 ปี	5 ปี	6 ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	2 ปี	3 ปี	4 ปี

ทั้งนี้

(1) บุคคลดังกล่าวจะต้องได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

(2) ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ (1) ไม่ครบ 1 ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ 1 ปี ได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 หรือระดับ 4 หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(3) การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วกันมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำ ในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 3 หรือเทียบเท่า โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและให้นับเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และ 2 หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(4) กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติงานหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีการรักษาราชการแทน / รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

(5) การพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามข้อ (2) – (4) ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

(6) กรณีการย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งระดับ 8 ลงมา ให้ คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้ หากไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้างต้นให้เสนอ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้พิจารณา อย่างไรก็ตามต้องคำนึงถึงกรณีการจะเลื่อนบุคคลดังกล่าวขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งบุคคลนั้นจะต้องมีคุณสมบัติทุกประการครบถ้วนตามที่กำหนดด้วย

องค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลและคณะกรรมการประเมินผลงาน

1. คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล

1.1 ส่วนกลาง ประกอบด้วย

- | | |
|--|-----------|
| 1. รองปลัดกระทรวงที่ได้รับมอบหมาย | ประธาน |
| 2. หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงหรือผู้แทน | กรรมการ |
| 3. สาธารณสุขนิเทศก์ที่ได้รับมอบหมาย | กรรมการ |
| 4. หัวหน้าหน่วยงานที่มีตำแหน่งเสนอขอรับการคัดเลือก | กรรมการ |
| 5. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล | เลขานุการ |

1.2 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ประกอบด้วย

- | | |
|--|-----------|
| 1. นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด | ประธาน |
| 2. นายแพทย์ 9 (ด้านเวชกรรมป้องกัน) | กรรมการ |
| 3. นักวิชาการสาธารณสุข 9 (ด้านส่งเสริมพัฒนา) | กรรมการ |
| 4. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนที่นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดมอบหมาย | กรรมการ |
| 5. สาธารณสุขอำเภอที่นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดมอบหมาย | กรรมการ |
| 6. หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ | เลขานุการ |

1.3 โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป ประกอบด้วย

- | | |
|--|-----------|
| 1. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป | ประธาน |
| 2. รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝ่ายการแพทย์ | กรรมการ |
| 3. รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝ่ายบริหาร | กรรมการ |
| 4. หัวหน้าพยาบาล | กรรมการ |
| 5. หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริการสุขภาพ | กรรมการ |
| 6. หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ | เลขานุการ |

อำนาจหน้าที่คณะกรรมการคัดเลือก

1. พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ตำแหน่งละ 1 คน
2. พิจารณาคูณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด
3. รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบหากมีปัญหาให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด
4. แจ้งผู้ได้รับคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามจำนวน และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด
5. ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันประกาศ
6. กรณีมีปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งตามข้อ 2 ให้ส่งเรื่องให้ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้พิจารณาชี้ขาด
7. อาจแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานสาขาที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมพิจารณาด้วยก็ได้

2. คณะกรรมการประเมินผลงาน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละไม่เกิน 2 ปี โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 กรรมการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 6

(1) ประธาน ให้แต่งตั้งจาก

- ข้าราชการหรือผู้เคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 หรือเทียบเท่าขึ้นไป ในสายงานที่จะประเมินหรือในสายงานที่เกี่ยวข้องตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ ก.พ. หรือ

- ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อน หรือ

- รองอธิบดีหรือผู้อำนวยการสำนักหรือผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ตั้งแต่ระดับ 8 หรือเทียบเท่าขึ้นไป ที่กำกับดูแลสายงานที่จะประเมิน

(2) กรรมการจำนวน 2-5 คน ให้แต่งตั้งจาก

- ข้าราชการหรือผู้เคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 หรือเทียบเท่าขึ้นไป ในสายงานที่จะประเมินหรือในสายงานที่เกี่ยวข้องตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ ก.พ. ซึ่งผู้นั้นต้องมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถแล้ว หรือ

- ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อน

ทั้งนี้ มีบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 6 เป็นเลขานุการ

2.2 กรรมการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8

(1) ประธาน ให้แต่งตั้งจาก

- ข้าราชการหรือผู้เคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 หรือเทียบเท่าขึ้นไปในสายงานที่จะประเมินหรือในสายงานที่เกี่ยวข้องตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ ก.พ. หรือ

- ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อนหรือ

- รองอธิบดีหรือผู้อำนวยการสำนักตั้งแต่ระดับ 9 หรือ เทียบเท่าขึ้นไป ที่กำกับดูแลสายงานที่จะประเมิน

(2) กรรมการ จำนวน 2-5 คน ให้แต่งตั้งจาก

- ข้าราชการหรือผู้เคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 หรือเทียบเท่าขึ้นไปในสายงานที่จะประเมินหรือในสายงานที่เกี่ยวข้องตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ ก.พ.ซึ่งผู้นั้นต้องมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถแล้ว หรือ

- ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อน
ทั้งนี้ มีบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 6

เป็นเลขานุการ

คณะกรรมการประเมินผลงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. กำหนดเงื่อนไข ขอบเขต มาตรฐานของผลงานแต่ละสายงานและแต่ละระดับเพิ่มเติมจากเงื่อนไขและลักษณะของผลงานตามที่เหมาะสม ควร เช่น เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน 2 ระดับ เป็นต้น

2. กำหนดจำนวนของผลงานที่จะให้ส่งประเมิน ทั้งนี้ ต้องเป็นผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาจำนวนอย่างน้อย 1 เรื่อง และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน/หรือปรับปรุงงานจำนวนอย่างน้อย 1 เรื่อง

3. กำหนดเกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานและพิจารณาประเมินคุณภาพของผลงาน ทั้งนี้ อาจใช้วิธีการสัมภาษณ์เพิ่มเติมประกอบการพิจารณาก็ได้

4. ตรวจสอบข้อมูลกรณีมีผู้ทักท้วงในเรื่องผลงานซ้ำซ้อนหรือการลอกเลียนผลงาน โดยให้ดำเนินการโดยเร็ว หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0707.3/ว 5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2542 ต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริตให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เหมาะสมต่อไป

5. วินิจฉัยกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของผลงาน ผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานถือเป็นที่สุด

6. รายงานผลการประเมินผลงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 และในกรณีที่ผลงานของผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินให้แจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบด้วย

7. หน้าที่อื่น ๆ ตามที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมอบหมาย

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กรกฎาคม 2549

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น การย้าย โอน หรือบรรจุกลับเข้ารับราชการ ได้ที่กลุ่มงานประเมินบุคคลและวิชาการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
โทร. 0-25901343 ,0 2590 1347

สรุป
หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงาน
สาขาต่าง ๆ

ของ

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตำแหน่งในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ที่ต้องประเมินตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ.ที่ นร 1006/ว10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ (วช)	ตำแหน่งประเภททั่วไป (ว)
1. นายแพทย์สาขาอายุรกรรม	1. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
2. นายแพทย์สาขากุมารเวชกรรม	2. บุคลากร
3. นายแพทย์สาขาจักษุวิทยา	3. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
4. นายแพทย์สาขาโสต นาสิก ลาริงซ์วิทยา	4. นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
5. นายแพทย์สาขารังสีวิทยา	5. นิติกร
6. นายแพทย์สาขาสูติ-นรีเวชกรรม	6. นักวิชาการการเงินและบัญชี
7. นายแพทย์สาขาพยาธิวิทยา	7. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน
8. นายแพทย์สาขาเวชกรรมฟื้นฟู	8. วิทยาจารย์
9. นายแพทย์สาขาศัลยกรรม, ศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์	9. เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์
10. นายแพทย์สาขาวิสัญญีวิทยา	10. บรรณารักษ์
11. นายแพทย์สาขาจิตเวช	11. นักสังคมสงเคราะห์
12. นายแพทย์สาขาเวชกรรมทั่วไป	12. นักสถิติ
13. นายแพทย์ด้านเวชกรรมป้องกัน	13. นักประชาสัมพันธ์
14. นักรังสีการแพทย์	14. นักวิชาการศึกษา
15. นักเทคนิคการแพทย์	15. นักวิชาการศึกษาพิเศษ
16. นักกายภาพบำบัด	16. นักวิชาการเผยแพร่
17. ทันตแพทย์	17. นักวิชาการโสตทัศนศึกษา
18. เภสัชกร	18. นักจิตวิทยา
19. พยาบาลวิชาชีพ	19. นักวิชาการสาธารณสุข
20. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	20. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์
	21. นักโภชนาการ
	22. ช่างภาพการแพทย์
	23. นักอาชีวบำบัด

หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงานสาขาแพทยศาสตร์
ตำแหน่ง นายแพทย์

รายการ	ระดับ 7	ระดับ 8
1. คุณวุฒิการศึกษา	1. ปริญญาทางแพทยศาสตร์ (เทียบเท่าปริญญาโท) หรือ ปริญญาทางการแพทย์จากต่างประเทศ ซึ่งเทียบเท่าและ ก.พ. รับรอง 2. ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสาขาเวชกรรมจากแพทยสภา 3. ได้รับวุฒิบัณฑิต/อนุมัติบัณฑิตแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรม (ประกาศนียบัตรแพทย์เฉพาะทาง) ของแพทยสภา	
2. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ตามที่ ก.พ. กำหนด)	ระดับ 6 = 2 ปี หรือ ระดับ 5+6 = 4 ปี	ระดับ 7 = 1 ปี หรือ ระดับ 6+7 = 3 ปี
3. ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง / เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง		
3.1 ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	5 ปี	6 ปี
3.2 ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	3 ปี	4 ปี
4. ผลงานที่เสนอให้ประเมิน		
4.1 ผลงานย้อนหลัง 3 ปี		
- ผลงานบริการ/ปฏิบัติการ	✓	✓
- ผลงานสอนและฝึกอบรม	-	✓
- ผลงานให้คำปรึกษาแนะนำ	-	✓
4.2 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาซึ่งเป็นผลงานที่ จัดทำขึ้นในขณะที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าระดับ ที่ขอประเมิน 1 ระดับ จำนวน 1 เรื่อง	✓	✓*
4.3 ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน/ ปรับปรุงงานจำนวน 1 เรื่อง	✓	✓
5. การเสนอผลงานบริการ/ปฏิบัติการ	- ให้แสดงผลงานหลังได้รับวุฒิบัณฑิต 2 ปี 4 เดือน ทุกสาขา (ยกเว้นสาขากุมาร เวชกรรมและสาขาเวชกรรมทั่วไป) - ให้แสดงผลงานหลังได้รับ อนุมัติบัณฑิต 4 ปี ทุกสาขา (ยกเว้นสาขา กุมารเวชกรรมและสาขาเวชกรรมทั่วไป)	- ให้แสดงผลงานหลังได้รับวุฒิบัณฑิต 3 ปี ทุกสาขา (ยกเว้นสาขากุมารเวชกรรมและสาขา เวชกรรมทั่วไป) - ให้แสดงผลงานหลังได้รับอนุมัติบัณฑิต 5 ปี ทุกสาขา (ยกเว้นสาขากุมารเวชกรรมและ สาขาเวชกรรมทั่วไป)
6. การลงพิมพ์เผยแพร่ในวารสารการแพทย์และ สาธารณสุขที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิยอมรับ	-	✓

หมายเหตุ

* ผลงานตามข้อ 4.2 ต้องเป็นผู้เขียนชื่อแรกหรือมีส่วนร่วมที่มีบทบาทสำคัญ

หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงานสาขาสาธารณสุขศาสตร์และวิทยาศาสตร์การแพทย์

ตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์ นักกายภาพบำบัด และนักรังสีการแพทย์

รายการ	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8
1. คุณวุฒิการศึกษา	<p>ตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์</p> <p>1. ปริญญาตรี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ เน้นทางเทคนิคการแพทย์ และได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะสาขาเทคนิคการแพทย์</p> <p>2. ปริญญาโท หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์เน้นทางเทคนิคการแพทย์ และได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะสาขาเทคนิคการแพทย์</p> <p>3. ปริญญาเอก หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์เน้นทางเทคนิคการแพทย์ และได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะสาขาเทคนิคการแพทย์</p> <p>ตำแหน่งนักกายภาพบำบัด</p> <p>1. ปริญญาตรี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางกายภาพบำบัด และได้รับใบอนุญาตประกอบโรคศิลปะสาขากายภาพบำบัด</p> <p>2. ปริญญาโท หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางกายภาพบำบัด และได้รับใบอนุญาตประกอบโรคศิลปะสาขากายภาพบำบัด</p>		
	<p>ตำแหน่งนักรังสีการแพทย์</p> <p>1. ปริญญาตรี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางรังสีเทคนิค</p> <p>2. ปริญญาโท หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางรังสีเทคนิค ฟิสิกส์การแพทย์ ชีวะฟิสิกส์</p> <p>3. ปริญญาเอก ทางรังสีเทคนิค ฟิสิกส์การแพทย์</p>		
2. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ตามที่ ก.พ. กำหนด)	ระดับ 5 = 2 ปี หรือ ระดับ 4+5 = 4 ปี	ระดับ 6 = 2 ปี หรือ ระดับ 5+6 = 4 ปี	ระดับ 7 = 1 ปี หรือ ระดับ 6+7 = 3 ปี
3. ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง / เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง			
3.1 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	6 ปี	7 ปี	8 ปี
3.2 ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	4 ปี	5 ปี	6 ปี
3.3 ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	2 ปี	3 ปี	4 ปี

หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงานสายงานสาธารณสุขศาสตร์และวิทยาศาสตร์การแพทย์

ตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์ นักกายภาพบำบัด และนักรังสีการแพทย์

รายการ	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8
4. ผลงานที่เสนอให้ประเมิน			
4.1 ผลงานย้อนหลัง 3 ปี			
- ผลงานบริการ/ปฏิบัติการ	✓	✓	✓
- ผลงานสอน/ฝึกอบรม	-	✓	✓
- ผลงานให้คำปรึกษา	-	✓	✓
		} และ/หรือ	
4.2 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาซึ่งเป็นผลงาน ที่จัดทำขึ้นขณะดำรงตำแหน่งต่ำกว่าระดับที่ ขอประเมิน 1 ระดับ จำนวน 1 เรื่อง	✓	✓	✓*
4.3 ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน/ปรับปรุงงาน จำนวน 1 เรื่อง	✓	✓	✓
5. การเผยแพร่ผลงาน	-	เผยแพร่ใน โรงพยาบาลหรือใน หน่วยงานระดับจังหวัด	วารสารทางวิทยาศาสตร์ การแพทย์หรือการสาธารณสุข หรือพิมพ์เผยแพร่ในระดับ ท้องถิ่น/หรือเทียบเท่า

* ผลงานตามข้อ 4.2 ต้องมีเอกสารฉบับสมบูรณ์และเป็นผู้เขียนชื่อแรกหรือมีส่วนร่วมที่มีบทบาทสำคัญ

หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงานสาขาทันตแพทยศาสตร์
ตำแหน่ง ทันตแพทย์

รายการ	ระดับ 7	ระดับ 8
1. คุณสมบัติการศึกษา	1. ปริญญาทางทันตแพทยศาสตร์ หมายเหตุ ผู้ขอประเมินระดับ 8 ที่บรรจุเข้ารับราชการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 เป็นต้นไป ต้องมีวุฒิดการศึกษาเพิ่มเติมระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตหรือเทียบเท่า 2. ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทันตกรรม หรือ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสาขาทันตกรรมชั้นหนึ่ง	
2. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ตามที่ ก.พ. กำหนด)	ระดับ 6 = 2 ปี หรือ ระดับ 5+6 = 4 ปี	ระดับ 7 = 1 ปี หรือ ระดับ 6+7 = 3 ปี
3. ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง / เคยดำรงตำแหน่งในสายงานทันตแพทย์		
3.1 ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	5 ปี	6 ปี
3.2 ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	3 ปี	4 ปี
4. ผลงานที่เสนอให้ประเมิน		
4.1 ผลงานย้อนหลัง 3 ปี		
- ผลงานบริการ/ปฏิบัติการ	✓	✓
- ผลงานการสอนและฝึกอบรม	-	✓
4.2 เอกสารประกอบการสอน (ทันตแพทย์ด้านการสอน)	✓	✓
4.3 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาซึ่งเป็นผลงาน ที่จัดทำขึ้นขณะดำรงตำแหน่งต่ำกว่า ระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ จำนวน 1 เรื่อง	✓	✓*
4.4 ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน/ ปรับปรุงงานจำนวน 1 เรื่อง	✓	✓

หมายเหตุ

* เป็นผู้เขียนชื่อแรกหรือมีส่วนร่วมที่มีบทบาทสำคัญ

หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงานสาขาเกษตรศาสตร์
ตำแหน่งเกษตรกร

รายการ	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8
1. คุณวุฒิการศึกษา	1. ปริญญาตรีทางเกษตรศาสตร์ 2. ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเกษตรกรรม 3. ขอประเมินระดับ 8 ต้องมีวุฒิการศึกษาเพิ่มเติมไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตหรือเทียบเท่า (สำหรับเกษตรกรที่บรรจุเข้ารับราชการตั้งแต่ปี 2540 เป็นต้นไป)		
2. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ตามที่ ก.พ. กำหนด)	ระดับ 5 = 2 ปี หรือ ระดับ 4+5 = 4 ปี	ระดับ 6 = 2 ปี หรือ ระดับ 5+6 = 4 ปี	ระดับ 7 = 1 ปี หรือ ระดับ 6+7 = 3 ปี
3. ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง / เลขดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง			
3.1 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	6 ปี	7 ปี	8 ปี
3.2 ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	4 ปี	5 ปี	6 ปี
3.3 ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	2 ปี	3 ปี	4 ปี
4. ผลงานที่เสนอให้ประเมิน			
4.1 ผลงานย้อนหลัง 3 ปี การสอนหรือการฝึกอบรม	✓ *	✓ *	✓ *
4.2 เอกสารประกอบการสอน (เกษตรกร ด้านการสอน)	✓	✓	✓
4.3 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาซึ่งเป็น ผลงานที่จัดทำขึ้นขณะดำรงตำแหน่ง ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ	1 เรื่อง	1 เรื่อง	2 เรื่อง**
4.4 ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน/ ปรับปรุงงาน จำนวน 1 เรื่อง	✓	✓	✓

หมายเหตุ

✓ ผลงานที่บังคับต้องมี

* ผลงานที่ไม่บังคับแต่อาจเสนอให้พิจารณาเพิ่มเติมได้

** ผลงานตามข้อ 4.3 ต้องเป็นผู้เขียนชื่อแรกหรือมีส่วนร่วมที่มีบทบาทสำคัญ

หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงานสาขาพยาบาลศาสตร์
ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ

รายการ	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8
1. คุณสมบัติการศึกษา	1. ปริญญาตรี หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางการพยาบาล 2. ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสาขาพยาบาล หรือสาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้นหนึ่ง		
2. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ตามที่ ก.พ. กำหนด)	ระดับ 5 = 2 ปี หรือ ระดับ 4+5 = 4 ปี	ระดับ 6 = 2 ปี หรือ ระดับ 5+6 = 4 ปี	ระดับ 7 = 1 ปี หรือ ระดับ 6+7 = 3 ปี
3. ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง/ เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง			
3.1 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	6 ปี	7 ปี	8 ปี
3.2 ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	4 ปี	5 ปี	6 ปี
3.3 ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	2 ปี	3 ปี	4 ปี
4. ผลงานที่เสนอให้ประเมิน			
4.1 ผลงานย้อนหลัง 3 ปี	✓	✓	✓
4.2 ผลงานการดำเนินการที่ผ่านมา ซึ่งเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นขณะดำรง ตำแหน่งต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ จำนวน 1 เรื่อง	✓	✓	✓
4.3 ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนา งาน/ปรับปรุงงาน จำนวน 1 เรื่อง	✓	✓	✓

หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงานสาขาการบริหาร

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน บุคลากร เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายการ	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8
1. คุณวุฒิการศึกษา	<p>ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ol style="list-style-type: none"> ปริญญาตรี หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางสังคมศาสตร์ ปริญญาโท หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางการวางแผนการบริหาร วิทยาศาสตร์ รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ ปริญญาเอกทางการวางแผนการบริหาร เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ <p>ตำแหน่งบุคลากร</p> <ol style="list-style-type: none"> ปริญญาตรี หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทุกสาขาวิชาที่ ก.พ. รับรอง ปริญญาโท หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางการบริหาร <p>ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป</p> <ol style="list-style-type: none"> ปริญญาตรี หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ปริญญาโท หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางการบริหาร <p>ตำแหน่งนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <ol style="list-style-type: none"> ปริญญาตรี หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ปริญญาโท หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางสังคมศาสตร์ด้านบริหารและการจัดการเน้นทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านวิชาการอื่นๆ เน้นทางจิตวิทยา ทางการศึกษาด้านจิตวิทยาการศึกษา ด้านพัฒนาหลักสูตรและวัดผล ด้าน โสตทัศนศึกษาและเทคโนโลยีการศึกษา ปริญญาเอก ทางสังคมศาสตร์ด้านบริหารและการจัดการเน้นทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านวิชาการอื่นๆ เน้นทางจิตวิทยา ทางการศึกษาด้านจิตวิทยาการศึกษา ด้านพัฒนาหลักสูตรและวัดผล ด้าน โสตทัศนศึกษาและเทคโนโลยีการศึกษา 		
2. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ตามที่ ก.พ. กำหนด)	ระดับ 5 = 2 ปี หรือ ระดับ 4+5 = 4 ปี	ระดับ 6 = 2 ปี หรือ ระดับ 5+6 = 4 ปี	ระดับ 7 = 1 ปี หรือ ระดับ 6+7 = 3 ปี
3. ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง / เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะ แต่งตั้ง			
3.1 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	6 ปี	7 ปี	8 ปี
3.2 ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	4 ปี	5 ปี	6 ปี
3.3 ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	2 ปี	3 ปี	4 ปี

หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงานสาขาการบริหาร

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน บุคลากร เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายการ	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8
4. ผลงานที่เสนอให้ประเมิน			
4.1 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ซึ่งเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นขณะดำรง ตำแหน่งระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ จำนวน 1 เรื่อง	✓	✓	✓
4.2 ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน ปรับปรุงงาน จำนวน 1 เรื่อง	✓	✓	✓

หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงานสาขากฎหมาย

ตำแหน่งนิติกร

รายการ	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8
1. คุณสมบัติการศึกษา	1. ปริญญาตรี หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางกฎหมาย 2. ปริญญาโท หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางกฎหมาย 3. ปริญญาเอกทางกฎหมาย		
2. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ตามที่ ก.พ. กำหนด)	ระดับ 5 = 2 ปี หรือ ระดับ 4+5 = 4 ปี	ระดับ 6 = 2 ปี หรือ ระดับ 5+6 = 4 ปี	ระดับ 7 = 1 ปี หรือ ระดับ 6+7 = 3 ปี
3. ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง / เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง			
3.1 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	6 ปี	7 ปี	8 ปี
3.2 ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	4 ปี	5 ปี	6 ปี
3.3 ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	2 ปี	3 ปี	4 ปี
4. ผลงานที่เสนอให้ประเมิน			
4.1 ผลการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลงานที่ จัดทำขึ้นขณะดำรงตำแหน่งต่ำกว่า ระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ จำนวน 2 เรื่อง	✓	✓	✓
4.2 ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนา งาน/ปรับปรุงงาน จำนวน 1 เรื่อง	✓	✓	✓

หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงานสาขาการเงินและบัญชี
ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี และ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน

รายการ	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8
1. คุณวุฒิการศึกษา	ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี 1. ปริญญาตรี หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางบัญชี พาณิชยศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ ซึ่งได้ศึกษาวิชาบัญชีมา ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต 2. ปริญญาโท หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางบัญชี พาณิชยศาสตร์ 3. ปริญญาเอกทางบัญชี		
	ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 1. ปริญญาตรี หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางบัญชี พาณิชยศาสตร์ 2. ปริญญาโท หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางบัญชี		
2. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ตามที่ ก.พ. กำหนด)	ระดับ 5 = 2 ปี หรือ ระดับ 4+5 = 4 ปี	ระดับ 6 = 2 ปี หรือ ระดับ 5+6 = 4 ปี	ระดับ 7 = 1 ปี หรือ ระดับ 6+7 = 3 ปี
3. ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง / เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง			
3.1 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	6 ปี	7 ปี	8 ปี
3.2 ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	4 ปี	5 ปี	6 ปี
3.3 ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	2 ปี	3 ปี	4 ปี
4. ผลงานที่เสนอให้ประเมิน			
4.1 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาซึ่งเป็นต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ จำนวน 1 เรื่อง	✓	✓	✓
4.2 ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน/ปรับปรุงงาน จำนวน 1 เรื่อง	✓	✓	✓

หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงานสาขาการศึกษา ศิลปศาสตร์ และสังคมศาสตร์อื่น ๆ

ตำแหน่งวิทยากร และพยาบาลวิชาชีพ (ด้านการสอน)

รายการ	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8
1. คุณวุฒิการศึกษา	<p>ตำแหน่งวิทยากร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ปริญญาตรีในสาขาวิชาที่ใช้สอนในหลักสูตรการศึกษา หรือฝึกอบรมตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2. ปริญญาโท หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ในสาขาวิชาที่ใช้สอนในหลักสูตรการศึกษาหรือฝึกอบรมตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3. ปริญญาเอก หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ในสาขาวิชาที่ใช้สอน <p>ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ (ด้านการสอน)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. วุฒิปริญญาตรี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางการพยาบาล 2. ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง 		
2. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ตามที่ ก.พ. กำหนด)	ระดับ 5 = 2 ปี หรือ ระดับ 4+5 = 4 ปี	ระดับ 6 = 2 ปี หรือ ระดับ 5+6 = 4 ปี	ระดับ 7 = 1 ปี หรือ ระดับ 6+7 = 3 ปี
3. ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง/เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง			
3.1 ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	6 ปี	7 ปี	8 ปี
3.2 ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	4 ปี	5 ปี	6 ปี
3.3 ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	2 ปี	3 ปี	4 ปี
4. ผลงานที่เสนอให้ประเมิน			
4.1 ผลงานย้อนหลัง 3 ปี	✓	✓	✓
4.2 เอกสารประกอบการสอน	✓	✓	✓
4.3 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ซึ่งเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในขณะดำรงตำแหน่งต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ จำนวน 1 เรื่อง	✓	✓	✓
4.4 ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน/ปรับปรุงงาน จำนวน 1 เรื่อง			

หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงานสาขาการศึกษา ศิลปศาสตร์ และสังคมศาสตร์อื่น ๆ
ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์

รายการ	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8
1. คุณสมบัติการศึกษา	1. ปริญญาตรี หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางสังคมศาสตร์ 2. ปริญญาโท หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางการบริหาร กฎหมาย รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การศึกษา พาณิชยศาสตร์ คณิตศาสตร์ สถิติ สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ วารสารศาสตร์ จิตวิทยา มนุษยศาสตร์ อักษรศาสตร์ ศิลปศาสตร์		
2. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ตามที่ ก.พ. กำหนด)	ระดับ 5 = 2 ปี หรือ ระดับ 4+5 = 4 ปี	ระดับ 6 = 2 ปี หรือ ระดับ 5+6 = 4 ปี	ระดับ 7 = 1 ปี หรือ ระดับ 6+7 = 3 ปี
3. ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง/เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง			
3.1 ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	6 ปี	7 ปี	8 ปี
3.2 ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	4 ปี	5 ปี	6 ปี
3.3 ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	2 ปี	3 ปี	4 ปี
4. ผลงานที่เสนอให้ประเมิน			
4.1 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาซึ่งเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นขณะดำรงตำแหน่งต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ จำนวน 1 เรื่อง	✓	✓	✓
4.2 ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน/ปรับปรุงงาน จำนวน 1 เรื่อง	✓	✓	✓

หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงานสาขาการศึกษา ศิลปศาสตร์ และสังคมศาสตร์อื่น ๆ
ตำแหน่งบรรณารักษ์

รายการ	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8
1. คุณสมบัติการศึกษา	1. ปริญญาตรี หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางบรรณารักษศาสตร์ สารนิเทศศาสตร์ 2. ปริญญาโท หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางบรรณารักษศาสตร์ 3. ปริญญาเอกทางบรรณารักษศาสตร์		
2. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ตามที่ ก.พ. กำหนด)	ระดับ 5 = 2 ปี หรือ ระดับ 4+5 = 4 ปี	ระดับ 6 = 2 ปี หรือ ระดับ 5+6 = 4 ปี	ระดับ 7 = 1 ปี หรือ ระดับ 6+7 = 3 ปี
3. ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรง ตำแหน่ง/เคยดำรงตำแหน่งใน สาขงานที่จะแต่งตั้ง			
3.1 ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	6 ปี	7 ปี	8 ปี
3.2 ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	4 ปี	5 ปี	6 ปี
3.3 ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	2 ปี	3 ปี	4 ปี
4. ผลงานที่เสนอให้ประเมิน			
4.1 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ซึ่งเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นขณะ ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าระดับที่ขอ ประเมิน 1 ระดับ จำนวน 1 เรื่อง	✓	✓	✓
4.2 ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อ พัฒนางาน/ปรับปรุงงาน จำนวน 1 เรื่อง	✓	✓	✓

หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงานสาขาการศึกษา ศิลปศาสตร์ และสังคมศาสตร์อื่น ๆ
ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ นักสถิติ นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการศึกษา นักวิชาการศึกษาพิเศษ
นักวิชาการเผยแพร่ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา นักจิตวิทยา

รายการ	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8
1. คุณวุฒิการศึกษา	ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ ปริญญาตรี หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ สังคมวิทยา จิตวิทยา ปริญญาโท หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ สังคมวิทยา จิตวิทยา ปริญญาเอกทางสังคมสงเคราะห์ศาสตร์		
	ตำแหน่งนักสถิติ ปริญญาตรี ซึ่งมีการศึกษาวิชาสถิติไม่ต่ำกว่า 6 หน่วยกิต หรือปริญญาตรีทางภูมิศาสตร์ หรือคณิตศาสตร์ที่มีการศึกษาวิชาสถิติไม่ต่ำกว่า 3 หน่วยกิต ปริญญาโท ซึ่งมีการศึกษาวิชาสถิติไม่ต่ำกว่า 6 หน่วยกิต หรือปริญญาโททางภูมิศาสตร์ หรือที่มีการศึกษาวิชาสถิติไม่ต่ำกว่า 3 หน่วยกิต		
	ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ปริญญาตรี ทางสังคมศาสตร์ ปริญญาโท หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางการประชาสัมพันธ์ จิตวิทยา วารสารศาสตร์ นิเทศศาสตร์ สื่อสารมวลชน การปกครอง		
	ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ปริญญาตรี หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ปริญญาโท หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางการบริหาร กฎหมาย รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การศึกษา พาณิชยศาสตร์ คณิตศาสตร์ สถิติ สังคมศาสตร์ และมานุษยวิทยา สังคมสงเคราะห์ นิเทศศาสตร์ วารสารศาสตร์ สื่อสารมวลชน จิตวิทยา มนุษยศาสตร์ อักษรศาสตร์ ศิลปศาสตร์ ปริญญาเอก ทางการศึกษา จิตวิทยา สังคมวิทยา		
	ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาพิเศษ ปริญญาตรี หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางการศึกษา ปริญญาโท หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางการศึกษา ความผิดปกติทางการพูดและการได้ยิน จิตวิทยา		
	ตำแหน่งนักวิชาการเผยแพร่ ปริญญาตรี หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางนิเทศศาสตร์ สื่อสารมวลชน วารสารศาสตร์ การศึกษา ปริญญาโท หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางนิเทศศาสตร์ สื่อสารมวลชน วารสารศาสตร์ การศึกษา		

รายการ	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8
1. คุณวุฒิการศึกษา (ต่อ)	<p>ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์</p> <ol style="list-style-type: none"> ปริญญาตรี หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางคอมพิวเตอร์ ปริญญาโท หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางคอมพิวเตอร์ ปริญญาเอก ทางคอมพิวเตอร์ <p>ตำแหน่งนักวิชาการโสตทัศนศึกษา</p> <ol style="list-style-type: none"> ปริญญาตรี หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางการศึกษา โสตทัศนศึกษา นิเทศศาสตร์ วารสารศาสตร์ สื่อสารมวลชน เวชนิทัศน์ ปริญญาโท หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางการศึกษา โสตทัศนศึกษา นิเทศศาสตร์ วารสารศาสตร์ สื่อสารมวลชน <p>ตำแหน่งนักจิตวิทยา</p> <ol style="list-style-type: none"> ปริญญาตรี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางจิตวิทยา ปริญญาโท หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางจิตวิทยา ปริญญาเอกทางจิตวิทยา 		
2. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ตามที่ ก.พ.กำหนด)	ระดับ 5 = 2 ปี หรือ ระดับ 4 + 5 = 4 ปี	ระดับ 6 = 2 ปี หรือ ระดับ 5 + 6 = 4 ปี	ระดับ 7 = 1 ปี หรือ ระดับ 6 + 7 = 3 ปี
3. ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง/เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง			
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	6 ปี	7 ปี	8 ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	4 ปี	5 ปี	6 ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	2 ปี	3 ปี	4 ปี
4. ผลงานที่เสนอให้ประเมิน			
4.1 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ซึ่งเป็นผลงานที่จัดทำขึ้น ขณะ ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ จำนวน 1 เรื่อง	✓	✓	✓
4.2 ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อ พัฒนางาน/ปรับปรุงงาน จำนวน 1 เรื่อง	✓	✓	✓

หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงานสาขาสาธารณสุขศาสตร์และวิทยาศาสตร์การแพทย์
ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักโภชนาการ ช่างภาพการแพทย์ และนักอำนวยการบำบัด

รายการ	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8
1. คุณวุฒิการศึกษา	<p>ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข</p> <ol style="list-style-type: none">1. ปริญญาตรี หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางสาธารณสุขศาสตร์ สุขศึกษา วิทยาศาสตร์การแพทย์ด้านสาธารณสุขศาสตร์และอนามัย วิศวกรรมศาสตร์เน้นทางวิศวกรรมสุขาภิบาล วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม การพยาบาล ชีววิทยา จุลชีววิทยา กัญญาวิทยา เทคนิคการแพทย์ เวชศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา2. ปริญญาทางแพทยศาสตร์ ทันตแพทยศาสตร์3. ปริญญาโท หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางสาธารณสุขศาสตร์ สุขศึกษา วิทยาศาสตร์การแพทย์ด้านสาธารณสุขศาสตร์และอนามัย วิศวกรรมศาสตร์เน้นวิศวกรรมสุขาภิบาล วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม การพยาบาล เวชศาสตร์เขตร้อน ชีววิทยา จุลชีววิทยา กัญญาวิทยา เวชศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา4. ปริญญาเอก หรือเทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางสาธารณสุขศาสตร์ สุขศึกษา วิทยาศาสตร์การแพทย์ด้านสาธารณสุขศาสตร์ และอนามัย วิศวกรรมศาสตร์เน้นวิศวกรรมสุขาภิบาล วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม การพยาบาล เวชศาสตร์เขตร้อน ชีววิทยา จุลชีววิทยา กัญญาวิทยา เทคนิคการแพทย์ เวชศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา <p>ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์การแพทย์</p> <ol style="list-style-type: none">1. ปริญญาตรี หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางเทคนิคการแพทย์ เคมี วิทยาศาสตร์การแพทย์ วิทยาศาสตร์การอาหาร วิทยาศาสตร์ทั่วไป พฤษศาสตร์ ชีววิทยา ชีวเคมี จุลชีววิทยา ฟิสิกส์ ฟิสิกส์การแพทย์ เภสัชศาสตร์ สัตววิทยา วิทยาศาสตร์สาขา กัญญาวิทยา วิทยาศาสตร์สาขาชีววิทยา วิทยาศาสตร์สาขาการจัดการศัตรูพืช การเกษตร วิทยาศาสตร์ที่ใช้ในการเกษตร คณิตศาสตร์ ฟิสิกส์ ริงส์ อำนวยการบำบัด วิศวกรรมสุขาภิบาล ริงส์เทคนิค2. ปริญญาตรี หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางเภสัชศาสตร์ ที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย3. ปริญญาโท/ปริญญาเอก รายละเอียดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง		

**หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงานสาขาสาธารณสุขศาสตร์และวิทยาศาสตร์การแพทย์
ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักโภชนาการ ช่างภาพการแพทย์ และนักอชีวบำบัด**

รายการ	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8
1. คุณสมบัติการศึกษา	<p>ตำแหน่งนักโภชนาการ</p> <p>1. ปริญญาตรี หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางโภชนวิทยา วิทยาศาสตร์การอาหาร เกษษศาสตร์ คหกรรมศาสตร์</p> <p>2. ปริญญาตรี หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางเภสัชศาสตร์ ที่มีหลักสูตรกำหนด ระยะเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย</p> <p>3. ปริญญาโท หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางโภชนวิทยา วิทยาศาสตร์การอาหาร เกษษศาสตร์ คหกรรมศาสตร์</p> <p>ตำแหน่งช่างภาพการแพทย์</p> <p>1. ปริญญาตรี หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านเวชนิทัศน์</p> <p>2. ปริญญาโท หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านเวชนิทัศน์</p> <p>ตำแหน่งนักอชีวบำบัด</p> <p>1. ปริญญาตรี หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางการเกษตร คหกรรมศาสตร์ อชีวบำบัด</p> <p>2. ปริญญาโท หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางการเกษตร คหกรรมศาสตร์ อชีวบำบัด</p> <p>3. ปริญญาเอก ทางอชีวบำบัด</p>		
2. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ตามที่ ก.พ. กำหนด)	ระดับ 5 = 2 ปี หรือ ระดับ 4+5 = 4 ปี	ระดับ 6 = 2 ปี หรือ ระดับ 5+6 = 4 ปี	ระดับ 7 = 1 ปี หรือ ระดับ 6+7 = 3 ปี
3. ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง / เลขดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง			
3.1 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	6 ปี	7 ปี	8 ปี
3.2 ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	4 ปี	5 ปี	6 ปี
3.3 ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	2 ปี	3 ปี	4 ปี

หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงานสาขาสาธารณสุขศาสตร์และวิทยาศาสตร์การแพทย์

ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักโภชนาการ ช่างภาพการแพทย์ และนักอาชีวบำบัด

รายการ	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8
4. ผลงานที่เสนอให้ประเมิน			
4.1 ผลงานย้อนหลัง 3 ปี			
- ผลงานบริการ/ปฏิบัติการ	✓	✓	✓
- ผลงานการสอนหรือฝึกอบรม	-	✓	✓
- ผลงานการให้คำปรึกษาแนะนำ	-	✓	✓
4.2 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาซึ่งเป็น ผลงานที่จัดทำขึ้นขณะดำรงตำแหน่ง ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ จำนวน 1 เรื่อง	✓	✓	✓
4.3 ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน/ ปรับปรุงงาน จำนวน 1 เรื่อง	✓	✓	✓
5. การเผยแพร่ผลงาน	-	เผยแพร่ในโรงพยาบาลหรือ ในหน่วยงานระดับจังหวัด	วารสารทาง วิทยาศาสตร์ การแพทย์หรือ การสาธารณสุข หรือนำเสนอใน การประชุมทาง วิชาการของ หน่วยงานระดับ เขต

แนวทางการจัดทำผลงานเพื่อขอประเมิน
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์
(ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ
ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา (ตาม ว10/2548)

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กรกฎาคม 2549

คำนำ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตั้งแต่ระดับ 8 ลงมาโดยยกเลิกหลักเกณฑ์เดิมที่เคยปฏิบัติอยู่ และ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลใหม่โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การประเมินบุคคลเป็นไปอย่างเป็นระบบ โปร่งใส เป็นธรรม สามารถคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้ง ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและระบบราชการ นั้น

เนื่องจาก การจัดทำผลงานเพื่อขอประเมินตามหลักเกณฑ์ใหม่นี้มีความแตกต่างจากการจัดทำผลงานที่ผ่านมา กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จึงได้จัดทำแนวทางนี้ขึ้น โดยมีเจตนาให้บุคคลที่ผ่านการคัดเลือกให้เป็นผู้มีสิทธิในการส่งผลงานได้ศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการจัดทำผลงานวิชาการต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักบริหารกลาง

กรกฎาคม 2549

แบบฟอร์ม
การจัดทำผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

(ปก)
ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เรื่อง

.....(ชื่อเรื่อง).....

โดย

.....(ชื่อผู้จัดทำ).....

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้ง

ตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....

ส่วนราชการ.....

คำนำ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ชื่อ.....

เดือน/ปี.....

สารบัญ

หัวข้อ

.....

เลขหน้า

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล			
1. ชื่อ (ผู้ขอรับการประเมิน).....			
2. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน).....			
งาน/ฝ่าย/กลุ่ม.....			
กอง/ศูนย์/ส่วน/สำนัก.....กรม.....			
ดำรงตำแหน่งนี้วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....			
อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท			
3. ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ด้าน.....ตำแหน่งเลขที่.....			
งาน/ฝ่าย/กลุ่ม.....			
กอง/ศูนย์/ส่วน/สำนัก.....กรม.....			
4. ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ. 7)			
เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....			
อายุตัว.....ปี.....เดือน.....			
อายุราชการ.....ปี.....เดือน.....			
5. ประวัติการศึกษา			
คุณวุฒิและวิชาเอก	ปีที่สำเร็จการศึกษา	สถาบัน	
(ประกาศนียบัตร).....	
(ปริญญา).....	
.....	
.....	
6. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาต.....(พร้อมแนบสำเนา).....			
วันออกใบอนุญาต.....วันหมดอายุ.....			
7. ประวัติรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูง			
ขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ พร้อมแนบสำเนา ก.พ. 7			
วันเดือนปี	ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน	สังกัด
.....
.....
.....

11. ผลงานการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี

ลำดับ ที่	ลักษณะงานด้าน บริการ/ปฏิบัติการ	หน่วย นับ	ปริมาณงานด้านบริการ/ปฏิบัติการ						หมายเหตุ
			ปีงบประมาณ		ปีงบประมาณ		ปีงบประมาณ		
			กลุ่ม งาน	เฉพาะตัว	กลุ่ม งาน	เฉพาะตัว	กลุ่ม งาน	เฉพาะตัว	

หมายเหตุ 1. แบบฟอร์มนี้ใช้เฉพาะตำแหน่งที่เกณฑ์สาขากำหนดให้เสนอผลงานย้อนหลัง 3 ปี

2. ผลงานย้อนหลัง 3 ปี ให้เสนอผลงานที่ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง โดยเสนอผลงานย้อนหลัง 3 ปี ถัดจากปีที่ส่งคำขอประเมิน เช่นส่งคำขอประเมินในปีงบประมาณ 2549

ผู้ขอประเมินต้องเสนอผลงานของปีงบประมาณ 2546 2547 และ 2548 เป็นต้น กรณีที่ระหว่างปีดังกล่าวได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาให้เว้นระยะเวลาที่ได้ลาศึกษา และให้เสนอผลงานของปีงบประมาณถัดไปแทน

ตอนที่ 2 ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

1. ชื่อผลงาน.....
2. ระยะเวลาที่ดำเนินการ.....
3. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ
1.....
2.....
3.....
4.....
4. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ.....
.....
.....
.....
.....
.....
5. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี) 1..... สักส่วนของผลงาน.....
2..... สักส่วนของผลงาน.....
3..... สักส่วนของผลงาน.....
6. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสักส่วนของผลงาน)
.....
.....
7. ผลสำเร็จของงาน(เชิงปริมาณ/คุณภาพ).....
.....
.....
8. การนำไปใช้ประโยชน์.....
.....
.....
9. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค.....
.....
.....

10. ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....ผู้เสนอผลงาน

(.....)

...../...../.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับ
ความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

ลงชื่อ.....

(.....)

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

ผู้ร่วมดำเนินการ

...../...../.....

...../...../.....

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

ลงชื่อ.....

(.....)

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้อำนวยการสำนัก/กองหรือเทียบเท่า.....

...../...../.....

...../...../.....

(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน)

หมายเหตุ หากผลงานมีลักษณะเฉพาะเช่น แผ่นพับ หนังสือ แลบบันทึกลีขิง ฯลฯ ผู้เสนอผลงานอาจส่ง
ผลงานจริงประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการก็ได้

แบบฟอร์ม
ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการ
เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

(ปก)

ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เรื่อง

.....(ชื่อเรื่อง).....

โดย

.....(ชื่อผู้จัดทำ).....

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้ง

ตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....

ส่วนราชการ.....

.....

ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ของ.....

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....

ส่วนราชการ.....

เรื่อง.....

หลักการและเหตุผล.....

.....
.....
.....

บทวิเคราะห์/แนวคิด/ข้อเสนอ.....

.....
.....
.....

ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....

.....
.....
.....

ตัวชี้วัดความสำเร็จ.....

.....
.....
.....

ลงชื่อ.....

ผู้เสนอแนวคิด/วิธีการ

(.....)

...../...../.....

คำอธิบายการเขียน

***การเสนอผลการดำเนินงานที่ผ่านมา**

*** ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือ
ปรับปรุงงาน**

ผลงานที่เสนอเพื่อขอประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงานเพื่อขอประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จะต้องเสนอผลงานทั้ง 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ได้แก่ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

ส่วนที่ 2 ได้แก่ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน 1 เรื่อง

ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องส่งผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และข้อเสนอแนวคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ใน ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล

ส่วนที่ 1 : ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น ไม่จำเป็นต้องจัดทำขึ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ ให้เสนอสาระสำคัญของผลงาน ขั้นตอนที่ได้ปฏิบัติความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แนวคิดทางวิชาการ หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้นเพื่อแสดงถึงความรู้ ความสามารถและความชำนาญงานของบุคคล ประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในงานที่ปฏิบัติหรือของหน่วยงาน หรือใช้เสริมยุทธศาสตร์หน่วยงาน หรือเพื่อพัฒนางานปรับปรุงงาน แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ส่วนที่ 2 : ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จได้

คำอธิบายการเขียนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ประกอบด้วย

1. ปก
2. คำนำ
3. สารบัญ
4. เนื้อหาผลงาน
5. อ้างอิง/บรรณานุกรม
6. ภาคผนวก

1. ปก

1.1 ปกนอก

- 1.1.1 ชื่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
เช่น

การพยาบาล

.....
.....

- 1.1.2 ชื่อผู้จัดทำ
เช่น

โดย

(คำนำหน้านาม) ชื่อ.....สกุล.....

- 1.1.3 ตำแหน่งและส่วนราชการที่ขอประเมิน
เช่น

ตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....

กลุ่มการพยาบาล

โรงพยาบาล.....

พ.ศ. ที่จัดทำเอกสาร

- 1.2 ปกใน ระบุข้อความและรูปแบบเหมือนปกนอก (ถ้ามี)

2. คำนำ

กล่าวถึงความจำเป็นมาโดยย่อถึงสาเหตุที่ทำให้รายงานผลการดำเนินงานที่ผ่านมาประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และขอบคุณผู้ให้ความช่วยเหลือ (ถ้ามี)

3. สารบัญ ระบุเลขหน้าให้ตรงกับหัวข้อเรื่อง

4. เนื้อหาผลงาน

ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

1. ชื่อผลงาน

ระบุชื่อผลงานที่จะนำเสนอ โดยผลงานดังกล่าวจะต้องเป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอประเมิน

2. ระยะเวลาดำเนินการ

ระบุกิจกรรม ช่วงเวลา การดำเนินการ

3. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินงาน

ให้ระบุแนวความคิด ทฤษฎี องค์กรความรู้ และข้อมูลต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการดำเนินงาน โดยสรุปให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงาน เป็นต้น

4. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินงาน

ระบุหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย สาระสำคัญและขั้นตอน หลักการดำเนินการ ซึ่งอาจแสดงเป็นแผนผังการทำงาน (Flowchart) หรือแผนภาพประกอบการอธิบายเพื่อให้เห็นภาพชัดเจนยิ่งขึ้น กรณีมีหลักฐานอ้างอิงให้แนบเอกสารประกอบ

5. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)

ให้แสดงชื่อ-สกุล ตำแหน่ง สังกัดของผู้ร่วมดำเนินการในผลงาน และระบุสัดส่วนความรับผิดชอบของผลงานเป็นร้อยละของผู้ร่วมดำเนินการด้วย

หากเป็นผลงานที่ปฏิบัติเองทั้งหมด 100% และไม่มีผู้ร่วมดำเนินการ ไม่ต้องนำเสนอผู้ร่วมดำเนินการ

6. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ

ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสัดส่วนของผลงานให้ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอน กิจกรรมการดำเนินงาน และสัดส่วนของผลงานเป็นร้อยละที่ผู้เสนอผลงานเป็นผู้ปฏิบัติ

7. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ) ให้แสดงผลสำเร็จของงานทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ คือ

7.1 ผลสำเร็จของงานเชิงปริมาณ คือผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน มีผลสำเร็จในเชิงปริมาณที่เกิดขึ้น มีปริมาณของผลงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมาย หรือ ข้อตกลงตามที่ได้กำหนด

7.2 ผลสำเร็จของงานเชิงคุณภาพ คือผลงานที่ได้แสดงให้เห็นถึงการตอบสนอง แนวคิด ยุทธศาสตร์ของรัฐบาล กระทรวงและจังหวัดที่มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประโยชน์ เช่น การตอบสนองความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผลตอบแทนที่ได้จากการดำเนินงาน เช่น การลดค่าใช้จ่าย การลดต้นทุนการผลิต การลดเวลาการปฏิบัติงาน คุณภาพการบริการดีขึ้น เป็นต้น

8. การนำไปใช้ประโยชน์

อธิบายการนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานหากมีการนำผลงานไปใช้ในการพัฒนา ต่อยอด ปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานในวงกว้างขึ้น จากเดิมที่เกิดเฉพาะจุด และประยุกต์แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ให้อธิบายว่านำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไร กับบุคคลเป้าหมายที่ไหน เกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการ และสังคมอย่างไรให้นำเสนอด้วย อีกทั้งมีผลต่อการพัฒนางานทั้งทางตรง และทางอ้อมอย่างไร

9. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

อธิบายความยุ่งยากในการดำเนินงานตามที่ได้นำไปปฏิบัติจริงว่ามีความยุ่งยากอย่างไร เช่น การตัดสินใจแก้ปัญหา การใช้หลักวิชาการ หรือทฤษฎีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การบูรณาการงาน และการควบคุมปัจจัยที่เกี่ยวข้องว่ามีความยุ่งยากประการใด แต่ไม่ใช่ความยุ่งยากที่เป็นปัญหาอุปสรรคของการทำงาน เช่น ขาดแคลนอัตรากำลัง หรือขาดแคลนงบประมาณ

อธิบายวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานที่เกิดขึ้น ระบุถึงสาเหตุของปัญหาว่าเกิดจากสาเหตุใด มีปัจจัยอะไรมาเกี่ยวข้องบ้าง และอธิบายปัญหาอุปสรรคอะไรที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ทั้งในระหว่างการดำเนินงาน และหลังจากสิ้นสุดการดำเนินงานแล้ว

10. ข้อเสนอแนะ

ผู้ขอประเมินมีข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขอย่างไร เพื่อมิให้ปัญหาเกิดขึ้นอีก และมีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนางาน/ปรับปรุงงานดังกล่าวอย่างไร เป็นการเสนอแนวทางเชิงสร้างสรรค์เป็นผลงานที่เป็นรูปธรรม

4. เอกสารอ้างอิง/บรรณานุกรม

เอกสารอ้างอิง ระบุชื่อเอกสารที่ใช้ประกอบในการเขียนผลงานเพื่อให้ผู้อ่านทราบแหล่งที่มา ต้องให้สอดคล้องเนื้อหาในเอกสารบรรณานุกรม จะรวบรวมบัญชีรายชื่อหนังสือทั้งหมด ทั้งที่ได้อ้างอิงและไม่ได้อ้างอิงในเรื่อง ซึ่งได้ศึกษาค้นคว้าประกอบการเขียนผลงาน

5. หลักฐานอ้างอิง (ถ้ามี)

หากผลงานมีลักษณะเฉพาะ เช่น แผ่นพับ หนังสือ ผู้เสนอผลงานอาจส่งผลงานจริงประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการก็ได้

รายละเอียดการเขียนข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น

ประกอบด้วย

1. ปก
2. คำนำ
3. เนื้อหา
4. อ้างอิง/บรรณานุกรม
5. ภาคผนวก

1. ปก

รายละเอียดทำนองเดียวกับการเขียนผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

2. คำนำ

รายละเอียดทำนองเดียวกับการเขียนผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

3. เนื้อหา ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

1) เรื่อง

ระบุหัวข้อที่แสดงถึงแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในตำแหน่งที่ขอประเมิน

2) หลักการและเหตุผล

เป็นการอธิบายถึงเหตุผลความจำเป็น สาเหตุที่นำเสนอแนวความคิดหรือวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานมีเหตุจูงใจอย่างไร และจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างไร

3) บทวิเคราะห์/แนวคิด/ข้อเสนอ

นำเสนอแนวคิดหรือวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยผ่านการวิเคราะห์สถานการณ์หรือสภาพทั่วไปถึงภาระหน้าที่ในปัจจุบัน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะประเมิน การนำข้อมูลจากผลการปฏิบัติงาน ผลงานวิจัย หรือผลงานวิชาการอื่น ๆ มาสนับสนุนแนวทางดังกล่าว และแสดงให้เห็นว่าแนวความคิดหรือวิธีการพัฒนางานดังกล่าว จะสามารถนำไปใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของการทำงานได้จริง

ระบุข้อเสนอในการปรับปรุงพัฒนางาน โดยแสดงให้เห็นว่าข้อเสนอนั้นสามารถนำไปปฏิบัติได้ อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับสถานการณ์ และความเป็นจริง ทั้งนี้ข้อเสนอ นั้นต้องสามารถระบุช่วงเวลาที่จะนำไปปฏิบัติเห็นผลได้อย่างชัดเจน

4) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ระบุผลที่คาดหมาย หรือมุ่งหวังที่จะให้เกิดขึ้นจากการเสนอแนวคิด วิธีการหรือข้อเสนอเพื่อพัฒนา งานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งผลงานดังกล่าวอาจต้องแสดงได้ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ตลอดจนช่วงเวลาที่คาดว่าผลงานดังกล่าวจะได้รับประโยชน์ต่อบุคคล เป้าหมาย และเกิดผลงานที่สามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม

5) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ให้แสดงกิจกรรมและระบุตัวชี้วัดที่สามารถนำมาใช้วัดผลสำเร็จจากการเสนอแนวคิด วิธีการ หรือ ข้อเสนอ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงได้อย่างชัดเจน ถูกต้องและน่าเชื่อถือ สามารถตรวจสอบได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งอาจมีการติดตามภายหลังการแต่งตั้งแล้ว

4. เอกสารอ้างอิง/บรรณานุกรม

รายละเอียดทำนองเดียวกับการเขียนผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

5. หลักฐานอ้างอิง (ถ้ามี)

รายละเอียดทำนองเดียวกับการเขียนผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
