



ประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล เพื่อการย้าย การโอน
และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
ที่มีประสบการณ์ในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข
การประเมินบุคคล การย้าย การโอน และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท
วิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข ตามประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ นั้น
โดยที่ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข ได้มีมติอนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มี
ประสบการณ์ในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับงานวิจัยและพัฒนา
หรืองานลักษณะอื่นที่มีคุณค่างานเทียบได้กับลักษณะงานวิจัยและพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
ของการปฏิบัติงานประจำของตำแหน่งนั้น ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่
โดยกำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ
หรือชำนาญการพิเศษ

เพื่อให้การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
ที่มีประสบการณ์ในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล เพื่อการย้าย การโอน
และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
ที่มีประสบการณ์ในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

**๑. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อการย้าย และการโอน
ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสายงานเดียวกันหรือ
ในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่ผู้นั้นดำรงอยู่
หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน**

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน ที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
แต่งตั้งพิจารณาประเมินบุคคลตามองค์ประกอบ และน้ำหนักคะแนน ดังนี้

๑. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติ
การฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับงานวิจัยและพัฒนาหรืองานลักษณะอื่นที่มีคุณค่างานเทียบได้
กับลักษณะงานวิจัยและพัฒนา ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย (๕๐ คะแนน)

๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง
เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยี (๕๐ คะแนน)

๓. อื่นๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ ทักษะคิด เสียสละ ภาวะผู้นำ
วิสัยทัศน์ (๑๐ คะแนน)

วิธีการประเมินบุคคล ให้พิจารณาจากเอกสารประกอบการประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์การประเมินบุคคล เช่น ประวัติการรับราชการ ผลการปฏิบัติงาน ผลงานวิชาการ หรืออาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ร่วมด้วยก็ได้ ทั้งนี้ ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนนรวมเฉลี่ยสูงสุด และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

๒.๑ การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งน้อย

ให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับเหนือขึ้นไป คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลและผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เป็นผู้ช่วยพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาบุคคล และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้ประเมินบุคคล ตามองค์ประกอบ และน้ำหนักคะแนน ดังนี้

๑. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย (๑๐ คะแนน)

๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๓๐ คะแนน)

๓. ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมินต้องมีลักษณะงานเกี่ยวกับงานวิจัยและพัฒนาหรืองานลักษณะอื่นที่มีคุณค่างานเทียบได้กับลักษณะงานวิจัยและพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และ ในกรณีที่ผลงานนั้น มีผู้ร่วมจัดทำผลงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย (๔๐ คะแนน)

๔. ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน (๑๐ คะแนน)

๕. อื่นๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ ทักษะคิด เสียสละภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ (๑๐ คะแนน)

วิธีการประเมินบุคคล ให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับเหนือขึ้นไป ๒ ระดับ เป็นผู้ช่วยพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาบุคคล และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้ประเมินบุคคล ทั้งนี้ ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนนรวมเฉลี่ยสูงสุด และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๒.๒. การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่าง และตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป กรณีเกษียณอายุ และลาออกจากราชการ

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แต่งตั้งพิจารณาประเมินบุคคลตามองค์ประกอบ และน้ำหนักคะแนน ดังนี้

๑. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย (๑๐ คะแนน)

๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๓๐ คะแนน)

๓. ค่าโครงการผลงาน...

๓. คำโครงการผลงานที่จะส่งประเมินต้องมีลักษณะงานเกี่ยวกับงานวิจัยและพัฒนา หรืองานลักษณะอื่นที่มีคุณค่างานเทียบได้กับลักษณะงานวิจัยและพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และ ในกรณี ที่ผลงานนั้น มีผู้ร่วมจัดทำผลงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้ง รายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย (๔๐ คะแนน)

๔. ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน (๑๐ คะแนน)

๕. อื่นๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ ทักษะคนดี เสียสละ ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ (๑๐ คะแนน)

วิธีการประเมินบุคคล ให้พิจารณาจากเอกสารประกอบการประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์ การประเมินบุคคล เช่น ประวัติการรับราชการ ผลการปฏิบัติงาน ผลงานวิชาการ หรืออาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ ร่วมด้วยก็ได้ ทั้งนี้ ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนนรวมเฉลี่ยสูงสุด และไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ในการประเมินบุคคลตามข้อ ๒.๑ และข้อ ๒.๒ หากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วง และได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้ว พบว่าผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือ มีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

๓. วิธีการดำเนินการคัดเลือก

กำหนดแนวทางการดำเนินการ การย้าย การโอน และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในสายงานด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายโอภาส การย์กวินพงศ์)

ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ประธาน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เอกสารแนบท้ายประกาศ วิธีการดำเนินการคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล การย้าย การโอน และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

วิธีการดำเนินการคัดเลือกตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๑. กรณีมีผู้ครองตำแหน่ง

- ๑.๑ **คุณสมบัติไม่ครบที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ** (ผู้ครองตำแหน่งระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ) ให้ย้ายผู้ครองตำแหน่งเดิมไปดำรงตำแหน่งว่างแล้วนำตำแหน่งไปดำเนินการโดยวิธีการเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ หากดำเนินการแล้วไม่มีผู้เหมาะสม หน่วยงานอาจจะพิจารณาใช้วิธีการเลื่อน หรือการย้าย หรือการโอน ระดับชำนาญการพิเศษ หากใช้วิธีการย้าย หรือการโอน ให้แจ้งเหตุผลและความจำเป็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการแล้วแต่กรณี (กรณีส่วนกลางเลือกวิธีการย้าย หรือการโอน ให้แจ้งกองบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน) ทั้งนี้ หาก อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข กำหนดตำแหน่งสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจากผลงานของผู้ครองตำแหน่งแต่คุณสมบัติยังไม่ครบ ให้ประเมินบุคคลในตำแหน่งระดับควบเป็นโอกาสแรก เมื่อผู้ครองมีคุณสมบัติครบถ้วน กรณีไม่ผ่านการประเมินบุคคลให้ดำเนินการเช่นเดียวกับกรณีไม่ผ่านการประเมินบุคคล ตามข้อ ๑.๒
- ๑.๒ **คุณสมบัติครบที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินบุคคลในตำแหน่งระดับควบเป็นโอกาสแรก** กรณีไม่ผ่านการประเมินบุคคล ให้ย้ายผู้ครองตำแหน่งไปดำรงตำแหน่งว่างแล้วนำตำแหน่งไปดำเนินการโดยวิธีการเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ หากดำเนินการแล้วไม่มีผู้เหมาะสม หน่วยงานอาจจะพิจารณาใช้วิธีการเลื่อน หรือการย้าย หรือการโอน ระดับชำนาญการพิเศษ หากใช้วิธีการย้าย หรือการโอน ให้แจ้งเหตุผลและความจำเป็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการแล้วแต่กรณี (กรณีส่วนกลางเลือกวิธีการย้าย หรือการโอน ให้แจ้งกองบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน)
- ๑.๓ **เมื่อหน่วยงานดำเนินการตามข้อ ๑.๑ หรือ ๑.๒ แล้ว ไม่มีผู้เหมาะสมอาจใช้วิธีการย้าย หรือการโอน ระดับชำนาญการ** โดยไม่ต้องเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ให้ความเห็นชอบวิธีการดำเนินการ

๒. กรณีตำแหน่งว่าง และจะว่าง

- ๒.๑ **ให้ใช้วิธีการเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ** แต่หากหน่วยงานพิจารณาจะใช้วิธีการย้าย หรือการโอน ระดับชำนาญการพิเศษ ให้แจ้งเหตุผลและความจำเป็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗ พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการ เมื่อพิจารณาวิธีการได้แล้วให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการแล้วแต่กรณี (กรณีส่วนกลางเลือกวิธีการย้าย หรือการโอน ให้แจ้งกองบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน)
- ๒.๒ **เมื่อหน่วยงานได้ดำเนินการตามข้อ ๒.๑ แล้ว ไม่มีผู้เหมาะสมอาจใช้วิธีการย้าย หรือการโอน ระดับชำนาญการ** โดยไม่ต้องเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ให้ความเห็นชอบวิธีการดำเนินการ

๓. เมื่อพิจารณาวิธีการได้แล้วให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการแล้วแต่กรณี ดังนี้

การย้าย/โอน	การเลื่อน
<p>หน่วยงานประกาศรับสมัครฯ หรือคัดเลือกผู้เหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคลและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. คัดเลือกได้บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗ ใช้ดุลพินิจในการแต่งตั้ง ๒. คัดเลือกได้บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้เสนอคณะกรรมการฯ ที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขแต่งตั้ง พิจารณา ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กำหนด 	<p>คณะกรรมการฯ ที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แต่งตั้ง ดำเนินการดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประกาศรับสมัครฯ โดยมีระยะเวลาในการรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ และประกาศให้ทราบล่วงหน้าก่อนวันเปิดรับสมัคร ไม่น้อยกว่า ๓ วันทำการ ๒. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกบุคคล ล่วงหน้าก่อนวันคัดเลือก ฯ ไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ ๓. ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กำหนด ๔. ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ ๑ คน โดยในประกาศระบุชื่อและค่าโครงการผลงานรวมทั้ง ข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ๕. แจ้งผู้ผ่านการประเมินบุคคลส่งผลงานภายใน ๑๘๐ วัน นับแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หากพ้นระยะเวลาดังกล่าวแล้ว ผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลยังไม่ส่งผลงาน จะถือว่าไม่ประสงค์จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ๖. ดำเนินการตรวจสอบกรณีมีผู้ทักท้วงกระบวนการประเมินบุคคล และรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗

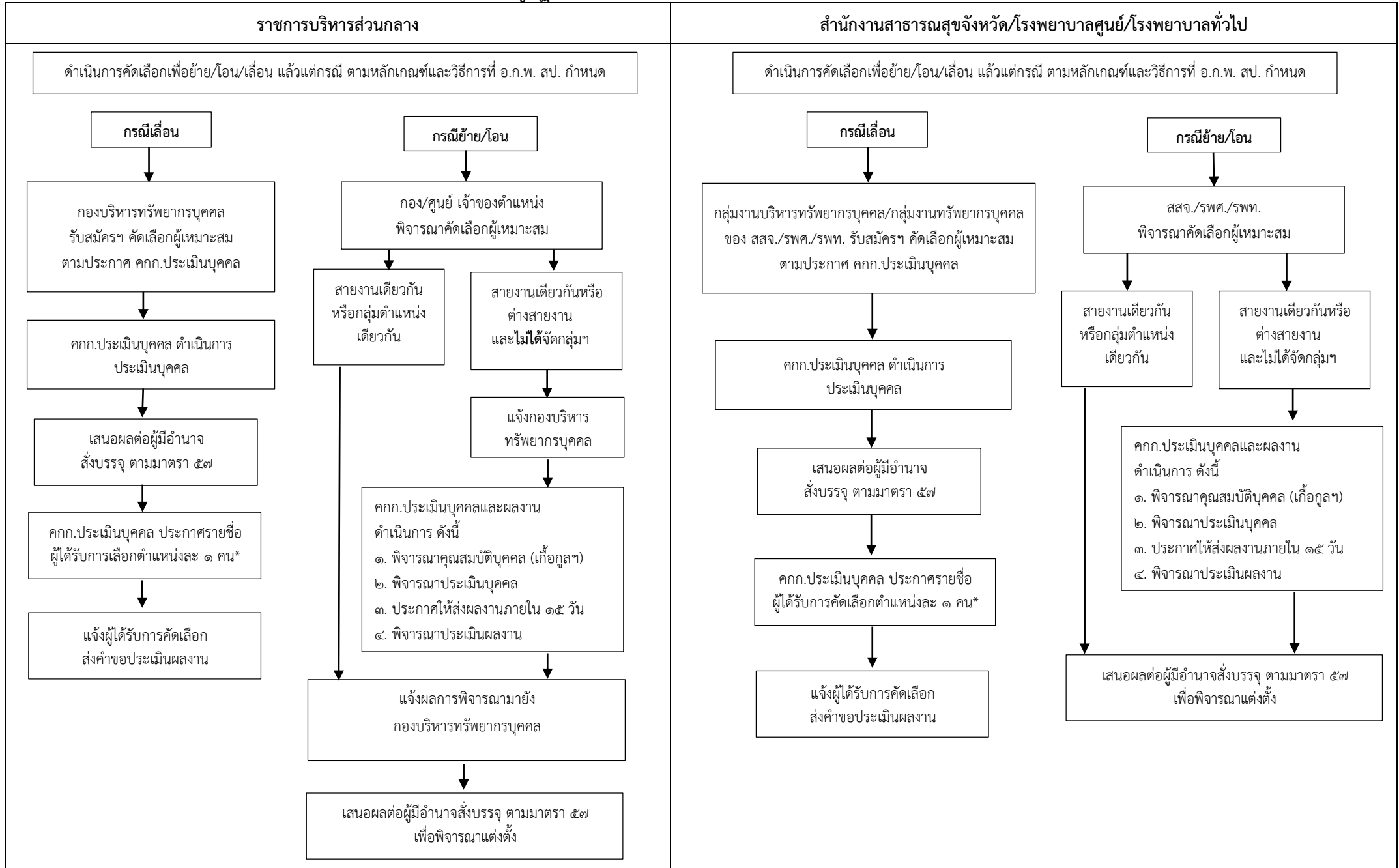
หมายเหตุ : ๑. ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ กรณีการย้ายภายในจังหวัด หมายถึง ผู้ว่าราชการจังหวัด กรณีการย้ายข้ามจังหวัดภายในเขตสุขภาพ หมายถึง ผู้ตรวจราชการกระทรวงประจำเขตสุขภาพ

๒. ผู้รับผิดชอบเสนอวิธีการดำเนินการในตำแหน่งว่างและจะว่าง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณา ได้แก่ ๑. ราชการบริหารส่วนกลาง หมายถึง กองบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด หมายถึง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

๓. โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป หมายถึง กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือก ฯ สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในตำแหน่งว่างตำแหน่ง และจะว่าง



* กรณีมีผู้ทักท้วงกระบวนการประเมินบุคคล และรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗