



V 6 5 0 5

ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ที่ สธ 0208.10/ว 6505 ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2567

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล
การย้าย การโอน และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กลุ่มงานสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร
กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

(เอกสารประกอบการบรรยาย 24 กรกฎาคม 2567)





V

6

5

0

5

ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ที่ สธ 0208.10/ว 6505 ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2567



ประเด็นนำเสนอ

let's talk.

change



- 1 ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ
- 2 ระดับเชี่ยวชาญ

1

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล
การย้าย การโอน และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้ง

ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข



กลุ่มงานสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร
กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

(เอกสารประกอบการบรรยาย 24 กรกฎาคม 2567)





สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

OLD

~~ว 14/2564~~

ว 5/2567 **NEW**

อำนาจ อ.ก.พ.กรม

สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน
หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง

ตำแหน่งประเภทวิชาการ

(ว 5/2567)



หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข **ย้าย โอน เลื่อน** ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ส่วนที่ 1 : การประเมินบุคคล



ส่วนที่ 2 : การประเมินผลงาน



สาระสำคัญที่มีการปรับปรุง เช่น องค์กรประกอบ คกก. ชุดต่าง ๆ/
วาระการดำรงตำแหน่งของคกก./หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล ระดับ ขพ.

มีหน้าที่และอำนาจ
(ตามเดิม)

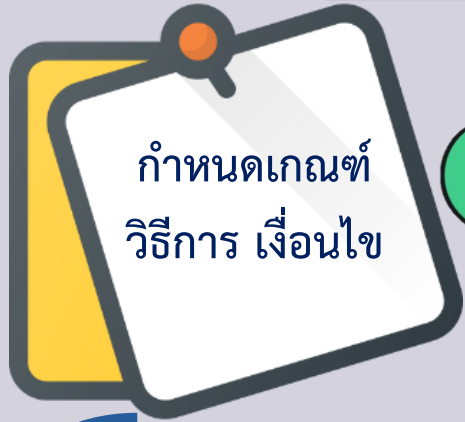


NEW

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล การย้าย การโอน และการเลื่อนฯ
หนังสือ สป. ที่ สร 0208.10/ว 6505 ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2567

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 5
ลงวันที่ 22 มีนาคม 2567

อำนาจ อ.ก.พ.กรม



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

ว 5/2567

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข **ย้าย โอน เลื่อน** ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ส่วนที่ 1 : การประเมินบุคคล

ส่วนที่ 2 : การประเมินผลงาน



อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ 3/2567

เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2567



V 6 5 0 5

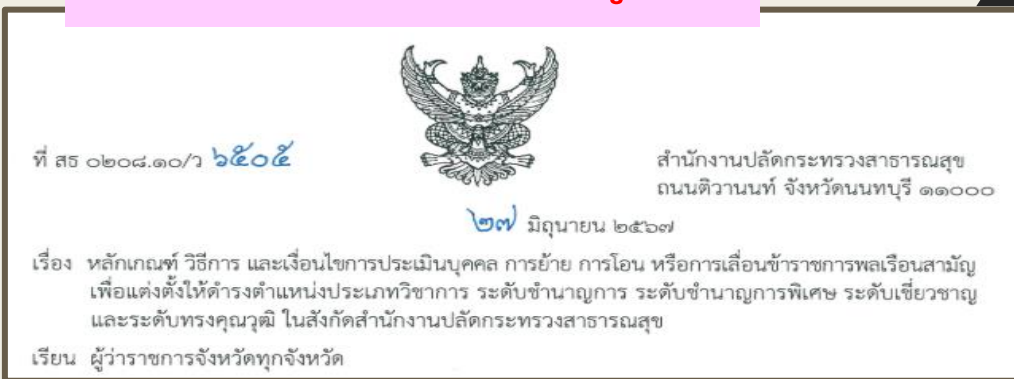
ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ที่ สร 0208.10/ ว 6505 ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2567



NEW

หนังสือ สป. ที่ สธ 0208.10/ว 6505 ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2567

แจ้งเวียน หน่วยงานในส่วนภูมิภาค



1

ประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล

- ประกาศ อ.ก.พ. สป. ลว. 27 มิ.ย. 67 → เกณฑ์ฯ ระดับ ชก. ชพ. ชช.

- ประกาศ อ.ก.พ. สธ. ลว. 19 มิ.ย. 67 → เกณฑ์ฯ ระดับ ทว.

ยกเลิกหนังสือที่อ้างถึง 4 - 7

- 4. ว 1052 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2564 (เกณฑ์ ทว.)
- 5. ว 123 ลงวันที่ 11 มกราคม 2565 (เกณฑ์ ชก. ชพ. ชช.)
- 6. ว 1470 ลงวันที่ 30 มีนาคม 2565 (เริ่มดำเนินการ/แบบฟอร์ม)
- 7. ว 1991 ลงวันที่ 15 มีนาคม 2566 (คส.คกก./เกณฑ์สายงานวิทย์ฯ)



2

คำสั่งแต่งตั้ง คกก. ประเมินบุคคล

- คส.อ.ก.พ.สป. ที่ 36/2567 ลว. 14 มิ.ย. 67 (ย้าย/โอน ชก. ชพ.)
- คส.อ.ก.พ.สป. ที่ 37/2567 ลว. 14 มิ.ย. 67 (เลื่อน ชก. ชพ.)
- คส.อ.ก.พ.สป. ที่ 38/2567 ลว. 14 มิ.ย. 67 (ย้าย/โอน/เลื่อน ชช.)

3

แบบฟอร์มประกอบการประเมินบุคคล



<https://moph.cc/60MBIK4xH>
ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ

<https://moph.cc/57m1kWeYd>
ระดับเชี่ยวชาญ

START

ว 6505

ให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2567 เป็นต้นไป



หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข
การประเมินบุคคลฯ





NEW

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การประเมินบุคคลฯ ตาม ว 6505 ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2567 (ประกาศ อ.ก.พ. สป. เมื่อ 27 มิถุนายน 2567)

1. กรณีการย้าย/การโอน (ต่างสายงาน หรือสายงานเดียวกันต่างกลุ่มฯ)

องค์ประกอบ และ น้ำหนักคะแนน

- 1** ข้อมูลบุคคล คุณสมบัติของบุคคล 20 คะแนน
ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย
- 2** ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ 60 คะแนน
ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- 3** อื่นๆ ตามที่เห็นสมควร 20 คะแนน
เช่น การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ ทักษะคนดี เสียสละ ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์

ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนนรวมเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 **ส่งผลงาน 15 วัน**

ดำเนินการ : คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน

วิธีการประเมินบุคคล : พิจารณาจากเอกสารประกอบการประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์การประเมินบุคคล เช่น ประวัติการรับราชการ ผลการปฏิบัติงาน ผลงานวิชาการ หรืออาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ ร่วมด้วยก็ได้

2. กรณีการเลื่อน (ตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองตำแหน่ง)

องค์ประกอบ และ น้ำหนักคะแนน

- 1** ข้อมูลบุคคลฯ 20 คะแนน
- 2** ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะฯ 30 คะแนน
- 3** คำโครงการผลงานที่จะส่งประเมินฯ 30 คะแนน
- 4** ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนา หรือปรับปรุงงาน 10 คะแนน
- 5** อื่นๆ ตามที่เห็นสมควร 10 คะแนน

ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 **ส่งผลงาน 180 วัน**

ดำเนินการ : คณะกรรมการประเมินบุคคล

วิธีการประเมินบุคคล : ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 2 ระดับ เป็นผู้ช่วยพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาบุคคล และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เป็นผู้ประเมินบุคคล

3. กรณีการเลื่อน (ไม่ใช่ตาม ข้อ 2 ตำแหน่งว่าง และตำแหน่งที่ผู้ครองพ้นจากราชการ (กรณีเกษียณและลาออกจากราชการ))

องค์ประกอบ และ น้ำหนักคะแนน

- 1** ข้อมูลบุคคลฯ 20 คะแนน
- 2** ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะฯ 30 คะแนน
- 3** คำโครงการผลงานที่จะส่งประเมินฯ 30 คะแนน
- 4** ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนา หรือปรับปรุงงาน 10 คะแนน
- 5** อื่นๆ ตามที่เห็นสมควร 10 คะแนน

ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนนรวมเฉลี่ยสูงสุด และไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 **ส่งผลงาน 180 วัน**

ดำเนินการ : คณะกรรมการประเมินบุคคล

วิธีการประเมินบุคคล : พิจารณาจากเอกสารประกอบการประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์การประเมินบุคคล เช่น ประวัติการรับราชการ ผลการปฏิบัติงาน ผลงานวิชาการ หรืออาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ร่วมด้วยก็ได้



NEW

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การประเมินบุคคลฯ ตาม ว 6505 ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2567
(ตำแหน่งสายงานวิทย์ฯ)

(ประกาศ อ.ก.พ.สป.
เมื่อ 27 มิถุนายน 2567)

1. กรณีการย้าย/การโอน

(ต่างสายงาน หรือสายงานเดียวกันต่างกลุ่มฯ)

องค์ประกอบ และ น้ำหนักคะแนน

- 1 ข้อมูลบุคคล คุณสมบัติของบุคคล 40 คะแนน
ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน
ประสบการณ์ **เกี่ยวกับงานวิจัยและพัฒนาหรืองานลักษณะอื่น
ที่มีคุณค่างานเทียบได้กับลักษณะงานวิจัยและพัฒนา**
ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย
- 2 ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ 50 คะแนน
ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง
เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง**สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์
ในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี**
- 3 อื่นๆ ตามที่เห็นสมควร 10 คะแนน
เช่น การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์
ทัศนคติ เสียสละ ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์

ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนน

รวมเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

ส่งผลงาน 15 วัน

ดำเนินการ : คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน



วิธีการประเมินบุคคล : พิจารณาจากเอกสารประกอบการประเมิน
บุคคล ตามหลักเกณฑ์การประเมินบุคคล เช่น ประวัติการรับราชการ
ผลการปฏิบัติงาน ผลงานวิชาการ หรืออาจใช้วิธีการสัมภาษณ์
ร่วมด้วยก็ได้

2. กรณีการเลื่อนขั้นระดับชำนาญการพิเศษ

2.1 ตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองตำแหน่ง)

องค์ประกอบ และ น้ำหนักคะแนน

- 1 ข้อมูลบุคคลฯ 10 คะแนน
- 2 ความรู้ ความสามารถ ทักษะ 30 คะแนน
สมรรถนะ
- 3 **เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินฯ** 40 คะแนน
- 4 ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนา 10 คะแนน
หรือปรับปรุงงาน
- 5 อื่นๆ ตามที่เห็นสมควร 10 คะแนน



ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนน

รวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

ส่งผลงาน 180 วัน

วิธีการประเมินบุคคล : ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 2 ระดับ
เป็นผู้ช่วยพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณา
บุคคล และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เป็นผู้ประเมิน
บุคคล

2.2 ตำแหน่งว่าง และตำแหน่งที่ผู้ครองพ้นจากราชการ

(กรณีเกษียณและลาออกจากราชการ)

องค์ประกอบ และ น้ำหนักคะแนน

- 1 ข้อมูลบุคคลฯ 10 คะแนน
- 2 ความรู้ ความสามารถ ทักษะ 30 คะแนน
สมรรถนะ
- 3 **เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินฯ** 40 คะแนน
- 4 ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนา 10 คะแนน
หรือปรับปรุงงาน
- 5 อื่นๆ ตามที่เห็นสมควร 10 คะแนน



ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนน

รวมเฉลี่ยสูงสุด และไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

ส่งผลงาน 180 วัน



ดำเนินการ : คณะกรรมการประเมินบุคคล

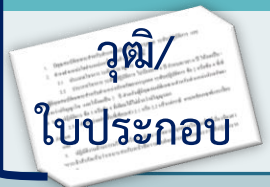
วิธีการประเมินบุคคล : พิจารณาจากเอกสารประกอบการประเมิน
บุคคล ตามหลักเกณฑ์การประเมินบุคคล เช่น ประวัติการรับ
ราชการ ผลการปฏิบัติงาน ผลงานวิชาการ หรืออาจใช้วิธีการ
สัมภาษณ์ร่วมด้วยก็ได้



คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับประเมินบุคคล (ตามประกาศ อ.ก.พ. สป. เมื่อ 27 มิถุนายน 2567)



1) มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง



ดำรงระดับ ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ

2) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุณวุฒิ หรือการอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วน ตามที่ ก.พ. กำหนด

3) มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งใน สายงาน ที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลแล้วแต่กรณี ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

กรณีการย้าย/การโอน

คุณวุฒิ \ ระดับ	ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	โดยให้พิจารณาณระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเป็นระยะเวลา 1 ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*	
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*	
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิบัตร หรือหนังสืออนุมัติบัตร	

คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน

กรณีการเลื่อน

คุณวุฒิ \ 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 หรือวุฒิบัตร หรือหนังสืออนุมัติบัตร	๒ ปี	๖ ปี

คณะกรรมการประเมินบุคคล



การนับเกือกูล

โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำวินิจฉัยที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลา

ที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้น มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ประเภททั่วไปให้นับได้ ไม่เกินครั้งหนึ่ง ของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

EX.

มาตรฐานกำหนด (spec) : สายงานพยาบาลวิชาชีพ



ระดับปฏิบัติการ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีคุณวุฒิต่ออย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิต่ออย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้นหนึ่ง หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง
2. ได้รับปริญญาโทหรือคุณวุฒิต่ออย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้นหนึ่ง หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง
3. ได้รับปริญญาเอกหรือคุณวุฒิต่ออย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้นหนึ่ง หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง
4. ได้รับปริญญาหรือคุณวุฒิต่ออย่างอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้นหนึ่ง หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง

ระดับชำนาญการพิเศษ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ และ
2. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้
 - 2.1 ประเภทอำนวยการ ระดับต้น
 - 2.2 ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
 - 2.3 ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 4 ปี
 - 2.4 ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า 2.1 หรือ 2.2 หรือ 2.3 แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด
- และ
3. ปฏิบัติงานด้านพยาบาลวิชาชีพ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

ระดับชำนาญการ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ และ
2. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้
 - 2.1 ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
 - 2.2 ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า 6 ปี กำหนดเวลา 6 ปี ให้ลดเป็น 4 ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ ข้อ 2 หรือข้อ 4 ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท และให้ลดเป็น 2 ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ ข้อ 3 หรือข้อ 4 ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก
 - 2.3 ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า 2.1 หรือ 2.2 แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด
- และ
3. ปฏิบัติงานด้านพยาบาลวิชาชีพ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

ระดับเชี่ยวชาญ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติ
2. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้
 - 2.1 ประเภทอำนวยการ ระดับสูง
 - 2.2 ประเภทอำนวยการ ระดับต้น ไม่น้อยกว่า 1 ปี
 - 2.3 ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
 - 2.4 ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 3 ปี
 - 2.5 ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า 2.1 หรือ 2.2 หรือ 2.3 หรือ 2.4 แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด
- และ
3. ปฏิบัติงานด้านพยาบาลวิชาชีพ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี



<https://knowledge.ocsc.go.th/th/standard-position/>





Web Site ระบบตรวจสอบคุณวุฒิ
<https://accreditation.ocsc.go.th>



ระดับ 4 = ปฏิบัติการ 4 ปี
ระดับ 5 = ปฏิบัติการ 2 ปี

ว 10/2557 : อนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ลดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ของผู้ดำรงตำแหน่ง ระดับ 4 ขึ้นไปของสายงาน
 ที่เริ่มต้นจากระดับ 1 หรือระดับ 2 ตาม พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535
กรณีข้าราชการเปลี่ยนสายงาน (ประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งประเภทวิชาการ)





หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008.1/154 ลงวันที่ 6 มิถุนายน 2556

ก.พ. อนุมัติให้นำระยะเวลาการปฏิบัติงานขณะเป็น พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ที่ได้รับการจ้างอย่างต่อเนื่องในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มานับรวมกับข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้

154

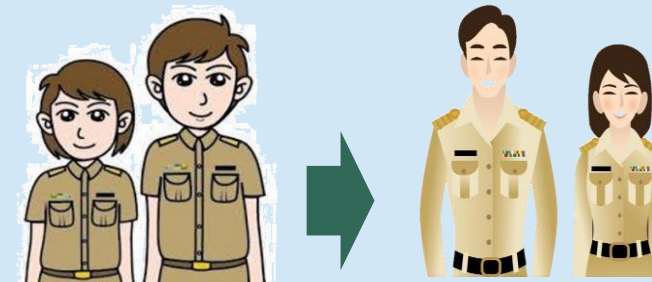


ลูกจ้างชั่วคราว ต้องมีระยะเวลาต่อเนื่องกันอย่างน้อย ๑ ปี

ลูกจ้างชั่วคราว + พนักงานราชการ ต้องมีระยะเวลาต่อเนื่องกันของทั้ง ๒ ประเภท จึงจะมีสิทธินับระยะเวลาทั้ง ๒ ช่วงได้

ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้ง (ย้าย โอน เลื่อน)ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในขณะเป็นพนักงานราชการหรือลูกจ้างชั่วคราว นับถึงวันก่อนบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญมานับรวมได้

หมายเหตุ ให้ถือว่าผลการปฏิบัติงาน ผลงาน หรือประสบการณ์ในขณะเป็นพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว หรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ของผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการแต่งตั้งได้



หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012.2/235 ลงวันที่ 16 ตุลาคม 2560

235

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

กพ. อนุมัติให้นำระยะเวลาการปฏิบัติงานขณะเป็น พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ที่ได้รับการจ้างให้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเสมือนพนักงานประจำในกระทรวงสาธารณสุข อยู่ก่อน 3 ต.ค. 60 ซึ่งรวมถึงกรณีมีการเว้นช่วงการบรรจุเนื่องจากวันก่อนการบรรจุเป็นวันหยุดราชการ โดยกรณีที่เคยได้รับการจ้างเป็น พนักงานราชการ หรือลูกจ้างชั่วคราวมาก่อน จะต้องเป็นการจ้างต่อเนื่องทุกช่วงเวลา และในการปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว จะต้องเป็นการปฏิบัติงานเต็มเวลาอย่างต่อเนื่องเสมือนพนักงานประจำเป็นเวลา 1 ปีขึ้นไประยะเวลาเพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งได้



หมายเหตุ ให้ถือว่าผลการปฏิบัติงาน ผลงาน หรือประสบการณ์ในขณะที่เป็นพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว หรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ของผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการแต่งตั้งได้

จะต้องปฏิบัติราชการในส่วนราชการนั้น เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยห้ามโอนไปส่วนราชการอื่น เว้นแต่ กรณีลาออก



ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งใน สายงาน ที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล

ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๘/ว ๑๒๗๗



สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง การจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ เพื่อประโยชน์
ในการย้าย การโอน ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด

- ๒ -

รายการแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ
ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๑. การจัดกลุ่มตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษลงมา

กลุ่มที่	ตำแหน่ง
๑	นายแพทย์ นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม) นายแพทย์ (ด้านสาธารณสุข) นายแพทย์ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)
๒	ทันตแพทย์ (ด้านทันตกรรม) ทันตแพทย์ (ด้านทันตสาธารณสุข)
๓	เภสัชกร (ด้านเภสัชกรรมคลินิก) เภสัชกร (ด้านเภสัชสาธารณสุข) เภสัชกร (ด้านเภสัชกรรมการผลิต)
๔	พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)
๕	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาลห้องผ่าตัด)
๖	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาลห้องคลอด)
๗	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน)
๘	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาลผู้ป่วยหนัก)
๙	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการตรวจและรักษาพยาบาลพิเศษ)
๑๐	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาลผู้สูงอายุ)
๑๑	นักฟิสิกส์การแพทย์
๑๒	นักรังสีการแพทย์ (ด้านบริการทางวิชาการ)
๑๓	นักเทคนิคการแพทย์ (ด้านบริการทางวิชาการ)
๑๔	นักกายภาพบำบัด (ด้านบริการทางวิชาการ)
๑๕	นักกิจกรรมบำบัด (ด้านบริการทางวิชาการ)
๑๖	นักจิตวิทยาคลินิก (ด้านบริการทางวิชาการ)
๑๗	นักเวชศาสตร์การสื่อสารความหมาย
๑๘	นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก
๑๙	แพทย์แผนไทย
๒๐	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ด้านระบบงานคอมพิวเตอร์)
๒๑	นักกายอุปกรณ์

- ตัวอย่าง -

เพื่อประโยชน์การย้าย/การโอน

จัดกลุ่มตำแหน่ง

หนังสือ สธ 0208.10/ว 1288 ลว. 2 ก.พ. 67

๒๖ นักวิชาการสาธารณสุข
นักวิชาการสาธารณสุข (ด้านบริการทางวิชาการ)
นักวิชาการสาธารณสุข (ด้านส่งเสริมพัฒนา)
นักจิตวิทยา
นักสังคมสงเคราะห์

๓๔ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
นักจัดการงานทั่วไป
นักทรัพยากรบุคคล
นักเทศสัมพันธ์
นักวิชาการเผยแพร่
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา
นักประชาสัมพันธ์

คณะกรรมการประเมินบุคคลและ
ผลงาน

กรณีการย้าย/โอน
จากกลุ่ม A ไปกลุ่ม B

กรณีการเลื่อนระดับ
จากกลุ่ม A ไปกลุ่ม B

คณะกรรมการประเมินบุคคล

รวมข้าราชการ
ประเภทอื่นด้วย



ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งใน สายงาน ที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล

สายงานพยาบาลวิชาชีพ

๔	พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	A
---	--	---

๕	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาลห้องผ่าตัด)	B
๖	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาลห้องคลอด)	
๗	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน)	
๘	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาลผู้ป่วยหนัก)	
๙	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการตรวจและรักษาพยาบาลพิเศษ)	
๑๐	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาลวิสัญญี)	

A. ย้าย/โอน B.
←
กลุ่มที่ 4 กลุ่มที่ 5 - 10

ไม่ต้อง เสนอ คกก. ประเมินบุคคลและผลงาน พิจารณา
เสนอ ผู้มีอำนาจฯ ม. 57 พิจารณาลงนาม คส. ได้เลย

A. ย้าย/โอน B.
→
กลุ่มที่ 4 กลุ่มที่ 5 - 10

(ไม่เคยดำรง ตน. กลุ่ม 5-10 มาก่อน)

ต้อง เสนอ คกก. ประเมินบุคคลและผลงาน พิจารณา
ก่อนเสนอ ผู้มีอำนาจฯ ม. 57 พิจารณาลงนาม คส. ⚠

- ตัวอย่าง -



เพื่อประโยชน์การย้าย/การโอน

สายงานนักสาธารณสุข

จัดกลุ่มตำแหน่ง ↑
หนังสือ สธ 0208.10/ว 1288 ลว. 2 ก.พ. 67

๑. การจัดกลุ่มตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษลงมา (ต่อ)
หมายเหตุ
กรณีนี้ ๑ เพื่อประโยชน์ในการย้าย
- ให้พยาบาลวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในกลุ่มที่ ๕ - ๑๐ เป็นกลุ่มเดียวกันกับกลุ่มที่ ๔
 - ให้นักวิชาการสาธารณสุข ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในกลุ่มที่ ๒๖ ที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักฟิสิกส์การแพทย์ เป็นกลุ่มเดียวกันกับตำแหน่งนักฟิสิกส์การแพทย์ กลุ่มที่ ๓๑
 - ให้นักวิชาการสาธารณสุข ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในกลุ่มที่ ๒๖ ที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักสาธารณสุข เป็นกลุ่มเดียวกันกับตำแหน่งนักสาธารณสุข กลุ่มที่ ๒๕

“การย้าย/การโอน” ต้องระดับเดียวกัน ⚠



A	๒๕	นักสาธารณสุข
B	๒๖	นักวิชาการสาธารณสุข นักวิชาการสาธารณสุข (ด้านบริการทางวิชาการ) นักวิชาการสาธารณสุข (ด้านส่งเสริมพัฒนา) นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์

A. ย้าย/โอน B.
←
กลุ่มที่ 25 กลุ่มที่ 26

ไม่ต้อง เสนอ คกก. ประเมินบุคคลและผลงาน พิจารณา
เสนอ ผู้มีอำนาจฯ ม. 57 พิจารณาลงนาม คส. ได้เลย

A. ย้าย/โอน B.
→
กลุ่มที่ 25 กลุ่มที่ 26
(ไม่เคยดำรง ตน. กลุ่ม 26 มาก่อน)

ต้อง เสนอ คกก. ประเมินบุคคลและผลงาน พิจารณา
ก่อนเสนอ ผู้มีอำนาจฯ ม. 57 พิจารณาลงนาม คส. ⚠

let's talk.

change



ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง
หรือเคยดำรงตำแหน่งใน **สายงาน**
ที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล

คุณวุฒิ	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 หรือวุฒิปัตร์ หรือ หนังสืออนุมัติบัตร		๒ ปี	๖ ปี

OLD

อนุมัติให้นับสายงานตามบัญชีจัดกลุ่มฯ

(กรณีการเลื่อน)



OLD



V 1 2 3

ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ที่ สธ 0208.10/ว 123 ลงวันที่ 11 มกราคม 2565

NEW

V 6 5 0 5

ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ที่ สธ 0208.10/ว 6505 ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2567

การเลื่อน



ตามประกาศ อ.ก.พ. สป.

เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2567

ต้องดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งเท่านั้น

NEW

หากระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงาน

ตามตารางข้างต้น **ไม่มี** หรือมีแต่ไม่ครบ

ต้องนับถือกฎ โดย คกก.ประเมินบุคคลฯ



เอกสารประกอบการพิจารณาขอนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งใน สายงาน ที่ขอเกี่ยวคู่กับตำแหน่งที่ขอประเมิน

NEW

เอกสารประกอบการพิจารณาขอนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่ขอเกี่ยวคู่กับตำแหน่งที่ขอประเมิน

ของ นาย/นาง/นางสาว.....ตำแหน่ง..... (ด้าน.....(ถ้ามี)) ตำแหน่งเลขที่.....
 ส่วนราชการ (ระบุงาน/กลุ่มงาน/กลุ่ม/รพ./สสจ.).....
 ประเมินเพื่อดำรงตำแหน่ง..... (ด้าน.....(ถ้ามี)) ตำแหน่งเลขที่..... ส่วนราชการ.....

ชื่อ - สกุล/ ตำแหน่งปัจจุบัน/วุฒิ	ช่วงเวลาดำรงตำแหน่ง ที่ขอเกี่ยวคู่	ตำแหน่ง/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในตำแหน่งที่ขอเกี่ยวคู่	ระยะเวลา ที่ขอเกี่ยวคู่	จำนวนผู้ร่วม ดำเนินการ	สัดส่วนที่ผู้ ขอเกี่ยวคู่ได้ ปฏิบัติงาน %	ตำแหน่ง/ลักษณะงาน ของตำแหน่ง ที่ขอประเมิน	ผู้รับรอง (เซ็นทุกหน้า)
ชื่อ..... ตำแหน่ง..... วุฒิ..... เมื่อ..... ได้รับใบประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) เมื่อ.....	เป็นช่วงระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง ที่ขอเกี่ยวคู่ทั้งหมด (แยกแต่ละระดับ แต่ละสายงาน) (เช่น ๑ พ.ศ. ๕๕ - ๓๐ เม.ย ๖๓)	เป็นการดำรงตำแหน่งที่ขอเกี่ยวคู่ แยกเป็นแต่ละระดับ (เป็นงานที่ปฏิบัติจริง) ตำแหน่งที่ ๑.....ระดับ..... มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้	เป็นระยะเวลารวม เฉพาะที่ดำรงตำแหน่ง แต่ละสายงาน แต่ละระดับ (เช่น ๘ ปี)	ผู้ร่วมปฏิบัติงาน ของแต่ละงาน เช่น ถ้าทำคนเดียว ให้ใช้ (-)	เช่น ๑๐๐%	เป็นลักษณะงาน ที่ไปดำรงตำแหน่งใหม่ โดยแยกเป็นแต่ละ ระดับให้ตรงตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด (.....) ชื่อผู้ขอประเมิน วัน/เดือน/ปี (.....)
	<div style="border: 1px dashed red; border-radius: 15px; padding: 10px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p>ลักษณะงานที่ใช้ปฏิบัติจริง (ระบุให้ครบทั้ง 4 ด้าน)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านปฏิบัติการ 2. ด้านการวางแผน 3. ด้านการประสานงาน 4. ด้านการบริการ </div>	ระดับ..... ปฏิบัติ ดังนี้	*รวมระยะเวลาของแต่ละ ตำแหน่งแล้วจะต้องมียอด รวมเท่ากับ ช่องที่ ๒	<div style="border: 1px dashed red; border-radius: 15px; padding: 10px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p>ลักษณะงานที่ใช้ปฏิบัติจริง (ระบุให้ครบทั้ง 4 ด้าน)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านปฏิบัติการ 2. ด้านการวางแผน 3. ด้านการประสานงาน 4. ด้านการบริการ </div>	https://www.ocsc.go.th/th/job/standard-position	ชื่อและตำแหน่งผู้บังคับบัญชา ที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน วัน/เดือน/ปี (.....) ชื่อและตำแหน่งผู้บังคับบัญชา เหนือขึ้นไป ๑ ระดับ วัน/เดือน/ปี	<div style="border: 1px dashed red; border-radius: 15px; padding: 10px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p>ผู้รับรอง : ให้ระบุ ชื่อ - สกุล และตำแหน่ง/ ตำแหน่งทางการบริหาร เช่น หัวหน้ากลุ่มงาน /ผอ. เป็นต้น</p> </div>

วิธีดำเนินการคัดเลือก สำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ

แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. สป. ลว. 27 มิ.ย. 67



เมื่อมีตำแหน่งว่าง และจะว่าง

- **ระดับชำนาญการ** ให้หน่วยงานพิจารณาจะใช้วิธีการย้าย การโอน หรือการเลื่อน โดยไม่ต้องเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ให้ความเห็นชอบวิธีการดำเนินการ
- **ระดับชำนาญการพิเศษ** ให้ใช้วิธีการเลื่อน แต่หากหน่วยงานพิจารณาจะใช้วิธีการย้าย หรือการโอน ให้แจ้งเหตุผลและความจำเป็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการเมื่อพิจารณาวิธีการได้แล้วให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการแล้วแต่กรณี

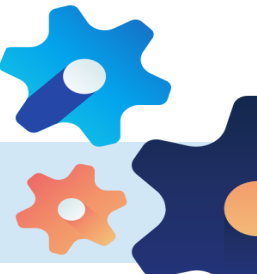
วิธีการดำเนินการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

วิธีการดำเนินการคัดเลือกชั้นชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

- เมื่อมีตำแหน่งว่าง และจะว่าง
 - ระดับชำนาญการ ให้หน่วยงานพิจารณาจะใช้วิธีการย้าย การโอน หรือการเลื่อน โดยไม่ต้องเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ให้ความเห็นชอบวิธีการดำเนินการ (กรณีหน่วยงานบริหารกลางเลือกวิธีการเลื่อน ให้แจ้งกองบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคล)
 - ระดับชำนาญการพิเศษให้ใช้วิธีการเลื่อน แต่หากหน่วยงานพิจารณาจะใช้วิธีการย้าย หรือการโอน ให้แจ้งเหตุผลและความจำเป็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการเมื่อพิจารณาวิธีการได้แล้วให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการแล้วแต่กรณี (กรณีสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเลือกวิธีการย้าย หรือการโอน ให้แจ้งกองบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 พิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคล)
 - ระดับเชี่ยวชาญ ให้ใช้วิธีการเลื่อน แต่หากหน่วยงานพิจารณาจะใช้วิธีการย้าย หรือการโอน ให้แจ้งเหตุผลและความจำเป็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการแล้วแต่กรณี ดังนี้
 - กรณีสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ให้แจ้งกองบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 พิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคล
 - หน่วยงานในเขตสุขภาพ เลือกวิธีการย้าย หรือการโอน ให้แจ้งสำนักงานเขตสุขภาพเพื่อเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคล
- เมื่อพิจารณาวิธีการได้แล้วให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการแล้วแต่กรณี ดังนี้

การย้าย/โอน	การเลื่อน
หน่วยงานประเภทศรีษะปลัดฯ หรือคัดเลือกเฉพาะสิทธิ โดมีตำแหน่งว่างหรือความจำเป็นของบุคคลและประโยชน์ที่ทรงราชการจะได้รับ ดังนี้ 1. คัดเลือกได้บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานเดียวกันหรือในต่างสำนักงานและเป็นสำนักงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสำนักงานในตำแหน่งที่ผู้ยื่นคำร้องอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา 57 ใช้สิทธิปิดในการแต่งตั้ง 2. คัดเลือกได้บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานเดียวกันหรือในต่างสำนักงานและเป็นสำนักงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสำนักงานในตำแหน่งที่ผู้ยื่นคำร้องอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้เสนอคณะกรรมการ ที่ ๒๐๖๖ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขแต่งตั้ง พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ๒๐๖๖ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กำหนด	คณะกรรมการ ที่ ๒๐๖๖ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แต่งตั้ง ดำเนินการดังนี้ 1. ประเภทศรีษะปลัดฯ โดมีระยะเวลาในการรับสมัครไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ และประกาศให้ทราบล่วงหน้าก่อนวันเปิดรับสมัครไม่น้อยกว่า 3 วันทำการ 2. ประกาศตามชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับราชการคัดเลือกบุคคลล่วงหน้าก่อนวันคัดเลือก ๓ วันทำการ 3. ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ๒๐๖๖ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กำหนด 4. ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่ง 1 คน โดมีใบประกาศรับชื่อและคำโครงการรวมทั้งข้อเสนอสวนสวัสดิการที่เสนอขอประเมิน สัดสวนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน 5. แจ้งผู้ผ่านการประเมินบุคคลส่งผลงานภายใน 180 วัน นับแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หากพ้นระยะเวลาดังกล่าวแล้ว ผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลยังไม่ส่งผลงานจะถือว่าไม่ประสงค์จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง 6. ดำเนินการตรวจสอบกรณีมีผู้ทักท้วงกระบวนการประเมินบุคคล และรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57

หมายเหตุ : หากใช้วิธีการย้าย หรือการโอน ให้แจ้งเหตุผลและความจำเป็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการแล้วแต่กรณี



วิธีดำเนินการคัดเลือก ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. สป. ลว. 27 มิ.ย. 67

1. กรณีมีผู้ครองตำแหน่ง	1.1 คุณสมบัติ ไม่ครบ ที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนระดับ ชพ. (ผู้ครองดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	▶▶ 1. ให้ย้ายผู้ครองตำแหน่งเดิมไปดำรงตำแหน่งว่าง 2. นำตำแหน่งไปดำเนินการ โดยวิธีการเลื่อนระดับ ชพ. (ดำเนินการแล้วไม่มีผู้เหมาะสม) 3. หน่วยงานอาจจะพิจารณา ใช้วิธีการเลื่อน หรือการย้าย หรือการโอน ระดับ ชพ.
	1.2 คุณสมบัติ ครบ ที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนระดับ ชพ.	▶▶ 1. ให้ประเมินบุคคลในตำแหน่งระดับควบคุมเป็นโอกาสแรก (ดำเนินการแล้วไม่ผ่านการประเมินบุคคล หรือไม่ผ่านการประเมินผลงาน) 2. ให้ย้ายผู้ครองตำแหน่งเดิมไปดำรงตำแหน่งว่าง 3. นำตำแหน่งไปดำเนินการ โดยวิธีการเลื่อนระดับ ชพ. (ดำเนินการแล้วไม่มีผู้เหมาะสม) 4. หน่วยงานอาจจะพิจารณา ใช้วิธีการเลื่อน หรือการย้าย หรือการโอน ระดับ ชพ.
	1.3 เมื่อหน่วยงานดำเนินการตามข้อ 1.1 หรือ 1.2 แล้ว (ไม่มีผู้เหมาะสม)	▶▶ อาจใช้วิธีการย้าย หรือการโอน ระดับชำนาญการ โดยไม่ต้องเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ให้ความเห็นชอบวิธีการดำเนินการ
2. กรณีตำแหน่งว่าง และจะว่าง	2.1 ให้ใช้วิธีการเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ แต่หากหน่วยงานอาจจะพิจารณา ใช้วิธีการย้าย หรือการโอน ระดับ ชพ. ให้แจ้งเหตุผลและความจำเป็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา 57 พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการ เมื่อพิจารณาวิธีการได้แล้วให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการแล้วแต่กรณี	
	2.2 เมื่อหน่วยงานได้ดำเนินการตามข้อ 2.1 แล้ว ไม่มีผู้เหมาะสม อาจใช้วิธีการย้าย หรือการโอน ระดับชำนาญการ โดยไม่ต้องเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ให้ความเห็นชอบวิธีการดำเนินการ	

หมายเหตุ : เฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ หากใช้วิธีการย้าย หรือการโอน ให้แจ้งเหตุผลและความจำเป็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการแล้วแต่กรณี

วิธีดำเนินการ

สป. ๖ 6505

ตำแหน่งสำหรับผู้ que ประสพการณ์ด้านวิทยาศาสตร์

กระบวนการและขั้นตอน

1

กรณีมีผู้ครองตำแหน่ง

1.1 คุณสมบัติ **ไม่ครบ**

ย้ายผู้ครองตำแหน่ง
ไปดำรงตำแหน่งว่าง

นำตำแหน่งไปคัดเลือก
(โดยวิธีการเลื่อน)

หน่วยงานอาจพิจารณา
(ใช้วิธีย้าย หรือโอน)*

พิจารณาแล้ว

ไม่มีผู้เหมาะสม

กรณี **ไม่ผ่าน**

การประเมินบุคคล หรือ การประเมินผลงาน

1.2 คุณสมบัติ **ครบ**

ให้ประเมินบุคคล
ในตำแหน่งระดับควบ
เป็นโอกาสแรก

1.3 เมื่อหน่วยงานดำเนินการตามข้อ 1.1 หรือ 1.2 แล้ว
ไม่มีผู้เหมาะสม อาจใช้วิธีการย้าย หรือโอน ระดับชำนาญการ
โดยไม่ต้องเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ ให้ความเห็นชอบวิธีการดำเนินการ

* แจ้งเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ
พิจารณาให้ความเห็นชอบ
ก่อนดำเนินการตามหลักเกณฑ์

วิธีดำเนินการ

สป. ๖ 6505

ตำแหน่งสำหรับผู้ทีประสพการณ์ด้านวิทยาศาสตร์

กระบวนการและขั้นตอน

2

กรณีตำแหน่งว่าง และจะว่าง

2.1 ให้ใช้วิธีการเลื่อน
ระดับชำนาญการพิเศษ

แต่หากหน่วยงานพิจารณาจะใช้วิธีการย้าย หรือโอน ระดับชำนาญการพิเศษ
แจ้งเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ
ก่อนดำเนินการตามหลักเกณฑ์

2.2 เมื่อหน่วยงานได้ดำเนินการตามข้อ 2.1 แล้ว
ไม่มีผู้เหมาะสม อาจใช้วิธีการย้าย หรือโอน ระดับชำนาญการ
โดยไม่ต้องเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ ให้ความเห็นชอบวิธีการดำเนินการ

การย้าย/โอน	การเลื่อน
<p>หน่วยงานประกาศรับสมัครฯ หรือคัดเลือกผู้เหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคลและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. คัดเลือกได้บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่<u>จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน</u>กับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา 57 ใช้ดุลพินิจในการแต่งตั้ง 2. คัดเลือกได้บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่<u>ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน</u>กับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้เสนอคณะกรรมการฯ ที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขแต่งตั้ง พิจารณา ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กำหนด 	<p>คณะกรรมการฯ ที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แต่งตั้ง ดำเนินการดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประกาศรับสมัครฯ โดยมีระยะเวลาในการรับสมัคร ไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ และประกาศให้ทราบล่วงหน้าก่อนวันเปิดรับสมัคร ไม่น้อยกว่า 3 วันทำการ 2. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกบุคคล ล่วงหน้าก่อนวันคัดเลือก ฯ ไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ 3. ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กำหนด 4. ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ 1 คน โดยในประกาศระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้ง ข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนตัวตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) 5. แจ้งผู้ผ่านการประเมินบุคคลส่งผลงานภายใน 180 วัน นับแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หากพ้นระยะเวลาดังกล่าวแล้ว ผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลยังไม่ส่งผลงาน จะถือว่าไม่ประสงค์จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง 6. ดำเนินการตรวจสอบกรณีมีผู้ทักท้วงกระบวนการประเมินบุคคล และรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57

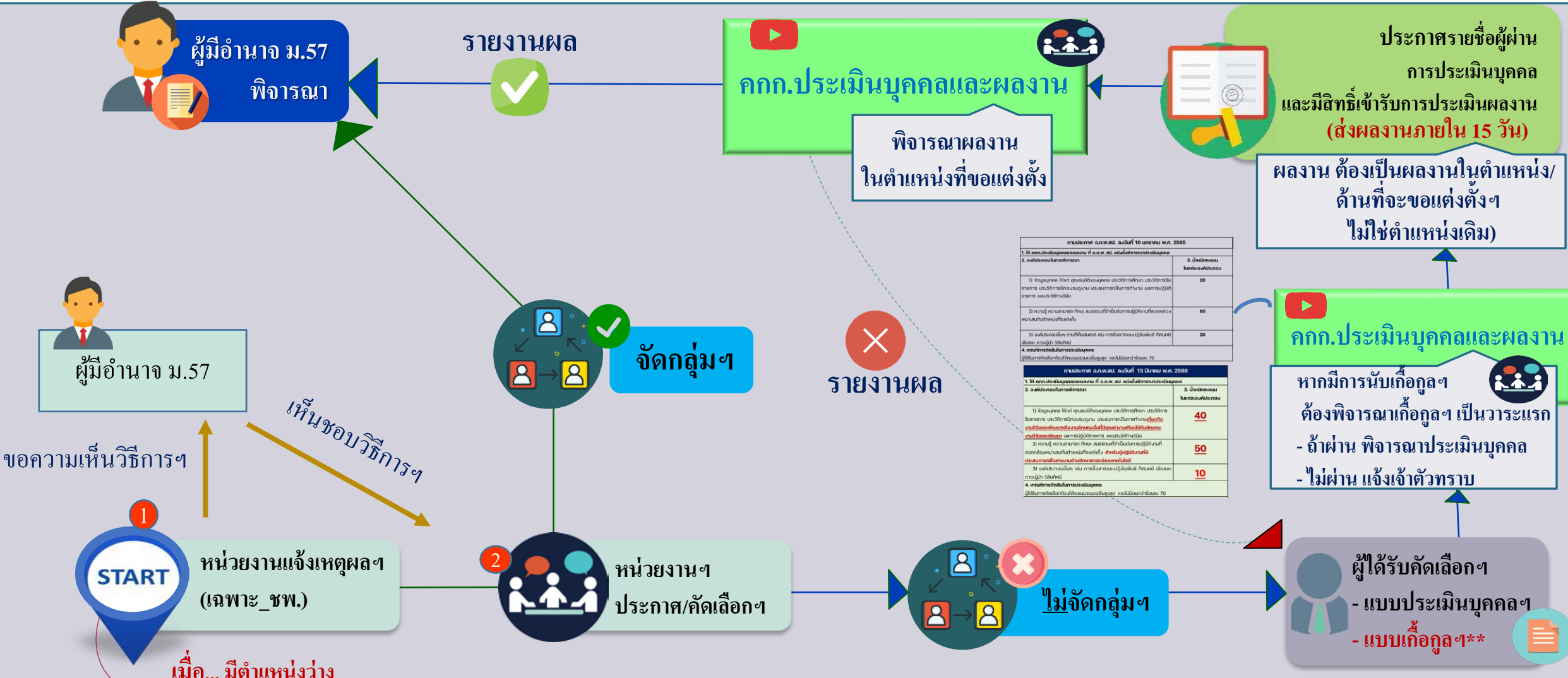
หมายเหตุ :

1. ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 กรณีการย้ายภายในจังหวัด หมายถึง ผู้ว่าราชการจังหวัด กรณีการย้ายข้ามจังหวัดภายในเขตสุขภาพ หมายถึง ผู้ตรวจราชการกระทรวงประจำเขตสุขภาพ
2. ผู้รับผิดชอบเสนอวิธีการดำเนินการในตำแหน่งว่างและจะว่าง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณา ได้แก่
 1. ราชการบริหารส่วนกลาง หมายถึง กองบริหารทรัพยากรบุคคล (ระดับชำนาญการพิเศษ/
 2. เขตสุขภาพ หมายถึง สำนักงานเขตสุขภาพ (ระดับเชี่ยวชาญ)
3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด หมายถึง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (ระดับชำนาญการพิเศษ)
4. โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป หมายถึง กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป (ระดับชำนาญการพิเศษ)

วิธีการดำเนินการ **การย้าย/การโอน** ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ



(ต่างสายงาน หรือสายงานเดียวกันต่างกลุ่มตำแหน่งฯ)



ตามประกาศ ก.น.พ.บ. ลงวันที่ 10 เมษายน พ.ศ. 2565		
1. 30 คกก.ประเมินบุคคลและผลงาน ก.อ.พ.บ. พ.ศ. ๒๕๖๕	3. จำนวนคกก.ในเขตของแต่ละกรม	
2. องค์ประกอบในการพิจารณา		
1) ใจผู้ถูกประเมิน	กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	20
2) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ด้านงานปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	60
3) องค์ประกอบอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการประเมินเป็นผู้พิจารณา	กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	20

ตามประกาศ ก.น.พ.บ. ลงวันที่ 13 มีนาคม พ.ศ. 2566		
1. 30 คกก.ประเมินบุคคลและผลงาน ก.อ.พ.บ. พ.ศ. ๒๕๖๖	3. จำนวนคกก.ในเขตของแต่ละกรม	
2. องค์ประกอบในการพิจารณา		
1) ใจผู้ถูกประเมิน	กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	40
2) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ด้านงานปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	50
3) องค์ประกอบอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการประเมินเป็นผู้พิจารณา	กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	10

****สายงานเดียวกันไม่ต้องนับถือคุณฯ** จัดทำเฉพาะแบบประเมินบุคคลฯ เช่น พยาบาลวิชาชีพ ย้ายเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญ

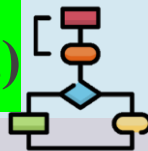


องค์ประกอบในการพิจารณา	น้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ
1. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย	20
2. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	30
3. ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมินและในกรณีที่มีผลงานอื่นที่มีผู้ร่วมจัดทำผลงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย	30
4. ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน	10
5. อื่นๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ ทัศนคติ เสียสละ ก้าวหน้า วิสัยทัศน์	10
เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคล ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนนรวมเฉลี่ยสูงสุด และไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	

องค์ประกอบในการพิจารณา	น้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ
1. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย	<u>10</u>
2. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	30
3. ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมินต้องมีลักษณะงานเกี่ยวกับงานวิจัยและพัฒนาหรืองานลักษณะอื่นที่มีคุณค่างานเทียบได้กับลักษณะงานวิจัยและพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และในกรณีที่ผลงานนั้น มีผู้ร่วมจัดทำผลงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย	<u>40</u>
4. ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน	10
5. อื่นๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ ทัศนคติ เสียสละ ก้าวหน้า วิสัยทัศน์	10



*สามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มการขอรับการประเมินฯ ได้ที่ เว็บไซต์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข



องค์ประกอบในการพิจารณา	น้ำหนักคะแนน ในแต่ละองค์ประกอบ
1. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย	20
2. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	30
3. ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมินและในกรณีที่มีผลงานนั้น มีผู้ร่วมจัดทำผลงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงานรวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย	30
4. ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน	10
5. อื่นๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ ทัศนคติ เสียสละ ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์	10

องค์ประกอบในการพิจารณา	น้ำหนักคะแนน ในแต่ละองค์ประกอบ
1. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย	<u>10</u>
2. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	30
3. ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมิน <u>ต้องมีลักษณะงานเกี่ยวกับงานวิจัยและ</u> <u>พัฒนาหรืองานลักษณะอื่นที่มีคุณค่างานเทียบได้กับลักษณะงานวิจัย</u> <u>และพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60</u> และในกรณีที่ผลงานนั้น มีผู้ร่วมจัดทำผลงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ประเมินและผู้ร่วมจัดทำ ผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย	<u>40</u>
4. ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน	10
5. อื่นๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ ทัศนคติ เสียสละ ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์	10



ทั้งนี้ ต้อง ได้รับการจัดสรรตำแหน่งคืน และขอใช้ตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่ สป. กำหนด

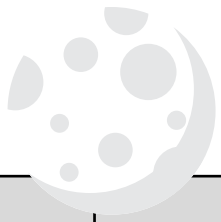
คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ



https://hr.moph.go.th/site/hr_moph/?page_id=2148

สำเนาคำสั่งแต่งตั้ง คกก. ประเมินบุคคลฯ







คณะกรรมการ
ประเมินบุคคลฯ

สสจ./สวศ./สวท.

คำสั่งคณะกรรมการฯ ที่ อ.ก.พ.สป. แต่งตั้ง

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	คณะกรรมการฯ	สร 0208.10/ว 6505 ลว. 27 มิ.ย. 67
1	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (สสจ.) 	คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อการย้าย และการโอน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัด อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน	อ.ก.พ. สป. ที่ 36/2567 ลว. 14 มิ.ย. 67
		คณะกรรมการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนขั้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ	อ.ก.พ. สป. ที่ 37/2567 ลว. 14 มิ.ย. 67
2	โรงพยาบาลศูนย์/ โรงพยาบาลทั่วไป (รพศ./รพท.) 	คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อการย้าย และการโอน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัด อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน	อ.ก.พ. สป. ที่ 36/2567 ลว. 14 มิ.ย. 67
		คณะกรรมการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนขั้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ	อ.ก.พ. สป. ที่ 37/2567 ลว. 14 มิ.ย. 67



เพื่อประเมินบุคคลฯ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่ อ.ก.พ. สป. กำหนด รวมถึงสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี



คกก.ประเมินบุคคล เพื่อการย้าย และการโอน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
 ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
 แบบทำคำสั่ง อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ 36/2567 ลงวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2567

สสจ. (คส.อกพ.สป.ที่ 36/2567 ลว. 14 มิ.ย. 67)



บัญชีรายชื่อคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้าย และการโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
 ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
 (แบบทำคำสั่ง อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๓๖/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗)

๒. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| (๑) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด | ประธานกรรมการ |
| (๒) นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด หรือรักษาการในตำแหน่งหรือผู้ได้รับมอบหมาย
ให้ปฏิบัติหน้าที่นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) สำนักงาน
สาธารณสุขจังหวัด หากไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง หรือรักษาการในตำแหน่ง
หรือผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ให้ประธานกรรมการตาม (๑)
มอบหมายผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป
เป็นกรรมการแทน | กรรมการ |
| (๓) นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา)
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด หรือรักษาการในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข
เชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด หากไม่มี
ผู้ดำรงตำแหน่ง/รักษาการในตำแหน่ง ให้ผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข
ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ(ด้านบริการทางวิชาการ)สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแทน | กรรมการ |
| (๔) ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภท
วิชาการในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่จะย้าย หรือโอน และอยู่ในสายงาน
เดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะย้าย
หรือโอน จำนวน ๒ คน โดยประธานกรรมการตาม (๑) เป็นผู้มอบหมาย | กรรมการ |
| (๕) หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด | เลขานุการ |

หมายเหตุ : ๑. กรณีที่คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน ตาม (๔) ไม่ครบตามองค์ประกอบให้แต่งตั้ง
 จากข้าราชการพลเรือนสามัญภายในเขตสุขภาพ หากภายในเขตสุขภาพไม่มี หรือมีแต่ไม่ครบ
 ให้แต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขให้ครบ
 ตามองค์ประกอบ

๒. องค์ประกอบของคณะกรรมการฯ ต้องครบและในวันประชุมองค์ประกอบต้องครบถ้วน

องค์ประกอบที่ (2)

นายแพทย์ ชพ./ชช. (ด้านเวชกรรมป้องกัน) สสจ. **หรือ**รักษาการในตำแหน่ง
หรือผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ นายแพทย์ ชช. (ด้านเวชกรรมป้องกัน) สสจ.
หากไม่มี ผู้ดำรงตำแหน่ง **หรือ**รักษาการในตำแหน่ง **หรือ**ผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่
 ให้ประธานกรรมการ มอบหมายกรรมการ ผอ.รพช. ระดับ ชพ. ขึ้นไป



เป็นกรรมการแทน

องค์ประกอบที่ (3)

นักวิชาการสาธารณสุข ชพ./ชช. (ด้านส่งเสริมพัฒนา) สสจ.
หรือรักษาการในตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ชช. (ด้านส่งเสริมพัฒนา) สสจ.
หากไม่มี ผู้ดำรงตำแหน่ง **หรือ**รักษาการในตำแหน่ง
 ให้ผู้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ชพ./ชช. (ด้านบริการทางวิชาการ) สสจ.



เป็นกรรมการแทน

องค์ประกอบที่ (4)

ให้ประธานกรรมการ เป็นผู้มอบหมายกรรมการ
 ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
 ในระดับไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะย้าย หรือโอน และอยู่ในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่
 ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะย้าย หรือโอน จำนวน 2 คน
หากไม่มีครบองค์ประกอบ ตาม (4) ให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ภายในเขตสุขภาพ
หากไม่มีในเขตสุขภาพ ให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญภายใน สป.



คกก.ประเมินบุคคล **เพื่อการย้าย และการโอน**ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
แบบทำยคำสั่ง อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ 36/2567 ลงวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2567

รพศ./รพท. (คส.อกพ.สป.ที่ 36/2567 ลว. 14 มิ.ย. 67)

๓. โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป ประกอบด้วย

(๑) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป
 (๒) รองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ กรณีไม่มีผู้ทำหน้าที่ให้แต่งตั้ง
 รองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ ในโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป
 ภายในจังหวัด หากภายในจังหวัดไม่มีให้แต่งตั้งภายในเขตสุขภาพ
 เป็นกรรมการแทน

ประธานกรรมการ
กรรมการ

(๓) รองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล หรือรักษาการในตำแหน่ง
ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป

กรรมการ

(๔) ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภท
วิชาการในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่จะย้าย หรือโอน และอยู่ในสายงาน
เดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะย้าย
หรือโอน จำนวน ๒ คน โดยประธานกรรมการตาม (๑) เป็นผู้มอบหมาย

กรรมการ

(๕) หัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป

เลขานุการ

องค์ประกอบที่ (2)

รอง ผอ. ฝ่ายการแพทย์
! หากไม่มี ผู้ทำหน้าที่ ให้แต่งตั้ง รอง ผอ. ฝ่ายการแพทย์
 ใน รพศ./รพท. ภายในจังหวัด หากไม่มี ให้แต่งตั้งภายในเขต เป็นกรรมการแทน

องค์ประกอบที่ (4)

ให้ประธานกรรมการ เป็นผู้มอบหมายกรรมการ
 ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
 ในระดับไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะย้าย หรือโอน และอยู่ในสายงานเดียวกันหรือสายงาน
 ที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะย้าย หรือโอน จำนวน 2 คน
! หากไม่มีครบองค์ประกอบ ตาม (4) ให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ
 ภายในเขตสุขภาพ หากไม่มีในเขตสุขภาพ ให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญภายใน สป.

หมายเหตุ : ๑. กรณีโรงพยาบาลชุมชนที่ยกฐานะเป็นโรงพยาบาลทั่วไป และผู้อำนวยการโรงพยาบาลยังดำรงตำแหน่ง
ระดับเชี่ยวชาญ ให้ใช้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
และกรณีหน่วยงานที่คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน ตาม (๔) ไม่ครบตามองค์ประกอบ
ให้แต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญภายในเขตสุขภาพ หากภายในเขตสุขภาพไม่มี หรือมีแต่ไม่ครบ
ให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขให้ครบตามองค์ประกอบ
๒. องค์ประกอบของคณะกรรมการฯ ต้องครบและในวันประชุมองค์ประชุมต้องเกินกึ่งหนึ่ง



Om

คกก.ประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบทำยคำสั่ง อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ 37/2567 ลงวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2567

บัญชีคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

(แบบทำยคำสั่ง อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๓๗/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗)

๒. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ประกอบด้วย

- (๑) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด
- (๒) นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด หรือรักษาการในตำแหน่ง หรือผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด หากไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง หรือรักษาการในตำแหน่งหรือผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ให้ประธานกรรมการตาม (๑) มอบหมายกรรมการตาม (๔) เป็นกรรมการแทน

ประธานกรรมการ
กรรมการ

- (๓) นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด หรือรักษาการในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด หากไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง หรือรักษาการในตำแหน่ง ให้ผู้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ (ด้านบริการทางวิชาการ) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด แทน

กรรมการ

- (๔) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปที่ประธานกรรมการตาม (๓) เป็นผู้มอบหมาย ยกเว้นจังหวัดสมุทรสาคร มอบหมายข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ

กรรมการ

- (๕) สาธารณสุขอำเภอ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่ประธานกรรมการตาม (๑) เป็นผู้มอบหมาย

กรรมการ

- (๖) หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

เลขานุการ

หมายเหตุ : ๓. หากกรรมการตาม (๔) หรือ (๕) ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ประธานกรรมการตาม (๓) มอบหมายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ

๒. องค์กรประกอบของคณะกรรมการฯ ต้องครบและในวันประชุมองค์ประชุมต้องเกินกึ่งหนึ่ง

สสจ.

(คส.อกพ.สป.ที่ 37/2567 ลว. 14 มิ.ย. 67)

องค์กรประกอบที่ (2)

นายแพทย์ ชพ./ชช. (ด้านเวชกรรมป้องกัน) สสจ. หรือรักษาการในตำแหน่ง หรือผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ นายแพทย์ ชช. (ด้านเวชกรรมป้องกัน) สสจ. หากไม่มี ผู้ดำรงตำแหน่ง หรือรักษาการในตำแหน่ง หรือผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ให้ประธานกรรมการ มอบหมายกรรมการ (๔) ผอ.รพช. ระดับ ชพ. ขึ้นไป เป็นกรรมการแทน

องค์กรประกอบที่ (3)

นักวิชาการสาธารณสุข ชพ./ชช. (ด้านส่งเสริมพัฒนา) สสจ. หรือรักษาการในตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ชช. (ด้านส่งเสริมพัฒนา) สสจ. หากไม่มี ผู้ดำรงตำแหน่ง หรือรักษาการในตำแหน่ง ให้ผู้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ชพ./ชช. (ด้านบริการทางวิชาการ) สสจ. เป็นกรรมการแทน

องค์กรประกอบที่ (4) และ (5)

ให้ประธานกรรมการ เป็นผู้มอบหมายกรรมการ (4) ผอ.รพช. ระดับ ชพ. ขึ้นไป (ยกเว้น จ.สมุทรสาคร ให้มอบหมาย ขรก. ไม่ต่ำกว่า ชพ.) (5) สสอ. ระดับ ชพ. ขึ้นไป หากไม่มี ผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ประธานกรรมการ มอบหมาย ขรก. ไม่ต่ำกว่า ชพ. เป็นกรรมการแทน



คกก. ประเมินบุคคล **เพื่อเลื่อน** ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
แบบท้ายคำสั่ง อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ 37/2567 ลงวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2567

รพศ./รพท. (คส.อกพ.สป.ที่ 37/2567 ลว. 14 มิ.ย. 67)

๓. โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป ประกอบด้วย
- (๑) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป
 - (๒) รองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ กรณีไม่มีผู้ทำหน้าที่ให้แต่งตั้งรองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ ในโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป ภายในจังหวัด หากภายในจังหวัดไม่มีให้แต่งตั้งภายในเขตสุขภาพ เป็นกรรมการแทน
 - (๓) รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร หรือผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร ซึ่งต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป
 - (๔) รองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล หรือรักษาการในตำแหน่งซึ่งต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป
 - (๕) ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษที่ประธานกรรมการตาม (๑) เป็นผู้มอบหมาย
 - (๖) หัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป

ประธานกรรมการ
กรรมการ
กรรมการ
กรรมการ
กรรมการ
เลขานุการ

องค์ประกอบที่ (2)

➔ รอง ผอ. ฝ่ายการแพทย์ **หากไม่มี** ผู้ทำหน้าที่ ให้แต่งตั้ง รอง ผอ. ฝ่ายการแพทย์
หน่วยงาน รพศ./รพท. ภายในจังหวัด **หากไม่มี** ให้แต่งตั้งภายในเขต
เป็นกรรมการแทน

องค์ประกอบที่ (3) และ (4)

➔ (3) รอง ผอ. ฝ่ายบริหาร **หรือ** ผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่
ซึ่งต้องดำรงตน.ระดับ ชพ. ขึ้นไป

➔ (4) รอง ผอ. ฝ่ายการพยาบาล **หรือ** รักษาการในตำแหน่ง
ซึ่งต้องดำรงตน.ระดับ ชพ. ขึ้นไป

⚠ **หาก (3) และ (4) ไม่ได้** ดำรงตำแหน่งระดับ ชพ
ให้แต่งตั้งกรรมการตาม (5) **ขรก. ไม่ต่ำกว่า** ชพ.
เพิ่มเติมให้ครบตามองค์ประกอบ



หมายเหตุ : ๑. หากกรรมการตาม (๓) หรือ (๔) ไม่ได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ
ให้แต่งตั้งกรรมการตาม (๕) เพิ่มเติมให้ครบตามองค์ประกอบ

๒. กรณีโรงพยาบาลชุมชนที่ยกฐานะเป็นโรงพยาบาลทั่วไป และผู้อำนวยการโรงพยาบาล
ยังดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้ใช้คณะกรรมการประเมินบุคคล ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
และกรณีหน่วยงานที่คณะกรรมการประเมินบุคคลตาม (๕) ไม่ครบตามองค์ประกอบให้แต่งตั้ง
จากข้าราชการพลเรือนสามัญภายในเขตสุขภาพ

๓. องค์ประกอบของคณะกรรมการฯ ต้องครบและในวันประชุมองค์ประชุมต้องเกินกึ่งหนึ่ง



Om

แบบฟอร์มการประเมินบุคคลา



<https://moph.cc/60MBIK4xH>
ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ 

แบบฟอร์มการเลื่อน (ระดับควบฯ) กรณีตำแหน่งทั่วไป (1.1.1) VS ตำแหน่งสายงานวิทย์ (1.2.1)

ต่างกันอย่างไร ?

แบบฟอร์ม ๑.๑.๑ ตำแหน่งสำหรับปฏิบัติราชการประจำ

แบบแสดงรายละเอียดประกอบการขอประเมินบุคคล

ของ
..... (ชื่อ-สกุล).....

ตำแหน่ง..... (ด้าน.....) (ถ้ามี)

ตำแหน่งเลขที่..... ส่วนราชการ.....

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง

ตำแหน่ง..... (ด้าน.....) (ถ้ามี)

ตำแหน่งเลขที่..... ส่วนราชการ.....

- 5 -

- ๕ -

ส่วนที่ ๒ ผลการประเมินการปฏิบัติงานหรือผลสัมฤทธิ์ของงาน (ผู้มีลักษณะเกี่ยวข้องกับงานวิจัยและพัฒนางาน)

๑. เรื่อง.....

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ.....

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่เข้ามามีส่วนในการปฏิบัติงาน.....

๔. อุปสรรคสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินงาน และเป้าหมายของงาน.....

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ).....

๖. การนำไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กร.....

๗. ความทุ่มเทและความขยันหมั่นเพียรในการดำเนินงาน.....

๘. มีคุณงามความดีหรือการทำความดี.....

๙. จิตสำนึกและ.....

๑๐. การแนะนำของงาน (ถ้ามี).....

๑๑. มีส่วนผลงานของผู้ประเมิน (ระบุร้อยละ).....

- 8 -

- ๘ -

๕. แบบสรุปความเห็นในการประเมินบุคคล

ชื่อผู้ประเมิน.....

ตำแหน่งที่ขอประเมิน.....

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมตาม ประสบการณ์การทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และประวัติการวินัย	๓๐
๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้รับมอบหมาย	๓๐
๓. ทัศนคติของงานที่จะประเมินคือ มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกับงานวิจัยและพัฒนา หรืองานลักษณะอื่นที่มีคุณค่าทางเทคนิคได้ปฏิบัติงานที่มีความวิริยะอุตสาหะ มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความรับผิดชอบสูง มีส่วนร่วมและเสนอแนะปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงาน รวมทั้งราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐
๔. จิตสำนึกและวินัยการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ	๓๐
๕. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น การสั่งการและปฏิบัติงานพิเศษ ทัศนคติ เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	๓๐
รวม	๑๕๐

๖. ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

() เหมาะสม (ระบุเหตุผล).....

() ไม่เหมาะสม (ระบุเหตุผล).....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

๗. ความเห็นของผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

() ไม่เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น (ระบุเหตุผล).....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

หมายเหตุ : คำรับรองของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและรองผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปมีผลต่อผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ประเมินบุคคลตามระเบียบนี้

ต่างกันว่า องค์ประกอบ และน้ำหนักคะแนน



แบบฟอร์ม_การเลื่อน (ตำแหน่งว่าง และตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งจะเกษียณ)

(สำหรับตำแหน่งที่เป็นสายงานวิทย์ และไม่ใช้สายงานวิทย์)

2.1 ประกาศรับสมัคร (เพื่อเลื่อน)

(ก) ไม่ใช้สายงานวิทย์ **VS** (ข) สายงานวิทย์

ต่างกันที่ องค์ประกอบ และน้ำหนักคะแนน

2.2 ใบสมัครขอรับการประเมินบุคคล (เพื่อเลื่อน)



2.3 แบบแสดงรายละเอียดประกอบการขอประเมินบุคคล




ต้องสำเนาไปแนบกับ
ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลฯ (ชี้ตัว)
(ส่งอว. ภายใน 180 วัน)

2.4 เอกสารประกอบการพิจารณาการขอนับระยะเวลาเกือกุล

2.5 ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือกฯ



2.6 ประกาศรายชื่อผู้การประเมินบุคคลฯ

2.7 ตัวอย่างมติเกือกุลกรณีการเลื่อน

2.8 ตัวอย่างมอบหมาย กก.ประเมินบุคคล



แบบฟอร์ม



สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

Visits
7 516 342

Thai

หน้าแรก กองบริหารทรัพยากรบุคคล หน่วยงานภายใน ระบบสารสนเทศ **แบบฟอร์มต่างๆ** ติดต่อเรา ค้นหา

แบบฟอร์มประกอบการประเมินบุคคลฯ ตามหนังสือ สป. ที่ สธ 0208.10/ว 6505 ลงวันที่ 27 มิ.ย. 2567
และที่ สธ 0208.10/ว 685 ลงวันที่ 27 มิ.ย. 2567 (หน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง) NEW

https://hr.moph.go.th/site/hr_moph/?page_id=515454



FAQ การประเมินบุคคลฯ

https://hr.moph.go.th/site/hr_moph/



OLD ว 1470 ลว. 30 มีนาคม 2565

ในส่วน ที่ 2 ข้อ 11. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

NEW ว 6505 ลว. 27 มิถุนายน 2567

เพิ่ม

11. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

๑) สักส่วนของผลงาน..... (ระบุร้อยละ)

๒) สักส่วนของผลงาน..... (ระบุร้อยละ)

๓) สักส่วนของผลงาน..... (ระบุร้อยละ)

NEW UPDATE

การเลื่อน

OLD

ว 1470 ลว. 30 มีนาคม 2565

~~ตอนที่ ๔ แบบสรุปความเห็นในการประเมินบุคคล~~

~~ชื่อผู้ขอประเมิน~~

~~ตำแหน่งที่ขอประเมิน~~

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย	๒๐
๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	๓๐
๓. เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินและในกรณีที่ผลงานนั้น มีผู้ร่วมจัดทำผลงาน ให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย	๓๐
๔. ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน	๑๐
๕. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ ทักษะคิด เสียสละ ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์	๑๐
รวม	๑๐๐	

ข้อ 4. ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน

NEW

ว 6505 ลว. 27 มิถุนายน 2567

๔. แบบสรุปความเห็นในการประเมินบุคคล

ชื่อผู้ขอประเมิน

ตำแหน่งที่ขอประเมิน

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย	๒๐
๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	๓๐
๓. เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินและในกรณีที่ผลงานนั้น มีผู้ร่วมจัดทำผลงาน ให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย	๓๐
๔. ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน	๑๐
๕. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ ทักษะคิด เสียสละ ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์	๑๐
รวม	๑๐๐	

ข้อ 4. ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

NEW UPDATE

ตามตัวอย่างประกาศรับสมัคร

๗. การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลและการส่งผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ
ตามมาตรา ๕๗ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เห็นชอบ จะประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล
และผู้ผ่านการประเมินบุคคลจะต้องส่งผลงาน ภายใน ๑๘๐ วัน นับแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล
ทั้งนี้ สำหรับกรณีผู้ผ่านการประเมินบุคคลที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ.
จะต้องส่งผลงานเข้ารับการประเมิน เป็นเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๖ เดือน ตามที่ ก.พ. กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ พ.ศ.



หากเปิดรับสมัคร ในปีงบประมาณใด
ควรใส่ปี พ.ศ. (ของผู้เกษียณปีงบประมาณนั้น)

EX. ประกาศรับสมัครฯ วันที่ 17 ก.ค. 67 ก็ควรใส่ พ.ศ. 2567

เนื่องจาก ต้องการให้ผู้สมัครทราบว่า หากตนเองเป็นผู้ กษ. 67
และได้รับคัดเลือกฯ (ชี้ตัว) จะไม่สามารถส่งผลงานได้ ตามเงื่อนไขการส่งผลงาน
ที่ ก.พ. กำหนด

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลฯ ที่ ก.พ. และ อกพ.สป. กำหนด
ไม่ได้ห้ามให้ผู้ที่จะ กษ. ในปีฯ นั้นฯ สมัครเข้ารับคัดเลือก
หาก ขรก. **ผู้ใดมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ มีสิทธิสมัครได้ทุกคน**



EX. ประกาศรับสมัครฯ วันที่ 15 ต.ค. 67 ก็ควรใส่ พ.ศ. 2568

เนื่องจาก ต้องการให้ผู้สมัครทราบว่า หากตนเองเป็นผู้ กษ. 68
และได้รับคัดเลือกฯ (ชี้ตัว) จะสามารถส่งผลงานได้ไม่เกินวันที่ 31 มี.ค. 68
ต่อให้ประกาศฯ จะบอกว่าจะส่งได้ภายใน 180 วัน

เช่น ประกาศรายชื่อผู้ผ่านฯ (ชี้ตัว) ณ วันที่ 1 ธ.ค. 67 หากนับ
180 วัน จะเป็นวันที่ 28 พ.ค. 68 (ครบ180วัน) หากผู้ได้รับคัดเลือกฯ (ชี้ตัว)
เป็นผู้ กษ. 68 ก็ต้องส่งภายในวันที่ 31 มี.ค. 68 **ไม่ใช่**ส่งภายในวันที่ 28 พ.ค. 68



กรณีการเลื่อน ชพ. ถ้าเปิดรับสมัครแล้ว มีผู้สมัครที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงาน

ไม่ครบ ต้องดำเนินการอย่างไร?

ประกาศรับสมัครกำหนด

ให้ผู้สมัครที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงาน **ไม่ครบ**



ส่ง



- ใบสมัคร
- แบบประเมินบุคคลฯ
- แบบเก็้อกูลฯ



เมื่อเปิดรับสมัคร



ฝ่ายเลขฯ จัดประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคล เพื่อพิจารณาคุณสมบัติในเรื่องการขอขึ้นระยะเวลาเก็้อกูล



ยังไม่เข้าใจขั้นตอนการดำเนินการ ?



ใช้ไม่ได้

อยู่กลุ่ม ต.น. เดียวกัน ตามบัญชีจัดกลุ่ม

หากผ่าน

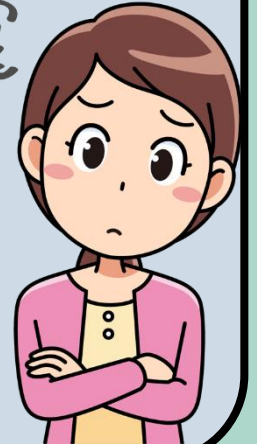


ก็ให้ดำเนินการประกาศรายชื่อเป็นผู้มีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือก

หากไม่ผ่าน



ก็แจ้งมติให้เจ้าตัวทราบ

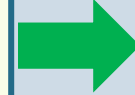


ผลงานที่จะส่งประเมินฯ เพื่อเลื่อน ชพ.



ตำแหน่งสำหรับผู้ทีประสพการณ์ด้านวิทยาศาสตร์ฯ

ผลงานที่ส่งเป็นเรื่องเดียวกัน
กับที่ส่งประเมิน
เพื่อขอกำหนดตำแหน่ง ได้หรือไม่



ได้

คณะกรรมการที่พิจารณาผลงาน



คณะกรรมการประเมินผลงาน
ของสำนักงานเขตสุขภาพ
ที่แต่งตั้งโดย อ.ก.พ. สป.



การดำเนินการคัดเลือก
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
ตำแหน่งในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

กลุ่มงานสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร กองบริหารทรัพยากรบุคคล

(เอกสารประกอบการบรรยาย 24 กรกฎาคม 2567)



ความเป็นมา



คำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ 97/2566
ลว. 23 ม.ค. พ.ศ. 2566
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข
มอบอำนาจให้ผู้ตรวจราชการกระทรวง
ปฏิบัติราชการแทนในการคัดเลือก
ข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

ก.พ. ยกเลิกหลักเกณฑ์ ว 14
และกำหนดหลักเกณฑ์
วิธีการ และเงื่อนไข การย้าย การโอน
และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
โดยให้ถือปฏิบัติตั้งแต่ 1 เม.ย. 2567
เป็นต้นไป
(ตามหนังสือ ว 5 ลว.22 มี.ค. 2567)



อ.ก.พ. สป. ครั้งที่ 3/2567
เมื่อวันที่ 15 พ.ค. 2567
กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ
และเงื่อนไขการประเมินบุคคลฯ
และแต่งตั้งคณะกรรมการ
ประเมินบุคคลฯ (เชี่ยวชาญ)



สป. ดำเนินการ

หนังสือ สป. ว 6505 ลว.27 มิ.ย. 2567

01

แจ้งหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข
วิธีการดำเนินการคัดเลือกฯ เชี่ยวชาญ



02

สำเนาคำสั่ง อ.ก.พ. สป. ที่ 38/2567
ลว. 14 มิ.ย. พ.ศ. 2567



03

แจ้งให้หน่วยงานในสังกัด ให้ถือปฏิบัติ
ตั้งแต่วันที่ 1 ก.ค. 2567 เป็นต้นไป





คำสั่ง อ.ก.พ. สป. ที่ 38/2567
ลว. 14 มิ.ย. พ.ศ. 2567

ได้กำหนดองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการฯ ดังนี้

องค์ประกอบ

บัญชีรายชื่อคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อการย้าย การโอน และการเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
(แนบท้ายคำสั่ง อ.ก.พ. สป. ที่ 38/2567 ลว.14 มิ.ย. พ.ศ. 2567)

2.เขตสุขภาพ (เขตสุขภาพที่ 1-12) ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| (1) ผู้ตรวจราชการกระทรวง | ประธานกรรมการ |
| (2) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ที่ประธานกรรมการมอบหมาย | กรรมการ |
| (3) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์หรือผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป
ที่ประธานกรรมการมอบหมาย | กรรมการ |
| (4) ประธานคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (CHRO) เขตสุขภาพ | กรรมการ |
| (5) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหรือผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์
หรือผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป ที่มีตำแหน่งว่าง | กรรมการ |
| (6) นักทรัพยากรบุคคลหรือผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ หรือประเภททั่วไป ไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญงาน | เลขานุการ |

ทั้งนี้ องค์ประกอบของคณะกรรมการฯ ต้องครบและในวันประชุมองค์ประชุมต้องเกินกึ่งหนึ่ง



คำสั่ง อ.ก.พ. สป. ที่ 38/2567

ลว. 14 มิ.ย. พ.ศ. 2567

ได้กำหนดองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการฯ ดังนี้ (ต่อ)

หน้าที่และอำนาจ

2. ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

2.1 กรณีการย้ายหรือการโอน

- (1) ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด
- (2) พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง
- (3) รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลตำแหน่งละ 1 คน พร้อมทั้งให้เหตุผลผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ดำเนินการต่อไป ในกรณีที่ไม่ผ่านการประเมินบุคคลให้รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งเหตุผล ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เพื่อดำเนินการแจ้งผู้นั้นทราบด้วย

2.2 กรณีการเลื่อน

- (1) ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด
- (2) พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง
- (3) รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 พิจารณาให้ความเห็นชอบ

2.3 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มอบหมาย

3. ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลมีวาระเท่ากับวาระของ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อครบวาระแล้ว ให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้ง อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข คณะใหม่



เขตสุขภาพดำเนินการคัดเลือก ระดับเชี่ยวชาญ ตาม ว 6505 ลว. 27 มิ.ย. 2567

กรณีย้าย การโอน

หลักเกณฑ์การประเมิน (ตาม ว 6505 ลว. 27 มิ.ย. 2567)

องค์ประกอบ และ น้ำหนักคะแนน

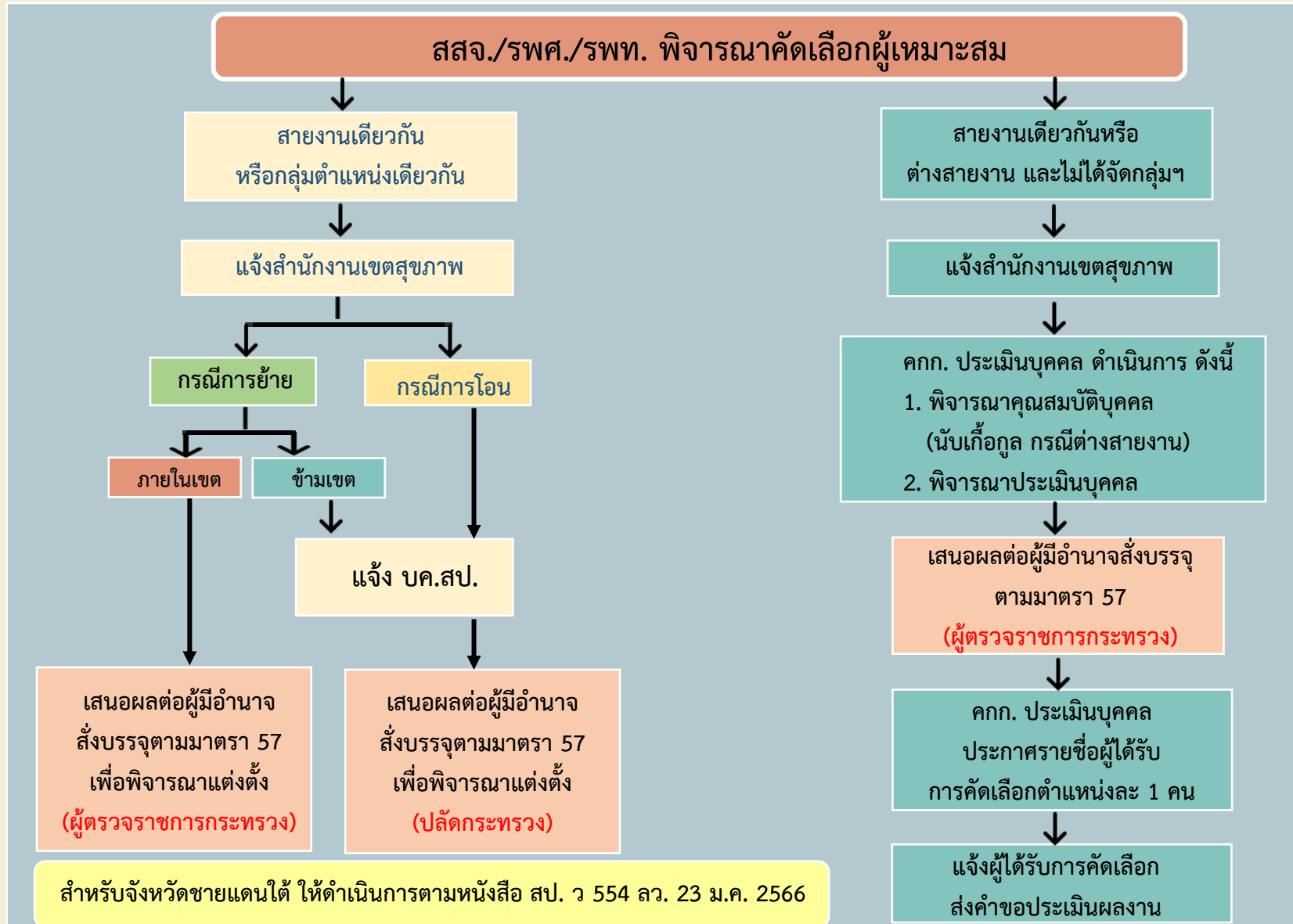
1 ข้อมูลบุคคล 20 คะแนน

2 ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ 60 คะแนน

3 อื่นๆ ตามที่เห็นสมควร 20 คะแนน



ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนนรวมเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 70



สำหรับจังหวัดชายแดนใต้ ให้ดำเนินการตามหนังสือ สป. ว 554 ลว. 23 ม.ค. 2566



เขตสุขภาพดำเนินการคัดเลือก ระดับเชี่ยวชาญ ตาม ว 6505 ลว. 27 มิ.ย. 2567

กรณีการเลื่อน

หลักเกณฑ์การประเมิน (ตาม ว 6505 ลว. 27 มิ.ย. 2567)

องค์ประกอบ และ น้ำหนักคะแนน

1	ข้อมูลบุคคล	20 คะแนน
2	ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ	30 คะแนน
3	เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินฯ	30 คะแนน
4	ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุง หรือพัฒนางาน	10 คะแนน
5	อื่นๆ ตามที่เห็นสมควร	10 คะแนน

 ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนนรวม เฉลี่ยสูงสุดและไม่น้อยกว่าร้อยละ 70



START

คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ ประกาศรับสมัคร

1

- ประกาศล่วงหน้าก่อนรับสมัครไม่น้อยกว่า 3 วันทำการ
- รับสมัครไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ



คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ พิจารณาระยะเวลาเก็ถือ (ถ้ามี)

3

กรณี ที่มีระยะการดำรงตำแหน่งในสายงานไม่ครบ
ต้องจัดทำแบบเก็ถือ



คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ

5

- ดำเนินการประเมินบุคคล
- เสนอผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57



แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือก

7

ส่งคำขอประเมินผลงานภายใน 180 วัน



เขตสุขภาพดำเนินการ

2

ฝ่ายเลขานุฯ ตรวจสอบข้อมูลผู้สมัคร
และจัดทำข้อมูล



4

คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ
ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์ฯ



6

คกก.ประเมินบุคคลฯ
ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก
ตำแหน่งละ 1 คน



- ระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน
- ข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน
- สัดส่วนของผลงาน
- ในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)



การประเมินบุคคลฯ ระดับเชี่ยวชาญ (การเลื่อน)

1. การตรวจคุณสมบัติผู้รับการประเมินบุคคล



คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินบุคคล

- คุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

เช่น คุณวุฒิตามที่ ก.พ. กำหนด (ป.ตรี/โท/เอก) สาขา.....

การดำรงตำแหน่งที่ผ่านมาแล้ว ชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 3 ปี
อำนวยการ ต้น ไม่น้อยกว่า 1 ปี

- มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ, การอบรมหลักสูตรเพิ่มเติม, วุฒิบัตร, หนังสืออนุมัติ ตามที่ ก.พ. กำหนด (ถ้ามี)

- มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง

คุณวุฒิ	ระยะเวลา
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	13 ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร 5 ปี)*	12 ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร 6 ปี)*	11 ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	11 ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิบัตร หรือหนังสืออนุมัติบัตร	9 ปี

กรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง

ตามคุณวุฒิของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ดำเนินการ ดังนี้

1. นำระยะเวลาในสายงานที่ **จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน** มาเป็นระยะเวลาในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามคุณวุฒิ (ว 1288 ลว. 2 ก.พ. 67)

2. นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นมา **นับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้**

2. การตรวจสอบเอกสารผู้รับการประเมินบุคคล



1. ชื่อตำแหน่ง (ด้าน..... (ถ้ามี) ตำแหน่งเลขที่ ที่สมัครเข้ารับการประเมิน

ต้องระบุให้ชัดเจน (สายงานแพทย์ ต้องมีวุฒิบัตร, หนังสืออนุมัติ ตามที่ ก.พ. กำหนด (ถ้ามี))

2. ชื่อผลงานและสัดส่วนเค้าโครงผลงานที่ขอรับการประเมินฯ

ผลงานที่จะส่งประเมินบุคคล ต้องระบุชื่อผลงาน สัดส่วนผลงาน ผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

ให้ถูกต้องตรงกับที่จะส่งประเมินผลงาน และต้องเป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่จะส่งประเมินผลงาน

3. เจาะไขผลงาน ตามที่ กพ กำหนด และเกณฑ์ของแต่ละสาขากำหนด (ว 6506 ลว. 27 มิ.ย. 67)

- เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นระหว่างดำรง ตน. ชำนาญการพิเศษ และเป็นผลงานไม่เกิน 5 ปี

- รูปแบบการจัดทำผลงานฯ เช่น วิจัย/รายงานวิเคราะห์วิจารณ์/ตำรา/คู่มือ/โครงการเด่น ฯลฯ

- จำนวนผลงาน และสัดส่วนในการจัดทำผลงานของผู้ขอประเมิน (ว 6506 ลว. 27 มิ.ย. 67)

4. ผลงานอื่นๆ เพิ่มเติมตามเกณฑ์ของแต่ละสาขากำหนด (ว 6506 ลว. 27 มิ.ย. 67)

- สาขาที่กำหนดให้ส่ง >> ผู้ขอประเมินระบุเพียงชื่อเรื่องเท่านั้น

- สาขาที่กำหนดให้ส่งได้ (ถ้ามี) >> ผู้ขอประเมินระบุเพียงชื่อเรื่องเท่านั้น หรือไม่ประสงค์จะส่งให้ระบุ ไม่มี หรือ -

- สาขาที่กำหนดไม่ต้องส่งผลงานเพิ่ม >> ผู้ขอประเมินระบุ ไม่มี หรือ -

5. การลงนามรับรอง (เมื่อลงนามแล้วจะเปลี่ยนแปลงแก้ไขไม่ได้)

การรับรองผลงาน

1) คำรับรองของผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

- ผู้ขอประเมินจัดทำผลงานคนเดียว **ไม่ต้องลงนาม** - ทำหลายคน **ผู้ร่วมจัดทำต้องลงนามด้วย**

2) คำรับรองของผู้ขอประเมิน - ผู้ขอประเมิน **ลงนามเพียงคนเดียว**

3) คำรับรองของผู้บังคับบัญชา - ผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ **เว้นแต่กรณีผู้บังคับบัญชา**

เป็นบุคคลเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้





การประเมินบุคคลฯ ระดับเชี่ยวชาญ (การเลื่อน)

ใบสมัคร

- ๔ - ส่วนที่ ๒

๓. ผลงานที่จะส่งประเมิน
 ให้ส่งผลงานวิชาการ/งานวิจัย รวมถึงผลงานอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกเหนือที่แต่ละสาขากำหนด
 (ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สส ๐๒๐๔.๐๔/ว ๒๕๐๖ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๗)

(ผลงานวิชาการ/งานวิจัย ให้ส่งตามจำนวนตามเกณฑ์ของแต่ละสาขากำหนด โดยให้เรียงตามความสำคัญหรือ
 ความสำคัญ โดยอย่างน้อย ๓ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง)

ผลงานลำดับที่ ๑
 เรื่อง.....
 ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ.....
 คำโครงเรื่องย่อ (สรุปเฉพาะสาระสำคัญ)

 การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ.....
 สักส่วนผลงานของผู้ขอประเมิน (ระบุรายละเอียด)
 กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้ประเมินและผู้ร่วม	สัดส่วนผลงาน	รายละเอียดของผลงานที่ดำเนินการ (ผู้ขอประเมินและผู้ร่วม)

การเผยแพร่ (ถ้ามี)
 ผลงานแล้วเสร็จและเผยแพร่แล้ว ระบุแหล่งเผยแพร่.....
 (โปรดแนบสำเนาการสาร)
 ผลงานแล้วเสร็จแต่ยังไม่เผยแพร่
 ผลงานยังไม่แล้วเสร็จ

ผลงานลำดับที่ ๒ หรือผลงานลำดับที่ ๓ (กรณีที่ไม่เกณฑ์แต่ละสาขาที่กำหนดให้ส่งได้มากกว่า ๑ เรื่อง)
 ให้ดำเนินการเหมือนผลงานลำดับที่ ๑ โดยให้สรุปผลการปฏิบัติงานไปเป็นเรื่อง ๆ ไป

ผลงานอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกเหนือที่แต่ละสาขาที่กำหนด (เช่น โครงร่างรศัน หรือ รายงานวิเคราะห์วิจารณ์ หรือ
 ผลงานบริการพิเศษระดับต้น หรือ คำว่า หรือ คู่มือ หรือ นวัตกรรม หรือ สิทธิบัตร หรือ วิทยานิพนธ์ หรือ ภาควิชาไม่ได้กำหนด
 ให้ส่งผลงานอื่น ๆ เพิ่มเติม (ระบุเฉพาะชื่อเรื่องเท่านั้น)
 เรื่อง.....

ชื่อผลงาน และสัดส่วนเค้าโครง
 ผลงานที่ขอรับการประเมินฯ
 และ
 ผลงานอื่น ๆ เพิ่มเติมตามเกณฑ์
 ที่แต่ละสาขากำหนด
 และ
 ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนา
 หรือปรับปรุงงาน

ต้องถูกต้อง
ตรงกันทั้งหมด

ในขั้นตอน
การประเมินบุคคล (ชี้ตัว)
และการประเมินผลงาน (ส่ง อวช.)

ประกาศผู้ผ่านฯ (ชี้ตัว)

ตัวอย่าง
(ผลงาน ๓ เรื่อง)

บัญชีรายละเอียดแนบท้ายประกาศคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ
เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (เขตสุขภาพที่.....)
ตามมติที่ประชุมครั้งที่/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕๖๗

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ส่วนราชการ/ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่ง เลขที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง ที่ได้รับการคัดเลือก	ตำแหน่ง เลขที่	สัดส่วนของ ผลงาน
๑	นาย.....	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม)	ผู้อำนวยการโรงพยาบาล (นายแพทย์เชี่ยวชาญ) (ด้านเวชกรรมป้องกัน)
ชื่อผลงานส่งประเมิน						๑๐๐%
การพัฒนากระบวนการจัดการแบบบูรณาการในโรงพยาบาลสนาม และโรงพยาบาล และ Hospital ในการดูแลผู้ป่วยโควิด โรงพยาบาล.....						
ชื่อผลงานอื่น ๆ เพิ่มเติม (เฉพาะตำแหน่งที่กำหนดให้ต้องส่งผลงานเพิ่มเติม ตามหนังสือ สป. ว ๒๕๐๖ ตว. ๒๗ มี.ย. ๖๗ ถ้าไม่มีให้ใส่เครื่องหมาย " - ")						
ระบบติดตามดูแลผู้ติดเชื้อราย ANIC4.0 ด้วย Chatbot "หมอพร้อม" LINE application.....						
ชื่อแนวคิดในการพัฒนางาน						
การบริหารจัดการแบบบูรณาการในการดูแลผู้ป่วยโควิดในคลินิกบริการเบาหวานและไต... โรงพยาบาล.....						
รายละเอียด "แนบท้าย"						

หมายเหตุ : ๑. "ชื่อผลงานส่งประเมิน" "ชื่อผลงานอื่น ๆ เพิ่มเติม" "ชื่อแนวคิดในการพัฒนางาน" คือข้อมูลในสมัครของผู้สมัคร
 ให้พิมพ์ข้อมูลให้ตรงตามที่ผู้สมัครกรอกไปในสมัคร เช่น ตัวอักษรพิมพ์เล็ก-พิมพ์ใหญ่, ตัวเลขอารบิก หรือเลขไทย เป็นต้น
 ๒. รายละเอียด "แนบท้าย" คือ สำเนาหรือไฟล์ต้นฉบับเอกสารในสมัครของผู้สมัคร หัวข้อใน ข้อ ๓. ผลงานที่จะส่งประเมิน
 ถึงข้อ ๔. ข้อเสนอแนวความคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน



การแต่งตั้ง



1 เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว



ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมเจ้าสังกัด กระทรวงเจ้าสังกัด หรือ สำนักงาน ก.พ. แล้วแต่กรณี ได้รับคำขอประเมินผลงานที่มี**เอกสารหลักฐานครบสมบูรณ์**



การแต่งตั้งเป็นไปตาม ว 255 ลว. 27 พ.ย. 2524 ว 38 ลว. 23 มี.ค. 2526 และ ว 9 ลว. 16 ม.ค. 2547 (**กรณีแต่งตั้งย้อนหลัง**)



การแต่งตั้ง ระหว่างการลา

2

การแต่งตั้งกรณีการเลื่อนข้าราชการ ประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น **ระหว่างการลา**

1) กรณีวันที่ผ่านการประเมินเป็นวันที่ข้าราชการผู้นั้นอยู่ปฏิบัติหน้าที่ (ส่งผลงานก่อนการลา และผลงานผ่านการประเมิน โดยไม่มีการแก้ไขผลงาน หรือมีการแก้ไขผลงานในส่วนที่ไม่เป็นสาระสำคัญ)

☀️ กรณีการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งใน **ตำแหน่งระดับควบ** ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งโดยให้ **มีผลย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่** กรมเจ้าสังกัด กระทรวงเจ้าสังกัด หรือ สำนักงาน ก.พ. แล้วแต่กรณี **ได้รับคำขอประเมินผลงาน** ที่มีเอกสารหลักฐานครบสมบูรณ์

☀️ กรณีการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งใน **ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งระดับควบ** และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรง **ตำแหน่งว่างทุกกรณี** ส่วนราชการมีคำสั่งให้ผู้นั้นรักษาการในตำแหน่งอยู่ก่อนแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งโดยให้ **มีผลย้อนหลังไป** **ได้ไม่ก่อนวันที่รักษาการในตำแหน่ง** และ **ไม่ก่อนวันที่** กรมเจ้าสังกัด กระทรวงเจ้าสังกัด หรือ สำนักงาน ก.พ. แล้วแต่กรณี **ได้รับคำขอประเมินผลงาน** ที่มีเอกสารหลักฐานครบสมบูรณ์



การแต่งตั้ง

2 การแต่งตั้งกรณีการเลื่อนข้าราชการ ประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นระหว่างการลา (ต่อ)

2) กรณีวันที่ผ่านการประเมินเป็นวันที่ข้าราชการผู้นั้นไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ (ส่งผลงานระหว่างการลา หรือส่งผลงานที่แก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงานระหว่างการลา)

➤➤ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งโดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นรายงานตัวเข้าปฏิบัติราชการ

3) กรณีวันที่ผ่านการประเมินเป็นวันที่ข้าราชการผู้นั้นอยู่ระหว่างการลาและยังคงมาปฏิบัติราชการ ในระหว่างการลานั้น (มีระยะเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า 4 เดือน และได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ในรอบการประเมินนั้น)

➤➤ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นตามแนวทาง ข้อ 1) โดยอนุโลม





กลุ่มงานสร้างความปลอดภัยเนื่องทางการบริหาร
กองบริหารทรัพยากรบุคคล



คู่มือแนวทางการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ



↓ DOWNLOAD



คู่มือแนวทางการประเมินบุคคล



<https://moph.cc/57m1kWeYd>



FAQ การประเมินบุคคล “ระดับเชี่ยวชาญ”



การประเมินบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ



1

ตำแหน่งที่สามารถนำมาดำเนินการรับสมัครคัดเลือกฯ

1. ตำแหน่งว่าง : ดำเนินการได้ทันที
2. ตำแหน่งจะว่าง เนื่องจากผู้ครองตำแหน่งจะเกษียณอายุราชการ : ดำเนินการได้ไม่ก่อน 6 เดือน ก่อนที่ผู้นั้นจะเกษียณอายุราชการ (ตัดได้ 1 เมษายน เป็นต้นไป)

* ข้อสังเกต : ตำแหน่งที่ถือว่าเป็นตำแหน่งจะว่าง ณ วันที่ 1 ตุลาคม

(ผู้ครองตำแหน่ง ต้องเป็นระดับเชี่ยวชาญหรือคณะกรรมการประเมินผลงานมีมติให้ผ่านการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญแล้ว แต่อยู่ระหว่างการดำเนินการเสนอคำสั่งแต่งตั้งให้เป็นเชี่ยวชาญ)

** หากผู้ครองตำแหน่งอยู่ในระดับชำนาญการพิเศษหรืออยู่ระหว่างประเมินผลงาน ไม่ถือว่าเป็นตำแหน่งเกษียณอายุราชการ หรือตำแหน่งจะว่าง (ไม่สามารถคัดเลือกล่วงหน้าได้)



การประเมินบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ



2

การรับสมัคร/การตรวจสอบหลักฐานการสมัคร

1. การตรวจสอบคุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัคร

- การครองระดับชำนาญการพิเศษ 3 ปี ขึ้นไป
- มีใบประกอบวิชาชีพ/หรือ วุฒิบัตร หนังสืออนุมัติ ในสายงานที่จะแต่งตั้ง
- ระยะเวลาในสายงาน ตามคุณวุฒิที่กำหนด

2. การตรวจสอบจำนวนผลงานตามเกณฑ์ที่แต่ละสาขากำหนด เช่น

- ชื่อผลงาน, จำนวนผลงาน, สัดส่วนผลงาน
- ผลงานอื่นๆ เพิ่มเติม (ถ้ามี)
- ข้อเสนอแนวคิด

ว 6506 ลว. 27 มิ.ย. 2567

3. ผลงานใดที่เคยนำส่งคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อเข้ารับ
การประเมินแล้ว จะนำผลงานนั้นมาเสนอเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้น
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

4. ผู้ได้รับการคัดเลือกที่จะเกษียณอายุราชการให้ส่งล่วงหน้าก่อน
เกษียณอายุราชการ 6 เดือน
(ส่งภายใน 180 วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล
และภายในวันที่ 31 มี.ค.)




3

การขอให้ตรวจสอบกรณีร้องเรียน ว่าผู้สมัครมีกรณีร้องเรียนถูกดำเนินการทางวินัย ถูกดำเนินคดีอาญา หรือคดีปกครอง หรืออื่น ๆ หรือพฤติกรรมทางจริยธรรมต้องดำเนินการอย่างไร

การเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานของผู้สมัคร จัดทำบันทึกถึงกลุ่มกฎหมายของหน่วยงานเพื่อขอให้ตรวจสอบกรณีร้องเรียนของผู้สมัคร เพื่อแนบเป็นหลักฐานในการรับรองว่าผู้สมัครไม่มีประวัติการ “ถูกกล่าวหา ร้องเรียนหรือถูกลงโทษทางวินัยหรืออาญา”
แนบส่งพร้อมเอกสารการสมัครประเมินบุคคล

EXAMPLE

 **บันทึกข้อความ**

ส่วนราชการ กลุ่มงาน..... โทร.....

ที่ สธ...../..... วันที่..... มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอให้ตรวจสอบกรณีร้องเรียน.....

เรียน หัวหน้า.....

ด้วยกลุ่มงาน..... ขอให้กลุ่ม..... พิจารณาตรวจสอบ
ข้าราชการ จำนวน ๒ ราย (นาง..... และรายอื่น ๆ) ดังรายละเอียดตามบัญชีรายชื่อที่แนบมาพร้อมนี้
ว่ามีกรณีร้องเรียนถูกดำเนินการทางวินัย ถูกดำเนินคดีอาญา หรือคดีปกครอง หรืออื่น ๆ หรือพฤติกรรมทาง
จริยธรรม หรือไม่ประการใด (ถ้ามีโปรดแนบเอกสาร)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ แล้วแจ้งให้กลุ่มงาน.....ทราบต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(.....)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงาน.....

บัญชีรายชื่อข้าราชการที่ขอตรวจสอบ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่ง/ ส่วนราชการปัจจุบัน	มีกรณีถูก ร้องเรียน	ถูกตั้ง คณะกรรมการ สอบสวน ทางวินัย	ถูกลงโทษ คดีอาญา/ คดีปกครอง หรืออื่น ๆ
๑	นาง.....	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) กลุ่มงาน..... สสจ.....			
๒	นางสาว.....	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ กลุ่มงาน..... สสจ.....			

ขอรับรองว่าผลการตรวจสอบข้อมูลข้างต้น เป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....

หมายเหตุ - ผู้รับรองข้อมูล คือ ผู้รับผิดชอบงานด้านข้อมูลประวัติทางวินัยของข้าราชการ



การประเมินบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ



4

การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล

1. การตรวจสอบก่อนเสนอผู้มีอำนาจลงนามประกาศ

- ตำแหน่ง / ตำแหน่งเลขที่ / ชื่อส่วนราชการ
- ชื่อผลงาน, จำนวนผลงาน, สัดส่วนผลงาน
- ผลงานอื่นๆ เพิ่มเติม (ถ้ามี)
- ข้อเสนอแนวคิด

ต้องถูกต้อง ตรงตามที่ระบุไว้ในใบสมัคร
เข้ารับการประเมินบุคคล

2. หากประกาศผิดหรือมีความคลาดเคลื่อน

แนวทางแก้ไข : ควรจะแก้ไขข้อความ/ข้อมูลที่คลาดเคลื่อนโดยทำเป็นประกาศแก้ไข





การประเมินบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ



5

การเสนอเห็นชอบผลการคัดเลือก

ผู้ลงนาม : **ผตร.ประจำเขตสุขภาพ หรือ ผตร. ที่ได้รับมอบให้ทำหน้าที่ประธาน**

- () เห็นชอบ
- () ไม่เห็นชอบ.....เนื่องจาก.....

(.....)

ผู้ตรวจราชการกระทรวง
ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงสาธารณสุข

2

ผู้ลงนาม : ผตร. หรือ สธ. (ในกรณีตำแหน่ง ผตร. วางลง หรือมี ผตร. แต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ และไม่ได้แต่งตั้ง รก. ไว้)

1

(.....)

ผู้ตรวจราชการกระทรวง
ประธานกรรมการประเมินบุคคลเพื่อการย้าย การโอน และการเลื่อนชั้น
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (เขตสุขภาพที่.....)

6

การออกคำสั่งให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่ง
(เมื่อประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนฯ ระดับเชี่ยวชาญ แล้ว ใครเป็นผู้ออกคำสั่งรักษาการในตำแหน่ง?)

- 1 คัดเลือกได้ผู้เหมาะสม ภายในจังหวัดเดียวกัน กับตำแหน่งที่คัดเลือก
เขตสุขภาพ แจ่งส่วนราชการเจ้าของตำแหน่ง เพื่อดำเนินการ
จัดทำคำสั่งจังหวัด + ลงนามโดยผู้ว่าราชการจังหวัด (ตาม คส.มอบอำนาจ คส.กส. 886/2554 ลว. 28 ก.ค. 2554 ข้อ 1.2)
- 2 คัดเลือกได้ผู้เหมาะสม ข้ามจังหวัดภายในเขตสุขภาพ กับตำแหน่งที่คัดเลือก
เขตสุขภาพ จัดทำคำสั่งกระทรวง + ลงนามโดยผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ
(ตาม คส.มอบอำนาจ คส.กส.97/2566 ลว. 23 ม.ค. 2566 ข้อ 2.8.3 (4))
- 3 คัดเลือกได้ผู้เหมาะสม ข้ามเขตสุขภาพ กับตำแหน่งที่คัดเลือก
เขตสุขภาพ แจ่งกองบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดำเนินการ
จัดทำคำสั่งกระทรวง + ลงนามโดยปลัดกระทรวงสาธารณสุข





การประเมินบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ

7

ข้อสังเกตในการปรับลดระดับตำแหน่ง

1

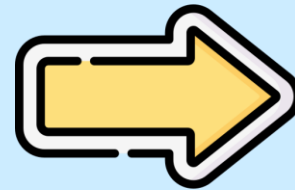
กรณีคัดได้ผู้จะเกษียณในปีนั้น

2

กรณีผู้ที่ส่งประเมินผลงานแล้ว

3

กรณีที่ไม่ได้จัดกลุ่มตำแหน่งไว้
และผู้ที่ได้รับการคัดเลือกไม่เคยดำรงตำแหน่ง
ในสายงานนั้น ในระดับ ชพ.



ไม่ต้องปรับลดระดับ



การประเมินบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ

8

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นระดับต่ำลง 1 ระดับ เพื่อรับย้ายผู้ได้รับการคัดเลือก ต้องดำเนินการอย่างไร?

1

เขตสุขภาพตรวจสอบ ว่าตำแหน่งของผู้ผ่านการประเมินบุคคล เป็นตำแหน่งเดียวกัน ด้านเดียวกัน และอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ตาม [ว 1288/2567 ลว. 2 ก.พ.2567](#) หรือไม่ หากเป็นตำแหน่งเดียวกัน ด้านเดียวกัน และอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ทำหนังสือแจ้งกองบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อเสนอ อ.ก.พ.สธ. พิจารณาปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง เป็นระดับต่ำลง 1 ระดับ เป็นการชั่วคราว (ระดับ ชพ)

2

แจ้งให้จังหวัดจัดทำคำสั่งย้ายผู้ผ่านการประเมินบุคคลไปดำรงตำแหน่งดังกล่าว ในระดับชำนาญการพิเศษ เมื่อ อ.ก.พ.สธ. มีมติปรับลดระดับตำแหน่งเป็นระดับ ชำนาญการพิเศษแล้ว
(สำหรับผู้ที่ยังไม่ส่งผลงานวิชาการ)





การประเมินบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ



9

เมื่อพบว่าผู้ผ่านการประเมินบุคคล ส่งประเมินผลงานที่แสดงชื่อผลงานวิชาการและสัดส่วนผลงาน ในขั้นตอนการประเมินบุคคลและประเมินผลงานไม่ตรงกัน ต้องดำเนินการอย่างไร

กรณียังไม่ส่งประเมินผลงาน



ระดับเชี่ยวชาญ : เสนอ คกก. ประเมินบุคคลฯ
ของเขตสุขภาพ พิจารณา

ระดับทรงคุณวุฒิ : เสนอ คกก. ประเมินบุคคลฯพิจารณา

กรณีส่งประเมินผลงานแล้ว



ระดับเชี่ยวชาญ : เสนอ อ.ก.พ. สป. พิจารณา

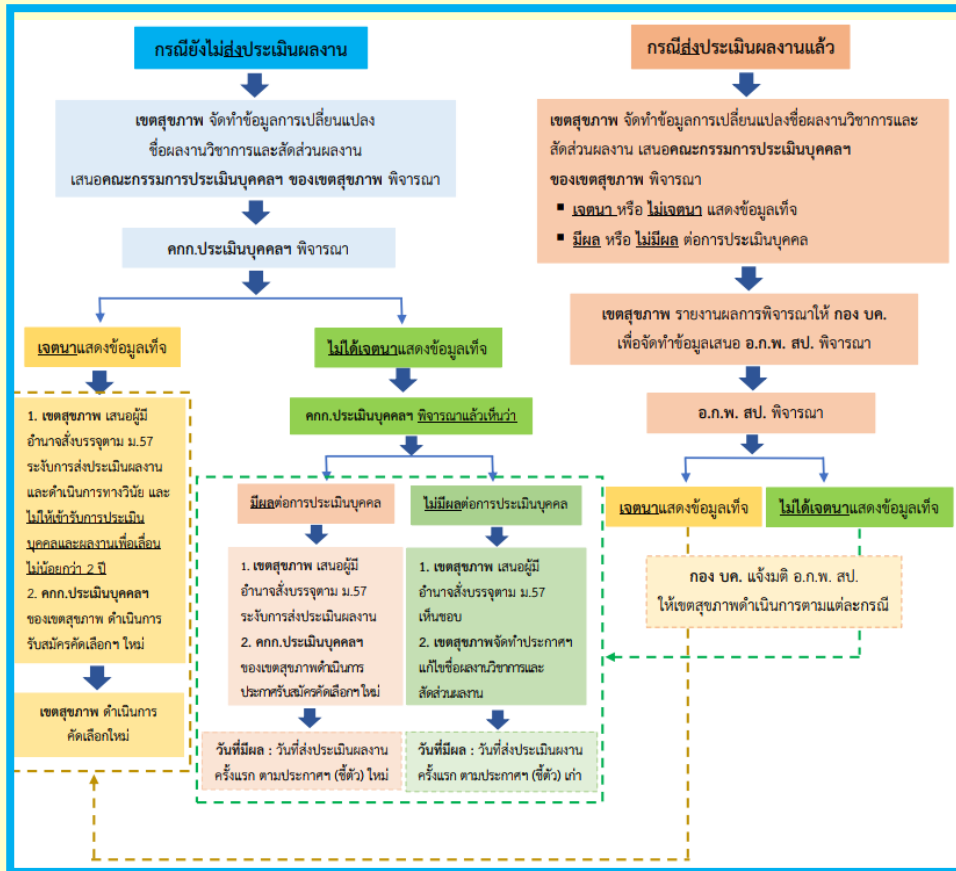
ระดับทรงคุณวุฒิ : เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา



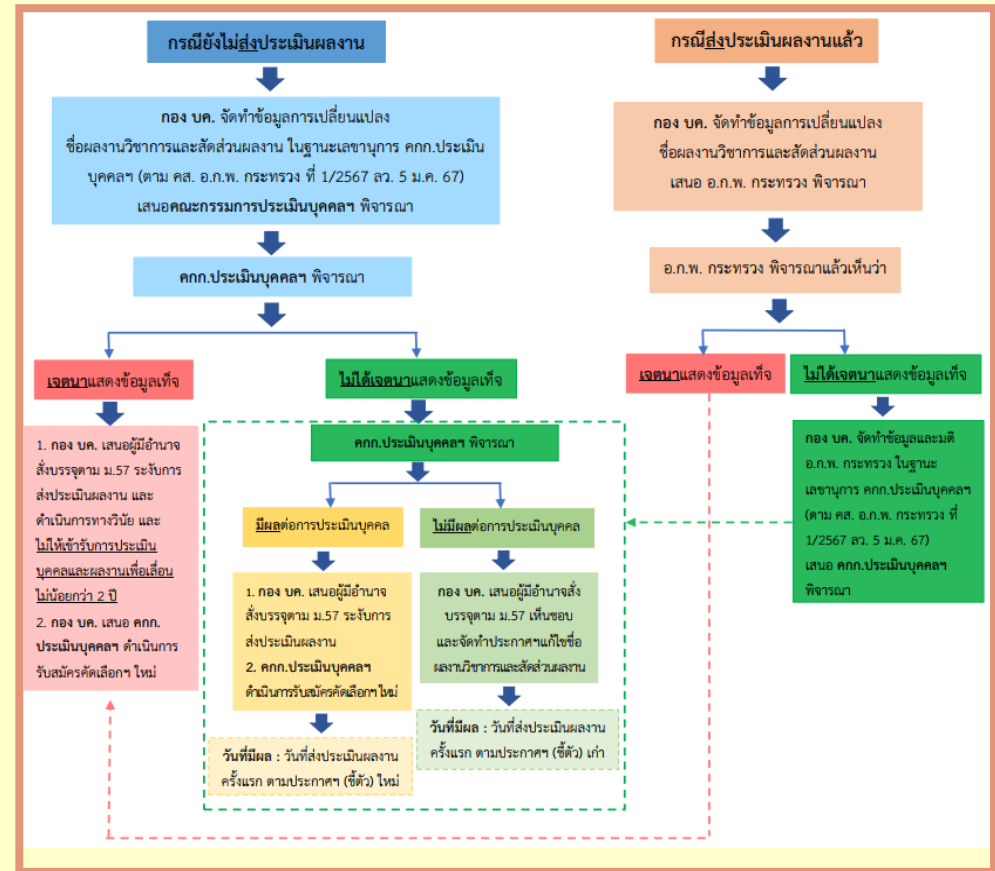


แนวทางการพิจารณาผู้ขอประเมินบุคคลที่แสดงชื่อผลงานวิชาการและสัดส่วนผลงาน ในขั้นตอนการประเมินบุคคลและประเมินผลงานไม่ตรงกัน

ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ



ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ





การคัดเลือกข้าราชการ ระดับเชี่ยวชาญ >>> ติดต่อประสานงาน

ผู้ดูแลแต่ละเขตสุขภาพ



อรวรรณ ประดา (กี)
เขต 1, 2, 12



พันธุ์ประภา วงษ์หิรัญ (อ้อม)
เขต 3, 4, 11



ปัทมาภรณ์ กุสุมภ์ (ปู)
หัวหน้างาน



อุษณีย์ คุณา (ออม)
เขต 8, 9, 10



มิธิลลา แซ่ลี (อู๋ย)
เขต 5, 6, 7

กลุ่มงานสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร
งานคัดเลือกบุคคลและตรวจสอบแต่งตั้ง
ระดับกระทรวง ที่ 2



02 590 1080



selecthr2@gmail.com

การประเมินบุคคล
ระดับชำนาญการ
และระดับชำนาญการพิเศษ





กลุ่มงานสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร

