



ที่ สน ๐๐๑๘.๑/ว ๑๒๑๑๕

ศาลากลางจังหวัดสกลนคร  
ถนนศูนย์ราชการ สน ๔๗๐๐๐

๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการย้าย หรือการโอน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

อ้างถึง ประกาศกรมการปกครอง เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการย้าย หรือการโอน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือกรมการปกครอง ที่ มท ๐๓๐๒.๑/ว ๑๘๘๔๔  
ลงวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่กรมการปกครองได้มีประกาศกรมการปกครอง เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการย้าย หรือการโอน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ นั้น

จังหวัดสกลนครได้รับแจ้งจากกรมการปกครองว่า ได้ยกเลิกประกาศกรมการปกครอง เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการย้าย หรือการโอน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ และได้มีประกาศกรมการปกครอง เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการย้าย หรือการโอน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗ จังหวัดจึงขอให้อำเภอแจ้งข้าราชการในสังกัดให้ทราบโดยทั่วกัน รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยตรี

(รวยรุ่ง ไครบุตร)

ปลัดจังหวัดสกลนคร ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนคร

ที่ทำการปกครองจังหวัด

กลุ่มงานปกครอง

โทร. ๐ ๔๒๗๑ ๑๔๖๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



<input checked="" type="radio"/> ปค.	(✓)
<input type="radio"/> ผ.ค.ม.	( )
<input type="radio"/> กง.	( )
<input type="radio"/> นิติกร	( )

ที่ทำการปกครองจังหวัดชลบุรี
เลขที่..... 2321
วันที่..... ๑-๓ มิ.ย. ๒๕๖๗
เวลา.....

ที่ มท ๐๓๐๒.๑/๖๑๘๘๔๕

กรมการปกครอง  
ถนนอิษฎางค์ กทม. ๑๐๒๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการย้าย หรือการโอน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

อ้างถึง ประกาศ อ.ก.พ. กรมการปกครอง เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการย้าย หรือการโอน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศ อ.ก.พ. กรมการปกครอง เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการย้าย หรือการโอน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ชุด

ตามประกาศที่อ้างถึง อ.ก.พ. กรมการปกครอง ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการย้าย หรือการโอน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ นั้น

กรมการปกครอง โดยมติ อ.ก.พ. กรมการปกครอง เห็นชอบให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. กรมการปกครอง เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการย้าย หรือการโอน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ และได้มีประกาศ อ.ก.พ. กรมการปกครอง เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการย้าย หรือการโอน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

ขอแสดงความนับถือ

(นายอรรถวิชช์ สัมพันธ์รัตน์)

อธิบดีกรมการปกครอง

กองการเจ้าหน้าที่  
ส่วนบรรจุและแต่งตั้ง  
โทร. ๐ ๒๒๒๒ ๗๔๒๑



ประกาศ อ.ก.พ. กรรมการปกครอง

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการย้าย หรือการโอน  
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ตามที่ อ.ก.พ. กรรมการปกครอง ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการย้าย หรือการโอน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ นั้น

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการย้าย หรือการโอน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้เป็นไปตาม กฎ ก.พ. และหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่ ก.พ. กำหนด อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ประกอบกับมติ อ.ก.พ. กรรมการปกครอง ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ จึงให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. กรรมการปกครอง เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการย้าย หรือการโอน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการย้าย หรือการโอน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

อนึ่ง หากมีข้าราชการรายใดประสงค์จะทักท้วงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการย้าย หรือการโอน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตามประกาศฉบับนี้ ให้ทำหนังสือยื่นต่อประธาน อ.ก.พ. กรรมการปกครอง ภายใน ๑๕ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ หากไม่ยื่นทักท้วงภายในระยะเวลาดังกล่าว จะถือว่าได้เห็นชอบหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขฯ ตามประกาศดังกล่าว

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายอรรถชิษฐ์ สัมพันธ์รัตน์)

อธิบดีกรรมการปกครอง

ประธาน อ.ก.พ. กรรมการปกครอง

เอกสารแนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรรมการปกครอง ลงวันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗  
เรื่อง รายละเอียด หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการย้าย หรือการโอน  
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

เพื่อให้เป็นไปตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม  
พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ เรื่อง หลักเกณฑ์  
วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ประเภทวิชาการ

อ.ก.พ. กรรมการปกครอง จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและ  
ผลงาน กรณีการย้าย หรือการโอน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และ  
ระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

**ก. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการย้ายในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้  
จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่**

**๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล**

**๑.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล**

บุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล กรณีการย้ายในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่  
ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนด  
ตำแหน่ง

(๒) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุณวุฒิ หรือ  
การอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับ  
ตำแหน่งประเภทวิชาการ

(๓) มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิ  
ของบุคคล สำหรับการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดดังนี้

คุณวุฒิ	ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		๖ ปี	๑๐ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ปี)*		๕ ปี	๙ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*		๔ ปี	๘ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า		๔ ปี	๘ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิบัตร หรือหนังสืออนุมัติบัตร		๒ ปี	๖ ปี

\* หมายถึง คุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย  
(เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษา  
ไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง  
ในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

/(๓.๑) การนับ...

*[Signature]*

(๓.๑) การนับระยะเวลาเกื้อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ ดังนี้

(๓.๑.๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำวินิจฉัยที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงโดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๓.๑.๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลสำหรับตำแหน่ง ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา

(๔) ไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย

(๕) ไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น

๑.๒ หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

หลักเกณฑ์และองค์ประกอบในการพิจารณา มีดังนี้

(๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย โดยให้ผู้ขอประเมินจัดทำข้อมูลบุคคลดังกล่าวตามแบบคำขอประเมินบุคคล (แบบ ๑)

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้ผู้ขอประเมินจัดทำแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล (แบบ ๒) และให้ผู้บังคับบัญชาประเมินซึ่งจะต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(๒.๑) องค์ประกอบและเกณฑ์การประเมินที่กำหนดในการประเมินคุณลักษณะของบุคคล มีคะแนนรวมจำนวน ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

(๒.๑.๑) องค์ประกอบ ประกอบด้วย

- |                               |          |
|-------------------------------|----------|
| - ความรับผิดชอบ               | ๑๕ คะแนน |
| - ความประพฤติ                 | ๑๕ คะแนน |
| - การทำงานร่วมกับผู้อื่น      | ๑๕ คะแนน |
| - การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ | ๑๕ คะแนน |
| - การพัฒนาตนเอง               | ๑๐ คะแนน |

/- ความเสียสละ...  
*S.M.P.*

- ความเสียสละ ๑๐ คะแนน
- ความสามารถในการสื่อความหมาย ๑๐ คะแนน
- ความคิดริเริ่ม ๑๐ คะแนน

(๒.๑.๒) เกณฑ์การประเมินคุณลักษณะของบุคคล ได้กำหนดการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

- ระดับดีเด่น ได้คะแนนร้อยละ ๙๑ ขึ้นไป ของคะแนนเต็ม
- ระดับดีมาก ได้คะแนนร้อยละ ๘๑ - ๙๐ ของคะแนนเต็ม
- ระดับดี ได้คะแนนร้อยละ ๗๑ - ๘๐ ของคะแนนเต็ม
- ระดับพอใช้ ได้คะแนนร้อยละ ๖๐ - ๗๐ ของคะแนนเต็ม
- ไม่ผ่าน ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ของคะแนนเต็ม

(๒.๒) ผู้ประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน แล้วให้ ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ ให้ความเห็น ดังนี้

ผู้บังคับบัญชา	สังกัด		ส่วนภูมิภาค	ส่วนกลาง
	ที่ทำการปกครองจังหวัด	ที่ทำการปกครองอำเภอ	ที่ทำการปกครองจังหวัด	สำนัก/กอง หรือเทียบเท่า
ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	จำจังหวัด/ป้องกันจังหวัด/เสมียนตราจังหวัด	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง		ผู้อำนวยการส่วน/หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย
ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป	ปลัดจังหวัด	นายอำเภอ		ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/หัวหน้าหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดี

(๓) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล โดยให้ผู้ขอประเมินจัดทำแบบแสดงรายละเอียดและลักษณะงานในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่อง (แบบ ๓)

ทั้งนี้ การประเมินบุคคลให้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบข้างต้น

**๑.๓ การตรวจสอบการประเมินบุคคล**

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา ๕๗ トラบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้น และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้ง ข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

**๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน**

๒.๑ เมื่อผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน ดำเนินการประเมิน ผลงาน โดยผู้ขอประเมินต้องจัดทำรายละเอียดผลงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

(๑) ผลงาน โดยเสนอข้อมูลผลงานที่ผ่านมาซึ่งเป็นการสรุปสาระสำคัญ ขั้นตอน ความรู้ความสามารถ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่เพียงพอที่จะแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ที่จะปฏิบัติใน ตำแหน่งที่จะย้าย ตามแบบแสดงผลงานและผลการปฏิบัติงาน (แบบ ๔) จำนวน ๑ เรื่อง

(๒) ข้อเสนอแนวคิด โดยเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของ ส่วนราชการ ตามแบบข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน (แบบ ๕) จำนวน ๑ เรื่อง

๒.๒ แนวทางการประเมินผลงาน

๒.๒.๑ องค์กรประกอบในการประเมินผลงาน และเกณฑ์การตัดสิน

องค์กรประกอบในการประเมิน	คะแนน
<p><b>(๑) ประโยชน์ของผลงาน</b></p> <p>- พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ</p>	๔๐
<p><b>(๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน</b></p> <p>- พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง</p>	๓๐
<p><b>(๓) คุณภาพของผลงาน</b></p> <p>- พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำ ความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงานและสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลา และงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้</p>	๓๐
<b>รวม</b>	<b>๑๐๐</b>

**เกณฑ์ผ่านการประเมิน**

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมิน เกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๒.๒.๒ องค์กรประกอบในการประเมินข้อเสนอแนวคิด และเกณฑ์การตัดสิน

องค์กรประกอบในการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน
<p><b>(๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ</b></p> <p>โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริงจะช่วยให้เกิด ผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร</p>	<p><b>ดีเด่น</b> สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์อย่างดีเยี่ยม ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ</p>
<p><b>(๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการนำไปปฏิบัติ</b></p> <p>โดยพิจารณาว่าข้อเสนอแนะเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผล คืบหน้า หรือจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงาน หรือส่วนราชการหรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับ ประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนออย่างไร</p>	<p><b>ดีมาก</b> สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์อย่างดีเยี่ยม ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ</p> <p><b>ยอมรับได้</b> สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์อย่างดีเยี่ยม ต่อทางราชการ หรือประชาชน</p>
<p><b>(๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</b></p> <p>โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนา หรือปรับปรุงงานอย่างไร</p>	<p><b>ปรับปรุง</b> ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไป พัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไรหรือจะเป็น ประโยชน์ได้อย่างไร</p>

สม/ทั้งนี้ ....

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานสามารถให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดนั้นได้

#### เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน

#### ๓. การแต่งตั้ง

เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมการปกครอง ได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วน สมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖ ด้วย

#### ข. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการโอน

๑. การรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญกรณีที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น และการรับโอนข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้มีการประเมินบุคคลและผลงานทุกกรณี

๒. ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการย้ายต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ มาใช้โดยอนุโลม ทั้งนี้ การประเมินผลงาน ผู้ขอประเมินต้องจัดทำรายละเอียดผลงานตามแบบแสดงผลงานและผลการปฏิบัติงาน (แบบ ๔) จำนวน ๒ เรื่อง ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน (แบบ ๕) จำนวน ๑ เรื่อง

