



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 พิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา
(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 และว ๕ ปี ๒๕๖๑)	<u>กรณีเลื่อนตำแหน่งในระดับควบ (เลื่อนไหล)</u> - กำหนดให้ส่งใบสมัครเข้ารับการคัดเลือก - ผู้สมัครสามารถสมัครล่วงหน้าได้ ไม่เกิน ๖ เดือน ก่อนมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง <u>ตำแหน่งนอกควบ</u> - กรมสุขภาพจิต ประกาศรับสมัครคัดเลือก - ผู้สมัครจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามประกาศรับสมัครและครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - การคัดเลือกในตำแหน่งที่จะว่างเนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุราชการ โดยดำเนินการล่วงหน้าได้ ไม่เกิน ๖ เดือน นับถึงวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป - คัดเลือกบุคคลล่วงหน้าได้ ไม่เกิน ๑ ปี ก่อนมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (เริ่มบังคับใช้ ๑ ม.ค. ๖๒) 🗨️	- ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.พ. ๕๘ - ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๑ ส.ค. ๖๑ - ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๙ ต.ค. ๖๑

ลำดับ	หลักเกณฑ์/วิธีการ	แนวทางการดำเนินงานของกรมสุขภาพจิต	มติ อ.ก.พ. กรม
๒	กำหนดองค์ประกอบในการคัดเลือก (ตามหลักเกณฑ์ ว ๑๐ ปี ๒๕๔๘ หัวข้อ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะ เข้ารับการประเมินผลงานข้อที่ ๑.๔.๒)	ตำแหน่งในระดับควบ/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 หัวข้อ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะ เข้ารับการประเมินผลงานข้อที่ ๑.๔.๒)	- เกณฑ์การประเมินเพื่อคัดเลือกข้าราชการให้ประเมินผลงานและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ฉบับปรับปรุง ธันวาคม ๒๕๖๐ (แนบท้ายประกาศ) - พิจารณาคัดเลือก โดยเลือกใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธี ที่เห็นว่าเหมาะสม กับตำแหน่ง/จำนวนตำแหน่ง ที่จะพิจารณาคัดเลือกในแต่ละครั้งได้ เช่น พิจารณาจาก ใบสมัคร การสอบสัมภาษณ์ การสอบข้อเขียน การทดลองปฏิบัติงาน หรือการทดสอบ สมรรถนะ เป็นต้น	- ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๖ ธ.ค. ๖๐ - ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๙ ต.ค. ๖๑
๔	กำหนดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับ การคัดเลือก (ตามหลักเกณฑ์ ว ๑๐ ปี ๒๕๔๘ หัวข้อ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะ เข้ารับการประเมินผลงานข้อที่ ๑.๔.๓)	ตำแหน่งในระดับควบ/นอกควบ ประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ ๑ คน รวมทั้งชื่อผลงาน และ เค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ใน web-site โดยให้พักท้วง ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศผลการ คัดเลือก	- ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.พ. ๕๘

ลำดับ	หลักเกณฑ์/วิธีการ	แนวทางการดำเนินงานของกรมสุขภาพจิต	มติ อ.ก.พ. กรม
๕	กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา คัดเลือกบุคคล เฉพาะตำแหน่งนอกควบ (ตามหลักเกณฑ์ ว ๑๐ ปี ๒๕๔๘ หัวข้อ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะ เข้ารับการประเมินผลงานข้อที่ ๒)	กรณีย้าย/โอน/บรรจุกลับ ในตำแหน่งและระดับเดียวกัน (เริ่มบังคับใช้ ๑ ม.ค. ๖๒) - กรมสุขภาพจิต จะไม่ ประกาศรับสมัครคัดเลือก โดยกำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัด (หน่วยงานเจ้าของตำแหน่ง) แจ้งกรมว่ามีความประสงค์ขอรับย้าย/รับโอน/บรรจุกลับ โดยให้ผู้นั้นยื่นหนังสือขอย้าย/ โอน/บรรจุกลับ ที่หน่วยงานต้นสังกัด (หน่วยงานเจ้าของ ตำแหน่ง) และหน่วยงานส่งเรื่องดังกล่าวให้กรมพิจารณา ภายใน ๓๐ วัน หลังจากตำแหน่ง ว่าง หากไม่แจ้งภายในระยะเวลาที่กำหนด กรมจะดำเนินการประกาศรับสมัครคัดเลือก เพื่อเลื่อนระดับต่อไป ทั้งนี้ กรณีมีเหตุผลความจำเป็นที่ไม่สามารถแจ้งได้ ภายใน ๓๐ วัน ให้เสนอกรม เพื่อพิจารณาการย้าย/โอน/บรรจุกลับ เป็นรายตำแหน่งไป หรือ - กรมสุขภาพจิต เป็นผู้พิจารณา ย้าย/โอน/บรรจุกลับ ตามความเหมาะสม	- ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๙ ต.ค. ๖๑
๖	หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือก บุคคล องค์ประกอบด้านผลงาน - การเปลี่ยนชื่อผลงานทางวิชาการ/ เปลี่ยนผลงานทางวิชาการของผู้ได้รับ การคัดเลือก เฉพาะตำแหน่งนอกควบ (อ.ก.พ. กรมสุขภาพจิตเป็นผู้กำหนด หลักเกณฑ์การเปลี่ยนชื่อผลงาน ทางวิชาการ/เปลี่ยนผลงานทางวิชาการ ของผู้ได้รับการคัดเลือก)	๑. กรณีเปลี่ยนชื่อเรื่อง ให้สอดคล้องกับหลักวิชาการ โดยคงเนื้อหาสาระสำคัญ ของเรื่องเดิม โดยให้สามารถเปลี่ยนชื่อเรื่องได้เพียง ๑ ครั้ง (ทั้งนี้ ให้รวมถึงกรณีที่ กรรมการประเมินฯ มีความเห็นว่าควรเปลี่ยนชื่อเรื่องใหม่เพื่อให้ถูกต้องตามหลัก วิชาการ แต่ยังคงเนื้อหาสาระสำคัญของเรื่องเดิมไว้) โดยจะต้องเสนอชื่อเรื่องที่ขอ เปลี่ยนแปลง คำโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วม จัดทำผลงาน (ถ้ามี) ถึงกรมสุขภาพจิต ก่อนส่งผลงาน เพื่อจะได้เสนอคณะกรรมการ คัดเลือกฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใน Website โดยให้หักท้วงภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศต่อไป หากเกินจากนี้ให้กรมประกาศรับสมัครคัดเลือกฯ ใหม่ โดยผู้ได้รับการคัดเลือกกรายเดิม ยังคงสามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกใหม่ได้ ๒. กรณีเปลี่ยนเรื่องใหม่ โดยเปลี่ยนเรื่องจากที่เคยได้รับการคัดเลือกไว้เดิม ให้กรม ประกาศรับสมัครคัดเลือกฯ ใหม่ (ทั้งนี้ ให้รวมถึงกรณีที่กรรมการประเมินฯ มีความเห็น ว่าผลงานวิชาการไม่ผ่านการประเมินและให้ปรับปรุงสาระสำคัญ โดยให้เปลี่ยนเรื่อง ใหม่ด้วย) โดยผู้ได้รับการคัดเลือกกรายเดิม ยังคงสามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกใหม่ได้	- ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.พ. ๕๘

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

หลักเกณฑ์/วิธีการ พิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

(หนังสือสำนักงาน ก.พ. นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๐)

ลำดับ	หลักเกณฑ์/วิธีการ	แนวทางการดำเนินงานของกรมสุขภาพจิต	มติ อ.ก.พ. กรม
๑	กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก (กรมสุขภาพจิตเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก)	- กรมสุขภาพจิต ประกาศรับสมัครคัดเลือก - ผู้สมัครจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามประกาศรับสมัครและครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ - เมื่อวันที่ ๒๗ ก.พ. ๕๘
๒	กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคล (ตามหลักเกณฑ์ ว ๒๒ ปี ๒๕๕๐)	- ประวัติส่วนตัว - ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม ดูงาน ประสบการณ์ - ประวัติการทำงานและการรับราชการ - ความสามารถ - ผลงานสำคัญพิเศษ - ประวัติทางวินัย	- ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ - เมื่อวันที่ ๒๗ ก.พ. ๕๘
๓	กำหนดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือก (อ.ก.พ. กรมสุขภาพจิต เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือก)	ประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือก ตำแหน่งละ ๑ คน ใน web-site โดยให้ทักท้วงภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศผลการคัดเลือก	- ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ - เมื่อวันที่ ๒๗ ก.พ. ๕๘

เกณฑ์การประเมินเพื่อคัดเลือกข้าราชการให้ประเมินผลงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม																								
1. คุณสมบัติของบุคคล หมายถึง คุณสมบัติส่วนบุคคลที่นำมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ 1) <u>อายุตัว</u> หมายถึง อายุของบุคคล (2 คะแนน) <u>แนวทางการให้คะแนน</u> <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> <u>หมายเหตุ</u> เศษตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ให้ปัดขึ้นเป็น 1 ปี 2) <u>อายุราชการ</u> หมายถึง ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่เริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน (3 คะแนน) <u>แนวทางการให้คะแนน</u> <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> <u>หมายเหตุ</u> เศษตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ให้ปัดขึ้นเป็น 1 ปี	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																						
3) <u>วันเข้าสู่ตำแหน่งปัจจุบัน</u> หมายถึง วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบันของบุคคล (5 คะแนน) <u>แนวทางการให้คะแนน</u> <table border="1" data-bbox="185 387 834 920"> <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> หมายเหตุ - เศษตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ให้ปัดขึ้นเป็น 1 ปี - กรณีเคยดำรงตำแหน่งระดับ 7 ให้นับตั้งแต่ดำรงตำแหน่งระดับ 7	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	
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																						
2. <u>คุณลักษณะบุคคล</u> หมายถึง สมรรถนะของบุคคลในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ กำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะ จำนวน 7 รายการ ดังนี้ 1) <u>การมุ่งผลสัมฤทธิ์</u> (20 คะแนน) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - พยายามทำงานในหน้าที่ให้ดีและถูกต้องมีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงานและตรงต่อเวลา - มีความรับผิดชอบในงาน ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น - เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมเพื่อให้ได้ผลงานตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ - มีการตัดสินใจที่ดี สามารถบริหารจัดการและทุ่มเทเวลาตลอดจนทรัพยากรเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้ 2) <u>บริการที่ดี</u> (15 คะแนน) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - มีความเต็มใจในการให้บริการ มีความเป็นมิตร สุภาพ เต็มใจต้อนรับด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี และสร้างความประทับใจให้แก่ผู้รับบริการ - ให้ข้อมูลข่าวสารของการบริการที่ถูกต้องชัดเจน และสามารถชี้แจงขั้นตอนการปฏิบัติงาน และความคืบหน้าในการดำเนินงานได้ - ประสานงานภายในหน่วยงานและกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว	30																						

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม
3) สภาวะผู้นำ (15 คะแนน) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - เข้าใจวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายตลอดจนค่านิยมที่ดีขององค์กรเป็นอย่างดี และนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน - มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของทีมงานของตนได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพแสดงความรับผิดชอบร่วมต่อผลการปฏิบัติงานของทีมงานทั้งด้านความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้น - มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้งานใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องและสามารถกำหนดแนวทางและทิศทางการทำงานที่ชัดเจนให้กับผู้ร่วมงาน จูงใจให้มีความสำคัญและสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน - สามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและแนวทางแก้ไขและป้องกันปัญหาไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต - ส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้แสดงความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน โดยการให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการกำหนดเป้าหมาย กระจายอำนาจความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม 4) การทำงานเป็นทีม (15 คะแนน) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - ทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายได้สำเร็จ - รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานในกลุ่มหรือข้อมูลอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง - ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่นรวมถึงผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน - สนับสนุนและช่วยเหลืองานเพื่อนร่วมทีมคนอื่นๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ - ส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีม ช่วยประสานรอยร้าวหรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม - ประชาสัมพันธ์ส่งเสริมขวัญกำลังใจของทีมเพื่อรวมพลังกันในการปฏิบัติภารกิจใหญ่น้อยต่างๆ ให้บรรลุผล 5) การคิดวิเคราะห์ (10 คะแนน) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - สามารถระบุรายการปัญหา/งาน/กิจกรรมต่างๆ เป็นประเด็นย่อยได้ - แสดงความสัมพันธ์เชื่อมโยงขั้นพื้นฐานและระดับซับซ้อนในส่วนต่างๆ ของปัญหา/งาน โดยระบุได้ว่าอะไรเป็นเหตุเป็นผลแก่กันในฐานะการณันั้นๆ แยกแยะข้อดีข้อเสียของประเด็นต่างๆ ได้ จัดเรียงปัญหา/งาน/กิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนได้ - สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับปัญหา/งานจากความเข้าใจความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ แยกแยะองค์ประกอบต่างๆ อีกทั้งวิเคราะห์ว่าแง่มุมต่างๆ ของปัญหาหรือสถานการณ์หนึ่งๆ สัมพันธ์กันอย่างไร คาดการณ์ว่าจะมีโอกาสหรืออุปสรรคอะไรบ้าง - ใช้เทคนิคการวิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือกต่างๆ ในการตอบคำถามหรือแก้ปัญหา รวมถึงพิจารณาข้อดีข้อเสียของทางเลือกแต่ละทาง - วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายคาดการณ์ ปัญหา อุปสรรค แนวทางการป้องกันแก้ไข อีกทั้งเสนอแนะทางเลือกและข้อดีข้อเสียได้	

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม
6) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (15 คะแนน) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - นำเสนอความเห็นอย่างตรงไปตรงมาในการอภิปรายหรือนำเสนอผลงาน - มีการเตรียมข้อมูลที่ใช้ในการนำเสนออย่างรอบคอบละเอียดถี่ถ้วน เพื่อความกระจ่างหรือเพื่อจูงใจให้เห็นด้วย - ปรับปรุงรูปแบบการนำเสนอและอภิปรายให้เหมาะสมกับความสนใจและระดับของผู้ฟัง - คาดการณ์ถึงผลกระทบของสิ่งที่นำเสนอและภาพพจน์ของผู้พูดที่มีต่อผู้ฟัง - โน้มน้าวใจผู้ฟังทางอ้อมด้วยการชักจูง มีการปรับแต่ละขั้นตอนในการสื่อสารนำเสนอและจูงใจให้เหมาะสมกับผู้ฟังแต่ละกลุ่มหรือแต่ละราย - ใช้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับปฏิกิริยาของผู้รับสาร พฤติกรรมกลุ่มจิตวิทยามวลชน ฯลฯ ให้เป็นประโยชน์ในการสื่อสารจูงใจ 7) ความรับผิดชอบในหน้าที่และการรักษาวินัย (10 คะแนน) - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหา หรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อยๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำๆ อีก - รักษาวินัย ไม่ประพฤติผิดวินัยและระเบียบของทางราชการ - ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน - ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน แนวทางการให้คะแนน ให้ประเมินจากพฤติกรรมที่สังเกตพบ กรณีพบว่ามีแสดงพฤติกรรมตามรายละเอียดครบทุกรายการ ให้คะแนนเต็ม กรณีไม่พบการแสดงพฤติกรรมบางรายการ ก็ให้คะแนนลดหลั่นลงมาจากจำนวนพฤติกรรมที่สังเกตพบ แล้วรวมคะแนนประเมินสมรรถนะที่ได้ทั้งหมด(7 รายการ) ถ่วงน้ำหนัก 30 %	
3. ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี หมายถึง ผลงานในหน้าที่ที่ผ่านมาของผู้เข้ารับการคัดเลือกในระยะเวลา 3 ปี ที่ผ่านมา แนวทางการให้คะแนน ให้พิจารณาคะแนนจากผลงานที่ผ่านมา 3 ปี ทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการบริหาร (10 คะแนน) หมายถึง งานในความรับผิดชอบของหัวหน้า เช่น การจัดทำแผน การบริหารงาน การบริหารคน การบริหารเงิน/งบประมาณ เป็นต้น 2. ด้านการบริการ (10 คะแนน) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานในการให้บริการตามภาระงาน 3. ด้านวิชาการ/วิจัย (10 คะแนน) หมายถึง ผลงานทางวิชาการ งานวิจัย การพัฒนา/ปรับปรุงคุณภาพงาน การเป็นวิทยากร การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นต้น	30

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

โดยผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนรวม ตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป