



ประกาศกรมสุขภาพจิต

เรื่อง หลักเกณฑ์/วิธีการ พิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ/ระดับทรงคุณวุฒิ

โดยที่กรมสุขภาพจิต ได้ออกประกาศในเรื่องหลักเกณฑ์/วิธีการพิจรณาคัดเลือกข้าราชการ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ/ระดับทรงคุณวุฒิ จำนวน ๔ ฉบับ
คือ

๑. ประกาศกรมสุขภาพจิต ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์/วิธีการ
พิจรณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น/
ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ/ระดับชำนาญการพิเศษ และผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ
และพิจรณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ/
ระดับทรงคุณวุฒิ

๒. ประกาศกรมสุขภาพจิต ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนด
องค์ประกอบ สัดส่วนของคะแนนในแต่ละองค์ประกอบและวิธีการให้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบ
ที่ใช้ในการพิจรณาคัดเลือกข้าราชการให้ประเมินผลงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภท
วิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

๓. ประกาศกรมสุขภาพจิต ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เรื่อง แก้ไขหลักเกณฑ์
การกำหนดองค์ประกอบ สัดส่วนของคะแนนในแต่ละองค์ประกอบและวิธีการให้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบ
ที่ใช้ในการพิจรณาคัดเลือกข้าราชการให้ประเมินผลงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภท
วิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

๔. ประกาศกรมสุขภาพจิต ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แก้ไขหลักเกณฑ์การกำหนด
องค์ประกอบ สัดส่วนของคะแนนในแต่ละองค์ประกอบและวิธีการให้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบที่ใช้
ในการพิจรณาคัดเลือกข้าราชการให้ประเมินผลงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับเชี่ยวชาญ (ฉบับที่ ๓)

เนื่องจาก อ.ก.พ. กรมสุขภาพจิต ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่
๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๑ ทบทวนการกำหนดหลักเกณฑ์/วิธีการ พิจรณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ/ระดับทรงคุณวุฒิ จึงได้รวบรวมหลักเกณฑ์/วิธีการ
พิจรณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ/
ระดับทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้ เพื่อให้การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ระดับเชี่ยวชาญ/ระดับทรงคุณวุฒิ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คล่องตัว และมีประสิทธิภาพ
จึงให้ยกเลิกประกาศกรมสุขภาพจิต จำนวน ๔ ฉบับ ดังกล่าวข้างต้น และให้ถือปฏิบัติตามประกาศ
หลักเกณฑ์/วิธีการ พิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับเชี่ยวชาญ/ระดับทรงคุณวุฒิ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖
ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายเกียรติภูมิ วงศ์รจิต)

อธิบดีกรมสุขภาพจิต

ประธาน อ.ก.พ. กรมสุขภาพจิต

หลักเกณฑ์/วิธีการ พิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
 (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘)

ลำดับ	หลักเกณฑ์/วิธีการ	แนวทางการดำเนินงานของกรมสุขภาพจิต	มติ อ.ก.พ. กรม
๑	การพิจารณาคัดเลือกบุคคล (กรมสุขภาพจิตเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือก)	ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ (ยกเว้นสายงานแพทย์) - กรมสุขภาพจิต ประกาศรับสมัครคัดเลือก - ผู้สมัครจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามประกาศรับสมัครและครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.พ. ๕๘
๒	การกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก (ตามหลักเกณฑ์ ว ๑๖ ปี ๒๕๓๘ หัวข้อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล)	การขอประเมินในตำแหน่งว่าง/หรือผู้ขอประเมินดำรงตำแหน่งอยู่ - ล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๑ ปี การขอประเมินเพื่อดำรงตำแหน่งในขณะที่ยังมีผู้อื่นดำรงตำแหน่งอยู่ - กรณีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๖ เดือน ก่อนที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ - กรณีผู้ดำรงตำแหน่งเดิมขอลาออกจากราชการ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกได้อนุญาตให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นลาออกจากราชการ - กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น จะส่งให้ ก.พ. พิจารณา เป็นราย ๆ ไป	- ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.พ. ๕๘
๓	กำหนดองค์ประกอบในการคัดเลือก (กรมสุขภาพจิตเป็นผู้กำหนดองค์ประกอบการคัดเลือก)	- คุณสมบัติของบุคคล - คุณลักษณะของบุคคล - ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี - ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา - ชื่อผลงานและเค้าโครงเรื่อง - สัดส่วนของผลงานที่ตนปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) - ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	- ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.พ. ๕๘

ลำดับ	หลักเกณฑ์/วิธีการ	แนวทางการดำเนินงานของกรมสุขภาพจิต	มติ อ.ก.พ. กรม
๔	กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา คัดเลือกบุคคล กรณีการเลื่อน (กรมสุขภาพจิตเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคล)	- เกณฑ์การประเมินเพื่อคัดเลือกข้าราชการให้ประเมินผลงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ฉบับปรับปรุง ธันวาคม ๒๕๖๐ (แนบท้ายประกาศ) - พิจารณาคัดเลือก โดยเลือกใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธี ที่เห็นว่าเหมาะสมกับตำแหน่ง/จำนวนตำแหน่ง ที่จะพิจารณาคัดเลือกในแต่ละครั้งได้ เช่น พิจารณาจาก ใบสมัคร การสอบสัมภาษณ์ การสอบข้อเขียน การทดลองปฏิบัติงาน หรือการทดสอบสมรรถนะ เป็นต้น	- ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๖ ธ.ค. ๖๐ - ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๙ ต.ค. ๖๑
๕	กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา คัดเลือกบุคคล กรณีย้าย/โอน/บรรจุกลับ (กรมสุขภาพจิตเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคล)	กรณีย้าย/โอน/บรรจุกลับ ในตำแหน่งและระดับเดียวกัน (เริ่มบังคับใช้ ๑ ม.ค. ๖๒) - กรมสุขภาพจิต จะไม่ ประกาศรับสมัครคัดเลือก โดยกำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัด (หน่วยงานเจ้าของตำแหน่ง) แจ้งกรมว่ามีความประสงค์ขอรับย้าย/รับโอน/บรรจุกลับ โดยให้ผู้นั้นยื่นหนังสือขอย้าย/ โอน/บรรจุกลับ ที่หน่วยงานต้นสังกัด (หน่วยงานเจ้าของตำแหน่ง) และหน่วยงานส่งเรื่องดังกล่าวให้กรมพิจารณา ภายใน ๓๐ วัน หลังจากตำแหน่งว่าง หากไม่แจ้งภายในระยะเวลาที่กำหนด กรมจะดำเนินการประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับต่อไป - ทั้งนี้ กรณีมีเหตุผลความจำเป็นที่ไม่สามารถแจ้งได้ ภายใน ๓๐ วัน ให้เสนอกรมเพื่อพิจารณาการย้าย/โอน/บรรจุกลับ เป็นรายตำแหน่งไป หรือ - กรมสุขภาพจิต เป็นผู้พิจารณา ย้าย/โอน/บรรจุกลับ ตามความเหมาะสม	- ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๙ ต.ค. ๖๑

ลำดับ	หลักเกณฑ์/วิธีการ	แนวทางการดำเนินงานของกรมสุขภาพจิต	มติ อ.ก.พ. กรม
๖	หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคล <u>องค์ประกอบด้านผลงาน</u> การเปลี่ยนชื่อผลงานทางวิชาการ/เปลี่ยนผลงานทางวิชาการของผู้ได้รับการคัดเลือก (กรมสุขภาพจิตเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การเปลี่ยนชื่อผลงานทางวิชาการ/เปลี่ยนผลงานทางวิชาการ ของผู้ได้รับการคัดเลือก)	<u>กรณียังไม่ได้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อเข้ารับการประเมิน</u> ๑. ขอเปลี่ยนชื่อเรื่อง ให้สอดคล้องกับหลักวิชาการ โดยคงเนื้อหาสาระสำคัญของเรื่องเดิม โดยให้สามารถเปลี่ยนชื่อเรื่องได้เพียง ๑ ครั้ง โดยจะต้องเสนอชื่อเรื่องที่ขอเปลี่ยนแปลง คำโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ถึงกรมสุขภาพจิต ก่อนส่งผลงาน เพื่อจะได้เสนอคณะกรรมการคัดเลือกฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใน Website โดยให้หักท้วงภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศต่อไป ทั้งนี้ หากเกินจากนี้ให้กรมประกาศรับสมัครคัดเลือกฯ ใหม่ โดยผู้ได้รับการคัดเลือกรายเดิม ยังคงสามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกใหม่ได้ ๒. ขอเปลี่ยนเรื่องใหม่ โดยเปลี่ยนเรื่องจากที่เคยได้รับการคัดเลือกไว้เดิม ให้กรมประกาศรับสมัครคัดเลือกฯ ใหม่ โดยผู้ได้รับการคัดเลือกรายเดิม ยังคงสามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกใหม่ได้	- ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.พ. ๕๘

ลำดับ	หลักเกณฑ์/วิธีการ	แนวทางการดำเนินงานของกรมสุขภาพจิต	มติ อ.ก.พ. กรม
	หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคล <u>องค์ประกอบด้านผลงาน</u> การเปลี่ยนชื่อผลงานทางวิชาการ/เปลี่ยนผลงานทางวิชาการของผู้ได้รับการคัดเลือก (กรมสุขภาพจิตเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การเปลี่ยนชื่อผลงานทางวิชาการ/เปลี่ยนผลงานทางวิชาการ ของผู้ได้รับการคัดเลือก) ต่อ	<u>กรณีส่งผลงานทางวิชาการเพื่อเข้ารับการประเมินแล้ว</u> ๑. ขอเปลี่ยนชื่อเรื่อง ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินฯ มีความเห็น/มติให้เปลี่ยนชื่อเรื่อง ให้สอดคล้องกับหลักวิชาการ โดยคงเนื้อหาสาระสำคัญของเรื่องเดิมให้สามารถเปลี่ยนชื่อเรื่องได้ตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินฯ โดยไม่ต้องประกาศรับสมัครคัดเลือกฯ ใหม่ แต่ทั้งนี้ จะต้องเสนอชื่อเรื่องที่ขอเปลี่ยนแปลงเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ถึงกรมก่อนส่งผลงาน เพื่อจะได้ประกาศใน Website โดยให้หักท้วงภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศต่อไป ๒. ขอเปลี่ยนเรื่องใหม่ (เริ่มบังคับใช้ ๑ ม.ค. ๖๒) ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินฯ มีความเห็น/มติ ให้ส่งผลงานเรื่องใหม่เพิ่มเติมและหรือไม่ผ่านการประเมินบุคคลและผลงาน ผู้เข้ารับการประเมินจะต้องเสนอชื่อเรื่องใหม่ เค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ถึงกรมก่อนส่งผลงาน เพื่อจะได้ประกาศ ใน Website โดยให้หักท้วงภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศต่อไป โดยกำหนดให้ส่งผลงานเรื่องใหม่ ภายใน ๙ เดือน นับจากวันที่หน่วยงานได้รับแจ้งผลการพิจารณา แต่ต้องไม่หลังวันเกษียณอายุราชการ โดยไม่ต้องประกาศรับสมัครคัดเลือกฯ ใหม่ ทั้งนี้ หากไม่ส่งผลงานใหม่ภายใน ๙ เดือน หรือหากผลงานใหม่ที่ส่งเพื่อเข้ารับการประเมินยังไม่ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานอีก ให้กรมประกาศรับสมัครคัดเลือกฯ ใหม่ โดยผู้ได้รับการคัดเลือกรายเดิม ยังคงสามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกใหม่ได้	- ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.พ. ๕๘ - ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๙ ต.ค. ๖๑
๗	การกำหนดระยะเวลาการส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินบุคคล (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
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘)

ลำดับ	หลักเกณฑ์/วิธีการ	แนวทางการดำเนินงานของกรมสุขภาพจิต	มติ อ.ก.พ. กรม
๑	การพิจารณาคัดเลือกบุคคล (กรมสุขภาพจิตเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ การคัดเลือก)	ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ - กรมสุขภาพจิต ไม่ประกาศรับสมัครคัดเลือก	- ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.พ. ๕๘
๒	การกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติ ของผู้ที่จะสมัครเข้ารับการศึกษา (ตามหลักเกณฑ์ ว ๑๖ ปี ๒๕๓๘ หัวข้อ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล)	การขอประเมินในตำแหน่งว่าง/หรือผู้ขอประเมินดำรงตำแหน่งอยู่ - ล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๑ ปี การขอประเมินเพื่อดำรงตำแหน่งในขณะที่ยังมีผู้อื่นดำรงตำแหน่งอยู่ - กรณีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากส่วนราชการไปเพราะเกษียณอายุให้ขอประเมิน ล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๖ เดือน ก่อนที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ - กรณีผู้ดำรงตำแหน่งเดิมขอลาออกจากราชการ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ ไม่ก่อนวันที่ ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกได้อนุญาตให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นลาออกจากราชการ - กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น จะส่งให้ ก.พ. พิจารณา เป็นราย ๆ ไป	- ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.พ. ๕๘
๓	กำหนดองค์ประกอบในการคัดเลือก เบื้องต้น (กรมสุขภาพจิตเป็นผู้กำหนดองค์ประกอบ การคัดเลือก)	- ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี - ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา - ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	- ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.พ. ๕๘

ลำดับ	หลักเกณฑ์/วิธีการ	แนวทางการดำเนินงานของกรมสุขภาพจิต	มติ อ.ก.พ. กรม
๔	หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคล <u>องค์ประกอบด้านผลงาน</u> การเปลี่ยนชื่อผลงานทางวิชาการ/เปลี่ยนผลงานทางวิชาการของผู้ได้รับการคัดเลือก (กรมสุขภาพจิตเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การเปลี่ยนชื่อผลงานทางวิชาการ/เปลี่ยนผลงานทางวิชาการ ของผู้ได้รับการคัดเลือก)	<u>กรณียังไม่ได้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อเข้ารับการประเมิน</u> ๑. ขอเปลี่ยนชื่อเรื่อง ให้สอดคล้องกับหลักวิชาการ โดยคงเนื้อหาสาระสำคัญของเรื่องเดิม โดยให้สามารถเปลี่ยนชื่อเรื่องได้เพียง ๑ ครั้ง โดยจะต้องเสนอชื่อเรื่องที่ขอเปลี่ยนแปลง คำโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ถึงกรมสุขภาพจิต ก่อนส่งผลงาน เพื่อจะได้เสนอคณะกรรมการคัดเลือกฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใน Website โดยให้ทั่วถึงภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศต่อไป ทั้งนี้ หากเกินจากนี้ให้พิจารณาคัดเลือกใหม่ โดยอาจพิจารณาคัดเลือกบุคคลเดิมได้ ๒. ขอเปลี่ยนเรื่องใหม่ โดยเปลี่ยนเรื่องจากที่เคยได้รับการคัดเลือกไว้เดิม ให้พิจารณาคัดเลือกใหม่ โดยอาจพิจารณาคัดเลือกบุคคลเดิมได้	- ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.พ. ๕๘

ลำดับ	หลักเกณฑ์/วิธีการ	แนวทางการดำเนินงานของกรมสุขภาพจิต	มติ อ.ก.พ. กรม
	หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคล <u>องค์ประกอบด้านผลงาน</u> การเปลี่ยนชื่อผลงานทางวิชาการ/เปลี่ยนผลงานทางวิชาการของผู้ได้รับการคัดเลือก (กรมสุขภาพจิตเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การเปลี่ยนชื่อผลงานทางวิชาการ/เปลี่ยนผลงานทางวิชาการ ของผู้ได้รับการคัดเลือก) ต่อ	<u>กรณีส่งผลงานทางวิชาการเพื่อเข้ารับการประเมินแล้ว</u> ๑. ขอเปลี่ยนชื่อเรื่อง ในกรณีที่คณะกรรมการประเมิน ฯ มีความเห็น/มติให้เปลี่ยนชื่อเรื่องให้สอดคล้องกับหลักวิชาการ โดยคงเนื้อหาสาระสำคัญของเรื่องเดิมให้สามารถเปลี่ยนชื่อเรื่องได้ตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินฯ โดยไม่ต้องคัดเลือกฯ ใหม่ แต่ทั้งนี้ จะต้องเสนอชื่อเรื่องที่ขอเปลี่ยนแปลง คำโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ถึงกรมก่อนส่งผลงาน เพื่อจะได้ประกาศใน Website โดยให้หักท้วงภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศต่อไป ๒. ขอเปลี่ยนเรื่องใหม่ ในกรณีที่คณะกรรมการประเมิน ฯ มีความเห็น/มติ ให้ส่งผลงานเรื่องใหม่เพิ่มเติมและหรือไม่ผ่านการประเมินบุคคลและผลงาน ผู้เข้ารับการประเมินจะต้องเสนอชื่อเรื่องใหม่ คำโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ถึงกรมก่อนส่งผลงาน เพื่อจะได้ประกาศใน Website โดยให้หักท้วงภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศต่อไป ทั้งนี้ หากผลงานใหม่ที่ส่งเพื่อเข้ารับการประเมินยังไม่ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานอีก ให้พิจารณาคัดเลือกใหม่ โดยอาจพิจารณาคัดเลือกบุคคลเดิมได้	- ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.พ. ๕๘
๕	การกำหนดระยะเวลาการส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินบุคคล (กรมสุขภาพจิตเป็นผู้กำหนดระยะเวลาการส่งผลงาน ฯ)	ให้ส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินบุคคล ภายใน ๙ เดือน นับจากวันที่ประกาศผลการคัดเลือกฯ และให้ขยายเวลาการจัดส่งผลงานได้ ๖ เดือน รวมระยะเวลาทั้งสิ้นไม่เกิน ๑ ปี ๓ เดือน โดยขยายได้ไม่หลังวันเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ หากไม่ส่งภายในระยะเวลาที่กำหนด ให้พิจารณาคัดเลือกใหม่ โดยอาจพิจารณาคัดเลือกบุคคลเดิมได้	- ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.พ. ๕๘

เกณฑ์การประเมินเพื่อคัดเลือกข้าราชการให้ประเมินผลงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม																								
1. คุณสมบัติของบุคคล หมายถึง คุณสมบัติส่วนบุคคลที่นำมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ประกอบด้วยกัน 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> หมายเหตุ 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> หมายเหตุ 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="188 389 839 920"> <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 8 ให้นับตั้งแต่ดำรงตำแหน่งระดับ 8	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>ความรับผิดชอบ</u> (15 คะแนน) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหา หรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อยๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหา เช่นนั้นซ้ำๆ อีก 2) <u>ความคิดริเริ่ม</u> (15 คะแนน) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน - แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลและสามารถปฏิบัติได้ - แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสายวิชา/งานของตน - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพ และก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก	25																						

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม
3) <u>การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ</u> (15 คะแนน)พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใดๆ - วิเคราะห์หาแนวทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช่ความรู้สึกของตนเอง) 4) <u>ความประพฤติ</u> (15 คะแนน) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - รักษาวินัย - ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน - ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน 5) <u>ความสามารถในการสื่อความหมาย</u>(15 คะแนน)พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - สื่อสารกับบุคคลต่างๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน - ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม 6) <u>การพัฒนาตนเอง</u> (15 คะแนน) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพ อยู่เสมอ - สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าวิทยาการใหม่ๆ ตลอดเวลา - นำความรู้และวิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7) <u>วิสัยทัศน์</u> (10 คะแนน) (Vision – เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตั้งแต่ระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - คาดการณ์หรือพยากรณ์สถานการณ์ข้างหน้าอย่างมีหลักการและเหตุผล - กำหนดกลยุทธ์และวางแผนดำเนินการเพื่อรองรับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งด้านที่เป็นผลโดยตรงหรือผลกระทบ <u>แนวทางการให้คะแนน</u> ให้ประเมินจากพฤติกรรมที่สังเกตพบ กรณีพบว่ามีแสดงพฤติกรรมตามรายละเอียดครบทุกรายการ ให้คะแนนเต็ม กรณีไม่พบการแสดงพฤติกรรมบางรายการ ก็ให้คะแนนลดหลั่นลงมาตามจำนวนพฤติกรรมที่สังเกตพบ <u>แล้วรวมคะแนนประเมินสมรรถนะที่ได้ทั้งหมด(7 รายการ) ถ่วงน้ำหนัก 25 %</u>	

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม
3. ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี หมายถึง ผลงานในหน้าที่ที่ผ่านมาของผู้เข้ารับการคัดเลือกในระยะเวลา 3 ปี ที่ผ่านมา <u>แนวทางการให้คะแนน</u> ให้พิจารณาคะแนนจากผลงานที่ผ่านมา 3 ปี ทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ 1. <u>ด้านการบริหาร</u> (10 คะแนน) หมายถึง งานในความรับผิดชอบของหัวหน้า เช่น การจัดทำแผน การบริหารงาน การบริหารคน การบริหารเงิน/งบประมาณ เป็นต้น 2. <u>ด้านการบริการ</u> (10 คะแนน) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานในการให้บริการตามภาระงาน 3. <u>ด้านวิชาการ/วิจัย</u> (10 คะแนน) หมายถึง ผลงานทางวิชาการ งานวิจัย การพัฒนา/ปรับปรุงคุณภาพงาน การเป็นวิทยากร การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นต้น	30
4. ชื่อผลงาน และเค้าโครงเรื่อง หมายถึง ชื่อผลงานที่ประเมิน พร้อมเค้าโครงเรื่อง <u>แนวทางการให้คะแนน</u> ให้พิจารณาให้คะแนนจากความพร้อม ความน่าสนใจของผลงาน เค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงาน และการนำไปใช้ประโยชน์	20
5. ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน หมายถึง วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวความคิดวิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้ง <u>แนวทางการให้คะแนน</u> ให้พิจารณาคะแนนจากสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวความคิดหรือแผนงานที่สามารถปฏิบัติได้จริงและมีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้ง	15
คะแนนรวมทั้งสิ้น	100

โดยผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนรวม ตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป