

ความก้าวหน้า บุคลากรสาธารณสุข

หัวข้อ

“ แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสุขภาพ ในระบบราชการ ”

นางภัทริยะกุล ชาวกะมุด

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเขตสุขภาพที่ 8



ประเด็นนำเสนอ

“ แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสุขภาพ ในระบบราชการ ”

กรอบการนำเสนอ

01

หลักเกณฑ์
และเงื่อนไขการ
กำหนดตำแหน่ง

02

กระบวนการ
กำหนดตำแหน่ง

03

หลักเกณฑ์
การประเมิน
ผลงานวิชาการ

การกำหนดตำแหน่ง



**มาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. 2551 กำหนดว่า ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ
จะมีในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด
และเป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด
ให้ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนดโดยคำนึงถึง**

01

**ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อน และประหยัด
เป็นหลัก**

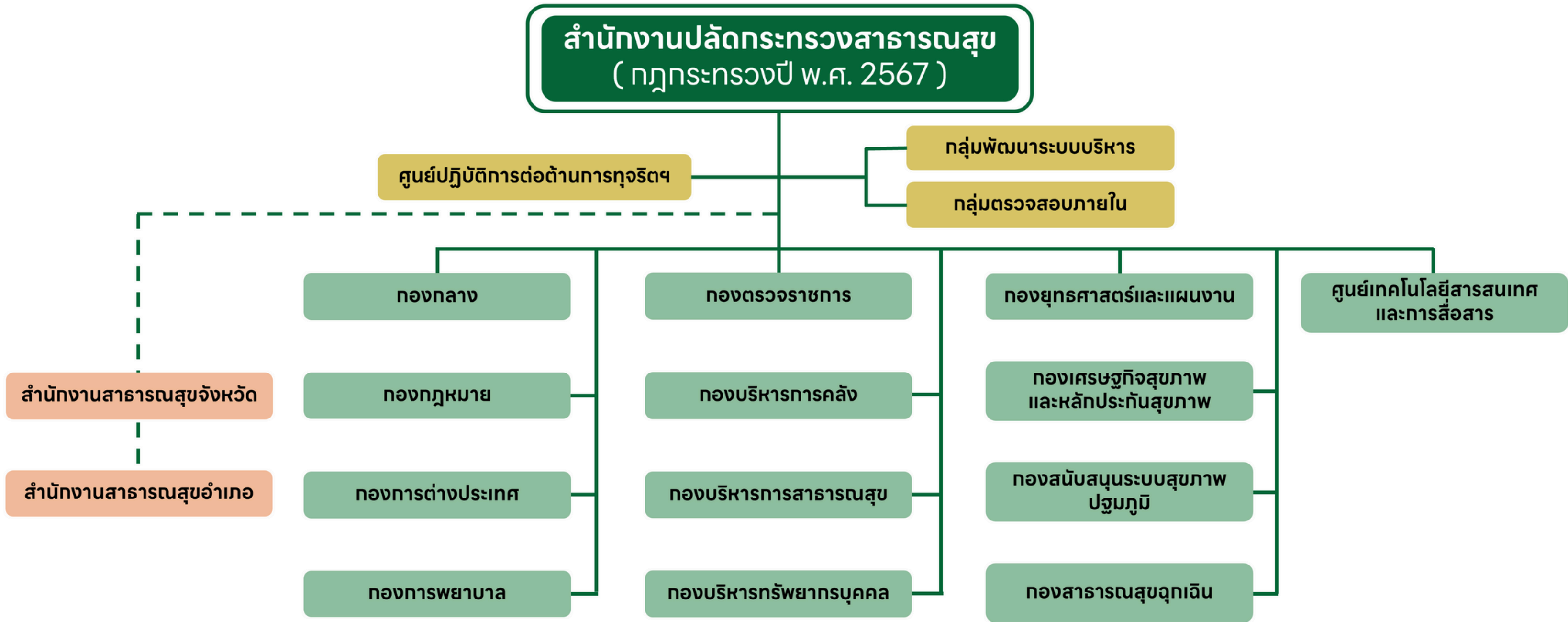
02

**เป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภท
ตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. 2551 และมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่ง**

03

**การกำหนดตำแหน่งที่มีผลกระทบทำให้ค่าใช้จ่ายด้าน
บุคคลเพิ่มสูงขึ้นให้นำตำแหน่งว่าง ที่มีเงินมาขุบเล็ก
เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ที่ ก.พ. กำหนด**

โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข



	ราชการบริหารส่วนกลาง (ตามกฎกระทรวงฯ ปี 2567)	16 หน่วยงาน
	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (ตามกฎกระทรวงฯ ปี 2567)	2 สำนักงาน

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

ปรากฏในกฎกระทรวง 2567

ราชการบริหารส่วนกลาง(กอง/ศูนย์ ต่างๆ)

ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (สสจ./สสอ.)

โครงสร้าง ๖ 4295

ไม่ปรากฏตาม
กฎกระทรวง

○ รพศ./รพท.

○ สสอ.

○ รพช.

○ รพ.สต.

ที่ us. 1008/๖2 ลว 19 ก.พ. 58 , ที่ us. 1008/๖19 ลว 21 ก.ย. 64
และ ที่ us. 1008/๖19 ลว 19 ก.ย. 67

- ประเภทอำนวยการ ระดับต้นและสูง
- ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ เชี่ยวชาญ และชำนาญการพิเศษ
- ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส
- กำหนดตำแหน่งนายแพทย์ เชี่ยวชาญ

ก.พ. อนุมัติหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเฉพาะกรณี

ที่ นร 1008.3.3/55 ลงวันที่ 17 มี.ค. 59 การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ เฉพาะกรณีใน รพศ.และรพท. ใน สป.สธ.ที่ไม่ปรากฏในกฎกระทรวงฯ แต่มีตำแหน่งผอ.รพ. เป็นอำนวยการ ระดับสูง และภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด

ที่ นร 1008.3.3/116 ลงวันที่ 3 เม.ย. 58 หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งผอ.รพท./รพศ.เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

ที่ นร 1008.3.3/148 ลว.18 พ.ค. 58 การกำหนดตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด

ที่ นร 1008.3.3/105 ลงวันที่ 27 มี.ค. 55 การกำหนดตำแหน่งตำแหน่งทันตแพทย์ระดับเชี่ยวชาญ ใน รพช. และ สาธารณสุขอำเภอเป็นตำแหน่งนวก.สธ. ระดับ ชพ ใน สสอ.

ที่ นร 1008.3.3/314 ลงวันที่ 10 ส.ค. 52 การกำหนดตำแหน่งตำแหน่งเภสัชกร ระดับชำนาญการพิเศษ ใน รพช. ได้แห่งละ 1 ตำแหน่ง และภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด

ที่ นร 1008.3.3/92 ลงวันที่ 4 ส.ค. 63 กรณีตำแหน่งตำแหน่ง ผอ.รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข/พยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือเจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับอาวุโส ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด

1

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การกำหนดตำแหน่ง หนังสือสำนักงาน ก.พ.

ที่ นร. 1008/ว2 ลว 19 กุมภาพันธ์ 2558
นร. 1008/ว19 ลว 21 กันยายน 2564
และ ที่ นร. 1008/ว19 ลว 19 กันยายน 2567

ประเภทอำนวยการ ระดับต้นและสูง
ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ เชี่ยวชาญ
และชำนาญการพิเศษ
ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส
กำหนดตำแหน่งนายแพทย์ เชี่ยวชาญ

ก.พ. อนุมัติหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเฉพาะกรณี

- 1. นร.1008.3.3/55 ลงวันที่ 17 มี.ค. 59**
การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ เฉพาะกรณีใน swค./swก. ในสังกัด สป.สส. ที่ไม่ปรากฏในกฎกระทรวงฯ แต่มี ผอ.สว. เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง
- 2. นร.1008.3.3/116 ลงวันที่ 3 เม.ย. 58**
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ผอ.สวค./swก. เป็นประเภทอำนวยการ ระดับสูง
- 3. นร.1008.3.3/148 ลงวันที่ 18 พ.ค. 58**
การกำหนดตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข **ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด**
- 4. นร.1008.3.3/105 ลงวันที่ 27 มี.ค. 55**
การกำหนดตำแหน่ง ตำแหน่งทันตแพทย์ระดับเชี่ยวชาญ ใน รพช. และสาธารณสุขอำเภอเป็นนักวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการพิเศษ ใน สสอ.
- 5. นร.1008.3.3/314 ลงวันที่ 10 ส.ค. 52**
การกำหนดตำแหน่งเภสัชกร ระดับชำนาญการพิเศษ ใน รพช. ได้ swช.ละ 1 ตำแหน่ง **และภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด**
- 6. นร.1008.3.3/92 ลงวันที่ 4 ส.ค. 63**
กรณีกำหนดตำแหน่ง ผอ.สว.สด. (นักวิชาการสาธารณสุข/นักสาธารณสุข/พยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือเจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส) **ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด**

2

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง
ระดับชำนาญการพิเศษ
ในสายงานด้านวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยี
ที่มีลักษณะงานวิจัยและพัฒนา
(ที่ นร. 1008/ว19 ลว 19 กันยายน 2567)
จำนวน 30 สายงาน

3

HiPPS
High Performance and
Potential System
ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

คุณสมบัติ

ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ

วุฒิ ป.ตรี อายุราชการ 2 ปี หรือ
วุฒิ ป.โท/เอก อายุราชการ 1 ปี
ปฏิบัติราชการที่ต้นสังกัดอย่างน้อย 1 ปี

ผลการประเมินรอบปีที่ผ่านมา
ระดับดีมาก

ทักษะภาษาต่างประเทศ
ระดับดีมาก

ทักษะทางคอมพิวเตอร์
ระดับที่ใช้งานได้ดี

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ใช้กำหนดตำแหน่ง

สสอ.

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ us. 1008/ว2 ลว 19 กุมภาพันธ์ 2558

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ us. 1008/ว19 ลว 21 กันยายน 2564

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในสายงานแพทย์

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ us. 1008/ว19 ลว 19 กันยายน 2567

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส



SWช.

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ us1008.3.3/148 ลว 18 พ.ค. 58

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ใน swศ./swท./swช

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ us1008.3.3/314 ลว 10 ส.ค. 52

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง เภสัชกร ระดับชำนาญการพิเศษ ในโรงพยาบาลชุมชน

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ us1008.3.3/105 ลว 27 มี.ค. 55

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง กทันตแพทย์เชี่ยวชาญ ในโรงพยาบาลชุมชน



swศ./swท.

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ us. 1008/ว2 ลว 19 กุมภาพันธ์ 2558

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ us. 1008.3.3/ว55 ลว 17 มีนาคม 2559

การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ เฉพาะกรณี ใน swศ./swท. ในสังกัด สป.สร. ที่ไม่ปรากฏในกฎกระทรวงฯ แต่มี พอ.รพ. เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ us1008.3.3/148 ลว 18 พ.ค. 58

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ใน swศ./swท./swช

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ us. 1008/ว19 ลว 19 กันยายน 2567

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส



สสอ.

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ us.1008.3.3/105 ลงวันที่ 27 มี.ค. 55

การกำหนดตำแหน่ง ตำแหน่งทันตแพทย์ระดับเชี่ยวชาญ ใน swช. และสาธารณสุขอำเภอเป็นนักวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการพิเศษ ใน สสอ.



sw.สต./สอ.

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ us.1008.3.3/92 ลงวันที่ 4 ส.ค. 63

กรณีกำหนดตำแหน่ง พอ.sw.สต./สอ. (นักวิชาการสาธารณสุข/นักสาธารณสุข/พยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือเจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส) ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด



หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น

สสจ.	สวศ./สwn.	สวช.	สสอ.
- นักวิชาการสาธารณสุข เกสัชกร และทันตแพทย์ (เชี่ยวชาญ) - หัวหน้ากลุ่มงาน (ชกพ.) - ผู้มีประสบการณ์ คนที่ 1 (ชกพ.) - ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ คนที่ 2 (ชกพ.) - ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (อาวุโส)	- เภสัชกร และทันตแพทย์ (เชี่ยวชาญ) - หัวหน้ากลุ่มงาน (ชกพ.) - ผู้มีประสบการณ์ คนที่ 1 (ชกพ.) - ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ คนที่ 2 (ชกพ.) - พยาบาลวิชาชีพ (ชกพ.) - หัวหน้ากลุ่มงาน - หัวหน้างาน - หัวหน้าหอ - หัวหน้าทีม พยาบาลวิชาชีพ (เชี่ยวชาญ) สาขาเฉพาะทาง	- พยาบาลวิชาชีพ (ชกพ.) - หัวหน้ากลุ่มงาน - หัวหน้างาน - หัวหน้าหอ - หัวหน้าทีม - เภสัชกร (ชกพ.) - ทันตแพทย์ (เชี่ยวชาญ)	- สสอ.(นักวิชาการสาธารณสุข) (ชกพ.) สว.สต./สอน. - ผอ.สว.สต./สอน. นักวิชาการสาธารณสุข/นักสาธารณสุข/พยาบาลวิชาชีพ (ชกพ.) และเจ้าพนักงานสาธารณสุข (อาวุโส) *** เฉพาะสว.สต./สอน. ที่ขึ้นทะเบียน ปฐมนิเทศในฐานแม่ข่าย

การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว19 ลง 19 ก.ย.2567)

ตำแหน่งในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

- ตำแหน่งในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สายงานที่ปรากฏในกระบวนสาธารณสุข จำนวน 30 สายงาน
- เป็นการปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของการปฏิบัติงานประจำตำแหน่ง
- มีการนำผลงานไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการงาน/การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องอย่างน้อย 1 ปี

ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HIPPS

หลักเกณฑ์

- เป็น ขรก. ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ
- ปฏิบัติหน้าที่ราชการในส่วนราชการที่ประกาศรับสมัคร ไม่น้อยกว่า 1 ปี
- มีผลการปฏิบัติราชการ ล่าสุดในส่วนราชการที่ประกาศรับสมัครในระดับดีมากขึ้นไป 2 รอบการประเมินติดต่อกัน
- มีความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและด้านภาษาต่างประเทศ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด



หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การกำหนดตำแหน่ง เป็นระดับสูงขึ้น

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว19 ลงวันที่ 19 กันยายน 2567



หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ว 2/2558

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร

- ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง
- ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ

- ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง
- ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ

- ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ
- ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
- ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
- ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป

- ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน
- ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส
- ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งในต่างประเทศ

หลักเกณฑ์การเกลี่ยอัตรากำลัง

หลักเกณฑ์การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน

หลักเกณฑ์การเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญ สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป

หลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง สำหรับผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการและประเภททั่วไป โดยไม่เปลี่ยนประเภทตำแหน่งและสายงาน

การทบทวนการกำหนดตำแหน่ง

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ภายในกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่ง

หลักเกณฑ์การจัดตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่

การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง





หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ว 19/2567

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร

- ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง
- ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ

- ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง
- ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ

- ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ

NEW! ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

- ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
- ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป

- ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน

NEW! ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

- ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งในต่างประเทศ

หลักเกณฑ์การเกลี่ยอัตรากำลัง

หลักเกณฑ์การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน

หลักเกณฑ์การเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญ สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป

หลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง สำหรับผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการและประเภททั่วไป โดยไม่เปลี่ยนประเภทตำแหน่งและสายงาน

การทบทวนการกำหนดตำแหน่ง

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ภายในกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่ง

หลักเกณฑ์การจัดตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่

การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง



1 หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 19 ลว. 19 ก.ย. 67

ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน

- 1.ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ **NEW**
- 2.ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

- 1.ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
 - ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ คนที่ 1
 - ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ คนที่ 2
- 2.ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส **NEW**
- 3.ตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ตำแหน่งสำหรับผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

: High Performance and Potential System (HiPPS)





1 หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 19 ลว. 19 ก.ย. 67

ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

High Performance and Potential System (HiPPS)



ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน

เป็นหน่วยงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะ
เป็นกองหรือเทียบกอง 1 ระดับ

เป็นงานที่ต้องทำกับ แนะนำ ตรวจสอบ
ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่น้อยกว่า 4 ตำแหน่ง

เป็นข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ
ไม่น้อยกว่า 2 ตำแหน่ง
ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้นับ 1 ตำแหน่ง และ
พนักงานราชการ หรือ ลูกจ้างประจำ
นับเท่า ข้าราชการ 1 : 1



ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ที่มีประสบการณ์*

เป็นหน่วยงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะ
เป็นกองหรือเทียบกอง 1 ระดับ
กำหนดเพิ่มได้ 1 ตำแหน่ง

เป็นกลุ่มงานที่มีปริมาณงานสูงมาก
และมีอัตรากำลังไม่น้อยกว่า 9 ตำแหน่ง

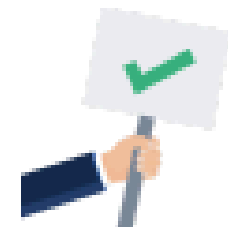
เป็นข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ
ไม่น้อยกว่า 5 ตำแหน่ง
ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้นับ 1 ตำแหน่ง และ
พนักงานราชการ หรือ ลูกจ้างประจำ
นับเท่า ข้าราชการ 1 : 1



ตำแหน่งสำหรับผู้ที่อยู่ในระบบ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
ผ่านการพัฒนา และมีความรู้ ความสามารถ
ทักษะ สมรรถนะ และมีผลงานที่มีคุณภาพสูง
ตามเงื่อนไขหลักของ
กรอบการสั่งสมประสบการณ์
ให้กำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราว

การกำหนดตำแหน่ง
มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายบุคคลเพิ่มสูงขึ้น
ให้ใช้งบประมาณเหลือจ่ายของส่วนราชการ
โดยไม่ต้องยุบเลิกตำแหน่งว่างมีเงิน



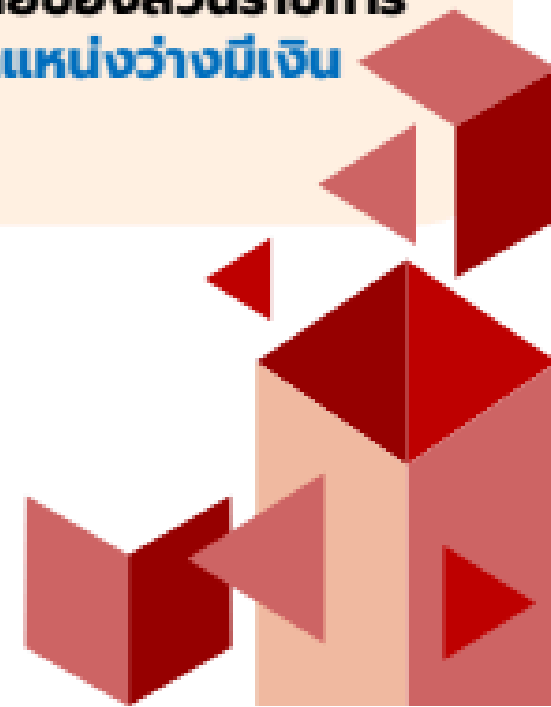
เป็นกลุ่มงานที่จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ
ที่ อ.ก.พ. กระทรวง เห็นชอบด้วยแล้ว



ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง

(ต้องเป็นหน่วยงานที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

*ส่วนราชการต้องมีตำแหน่งว่างมายุบเลิก
หรือมีเงินคงเหลือจากการกำหนดตำแหน่ง





1

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 19 ลว. 19 ก.ย. 67

ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส



ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน

เป็นหน่วยงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะ
เป็นกองหรือเทียบกอง 1 ระดับ

เป็นงานที่ต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ
ผู้ใต้บังคับบัญชา **ไม่น้อยกว่า 4 ตำแหน่ง**
เป็นข้าราชการไม่น้อยกว่า 2 ตำแหน่ง
ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้นับ 1 ตำแหน่ง และ
พนักงานราชการ หรือ ลูกจ้างประจำ
นับเท่า ข้าราชการ 1 : 1

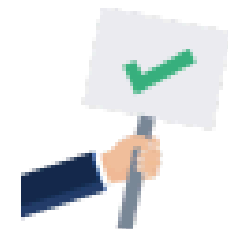


ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ที่มีประสบการณ์*

**** กำหนดได้ไม่เกินกลุ่มละ 1 ตำแหน่ง ****

เป็นหน่วยงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะ
เป็นกองหรือเทียบกอง 1 ระดับ

เป็นงานที่มีความยุ่งยาก มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย
ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ
ประสบการณ์ ความชำนาญงานสูง
และต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก
ผู้ใต้บังคับบัญชา **ไม่น้อยกว่า 4 ตำแหน่ง**
เป็นข้าราชการไม่น้อยกว่า 2 ตำแหน่ง
ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้นับ 1 ตำแหน่ง และ
พนักงานราชการ หรือ ลูกจ้างประจำ
นับเท่า ข้าราชการ 1 : 1



เป็นกลุ่มงานที่จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ
ที่ **อ.ก.พ. กระทรวง เห็นชอบ** ด้วยแล้ว



ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง

(ต้องเป็นหน่วยงานที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

*ส่วนราชการต้องมีตำแหน่งว่างมาขยับเล็ก
หรือมีเงินคงเหลือจากการกำหนดตำแหน่ง



1

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 19 ลว. 19 ก.ย. 67

ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

หัวหน้างาน

ผู้ปฏิบัติฯ คนที่ 1

ผู้ปฏิบัติฯ คนที่ 2

Hipps

สายงานวิทย์

หัวหน้างานอาวุโส

ผู้ปฏิบัติฯ ออาวุโส

1. เป็นหน่วยงานที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓
2. เป็นกลุ่มงานที่จัดแบ่งงานที่ อ.ก.พ. กระทรวง เห็นชอบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง 1 ระดับ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. ผู้ใต้บังคับบัญชา	≥ 4 คน.	≥ 4 คน.	-	-	-	≥ 4 คน.	≥ 4 คน.
• ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นข้าราชการ	-	-	-	-	-	≥ 2 คน.	≥ 2 คน.
• ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นข้าราชการ ประเภทวิชาการ	≥ 2 คน.	≥ 2 คน.	≥ 5 คน.	-	-	-	-
6. อัตราทำลัง	-	-	≥ 9 คน.	-	-	-	-
7. บับ พรก. หรือ ลจป. : ขรก.	1 : 1	1 : 1	1 : 1	-	-	1 : 1	1 : 1
8. ต้องมีตำแหน่งว่างมาขุบเล็กหรือมีเงินคงเหลือ	✓	✓	✓	✗ No	✗ No	✓	✓
เงื่อนไขเฉพาะ	-	-	เป็นกลุ่มงานที่มี ปริมาณงานสูงมาก	กรอบสั่งสม ประสบการณ์	งานวิจัย	-	เป็นงานที่มีความยุ่งยาก ใช้ความชำนาญงานสูง



หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น

ว 2

ว 19

ความยืดหยุ่น
คล่องตัว

หัวหน้างาน ระดับอาวุโส

ผู้ปฏิบัติที่มีมีประสบการณ์
ระดับอาวุโส

การนับผู้ใต้ฯ
พรก. + ลอป. : ขรก.

การนับผู้ใต้ฯ
หัวหน้างาน ระดับอาวุโส



ตำแหน่งบริหารทั่วไป
ตำแหน่งในกองที่ปฏิบัติภารกิจหลัก
บริการทั่วไปของกรม
งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ

ตำแหน่งในกลุ่มงานที่จัดแบ่งงานในส่วน
ราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง



ไม่มี



มีได้กลุ่มงานละ 1 คน.

2 : 1

1 : 1

6 ตำแหน่ง

4 ตำแหน่ง



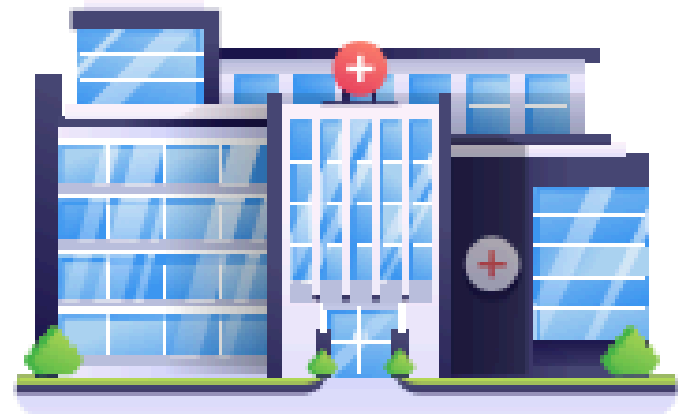


1

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 19 ลว. 19 ก.ย. 67

การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ



กลุ่มงาน.....

ตำแหน่งหัวหน้า
กลุ่มงาน.....



ข้าราชการ
ประเภทวิชาการ



ข้าราชการ
ประเภทวิชาการ



ข้าราชการ
ประเภทวิชาการ/
ประเภททั่วไป



ข้าราชการ
ประเภทวิชาการ/
ประเภททั่วไป

EXAMPLE



ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน

มีผู้ได้บังคับบัญชา

ไม่น้อยกว่า 4 ตำแหน่ง

เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ

ไม่น้อยกว่า 2 ตำแหน่ง

ตำแหน่งข้าราชการ

นับ 1 ตำแหน่ง

พนักงานราชการ หรือ ลูกจ้างประจำ

นับเท่า ข้าราชการ 1 : 1



พนักงาน
ราชการ



ลูกจ้าง
ประจำ

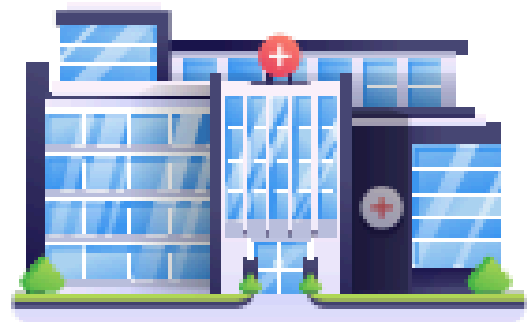




1 หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 19 ลว. 19 ก.ย. 67

การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส



กลุ่มงาน.....

* ส่วนราชการต้องมีตำแหน่งว่างมายุบเลิก
หรือมีเงินคงเหลือจากการกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่งหัวหน้า
กลุ่มงาน.....



1



ข้าราชการ

2



ข้าราชการ

3



ข้าราชการ

4



ข้าราชการ

EXAMPLE



ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน

มีผู้ใต้บังคับบัญชา

ไม่น้อยกว่า 4 ตำแหน่ง

ตำแหน่งข้าราชการ

ไม่น้อยกว่า 2 ตำแหน่ง

พนักงานราชการ หรือ ลูกจ้างประจำ

นับเท่า ข้าราชการ 1:1



พนักงาน
ราชการ



ลูกจ้าง
ประจำ





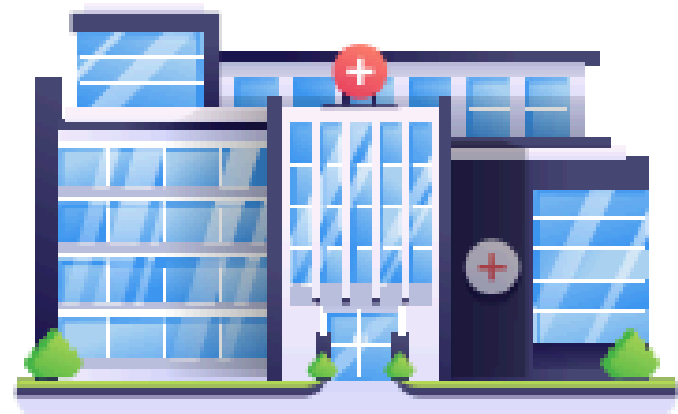
1

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 19 ลว. 19 ก.ย. 67

การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

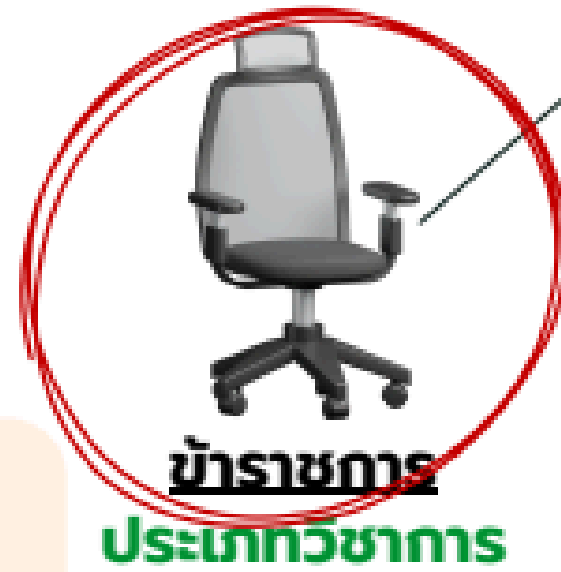
EXAMPLE



กลุ่มงาน.....

ตำแหน่งหัวหน้า
กลุ่มงาน.....

ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
ที่มีประสบการณ์ "คนที่ 1"



ข้าราชการ
ประเภทวิชาการ



ข้าราชการ
ประเภทวิชาการ



ข้าราชการ
ประเภทวิชาการ/
ประเภททั่วไป



ข้าราชการ
ประเภทวิชาการ/
ประเภททั่วไป



ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
ที่มีประสบการณ์ คนที่ 1*

เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ
ไม่น้อยกว่า 2 ตำแหน่ง

ตำแหน่งข้าราชการ
นับ 1 ตำแหน่ง

พนักงานราชการ หรือ ลูกจ้างประจำ
นับเท่า ข้าราชการ 1:1



พนักงาน
ราชการ



ลูกจ้าง
ประจำ





1

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 19 ลว. 19 ก.ย. 67

การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

EXAMPLE

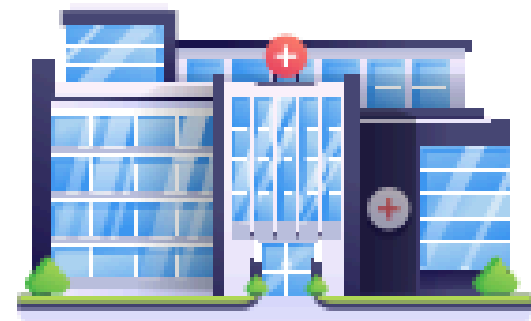


ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
ที่มีประสบการณ์ คนที่ 2*

เป็นกลุ่มงานที่มีปริมาณงานสูงมาก

และมีอัตรากำลังไม่น้อยกว่า 9 ตำแหน่ง

เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ไม่น้อยกว่า 5 ตำแหน่ง
ตำแหน่งข้าราชการ นับ 1 ตำแหน่ง



กลุ่มงาน....

ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
ที่มีประสบการณ์ "คนที่ 1"

ตำแหน่งหัวหน้า
กลุ่มงาน....

1



ข้าราชการ
ประเภทวิชาการ

2



ข้าราชการ

ประเภทวิชาการ

3



ข้าราชการ

ประเภทวิชาการ

4



ข้าราชการ

ประเภทวิชาการ

5



ข้าราชการ

ประเภทวิชาการ

6



ข้าราชการ

ประเภทวิชาการ/
ประเภททั่วไป

7



ข้าราชการ

ประเภทวิชาการ/
ประเภททั่วไป

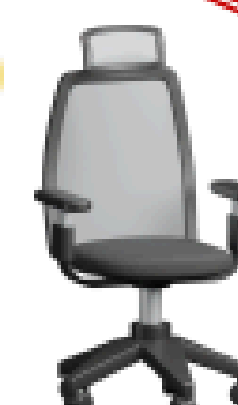
8



ข้าราชการ

ประเภทวิชาการ/
ประเภททั่วไป

9



ข้าราชการ

ประเภทวิชาการ/
ประเภททั่วไป



พนักงาน
ราชการ



ลูกจ้าง
ประจำ



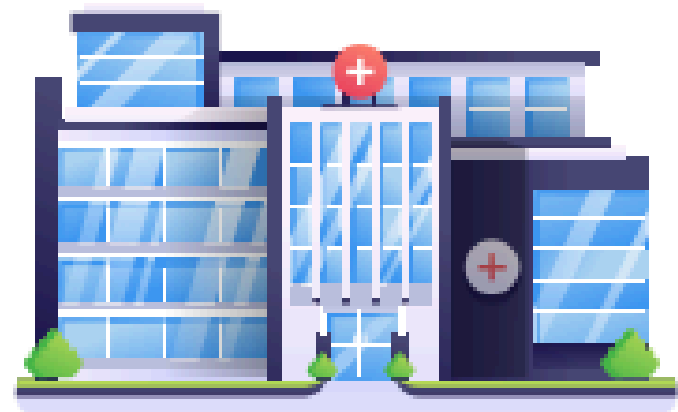


1

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 19 ลว. 19 ก.ย. 67

การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส



กลุ่มงาน.....

ตำแหน่งหัวหน้า
กลุ่มงาน.....

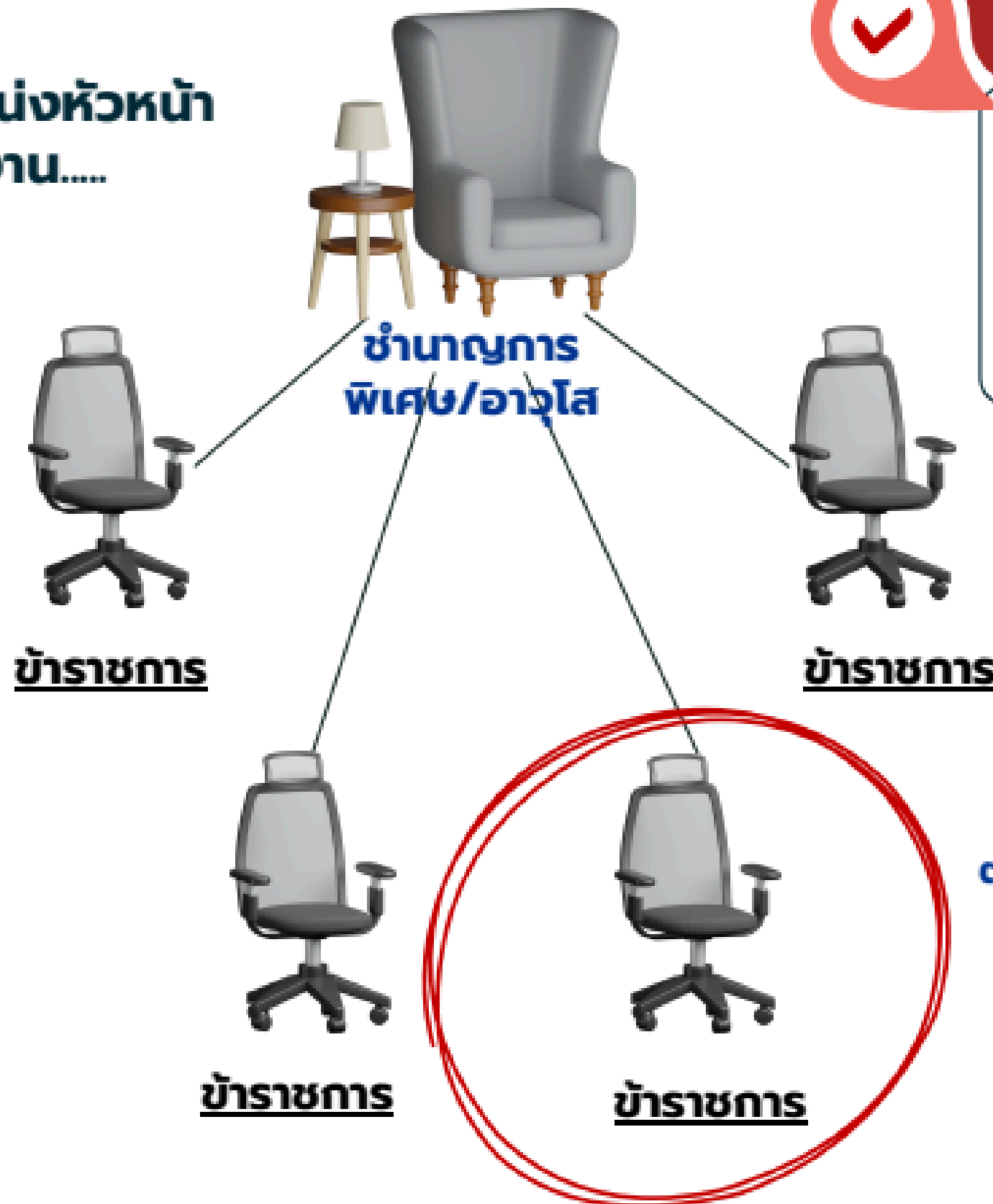
พนักงานราชการ หรือ ลูกจ้างประจำ
นับเท่า ข้าราชการ 1 : 1



พนักงาน
ราชการ



ลูกจ้าง
ประจำ



EXAMPLE



ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

มีผู้ใต้บังคับบัญชา

ไม่น้อยกว่า 4 ตำแหน่ง

เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ

ไม่น้อยกว่า 2 ตำแหน่ง

ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
ที่มีประสบการณ์
ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

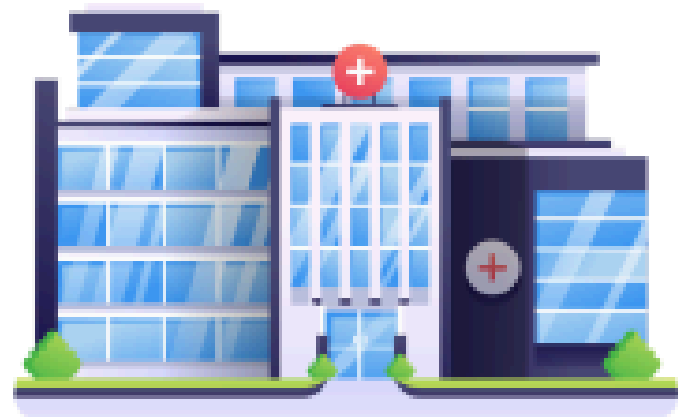




1

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 19 ลว. 19 ก.ย. 67



กลุ่มงาน.....

ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน.....



ข้าราชการ

ประเภทวิชาการ



ข้าราชการ

ประเภทวิชาการ

พนักงานราชการ หรือ
ลูกจ้างประจำ
นับเท่า ข้าราชการ 1 : 1



พนักงาน
ราชการ



ลูกจ้าง
ประจำ

=



ข้าราชการ

ประเภทวิชาการ/
ประเภททั่วไป

≠



ข้าราชการ

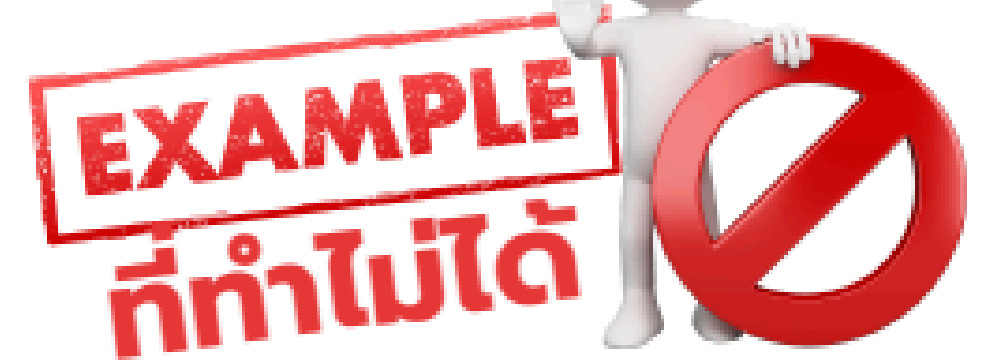
ประเภทวิชาการ/
ประเภททั่วไป



ลูกจ้าง
ชั่วคราว



พนักงาน
กระทรวง



เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ
ไม่น้อยกว่า 2 ตำแหน่ง

WARNING

ลูกจ้างชั่วคราว
พนักงานกระทรวงฯ
ไม่สามารถนำมานับได้

หลักเกณฑ์การยุบเลิกตำแหน่ง

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

ว 2/2558

- ตำแหน่งอยู่ในส่วนราชการ, หน่วยงาน ที่ยุบเลิกไป หรือปรับเป็นองค์การมหาชน

- ตำแหน่งว่างลงเนื่องจาก ขรก. เปลี่ยนเป็นพนักงานองค์การมหาชน

- ตำแหน่งว่างลงจากการลาออก ตาม คปร.ที่กำหนดให้ ยุบเลิกตำแหน่ง

- การยุบเลิกตำแหน่งให้อยู่ภายใต้กรอบมูลค่ารวมของตำแหน่ง ตามตารางค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่ง/ระดับ

- เว้นแต่
 - 1. ตำแหน่งบริหาร
 - 2. อำนวยการต้น
 - 3. ลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง
 - 4. กรณีที่ก.พ. มีมติไม่ต้องยุบเลิก เช่น จพ. รังสิฯ เป็น นักรังสิฯ

WARNING

- จะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อปริมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในภาพรวม
- ไม่ให้ใช้เป็นเหตุในการขอจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติม



ข้อเสนอแนะ

ตน.ที่นำมายุบนั้น

ควร

- ยุบแล้วไม่กระทบผลของงาน
- เป็นตน.ที่หน่วยงานเวียนกันทำได้
- สถาบันการศึกษาไม่ผลิตแล้ว
- เป็นตน.ที่สามารถจ้างพนักงานภายนอกได้
- เป็นตน.ที่นำเทคโนโลยีมาใช้แทนได้

ไม่ควร

- ตำแหน่งตั้งใหม่
- ตำแหน่งที่เป็นสายงานขาดแคลน (พวช. นักรังสิฯ นักเวชศาสตร์สื่อความหมาย)
- ตำแหน่งที่เป็นสายงานแพทย์ กทันตแพทย์ เกสัชกร พยาบาลวิชาชีพ



ตารางคำตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่ง/ระดับ

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ว2/2558

ตารางแสดงคำตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจำแนกตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

หน่วย : บาท/เดือน

ประเภท	ระดับ	ค่ากึ่งกลาง เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	คำตอบแทน/ ค่าครองชีพ	ค่ารักษา พยาบาล	รถประจำ ตำแหน่ง	เงินสมทบ/ ชดเชย กบข.	บำเหน็จ บำนาญ	สวัสดิการ อื่น ๆ	รวม (พิเศษ)	เงินเพิ่ม*	รวม ทั้งสิ้น
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๑,๘๘๕			๑,๑๕๐		๕๙๙	๑,๑๙๙	๕๙๙	๑๕,๕๔๐	X,XXX	
	ชำนาญงาน	๒๒,๗๐๕			๑,๑๕๐		๑,๑๓๕	๒,๒๗๑	๑,๑๓๕	๒๘,๔๐๐	X,XXX	
	อาวุโส	๒๖,๖๒๐			๑,๑๕๐		๑,๓๓๑	๒,๖๖๒	๑,๓๓๑	๓๓,๑๐๐	X,XXX	
	อาวุโส**	๓๒,๖๒๐			๑,๑๕๐		๑,๖๓๑	๓,๒๖๒	๑,๖๓๑	๔๐,๓๐๐	X,XXX	
	ทักษะพิเศษ	๕๕,๔๙๐	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๑,๑๕๐		๒,๗๗๕	๕,๕๔๙	๒,๗๗๕	๘๗,๕๔๐	X,XXX	
วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๖,๓๙๕			๑,๑๕๐		๘๒๐	๑,๖๔๐	๘๒๐	๒๐,๘๓๐	X,XXX	
	ชำนาญการ	๒๗,๓๔๐			๑,๑๕๐		๑,๓๖๗	๒,๗๓๔	๑,๓๖๗	๓๓,๙๖๐	X,XXX	
	ชำนาญการ***	๒๗,๓๔๐	๓,๕๐๐		๑,๑๕๐		๑,๓๖๗	๒,๗๓๔	๑,๓๖๗	๓๗,๕๖๐	X,XXX	
	ชำนาญการพิเศษ	๓๗,๖๑๐		๓,๕๐๐	๑,๑๕๐		๑,๘๘๑	๓,๗๖๑	๑,๘๘๑	๔๙,๗๙๐	X,XXX	
	ชำนาญการพิเศษ***	๓๗,๖๑๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๑,๑๕๐		๑,๘๘๑	๓,๗๖๑	๑,๘๘๑	๕๗,๔๙๐	X,XXX	
	เชี่ยวชาญ	๔๗,๐๘๐	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๑,๑๕๐		๒,๓๕๔	๔,๗๐๘	๒,๓๕๔	๗๗,๔๕๐	X,XXX	
	ทรงคุณวุฒิ	๕๕,๖๘๕	๑๕,๖๐๐	๑๕,๖๐๐	๑,๑๕๐		๒,๗๘๔	๕,๕๖๘	๒,๗๘๔	๙๙,๑๘๐	X,XXX	
	ทรงคุณวุฒิ**	๕๖,๘๑๐	๑๕,๖๐๐	๑๕,๖๐๐	๑,๑๕๐		๒,๘๔๑	๕,๖๘๑	๒,๘๔๑	๑๐๐,๕๓๐	X,XXX	
อำนวยการ	ต้น	๔๐,๓๗๕	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๑,๑๕๐		๒,๐๑๙	๔,๐๓๘	๒,๐๑๙	๖๐,๘๑๐	X,XXX	
	สูง	๔๘,๔๐๕	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑,๑๕๐		๒,๔๒๐	๔,๘๔๑	๒,๔๒๐	๗๙,๒๔๐	X,XXX	
บริหาร	ต้น	๕๙,๓๕๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑,๑๕๐	๒๕,๔๐๐	๒,๙๖๘	๕,๙๓๕	๒,๙๖๘	๑๑๗,๗๘๐	X,XXX	
	สูง	๖๓,๐๙๕	๑๔,๕๐๐	๑๔,๕๐๐	๑,๑๕๐	๓๑,๘๐๐	๓,๑๕๕	๖,๓๑๐	๓,๑๕๕	๑๓๗,๖๗๐	X,XXX	
	สูง	๖๓,๐๙๕	๒๑,๐๐๐	๒๑,๐๐๐	๑,๑๕๐	๔๑,๐๐๐	๓,๑๕๕	๖,๓๑๐	๓,๑๕๕	๑๕๙,๘๗๐	X,XXX	

หมายเหตุ : * กรณีเป็นตำแหน่งที่ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ในการคำนวณคำตอบแทนเฉลี่ยให้รวมเงินเพิ่มดังกล่าวด้วย

** กรณีเป็นตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่ง

*** กรณีเป็นตำแหน่งในสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง



คำตอบแทนเฉลี่ยของการกำหนดตำแหน่ง

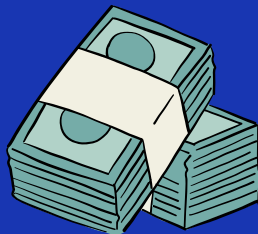
ประเภทวิชาการ

ประเภททั่วไป



ระดับปฏิบัติการ/
ชำนาญการ

33,960 บาท



ระดับชำนาญการพิเศษ

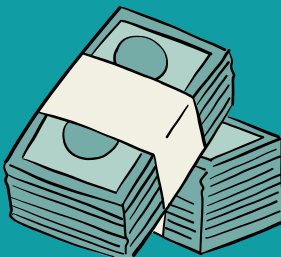
49,790 บาท

ไม่มีเงินประจำตำแหน่ง



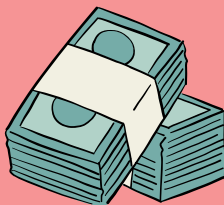
ระดับปฏิบัติงาน/
ชำนาญงาน

28,400 บาท



ระดับอาวุโส

33,100 บาท



เจ้าพนักงานสาธารณสุข
นายช่างเทคนิค/ช่างไฟฟ้า/
ช่างโยธา

40,300 บาท

นิติกร

55,790 บาท
(49,790 + 6,000)

มีเงินประจำตำแหน่ง

57,490 บาท

การคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในการนำตำแหน่งว่างที่มีเงินมายุบเลิก

ตัวอย่าง การกำหนดตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับชำนาญการพิเศษ



เงื่อนไขการยุบเลิกตำแหน่ง
ไม่เป็นสายงานที่ขาดแคลน และไม่เป็นที่เหตุในการขออัตราทำล้งทดแทน

การคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในการนำตำแหน่งว่างที่มีเงินมายุบเลิก

ตัวอย่าง การกำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการพิเศษ



เงื่อนไขการยุบเลิกตำแหน่ง
ไม่เป็นสายงานที่ขาดแคลน และไม่เป็นที่ต้องการในการขออัตราทำลงทดแทน

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การกำหนดตำแหน่ง

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว19 ลงวันที่ 19 กันยายน 2567

ในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

“เกณฑ์สายวิทย์ ว.19”



หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว19 ลงวันที่ 19 กันยายน 2567)

ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

ตำแหน่งสำหรับผู้
ปฏิบัติงาน
ที่มีประสบการณ์



กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน
ของตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ชำนาญการและชำนาญการพิเศษ
ให้สอดคล้องตามภารกิจของส่วนราชการ



หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน
ของตำแหน่งระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ต้องเปลี่ยนแปลง
เพิ่มสูงขึ้น ในสาระสำคัญจากระดับปฏิบัติการและชำนาญการ ตามลำดับ



ผ่านการประเมินคุณภาพของงานของตำแหน่ง

หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สร 0208.02/ว921 ลว. 9 ต.ค.2567



หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว19 ลง 19 ก.ย.2567)

ตำแหน่งสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

ตำแหน่งในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจำแนกตามลักษณะงานและการใช้ความรู้ในการทำงานเป็น 4 กลุ่มดังนี้

สายงานที่ปรากฏในกระบวนสารานุกรมฯ จำนวน 30 สายงาน

1 กลุ่มงานด้านวิทยาศาสตร์ ธรรมชาติ

1. นวท.คอมพิวเตอร์
2. นักเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. นวท.สถิติ
4. นักฟิสิกส์รังสี



2 กลุ่มงานด้านวิศวกรรม และเทคโนโลยี

5. วิศวกร
6. วิศวกรโยธา
7. วิศวกรเครื่องกล
8. วิศวกรไฟฟ้า
9. วิศวกรไฟฟ้าสื่อสาร
10. สถาปนิก



3 กลุ่มงานด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ และการแพทย์

- | | |
|----------------------------|------------------------------------|
| 11. แพทย์แผนไทย | 21. นักกิจกรรมบำบัด |
| 12. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ | 22. นักเวชศาสตร์การสื่อสารความหมาย |
| 13. เภสัชกร | 23. นักเทคนิคการแพทย์ |
| 14. นวท.อาหารและยา | 24. นักกายอุปกรณ์ |
| 15. นักโภชนาการ | 25. นักจิตวิทยาคลินิก |
| 16. นวท.สารานุกรมฯ | 26. นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก |
| 17. นวท.พยาบาล | 27. นายแพทย์ |
| 18. พยาบาลวิชาชีพ | 28. กทันตแพทย์ |
| 19. นักรังสีการแพทย์ | 29. นักสารานุกรมฯ |
| 20. นักกายภาพบำบัด | |

4 กลุ่มงานด้านวิทยาศาสตร์ การเกษตร

30. นวท.การเกษตร*

โดยตำแหน่งนั้นต้อง
มีการปฏิบัติงานวิจัย
และพัฒนาไม่น้อยกว่า
ร้อยละ 60 ของการปฏิบัติ
งานประจำของตำแหน่ง

หลักเกณฑ์การกลั่นกรองตำแหน่ง

ในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

เกณฑ์กลาง 5 ข้อ

เป็นการพัฒนาต้นแบบหรือนวัตกรรม
(สื่อ/สิ่งประดิษฐ์) หรือวิธีการใหม่ๆ
เพื่อใช้ในการปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของงาน

เป็นลักษณะของการใช้กระบวนการวิจัย
การศึกษา ค้นคว้าอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนา
ทางเลือกหรือวิธีการใหม่ เพื่อใช้ในการยกระดับ
มาตรฐานหรือคุณภาพของงาน

เป็นการปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาฯ
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
ของการปฏิบัติงานประจำตำแหน่ง



เป็นผลงานที่เกิดจากแนวทางอย่างเป็นระบบ
ในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน
ที่ไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวัง

มีการนำผลงานไปใช้ในการปรับปรุง
กระบวนการ/การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
อย่างน้อย 1 ปี

ทั้งนี้ ในการพิจารณากำหนดตำแหน่งใด
ตำแหน่งนั้นจะต้องมีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์ทุกข้อ

เกณฑ์การพิจารณากลับกรองตำแหน่ง

ในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

เกณฑ์	คะแนน (รวม 50)
1 . อำนาจหน้าที่และการภารกิจของหน่วยงานที่สังกัด	ไม่มีคะแนน
2. วัตถุประสงค์หลักของงานของตำแหน่ง	5 คะแนน
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง	10 คะแนน
4. ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน	5 คะแนน
5. ลักษณะของผลงานที่ได้จากการวิจัยและพัฒนา	5 คะแนน
6. การวางแผน	5 คะแนน
7. การวิเคราะห์ข้อมูล	5 คะแนน
8. ความท้าทายในงาน	5 คะแนน
9. อีสระในการคิด	5 คะแนน
10. อีสระในการทำงาน	5 คะแนน

ให้นำผลงานวิจัยและพัฒนาเด่น 1-2เรื่องที่จะเสนอมาตอบข้อคำถาม

การประเมินผ่านเกณฑ์ **คะแนนรวมต้องมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80**

แนวทางการดำเนินการกำหนดตำแหน่งในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ลักษณะงานวิจัยและพัฒนา

เป็นการศึกษาที่ใช้กระบวนการวิจัยค้นคว้าอย่างเป็นระบบ และเกิดองค์ความรู้ใหม่ใช้ในการยกระดับมาตรฐาน หรือปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของงาน หรือผลงาน อื่นที่เทียบเคียงได้กับผลงานนวัตกรรม

รูปแบบการวิจัย (Research Designs) ต้องมุ่งเน้นการพัฒนางาน อาจเป็น การวิจัยกึ่งทดลองการวิจัยและพัฒนา การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การวิจัยแบบผสมผสานหรือการพัฒนางานประจำสู่การวิจัย (Routine to Research; R2R) เป็นต้น และไม่ควรเป็นการวิจัยเพื่อหาข้อมูลแต่ไม่มีผลการกระทำ

งานวิจัยที่จะนำมาขอประเมินอาจผ่านหรือไม่ผ่าน คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรม การวิจัยในมนุษย์ ทั้งนี้ ต้องมีกระบวนการ ศึกษาวิจัยและพัฒนาที่เป็นวิทยาศาสตร์ และมีผล การศึกษาที่เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและสายงานนั้น ๆ

งานวิจัยและพัฒนางานวิจัยและพัฒนา เป็นงานที่เกิดขึ้นจาก ลักษณะงานของตำแหน่งและกลุ่มงานของหน่วยงาน ในช่วงเวลานั้นๆ และไม่สามารถนำผลงานไปนับระยะเวลาเป็นลักษณะงาน ของตำแหน่งสายงานอื่นและกลุ่มงานของหน่วยงานอื่นได้

1



5



เป็นงานวิจัยและพัฒนาหรืองานลักษณะอื่นที่มีคุณค่าเทียบได้กับ ลักษณะงานวิจัย และพัฒนา ที่เกิดจากการปฏิบัติงานประจำของ ตำแหน่ง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60* ซึ่งไม่ใช่งานวิจัยและพัฒนา ที่เป็นส่วนหนึ่งเพื่อสำเร็จการศึกษาระดับปริญญา หรือเพื่อผ่านการอบรมหลักสูตรใด ๆ และไม่ใช่งานวิจัยที่เกิดจากการจ้างคนอื่นทำ

2



6

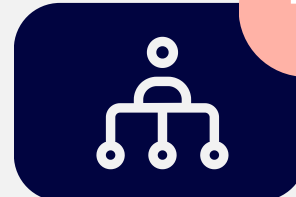


มีการรายงานการวิจัยต่อผู้บังคับบัญชาในระดับ หน่วยงาน เช่น สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัด หรือ โรงพยาบาลศูนย์ หรือ โรงพยาบาลทั่วไป หรือ โรงพยาบาลชุมชน เป็นต้น

3



7



งานวิจัยและพัฒนาเมื่อสำเร็จแล้วต้องมีการนำไปใช้ปรับปรุง กระบวนการ เพิ่มประสิทธิภาพของงาน และมีการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของตำแหน่ง อย่างต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยมีการสรุปข้อมูลผลลัพธ์จากการนำงานวิจัยไปใช้

4



8



เป็นงานวิจัยและพัฒนาที่สอดคล้องตามภารกิจโครงสร้าง และนโยบาย ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

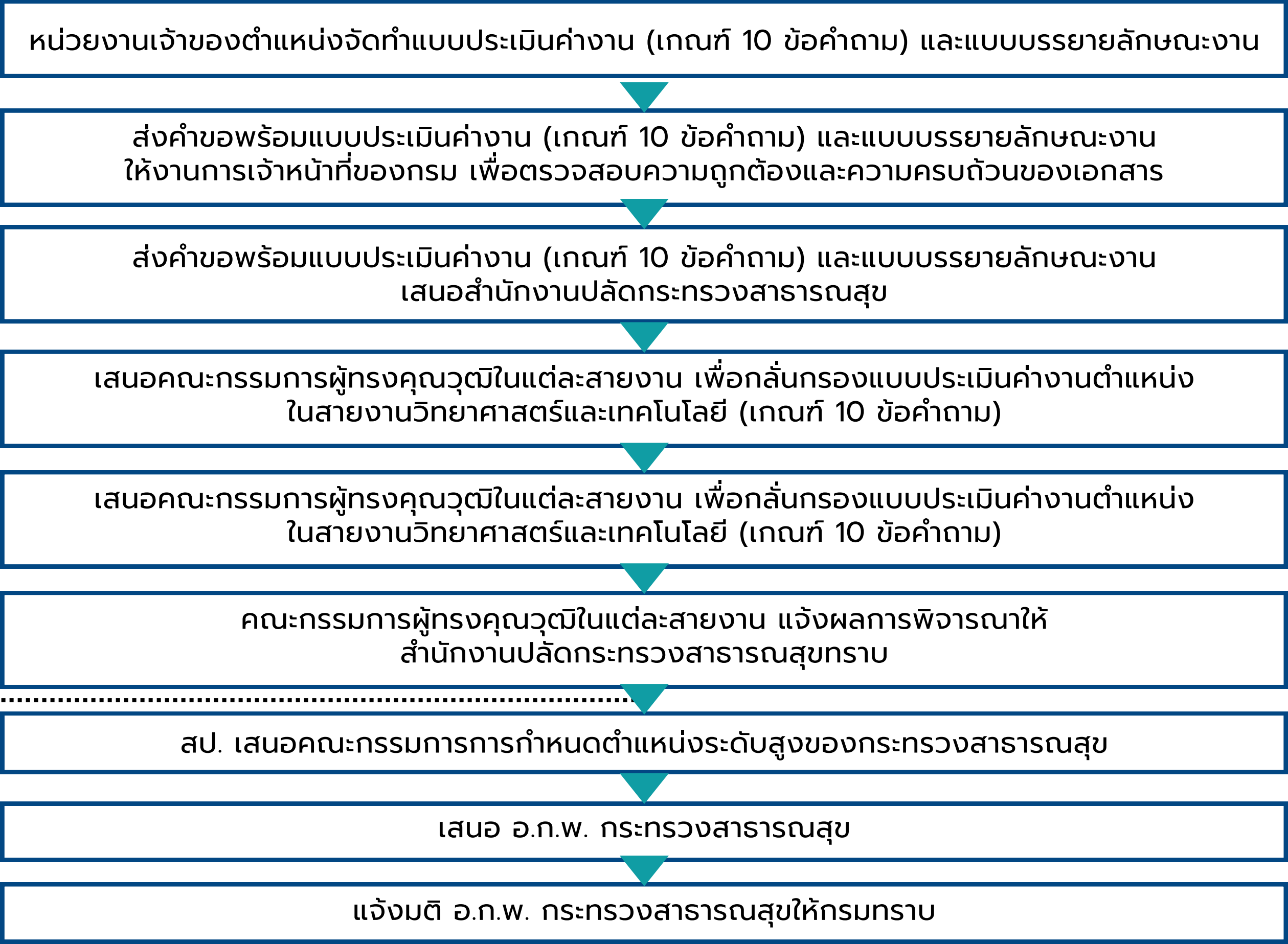
งานวิจัยและพัฒนาฯ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานประจำของตำแหน่ง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

ตัวอย่าง เช่น

- ปฏิบัติงานประจำ จำนวน 8 ชั่วโมง ต่อวัน เมื่อคิดเป็นร้อยละ 60 จะต้องปฏิบัติงานวิจัย ไม่น้อยกว่า 4 ชั่วโมง 48 นาที ต่อวัน
- ปฏิบัติงานประจำ จำนวน 230 วัน ต่อปี เมื่อคิดเป็นร้อยละ 60 จะต้องปฏิบัติงานวิจัย ไม่น้อยกว่า 138 วัน ต่อปี



แนวทางการดำเนินการประเมินผลงานเพื่อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น
สายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ของกระทรวงสาธารณสุข



ไม่ผ่าน

ผ่าน

สป.ส่งแบบประเมิน
ผลงาน
(เกณฑ์ 10 ข้อคำถาม)
ให้สำนักงาน ก.พ.
พิจารณาให้ความเห็น

แผนการกำหนดตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา หรืองานลักษณะอื่นที่มีคุณค่างานเทียบได้กับลักษณะงานวิจัยและพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570 เขตสุขภาพที่ 8

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณ			รวมเขตสุขภาพที่ 8
		2568	2569	2570	
1	เภสัชกร	21	21	61	103
2	แพทย์แผนไทย	5	8	7	20
3	นักกิจกรรมบำบัด	1	-	-	1
4	นักจิตวิทยา	-	1	2	3
5	นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	-	-	1	1
6	นักโภชนาการ	-	3	16	19
7	นักวิชาการสถิติ	-	1	-	1
8	นักสาธารณสุข	7	17	33	57
9	นักวิชาการสาธารณสุข	7	20	42	69
10	พยาบาลวิชาชีพ	71	278	340	689
11	นักกายภาพบำบัด	3	4	36	43
12	นักเทคนิคการแพทย์	5	3	18	26
13	นักรังสีการแพทย์	2	2	9	13
14	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	1	-	1	2
15	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1	-	1	2
รวม (ตำแหน่ง)		124	358	567	1,049

**แผนการกำหนดตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา
หรืองานลักษณะอื่นที่มีคุณค่างานเทียบได้กับลักษณะงานวิจัยและพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570 เขตสุขภาพที่ 8**

ลำดับ	หน่วยงาน	แผน 2568	แผน 2569	แผน 2570	รวม
1	สสจ.อุดรธานี	20	22	19	61
2	สพ.อุดรธานี	13	25	33	71
3	สพ.กุมภวาปี	0	0	0	0
4	สสจ.สกลนคร	0	33	87	120
5	สพ.สกลนคร	6	92	80	178
6	สพร.สว่างแดนดิน	3	3	5	11
7	สพ.วานรนิวาส	1	0	13	14
8	สสจ.นครพนม	15	22	42	79
9	สพ.นครพนม	2	4	1	7
10	สสจ.เลย	14	69	54	137
11	สพ.เลย	10	7	3	20
12	สสจ.หนองคาย	9	24	37	70
13	สพ.หนองคาย	5	1	13	19
14	สพร.ท่าบ่อ	1	14	14	29
15	สสจ.หนองบัวลำภู	0	2	51	53
16	สพ.หนองบัวลำภู	8	5	18	31
17	สสจ.บึงกาฬ	8	15	69	92
18	สพ.บึงกาฬ	9	20	28	57
เขตสุขภาพที่ 8		124	358	567	1,049

แผนการกำหนดตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา
หรืองานลักษณะอื่นที่มีคุณค่างานเทียบได้กับลักษณะงานวิจัยและพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570 เขตสุขภาพที่ 8

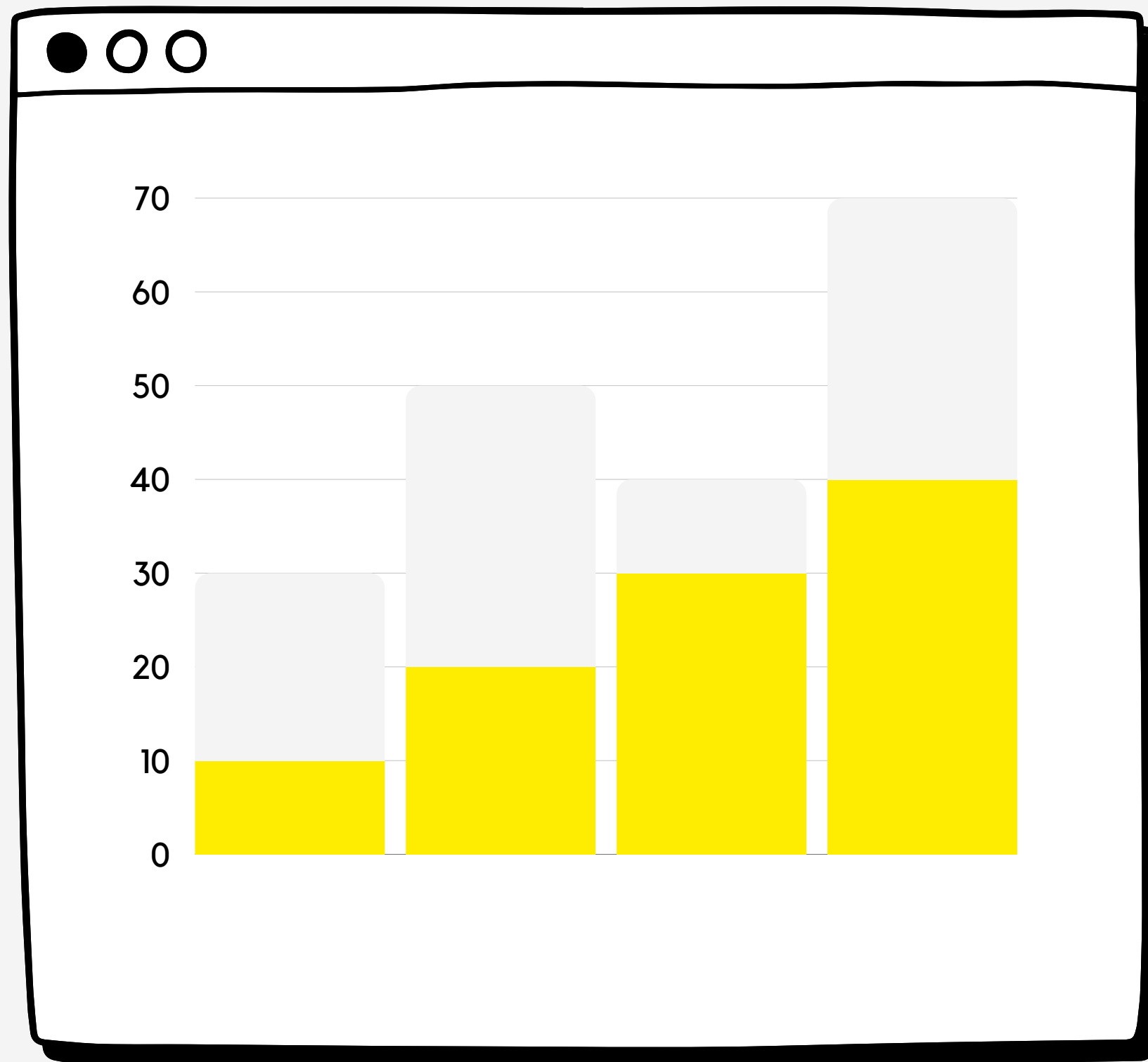
ลำดับ	ประเภท	ชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	สายงาน	ปีงบประมาณ (ตำแหน่ง)			รวม
	หน่วยงาน				2568	2569	2570	(ตำแหน่ง)
1	สสจ	สสจ.อุดรธานี	อุดรธานี	เภสัชกร	8	4	0	12
				แพทย์แผนไทย	0	4	0	4
				นักโภชนาการ	0	0	1	1
				นักวิชาการสาธารณสุข	2	1	5	8
				พยาบาลวิชาชีพ	8	12	8	28
				นักกายภาพบำบัด	0	0	2	2
				นักเทคนิคการแพทย์	1	0	1	2
				นักรังสีการแพทย์	0	1	1	2
				นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1	0	1	2
รวม (ตำแหน่ง)					20	22	19	61
2	สวศ	สว.อุดรธานี	อุดรธานี	เภสัชกร	5	12	0	17
				นักกิจกรรมบำบัด	1	0	0	1
				นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	0	0	1	1
				นักโภชนาการ	0	2	4	6
				นักสาธารณสุข	0	0	4	4
				นักวิชาการสาธารณสุข	0	0	2	2
				พยาบาลวิชาชีพ	6	8	14	28
				นักกายภาพบำบัด	0	2	7	9
				นักเทคนิคการแพทย์	0	1	0	1
				นักรังสีการแพทย์	0	0	1	1
				นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	1	0	0	1
รวม (ตำแหน่ง)					13	25	33	71
4	สสจ	สสจ.สกลนคร	สกลนคร	เภสัชกร	0	0	20	20
				แพทย์แผนไทย	0	1	3	4
				นักโภชนาการ	0	0	2	2
				นักสาธารณสุข	0	8	8	16
				นักวิชาการสาธารณสุข	0	3	4	7
				พยาบาลวิชาชีพ	0	21	35	56
				นักกายภาพบำบัด	0	0	6	6
				นักเทคนิคการแพทย์	0	0	8	8
				นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	0	0	1	1
รวม (ตำแหน่ง)					0	33	87	120
5	สวศ	สว.สกลนคร	สกลนคร	เภสัชกร	0	1	4	5
				นักจิตวิทยาคลินิก	0	1	0	1
				นักโภชนาการ	0	0	2	2
				นักสาธารณสุข	0	0	1	1
				พยาบาลวิชาชีพ	2	88	64	154
				นักกายภาพบำบัด	0	0	4	4
				นักเทคนิคการแพทย์	2	1	2	5
				นักรังสีการแพทย์	2	1	3	6
รวม (ตำแหน่ง)					6	92	80	178

ลำดับ	ประเภท	ชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	สายงาน	ปีงบประมาณ (ตำแหน่ง)			รวม
	หน่วยงาน				2568	2569	2570	(ตำแหน่ง)
6	สwn	สวร.สว่างแดนดิน	สกลนคร	เภสัชกร	2	2	1	5
				แพทย์แผนไทย	1	1	0	2
				พยาบาลวิชาชีพ	0	0	4	4
รวม (ตำแหน่ง)					3	3	5	11
7	สwn	สว.วานรนิวาส	สกลนคร	เภสัชกร	0	0	5	5
				แพทย์แผนไทย	0	0	1	1
				นักสาธารณสุข	0	0	2	2
				พยาบาลวิชาชีพ	1	0	1	2
				นักกายภาพบำบัด	0	0	4	4
รวม (ตำแหน่ง)					1	0	13	14
8	สสจ	สสจ.นครพนม	นครพนม	เภสัชกร	2	1	4	7
				นักสาธารณสุข	1	1	5	7
				นักวิชาการสาธารณสุข	3	2	8	13
				พยาบาลวิชาชีพ	9	18	24	51
				นักกายภาพบำบัด	0	0	1	1
รวม (ตำแหน่ง)					15	22	42	79
9	สwn	สว.นครพนม	นครพนม	เภสัชกร	2	0	0	2
				นักกายภาพบำบัด	0	0	1	1
				พยาบาลวิชาชีพ	0	4	0	4
รวม (ตำแหน่ง)					2	4	1	7
10	สสจ	สสจ.เลย	เลย	เภสัชกร	1	0	0	1
				แพทย์แผนไทย	0	0	1	1
				นักจิตวิทยาคลินิก	0	0	1	1
				นักสาธารณสุข	1	2	2	5
				นักวิชาการสาธารณสุข	1	9	10	20
				พยาบาลวิชาชีพ	11	58	38	107
				นักกายภาพบำบัด	0	0	1	1
				นักรังสีการแพทย์	0	0	1	1
รวม (ตำแหน่ง)					14	69	54	137

แผนการกำหนดตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา
หรืองานลักษณะอื่นที่มีคุณค่างานเทียบได้กับลักษณะงานวิจัยและพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570 เขตสุขภาพที่ 8

ลำดับ	ประเภท	ชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	สายงาน	ปีงบประมาณ (ตำแหน่ง)			รวม
	หน่วยงาน				2568	2569	2570	(ตำแหน่ง)
11	swn	sw.เลย	เลย	นักวิชาการสถิติ	0	1	0	1
				นักสาธารณสุข	1	1	0	2
				พยาบาลวิชาชีพ	8	5	2	15
				นักกายภาพบำบัด	1	0	0	1
				นักเทคนิคการแพทย์	0	0	1	1
รวม (ตำแหน่ง)					10	7	3	20
12	สสจ	สสจ.หนองคาย	หนองคาย	เภสัชกร	0	1	0	1
				แพทย์แผนไทย	3	2	2	7
				นักสาธารณสุข	1	2	0	3
				นักวิชาการสาธารณสุข	0	3	3	6
				พยาบาลวิชาชีพ	5	16	31	52
				นักกายภาพบำบัด	0	0	1	1
รวม (ตำแหน่ง)					9	24	37	70
13	swn	sw.หนองคาย	หนองคาย	เภสัชกร	0	0	6	6
				นักจิตวิทยาคลินิก	0	0	1	1
				นักโภชนาการ	0	0	1	1
				พยาบาลวิชาชีพ	4	1	5	10
				นักเทคนิคการแพทย์	1	0	0	1
รวม (ตำแหน่ง)					5	1	13	19
14	swn	sws.ท่าบ่อ	หนองคาย	เภสัชกร	0	0	5	5
				พยาบาลวิชาชีพ	1	14	9	24
รวม (ตำแหน่ง)					1	14	14	29

ลำดับ	ประเภท	ชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	สายงาน	ปีงบประมาณ (ตำแหน่ง)			รวม
	หน่วยงาน				2568	2569	2570	(ตำแหน่ง)
15	สสจ	สสจ.หนองบัวลำภู	หนองบัวลำภู	เภสัชกร	0	0	9	9
				นักโภชนาการ	0	1	3	4
				นักสาธารณสุข	0	0	3	3
				พยาบาลวิชาชีพ	0	1	29	30
				นักกายภาพบำบัด	0	0	3	3
				นักเทคนิคการแพทย์	0	0	3	3
				นักรังสีการแพทย์	0	0	1	1
รวม (ตำแหน่ง)					0	2	51	53
16	swn	sw.หนองบัวลำภู	หนองบัวลำภู	เภสัชกร	1	0	6	7
				แพทย์แผนไทย	1	0	0	1
				นักโภชนาการ	0	0	1	1
				พยาบาลวิชาชีพ	6	3	11	20
				นักกายภาพบำบัด	0	1	0	1
				นักเทคนิคการแพทย์	0	1	0	1
รวม (ตำแหน่ง)					8	5	18	31
17	สสจ	สสจ.บึงกาฬ	บึงกาฬ	เภสัชกร	0	0	1	1
				นักโภชนาการ	0	0	1	1
				นักสาธารณสุข	1	0	6	7
				นักวิชาการสาธารณสุข	1	2	7	10
				พยาบาลวิชาชีพ	5	12	43	60
				นักกายภาพบำบัด	1	1	6	8
				นักเทคนิคการแพทย์	0	0	3	3
				นักรังสีการแพทย์	0	0	2	2
รวม (ตำแหน่ง)					8	15	69	92
18	swn	sw.บึงกาฬ	บึงกาฬ	นักโภชนาการ	0	0	1	1
				นักสาธารณสุข	2	3	2	7
				นักวิชาการสาธารณสุข	0	0	3	3
				พยาบาลวิชาชีพ	5	17	22	44
				นักกายภาพบำบัด	1	0	0	1
				นักเทคนิคการแพทย์	1	0	0	1
รวม (ตำแหน่ง)					9	20	28	57
รวมเขตสุขภาพ (ตำแหน่ง)					124	358	567	1,049



ข้าราชการผู้มีผล สัมฤทธิ์สูง

HIPPS

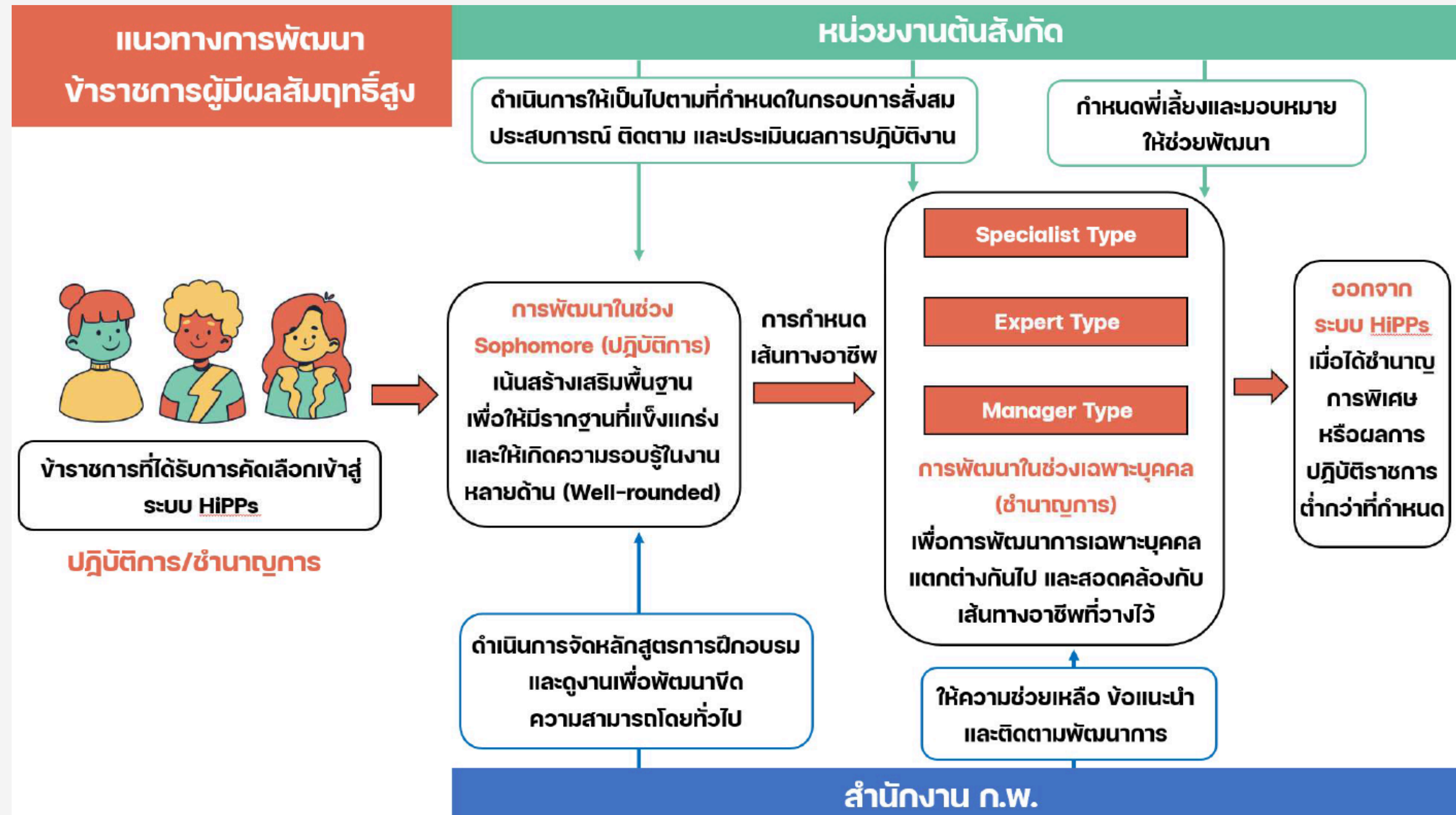
(High Performance and Potential System - HiPPS)



ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HIPPS ✨

(High Performance and Potential System - HiPPS)

เป็นระบบการพัฒนาข้าราชการสำหรับกลุ่มราชการที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ และมีศักยภาพสูง พร้อมทั้งจะพัฒนาเป็นกำลังสำคัญของหน่วยงาน



ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HIPPS ✨

คุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครคัดเลือก

1. เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ
2. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการในส่วนราชการที่ประกาศรับสมัครไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันที่ส่วนราชการปิดรับสมัคร
3. มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ และมีผลการปฏิบัติราชการล่าสุดในส่วนราชการที่ประกาศรับสมัครในระดับดีมากขึ้นไป 2 รอบการประเมินติดต่อกัน นับถึงวันที่ส่วนราชการปิดรับสมัคร
4. มีความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและด้านภาษาต่างประเทศตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด
5. เป็นผู้มีศักยภาพที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนา
6. เป็นผู้มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย

การคัดเลือก

มิติศักยภาพ

1
ความสามารถด้าน
เทคโนโลยีดิจิทัล

2
ความสามารถ
ด้านภาษา

3
คุณลักษณะที่
พึงประสงค์ของ
ข้าราชการผู้มีผล
สัมฤทธิ์สูง

4
ความสามารถ
ด้านภาษา
คุณลักษณะที่
พึงประสงค์
ของส่วน
ราชการ

มิติผลงาน

1
ผลการปฏิบัติ
ราชการล่าสุดใน
ส่วนราชการที่
ประกาศรับสมัคร
2 รอบการ
ประเมินติดต่อกัน

2
ผลงานสำคัญ
ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา

คุณสมบัติผู้มีสิทธิ ✨ สมัครคัดเลือก

✓

1. เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ

- 1.1 กรณีบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่า 2 ปี นับถึงวันที่ส่วนราชการปิดรับสมัคร **หรือ**
- 1.2 กรณีบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาเอก
ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันที่ส่วนราชการปิดรับสมัคร **หรือ**
- 1.3 กรณีบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน และได้รับคุณวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาเอกที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเพิ่มขึ้น ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันที่ส่วนราชการปิดรับสมัคร

✓

2. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการในส่วนราชการที่ประกาศรับสมัครไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันที่ส่วนราชการปิดรับสมัคร

✓

3. มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ และมีผลการปฏิบัติราชการล่าสุดในส่วนราชการที่ประกาศรับสมัครในระดับดีมากขึ้นไป 2 รอบการประเมินติดต่อกัน นับถึงวันที่ส่วนราชการปิดรับสมัคร

✓

4. มีความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและด้านภาษาต่างประเทศตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

✓

5. เป็นผู้มีศักยภาพที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนา

✓

6. เป็นผู้มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย

การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีมิติการคัดเลือกแบ่งออกเป็น 2 มิติ

1. มิติศักยภาพ มีองค์ประกอบ คือ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ความสามารถด้านภาษา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของส่วนราชการ และองค์ประกอบที่ส่วนราชการกำหนด (ถ้ามี)



ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

1

The International Computer Driving License (ICDL) ; Workforce Basics

ผ่านการประเมิน 2 หลักสูตร ได้แก่

- (1) Computer and Online Basics
- (2) Application Basics หรือ

2

Digital Literacy Certification (IC3)

ผ่านการประเมิน 2 หลักสูตร ได้แก่

- (1) Computing Fundamentals
- (2) Key Applications หรือ

3

แบบทดสอบสมรรถนะสนับสนุนการทำงานด้านการใช้ดิจิทัล ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

ผ่านการประเมิน 2 หลักสูตร ได้แก่

- (1) ระดับ 1 ทักษะขั้นพื้นฐาน
- (2) ระดับ 1 ทักษะขั้นต้นสำหรับการทำงาน

เกณฑ์วัด ผ่านการประเมินในแต่ละหลักสูตร 1 หรือ 2 หรือ 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 | ผู้สมัครยื่นผลการทดสอบ 1 ผลการทดสอบ

การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีมิติการคัดเลือกแบ่งออกเป็น 2 มิติ

1. มิติศักยภาพ มุ่งองค์ประกอบ คือ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ความสามารถด้านภาษา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของส่วนราชการ และองค์ประกอบที่ส่วนราชการกำหนด (ถ้ามี)



ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ

ผู้สมัครยื่นผลการทดสอบ 1 ผลการทดสอบ
ผลคะแนนต้องมีอายุไม่เกิน 2 ปี
นับถึงวันที่ สป. ปิดรับสมัคร

1

ภาษาอังกฤษ

CU-TEP/CU-TEP (e-testing)

ไม่ต่ำกว่า 60 คะแนน

TOEFL

ไม่ต่ำกว่า 61 คะแนน (Internet based)

IELTS

ไม่ต่ำกว่าระดับ 6

DIFA TES

อ่าน/ฟัง ไม่ต่ำกว่า B1+

ตามแบบจำลองสอบ module ที่ 1

2

ภาษาเยอรมัน

ไม่ต่ำกว่าระดับ B2

ภาษาฝรั่งเศส

ตาม Common European Framework
of Reference for Language (CEFR)

ภาษาสเปน

3

ภาษาจีน

ไม่ต่ำกว่า HSK ระดับ 4

4

ภาษาญี่ปุ่น

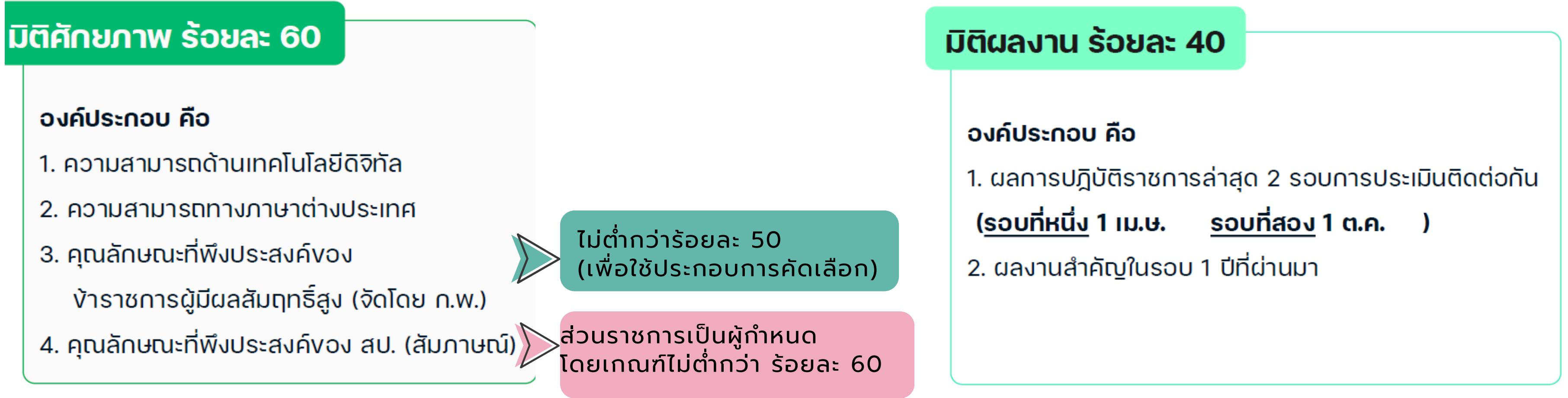
ไม่ต่ำกว่า JLPT ระดับ N2

หมายเหตุ : การติดต่อหน่วยงานผู้จัดสอบความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและความสามารถด้านภาษาในประเทศไทยสามารถดูข้อมูลได้จาก
<http://www.ocsc.go.th/HiPPS>

การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

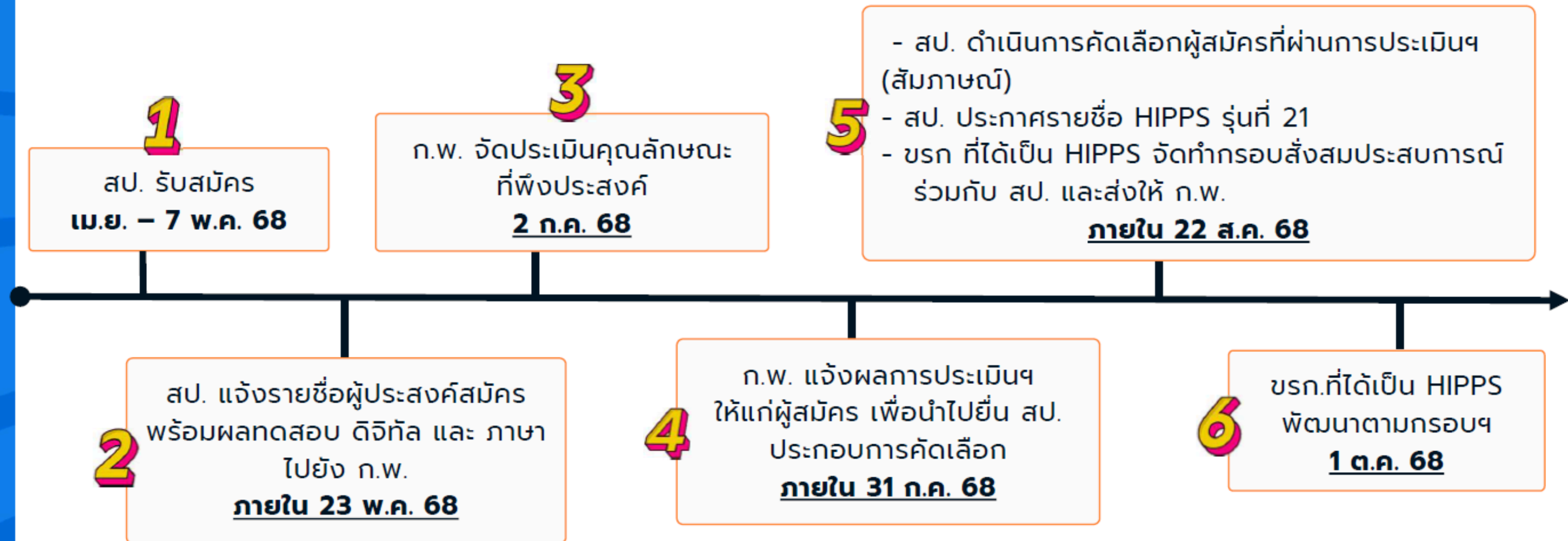
มีวิธีการคัดเลือกแบ่งออกเป็น 2 มิติ

1. มิติศักยภาพ มีองค์ประกอบ คือ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
ความสามารถด้านภาษา คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของข้าราชการ
ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของส่วนราชการ
และองค์ประกอบที่ส่วนราชการกำหนด (ถ้ามี)
2. มิติผลงาน มีองค์ประกอบ คือ มีผลการปฏิบัติราชการ ล่าสุด
ในส่วนราชการที่ประกาศรับสมัครในระดับดีมากขึ้นไป 2 รอบ
การประเมินติดต่อกัน
ผลงานสำคัญในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา
และองค์ประกอบที่ส่วนราชการกำหนด (ถ้ามี)



ระยะเวลาการดำเนินการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ 21 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

กรอบระยะเวลาการดำเนินการคัดเลือก HiPPs รุ่นที่ 21 ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข



กระบวนการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

การกำหนด ตำแหน่ง สูงขึ้น

หัวหน้ากลุ่มงาน

- หัวหน้ากลุ่มที่ยังไม่เป็นระดับชำนาญการพิเศษ
- ตำแหน่งที่จะกำหนด (ตรง จ./อัตรว่าง)
- จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา ครบตามเกณฑ์
- มีตำแหน่งว่างมาขยับเล็ก

การกำหนดตำแหน่ง ผู้มีประสบการณ์คนที่ 1 , 2

การกำหนดตำแหน่งสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี



ขั้นตอนการดำเนินการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

การดำเนินการ

รับผิดชอบ

1 . จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น พร้อมทำบัญชีรายละเอียดตำแหน่งที่กำหนดสูงขึ้น - รายละเอียดตำแหน่งผู้ใต้บังคับบัญชา - รายละเอียดตำแหน่งที่นำมายุบเลิก - แผนR&D (มีผลงานวิจัยที่มีการนำผลไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการงานหรือการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี)	สสจ./swศ.สwn.
2. จัดทำแบบประเมินค่างาน	สสจ./swศ./swn.
3.จัดส่งแผนกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อเสนอความเห็นชอบ ผู้ตรวจราชการกระทรวง	สสจ. เขตสุขภาพ
4. เขตสุขภาพเสนอแผนกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	เขตสุขภาพ
5. บค.สป. ตรวจสอบแผนกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์เสนอ อกพ.สป./อกพ.กระทรวง	บค.สป.

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

ชำนาญการพิเศษ/อาวุโส

เชี่ยวชาญขึ้นไป/สายงานวิทย์

ตรวจสอบให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

วิเคราะห์ค่างาน คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ของตำแหน่งที่กำหนด

อ.ก.พ. กรม/อ.ก.พ. สป.
พิจารณาเห็นชอบแบบประเมินค่างาน

คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงขึ้น
พิจารณาเห็นชอบแบบประเมินค่างาน

อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข มีมติเห็นชอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการประเมินบุคคล

สร.0208.08/ว6505 ลว. 27 มี.ย.2567

- 1. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- 2. มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ คุณวุฒิ หรือการอบรมหลักสูตรเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั้งนี้ สายงานแพทย์ระดับเชี่ยวชาญ ต้องได้รับวุฒิบัตร หรือหนังสืออนุมัติบัตรในสาขาที่จะขอรับการประเมิน ตามข้อบังคับแพทยสภาว่าด้วยอภิไธยผู้มีความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรม สาขาต่างๆ พ.ศ. 2526
- 3. มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่างๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณวุฒิ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	6 ปี	10 ปี	13 ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร 5 ปี)	5 ปี	9 ปี	12 ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร 6 ปี)	4 ปี	8 ปี	11 ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	4 ปี	8 ปี	11 ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิบัตรหรือหนังสืออนุมัติ	2 ปี	6 ปี	9 ปี



การประเมินผลงานวิชาการ
(ตามหนังสือ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สร 0208.08/ว6506 ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2567)

ที่ สร ๐๒๐๘.๐๘/ว ๖๕๐๖



สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด

อ้างถึง ๑. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔
๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗
๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔
๔. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. บัญชีหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ยกเลิก
๒. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ
ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
๓. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ระดับเชี่ยวชาญ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
๔. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
๕. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับทรงคุณวุฒิ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
๖. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามที่อ้างถึง ๑ ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือน
สามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวง
หรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย
การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยให้ถือปฏิบัติ
ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ เป็นต้นไป และ ก.พ. ได้ยกเลิกหนังสือที่อ้างถึง ๓ - ๕ นั้น

/สำนักงาน...

- ๒ -

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ขอเรียนดังนี้

๑. อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข

๒. อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๗
มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับเชี่ยวชาญ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน
เพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็น
ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

๓. ให้ยกเลิกหนังสือตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และกำหนดให้ใช้หลักเกณฑ์ตามหนังสือฉบับนี้
ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ - ๖ ตาม QR Code และ Short Link
ด้านล่าง ทั้งนี้ กรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินบุคคลและผ่านการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์เดิมแล้ว
ให้ประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์เดิม สำหรับกรณีตำแหน่งนายแพทย์ระดับเชี่ยวชาญ ที่ได้รับการยกเว้น
การประเมินบุคคล ให้ประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ใหม่ ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ



(นายโอกาส การย์กวันพงศ์)
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข



<https://moph.cc/TAuL2GHzo>

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร. ๐ ๒๕๔๐ ๑๓๔๓, ๑๓๔๗
โทรสาร ๐ ๒๕๔๐ ๑๔๒๔

หมายเหตุ สำนักงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด / โรงพยาบาลศูนย์ / โรงพยาบาลทั่วไป ทุกแห่ง



<https://drive.google.com/drive/folders/1YkAz8yjWsWvGT4D1OaWL8PBJEVn4eGed>

บัญชีหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ยกเลิก

-  ๑. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สร ๐๒๐๘.๐๘/ว ๑๓๗๗ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕
-  ๒. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สร ๐๒๐๘.๐๘/ว ๒๓๗ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕
-  ๓. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สร ๐๒๐๘.๐๘/ว ๑๕๖๗ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๕
-  ๔. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สร ๐๒๐๘.๐๘/ว ๔๕๘ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๕
-  ๕. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สร ๐๒๐๘.๐๘/ว ๖๒๐๒ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
-  ๖. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สร ๐๒๐๘.๐๘/ว ๙๑ ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
-  ๗. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สร ๐๒๐๘.๐๘/ว ๖๒๒๘ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖
-  ๘. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สร ๐๒๐๘.๐๘/ว ๙๑๗๕ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖

คณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการ
ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับชำนาญการ

จังหวัด	คกก.ประเมินผลงานวิชาการ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์			หมายเหตุ
	แต่งตั้งแล้ว	อยู่ระหว่างการแต่งตั้ง	ยังไม่มี การแต่งตั้ง	
อุดรธานี		√		
สกลนคร	√			
เลย	√			
นครพนม			√	จังหวัดที่ไม่มีคกก.ประเมินผลงานวิชาการ สามารถเสนอคำสั่งแต่งตั้งคกก.ฯไปที่สป. หากภายในจังหวัดไม่มีข้าราชการที่มีคุณสมบัติที่จะแต่งตั้งเป็นคกก. สามารถนำข้าราชการจากจังหวัดอื่นมาแต่งตั้งได้
หนองคาย			√	
หนองบัวลำภู			√	
บึงกาฬ	√			

ข้อมูลการตรวจสอบคุณสมบัติเพื่อเข้ารับการประเมิน

จากระดับปฏิบัติการ เข้าสู่ระดับชำนาญการ

หน่วยงาน		นักวิชาการคอมพิวเตอร์					นักวิชาการสาธารณสุข					นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิชาการสถิติ
		คุณสมบัติ ไม่ครบ	คุณสมบัติครบ	บรรจุ นร 1008.1/154 ตรวจ สอบระยะเวลาถือวุฒ	บรรจุ นร 1008.1/235 ตรวจ สอบระยะเวลาถือวุฒ	รวม	คุณสมบัติ ไม่ครบ	คุณสมบัติครบ	บรรจุ นร 1008.1/154 ตรวจ สอบระยะเวลาถือวุฒ	บรรจุ นร 1008.1/235 ตรวจ สอบระยะเวลาถือวุฒ	รวม	คุณสมบัติไม่ครบ	คุณสมบัติไม่ครบ	คุณสมบัติไม่ครบ
เลย	สพช.	11				11	17	5			22			
	สพท.	7				7	9	1			10			
	สสจ.	3				3	8	4			12			
	รวม	21	0	0	0	21	34	10	0	0	44	0	0	0
นครพนม	สพช.	16				16	17	1			18			
	สพท.	4				4	7				7			2
	สสจ.	1				1	11	2			13		1	
	รวม	21	0	0	0	21	35	3	0	0	38	0	1	2
บึงกาฬ	สพช.	8				8	7	5			12			
	สพท.	5				5	2				2			
	สสจ.	2				2	11	1			12			
	รวม	15	0	0	0	15	20	6	0	0	26	0	0	0
สกลนคร	สพช.	18				18	23	1			24			
	สพท.	6				6	6	1			7			
	สพศ.	10				10	7	1			8			
	สสจ.	4				4	5	1			6			
	รวม	38	0	0	0	38	41	4	0	0	45	0	0	0
หนองคาย	สพช.	4				4	7	2			9			
	สพท.	7				7	14	1			15	1		
	สสจ.	2				2	9				9			
	รวม	13	0	0	0	13	30	3	0	0	33	1	0	0
หนองบัวลำภู	สพช.	10				10	9	1			10			
	สพท.	2				2	4				4			
	สสจ.	1				1	6	2			8			
	รวม	13	0	0	0	13	19	3	0	0	22	0	0	0
อุดรธานี	สพช.	6		5	4	15	18	3	6	2	29			
	สพท.			2		2	5			2	7			
	สพศ.	3		2	2	7	5				5		1	
	สสจ.	1	2	1		4	3		2		5			
	รวม	10	2	10	6	28	31	3	8	4	46	0	1	0
เขตสุขภาพที่ 8		131	2	10	6	149	210	32	8	4	254	1	2	2

การเตรียมความพร้อมการจัดทำแบบประเมินผลงาน (อวช.)

> ผลงานวิชาการ

1. กำหนดชื่อเรื่อง / 2. ระเบียบวิธีวิจัย / 3. การเก็บข้อมูล / 4. การวิเคราะห์ข้อมูล / 5. การสรุปผล

> การขอเอกสารจริยธรรม การวิจัยในมนุษย์ (ethics committee)

ต้องดำเนินการขอก่อนการดำเนินการวิจัย

> การเผยแพร่ผลงาน

ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานในแต่ละสายงานกำหนด

> รูปแบบเอกสาร

ตามแบบฟอร์มการจัดทำผลงานวิชาการ (สป.กำหนด)



เอกสารส่งคำขอประเมินผลงาน

> 1. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ประกอบด้วย

- | | |
|---|--------------|
| 1) หนังสือคำสั่งจากจังหวัด (ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้รักษาราชการแทน หรือปฏิบัติหน้าที่แทน เป็นผู้ลงนาม กรณีส่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข) | จำนวน 1 ฉบับ |
| 2) สำเนาประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลฯ (คัดเลือก) | จำนวน 1 ฉบับ |
| 3) เอกสารหลักฐานมติคณะกรรมการประเมินบุคคล
อนุมัติให้นับระยะเวลาถือวุฒิตามตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ถ้ามี) | จำนวน 1 ฉบับ |
| 4) แบบแสดงรายละเอียดประกอบการขอประเมินบุคคล (คัดเลือก) | จำนวน 1 ฉบับ |
| 5) แบบแสดงรายละเอียดประกอบการขอประเมินผลงาน
(ฉบับจริง 1 เล่ม และสำเนา 5 เล่ม) | จำนวน 6 ฉบับ |
| 6) แบบการเสนอข้อเสนอนวัตกรรม ฯ
(ฉบับจริง 1 เล่ม และสำเนา 5 เล่ม) | จำนวน 6 ฉบับ |



https://hr.moph.go.th/site/hr_moph/?page_id=515805

เอกสารส่งคำขอประเมินผลงาน

2. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ประกอบด้วย

ระดับชำนาญการพิเศษ

“

กรณีผู้ขอประเมินที่จะเกษียณอายุราชการ
ในปีงบประมาณใด ให้ส่งผลงานให้สำนักงานเขตสุขภาพ
เป็นเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 6 เดือน ในปีงบประมาณนั้น

”



https://hr.moph.go.th/site/hr_moph/?page_id=515805

> เอกสารที่ต้องส่งสำนักงานเขตสุขภาพที่ 8

ตำแหน่ง นายแพทย์ (ทุกสาขา)

1. หนังสือคำสั่งจากจังหวัด (ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้รักษาราชการแทน หรือปฏิบัติหน้าที่แทน เป็นผู้ลงนาม) จำนวน 1 ฉบับ
2. สำเนาประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลฯ (คัดเลือก) จำนวน 1 ฉบับ
3. เอกสารหลักฐานมติคณะกรรมการคัดเลือกฯ ของจังหวัด/มติ อ.ก.พ.สป. อนุมัติให้นับระยะเวลาถือวุฒิ์ จำนวน 1 ฉบับ กับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ถ้ามี)
4. แบบแสดงรายละเอียดประกอบการขอประเมินบุคคล (คัดเลือก) จำนวน 1 เล่ม
5. แบบแสดงรายละเอียดประกอบการขอประเมินผลงาน จำนวน 5 เล่ม (ฉบับจริง 1 เล่ม และสำเนา 4 เล่ม)
6. แบบการเสนอข้อเสนอนโยบายฯ จำนวน 5 เล่ม (ฉบับจริง 1 เล่ม และสำเนา 4 เล่ม)
7. ผลงานวิชาการ (Full Paper) ตามหลักเกณฑ์ฯ กำหนด จำนวน 5 เล่ม
8. เอกสารหลักฐานประกอบการเผยแพร่ผลงานวิชาการ จำนวน 5 เล่ม
9. ไฟล์ PDF
 - 9.1 เล่มประเมินผลงาน
 - 9.2 เล่ม Full paper
 - 9.3 เล่มข้อเสนอแนวคิด
 - 9.4 การเผยแพร่ผลงาน





เอกสารที่ต้องส่งสำนักงานเขตสุขภาพที่ 8

ตำแหน่ง กำนัน แพทย์ เภสัชกร นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีการแพทย์ นักกายภาพบำบัด นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล นักจัดการงานทั่วไป นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ (สำนักงานเขตสุขภาพที่ 8 จะเป็นผู้จัดส่งเอกสารให้กับคณะกรรมการ)

1. หนังสือนำเสนอจากจังหวัด (ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้รักษาราชการแทน หรือปฏิบัติหน้าที่แทน เป็นผู้ลงนาม) จำนวน 1 ฉบับ
2. สำเนาประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลฯ (คัดเลือก) จำนวน 1 ฉบับ
3. เอกสารหลักฐานมติคณะกรรมการคัดเลือกฯ ของจังหวัด/มติ อ.ก.พ.สป. อนุมัติให้นับระยะเวลาถือวุฒิ์ จำนวน 1 ฉบับ กับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ถ้ามี)
4. แบบแสดงรายละเอียดประกอบการขอประเมินบุคคล (คัดเลือก) จำนวน 1 เล่ม
5. แบบแสดงรายละเอียดประกอบการขอประเมินผลงาน จำนวน 6 เล่ม (ฉบับจริง 1 เล่ม และสำเนา 5 เล่ม)
6. แบบการเสนอข้อเสนอนโยบายฯ จำนวน 6 เล่ม (ฉบับจริง 1 เล่ม และสำเนา 5 เล่ม)
7. ผลงานวิชาการ (Full Paper) ตามหลักเกณฑ์ฯ กำหนด จำนวน 6 เล่ม
8. เอกสารหลักฐานประกอบการเผยแพร่ผลงานวิชาการ จำนวน 6 เล่ม
9. ไฟล์ PDF
 - 9.1 เล่มประเมินผลงาน
 - 9.2 เล่ม Full paper
 - 9.3 เล่มข้อเสนอแนวคิด
 - 9.4 การเผยแพร่ผลงาน





เอกสารที่ต้องส่งสำนักงานเขตสุขภาพที่ 8

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข

(สำนักงานเขตสุขภาพที่ 8 จะเป็นผู้จัดส่งเอกสารให้กับคณะกรรมการ)

1. หนังสือคำสั่งจากจังหวัด (ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้รักษาราชการแทน หรือปฏิบัติหน้าที่แทน เป็นผู้ลงนาม) จำนวน 1 ฉบับ
2. สำเนาประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลฯ (คัดเลือก) จำนวน 1 ฉบับ
3. เอกสารหลักฐานมติคณะกรรมการคัดเลือกฯ ของจังหวัด/มท อ.ก.พ.สป. อนุมัติให้นับระยะเวลาถือวุฒิ จำนวน 1 ฉบับ กับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ถ้ามี)
4. แบบแสดงรายละเอียดประกอบการขอประเมินบุคคล (คัดเลือก) (ฉบับจริง) จำนวน 1 เล่ม
5. แบบแสดงรายละเอียดประกอบการขอประเมินผลงาน (ฉบับจริง) จำนวน 4 เล่ม
6. แบบการเสนอข้อเสนอนวัตกรรมฯ (ฉบับจริง) จำนวน 4 เล่ม
7. ผลงานวิชาการ (Full Paper) จำนวน 4 เล่ม
8. เอกสารหลักฐานประกอบการเผยแพร่ผลงานวิชาการ จำนวน 4 เล่ม
9. ไฟล์ PDF
 - 9.1 เล่มประเมินผลงาน
 - 9.2 เล่ม Full paper
 - 9.3 เล่มข้อเสนอแนวคิด
 - 9.4 การเผยแพร่ผลงาน





เอกสารที่ต้องส่งสำนักงานเขตสุขภาพที่ 8

ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ

1. หนังสือคำสั่งจากจังหวัด (ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้รักษาราชการแทน หรือปฏิบัติหน้าที่แทน เป็นผู้ลงนาม) จำนวน 1 ฉบับ
2. สำเนาประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลฯ (คัดเลือก) จำนวน 1 ฉบับ
3. เอกสารหลักฐานมติคณะกรรมการคัดเลือกฯ ของจังหวัด/มติ อ.ก.พ.สป. อนุมัติให้นับระยะเวลาถือวุฒิ์ จำนวน 1 ฉบับ กับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ถ้ามี)
4. แบบแสดงรายละเอียดประกอบการขอประเมินบุคคล (คัดเลือก) (ฉบับจริง) จำนวน 1 เล่ม
5. แบบแสดงรายละเอียดประกอบการขอประเมินผลงาน (ฉบับจริง) จำนวน 1 เล่ม
6. แบบการเสนอข้อเสนอนวัตกรรมฯ (ฉบับจริง) จำนวน 1 เล่ม
7. ผลงานวิชาการ (Full Paper) ตามหลักเกณฑ์ฯ กำหนด *** (ไม่บังคับ)*** จำนวน 1 เล่ม
8. เอกสารหลักฐานประกอบการเผยแพร่ผลงานวิชาการ จำนวน 1 เล่ม
9. ไฟล์ PDF
 - 9.1 เล่มประเมินผลงาน
 - 9.2 เล่ม Full paper
 - 9.3 เล่มข้อเสนอแนวคิด
 - 9.4 การเผยแพร่ผลงาน



การเผยแพร่เอกสาร (ที่ สร.0208.08/ว6506 ลว. 27 มี.ย.2567)

๔.๕ การเผยแพร่ผลงาน

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดให้มีการเผยแพร่ผลงาน ดังนี้

วิธีการเผยแพร่	แนวทางการปฏิบัติ
๑. กรณีลงเว็บไซต์	๑. เป็นเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือเว็บไซต์อื่นๆ ที่มียอดการรองรับ โดยต้องมีคณะทำงานตรวจสอบกลั่นกรองผลงานก่อนลงเว็บไซต์ ๒. ส่งหนังสือรับรองการเผยแพร่ผลงานโดยมีผู้บังคับบัญชา ๒ คน ๒ ระดับ ๓. ส่งสิ่งพิมพ์ออก (Print out) ข้อมูลที่เผยแพร่ในเว็บไซต์ และจัดทำเป็นรูปเล่ม จำนวน ๕ ชุด
๒. กรณีนำเสนอในที่ประชุมวิชาการ ระดับ รพศ./รพท./จังหวัดขึ้นไป	๑. แนบสำเนาประกาศนียบัตร หรือหนังสือรับรอง จากผู้จัดการประชุม ๒. ส่งเอกสารในการนำเสนอผลงาน จำนวน ๕ ชุด
๓. กรณีการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการ	๑. ให้ส่งวารสารฉบับจริง ๑ เล่ม ๒. ส่งสำเนาวารสาร (Reprint) พร้อมปกหน้า สารบัญ รายชื่อคณะบรรณาธิการ และจัดทำรูปเล่ม จำนวน ๕ ชุด
๔. กรณีการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารอิเล็กทรอนิกส์ (ในรูปแบบดิจิทัล) หรือวารสารออนไลน์	๑. ให้ส่งสิ่งพิมพ์ออก (Print out) ของวารสารพร้อมด้วยปกหน้า สารบัญ รายชื่อคณะบรรณาธิการจัดทำเป็นรูปเล่ม ฉบับสมบูรณ์ ๑ เล่ม ๒. ส่งหนังสือรับรองการเผยแพร่ผลงานโดยมีผู้บังคับบัญชา ๒ คน ๒ ระดับ ๓. ส่งสิ่งพิมพ์ออก (Print out) ข้อมูลที่เผยแพร่ในเว็บไซต์ และจัดทำเป็นรูปเล่ม จำนวน ๕ ชุด
หมายเหตุ ๑. กรณีที่ส่งผลงาน ๒ - ๓ เรื่อง เรื่องที่เผยแพร่ต้องเป็นเรื่องที่ ๑ ยกเว้นสายงานนิติกร กรณีเป็นเรื่องลับไม่ต้องเผยแพร่ หากเรื่องที่ ๒ หรือ ๓ ไม่ใช่เรื่องลับให้เผยแพร่ อย่างน้อย ๑ เรื่อง ๒. แบบฟอร์มหนังสือรับรองตามเอกสารแนบท้ายสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓	

“ การเผยแพร่เอกสาร (ที่ สร.0208.08/ว6506 ลว. 27 มี.ย.2567) การเผยแพร่ผลงาน (ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงาน ในแต่ละสายงานกำหนด) ”



<https://moph.cc/TAuL2GHzo>

การเผยแพร่ผลงาน

ช่องทางการเผยแพร่	เอกสารประกอบ
1. เผยแพร่ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือเว็บไซต์อื่น ๆ ที่มีองค์กรรองรับ โดยต้องมีคณะทำงานตรวจสอบกลั่นกรองผลงานก่อนลงเว็บไซต์	1. หนังสือรับรองการเผยแพร่ผลงานวิชาการ 2. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานตรวจสอบกลั่นกรองผลงานฯ 3. สิ่งพิมพ์ออก (Print out) ข้อมูลที่เผยแพร่ในเว็บไซต์ * โดยจัดทำเป็นรูปเล่ม ฉบับจริง 1 เล่ม ฉบับสำเนา 5 เล่ม
2. นำเสนอในที่ประชุมวิชาการ ระดับ swท. / swศ. / จังหวัด ขึ้นไป	1. สำเนาประกาศนียบัตร หรือหนังสือรับรอง จากผู้จัดการประชุม 2. เอกสารที่ใช้ประกอบการนำเสนอผลงานวิชาการ เช่น Power Point โปสเตอร์ คลิปวิดีโอ เป็นต้น * โดยจัดทำเป็นรูปเล่ม ฉบับจริง 1 เล่ม ฉบับสำเนา 5 เล่ม
3. เผยแพร่ในวารสารวิชาการ	1. วารสารฉบับจริง จำนวน 1 เล่ม 2. สำเนาวารสาร (Reprint) ประกอบด้วย หน้าปกวารสาร สารบัญ รายชื่อ คณะบรรณาธิการ เนื้อหาบทความที่ตีพิมพ์ พร้อมจัดทำเป็นรูปเล่ม จำนวน 5 ชุด

การเผยแพร่ผลงาน

ช่องทางการเผยแพร่	เอกสารประกอบ
4. เผยแพร่ในวารสารอิเล็กทรอนิกส์ (ในรูปแบบดิจิทัล) หรือวารสารออนไลน์	1. หนังสือรับรองการเผยแพร่ผลงานวิชาการ 2. สิ่งพิมพ์ออก (Print out) ข้อมูลที่เผยแพร่ในเว็บไซต์ จัดทำเป็นรูปเล่ม ประกอบด้วย หน้าปกวารสาร สารบัญ รายชื่อคณะบรรณาธิการ เนื้อหา บทความที่ตีเผยแพร่ * โดยจัดทำเป็นรูปเล่ม ฉบับจริง 1 เล่ม ฉบับสำเนา 5 เล่ม
หมายเหตุ 1. กรณีที่ส่งผลงาน 2 – 3 เรื่อง เรื่องที่เผยแพร่ต้องเป็นเรื่องที่ 1 ยกเว้นสายงานนิติกร กรณีเป็นเรื่องลับ ไม่ต้องเผยแพร่ หากเรื่องที่ 2 หรือ 3 ไม่ใช่เรื่องลับ ให้เผยแพร่อย่างน้อย 1 เรื่อง 2. แบบฟอร์มหนังสือรับรอง	

กรณีมีปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมิน อาจเชิญผู้ขอประเมินมาซักถามเพิ่มเติมหรือขอรายละเอียดของผลงานเพิ่มเติม ใดๆอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่างก็ได้

ขอขอบคุณ

นางภัทริยะกุล ชาวกะมุด
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเขตสุขภาพที่ 8

