



ประกาศ อ.ก.พ. กรมสุขภาพจิต

เรื่อง หลักเกณฑ์/วิธีการ พิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น  
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

โดยที่ อ.ก.พ. กรมสุขภาพจิต และกรมสุขภาพจิต ได้ออกประกาศในเรื่องหลักเกณฑ์/วิธีการ พิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส จำนวน ๕ ฉบับ คือ

๑. ประกาศ อ.ก.พ. กรมสุขภาพจิต ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์/วิธีการ พิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๒. ประกาศกรมสุขภาพจิต ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนด องค์ประกอบ สัดส่วนของคะแนนในแต่ละองค์ประกอบและวิธีการให้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการให้ประเมินผลงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๓. ประกาศกรมสุขภาพจิต ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เรื่อง แก้ไขหลักเกณฑ์ การกำหนดองค์ประกอบ สัดส่วนของคะแนนในแต่ละองค์ประกอบและวิธีการให้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการให้ประเมินผลงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๔. ประกาศ อ.ก.พ. กรมสุขภาพจิต ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แก้ไขประกาศ กรมสุขภาพจิตเรื่องหลักเกณฑ์การกำหนดองค์ประกอบ สัดส่วนของคะแนนในแต่ละองค์ประกอบและวิธีการ ให้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการให้ประเมินผลงานและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ฉบับที่ ๓)

๕. ประกาศ อ.ก.พ. กรมสุขภาพจิต ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์/วิธีการ พิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส (เพิ่มเติม)

เนื่องจาก อ.ก.พ. กรมสุขภาพจิต ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๑ ทบทวนการกำหนดหลักเกณฑ์/วิธีการ พิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส จึงได้รวบรวมหลักเกณฑ์/วิธีการ พิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ทั้งนี้ เพื่อให้การ คัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คล่องตัว และมีประสิทธิภาพ

จึงให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. กรมสุขภาพจิต และประกาศกรมสุขภาพจิต จำนวน ๕ ฉบับ ดังกล่าวข้างต้น และให้ถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์/วิธีการ พิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์/วิธีการ พิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

๒. หลักเกณฑ์/วิธีการ พิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายเกียรติภูมิ วงศ์รจิต)

อธิบดีกรมสุขภาพจิต

ประธาน อ.ก.พ. กรมสุขภาพจิต

หลักเกณฑ์/วิธีการ พิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไป  
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษเฉพาะ  
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘)

ลำดับ	หลักเกณฑ์/วิธีการ	แนวทางการดำเนินงานของกรมสุขภาพจิต	มติ อ.ก.พ. กรม
๑	กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก (ตามหลักเกณฑ์ ว ๑๐ ปี ๒๕๔๘ หัวข้อหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานข้อที่ ๑.๔.๑ และ ๑.๕ ปี ๒๕๖๑)	<p>กรณีเลื่อนตำแหน่งในระดับอาวุโส (เลื่อนไปพล)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนดให้ส่งใบสมัครเข้ารับการคัดเลือก</li> <li>- ผู้สมัครสามารถสมัครล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๖ เดือน ก่อนมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</li> <li>- กำหนดนอกกรอบ</li> <li>- กรมสุขภาพจิต ประกาศรับสมัครคัดเลือก</li> <li>- ผู้สมัครจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามประกาศรับสมัครและครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</li> <li>- การคัดเลือกในตำแหน่งที่ว่างเนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุราชการ โดยดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๖ เดือนนับถึงวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป</li> <li>- คัดเลือกบุคคลล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๑ ปี ก่อนมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (เริ่มบังคับใช้ ๑ ม.ค. ๖๒)</li> </ul>	<p>ครั้งที่ ๑/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.พ. ๕๘</p> <p>ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๑ ส.ค. ๖๑</p> <p>ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๙ ต.ค. ๖๑</p>

ลำดับ	หลักเกณฑ์/วิธีการ	แนวทางการดำเนินงานของกรมสุขภาพจิต	มติ อ.ก.พ. กรม
๒	กำหนดองค์ประกอบในการคัดเลือก (ตามหลักเกณฑ์ ว ๑๐ ปี ๒๕๔๘ หัวข้อหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานข้อที่ ๑.๔.๒)	ตำแหน่งในระดับบุคคล/นอกควบ กำหนดองค์ประกอบ ดังนี้ - คุณสมบัติของบุคคล - คุณลักษณะของบุคคล - ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี - ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา - ชื่อผลงานและเค้าโครงเรื่อง - สัดส่วนของผลงานที่ตนปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) - ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	- ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.พ. ๕๘
๓	กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา คัดเลือกบุคคล เฉพาะตำแหน่งนอกควบ (ตามหลักเกณฑ์ ว ๑๐ ปี ๒๕๔๘ หัวข้อหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานข้อที่ ๑.๔.๒)	* เสนอชื่อการประเมินเพื่อคัดเลือกข้าราชการให้ประเมินผลงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ฉบับปรับปรุง ธันวาคม ๒๕๖๐ (แนบท้ายประกาศ) - พิจารณาคัดเลือก โดยเลือกใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธี ที่เห็นว่าเหมาะสมกับตำแหน่ง/จำนวนตำแหน่ง ที่จะพิจารณาคัดเลือกในแต่ละครั้งได้ เช่น พิจารณาจากใบสมัคร การสอบสัมภาษณ์ การสอบข้อเขียน การทดลองปฏิบัติงาน หรือการทดสอบสมรรถนะ เป็นต้น	- ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๖ ธ.ค. ๖๐  - ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๙ ต.ค. ๖๑
๔	กำหนดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือก (ตามหลักเกณฑ์ ว ๑๐ ปี ๒๕๔๘ หัวข้อหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานข้อที่ ๑.๔.๓)	ตำแหน่งในระดับบุคคล/นอกควบ ประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ ๑ คน รวมทั้งชื่อผลงาน และเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนตัวตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ใน website โดยให้ทั้งหัวขั้ว ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศผลการคัดเลือก	- ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.พ. ๕๘

ลำดับ	หลักเกณฑ์/วิธีการ	แนวทางการดำเนินงานของกรมสุขภาพจิต	มติ อ.ก.พ. กรม
๕	กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคล เฉพาะตำแหน่งนอกควว (ตามหลักเกณฑ์ ๖ ๑๐ ปี ๒๕๔๘ หัวข้อหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานข้อที่ ๒)	<p>กรรมย้าย/โอน/บรรจุกลับ ในตำแหน่งและระดับเดียวกัน (เริ่มบังคับใช้ ๑ ม.ค. ๖๒)</p> <p>- กรมสุขภาพจิต จะไม่ ประกาศรับสมัครคัดเลือก โดยกำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัด (หน่วยงานเจ้าของตำแหน่ง) แจ้งกรมว่ามีความประสงค์ขอรับย้าย/รับโอน/บรรจุกลับ โดยให้ผู้นั้นยื่นหนังสือขอย้าย/โอน/บรรจุกลับ ที่หน่วยงานต้นสังกัด (หน่วยงานเจ้าของตำแหน่ง) และหน่วยงานส่งเรื่องดังกล่าวให้กรมพิจารณา ภายใน ๓๐ วัน หลังจากตำแหน่งว่าง หากไม่แจ้งภายในระยะเวลาที่กำหนด กรมจะดำเนินการประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับต่อไป</p> <p>ทั้งนี้ กรณีเหตุผลความจำเป็นที่ไม่สามารถแจ้งได้ ภายใน ๓๐ วัน ให้เสนอกรมเพื่อพิจารณาการย้าย/โอน/บรรจุกลับ เป็นรายตำแหน่งไป หรือ</p> <p>- กรมสุขภาพจิต เป็นผู้พิจารณา ย้าย/โอน/บรรจุกลับ ตามความเหมาะสม</p>	<p>ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑</p> <p>เมื่อวันที่ ๒๙ ต.ค. ๖๑</p>
๖	หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคล องค์ประกอบด้านผลงาน - การเปลี่ยนชื่อผลงานทางวิชาการ/เปลี่ยนผลงานทางวิชาการของผู้ได้รับการคัดเลือก เฉพาะตำแหน่งนอกควว (อ.ก.พ. กรมสุขภาพจิตเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การเปลี่ยนชื่อผลงานทางวิชาการ/เปลี่ยนผลงานทางวิชาการของผู้ได้รับการคัดเลือก)	<p>๑. กรณีเปลี่ยนชื่อเรื่อง ให้สอดคล้องกับหลักวิชาการ โดยคงเนื้อหาสาระสำคัญของเรื่องเดิม โดยให้สามารถเปลี่ยนชื่อเรื่องได้เพียง ๑ ครั้ง (ทั้งนี้ ให้รวมถึงกรณีที่มีการการประเมินฯ มีความเห็นว่าการเปลี่ยนชื่อเรื่องใหม่เพื่อให้อีกต่อตามหลักวิชาการ แต่ยังคงเนื้อหาสาระสำคัญของเรื่องเดิมไว้) โดยจะต้องเสนอชื่อเรื่องที่ขอเปลี่ยนแปลง เค้โคร่งเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ถึงกรมสุขภาพจิต ก่อนส่งผลงาน เพื่อจะได้เสนอคณะกรรมการคัดเลือกฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใน Website โดยให้ทั่วทั้งภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศต่อไป หากเกินจากนี้ให้กรมประกาศรับสมัครคัดเลือกฯ ใหม่ โดยผู้ได้รับการคัดเลือกกรายเดิม ยังคงสามารถสมัครเข้ารับคัดเลือกได้</p> <p>๒. กรณีเปลี่ยนเรื่องใหม่ โดยเปลี่ยนเรื่องจากที่เคยได้รับการคัดเลือกไว้เดิม ให้กรมประกาศรับสมัครคัดเลือกฯ ใหม่ (ทั้งนี้ ให้รวมถึงกรณีที่มีการการประเมินฯ มีความเห็นว่าการไม่ผ่านการประเมินและให้ปรับปรุงสาระสำคัญ โดยให้เปลี่ยนเรื่องใหม่ด้วย) โดยผู้ได้รับการคัดเลือกกรายเดิม ยังคงสามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกใหม่ได้</p>	<p>ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘</p> <p>เมื่อวันที่ ๒๗ ก.พ. ๕๘</p>

ลำดับ	หลักเกณฑ์/วิธีการ	แนวทางการดำเนินงานของกรมสุขภาพจิต	มติ อ.ก.พ. กรม
๗	การกำหนดระยะเวลาการส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินบุคคล เฉพาะตำแหน่งนอกควบ (อ.ก.พ. กรมสุขภาพจิตเป็นผู้กำหนดระยะเวลาการส่งผลงาน ๖)	ให้ส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินบุคคล ภายใน ๙ เดือน นับจากวันที่ประกาศผลการคัดเลือกฯ และให้ขยายเวลาจัดส่งผลงานได้ ๖ เดือน รวมระยะเวลาทั้งสิ้นไม่เกิน ๑ ปี ๓ เดือน โดยขยายได้ไม่หลังวันเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ หากไม่ส่งภายในระยะเวลาที่กำหนด ให้กรมประกาศรับสมัครคัดเลือกฯ ใหม่ โดยผู้ได้รับการคัดเลือก รายเดิม ยังคงสามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกได้	- ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.พ. ๕๘

หลักเกณฑ์/วิธีการ พิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น  
ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

(หนังสือสำนักงาน ก.พ. นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐)

ลำดับ	หลักเกณฑ์/วิธีการ	แนวทางการดำเนินงานของกรมสุขภาพจิต	มติ อ.ก.พ. กรม
๑	กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก (กรมสุขภาพจิตเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กรมสุขภาพจิต ประกาศรับสมัครคัดเลือก</li> <li>- ผู้สมัครจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามประกาศรับสมัครและครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.พ. ๕๘</li> </ul>
๒	กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคล (ตามหลักเกณฑ์ ว ๒๒ ปี ๒๕๔๐)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประวัติส่วนตัว</li> <li>- ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม ดูงาน ประสบการณ์</li> <li>- ประวัติการทำงานและการรับราชการ</li> <li>- ความสามารถ</li> <li>- ผลงานสำคัญพิเศษ</li> <li>- ประวัติทางวินัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.พ. ๕๘</li> </ul>
๓	กำหนดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือก	ประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือก ตำแหน่งและ ๑ คน ใน web-site โดยให้ทั่วถึงภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศผลการคัดเลือก	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.พ. ๕๘</li> </ul>

เกณฑ์การประเมินเพื่อคัดเลือกข้าราชการให้ประเมินผลงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น  
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม																								
<p>1. คุณสมบัติของบุคคล หมายถึง คุณสมบัติส่วนบุคคลที่นำมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้</p> <p>1) <u>อายุตัว</u> หมายถึง อายุของบุคคล (2 คะแนน)</p> <p><u>แนวทางการให้คะแนน</u></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>จำนวน (ปี)</th> <th>คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>น้อยกว่า 45</td> <td>0.5</td> </tr> <tr> <td>45 - 49</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>50 - 54</td> <td>1.5</td> </tr> <tr> <td>ตั้งแต่ 55 ขึ้นไป</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table> <p>หมายเหตุ เศษตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ให้ปัดขึ้นเป็น 1 ปี</p> <p>2) <u>อายุราชการ</u> หมายถึง ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่เริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน (3 คะแนน)</p> <p><u>แนวทางการให้คะแนน</u></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>จำนวน (ปี)</th> <th>คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>น้อยกว่า 10</td> <td>0.5</td> </tr> <tr> <td>10 - 14</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>15 - 19</td> <td>1.5</td> </tr> <tr> <td>20 - 24</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>25 - 29</td> <td>2.5</td> </tr> <tr> <td>ตั้งแต่ 30 ขึ้นไป</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table> <p>หมายเหตุ เศษตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ให้ปัดขึ้นเป็น 1 ปี</p>	จำนวน (ปี)	คะแนน	น้อยกว่า 45	0.5	45 - 49	1	50 - 54	1.5	ตั้งแต่ 55 ขึ้นไป	2	จำนวน (ปี)	คะแนน	น้อยกว่า 10	0.5	10 - 14	1	15 - 19	1.5	20 - 24	2	25 - 29	2.5	ตั้งแต่ 30 ขึ้นไป	3	10
จำนวน (ปี)	คะแนน																								
น้อยกว่า 45	0.5																								
45 - 49	1																								
50 - 54	1.5																								
ตั้งแต่ 55 ขึ้นไป	2																								
จำนวน (ปี)	คะแนน																								
น้อยกว่า 10	0.5																								
10 - 14	1																								
15 - 19	1.5																								
20 - 24	2																								
25 - 29	2.5																								
ตั้งแต่ 30 ขึ้นไป	3																								



รายการประเมิน	คะแนนเต็ม																						
<p>3) วันเข้าสู่ตำแหน่งปัจจุบัน หมายถึง วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบันของบุคคล (5 คะแนน)</p> <p><b>แนวทางการให้คะแนน</b></p> <table border="1" data-bbox="196 398 831 929"> <thead> <tr> <th>จำนวน (ปี)</th> <th>คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>น้อยกว่า 5</td> <td>0.5</td> </tr> <tr> <td>5 - 6</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>7 - 8</td> <td>1.5</td> </tr> <tr> <td>9 - 10</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>11 - 12</td> <td>2.5</td> </tr> <tr> <td>13 - 14</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>15 - 16</td> <td>3.5</td> </tr> <tr> <td>17 - 18</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>19 - 20</td> <td>4.5</td> </tr> <tr> <td>ตั้งแต่ 21 ขึ้นไป</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table> <p>หมายเหตุ - เศษตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ให้ปัดขึ้นเป็น 1 ปี - กรณีเคยดำรงตำแหน่งระดับ 7 ให้นำนับตั้งแต่ดำรงตำแหน่งระดับ 7</p>	จำนวน (ปี)	คะแนน	น้อยกว่า 5	0.5	5 - 6	1	7 - 8	1.5	9 - 10	2	11 - 12	2.5	13 - 14	3	15 - 16	3.5	17 - 18	4	19 - 20	4.5	ตั้งแต่ 21 ขึ้นไป	5	<p>คะแนนเต็ม</p>
จำนวน (ปี)	คะแนน																						
น้อยกว่า 5	0.5																						
5 - 6	1																						
7 - 8	1.5																						
9 - 10	2																						
11 - 12	2.5																						
13 - 14	3																						
15 - 16	3.5																						
17 - 18	4																						
19 - 20	4.5																						
ตั้งแต่ 21 ขึ้นไป	5																						
<p>2. คุณลักษณะบุคคล หมายถึง สมรรถนะของบุคคลในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ กำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะ จำนวน 7 รายการ ดังนี้</p> <p>1) <b>การมุ่งผลสัมฤทธิ์</b> (20 คะแนน) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พยายามทำงานในหน้าที่ให้ดีและถูกต้องมีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงานและตรงต่อเวลา</li> <li>- มีความรับผิดชอบในงาน ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด</li> <li>- พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น</li> <li>- เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมเพื่อให้ได้ผลงานตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้</li> <li>- มีการตัดสินใจที่ดี สามารถบริหารจัดการและทุ่มเทเวลาตลอดจนทรัพยากรเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้</li> </ul> <p>2) <b>บริการที่ดี</b> (15 คะแนน) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความเต็มใจในการให้บริการ มีความเป็นมิตร สุภาพ เต็มใจต้อนรับด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี และสร้างความประทับใจให้แก่ผู้รับบริการ</li> <li>- ให้ข้อมูลข่าวสารของการบริการที่ถูกต้องชัดเจน และสามารถชี้แจงขั้นตอนการปฏิบัติงาน และความคืบหน้าในการดำเนินงานได้</li> <li>- ประสานงานภายในหน่วยงานและกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว</li> </ul>	<p>30</p>																						

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม
<p>3) <b>สถานะผู้นำ</b> (15 คะแนน) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- เข้าใจวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายตลอดจนค่านิยมที่ดีขององค์กรเป็นอย่างดี และนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน</li><li>- มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของทีมงานของตนได้ อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพแสดงความรับผิดชอบร่วมต่อผลการปฏิบัติงานของทีมงานทั้งด้านความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้น</li><li>- มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้งานใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องและสามารถกำหนดแนวทาง และทิศทางการทำงานที่ชัดเจนให้กับผู้ร่วมงาน จูงใจให้มีความสำคัญและสามารถปฏิบัติ ได้อย่างถูกต้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน</li><li>- สามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและแนวทางแก้ไขและป้องกันปัญหาไม่ให้เกิดขึ้นอีก ในอนาคต</li><li>- ส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้แสดงความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน โดยการให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการกำหนดเป้าหมาย กระจายอำนาจความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม</li></ul>	
<p>4) <b>การทำงานเป็นทีม</b> (15 คะแนน) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายได้สำเร็จ</li><li>- รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานในกลุ่มหรือข้อมูลอื่นๆ ที่เป็น ประโยชน์ต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง</li><li>- ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจ เรียนรู้จากผู้อื่นรวมถึงผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน</li><li>- สนับสนุนและช่วยเหลืองานเพื่อนร่วมทีมคนอื่นๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ</li><li>- ส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีม ช่วยประสานรอยร้าวหรือคลี่คลาย แก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม</li><li>- ประชาสัมพันธ์ส่งเสริมขวัญกำลังใจของทีมเพื่อรวมพลังกันในการปฏิบัติภารกิจ ใหญ่น้อยต่างๆ ให้บรรลุผล</li></ul>	
<p>5) <b>การคิดวิเคราะห์</b> (10 คะแนน) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- สามารถระบุรายการปัญหา/งาน/กิจกรรมต่างๆ เป็นประเด็นย่อยได้</li><li>- แสดงความสัมพันธ์เชื่อมโยงขั้นพื้นฐานและระดับซับซ้อนในส่วนต่างๆ ของปัญหา/งาน โดยระบุ ได้ว่าอะไรเป็นเหตุเป็นผลแก่กันในฐานะการณันั้นๆ แยกแยะข้อดีข้อเสียของประเด็น ต่างๆ ได้ จัดเรียงปัญหา/งาน/กิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนได้</li><li>- สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับปัญหา/งานจากความเข้าใจความสัมพันธ์ของ ส่วนต่างๆ แยกแยะองค์ประกอบต่างๆ อีกทั้งวิเคราะห์ว่าแง่มุมต่างๆ ของปัญหาหรือ สถานการณ์หนึ่งๆ สัมพันธ์กันอย่างไร คาดการณ์ว่าจะมีโอกาสหรืออุปสรรคอะไรบ้าง</li><li>- ใช้เทคนิคการวิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือกต่างๆ ในการตอบคำถามหรือ แก้ปัญหารวมถึงพิจารณาข้อดีข้อเสียของทางเลือกแต่ละทาง</li><li>- วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีหน่วยงานหรือ ผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายคาดการณ์ ปัญหา อุปสรรค แนวทางการป้องกันแก้ไขทั้งหมด เสนอแนะทางเลือกและข้อดีข้อเสียได้</li></ul>	

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม
<p>6) <u>ศิลปะการสื่อสารจูงใจ</u> (15 คะแนน) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นำเสนอความเห็นอย่างตรงไปตรงมาในการอภิปรายหรือนำเสนอผลงาน</li> <li>- มีการเตรียมข้อมูลที่ใช้ในการนำเสนออย่างรอบคอบละเอียดถี่ถ้วน เพื่อความกระจ่างหรือเพื่อจูงใจให้เห็นด้วย</li> <li>- ปรับปรุงรูปแบบการนำเสนอและอภิปรายให้เหมาะสมกับความสนใจและระดับของผู้ฟัง</li> <li>- คาดการณ์ถึงผลกระทบของสิ่งที่นำเสนอและภาพพจน์ของผู้พูดที่มีต่อผู้ฟัง</li> <li>- โน้มน้าวใจผู้ฟังทางอ้อมด้วยการชักจูง มีการปรับแต่ละขั้นตอนในการสื่อสารนำเสนอและจูงใจให้เหมาะสมกับผู้ฟังแต่ละกลุ่มหรือแต่ละราย</li> <li>- ใช้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับปฏิกิริยาของผู้รับสาร พฤติกรรมกลุ่มจิตวิทยา มวลชน ฯลฯ ให้เป็นประโยชน์ในการสื่อสารจูงใจ</li> </ul> <p>7) <u>ความรับผิดชอบในหน้าที่และการรักษาวินัย</u> (10 คะแนน)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด</li> <li>- พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหา หรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อยๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหา เช่นนั้นซ้ำๆ อีก</li> <li>- รักษาวินัย ไม่ประพฤติดินวินัยและระเบียบของทางราชการ</li> <li>- ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน</li> <li>- ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน</li> </ul> <p><u>แนวทางการให้คะแนน</u></p> <p>ให้ประเมินจากพฤติกรรมที่สังเกตพบ กรณีพบว่ามี การแสดงพฤติกรรมตามรายละเอียดครบทุกรายการ ให้คะแนนเต็ม กรณีไม่พบการแสดงพฤติกรรมบางรายการ ก็ให้คะแนนลดหลั่นลงมาตามจำนวนพฤติกรรมที่สังเกตพบ <u>แล้วรวมคะแนนประเมินสมรรถนะที่ได้ทั้งหมด(7 รายการ) ถ่วงน้ำหนัก 30 %</u></p>	
<p>3. ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี หมายถึง ผลงานในหน้าที่ที่ผ่านมาของผู้เข้ารับการคัดเลือกในระยะเวลา 3 ปี ที่ผ่านมา</p> <p><u>แนวทางการให้คะแนน</u> ให้พิจารณาคะแนนจากผลงานที่ผ่านมา 3 ปี ทั้ง 3 ด้าน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>ด้านการบริหาร</u> (10 คะแนน) หมายถึง งานในความรับผิดชอบของหัวหน้า เช่น การจัดทำแผน การบริหารงาน การบริหารคน การบริหารเงิน/งบประมาณ เป็นต้น</li> <li>2. <u>ด้านการบริการ</u> (10 คะแนน) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานในการให้บริการตามภาระงาน</li> <li>3. <u>ด้านวิชาการ/วิจัย</u> (10 คะแนน) หมายถึง ผลงานทางวิชาการ งานวิจัย การพัฒนา/ปรับปรุงคุณภาพงาน การเป็นวิทยากร การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นต้น</li> </ol>	30

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม
4. ชื่อผลงาน และเค้าโครงเรื่อง หมายถึง ชื่อผลงานที่ประเมิน พร้อมเค้าโครงเรื่อง <u>แนวทางการให้คะแนน</u> ให้พิจารณาให้คะแนนจากความพร้อม ความน่าสนใจของผลงาน เค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงาน และการนำไปใช้ประโยชน์	20
5. ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน หมายถึง วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวความคิดวิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้ง <u>แนวทางการให้คะแนน</u> ให้พิจารณาคะแนนจากความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวความคิดหรือแผนงานที่สามารถปฏิบัติได้จริงและมีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้ง	10
คะแนนรวมทั้งสิ้น	100

โดยผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนรวม ตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป