



ประกาศ อ.ก.พ.สำนักงาน กปร.  
เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ  
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

อาศัยอำนาจตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๐ และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๑ ประกอบมติที่ประชุม อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑ จึงกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ อันประกอบด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

๑. ผู้มีอำนาจในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
๒. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก
๓. หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
๔. ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคคล
๕. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน
๖. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานกรณีการย้าย โอน หรือบรรจุกลับ
๗. กรณีมีผู้ทักท้วงเรื่องผลงานซ้ำซ้อนหรือลอกเลียนผลงาน
๘. หลักเกณฑ์อื่น ๆ

โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

๑. ผู้มีอำนาจในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

การพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ให้พิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ

๑.๑ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

(๑) กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (ตำแหน่งที่เริ่มต้นจากระดับบรรจุ) ที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว เช่น ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการหรือชำนาญการ เป็นต้น ให้เลขาธิการ กปร. เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

(๒) กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (ไม่ใช่ตำแหน่งที่เริ่มต้นจากระดับบรรจุ) และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคล พร้อมทั้งให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย แล้วรายงานผลการพิจารณาคัดเลือกต่อเลขาธิการ กปร. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีปัญหาให้เลขาธิการ กปร. เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

/ ๑.๒ การคัดเลือก ...

๑.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

(๑) กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่สำนักงาน กปร. ได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ ก.พ. ให้เลขาธิการ กปร. เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้ง

(๒) กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาคัดเลือก แล้วเสนอเลขาธิการ กปร. พิจารณาแต่งตั้ง

(๓) กรณีผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามระบบเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือกรณีเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นซึ่งเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งเทียบเท่าในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาคัดเลือกบุคคล เพื่อส่งผลงานเข้ารับการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

๑.๓ การคัดเลือกบุคคลล่วงหน้า (เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ)

กรณีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งที่จะว่างเนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิม จะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุราชการ และกรณีผู้ผู้นั้นต้องพ้นจากราชการไปก่อนเกษียณอายุราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้ถือว่าเป็นกรณีตำแหน่งจะว่าง เนื่องจากเกษียณอายุราชการด้วย ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาคัดเลือก ล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๖ เดือนนับถึงวันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณถัดไป ซึ่งเป็นวันที่ตำแหน่งจะว่าง โดยอาจพิจารณาให้ขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกได้ โดยในการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกให้ขึ้นบัญชีเรียงตามลำดับคะแนน เมื่อมีตำแหน่งว่างให้ผู้ผ่านการคัดเลือกตามลำดับที่ในบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อส่งผลงานประเมินในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว ทั้งนี้ บัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกให้มีอายุบัญชีไม่เกิน ๑ ปี พร้อมทั้งให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย และรายงานผลการพิจารณาคัดเลือกต่อเลขาธิการ กปร. พิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีปัญหาให้เลขาธิการ กปร. เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

ทั้งนี้ หากมีผู้ทักท้วงผลการคัดเลือก อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. มอบหมายให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลตรวจสอบข้อมูลและพิจารณาหากกรณีทักท้วงมีมูลให้รายงาน ลปร. พิจารณาสั่งการ หากกรณีทักท้วงไม่มีมูล และเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริตให้ดำเนินการสอบสวนทางวินัยต่อไป

## ๒. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก

๒.๑ เป็นผู้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘

๒.๒ เป็นผู้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนภายในวันที่ตำแหน่งจะว่าง กรณีตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่จะว่างเนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิม จะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุราชการ และกรณีผู้ผู้นั้นต้องพ้นจากราชการไปก่อนเกษียณอายุราชการด้วยเหตุอื่น

๒.๓ เป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล ซึ่ง อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา ๒ ระดับ ประเมินความพร้อมของบุคคลก่อนเข้ารับการศึกษาหรือจัดทำผลงาน

๒.๔ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๒.๕ มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ และ/หรือ คุณสมบัติเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนด หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๒.๖ มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้

ระดับ \ คุณสมบัติ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๖ ปี	๘ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๔ ปี	๖ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๒ ปี	๔ ปี

ทั้งนี้

ก. กรณีเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

(๑) บุคคลดังกล่าวจะต้องได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ (๑) ไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มาับรวมเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี ได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นและขณะนำเวลาดังกล่าวมานับ ผู้ขึ้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนด

(๓) การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลมาับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้ขึ้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือเทียบเท่า โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและให้นับเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(๓.๑) สายงานที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน

๑) ผู้ขอประเมินต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่ขอประเมิน หรือสายงานอื่นที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันมาแล้วอย่างน้อย ๑ ปี

๒) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลได้เต็มเวลา

## (๓.๒) สายงานที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน

ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องได้ตามแนวทาง ดังนี้

๑) หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้น เหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเกินครึ่งขึ้นไป ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องได้เต็มเวลา

๒) หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้น เหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ถึงครึ่งหนึ่ง ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๔) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานประเภททั่วไป หรือสายงานเทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น เป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

ทั้งนี้ การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานตามข้อ (๔) ให้นับเฉพาะกรณีข้าราชการผู้นั้นเคยดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งได้ตั้งแต่ผู้นั้นดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือเทียบเท่า และจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๕) กรณีนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีการสั่งรักษาราชการแทน/รักษาราชการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

## ข. กรณีการย้าย โอน หรือบรรจุกลับ ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานประเภทวิชาการ ในระดับเดียวกันหรือเทียบเท่ากับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่กรมได้จัดกลุ่มตำแหน่งไว้โดยความเห็นชอบของ ก.พ. ให้เลขาธิการ กปร. เป็นผู้พิจารณาดำเนินการตามขั้นตอนการย้าย โอน บรรจุกลับ โดยไม่ต้องประเมินผลงาน

(๒) กรณีคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ ที่นอกเหนือจากข้อ (๑) ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามข้อ ก. (๓)

(๓) กรณีผู้ที่โอนมา ต้องปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงาน กปร. อย่างน้อย ๑ ปี แล้วจึงสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามข้อ ก. (๓)

๒.๗ การพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณา

## ๓. หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๓.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว (ปฏิบัติการหรือชำนาญการ, ปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ) ให้กองพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนแนวพระราชดำริ แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๒ ระดับเป็นผู้ประเมินความพร้อมของผู้ที่มีคุณสมบัติเข้ารับการประเมินผลงาน โดยให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้ (เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑)

(๑) ด้านความรู้	๑๕ คะแนน
(๒) ด้านความสามารถ	๑๕ คะแนน
(๓) ด้านประสบการณ์	๑๕ คะแนน
(๔) ด้านคุณลักษณะอื่นที่จำเป็น	๑๕ คะแนน
(๕) ด้านผลงาน	๒๐ คะแนน
(๖) ด้านการพัฒนางาน	๒๐ คะแนน
<u>รวม</u>	๑๐๐ คะแนน

โดยผู้ขอรับการประเมินต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน และให้เสนอชื่อผู้ผ่านการประเมินต่อเลขาธิการ กปร. พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยระบุเหตุผลผลการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรก่อนเข้ารับการประเมินผลงาน

๓.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตามข้อ ๓.๑ เช่น ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นต้น และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๒ ระดับเป็นผู้ประเมินความพร้อมของผู้ที่มีคุณสมบัติที่แสดงความสามารถประสงค์เข้ารับการคัดเลือกโดยพิจารณาจากองค์ประกอบเดียวกันตามข้อ ๓.๑ และให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลดำเนินการประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง (ไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำการ) จากนั้นสรุปผลการประเมินพร้อมกับผลการสอบคัดเลือกโดยระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเสนอต่อเลขาธิการ กปร. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนเข้ารับการประเมินผลงานต่อไปตำแหน่งละ ๑ คน ตามลำดับผลการสอบคัดเลือก ทั้งนี้ อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. มอบหมายให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกบุคคลได้ตามความเหมาะสมของแต่ละสายงานหรือตำแหน่ง

๓.๓ กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อการย้าย โอนหรือบรรจุกลับ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ และการย้าย โอนหรือบรรจุกลับสำหรับพนักงานหรือข้าราชการที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. มอบหมายให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะได้รับการประเมินผลงาน ซึ่งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนดให้ใช้วิธีการพิจารณาประวัติบุคคล ประสบการณ์การทำงาน ผลสำเร็จของงาน พร้อมการสัมภาษณ์ (เกณฑ์คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจะต้องได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน) ทั้งนี้ หากคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าควรจะต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อที่จะแสดงถึงศักยภาพและความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ก็อาจสั่งให้จัดทำผลงานและข้อเสนอการพัฒนางานโดยย่อตามแบบการประเมินผลงานที่กำหนดไว้ จากนั้นจะส่งผลงานให้คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาประเมินผลงานต่อไป

(๒) กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือไม่ใช่สายงานเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่กรมได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ ก.พ. เมื่อผ่านการพิจารณาการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลแต่งตั้งกำหนดแล้ว ให้แต่งตั้งได้โดยไม่ต้องมีการประเมินบุคคลและผลงาน

(๓) กรณีที่นอกเหนือจากข้อ (๒) เช่น การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือกรณีเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ หรือที่กำหนดต่อไป ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งเทียบเท่าในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคล โดยพิจารณาจากข้อมูลบุคคล ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ตามรูปแบบที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนด และอาจมอบให้คณะกรรมการประเมินผลงานร่วมพิจารณาผลงานที่ผ่านมาหรือผลการปฏิบัติงานของผู้นั้นด้วยก็ได้ ทั้งนี้ หากพิจารณาแล้วเห็นว่าควรจะต้องให้จัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อที่จะแสดงถึงศักยภาพและความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ก็อาจสั่งให้จัดทำผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

#### ๔. ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคคล

๔.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว (ตำแหน่งที่เริ่มต้นจากระดับบรรจุ) ให้กองพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนขึ้นบัญชีแนวพระราชดำริ ดำเนินการดังนี้

(๑) สืบหาข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

(๒) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาระดับกอง หรือเทียบเท่าของผู้เข้ารับการคัดเลือกดำเนินการประเมินความพร้อมของบุคคลตามองค์ประกอบที่ อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. กำหนด

(๓) แจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกตามแบบที่ อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. กำหนด ได้แก่ ข้อมูลของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สักส่วนผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ รายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๔) รวบรวมข้อมูลของผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนเสนอเลขาธิการ กปร. เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. กำหนด

(๕) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งชื่อผลงาน และข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นที่ส่งประเมินอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ โดยปิดประกาศ ณ ชั้น ๑ สำนักงาน กปร.

(๖) แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือก และให้ส่งผลงานตามรูปแบบ จำนวนและเงื่อนไขตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

๔.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๔.๑ และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี โดย อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. มอบให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนดวิธีการและดำเนินการคัดเลือกบุคคลของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้กองพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนแนวพระราชดำริ ดำเนินการในขั้นตอนที่ (๑) - (๔) และคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลดำเนินการในขั้นตอนที่ (๕) และ (๖) ดังนี้

(๑) สํารวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้  
 (๒) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาาระดับกอง หรือเทียบเท่าของผู้เข้ารับการคัดเลือกดำเนินการ  
 ประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามองค์ประกอบที่ อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. กำหนด

(๓) แจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนดังกล่าวส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกตามแบบที่  
 อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. กำหนด ได้แก่ ข้อมูลของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี  
 ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ รายชื่อผู้ร่วมจัดทำ  
 ผลงาน (ถ้ามี) และข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๔) รวบรวมเอกสารประกอบการคัดเลือกทั้งหมดเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล  
 พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

(๕) ดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานประเภทวิชาการ ระดับ  
 ชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งว่างทุกกรณีรวมถึงกรณีคัดเลือกล่วงหน้า **โดยการสอบคัดเลือก**  
**ที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนดและประกาศให้ทราบ** และอาจพิจารณาให้ขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกได้  
 โดยในการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกให้ขึ้นบัญชีเรียงตามลำดับคะแนน เมื่อมีตำแหน่งว่างให้ผู้ผ่านการคัดเลือก  
 ตามลำดับที่ในบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อส่งผลงานประเมินในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว โดยบัญชีมีอายุไม่  
 เกิน ๑ ปี

(๖) รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมเหตุผลในการพิจารณาต่อเลขาธิการ กปร.  
 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๗) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและ  
 แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่ประกาศ รวมทั้งชื่อผลงาน และข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือ  
 ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นที่ส่งประเมินอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน  
 ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ โดยปิดประกาศ ณ ชั้น ๑ สำนักงาน กปร.

(๘) แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือก ให้ส่งผลงานตามรูปแบบ  
 จำนวนและเงื่อนไขตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

๔.๓ กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอนหรือบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้ง  
 ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล กำหนดให้มีการคัดเลือกบุคคลทำนองเดียวกับกรณี  
 การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นหรือจะ  
 กำหนดวิธีการอื่น ๆ ตามความเหมาะสมได้

## ๕. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน ดำเนินการ ดังนี้

เพื่อให้การประเมินผลงานของคณะกรรมการประเมินผลงานของแต่ละสายงานมีความเป็น  
 มาตรฐานของเกณฑ์การพิจารณาที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ  
 จึงได้พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับการประเมินผลงานเพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลและ  
 คณะกรรมการประเมินผลงานของแต่ละสายงานถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ผู้ที่จะส่งผลงานประเมินกรณีเลื่อนขึ้นเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้  
 ต้องผ่านการคัดเลือกบุคคลก่อน โดยต้องส่งผลงานที่เป็นเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล  
 หากผลงานที่ส่งเข้ารับการประเมินไม่ใช่ผลงานที่เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลต้องพิจารณาคัดเลือกใหม่

๕.๒ การจัดทำผลงานให้ผู้จัดทำผลงานทุกระดับตำแหน่งส่งผลงานซึ่งต้องเป็นผลสำเร็จที่  
 เกิดจากงานในหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งจำนวน ๑ เรื่อง พร้อมข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือ  
 ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นที่สามารถปฏิบัติได้จริงเพื่อการพัฒนาในงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง  
 ในอนาคตจำนวน ๑ เรื่อง รูปแบบการเสนอผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนา

งานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้ใช้รูปแบบตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และที่กำหนดเพิ่มเติม (เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๒-๔)

๕.๓ ลักษณะของผลงานที่ส่งเข้ารับการประเมินต้องอยู่ในเงื่อนไขตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ของตำแหน่งในแต่ละระดับและแต่ละสายงาน เช่น เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมินไม่เกิน ๒ ระดับ แต่ต้องเป็นผลงานที่จัดทำต่อเนื่องมาจนถึงระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน ๑ ระดับ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือ วิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม ผลงานที่นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้วจะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ และตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคลตามการบริหารสายงานต่าง ๆ ที่ อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. แต่งตั้งกำหนดเพิ่ม (ถ้ามี)

๕.๔ ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกส่งผลงานภายในระยะเวลา ๖ เดือน นับแต่วันประกาศผลการคัดเลือก หรือวันที่ได้รับแจ้งให้ส่งผลงานแล้วแต่กรณี ทั้งนี้หากผู้เข้ารับการประเมินผลงานไม่สามารถส่งผลงานตามกำหนดเวลาได้ เนื่องจากมีเหตุผลความจำเป็นที่มีขึ้นเกิดจากความล่าช้าของผู้ประเมินเอง ให้ผู้ขอประเมินมีหนังสือถึงคณะกรรมการประเมินผลงานก่อนครบกำหนดระยะเวลาเพื่อขอขยายระยะเวลา และให้คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาขยายระยะเวลาส่งผลงานได้เพียงครั้งเดียวไม่เกิน ๓ เดือน

๕.๕ สำหรับกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานมีมติให้ผู้ขอรับการประเมินผลงานปรับปรุงผลงานโดยให้กำหนดระยะเวลาในการปรับปรุงผลงานในแต่ละครั้งไม่เกิน ๓ เดือน หรือตามระยะเวลาที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดนับแต่วันแจ้งผลการประเมิน และไม่ว่ากรณีใด ๆ หากผู้ขอรับการประเมินไม่สามารถจัดทำผลงานเพื่อขอรับการประเมินตามเวลาที่กำหนดได้ให้เสนอเลขาธิการ กปร. พิจารณาผู้ที่เหมาะสมตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานแทนต่อไป

๕.๖ ในช่วงระยะเวลาที่เปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ผู้ได้รับการคัดเลือกสามารถส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินได้ แต่หากภายหลังปรากฏมีผู้ทักท้วง ให้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ เรื่องมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล

๕.๗ หลักเกณฑ์การตัดสินผลงาน ให้คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาประเมินผลงานโดยใช้แบบประเมินผลงานที่กำหนด (เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๕) ซึ่งใช้เกณฑ์การวัดตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ด้านขอบเขตผลงาน	๑๐	คะแนน
(๒) ด้านคุณภาพผลงาน	๒๐	คะแนน
(๓) ด้านความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน	๒๐	คะแนน
(๔) ด้านความรู้ ความชำนาญและ การใช้ประสบการณ์	๑๕	คะแนน
(๕) ด้านประโยชน์ของผลงาน	๒๐	คะแนน
(๖) ด้านข้อเสนอหรือแนวคิด การพัฒนางาน	๑๕	คะแนน
<u>รวม</u>	๑๐๐	คะแนน

และผลงานที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับคะแนนเฉลี่ยรวมจากกรรมการทุกท่านไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐



๖. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานกรณีการย้าย โอน หรือบรรจุกลับ  
ข้าราชการพลเรือนสามัญ และการโอนหรือบรรจุกลับพนักงานหรือข้าราชการที่มีใช้  
ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง  
ตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมให้พิจารณาตามแนวทาง ดังนี้

๖.๑ กรณีผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่ง  
ประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาซีพีเฉพาะตามระบบเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกัน  
กับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือกรณีเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นซึ่งเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรง  
ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาซีพีเฉพาะตาม  
ระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งเทียบเท่าในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว เมื่อผ่านการ  
พิจารณาคัดเลือกตามวิธีการที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนดแล้ว ให้ส่งผลงานเพื่อประเมินตาม  
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล กำหนด

๖.๒ กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มี  
ประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาซีพีเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม  
หรือตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน  
ตามที่สำนักงาน กปร. ได้จัดกลุ่มไว้โดยความเห็นชอบของ ก.พ. เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกตามวิธีการ  
ที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนดแล้วให้แต่งตั้งได้โดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน

๖.๓ กรณีที่นอกเหนือจากข้อ ๖.๑ และ ๖.๒ เช่น การแต่งตั้งผู้ที่ดำรงตำแหน่ง หรือ  
เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาซีพี  
เฉพาะตามระบบเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่ม  
ตำแหน่งเดียวกัน หรือกรณีเป็นพนักงาน หรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ.  
ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ หรือที่กำหนดต่อไป ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง  
สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาซีพีเฉพาะตามระบบ  
การจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกัน หรือตำแหน่งเทียบเท่าในสายงานและ  
ระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล พิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคล  
โดยพิจารณาจากข้อมูลบุคคลและผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ  
รวมทั้งประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับตามรูปแบบที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล กำหนด โดยอาจไม่ต้อง  
จัดทำผลงานชิ้นใหม่ แต่หากพิจารณาแล้วเห็นว่าควรจะต้องให้จัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อที่จะแสดงถึงศักยภาพ  
และความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น อาจสั่งให้ส่งผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์การส่งผลงาน  
เช่นเดียวกับข้อ ๖.๑

#### ๗. กรณีมีผู้ทักท้วงเรื่องผลงานซ้ำซ้อนหรือลอกเลียนผลงาน

ให้คณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคลแต่ละสายงานที่ อ.ก.พ. สำนักงาน กปร.แต่งตั้ง  
เป็นผู้ตรวจสอบข้อมูลกรณีที่มีการทักท้วง หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูล ให้คณะกรรมการประเมินผลงานรายงาน  
เลขาธิการ กปร. เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๒  
เรื่องมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับ  
การประเมินบุคคล หากตรวจสอบแล้ว มีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริตให้รายงาน  
เลขาธิการ กปร. ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วง เพื่อหาข้อเท็จจริงแล้วดำเนินการตามความเห็นสมควรต่อไป

## ๘. หลักเกณฑ์อื่น ๆ

สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลงานเพื่อย้าย โอนหรือบรรจุกลับ คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้ง ที่ไม่ได้กำหนดไว้ใน ประกาศฉบับนี้ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และที่ ก.พ. จะกำหนดเพิ่มเติม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายอนุชา สินธวานนท์)

เลขาธิการคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ



เอกสารประกอบการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง  
ตำแหน่ง..... ระดับ.....

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

(ชื่อเรื่อง).....

ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

(ชื่อเรื่อง).....

จัดทำโดย

ชื่อ-สกุล

ตำแหน่งผู้ขอรับการประเมิน

สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

(สำนักงาน กปร. )

กรกฎาคม 2560

## แบบประเมินความพร้อมของผู้รับการประเมินผลงาน

ชื่อ - สกุล.....  
 ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... ระดับ.....

ตอนที่ 1 รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนประเมิน
<p><b>1. ความพร้อมด้านสมรรถนะของบุคคล (60 คะแนน)</b></p> <p><b>1.1 ด้านความรู้</b> โดยมีคุณวุฒิการศึกษา การฝึกอบรม สัมมนาและดูงานตลอดจนมีความสนใจศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><b>1.2 ด้านความสามารถ</b> โดยมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การสื่อสาร การประสานงานที่ดี การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจใช้ทางเลือกที่สมเหตุสมผล การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้ผู้ร่วมงาน</p> <p><b>1.3 ด้านประสบการณ์</b> โดยสามารถสะสมประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในงานและประยุกต์ใช้ประสบการณ์มาปรับปรุงหรือพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น</p> <p><b>1.4 ด้านคุณลักษณะอื่นที่จำเป็น</b> โดยมีความริเริ่มหรือมีวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำ มีความเสียสละ มีความพร้อมรับผิดชอบ มีความเป็นธรรม มีความประพฤติอยู่ในกรอบแห่งวินัยและจรรยาบรรณ</p>	<p>15</p> <p>15</p> <p>15</p> <p>15</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p><b>2. ความพร้อมด้านผลงานและการเข้าสู่ตำแหน่ง (40 คะแนน)</b></p> <p><b>2.1 ด้านผลงาน</b> โดยมีผลการปฏิบัติงานที่ดีเป็นผลสำเร็จต่อเป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานหรือเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางราชการหรือเป็นประโยชน์ต่อประชาชน</p> <p><b>2.2 การพัฒนางาน</b> โดยมีแนวคิดหรือข้อเสนอการพัฒนางานที่ดีและสร้างสรรค์ ซึ่งมีแนวโน้มในการนำไปปฏิบัติจริงได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง</p>	<p>20</p> <p>20</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>
<b>รวม</b>	<b>100</b>	.....

**ตอนที่ 2** สรุปผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา

**ระดับที่ 1** ความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต้น

( ) ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนเฉลี่ยทุกตัวชี้วัด ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60)

( ) ไม่ผ่านการประเมิน

ระบุเหตุผลและข้อที่ควรแก้ไข.....

.....  
.....  
.....  
.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

**ระดับที่ 1** ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ

( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

( ) มีความเห็นแตกต่างในแต่ละรายการ ดังนี้.....

.....  
.....  
.....  
.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

แบบสรุปประวัติผู้สมัครเข้ารับการประเมินผลงาน  
ตำแหน่ง..... ระดับ.....

ข้อมูลส่วนบุคคล

1. ชื่อ-สกุล (ผู้ขอเข้ารับการประเมิน).....

2. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน)

ตำแหน่ง.....ระดับ..... ตำแหน่งเลขที่.....

กอง/ศูนย์/กลุ่ม..... อัตราเงินเดือนปัจจุบัน..... บาท

3. การเลื่อนเงินเดือนย้อนหลัง

ปีงบประมาณ 2556		ปีงบประมาณ 2557		ปีงบประมาณ 2558		ปีงบประมาณ 2559	
1 เม.ย. 56	1 ต.ค. 56	1 เม.ย. 57	1 ต.ค. 57	1 เม.ย. 58	1 ต.ค. 58	1 เม.ย. 59	1 ต.ค. 59

4. ประวัติส่วนตัว

เกิดเมื่อวันที่..... อายุราชการ..... ปี..... เดือน.....

5. ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิและสาขาวิชาเอก..... ปีที่สำเร็จ..... สถาบัน.....

6. ประวัติการรับราชการ

วัน/เดือน/ปี..... ตำแหน่ง..... อัตราเงินเดือน (บาท)..... สังกัด.....

7. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

ปี..... ระยะเวลา..... หลักสูตร..... สถาบัน.....

8. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรบ้างที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น)

9. หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน

10. ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่สำคัญย้อนหลัง 3 ปี

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

1. ชื่อผลงาน.....
2. ระยะเวลาที่ดำเนินการ.....
3. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ
  - 1.....
  - 2.....
  - 3.....
  - 4.....
4. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ.....  
.....  
.....  
.....  
.....
5. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)
  - 1..... สักส่วนของผลงาน.....
  - 2..... สักส่วนของผลงาน.....
  - 3..... สักส่วนของผลงาน.....
6. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสักส่วนของผลงาน)  
.....  
.....  
.....
7. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ).....  
.....  
.....
8. การนำไปใช้ประโยชน์.....  
.....  
.....

9. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค.....

.....  
.....

10. ข้อเสนอแนะ.....

.....  
.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....  
(.....)  
ผู้เสนอผลงาน  
...../...../.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับ  
ความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....  
(.....)  
ผู้ร่วมดำเนินการ  
...../...../.....

ลงชื่อ.....  
(.....)  
ผู้ร่วมดำเนินการ  
...../...../.....

ลงชื่อ.....  
(.....)  
ผู้ร่วมดำเนินการ  
...../...../.....

ลงชื่อ.....  
(.....)  
ผู้ร่วมดำเนินการ  
...../...../.....

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....  
(.....)  
ตำแหน่ง.....  
...../...../.....

ลงชื่อ.....  
(.....)  
ผู้อำนวยการสำนัก/กอง.....  
...../...../.....

(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ)

หมายเหตุ หากผลงานมีลักษณะเฉพาะ เช่น แผ่นพับ หนังสือ แลบบันทึกลงเสียงฯลฯ ผู้เสนอผลงาน  
อาจส่งผลงานจริงประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการก็ได้



(เอกสารแนบท้ายหมายเลข 4)

ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ของ.....

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....

สำนัก/กอง.....

เรื่อง.....

หลักการและเหตุผล.....

.....  
.....  
.....

บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ.....

.....  
.....  
.....

ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....

.....  
.....  
.....

ตัวชี้วัดความสำเร็จ.....

.....  
.....  
.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เสนอแนวคิด

...../...../.....

## แบบประเมินผลงานและข้อเสนอการพัฒนางาน

ชื่อ - สกุลของผู้ขอรับการประเมิน.....

ตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน..... เลขที่ตำแหน่ง.....

ส่วนราชการ.....

ชื่อผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน

ส่วนที่ 1 ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง.....

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น  
เรื่อง.....

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนประเมิน
1. ขอบเขตของผลงาน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน และหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและเป็นผลงานในระดับตำแหน่งที่กำหนด โดยผู้จัดทำผลงาน ผลิตผลงานในสัดส่วนที่เหมาะสม	10	.....
2. คุณภาพของผลงาน โดยพิจารณาจากความทันสมัย ทันเหตุการณ์ ประเภท ชนิด หรือลักษณะของผลงาน ตลอดจนประสิทธิภาพของผลงาน เช่น ความทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทั้งทางเทคนิควิธีการหรือหลักวิชาการช่วยให้ประหยัดทรัพยากร มีความเป็นมาตรฐานหรือใช้เป็นแบบอย่างได้หรือผลงานเป็นที่ยอมรับในลักษณะงานนั้น ๆ	20	.....
3. ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน โดยพิจารณาจากการใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักการบริหารในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยาก ตามระดับที่กำหนด และจำเป็นจะต้องมีการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานที่ปฏิบัติด้วยตนเองได้ ในระดับและปริมาณตามตำแหน่งที่ขอประเมิน	20	.....
4. ความรู้ ความชำนาญ และการใช้ประสบการณ์ โดยพิจารณาจากการใช้ความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ที่สะสมเฉพาะบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้ และแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาหรือการประยุกต์ใช้ที่เหมาะสม	15	.....
5. ประโยชน์ของผลงาน โดยพิจารณาจากการนำผลงานไปใช้ประโยชน์โดยตรงหรือนำไปประยุกต์ใช้หรือเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการหรือแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน หรือเป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน	20	.....
6. ข้อเสนอหรือแนวคิดการพัฒนางาน โดยพิจารณาจากข้อเสนอ หรือแนวคิดหรือแผนงานในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานที่จะทำในอนาคต สำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ซึ่งต้องมีแนวโน้มที่จะสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	15	.....
คะแนนรวม	100	.....

ความเห็นในการพิจารณาของกรรมการ.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**สรุปผลการประเมิน**

- (     ) ผ่านการประเมิน
- (     ) ไม่ผ่านการประเมิน

(ลงชื่อ).....  
(.....)

ประธานกรรมการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

## แบบประเมินผลงานและข้อเสนอการพัฒนางาน

ชื่อ - สกุลของผู้ขอรับการประเมิน.....

ตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน..... เลขที่ตำแหน่ง.....

ส่วนราชการ.....

ชื่อผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน

ส่วนที่ 1 ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง.....

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น  
เรื่อง.....

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนน ประเมิน
1. ขอบเขตของผลงาน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน และหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและเป็นผลงานในระดับตำแหน่งที่กำหนด โดยผู้จัดทำผลงาน ผลิตผลงานในสัดส่วนที่เหมาะสม	10	.....
2. คุณภาพของผลงาน โดยพิจารณาจากความทันสมัย ทันเหตุการณ์ ประเภท ชนิด หรือลักษณะของผลงาน ตลอดจนประสิทธิภาพของผลงาน เช่น ความทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทั้งทางเทคนิควิธีการหรือหลักวิชาการช่วยให้ประหยัดทรัพยากร มีความเป็นมาตรฐานหรือใช้เป็นแบบอย่างได้หรือผลงานเป็นที่ยอมรับในลักษณะงานนั้น ๆ	20	.....
3. ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน โดยพิจารณาจากการใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักการบริหารในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยาก ตามระดับที่กำหนด และจำเป็นจะต้องมีการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานที่ปฏิบัติด้วยตนเองได้ ในระดับและปริมาณตามตำแหน่งที่ขอประเมิน	20	.....
4. ความรู้ ความชำนาญ และการใช้ประสบการณ์ โดยพิจารณาจากการใช้ความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ที่สะสมเฉพาะบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้ และแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาหรือการประยุกต์ใช้ที่เหมาะสม	15	.....
5. ประโยชน์ของผลงาน โดยพิจารณาจากการนำผลงานไปใช้ประโยชน์โดยตรงหรือนำไปประยุกต์ใช้หรือเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการหรือแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน หรือเป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน	20	.....
6. ข้อเสนอหรือแนวคิดการพัฒนางาน โดยพิจารณาจากข้อเสนอ หรือแนวคิดหรือแผนงานในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานที่จะทำในอนาคต สำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ซึ่งต้องมีแนวโน้มที่จะสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	15	.....
<b>คะแนนรวม</b>	<b>100</b>	.....

/ความเห็น.....

ความเห็นในการพิจารณาของกรรมการ.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**สรุปผลการประเมิน**

- (     ) ผ่านการประเมิน
- (     ) ไม่ผ่านการประเมิน

(ลงชื่อ).....  
(.....)

กรรมการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....