

# การบริหารงานบุคคลให้ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร

ภายใต้บริบทการทำงานภาครัฐ :  
แนวทางปฏิบัติ ข้อยำกัด และ  
ทางออก



23 กุมภาพันธ์ 2566

# กรอบการนำ เสนอ

➤ นโยบายและการขับเคลื่อนด้านบริหาร  
ทรัพยากรบุคคลของกระทรวงสาธารณสุข

➤ **กอง บค. ขอบอก สู่ทางออก ของ HR**



NEWS

มาตรการด้านการบริหารตำแหน่งว่าง



NEWS

การกระจายอำนาจด้านบริหารงานบุคคล  
สู่เขตสุขภาพ



NEWS

ประเด็น HOT ด้าน HR

# นโยบายและทิศทางการดำเนินงาน

## กระทรวงสาธารณสุข

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2568

นายแพทย์โอภาส การย์กวินพงศ์  
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

**“สุขภาพคนไทย  
เพื่อสุขภาพประเทศไทย”**

หลักปฏิบัติในการทำงาน

**ท** ทำทันที

**ท** ทำต่อเนื่อง

**ท** ทำและพัฒนา



**เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร ยกกระดับการสร้างความรู้  
ด้านสุขภาพในทุกมิติ**

- ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ได้อย่างถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สะดวกรวดเร็ว เพื่อพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยให้สามารถดูแลสุขภาพกาย-ใจ ของตนเอง ครอบครัวและชุมชนให้แข็งแรง

**ยกกระดับระบบบริการรองรับสังคมสูงวัย และลดอัตราการตายโรคสำคัญ**

- เสริมความเข้มแข็งของระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ เพิ่มศักยภาพสามหมอ
- ปรับโฉมโรงพยาบาลทุกแห่งให้เป็น “โรงพยาบาลของประชาชน”
- เพิ่มขีดความสามารถระบบบริการและเครือข่ายโดย “ผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง”

**ผลักดันการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขสู่ยุคดิจิทัล**

- โรงพยาบาลทุกแห่งใช้การแพทย์ทางไกล (Telemedicine)
- พัฒนาระบบข้อมูลสุขภาพให้เอื้อต่อการบริการอย่างไร้รอยต่อ และพัฒนาระบบสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- เร่งพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์

**ยกระดับความมั่นคงทางสุขภาพ**

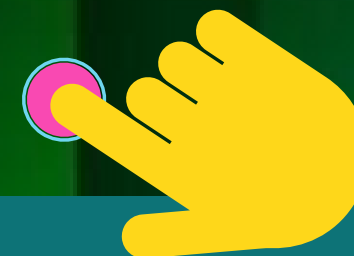
- เตรียมพร้อมรับภาวะฉุกเฉินทางการแพทย์และสาธารณสุข ของประเทศในอนาคต

**ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และ  
สุขภาพนานาชาติ**

- สนับสนุนการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก สนุนโพร ภูมิปัญญาไทย และการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของประเทศ

**พัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานที่ดีขึ้น**

- เสริมสร้างสมรรถนะองค์กร ด้วยแนวทาง 4T Trust Teamwork & Talent Technology Target
- บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น



# นโยบายและการขับเคลื่อนด้านบุคลากร ของกระทรวงสาธารณสุข



**มีความก้าวหน้า  
ในสายอาชีพ**



**บริหาร ตน.ว่าง  
ให้มีประสิทธิภาพ**



**เครือข่ายการ  
ทำงานของเขต  
สุขภาพเข้มแข็ง**

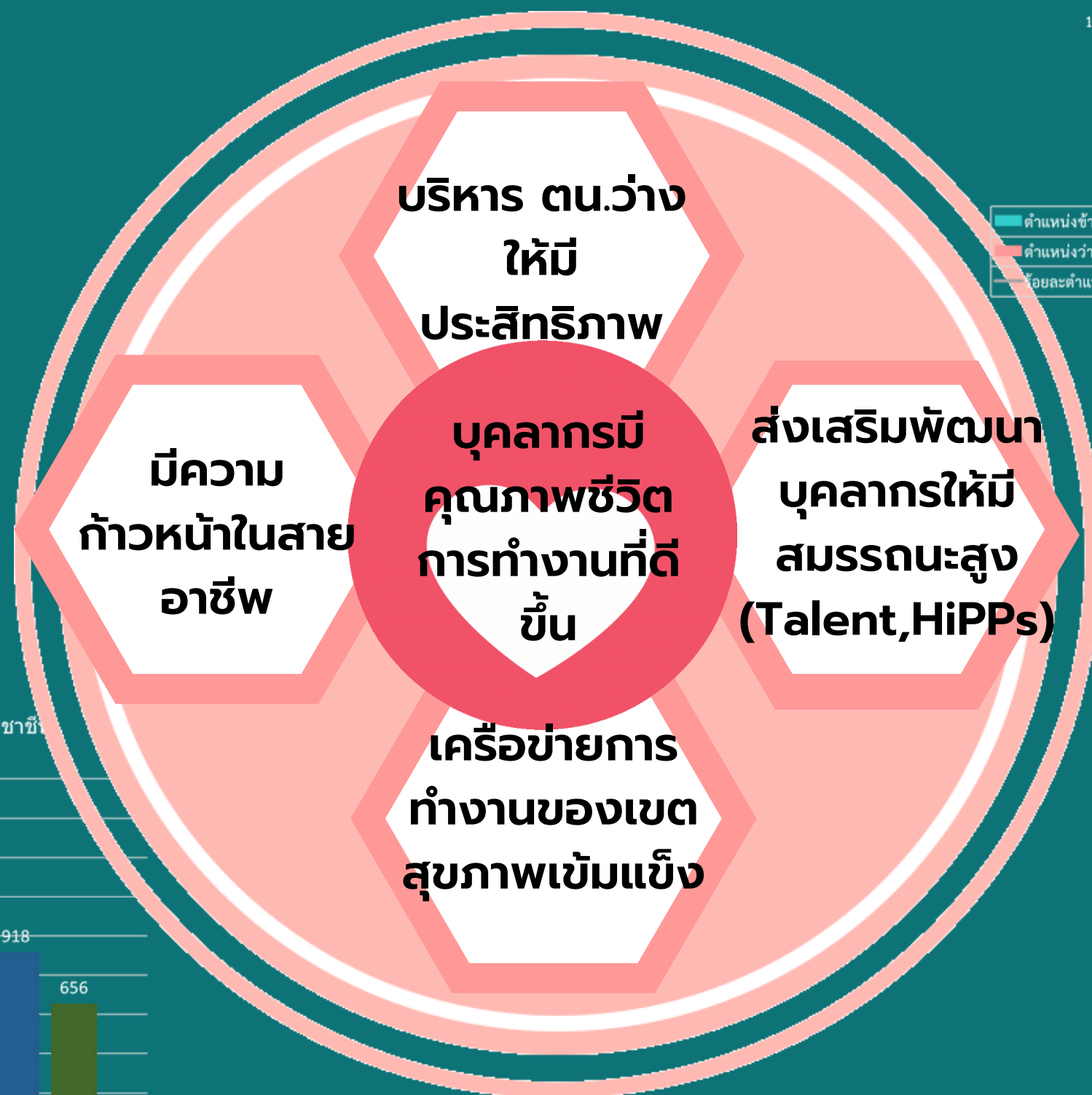


**ส่งเสริมพัฒนาบุคลากร  
ให้มีสมรรถนะสูง  
(Talent, HiPPs)**

# การขับเคลื่อนด้านบุคลากร

เขตสุขภาพต้อง  
บริหาร ตน.ว่างให้  
เหลือไม่เกินร้อยละ 4

- เขตและหน่วยงานจัดทำแผนกำหนด ตน. เป็นระดับสูงขึ้นในปี 2565 กำหนด ตน. เป็นระดับสูงขึ้นไปแล้ว 560 ตน.
- เร่งรัดให้เขตและหน่วยงานดำเนินการเลื่อนผู้มีคุณสมบัติให้แล้วเสร็จโดยเร็ว โดยเฉพาะแพทย์ กทันตแพทย์ และพยาบาลวิชาชีพ รอกการเลื่อนระดับอีกกว่า 14,954 ราย



หมายเหตุ : อัตราว่างเรียงตามร้อยละ ตน.ว่างจากมากสุดไปน้อยสุด ซึ่งเป็นข้อมูล ณ วันที่ 31 ม.ค.66 จากระบบ HROPS

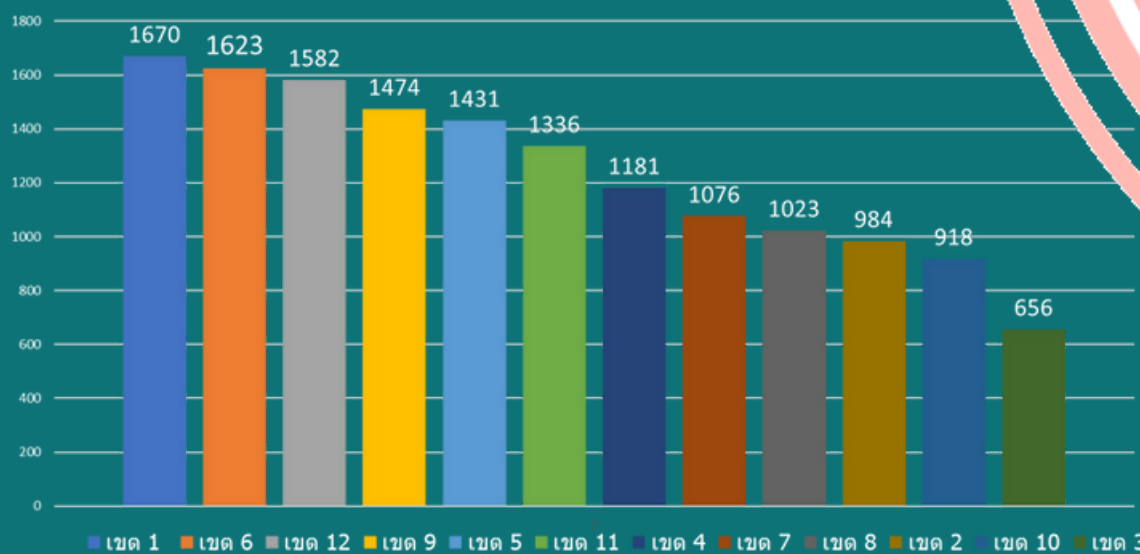
## การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ปี 56-65

- พัฒนา นบส. 120 คน
- นักบริหารด้านการแพทย์ รongแพทย์ Leadership 1,244 คน
- ผบก. 6,464 คน
- ผบท. 7,725 คน
- หลักสูตรอื่น ๆ 9,905 คน

ทั้งนี้ ได้มีแผนการดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งขยายหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป จากงบ Serviceplan และงบอื่น ๆ



ข้อมูลบุคลากรที่มีคุณสมบัติเลื่อนระดับสายงาน แพทย์ และพยาบาลวิชาชีพ จำแนกรายเขต ณ วันที่ 1 ต.ค.65



กระจายอำนาจการบริหารจัดการในรูปแบบเขตสุขภาพจาก 4 เขต เป็น 12 ตามระเบียบ กสร เมื่อวันที่ 23 พ.ย.65

(การบริหารงานบุคคล รายละเอียดปรากฏในประเด็นนำเสนอถัดไป)

# กอง บค. ขอบออก สู่ ทางออก ของ HR



- มาตรการด้านการบริหารตำแหน่งว่าง
- การกระจายอำนาจด้านบริหารงานบุคคล สู่เขตสุขภาพ
- ประเด็น HOT ด้าน HR

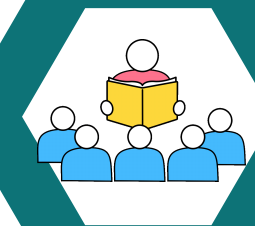


# คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2565 มีมติ

(หนังสือ คปร. ด่วนที่สุด ที่ นร 1008.4/72 ลว 5 ส.ค. 65)

ให้ทุกส่วนราชการเร่งรัดการบริหารอัตราว่าง ให้แล้วเสร็จ  
โดยเร็วภายใน **1 ปี** นับตั้งแต่วันที่คณะรัฐมนตรีมีมติ

## มาตรการด้าน การบริหาร ตำแหน่งว่าง



โดยดำเนินการสรรหา สอบคัดเลือก และ  
บรรจุแต่งตั้งบุคคล เข้ารับราชการใน  
อัตรากำลังที่ว่างอยู่



เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานของประชาชน  
และมีกำลังคนเข้าสู่ระบบแรงงานในประเทศ  
เพิ่มขึ้น

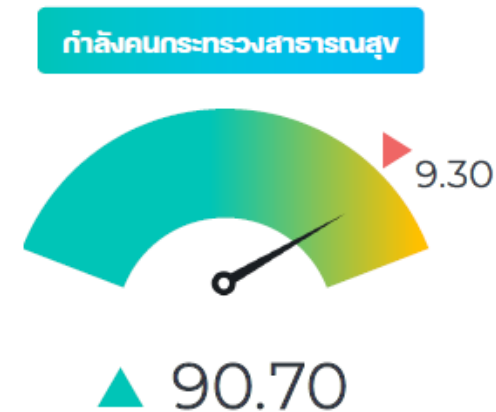
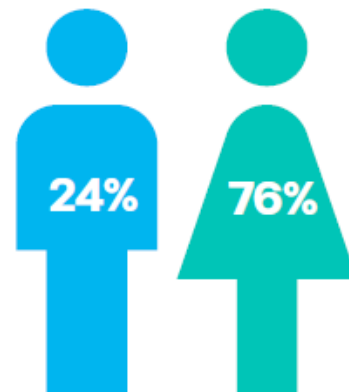


รายงานผลการบริหารอัตราว่างดังกล่าว ให้  
สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม  
คปร. ทราบ เพื่อใช้สำหรับนำเสนอ คปร.

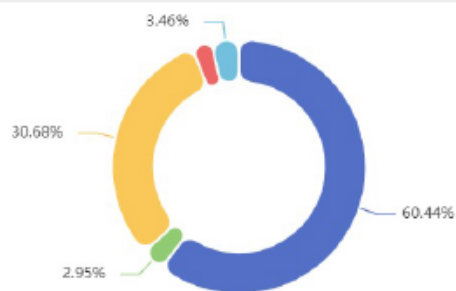


## ข้อมูลทั่วไป

ประเภทการจ้าง	ตำแหน่ง	คน	ร้อยละ
ข้าราชการ	240,453	218,727	60.44
พนักงานราชการ	12,810	10,668	2.95
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	119,341	111,036	30.68
ลูกจ้างประจำ	8,935	8,935	2.47
ลูกจ้างชั่วคราว	17,422	12,517	3.46
รวม	398,961	361,883	100.00

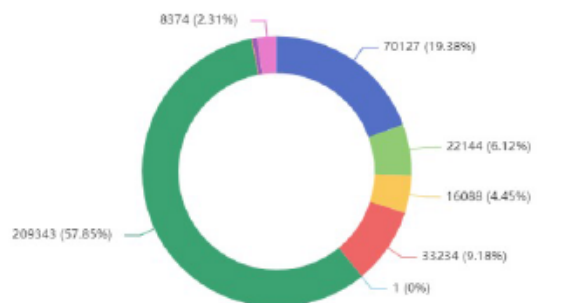


## ประเภทการจ้าง



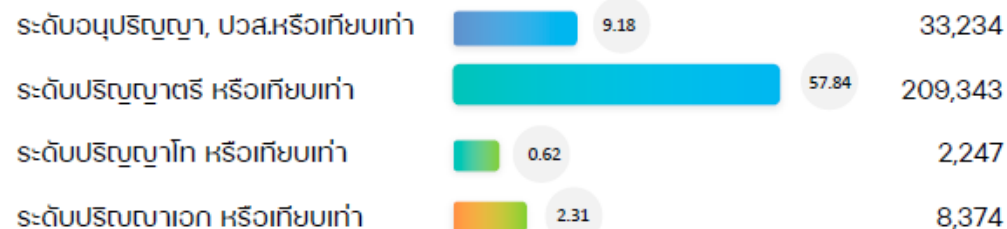
ข้าราชการ ● พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ●  
พนักงานราชการ ● ลูกจ้างชั่วคราว ● ลูกจ้างประจำ ●

## ระดับการศึกษา



ระดับต่ำกว่าระดับปวส. ● ระดับปวส.หรือเทียบเท่า ● ระดับอนุปริญญา, ปวส.หรือเทียบเท่า ●  
ระดับปริญญาตรี, ปวส.หรือเทียบเท่า ● ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ● ระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ●  
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ● ระดับปริญญาโท หรือเทียบเท่า ● ระดับปริญญาเอก หรือเทียบเท่า ●

## ระดับการศึกษา

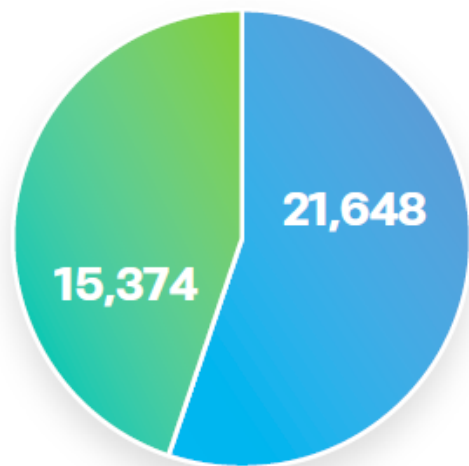




# ตำแหน่งว่าง ข้าราชการ 21,648 ตำแหน่ง

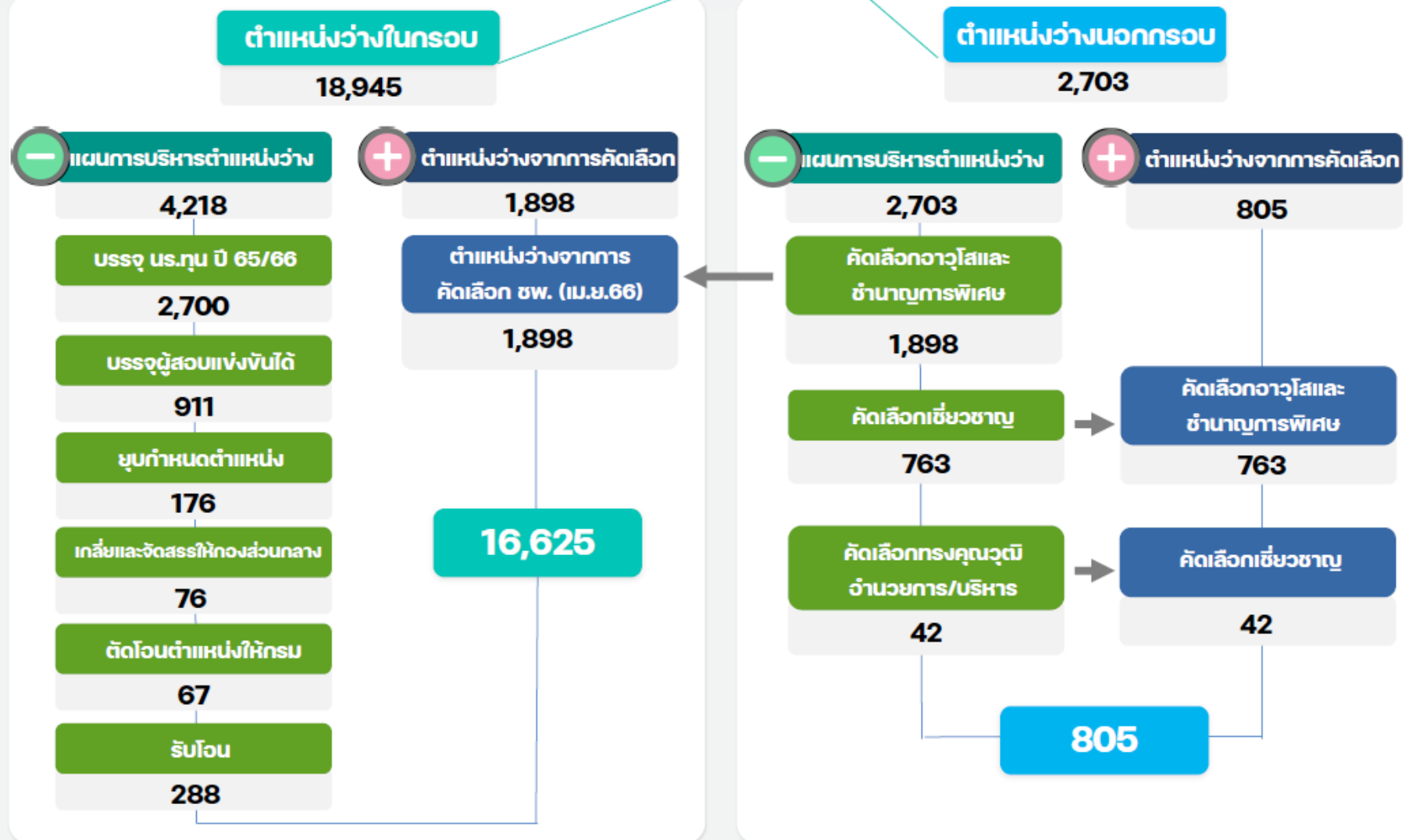
ตำแหน่งว่างทุกประเภท  
สำนักงานกระทรวงสาธารณสุข

**37,022** ตำแหน่ง



จ้างประเภทอื่น

ข้าราชการ



**16,625**



**805**



**3,626**

ต.น.ก.ช.ย.น 66



**21,056**

# รายงานสถานการณ์ตำแหน่งว่าง 12 เขต

ตำแหน่งข้าราชการ  
ส่วนภูมิภาคทั้งหมด  
จำนวน 222,289 อัตรา

ตำแหน่งว่างทั้งหมด  
ส่วนภูมิภาค  
จำนวน 16,082 อัตรา

ร้อยละตำแหน่งว่าง  
ส่วนภูมิภาค  
= 7.23 %

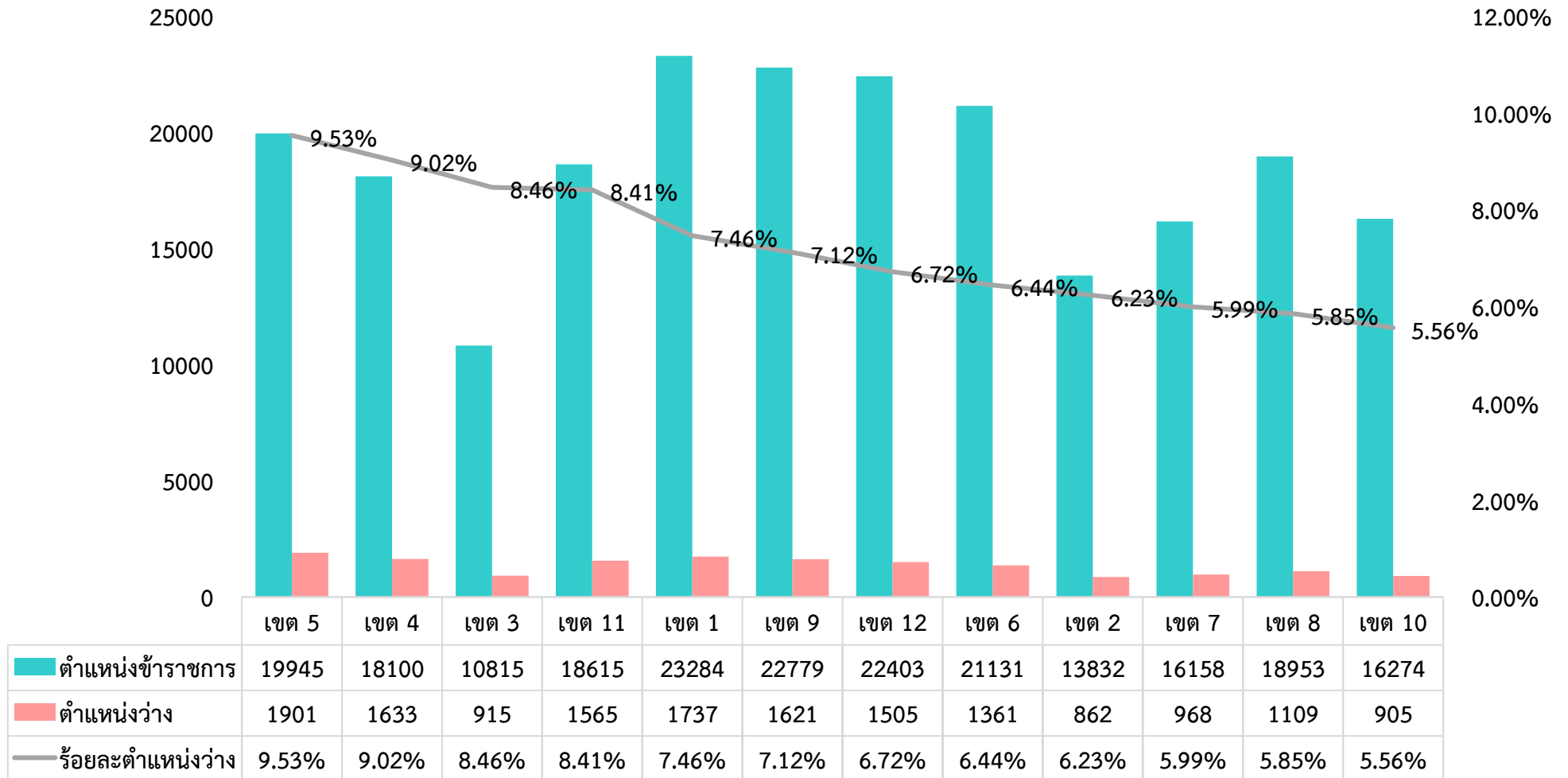


ตน.ว่างคงเหลือ

ร้อยละ < **4**

ตำแหน่งข้าราชการ

ร้อยละตำแหน่งว่าง



หมายเหตุ : อัตราว่างเรียงตามร้อยละ ตน.ว่างจากมากที่สุดไปน้อยสุด ซึ่งเป็นข้อมูล ณ วันที่ 31 ม.ค.66 จากระบบ HROPS



# มาตรการของกระทรวงสาธารณสุข สู่ผลลัพธ์ตามมติ ครม.



## 1. คัดเลือกบรรจุ/เรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้

- เร่งรัดให้พื้นที่ให้คัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ 10,617 อัตรา
- เรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้ในสายงานสอบแข่งขัน 7,198 อัตรา



## 2. รับย้าย / รับโอน

- -ย้ายเปลี่ยนสายงานผู้มีวุฒิเพิ่มขึ้น
- -รับย้ายจากหน่วยงานอื่น
- -รับโอนจากส่วนราชการอื่น



## 3. ปรับปรุง ต.น.เป็นสายงานการแพทย์หรือที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางการแพทย์

- ปรับปรุงเปลี่ยนเป็นสายงานอื่นที่ยังมีความขาดแคลน เช่น แพทย์ พยาบาลวิชาชีพ นักรังสีการแพทย์ ฯลฯ

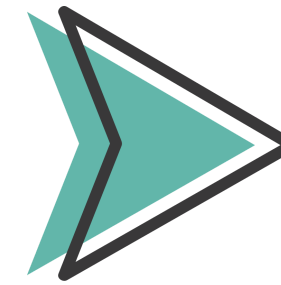


## 4. ยุบรวมเพื่อกำหนด ต.น.

- - ยุบรวมกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร

## ผลลัพธ์ตามมติ ครม.

- บริหาร ต.น.ว่าง แล้วเสร็จ
- ประชาชนได้รับการจ้างงานเพิ่มขึ้น
- มีผลการบริหาร ต.น. รายงานต่อ ครม.



ม.ค. - เม.ย. 66

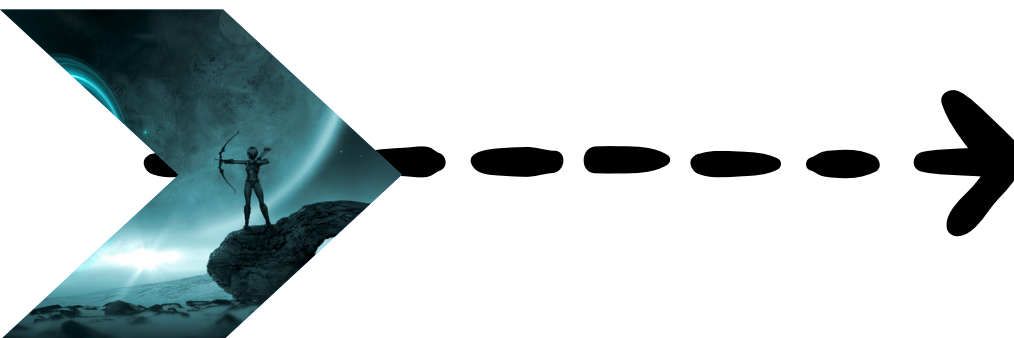
พ.ค. - ก.ค.66

ส.ค. 66

ก.ย.66

## ผลลัพธ์ตามนโยบาย สร

- บุคลากรมีความก้าวหน้า ทั้งผู้รอบรรจุ ผู้มีผลสอบเพื่อเปลี่ยนสายงาน ผู้รอเลื่อนระดับสูงขึ้น
- การบริหาร ต.น.ว่าง มีประสิทธิภาพ (ต.น.ว่างลดลง)
- มีบุคลากรเพียงพอต่อการให้บริการ
- บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ



# การกระจายอำนาจด้านบริหารงาน บุคคล สู่เขตสุขภาพ

(คำสั่งกระทรวงสาธารณสุขที่ 97/2566 ลว.23 มกราคม 2566)







# มอบอำนาจผู้ตรวจ

ลำดับ

ประเด็น

คส 753/2564 (เดิม)

คส 97/2566 (ใหม่)

หมายเหตุ

(2) การคัดเลือก  
ข้าราชการ

ข้อ ๒.๘.๒ การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง  
ตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ผู้อำนวยการโรงพยาบาล (นายแพทย์) ระดับ  
เชี่ยวชาญในโรงพยาบาลชุมชน

(๒) นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)  
ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

(๓) นักวิชาการสาธารณสุขระดับเชี่ยวชาญ (ด้าน  
ส่งเสริมพัฒนา และด้านบริการทางวิชาการ)

ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

(๔) รองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ ใน  
โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป

(๕) หัวหน้าพยาบาล (พยาบาลวิชาชีพ) /  
พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาลผู้ป่วยหนัก

ด้านการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด ด้านการพยาบาล  
ผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ด้านการพยาบาลผู้คลอด

ด้านการพยาบาลวิสัญญี) ระดับเชี่ยวชาญใน  
โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลศูนย์

๒.๘.๒ การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้ง  
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ  
เชี่ยวชาญ

แก้ไขเพื่อให้ครอบคลุมการ  
ดำเนินงานคัดเลือกตำแหน่ง  
ประเภทวิชาการ  
ระดับเชี่ยวชาญ ทุกสายงานใน  
เขตสุขภาพ



# มอบอำนาจผู้ตรวจ

ลำดับ

ประเด็น

คส 753/2564 (เดิม)

คส 97/2566 (ใหม่)

หมายเหตุ

## (3) การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ

๒.๘.๓ การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ ดังนี้  
(๒) การเลื่อนข้าราชการตามมาตรา ๖๓ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังนี้  
ก. การเลื่อนข้าราชการกรณีภายในจังหวัดเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ  
ข. การเลื่อนข้าราชการกรณีข้ามจังหวัดภายในเขตพื้นที่เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ  
(๓) การแต่งตั้งให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และการแต่งตั้งข้าราชการให้รักษาการแทนสาธารณสุขอำเภอ กรณีข้ามจังหวัดภายในเขตพื้นที่  
(๔) การแต่งตั้งให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่งนายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด กรณีผ่านการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดแล้ว

๒.๘.๓ การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ ดังนี้  
(๒) การให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้  
(ก) ผู้อำนวยการโรงพยาบาล (นายแพทย์) ระดับชำนาญการพิเศษ ในโรงพยาบาลชุมชน  
(ข) หัวหน้าพยาบาล (พยาบาลวิชาชีพ) ระดับชำนาญการพิเศษ ในโรงพยาบาลทั่วไป  
(ค) การเลื่อนข้าราชการกรณีข้ามจังหวัดภายในเขตสุขภาพ  
(๓) การเลื่อนข้าราชการตามมาตรา ๖๓ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังนี้  
(๓.๑) การเลื่อนข้าราชการกรณีภายในจังหวัดเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

- ตัดข้อ ๔ เดิม ออก เนื่องจากใช้ตามความ (๓)  
- ตัดข้อ ๕ เดิม ออก เนื่องจากกระทรวงสาธารณสุข มีคำสั่งมอบอำนาจในเรื่องดังกล่าว เป็นการเฉพาะแล้ว ตามคำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๑๐๐๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง มอบอำนาจให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงสาธารณสุข (เกี่ยวกับการคัดเลือก การออกคำสั่งมอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่และการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก)



# มอบอำนาจผู้ตรวจ

ลำดับ

ประเด็น

คส 753/2564 (เดิม)

คส 97/2566 (ใหม่)

หมายเหตุ

(3)

การบรรจุแต่งตั้ง  
ข้าราชการ  
(ต่อ)

๒.๘.๓ การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ ดังนี้  
(๖) การให้โอนและรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตาม  
มาตรา ๖๓ วรรคสอง และวรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติ  
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กรณีภายใน  
กระทรวงสาธารณสุข ลงนามคำสั่งให้โอนและรับโอน  
ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ  
ชำนาญการพิเศษลงมา  
(๗) การย้ายหรือให้ข้าราชการปฏิบัติราชการ ดังนี้  
ก. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญกรณีภายใน  
จังหวัด และข้ามจังหวัดภายในเขตพื้นที่  
ข. เห็นชอบการย้ายข้าราชการ ประเภทวิชาการระดับ  
ชำนาญการพิเศษ กรณีข้ามจังหวัดภายในเขตพื้นที่  
ค. ลงนามคำสั่งย้าย หรือให้ข้าราชการปฏิบัติราชการ  
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมากรณี  
ข้ามจังหวัดในเขตพื้นที่  
(๘) การย้ายหมุนเวียน ๓ สายงาน (แพทย์ ทันตแพทย์ และ  
เภสัชกร) กรณีข้ามจังหวัดภายในเขตพื้นที่

(๓.๒) การเลื่อนข้าราชการกรณีภายในจังหวัด เพื่อ  
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญ  
การพิเศษ ดังนี้

(ก) ผู้อำนวยการโรงพยาบาล (นายแพทย์)  
ระดับชำนาญการพิเศษ ในโรงพยาบาลชุมชน

(ข) หัวหน้าพยาบาล (พยาบาลวิชาชีพ) ระดับ  
ชำนาญการพิเศษ ในโรงพยาบาลทั่วไป

(๓.๓) การเลื่อนข้าราชการกรณีข้ามจังหวัดภายใน  
เขตพื้นที่ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ  
ระดับเชี่ยวชาญลงมา และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับ  
อาวุโสลงมา

(๔) การแต่งตั้งให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่ง  
ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ประเภททั่วไป  
ระดับอาวุโสลงมา และการแต่งตั้งข้าราชการให้รักษา  
ราชการแทนสาธารณสุขอำเภอ กรณีข้ามจังหวัดภายใน  
เขตพื้นที่



# มอบอำนาจผู้ตรวจ

ลำดับ

ประเด็น

คส 753/2564 (เดิม)

คส 97/2566 (ใหม่)

หมายเหตุ

(3) การบรรจุแต่งตั้ง  
ข้าราชการ  
(ต่อ)

๒.๘.๓ การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ ดังนี้  
(๖) การให้โอนและรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตาม มาตรา ๖๓ วรรคสอง และวรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กรณีภายใน กระทรวงสาธารณสุข ลงนามคำสั่งให้โอนและรับโอน ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ ข้าราชการพิเศษลงมา  
(๗) การย้ายหรือให้ข้าราชการปฏิบัติราชการ ดังนี้  
ก. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญกรณีภายใน จังหวัด และข้ามจังหวัดภายในเขตพื้นที่  
ข. เห็นชอบการย้ายข้าราชการ ประเภทวิชาการระดับ ข้าราชการพิเศษ กรณีข้ามจังหวัดภายในเขตพื้นที่  
ค. ลงนามคำสั่งย้าย หรือให้ข้าราชการปฏิบัติราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับข้าราชการพิเศษลงมากรณี ข้ามจังหวัดในเขตพื้นที่  
(๘) การย้ายหมุนเวียน ๓ สายงาน (แพทย์ ทันตแพทย์ และ เภสัชกร) กรณีข้ามจังหวัดภายในเขตพื้นที่

((๕) การให้โอนและรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามมาตรา ๖๓ วรรคสอง และวรรคสาม แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กรณีภายในกระทรวงสาธารณสุข ลงนามคำสั่งให้โอน และรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับข้าราชการพิเศษลงมา และ**ประเภททั่วไป ระดับอาวุโสลงมา**  
(๖) การย้ายหรือให้ข้าราชการปฏิบัติราชการ ดังนี้  
ข. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับข้าราชการพิเศษลง มา และ**ประเภททั่วไป ระดับอาวุโสลงมา** กรณีข้าม จังหวัดภายในเขตพื้นที่  
๗) การย้ายหมุนเวียน ๓ สายงาน (แพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกร) **กรณีข้ามจังหวัดภายในเขตพื้นที่**  
**(๘) การย้ายแพทย์ประจำบ้าน และทันตแพทย์ประจำ บ้าน กรณีข้ามจังหวัดภายในเขตพื้นที่**



# มอบอำนาจผู้ตรวจ

ลำดับ      ประเด็น      คส 753/2564 (เดิม)      คส 97/2565 (ใหม่)      หมายเหตุ

(4)      การประเมินผล  
การปฏิบัติ  
ราชการ

๒.๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้พิจารณา ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่ง ต่าง ๆ ที่อยู่ในเขตพื้นที่ที่ได้รับผิดชอบ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด โดยผู้ว่า ราชการจังหวัดเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการ ประเมิน

(๒) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาล ทั่วไป โดยผ่านการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการจาก นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดมาก่อน

(๓) ตำแหน่งประเภตวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิและ ระดับเชี่ยวชาญ โดยผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จากนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด หรือผู้อำนวยการ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป แล้วแต่กรณีมาก่อน

(๔) ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ด้าน นโยบายและแผนประกันสุขภาพ) ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยผู้ตรวจ ราชการกระทรวงสาธารณสุข

๒.๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้พิจารณา ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่ง ต่าง ๆ ที่อยู่ในเขตพื้นที่ที่ได้รับผิดชอบ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด โดยผู้ว่า ราชการจังหวัดเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการ ประเมิน

(๒) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาล ทั่วไป โดยผ่านการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการจาก นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดมาก่อน

(๓) ตำแหน่งประเภตวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิและ ระดับเชี่ยวชาญ โดยผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จากนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด หรือผู้อำนวยการ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป แล้วแต่กรณีมาก่อน

(๔) ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ด้านนโยบาย และแผนประกันสุขภาพ) ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ กระทรวงสาธารณสุข

คงเดิม



# มอบอำนาจผู้ตรวจ

ลำดับ

ประเด็น

คส 753/2564 (เดิม)

คส 97/2566 (ใหม่)

หมายเหตุ

(5)

การบริหาร  
วงเงินและการ  
เลื่อนเงินเดือน  
ข้าราชการ

๒.๑๐ การบริหารวงเงินและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ดังนี้  
(๒) การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป กรณีใช้ผลการประเมิน ระดับชำนาญการพิเศษ (อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนตามคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ระดับชำนาญการพิเศษมาคำนวณเงินที่จะได้เลื่อน โดยใช้ฐานในการคำนวณระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป)

๒.๑๐ การบริหารวงเงินและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ดังนี้  
(๒) การเลื่อนเงินเดือนและการให้ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการประเภทอำนวยการ ระดับสูง และประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ตามมติคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลาง)

(๓) การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ กรณีใช้ผล การประเมิน ระดับชำนาญการพิเศษ (อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนตามคำสั่งเลื่อนเงินเดือนระดับชำนาญการพิเศษมาคำนวณเงินที่จะได้เลื่อน โดยใช้ฐานในการ

เพิ่ม (๒)  
การเลื่อนเงินเดือนชุดใหญ่ เดิมเป็นอำนาจของปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งปลัดกระทรวง สามารถมอบอำนาจให้ผู้ตรวจประจำเขตได้ คือบริหารวงเงินแล้ว ให้สามารถทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนในเขตสุขภาพได้เลย  
(๓) (๒) เดิม) ตัดคำว่าขึ้นไป เพราะการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิเป็นอำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข



## มอบอำนาจผู้ตรวจ

ลำดับ	ประเด็น	คส 753/2564 (เดิม)	คส 97/2566 (ใหม่)	หมายเหตุ
(6)	การสั่งให้ ข้าราชการได้รับ เงิน พ.ต.ก.	๒.๑๑ การสั่งให้ข้าราชการได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับ ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ทุกระดับ	๒.๑๑ การสั่งให้ข้าราชการได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับ ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ทุกระดับ	คงเดิม
(7)	การสั่งให้ ลูกจ้างประจำไป ปฏิบัติราชการ การย้าย ลูกจ้างประจำ	๒.๑๒ การสั่งให้ลูกจ้างประจำไปปฏิบัติราชการ การย้าย ลูกจ้างประจำ กรณีข้ามจังหวัดภายในเขตพื้นที่	-	มอบอำนาจให้ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตสุขภาพแทน



# มอบอำนาจผู้อำนวยการเขตสุขภาพ

ลำดับ	ประเด็น	คส 1793/2564 (เดิม)	คส 224/2566 (ใหม่)	หมายเหตุ
(1)	ขอบเขตความรับผิดชอบ	๓.๑ การบริหารงานบุคคลในเขตสุขภาพที่อยู่ในความรับผิดชอบ ดังนี้	๓.๑ การบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตสุขภาพที่อยู่ในความรับผิดชอบ ดังนี้	เพิ่มคำว่าสำนักงานเขตสุขภาพ
(2)	การบริหาร กรอบ อัตรากำลัง	๓.๑.๑ การบริหารกรอบอัตรากำลัง ดังนี้ (๑) การอนุมัติใช้กรอบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ กรณีไม่เกินกรอบชั้นสูง (ร้อยละ ๘๐ ไม่เกินร้อยละ ๑๐๐) (๒) ให้ความเห็นชอบการขอใช้ตำแหน่งว่าง หรือการขอรับจัดสรรตำแหน่งว่างของหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ	-	มอบอำนาจให้ ผตร.
(3)	การคัดเลือก ข้าราชการ	๓.๑.๒ การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้ (๑) ผู้อำนวยการโรงพยาบาล (นายแพทย์) ระดับชำนาญการพิเศษ ในโรงพยาบาลชุมชน (๒) หัวหน้าพยาบาล (พยาบาลวิชาชีพ) ระดับชำนาญการพิเศษ ในโรงพยาบาลทั่วไป	-	(ยกเลิกไปแล้วตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ ๒๒๒๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๕)



# มอบอำนาจผู้อำนวยการเขตสุขภาพ

ลำดับ	ประเด็น	คส 1793/2564 (เดิม)	คส 224/2566 (ใหม่)	หมายเหตุ
(4)	การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ	๓.๑.๒ การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ	—	มอบอำนาจให้ ผตร.
(5)	การประเมินผล การปฏิบัติราชการ	๓.๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่มาช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในสำนักงานเขตสุขภาพ	๓.๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่มาช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในสำนักงานเขตสุขภาพ	คงเดิม
(6)	การบริหารเงิน และการเลื่อน เงินเดือน ข้าราชการ	๓.๓ บริหารวงเงินข้าราชการที่มาช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในเขตสุขภาพ ในอัตราร้อยละที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และวันที่ ๑ กันยายน และพิจารณาโควตาดีเด่นไม่เกินร้อยละที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด ของจำนวนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และวันที่ ๑ กันยายน ยกเว้นข้าราชการในสังกัด กลุ่มตรวจสอบภายใน ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานเขตสุขภาพ	๓.๓ บริหารวงเงินข้าราชการที่มาช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในสำนักงานเขตสุขภาพ ในอัตราร้อยละที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และวันที่ ๑ กันยายน และพิจารณาโควตาดีเด่นไม่เกินร้อยละที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด ของจำนวนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และวันที่ ๑ กันยายน ยกเว้นข้าราชการในสังกัด กลุ่มตรวจสอบภายใน ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานเขตสุขภาพ	ระบุขอบเขต ในสำนักงานเขตสุขภาพ



# มอบอำนาจผู้อำนวยการเขตสุขภาพ

ลำดับ	ประเด็น	คส 1793/2564 (เดิม)	คส 224/2566 (ใหม่)	หมายเหตุ
(7)	การประเมินผลงานวิชาการ	๓.๔ การประเมินผลงานวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด	๓.๔ การประเมินผลงานวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด	คงเดิม
(8)	ลจป.	๓.๕ การอนุมัติปรับระดับชั้นงานลูกจ้างประจำ จากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒	๓.๕ การอนุมัติปรับระดับชั้นงานลูกจ้างประจำ จากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒ <b>จากระดับ ๒ เป็นระดับ ๒/หัวหน้า และจากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓</b>	มอบเพิ่มเติม (เดิมเป็นอำนาจของปลัดกระทรวงสาธารณสุข)
(9)	การสั่งให้ลูกจ้างประจำไปปฏิบัติราชการ การย้ายลูกจ้างประจำ	ไม่มี	๓.๖ การสั่งให้ลูกจ้างประจำไปปฏิบัติราชการ การย้ายลูกจ้างประจำ กรณีข้ามจังหวัดภายในเขตพื้นที่	มอบ ผอ. เขต
(10)	การลงนามในหนังสือแจ้งผลประเมินผลงานวิชาการ	ข้อ ๒๒ การลงนามในหนังสือเพื่อแจ้งผลการพิจารณาประเมินผลงานวิชาการกรณีปรับปรุงสาระสำคัญเพื่อแจ้งจังหวัด	-	กระบวนการดังกล่าวอยู่ในข้อ ๓.๔ แล้ว

# ประเด็น Hot ด้าน Hr



# HOT ISSUE



การคัดเลือกข้าราชการเพื่อ  
มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่  
ใน รพศ./รพท./สสจ.



การประเมินผลการปฏิบัติ  
ราชการ



การกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น



การจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้นตาม  
ระเบียบกระทรวงการคลัง  
ว่าด้วยการจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้น  
แก่ผู้ให้บริการสาธารณสุข ที่ได้รับ  
ความเสียหายจากการให้บริการ  
สาธารณสุข พ.ศ. 2561



# การกำหนด ตำแหน่งสูงขึ้น



# หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 2 ลว 19 ก.พ. 58)



สำนักงาน ก.พ.  
Office of the Civil Service Commission

## ฐานะหัวหน้ากลุ่มงาน

ที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง 1 ระดับ

มีอัตรากำลังไม่น้อยกว่า 4 ตำแหน่ง

- ประเภทวิชาการไม่น้อยกว่า 2 ตำแหน่ง
- นำประเภททั่วไป หรือพรก./ลจป. มานับรวมได้ (กรอบ พรก./ลจป. : ชรก. = 2 : 1)

- เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานต่ำกว่ากอง/เทียบกอง 1 ระดับ และรายงานตรงต่อ ผู้อำนวยการกอง
- ปฏิบัติงานซึ่งใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก
- กลุ่มงานเกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกอง ออกเป็นกลุ่มงานต่าง ๆ และ อ.ก.พ. กระทรวง ได้เห็นชอบด้วยแล้ว
- ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง

## ฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

### ผู้ปฏิบัติตำแหน่งที่ 1

มีอัตรากำลังไม่น้อยกว่า 4 ตำแหน่ง

- ประเภทวิชาการไม่น้อยกว่า 2 ตำแหน่ง
- นำประเภททั่วไป หรือพรก./ลจป. มานับรวมได้ (กรอบ พรก./ลจป. : ชรก. = 2 : 1)

- มีลักษณะงานเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ พัฒนาระบบ/รูปแบบ/วิธีการ/มาตรฐาน/หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน
- หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพ ความยุ่งยากของงานที่เพิ่มขึ้นในสาระสำคัญ
- ปฏิบัติงานซึ่งใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์สูงมากในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก
- กลุ่มงานเกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ออกเป็นกลุ่มงานต่าง ๆ และการจัดแบ่งงานนั้น อ.ก.พ. กระทรวง ได้เห็นชอบด้วยแล้ว
- ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง

### ผู้ปฏิบัติตำแหน่งที่ 2

มีอัตรากำลังไม่น้อยกว่า 9 ตำแหน่ง

- ประเภทวิชาการไม่น้อยกว่า 5 ตำแหน่ง
- นำประเภททั่วไป หรือพรก./ลจป. มานับรวมได้ (กรอบ พรก./ลจป. : ชรก. = 2 : 1)

### ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน

### วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

- มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกับงานวิจัยและพัฒนา หรืองานลักษณะอื่นที่มีคุณค่าเทียบได้กับงานวิจัยและพัฒนา
- ใช้ความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่
- กำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง เป็นระดับ ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญพิเศษ
- กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับ ปก/ชก/ชพ ให้สอดคล้องตามภารกิจของส่วนราชการ
- หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่ง ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษต้องเปลี่ยนแปลงสูงขึ้นในสาระสำคัญจาก ปก และ ชก ตามลำดับ
- ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง



# แผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น

หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ 0208.02/ว 36 ลงวันที่ 18 มกราคม 2566

**สป.สธ. ได้แจ้งให้เขตสุขภาพ**  
จัดทำแผนการปรับปรุงการกำหนด  
ตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ตำแหน่ง  
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

## การจัดส่งแผน

เขตจัดทำแผนตามแบบฟอร์ม 1-4 เสนอ  
ผ่านผู้ตรวจราชการฯ และส่งผ่าน QR CODE  
ภายในวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2566

★ หากไม่ส่งภายในระยะเวลาที่กำหนดจะ  
ถือว่า เขตไม่ประสงค์จะกำหนดตำแหน่ง

★ สป.สธ. จะไม่พิจารณา การกำหนด  
ตำแหน่งที่ส่งมาระหว่างปี



แบบฟอร์ม 1-4



Google form ส่งแผน

### 1 แผนกำหนดตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงาน

- ▶ หัวหน้ากลุ่มงาน (ระดับ ชพ)
  - สสจ. / รพศ. / รพท.
  - กำหนดตำแหน่งได้ทุกสายงาน  
สำหรับประเภทวิชาการ
  - เกสัชกร (ใน รพช.) (\*ไม่นับผู้ได้)
  - พยาบาลวิชาชีพ (ใน รพช.)

### 2 แผนกำหนดตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงาน

- ▶ ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งที่ 1 (ระดับ ชพ)
  - สสจ. / รพศ. / รพท.
  - สายงานพยาบาลวิชาชีพ ใน รพศ./  
รพท. ให้กำหนดได้เฉพาะใน  
กองวิจัยและพัฒนาการพยาบาล/  
กอง.จิตเวชและยาเสพติด/  
กอง.พัฒนาคุณภาพบริการและ  
มาตรฐาน สามารถกำหนดได้

### 3 แผนกำหนดตำแหน่ง ผอ.รพ.สต./ผอ.สอน.

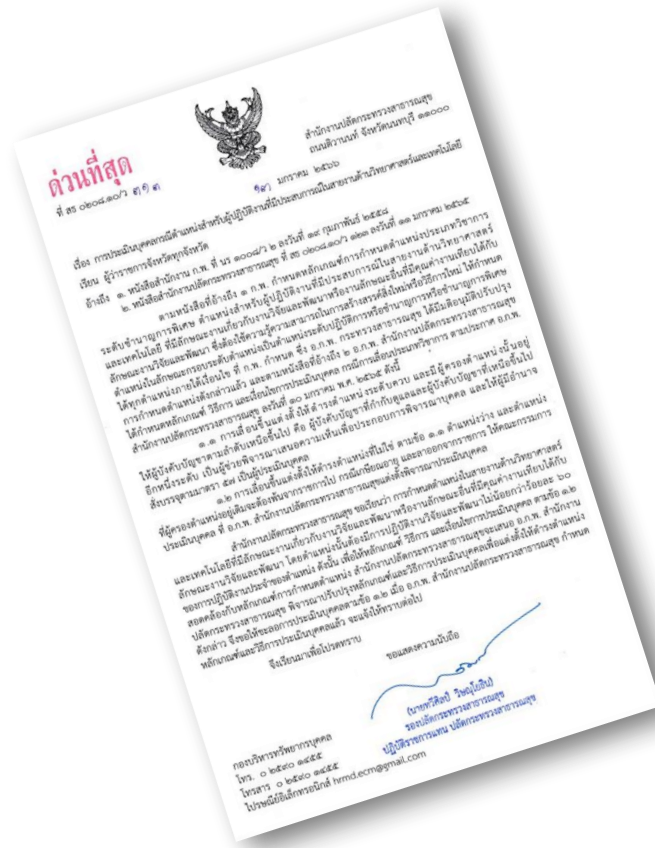
- ▶ กำหนด นวค.สธ./พวช./จพ.สธ.  
เป็นระดับ ชพ หรือ อาวุโส
- ▶ ไม่เป็น หน่วยงานที่ประสงค์ถ่าย  
โอน ปีงบประมาณ 2566
- ▶ เป็นไปตามหลักเกณฑ์
  - ขึ้นทะเบียน PCU/NPCU
  - เป็นทีมแม่ข่าย
  - เป็นตำแหน่ง ผอ.รพ.สต./สอน.

## ข้อพึงระวัง :

- 1 ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งเท่านั้น เช่น การกำหนดตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงาน ระดับ ชพ ต้องมีผู้ได้บังคับบัญชาครบตามหลักเกณฑ์ และต้องมีค่าใช้จ่ายครอบคลุมค่าตอบแทนเฉลี่ยที่เพิ่มสูงขึ้น
- 2 ต้องจัดเรียงลำดับความสำคัญ (Ranking) พร้อมจัดทำแผนการตำแหน่ง โนภาพรวมของเขตสุขภาพ
- 3 กรณีขออนอกเหนือจากแผนฯ ให้เขตสุขภาพนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญ (Ranking) ตามหนังสือฉบับนี้



# การประเมินบุคคลกรณีตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ที่มีประสบการณ์ในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี



**ด่วนที่สุด**

ที่ สธ 0208.10/

ว 3 1 3

ลงวันที่ 13 มกราคม 2566

# ความเป็นมา



## อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข

### กำหนดสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

(สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับงานวิจัยและพัฒนาหรืองานลักษณะงานอื่นที่มีคุณค่างานเทียบได้กับลักษณะงานวิจัยและพัฒนา ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่) มีลักษณะกรอบระดับตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งระดับควบ)

สายงาน	สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (จำนวน / ตำแหน่ง)
1. เกสัชกร	65
2. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	1
3. นักกิจกรรมบำบัด	4
4. นักจิตวิทยาคลินิก	3
5. นักกายภาพบำบัด	7
6. นักวิชาการสาธารณสุข	11
7. นักวิชาการสถิติ	2
8. นักเทคนิคการแพทย์	1
9. นักโภชนาการ	4
10. แพทย์แผนไทย	2
11. พยาบาลวิชาชีพ	65
12. นักวิชาการพยาบาล	4
รวม	169



หมายเหตุ : อ.ก.พ.กส. ครั้งที่ 5/27 ก.ค.65  
อ.ก.พ.กส. ครั้งที่ 9/27 ธ.ค.65

หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข **ด่วนที่สุด** ที่ สธ 0208.10/ว 313 ลงวันที่ 13 มกราคม 2566

“...กำหนดแนวทางการประเมินบุคคลากรณ์ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์  
ในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี...”

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล ากรณ์การเลื่อนประเภทวิชาการ  
ตามประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2565

1.1

“การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับเหนือขึ้นไป คือ  
ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลและผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เป็นผู้ช่วยพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการ  
พิจารณาบุคคล และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เป็นผู้ประเมิน”



ดำเนินการได้

1.2

“การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ ตามข้อ 1.1 ตำแหน่งว่าง และตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจาก  
ราชการไป กรณีเกษียณอายุ และลาออกจากราชการ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวง  
สาธารณสุขแต่งตั้งพิจารณา”



ชะลอ จนกว่า  
อ.ก.พ.สป. กำหนด  
หลักเกณฑ์ฯ

# การตรวจสอบตำแหน่ง (สายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)

## เข้าระบบ HROPS · เลือก

- ข้าราชการ · อัตรากำลัง · ข้อมูลหลัก · บันทึกข้อมูลตำแหน่ง
- “...ใส่เลขที่ตำแหน่ง...”

ข้อมูลตามระบบอัตรากำลัง

เอกสารอ้างอิง	มติ อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ 9/2565 ลว 27 ธ.ค.65	<input type="checkbox"/> ยับตำแหน่ง
ตำแหน่งเลขที่	<input type="text"/>	ประเภท <input type="text" value="วิชาการ"/>
ตำแหน่งสายงาน	<input type="text"/>	ตำแหน่งบริหาร <input type="text"/>
หน่วยงาน	<input type="text"/>	สาขาความเชี่ยวชาญ <input type="text" value="ด้านบริการทางวิชาการ"/>
หน่วยงานภายในตามโครงสร้าง	<input type="text"/>	ช่วงระดับ - ระดับ <input type="text" value="ปฏิบัติการ - ข้าราชการพิเศษ"/>
วันที่ตำแหน่งว่าง	วันที่เริ่มเปลี่ยนเป็นตำแหน่งปัจจุบัน 11/12/2551	วันที่กำหนดตำแหน่งปัจจุบัน 27/12/2565

ตำแหน่งระดับควบ “ปก/ชก./ชพ.”

กรณีมีผู้ครองตำแหน่งที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ให้ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ ที่ อ.ก.พ.สป.กำหนด ตามหนังสือ สป. ว 123/11 ม.ค.65 ตามข้อ 1.1 ซึ่งกำหนดว่า

“การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับเหนือขึ้นไป คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลและผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เป็นผู้ช่วยพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาบุคคล และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เป็นผู้ประเมิน”

หากเป็นตำแหน่งว่าง ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง ให้ชะลอการดำเนินการคัดเลือกฯ จนกว่า อ.ก.พ.สป. จะกำหนดเกณฑ์ต่อไป



# ตำแหน่งนอกระดับควบ (ชำนาญการพิเศษ-ชำนาญการพิเศษ)

เข้าระบบ HROPS · เลือก

- ข้าราชการ · อัตรากำลัง · ข้อมูลหลัก · บันทึกข้อมูลตำแหน่ง  
“...ใส่เลขที่ตำแหน่ง...”

ตำแหน่งนอกระดับควบ “ชพ.-ชพ.”

ข้อมูลตามระบบอัตรากำลัง

เอกสารอ้างอิง	มติ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ 9/65 ลว 27 ธ.ค. 65	<input type="checkbox"/> ยับตำแหน่ง
ตำแหน่งเลขที่	[REDACTED]	ประเภท [REDACTED]
ตำแหน่งสายงาน	[REDACTED]	ตำแหน่งบริหาร [REDACTED]
หน่วยงาน	[REDACTED]	สาขาความเชี่ยวชาญ [REDACTED]
หน่วยงานภายในตามโครงสร้าง	[REDACTED]	
วันที่ตำแหน่งว่าง	[REDACTED]	วันที่เริ่มเปลี่ยนเป็นตำแหน่งปัจจุบัน 11/12/2551
		วันที่กำหนดตำแหน่งปัจจุบัน 27/12/2565

ช่วงระดับ - ระดับ **ชำนาญการพิเศษ - ชำนาญ**



**ไม่เข้าเงื่อนไข**

ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข **ด่วนที่สุด** ที่ สธ 0208.10/ว 313

ลงวันที่ 13 มกราคม 2566



# อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล  
ตามหนังสือ สป. ที่ สธ 0208.10/ว 123 ลว.11 ม.ค.65



## องค์ประกอบและน้ำหนักคะแนน

องค์ประกอบ	คะแนน (100)
1. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย	20
2. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	30
3. เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินและในกรณีที่ผลงานนั้น มีผู้ร่วมจัดทำผลงานให้แสดงสัดส่วน และบทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย	30
4. ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน	10
5. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ ทักษะการสื่อสาร ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์	10

ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนน รวมเฉลี่ยสูงสุด และไม่น้อยกว่าร้อยละ 70



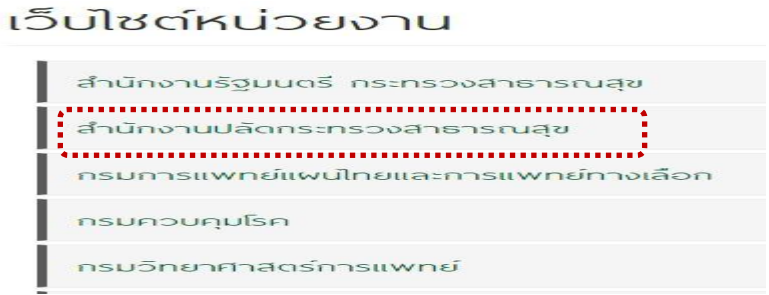
# การเข้าสู่ Website ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อ download แบบฟอร์มต่าง ๆ

1 คีย์ [www.moph.go.th](http://www.moph.go.th)

2 เลือก “เว็บไซต์หน่วยงาน”



3 เลือก “สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข”



4 เลือก “กองบริหารทรัพยากรบุคคล”



5 เลือก “แบบฟอร์มต่าง ๆ”



6 เลือก “แบบฟอร์มที่ต้องการ download”

แบบฟอร์มแบบขอรับการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนตำแหน่งระดับควบ			
ตามหนังสือ สป. ที่ สอ 0208.10/ว 1470 ลว. 30 มี.ค. 65			
การเลื่อน (ตำแหน่งว่าง/ตำแหน่งนอกระดับควบ)			
แบบฟอร์มแบบแสดงรายละเอียดประกอบการขอประเมินบุคคล (นอกระดับควบ)			
การย้าย/โอน (ตำแหน่งว่าง/ตำแหน่งนอกระดับควบ)			
แบบฟอร์มแบบแสดงรายละเอียดประกอบการขอประเมินบุคคล			
แบบฟอร์มขอประเมินผลงาน			
การขออนับระยะเวลาเกือตกับตำแหน่งที่ขอประเมิน			
แบบฟอร์มขออนับระยะเวลาเกือตกับตำแหน่งที่ขอประเมิน			
แบบฟอร์มมติ คกก.ประเมินบุคคลและผลงาน (ย้าย/โอน)			
ตัวอย่าง แบบฟอร์มมติ คกก.ประเมินบุคคลและผลงาน (ย้าย/โอน)			
แบบฟอร์มมติ คกก.ประเมินบุคคล (เลื่อน)			
ตัวอย่าง แบบฟอร์มมติ คกก.ประเมินบุคคล (เลื่อน)			
แบบฟอร์มประเมินผลงาน ระดับชำนาญการ - ชำนาญการพิเศษ ( ตาม สป.ว.1377 ลงวันที่ 24 มี.ค. 65) <a href="#">คลิก</a>			
• แบบฟอร์มการจัดทำผลงานเพื่อประเมินเลื่อน ระดับชำนาญการ - ชำนาญการพิเศษ			
แบบประเมินศักยภาพบุคคล กรณีรับเงินประจำตำแหน่ง ระดับชำนาญการ ( ตาม ว.1376 ลงวันที่ 24 มี.ค. 65) <a href="#">คลิก</a>			
• แบบประเมินศักยภาพบุคคล			
• แบบคำสั่งให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง			
• แบบคำสั่งเลื่อนข้าราชการและให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง			
แบบฟอร์มประเมินผลงาน ระดับเชี่ยวชาญ ( ตาม ว.1567 ลงวันที่ 4 เม.ย. 65) <a href="#">คลิก</a>			
• แบบประเมินผลงานวิชาการ			
• แบบฟอร์มข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน			
• หนังสือรับรองผลงานวิชาการ (กรณีดีทีมแพทย์แพรรออนไลน์)			
• แบบฟอร์มรายงานวิเคราะห์วิจารณ์			
• แบบฟอร์มผลงานบริการเฉพาะตัวดีเด่นหรือโครงการเด่น			
• หนังสือรับรองการให้คำปรึกษา (ทันตแพทย์)			
แบบฟอร์มประเมินผลงาน ระดับทรงคุณวุฒิ ( ตาม ว.237 ลงวันที่ 24 มี.ค. 65) <a href="#">คลิก</a>			
• แบบแสดงรายละเอียดประกอบการขอประเมินผลงาน			
• แบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน			
แบบฟอร์มประเมินผลงาน ขอรับเงินประจำตำแหน่ง ระดับทรงคุณวุฒิ(ตาม ว.458 ลงวันที่ 13 มี.ย. 65) <a href="#">คลิก</a>			
• แบบแสดงรายละเอียดประกอบการขอประเมินผลงาน			



การจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้นตามระเบียบกระทรวงการ  
คลัง ว่าด้วยการจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้น

แก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการ  
ให้บริการสาธารณสุข พ.ศ. 2561

**กรณีผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019  
หรือโควิด 19 (Coronavirus  
Disease (COVID-19))**



# การจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้นตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้น

## แก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการ สาธารณสุข พ.ศ. 2561

### บุคลากรผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือ

1. ข้าราชการ
2. ลูกจ้างประจำ
3. พนักงานราชการ
4. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
5. ลูกจ้างชั่วคราว
6. นิสิต นักศึกษา ที่เข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามหลักสูตร  
ทางการแพทย์ หรือสาธารณสุข

### เหตุแห่งความเสียหาย



การติดเชื้อ



อุบัติเหตุ



ถูกทำร้าย



การส่งต่อผู้ป่วย





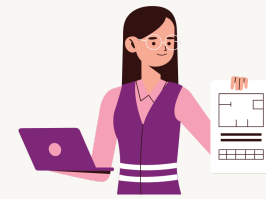
# ผู้ให้บริการได้รับความเสียหาย

สถิติ  
จากการให้บริการด้านสาธารณสุข ปี 2562-2565

รวม 9,280 ราย

เป็นเงิน 114,250,000 บาท

คกก.พิจารณาแล้ว



2,436 คำร้อง



30,950,000 บาท

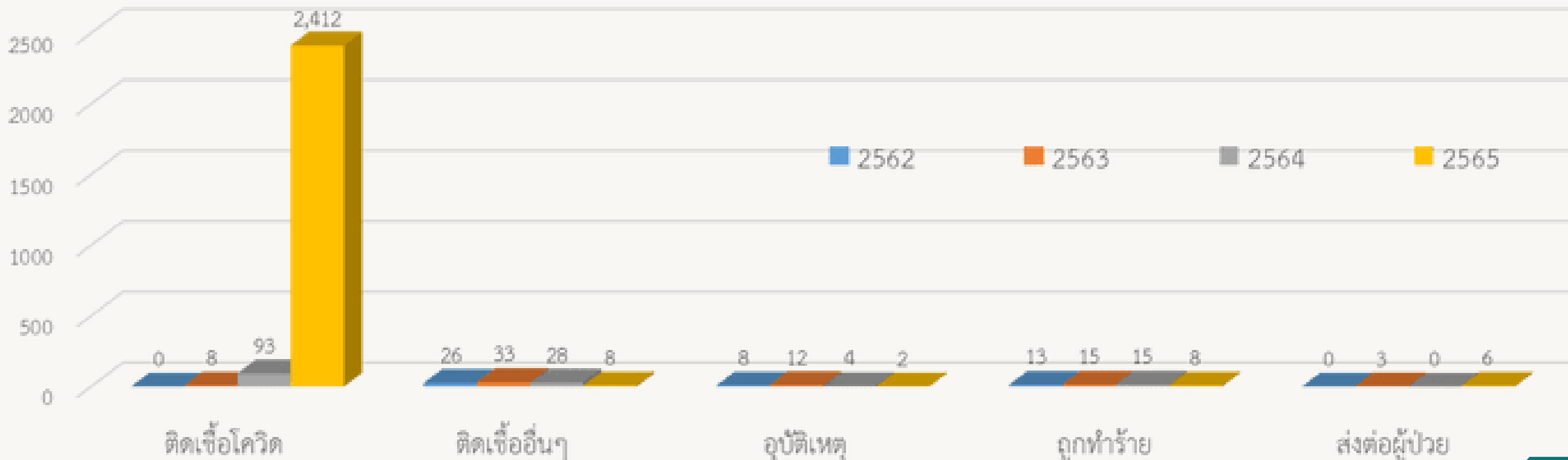
รอเสนอ คกก.พิจารณา



6,844 คำร้อง



83,300,000 บาท



หมายเหตุ ประมาณการค่าใช้จ่ายรอพิจารณาจากคำร้องนับตั้งวันที่ 30 ก.ย.65 เท่านั้น ขณะนี้ยังมีคำร้องทะยอยเข้ามาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีผลทำให้จำนวนเงินที่ต้องจ่ายเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง



# แผนการดำเนินการ

## รอสื่อ คกก.พิจารณา



6,844 คำร้อง



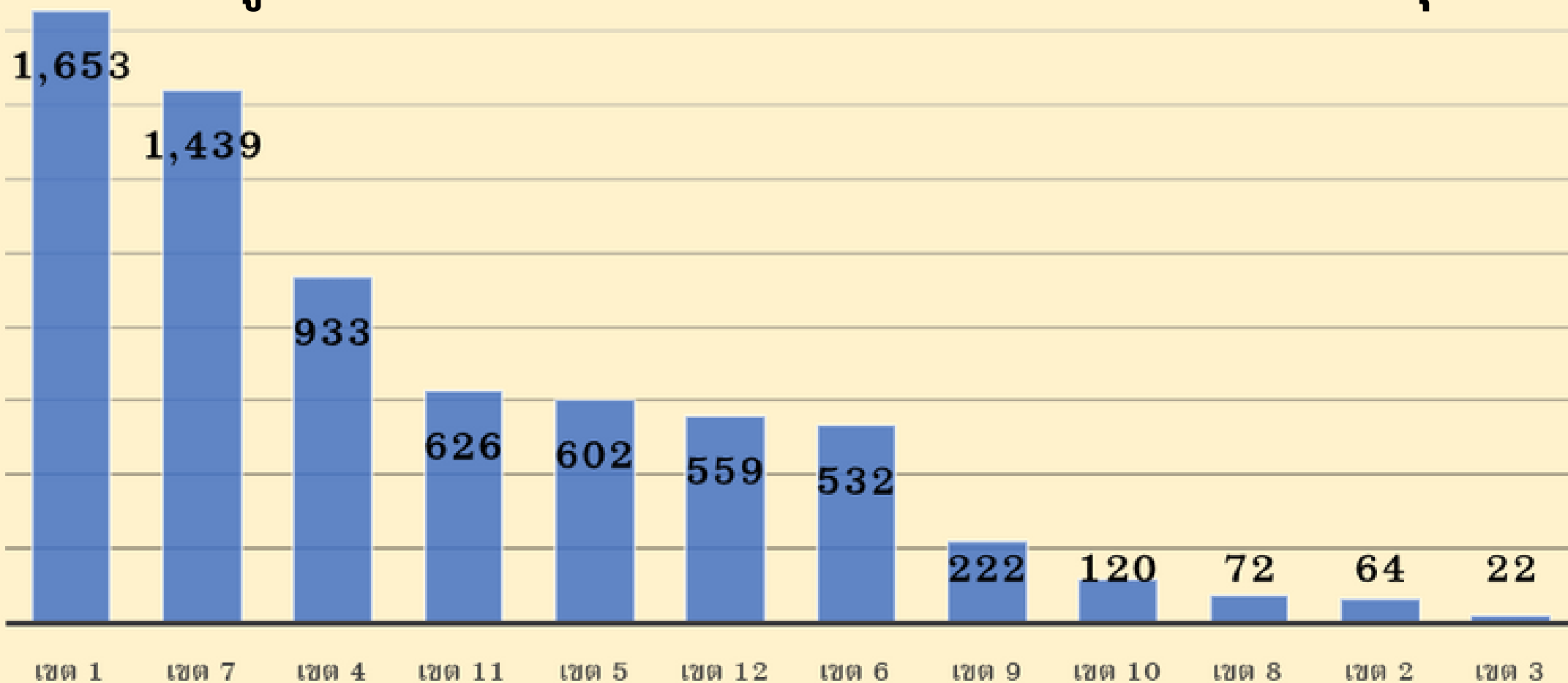
83,300,000 บาท

เพื่อให้การตรวจสอบเอกสารหลักฐาน และจ่ายเงินช่วยเหลือฯ เป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว คกก.พิจารณาจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้นฯ จึงเห็นควรแต่งตั้ง คกก.อนุกรรมการกลั่นกรองระดับเขตสุขภาพ โดยมีองค์ประกอบและหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบของคณะอนุกรรมการพิจารณาวินิจฉัยการจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้น แก่ผู้ให้บริการสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 1-12

## คกก.จะประชุมพิจารณาอีกครั้งในวันที่ 27 ม.ค.66

แผนภูมิแสดงจำนวนคำร้องที่รอพิจารณา จำแนกรายเขตสุขภาพ



- |  |                  |
|--|------------------|
| 1. สาธารณสุขนิเทศก์  | ประธานกรรมการ    |
| 2. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตสุขภาพ                                | กรรมการ          |
| 3. ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการเขตสุขภาพ                               | กรรมการ          |
| 4. นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดทุกจังหวัดในเขตสุขภาพ               | กรรมการ          |
| 5. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไปทุกแห่งในเขตสุขภาพ | กรรมการ          |
| 6. นิติกรเขตสุขภาพ   | กรรมการ          |
| 7. ผู้รับผิดชอบงานเขตสุขภาพ กองบริหารทรัพยากรบุคคล             | เลขานุการ        |
| 8. หัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคลสำนักงานเขตสุขภาพ               | ผู้ช่วยเลขานุการ |

### ทำหน้าที่ ดังนี้

1. กลั่นกรองคำร้องขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้น โดยพิจารณาวินิจฉัยข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ที่เกิดขึ้นว่าผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข จะพึงมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุข ที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข พ.ศ. 2561 ทั้งนี้การพิจารณาดังกล่าว ให้คำนึงถึงระดับความรุนแรงของความเสียหาย

2. เสนอผลการดำเนินการต่อคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยการจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้น แก่ผู้ให้บริการสาธารณสุข ที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

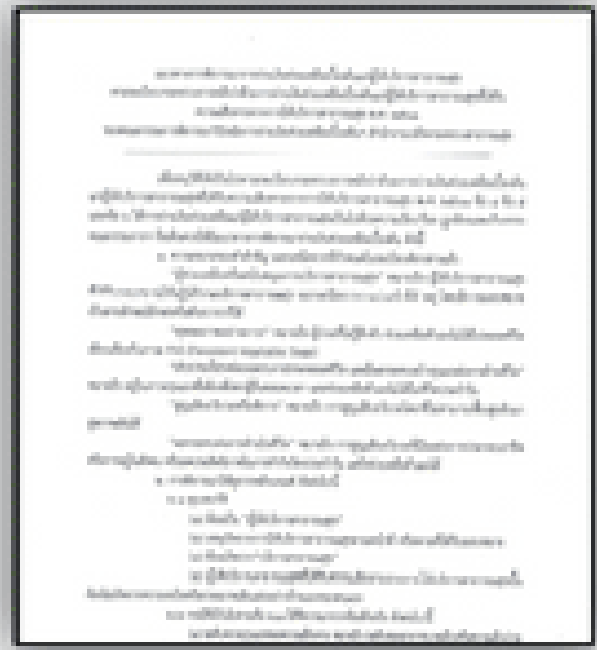
# เกณฑ์ในการพิจารณา

1

อัตราการจัดจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้นฯ ตามระเบียบกระทรวงการคลัง (ข้อ 6)		
1	กรณีเสียชีวิตหรือทุพพลภาพอย่างถาวร หรือเจ็บป่วยเรื้อรังที่ต้องได้รับการรักษาตลอดชีวิตและมีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อการดำรงชีวิต	ตั้งแต่ 240,000 แต่ไม่เกิน 400,000 บาท
2	กรณีสูญเสียอวัยวะ หรือพิการที่มีผลกระทบต่อการทำงาน	ตั้งแต่ 100,000 แต่ไม่เกิน 240,000 บาท
3	กรณีติดเชื้อ หรือกรณีบาดเจ็บจนได้รับอันตรายสาหัส	ไม่เกิน 100,000 บาท
4	กรณีติดเชื้อ หรือกรณีบาดเจ็บ และได้รับการรักษาไม่เกินยี่สิบวัน	ไม่เกิน 50,000 บาท

2

แนวทางการพิจารณาการจัดจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้นฯ ของคณะกรรมการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ลว. 3 กุมภาพันธ์ 2563 (ยี่สิบข้อ)

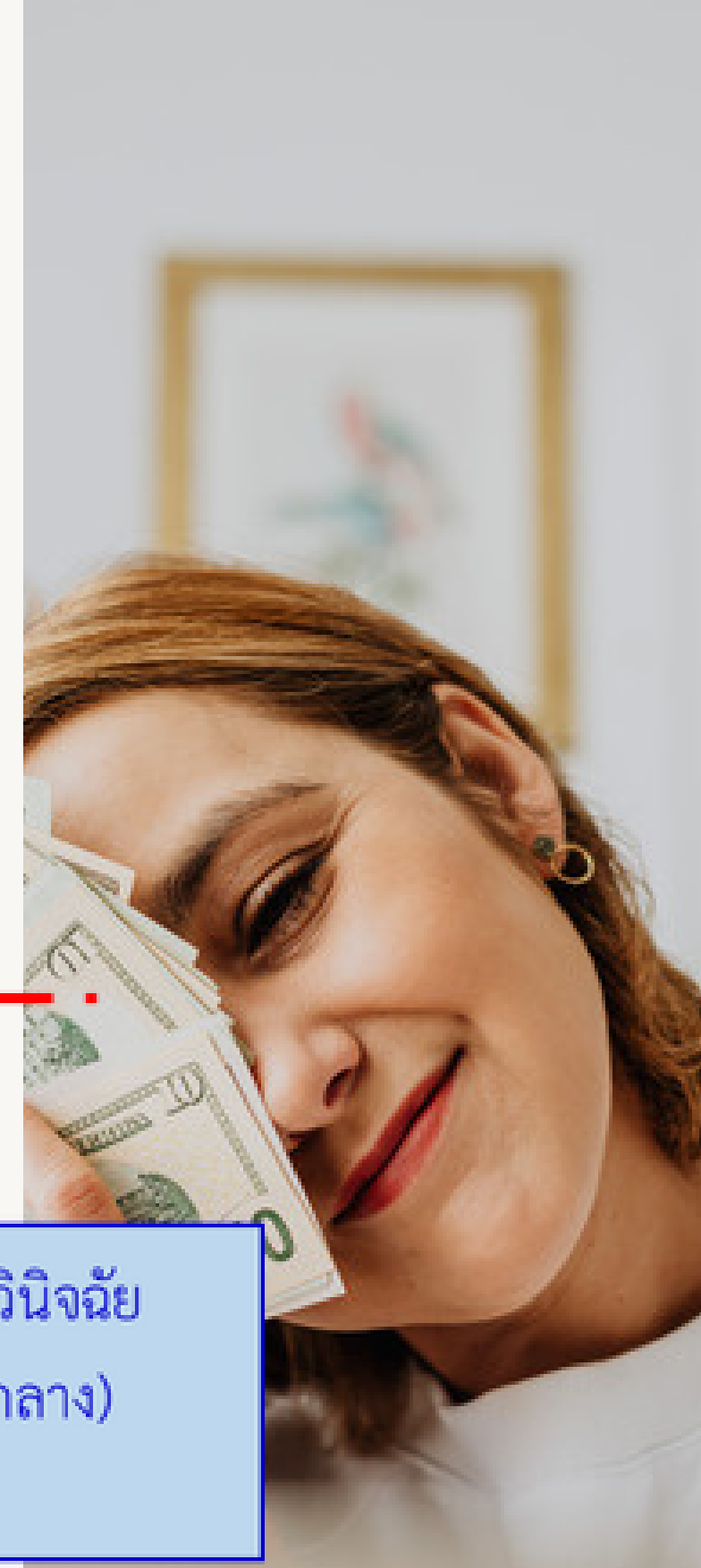
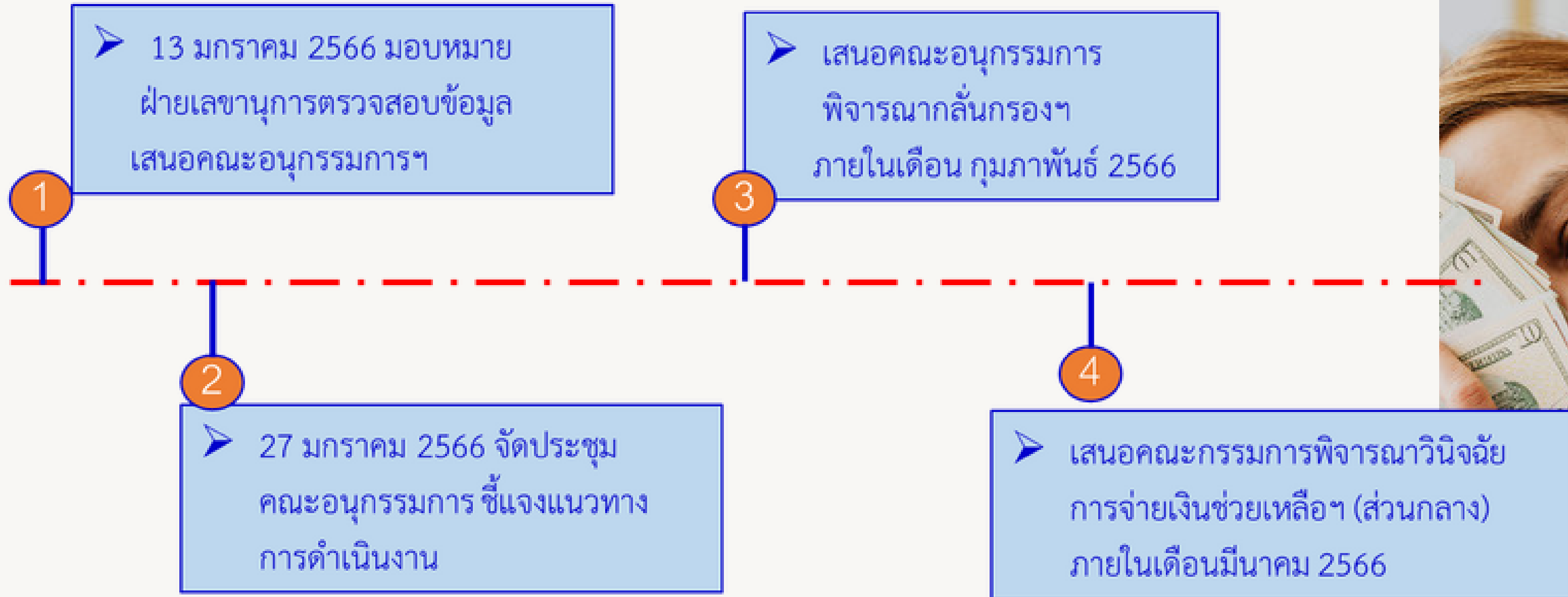


3

## แนวทางการกำหนดจำนวนเงินช่วยเหลือเบื้องต้น กรณีติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จากการให้บริการสาธารณสุข ดังนี้

ระดับความรุนแรง	criteria	การจ่าย
เบื้องต้น	1. ATK <u>+</u> 2. ไม่มีผลตรวจ RT-PCR ยืนยัน	ไม่จ่าย
เบื้องต้น สภาพปกติ ไม่พบความผิดปกติ	1. RT-PCR : Detected ไม่มีอาการ 2. มีอาการเล็กน้อย ไม่มีปอดอักเสบ ไม่มีโรคร่วม (Symptomatic COVID-19 without pneumonia and no risk factors for severe disease)	เฉพาะจ่าย 10,000
สภาพปอดอักเสบเล็กน้อย ระดับไม่รุนแรง (Mild)	3. อาการไม่รุนแรง และมีปัจจัยเสี่ยงต่อการเป็นโรครุนแรง หรือมีโรคร่วมสำคัญ หรือมีปอดอักเสบเล็กน้อย (Symptomatic COVID-19 with risk factors for severe disease or having co-morbidity or mild pneumonia)	เฉพาะจ่าย 20,000
สภาพปอดอักเสบเล็กน้อย ระดับปานกลาง (Moderate)	4. แสดงการอักเสบปอดอักเสบ และมีปัจจัยเสี่ยงต่อการเป็นโรครุนแรง หรือ มีโรคร่วมสำคัญ (Symptomatic COVID-19 with risk factors for severe disease or having co-morbidity or for Covid19 mild pneumonia)	เฉพาะจ่าย 30,000
สภาพปอดอักเสบเล็กน้อย ระดับรุนแรง (Severe)	5. แสดงการอักเสบ Multifocal, bilateral peripheral opacities or opacities with rounded morphology มี Hypoxia (resting O2 saturation < 96%) เพื่อเป็นการลดความเสี่ยง SpO2 < 94% (exercise-induced Hypoxemia) และแสดงการอักเสบปอดอักเสบ pulmonary infiltrates 6. ต้องใช้เครื่องช่วยหายใจ Invasive ventilation	เฉพาะจ่าย 40,000 รักษาเกิน 21 วัน + รวมไม่เกิน 100,000

# แผนการดำเนินงาน





*Selection and Appointment*

การคัดเลือกข้าราชการเพื่อมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่  
รองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ใน รพต./รพท.

และ:

นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) ดนที่ 2 ใน สสง.  
(สป. สร ที่ 0208.10/ว 4397 ลว. 23 ส.ค. 2565)



## หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง



สป. ว 4397

ลว. 23 ส.ค. 2565

- ♥ รองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ ใน รพต./รพท.  
(รพต. มีได้ 2 คน / รพท. มีได้ 1 คน)
- ♥ นพ.เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) คนที่ 2 ในสสจ.



สป. ว 885/2558

ลว. 9 พ.ย. 2558

- กำหนดให้มี
- รอง ผอ.รพ. ฝ่ายการแพทย์ ในรพต.
- และ
- นพ.เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) ในสสจ.

เพิ่มเติม (คนที่ 2)



คำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ 1001/2565 ลว. 22 ส.ค. 2565  
มอบอำนาจให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
(เกี่ยวกับการคัดเลือก การออกคำสั่งมอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่  
และการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก)



เดิม

การคัดเลือกข้าราชการให้ปฏิบัติหน้าที่  
รองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ ใน รพต./รพท.  
เดิมใช้ หลักเกณฑ์ฯ สป. ว 175 ลงวันที่ 29 ส.ค. 2550

ยกเลิก

การคัดเลือกข้าราชการให้ปฏิบัติหน้าที่  
นพ.ชช. (ด้านเวชกรรมป้องกัน) คนที่ 2 ใน สสจ.  
เดิมใช้ หลักเกณฑ์ฯ สป. ว 31 ลงวันที่ 1 ก.พ. 2553

คณะกรรมการฯ ของหน่วยงาน พิจารณากลับกรอง

หน่วยงานส่งผลการพิจารณาให้ บ.ค. สป. (ผ่าน ความเห็นของผวจ.)

บ.ค. สป. เสนอผู้ตรวจฯ ให้ความเห็น

เสนอ คณะกรรมการ คลช. สป. พิจารณา

เสนอผลต่อปลัดกระทรวงฯ เพื่อให้ความเห็นชอบ

ปลัดกระทรวงฯ ลงนามคำสั่งมอบหมาย

NEW

การคัดเลือกข้าราชการให้ปฏิบัติหน้าที่  
รองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ ใน รพต./รพท.  
และนายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) ใน สสจ. คนที่ 2  
หลักเกณฑ์ฯ สป. ที่ สธ 0208.10/ ว 4397  
ลงวันที่ 23 ส.ค. 2565



คณะกรรมการฯ ของหน่วยงาน พิจารณากลับกรอง  
แล้วแจ้งผลการกลับกรองไปยัง สนง.เขตสุขภาพ

คณะกรรมการฯ ของเขตสุขภาพ (ที่ผู้ตรวจฯ แต่งตั้ง)  
พิจารณาผู้เหมาะสมให้เหลือ 1 คน ต่อ 1 ตำแหน่ง

เสนอผลต่อผู้ตรวจฯ เพื่อให้ความเห็นชอบ  
และลงนามคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่

ภาพรวมการ  
ดำเนินการ  
โดยย่อ



## คุณสมบัติ

ของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ๓

1

ดำรงตำแหน่ง **นายแพทย์ ระดับชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ**

2

ปฏิบัติหน้าที่ หรือ เคยปฏิบัติหน้าที่ไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่มงาน หรือเทียบเท่า มาแล้ว  
**ไม่น้อยกว่า 1 ปี**

รองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ ใน รพต./รพท. และ นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) คนที่ 2 ใน สสจ.

คุณสมบัติ เหมือนกัน

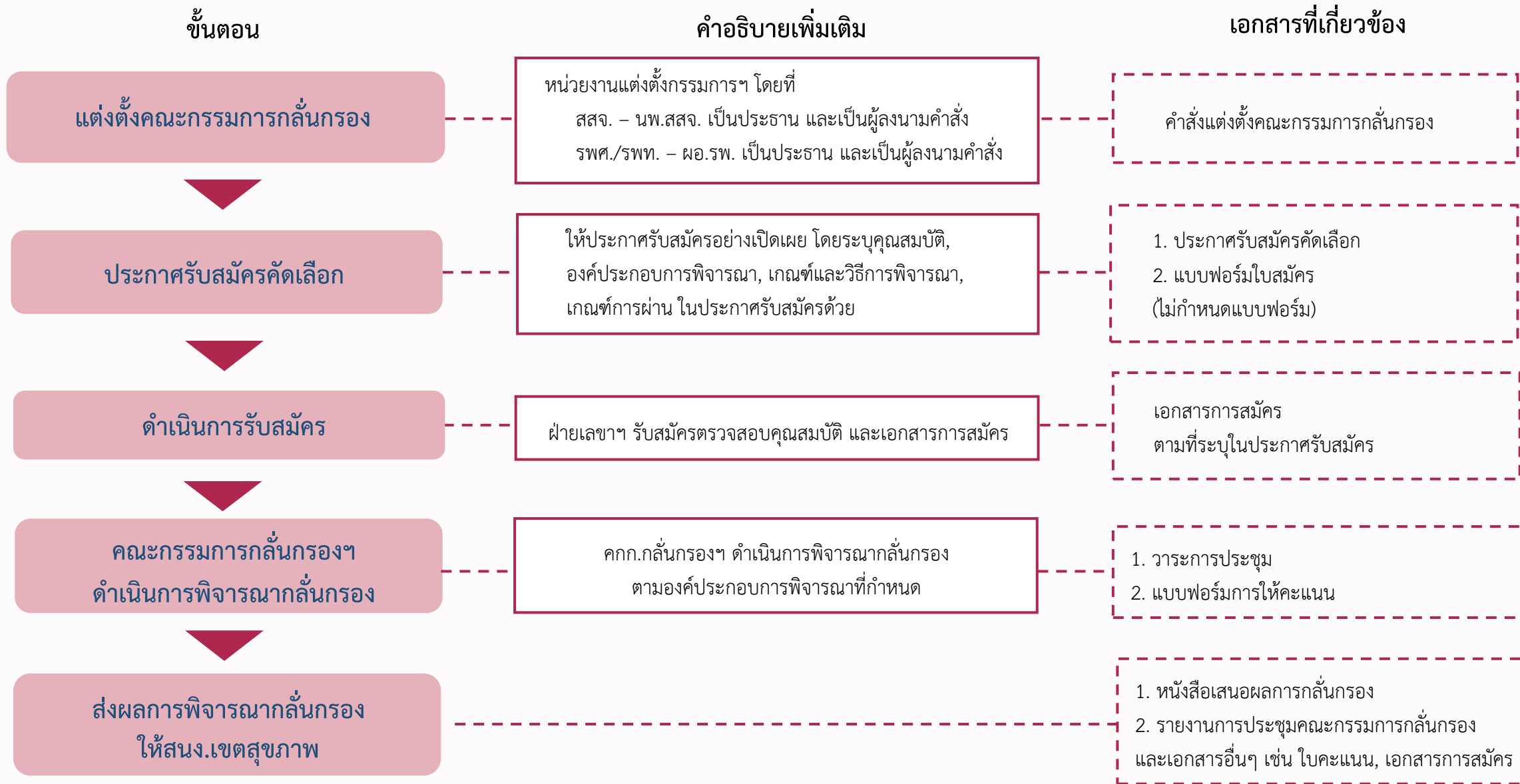


## HOW

- 1 คณะกรรมการฯ ของหน่วยงาน กำหนดน้ำหนักคะแนนขององค์ประกอบการพิจารณาแต่ละข้อ และกำหนดเกณฑ์ผ่านการพิจารณากลับกรอง
- 2 คณะกรรมการฯ ของหน่วยงาน พิจารณากลับกรองตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งหน่วยงานจะต้องส่งรายชื่อผู้ผ่านเกณฑ์การพิจารณากลับกรองทุกรายไปยังเขตสุขภาพ พร้อมเอกสารการพิจารณา เช่น รายงานการประชุม ใบคะแนน เอกสารการสมัคร ฯลฯ



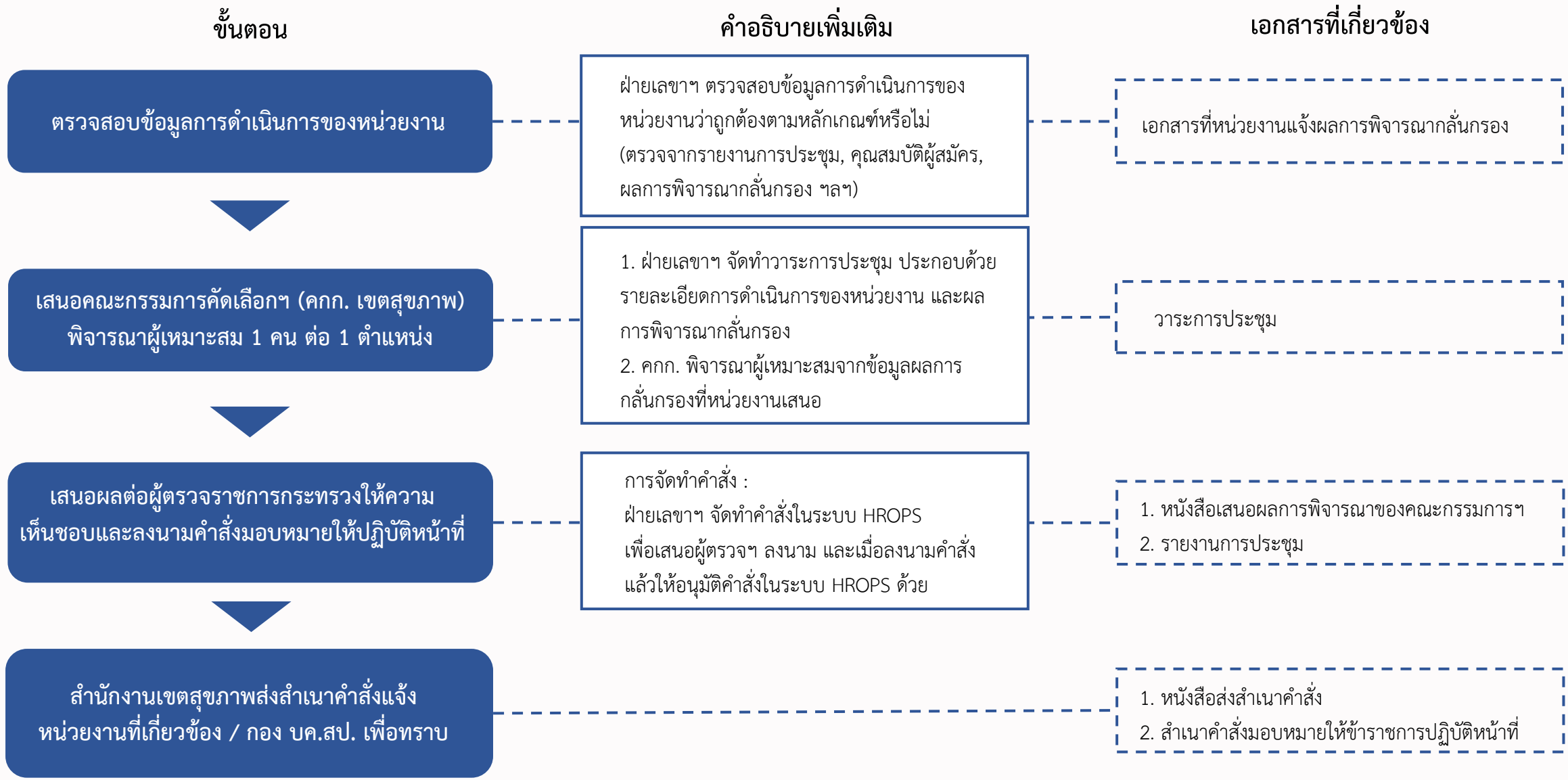
# ขั้นตอนการดำเนินการของ **หน่วยงาน (สสจ., swด./swท. แล้วแต่กรณี)**





# ขั้นตอนการดำเนินการของ **เบตสุขภาพ**

\* สนง.เขตสุขภาพ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกฯ (คำสั่ง สป. โดยผู้ตรวจฯ ลงนาม)





- ▶ **ถาม - ตอบ ชุดที่ 1 : คำถามที่พบบ่อย**
- ▶ **ถาม - ตอบ ชุดที่ 2 :**  
**ขั้นตอนการจัดทำบัญชีแนบท้ายคำสั่ง ในระบบ HROPS**
- ▶ **ตัวอย่างคำสั่งมอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่**



หรือ สามารถ Download ได้ที่เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล

[https://hr.moph.go.th/site/hr\\_moph/?p=320909](https://hr.moph.go.th/site/hr_moph/?p=320909)

การประเมินผล  
การปฏิบัติ  
ราชการ  
(เขตสุขภาพ)





## การบริหารผลการปฏิบัติราชการ การบริหารวงเงิน และการจัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

คำสั่งกระทรวงสาธารณสุขที่ 97/2566 ลว.23 มกราคม 2566

เรื่อง มอบอำนาจให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข  
ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตสุขภาพ

การประเมินผล  
การปฏิบัติราชการ

การบริหารวงเงิน  
และการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

- นพ.สสจ.
- ผอ.รพศ./รพท.
- คน.ทรงคุณวุฒิ/ชช.
- ผช.ผตร.

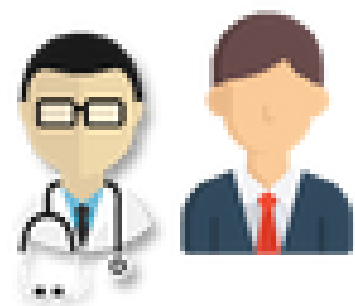
- การบริหารวงเงิน

นพ.สสจ. ,ผอ.รพศ./รพท. ,คน.ทรงคุณวุฒิ/  
ชช. , ผช.ผตร.

- การเลื่อนเงินเดือนในเขตสุขภาพ

เดิม : ปลัด / ใหม่ : ผตร

- การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการประเภท  
วิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ กรณีใช้ผลการ  
ประเมินระดับชำนาญการพิเศษ

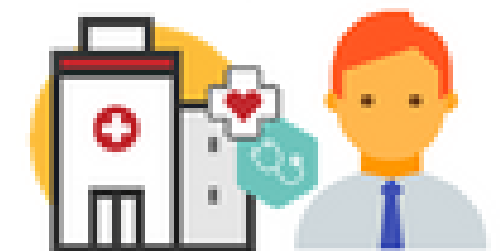


คำสั่งกระทรวงสาธารณสุขที่ 224/2566 ลว.23 มกราคม 2566

เรื่อง มอบอำนาจให้อำนาจผู้ช่วยการสำนักงานเขตสุขภาพ  
ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงสาธารณสุข

การมอบอำนาจเรื่องการบริหารงานบุคคล  
ในสำนักงานเขตสุขภาพที่อยู่ในความรับผิดชอบ

- ประเมินผลการปฏิบัติราชการของ  
ข้าราชการที่มาช่วยราชการ หรือปฏิบัติ  
ราชการในสำนักงานเขตสุขภาพ
- บริหารวงเงินข้าราชการที่มาช่วยราชการ  
หรือปฏิบัติราชการในสำนักงานเขตสุขภาพ





# ด่วนที่สุด

## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โทร.๐ ๒๕๕๑ ๓๑๑๙๙  
 ที่ สธ.๐๒๐๘.๐๙/ว ๑๑๓ วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖  
 เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการและขอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖  
 เรียน ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ ๑ - ๑๒

ตามคำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๑๙๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง มอบอำนาจให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตสุขภาพ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การบริหารงานและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๒๒๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง มอบอำนาจให้ผู้ช่วยราชการสำนักงานเขตสุขภาพ ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการบริหารงานของข้าราชการที่มาช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในสำนักงานเขตสุขภาพ และหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ.๐๒๐๘.๐๙/ว ๑๑๓ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง การมอบหมายให้ข้าราชการเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการและบริหารงานเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการที่อยู่บังคับบัญชา นั้น

กองบริหารทรัพยากรบุคคล จึงขอให้สำนักงานเขตสุขภาพดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง กับการให้ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ โดยให้ดำเนินการตามแนวทางและเอกสารแนบ ๑ - ๑๒ ที่แนบมาพร้อมนี้ โดยสามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ทางเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล <https://hr.moph.go.th> หรือสแกน QR Code หายหนึ่งสัณนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

  
 (นายสรรเสริญ นนทกรรม)  
 ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล



### ด่วนที่สุด

### บันทึกข้อความ

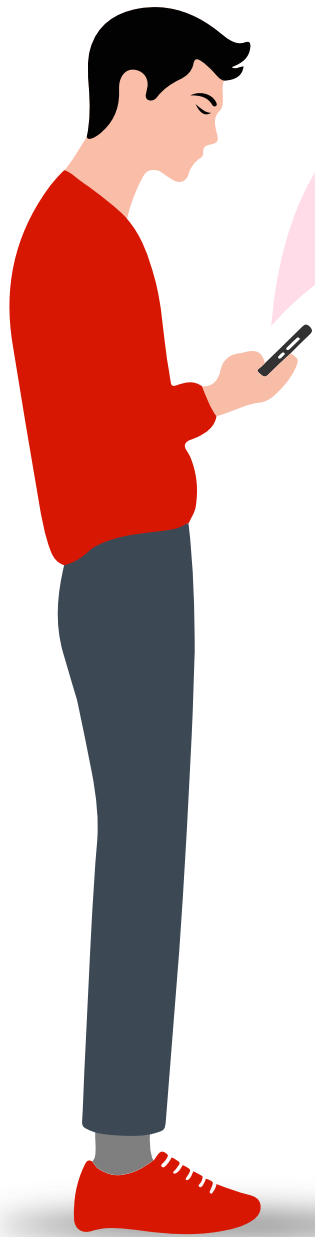
ที่ สธ 0208.09/ว 113 ลว. 31 มกราคม 2566

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ 1 เมษายน 2566

เวียนแจ้งผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 1-12

การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การบริหารการเงิน และการโอนเงินเดือนข้าราชการ  
ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ - ระดับทรงคุณวุฒิ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง

ลำดับ	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ม.ค. 66	ก.พ. 66	มี.ค. 66		
1	การแจ้งกำหนดการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การบริหารการเงิน และการโอนเงินเดือน	กอง บค.	31 ม.ค. 66				
2	จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ+ การนับวงเงิน ส่งให้เขตสุขภาพ	สสจ./รพศ./รพท.			3 มี.ค. 66		
3	ตรวจสอบแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ+การนับวงเงิน	เขตสุขภาพ 1-12					มี.ค. 66
4	การบริหารการเงินในระบบ HROPS						
5	ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข พิจารณาลงนาม						
6	ส่งผลสรุปการบริหารการเงินให้ กอง บค. ตรวจสอบ						
7	เสนอ คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ให้ความเห็นชอบ						
8	เสนอ ปลัดกระทรวงสาธารณสุขให้ความเห็นชอบ + แจ้งให้เขตสุขภาพทราบ **สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ กอง บค. เป็นผู้ดำเนินการจัดทำคำสั่ง**	กอง บค.					
9	จัดทำคำสั่งโอนเงินเดือน + เสนอผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข + บันทึกคำสั่งลงในระบบ HROPS	เขตสุขภาพ 1-12					มี.ค. 66
10	ส่งสำเนาคำสั่งโอนเงินเดือนให้ บค./ต้นสังกัดทราบ ส่งแบบประเมินฯ ให้ต้นสังกัดเก็บ						
11	ต้นสังกัดบันทึกข้อมูลจ่ายตรงเงินเดือนข้าราชการ	สสจ./รพศ./รพท.					



# ปัญหาที่พบ/ข้อควรระวัง!!

ในการตรวจสอบแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ



การบริหารผลการปฏิบัติราชการ (PMS)

**1**. แบบประเมินฯ ที่ ส่งให้สำนักงานเขต **ควรมีการประเมินตนเอง ด้วยดินสอ มาเบื้องต้น** (กรณีของนายแพทย์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด>> ผู้ตรวจ เป็นผู้ลงนาม)

1

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน  
ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....  
ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน(นาย/นาง/นางสาว).....

ตัวชี้วัดผลงาน	๑
๑.	
๒.	
๓.	
๔.	
๕.	
๖.	
๗.	
๘.	

แปลงคะแนนรวม (ค) ข้างต้น เป็นคะแนนการประเมิน

หมายเหตุ ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องการให้คะแนน

- ๑ หมายถึง ต้องปรับปรุง
- ๒ หมายถึง พอใช้
- ๓ หมายถึง ดี
- ๔ หมายถึง ดีมาก
- ๕ หมายถึง ดีเด่น

2

ประเภทอำนาจการ ระดับสูง

แบบประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ  
ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว)..... รอบการประเมิน รอบที่ ๑  เมษายน ..... รอบที่ ๒  ตุลาคม .....

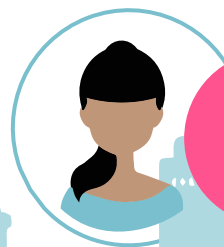
ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน(นาย/นาง/นางสาว)..... ลงนาม.....

สมรรถนะที่ประเมิน	ระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง (๑)	ระดับของสมรรถนะที่สังเกตพบ (๒)	ค่าความแตกต่าง (๒ - ๑)	บันทึกโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี)
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๔			
๒. บริการที่ดี	๔		๒	๒
๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๔			
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	๔			
๕. การทำงานเป็นทีม	๔		๒	๒
๖. สภาวะผู้นำ	๒			
๗. วิสัยทัศน์	๒			
๘. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	๒			
๙. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	๒			
๑๐. การควบคุมตนเอง	๒			
๑๑. การสอนงาน และการมอบหมายงาน	๒			

เกณฑ์	จำนวนสมรรถนะ	คูณด้วย	คะแนน
จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะสูงกว่า หรือเท่ากับระดับของสมรรถนะที่คาดหวังให้คูณด้วย ๓			
จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำกว่า ระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ๓ ระดับ ให้คูณด้วย ๒			
จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำกว่า ระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ๒ ระดับ ให้คูณด้วย ๑			
จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำกว่า ระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ๓ ระดับ ให้คูณด้วย ๐			
ผลรวม			
ใช้สูตรการคำนวณดังนี้	ผลรวมของคะแนนสมรรถนะทุกตัว x ๑๐๐		
	จำนวนสมรรถนะ x ๑๑		



**3** . กรณีไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการมากกว่า 3 เดือน ผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการ เป็นผู้ประเมิน คำนวณวงเงินและบริหารวงเงิน พร้อมส่งผลประเมินให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน (ตามมาว.12/30 ส.ค.55)



จ.18

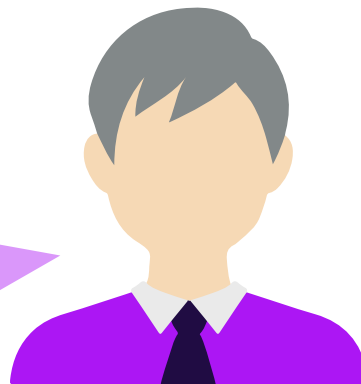


ปฏิบัติจริง

## 4 . รักษาการ ผู้อำนวยการ (แต่ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญ หรือชำนาญการพิเศษ)

รักษาการ ผอ.

ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญ  
ตำแหน่งประเภทชำนาญการพิเศษ



ต้องประเมินตาม  
สมรรถนะ ตาม ตำแหน่ง  
จ.18

ใช้น้ำหนักผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะ

70

:

30

#### ส่วนที่ 4 : การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน :	ลงชื่อ : .....
<input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนา	ตำแหน่ง : .....
การปฏิบัติราชการรายบุคคลแล้ว	วันที่ : .....

←

ผู้ประเมิน :
<input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ
<input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....
แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ
โดยมี.....เป็นพยาน
ลงชื่อ : .....พยาน
.....

#### ส่วนที่ 5 : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป :
<input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมิน
<input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้
.....

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :
<input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมิน
<input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้
.....

**5** ในส่วนที่ 4 การรับทราบผลการประเมิน  
**ควรใส่วันที่**ลงนามของผู้รับการ  
ประเมินมาทุกครั้ง **ไม่ควรเว้นว่างไว้**



# แบบประเมินพฤติกรรมฯ ให้ระ 1 ชื่อผู้รับการประเมิน

## ชื่อผู้ 2 กับบัญชาชั้นต้น/ผู้ประเมิน

พร้อมทั้งลงนามให้ครบถ้วนถูกต้อง

แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน(นาย/นาง/นางสาว).....

รอบการประเมิน รอบที่ ๓  ๓ เมษายน ..... รอบที่ ๒  ๓ ตุลาคม .....

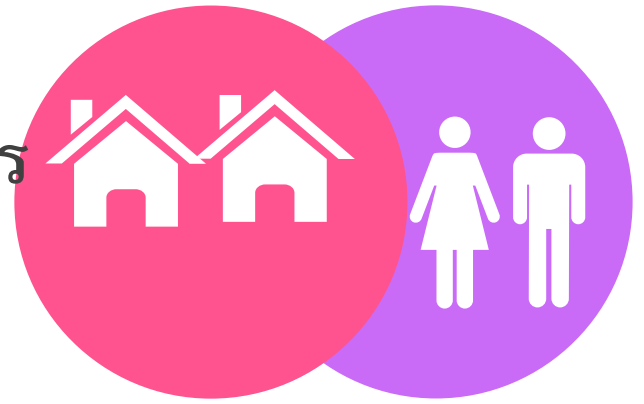
ลงนาม.....

ลงนาม.....

สมรรถนะที่ประเมิน	ระดับของสมรรถนะ ที่คาดหวัง (๑)	ระดับของสมรรถนะ ที่สังเกตพบ (๒)	ค่าความแตกต่าง (๒ - ๑)	บันทึกโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี)
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๔			
๒. บริการที่ดี	๔			
๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๔			
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	๔			
๕. การทำงานเป็นทีม	๔			
๖. สภาวะผู้นำ	๒			
๗. วิสัยทัศน์	๒			
๘. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	๒			
๙. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	๒			
๑๐. การควบคุมตนเอง	๒			
๑๑. การสอนงาน และการมอบหมายงาน	๒			

เกณฑ์	จำนวนสมรรถนะ	คูณด้วย	คะแนน
จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะสูงกว่า หรือเท่ากับระดับของสมรรถนะที่คาดหวังให้คุณด้วย ๓			
จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำกว่า ระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ๑ ระดับ ให้คูณด้วย ๒			
จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำกว่า ระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ๒ ระดับ ให้คูณด้วย ๑			
จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำกว่า ระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ๓ ระดับ ให้คูณด้วย ๐			
		ผลรวม	
ใช้สูตรการคำนวณดังนี้ $\frac{\text{ผลรวมของคะแนนสมรรถนะทุกตัว}}{\text{จำนวนสมรรถนะ} \times ๓}$ X ๑๐๐			

7 . การจัดทำตัวชี้วัดของผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ

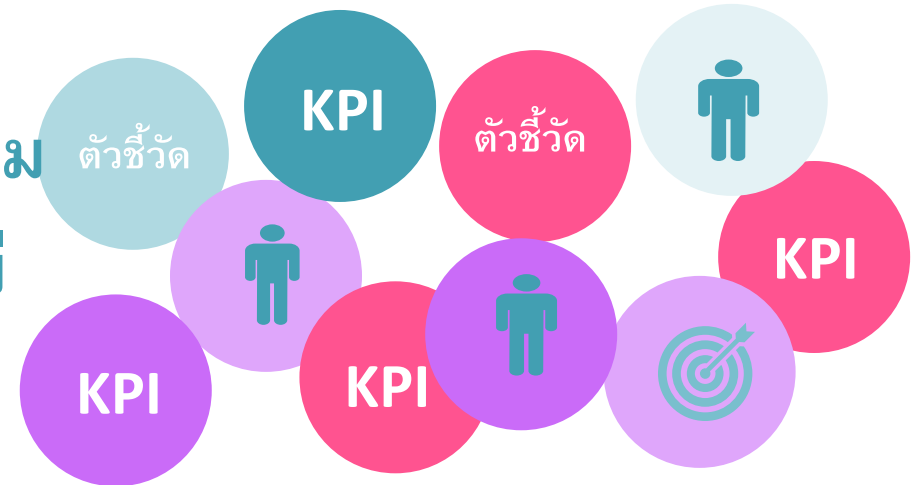


ตัวชี้วัด 4 - 7 ตัว

ไม่เกิน 10 ตัว



กำหนดตัวชี้วัดจำนวนที่เหมาะสม ครอบคลุม  
เนื้องานหรือความคาดหวังที่สำคัญ และไม่  
ซ้ำซ้อน



จากแนวทางการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย สำนักงาน ก.

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) .....

ชื่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น/ผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) .....

รอบการประเมิน รอบที่ ๑  ๑ เมษายน ..... รอบที่ 2  ๑ ตุลาคม .....

ลงนาม.....รับทราบตัวชี้วัดแล้ว เมื่อวันที่ .....

ลงนาม.....รับทราบตัวชี้วัดแล้ว เมื่อวันที่ .....

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ค)
	1	2	3	4	5			
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
รวม							(ข) = 100%	(ค) =
แปลงคะแนนรวม (ค) ข้างต้น เป็นคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น 100 คะแนน (โดยนำ 20 มาคูณ) →								(ค x 20) =

ตัวชี้วัดของผู้บริหาร  
(ควรมีตัวชี้วัด 4 -7 ตัว  
ไม่เกิน 10 ตัว)



9

. สมรรถนะของผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ ศึกษาได้จาก...

ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ  
พลเรือนสามัญ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ 4 เมษายน 2565



ข้อสังเกต

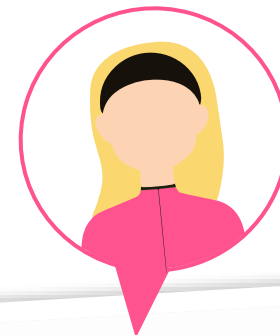
สมรรถนะหลัก 5 ด้าน  
ประเภทวิชาการ  
ระดับเชี่ยวชาญ ระดับที่คาดหวัง 4  
ระดับทรงคุณวุฒิ ระดับที่คาดหวัง  
5

: ก.พ.ที่ นร 1008/ว27 ลว.29 ก.ย.52

▶ สมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ

สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. บริการที่ดี (Service Mind)
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)
5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)



ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง

๓. ประเภทอำนาจการ ระดับสูง

สมรรถนะหลัก กำหนดให้ต้องมีระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ดังนี้

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับที่ ๔
๒. บริการที่ดี	ระดับที่ ๔
๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ระดับที่ ๔
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	ระดับที่ ๔
๕. การทำงานเป็นทีม	ระดับที่ ๔

สมรรถนะทางการบริหาร กำหนดให้ต้องมีระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ดังนี้

๑. สภาวะผู้นำ	ระดับที่ ๒
๒. วิสัยทัศน์	ระดับที่ ๒
๓. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	ระดับที่ ๒
๔. ศักยภาพเพื่อำการปรับเปลี่ยน	ระดับที่ ๒
๕. การควบคุมตนเอง	ระดับที่ ๒
๖. การสอนงาน และการมอบหมายงาน	ระดับที่ ๒

Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล

[https://hr.moph.go.th/site/hr\\_moph/?page\\_id=32614](https://hr.moph.go.th/site/hr_moph/?page_id=32614)

# 10 . การคิดคะแนนสมรรถนะควรคิดตามสูตรคำนวณให้ถูกต้อง และตรวจสอบก่อนส่ง เพื่อลดความผิดพลาด

แบบประเมินพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

รอบการประเมิน รอบที่ ๓  ๓ เมษายน ..... รอบที่ ๒  ๓ ตุลาคม .....

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....

ลงนาม.....

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน(นาย/นาง/นางสาว).....

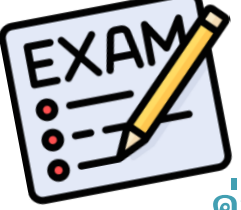
ลงนาม.....

สมรรถนะที่ประเมิน	ระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง (๑)	ระดับของสมรรถนะที่สังเกตพบ (๒)	ค่าความแตกต่าง (๒ - ๑)	บันทึกโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี)
๓. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๔			
๒. บริการที่ดี	๔			
๓. การสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๔			
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	๔			
๕. การทำงานเป็นทีม	๔			
๖. สภาวะผู้นำ	๒			
๗. วิสัยทัศน์	๒			
๘. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	๒			
๙. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	๒			
๑๐. การควบคุมตนเอง	๒			
๑๑. การสอนงาน และการมอบหมายงาน	๒			

เกณฑ์	จำนวนสมรรถนะ	คูณด้วย	คะแนน
จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะสูงกว่า หรือเท่ากับระดับของสมรรถนะที่คาดหวังให้คุณด้วย ๓			
จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำกว่า ระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ๓ ระดับ ให้คูณด้วย ๒			
จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำกว่า ระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ๒ ระดับ ให้คูณด้วย ๑			
จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำกว่า ระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ๓ ระดับ ให้คูณด้วย ๐			

ผลรวม		
ใช้สูตรการคำนวณดังนี้	ผลรวมของคะแนนสมรรถนะทุกตัว	X ๓๐๐
	จำนวนสมรรถนะ x ๓	





# การคิดคะแนนสมรรถนะตามสูตรคำนวณ

ค่าความแตกต่างโดยระดับของสมรรถนะที่สังเกตพบ (2)

ลบ ด้วยระดับของสมรรถนะ ที่คาดหวัง (1)

$$\text{สูตร (2) - (1) = ค่าความแตกต่าง}$$

สมรรถนะที่ประเมิน	ระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง (๑)	ระดับของสมรรถนะที่สังเกตพบ (๒)	ค่าความแตกต่าง (๒ - ๑)	บันทึกโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี)
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๕	๔	- ๑	
๒. บริการที่ดี	๕	๓	- ๒	
๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๕	๕	๐	
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	๕	๔	- ๑	
๕. การทำงานเป็นทีม	๕	๔	- ๑	
๖. สภาวะผู้นำ	๔	๔	๐	
๗. วิสัยทัศน์	๔	๔	๐	
๘. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	๔	๔	๐	
๙. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	๔	๓	- ๑	
๑๐. การควบคุมตนเอง	๔	๔	๐	
๑๑. การสอนงาน และการมอบหมายงาน	๔	๕	๑	

นับจำนวนค่าความแตกต่างแล้วนำมาแจกใส่ในตารางด้านล่าง ดังนี้

ความแตกต่าง = 0 และ 1 จำนวน 6 ตัว

ความแตกต่าง = -1 จำนวน 4 ตัว

ความแตกต่าง = -2 จำนวน 1 ตัว

ความแตกต่าง = -3 จำนวน 0 ตัว

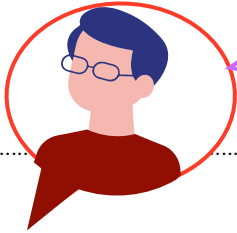
เกณฑ์	จำนวนสมรรถนะ	คูณด้วย	คะแนน
จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะสูงกว่าหรือเท่ากับระดับของสมรรถนะที่คาดหวังให้คุณด้วย ๓	๖	๓	๑๘
จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำกว่าระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ๓ ระดับ ให้คูณด้วย ๒	๔	๒	๘
จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำกว่าระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ๒ ระดับ ให้คูณด้วย ๑	๑	๑	๑
จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำกว่าระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ๓ ระดับ ให้คูณด้วย ๐	-	-	-
ผลรวม			๒๗
ใช้สูตรการคำนวณดังนี้ $\frac{\text{ผลรวมของคะแนนสมรรถนะทุกตัว}}{\text{จำนวนสมรรถนะ} \times ๓} \times ๑๐๐$			๘๑.๘๑๘

นำผลรวมคะแนนมาคำนวณโดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{คะแนนสมรรถนะ} = \frac{27}{33} \times 100 = 81.818$$

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก(ข)	รวมคะแนน (ก)x(ข)
องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน		๘๐%	
องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ	๘๑.๘๑๘	๒๐%	๑๖.๓๖๓
องค์ประกอบอื่น (ถ้ามี)			
รวม		๑๐๐ %	

ความเห็นของผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อประกอบการประเมิน  
(กรณีผู้ดำรงตำแหน่งนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด)



กรณีผู้รับการประเมิน เป็น นพ.สสจ.  
ผู้ให้ความเห็นประกอบการพิจารณา  
แบบประเมินฯ คือ ผู้ว่าราชการฯ



**11** . ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552

แบบประเมินฯ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ต้องผ่านความเห็นชอบจากผู้ว่าราชการจังหวัดมาก่อน

# 12 . ส่วนราชการควรตรวจสอบรอบการประเมิน ในแต่ละรอบให้ถูกต้อง ก่อนส่งแบบประเมินให้สำนักงานเขตฯ



แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

รอบการประเมิน รอบที่  ๓ เมษายน ..... รอบที่  ๓ ตุลาคม .....

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....

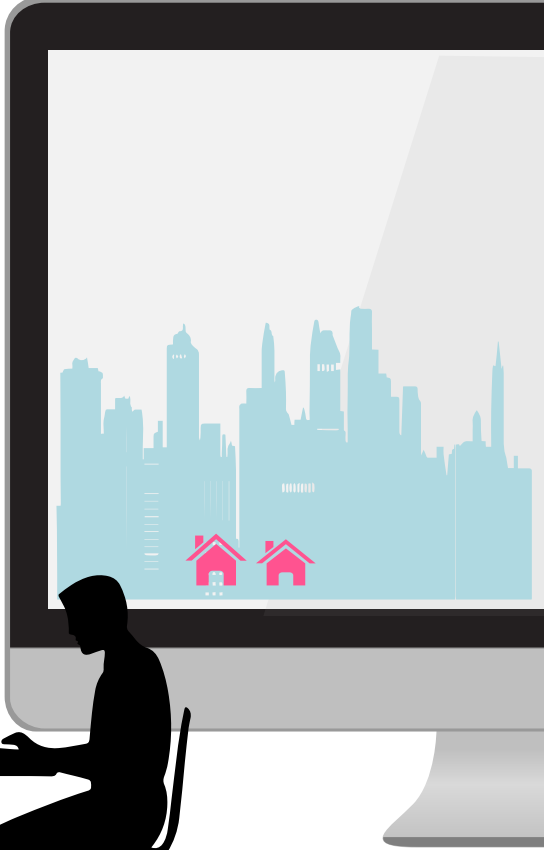
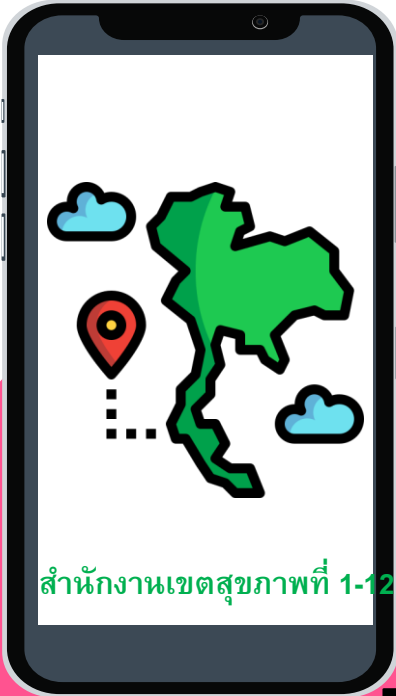
ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน(นาย/นาง/นางสาว).....

รายนาม.....

รายนาม.....

สมรรถนะที่ประเมิน	ระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง (๑)	ระดับของสมรรถนะที่สังเกตพบ (๒)	ค่าความแตกต่าง (๒ - ๑)	บันทึกโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี)
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๔			
๒. บริการที่ดี	๔			
๓. การสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๔			
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	๔			
๕. การทำงานเป็นทีม	๔			
๖. สภาวะผู้นำ	๒			
๗. วิสัยทัศน์	๒			
๘. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	๒			
๙. การนำการปรับเปลี่ยน	๒			
๑๐. ควบคุมตนเอง	๒			
๑๑. การสอนงาน และกำกับหน่วยงาน	๒			

เกณฑ์	จำนวนสมรรถนะ	คูณด้วย	คะแนน
สมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะสูงกว่า หรือเท่ากับระดับของสมรรถนะที่คาดหวังให้คูณด้วย ๓			
สมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำกว่า ระดับของสมรรถนะที่คาดหวังให้คูณด้วย ๒			
สมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำกว่า ระดับของสมรรถนะที่คาดหวังให้คูณด้วย ๑			
จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำกว่า ระดับของสมรรถนะที่คาดหวังให้คูณด้วย ๐			
ผลรวม			
ใช้สูตรการคำนวณดังนี้: $\frac{\text{ผลรวมของคะแนนสมรรถนะทุกตัว}}{\text{จำนวนสมรรถนะ} \times ๓}$			





THANK YOU

I HOPE YOU LEARNED SOMETHING NEW!

กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข