

กฎ ก.พ. และหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ.
เกี่ยวกับการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตำแหน่งประเภทวิชาการ

กฎ ก.พ. และหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ.
เกี่ยวกับการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือน
สามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ
ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการ
พลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท
วิชาการ

๔. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน
๒๕๖๔ เรื่อง แก้ไขและซักซ้อมหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือ
การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป
ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ



กฎ ก.พ.

ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ
ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม

พ.ศ. ๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๕) และมาตรา ๖๓ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ. โดยอนุมัติคณะรัฐมนตรี จึงออกกฎ ก.พ. ไว้
ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันถัดจากวันประกาศ
ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในกฎ ก.พ. นี้

“ย้าย” หมายความว่า การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ตำแหน่งหนึ่งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการตำแหน่งอื่นในกรมเดียวกัน หรือการแต่งตั้งข้าราชการ
พลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอื่นให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในกรมเดียวกัน

“โอน” หมายความว่า การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ตำแหน่งหนึ่งให้ไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการตำแหน่งอื่นต่างกระทรวงหรือกรม หรือการแต่งตั้ง
ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอื่นให้ไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการต่างกระทรวง
หรือกรม

“เลื่อน” หมายความว่า การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ในระดับที่สูงกว่าเดิม

“ระดับที่ต่ำกว่าเดิม” หมายความว่า รวมถึง ตำแหน่งในประเภทและระดับที่กำหนดไว้ใน
กฎ ก.พ. นี้ ว่าการย้ายหรือโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับดังกล่าว จะต้องได้รับความ
ยินยอมจากผู้ที่ย้ายหรือโอน หรือตำแหน่งในประเภทและระดับที่ ก.พ. กำหนดไว้ตามข้อ ๖

“ตำแหน่งระดับควบ” หมายความว่า ตำแหน่งประเภทวิชาการที่ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดให้เป็นตำแหน่งที่สามารถปรับให้เป็นตำแหน่งที่มีระดับสูงขึ้นหรือต่ำลงภายในกรอบระดับ ตำแหน่งที่กำหนดได้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๔๗

ข้อ ๓ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไปแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งใด ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรม ลักษณะของงานในตำแหน่งนั้น ผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ตลอดจน ศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นั้น

ข้อ ๔ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญตามกฎหมาย ก.พ. นี้ จะกระทำได้อต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้น เว้นแต่เป็นกรณีตามมาตรา ๖๒ วรรคสอง

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ของทางราชการ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี โดยความเห็นชอบจาก ก.พ. อาจเลือกเอาตำแหน่งบางประเภทหรือบางระดับ หรือกำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติมจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการเพื่อเป็นคุณสมบัติ สำหรับผู้มีสิทธิได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการที่ให้ดำเนินการโดยการคัดเลือก เป็นกรณี ๆ ไปก็ได้

ในกรณีที่เป็นการเลื่อนตามหมวด ๓ นอกจากจะต้องมีคุณสมบัติตามวรรคหนึ่งแล้ว การกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการศึกษาเลื่อนมีคุณสมบัติเพิ่มเติม อาจทำได้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๕ เพื่อประโยชน์ในการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดกลุ่มตำแหน่ง โดยคำนึงถึงลักษณะงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๖ การย้ายหรือโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม จะกระทำได้อต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ถูกย้ายหรือโอนนั้น

การให้ความยินยอมตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญที่ถูกย้ายหรือโอนตามวรรคหนึ่ง ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับเดียวกับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมก่อนมีการย้าย หรือโอนตามวรรคหนึ่ง ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

ข้อ ๗ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษที่ไม่อาจดำเนินการตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ. นี้ การจะดำเนินการประการใด ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

หมวด ๑
การย้าย

ข้อ ๘ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกัน ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะต้องพิจารณาดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

(๒) การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๒๔ แล้ว

(๓) การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๒๕ แล้ว

ข้อ ๙ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ต่ำกว่าเดิมไม่ว่าจะเป็นสายงานเดียวกันหรือต่างสายงาน ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นได้ให้ความยินยอมแล้ว โดยให้ดำเนินการตามข้อ ๘ (๑) (๒) หรือ (๓) โดยอนุโลม

ข้อ ๑๐ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้ดำเนินการตามข้อ ๘ (๑) (๒) หรือ (๓) หรือข้อ ๙ โดยอนุโลม

การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๒๖ แล้ว

ข้อ ๑๑ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กระทำได้เฉพาะการย้ายมาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการเท่านั้น โดยผู้มีอำนาจสั่งบรรจุอาจดำเนินการได้ในกรณี ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้นั้นเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๕๓ และถึงลำดับที่ที่จะบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้นได้

(๒) ผู้นั้นได้รับการคัดเลือกเข้ารับราชการในกรณีที่มีเหตุพิเศษในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๕๕

(๓) กรณีอื่นที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษตามที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๑๒ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือประเภทบริหาร มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กระทำได้เฉพาะผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะต้องพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) การย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้ดำเนินการตามข้อ ๘ (๑) (๒) หรือ (๓) หรือข้อ ๙ โดยอนุโลม

(๒) การย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๒๖ แล้ว

หมวด ๒

การโอน

ข้อ ๑๓ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในกระทรวงหรือกรมอื่น จะดำเนินการได้ต่อเมื่อกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอนประสงค์จะรับโอนผู้นั้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอนนั้น เว้นแต่กระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ได้ข้อยกข้อยตามข้อ ๑๔ หรือกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ไม่ให้ความยินยอมตามข้อ ๑๕

ในกรณีที่พ้นกำหนดเวลาที่กระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ได้ข้อยกข้อยการโอนตามข้อ ๑๔ หรือพ้นกำหนดเวลาที่จะต้องให้กระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ให้ความยินยอมตามข้อ ๑๕ แล้ว ถ้าผู้นั้นยังประสงค์จะโอนและกระทรวงหรือกรมที่รับโอนยังประสงค์จะรับโอนผู้นั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการโอนตามกฎหมาย ก.พ. นี้

ข้อ ๑๔ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในกระทรวงหรือกรมอื่น ถ้ามิใช่กรณีตามข้อ ๑๕ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่อาจข้อยกข้อยได้เมื่อเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ โดยให้ข้อยกข้อยได้ไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันที่กระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ได้รับทราบ แต่ถ้าเป็นการโอนในกรณีดังต่อไปนี้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่จะข้อยกข้อยมิได้

(๑) การโอนผู้สอบแข่งขันได้และถึงลำดับที่ที่จะบรรจุตามมาตรา ๕๓

(๒) การโอนผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับราชการในกรณีที่มีเหตุพิเศษ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๕๕ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมที่จัดให้มีการคัดเลือกตามมาตรา ๕๕ นั้น

(๓) การโอนผู้ได้รับการเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ วรรคสอง หรือข้อ ๒๒ (๒)

(๔) การโอนในกรณีอื่นที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษ ตามที่ ก.พ. กำหนด

การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุไม่อาจบังคับได้ตาม (๑) (๒) (๓) หรือ (๔) ถ้าเป็นกรณีตามข้อ ๑๕ จะโอนผู้นั้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมอื่นได้ ต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ หรือได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ตามข้อ ๑๕ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๕ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้อยู่ระหว่างปฏิบัติราชการชดใช้ทุนตามข้อผูกพัน ที่มีอยู่กับกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมอื่น จะต้องได้รับความยินยอมจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่จะให้ความยินยอมได้ต่อเมื่อผู้นั้นได้ปฏิบัติราชการเพื่อชดใช้ทุน แก่กระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ไม่น้อยกว่าเวลาและตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดแล้ว

ในกรณีที่เมื่ออาจให้ความยินยอมได้เนื่องจากไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดตามวรรคหนึ่ง ถ้ามีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ อาจให้ความยินยอมภายใต้เวลาหรือเงื่อนไขที่แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่งได้ โดยต้องได้รับอนุมัติจาก ก.พ. เป็นราย ๆ ไป

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษ ก.พ. อาจกำหนดให้การโอนบางกรณีต้องได้รับความยินยอมจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ก่อนก็ได้

ข้อ ๑๖ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๕๕ หรือมาตรา ๕๖ ถ้า ก.พ. กำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการโอนไว้ จะโอนผู้ได้รับบรรจุผู้นั้นได้ต่อเมื่อเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดนั้นแล้ว

ข้อ ๑๗ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกัน ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอน จะต้องพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) การโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอน

(๒) การโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอนจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๒๔ แล้ว

(๓) การโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอนจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๒๕ แล้ว

ข้อ ๑๘ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ต่ำกว่าเดิมไม่ว่าจะเป็นสายงานเดียวกันหรือต่างสายงาน ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอนจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นได้ให้ความยินยอมแล้ว โดยให้ดำเนินการตามข้อ ๑๗ (๑) (๒) หรือ (๓) โดยอนุโลม

ข้อ ๑๙ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่สูงกว่าเดิม ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอนจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๒๖ แล้ว

ข้อ ๒๐ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้ดำเนินการตามข้อ ๑๗ (๑) (๒) หรือ (๓) หรือข้อ ๑๘ โดยอนุโลม

การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอนจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๒๖ แล้ว

ข้อ ๒๑ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กระทำได้เฉพาะการโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการเท่านั้น โดยผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอน อาจดำเนินการได้ในกรณี ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้นั้นเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๕๓ และถึงลำดับที่ที่จะบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้นได้

(๒) ผู้นั้นได้รับการคัดเลือกเข้ารับราชการในกรณีที่มีเหตุพิเศษในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๕๕

(๓) กรณีอื่นที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษตามที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๒๒ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือประเภทบริหาร มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กระทำได้เฉพาะผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ มาก่อน และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอน จะต้องพิจารณาดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) การโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิม ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้ดำเนินการตามข้อ ๑๗ (๑) (๒) หรือ (๓) หรือข้อ ๑๘ โดยอนุโลม

(๒) การโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิม ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอน จะดำเนินการได้ ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๒๖ แล้ว

หมวด ๓

การเลื่อน

ข้อ ๒๓ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นดำรงอยู่ ให้เลื่อนได้ไม่เกินหนึ่งระดับ โดยให้ดำเนินการ ตามที่กำหนดในหมวด ๔ การดำเนินการเพื่อย้าย โอน หรือเลื่อน

หมวด ๔

การดำเนินการเพื่อย้าย โอน หรือเลื่อน

ข้อ ๒๔ การย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการในระดับเดียวกัน ตามข้อ ๘ (๒) และข้อ ๑๗ (๒) ให้ดำเนินการโดยการประเมินผล การปฏิบัติงาน การประเมินผลงาน การสอบข้อเขียน หรือวิธีการอื่น ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๒๕ การย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตามข้อ ๘ (๓) และข้อ ๑๗ (๓) ให้ดำเนินการโดยการประเมินซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูง เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้ คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคลและประเมินผลงาน การประเมินผลงาน จะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่ ก.พ. กำหนด

การย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ตามข้อ ๘ (๓) และข้อ ๑๗ (๓) ให้ดำเนินการโดยการประเมิน ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่า ผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมาก

เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งเป็นผู้ประเมินบุคคล และคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้งเป็นผู้ประเมินผลงาน การประเมินผลงานจะดำเนินการได้ ต่อเมื่อผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

การย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ตามข้อ ๘ (๓) และข้อ ๑๗ (๓) ให้ดำเนินการโดยการประเมิน ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้งเป็นผู้ประเมินบุคคลและ ก.พ. เป็นผู้ประเมินผลงาน การประเมินผลงานจะดำเนินการได้ ต่อเมื่อผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๒๖ การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ตามข้อ ๑๐ วรรคสอง ข้อ ๑๒ (๒) ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ วรรคสอง หรือ ข้อ ๒๒ (๒) และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ดำเนินการโดยการประเมิน ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์ เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการ โดยให้ประเมินบุคคลและประเมินผลงานโดยคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง การประเมินผลงานจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมินผลงานแล้ว ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ตามข้อ ๑๐ วรรคสอง ข้อ ๑๒ (๒) ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ วรรคสอง หรือ ข้อ ๒๒ (๒) และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการโดยการประเมิน ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูง เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยให้ประเมินบุคคลและประเมินผลงานโดยคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง การประเมินผลงานจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมินผลงานแล้ว ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ตามข้อ ๑๐ วรรคสอง ข้อ ๑๒ (๒) ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ วรรคสอง หรือข้อ ๒๒ (๒) และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้ดำเนินการโดยการประเมิน ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมาก เหมาะสม

กับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ โดยให้คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งเป็นผู้ประเมินบุคคลและคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้งเป็นผู้ประเมินผลงาน การประเมินผลงานจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมินผลงานแล้ว ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ตามข้อ ๑๐ วรรคสอง ข้อ ๑๒ (๒) ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ วรรคสอง หรือข้อ ๒๒ (๒) และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ ให้ดำเนินการโดยการประเมิน ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เหมาะสมกับตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ โดยให้คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้งเป็นผู้ประเมินบุคคล และ ก.พ. เป็นผู้ประเมินผลงาน การประเมินผลงานจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมินผลงานแล้ว ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าตำแหน่งที่ผู้นั้นครองอยู่เป็นตำแหน่งระดับควบ และเป็นการเลื่อนผู้นั้นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นเองในระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ การประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง วรรคสอง หรือวรรคสาม แล้วแต่กรณี แต่ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเป็นผู้ประเมินบุคคล

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๗ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ที่ได้เริ่มดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ใช้อยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขนั้นจนแล้วเสร็จ

ข้อ ๒๘ ในระหว่างที่ยังมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามกฎหมาย ก.พ. นี้ให้นำหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ใช้อยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ ไปใช้บังคับไปพลางก่อนเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎ ก.พ. นี้ จนกว่าจะมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามกฎหมาย ก.พ. นี้

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

วิษณุ เครืองาม

ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.พ. ฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติว่าการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.พ. นี้



ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

เรียน (เวียนกระทรวง กรม จังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ตามที่กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ แล้ว รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ทั้งนี้ ได้แจ้งกรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(หม่อมหลวงพัชรภากร เทวกุล)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๗๐๑ - ๖๗๔๔

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๐๓

ประเภทวิชาการ



<http://bit.ly/v14-2564>

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔)

ตามที่กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังนี้

๑. การย้าย แบ่งเป็น ๔ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑. การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน ตามข้อ ๘ (๒) ประกอบกับข้อ ๒๔ ของกฎ ก.พ.ฯ

ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาและดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ดังนี้

๑.๑ ให้พิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย ผลการปฏิบัติราชการ

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๑.๒ ให้ดำเนินการโดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลงาน การสอบข้อเขียน หรือวิธีการอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม

ทั้งนี้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุอาจแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการตามข้อ ๑.๑ และข้อ ๑.๒ แทนก็ได้

๒. การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน ตามข้อ ๘ (๓) ประกอบกับข้อ ๒๕ ของกฎ ก.พ.ฯ

ให้ดำเนินการประเมินบุคคลและประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังนี้

๒.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

บุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับทรงคุณวุฒิ

(๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุณวุฒิ หรือการอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

(๓) มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล สำหรับการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่างๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดดังนี้

คุณวุฒิ	ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		๖ ปี	๑๐ ปี	๑๓ ปี	๑๕ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*		๕ ปี	๙ ปี	๑๒ ปี	๑๔ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*		๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี	๑๓ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า		๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี	๑๓ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิบัตร หรือหนังสืออนุมัติบัตร		๒ ปี	๖ ปี	๙ ปี	๑๑ ปี

* หมายถึง คุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

(๓.๑) การนับระยะเวลาเกื้อกูล

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

(๓.๑.๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำวินิจฉัยถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมาใช้นั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

(๓.๑.๑.๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

(๓.๑.๑.๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๓.๑.๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา

(๓.๒) การย้ายไปดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ อ.ก.พ. กรม อาจพิจารณากำหนดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งตามคุณวุฒิของคุณบุคคล และระดับตำแหน่งที่แต่งตั้งเป็นอย่างอื่นก็ได้ ตามความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

(๔) อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง โดยความเห็นชอบจาก ก.พ. อาจกำหนดให้ผู้เข้ารับการประเมิน ต้องมีคุณสมบัติเพิ่มเติมที่จำเป็นกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งด้วยก็ได้

๒.๒ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ

(๑) ให้ อ.ก.พ. กรม ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการประเมิน ดังนี้

(๑.๑) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

(๑.๑.๑) กำหนดองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

ก. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

ข. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ค. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

(๑.๑.๒) กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในแต่ละระดับ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบข้างต้น ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม

(๑.๒) กำหนดเกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคลเพื่อย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในแต่ละระดับ ในการกำหนดเกณฑ์การตัดสิน อ.ก.พ. กรม อาจกำหนดน้ำหนักคะแนน ในแต่ละองค์ประกอบ หรืออาจมอบหมายให้คณะกรรมการประเมินบุคคล เป็นผู้กำหนดแทนก็ได้

(๑.๓) จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน

(๑.๔) กำหนดให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

(๑.๕) วินิจฉัยปัญหา ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล

(๑.๖) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

(๒) ให้ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน ประกอบด้วย

(๒.๑) ประธานกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ ระดับสูง

(๒.๒) กรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินสี่คนซึ่งแต่งตั้งจาก

ก. ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นขึ้นไป และ

ข. ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่จะย้ายและอยู่ในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะย้าย จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน

ให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ และอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในสังกัดส่วนราชการเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

ทั้งนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานอาจแต่งตั้งได้หลายคณะตามความจำเป็นและความเหมาะสม

(๓) ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๓.๑) ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด ในกรณีที่ อ.ก.พ. กรม กำหนดคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาคุณสมบัติ ของบุคคลในเรื่องดังกล่าวด้วย

(๓.๒) ประเมินผลงาน ให้กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยให้พิจารณาจากผลงานที่ผ่านมาซึ่งเป็นการสรุปสาระสำคัญ ขั้นตอน ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่เพียงพอที่จะแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ที่จะปฏิบัติในตำแหน่งที่จะย้ายได้ หรืออาจกำหนดให้ส่งรายละเอียดของผลงานดังกล่าวก็ได้

(๓.๓) รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลและผลงานตำแหน่งละหนึ่งคน พร้อมทั้งเหตุผล ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการต่อไป ในกรณีที่ผลงานไม่ผ่านการประเมิน ให้แจ้งผู้นั้นทราบด้วย

ในการดำเนินการประเมินบุคคลและผลงาน ให้กรมเจ้าสังกัดจัดเก็บรักษา เอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นโดยผู้ขอประเมิน หรือส่วนราชการเพื่อประโยชน์ในการติดตามและตรวจสอบ

๒.๓ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อการย้ายไป แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

ให้ อ.ก.พ. กรม ดำเนินการตามข้อ ๒.๒ โดยอนุโลม

๒.๔ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อการย้ายไป แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

ก. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล

(๑) ให้ อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล ดังนี้

(๑.๑) กำหนดองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

ก. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และ ประวัติทางวินัย

ข. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ค. องค์ประกอบอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

(๑.๒) กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อย้ายไปดำรงตำแหน่งระดับ เชี่ยวชาญ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบข้างต้น ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เหมาะสม

(๑.๓) กำหนดเกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคลเพื่อย้ายไปดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ในการกำหนดเกณฑ์การตัดสิน อ.ก.พ. กรม อาจกำหนดน้ำหนักคะแนน ในแต่ละองค์ประกอบ หรืออาจมอบหมายให้คณะกรรมการประเมินบุคคล เป็นผู้กำหนดแทนก็ได้

(๑.๔) จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน

(๑.๕) กำหนดให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

(๑.๖) วินิจฉัยปัญหา ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล

(๑.๗) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

(๒) ให้ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล ประกอบด้วย

(๒.๑) ประธานกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ

(๒.๒) กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการระดับสูง หรือประเภทวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน

ให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ หรือประเภททั่วไปไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ เป็นเลขานุการ และอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

(๓) ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๓.๑) ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด

(๓.๒) พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

(๓.๓) รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลตำแหน่งละหนึ่งคนพร้อมทั้งเหตุผล ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการต่อไป ในกรณีที่ไม่ผ่านการประเมินบุคคลให้รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งเหตุผล ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการแจ้งผู้นั้นทราบด้วย

(๓.๔) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. กรม มอบหมาย

ทั้งนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลอาจแต่งตั้งได้หลายคณะตามความจำเป็นและความเหมาะสม

ข. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลงาน

(๑) ให้ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ประกอบด้วย

(๑.๑) ประธานกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลในบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ. กำหนด หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสาขาวิชาชีพหรือสายงานนั้น ๆ

(๑.๒) กรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คนแต่ไม่เกิน ๔ คน ซึ่งแต่งตั้งจาก

ก. ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ที่อยู่ในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะย้ายหรือโอนไม่ต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญ และ

ข. ผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลในบัญชีรายชื่อที่ ก.พ. กำหนด หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสาขาวิชาชีพหรือสายงานนั้น ๆ อย่างน้อย ๑ คน

ให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ เป็นเลขานุการ และอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

(๒) ให้คณะกรรมการประเมินผลงาน มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๒.๑) ดำเนินการประเมินผลงาน ตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานในเรื่องการเลื่อน โดยให้กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

(๒.๒) วินิจฉัยกรณีมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงาน ในกรณีมีปัญหาหรือมีข้อสงสัยเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมิน คณะกรรมการประเมินผลงานอาจให้ผู้ขอรับการประเมินมาชี้แจงรายละเอียดของผลงานดังกล่าวเพิ่มเติมได้ หรืออาจขอรายละเอียดของผลงานเพิ่มเติมจากผู้ขอรับการประเมินก็ได้

(๒.๓) รายงานผลการพิจารณาประเมินผลงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการต่อไป ในกรณีที่ผลงานไม่ผ่านการประเมินให้แจ้งผู้นั้นทราบด้วย

(๒.๔) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง มอบหมาย

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี โดยอาจแต่งตั้งได้หลายคณะตามความจำเป็นและความเหมาะสม

(๓) กำหนดให้มีการตรวจสอบการประเมินผลงาน

ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบหรือมีผู้ทักท้วง และได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ

เกี่ยวกับ การจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการดังนี้

- (๓.๑) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน
- (๓.๒) ในกรณีที่ผ่านมาการประเมินผลงาน ให้ยกเลิกการประเมินผลงาน
- (๓.๓) ในกรณีที่มีคำสั่งย้ายโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิก

คำสั่งย้ายข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้นั้น และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี

ในการดำเนินการประเมินผลงาน ให้กระทรวงเจ้าสังกัดจัดเก็บรักษา เอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นโดยผู้ขอประเมิน หรือส่วนราชการ เพื่อประโยชน์ในการติดตามและตรวจสอบ

๒.๕ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ

ก. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล

(๑) ให้ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

(๑.๑) กำหนดองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

ก. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

ข. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ค. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

(๑.๒) กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อย้ายไปดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบข้างต้น ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม

(๑.๓) กำหนดเกณฑ์การตัดสินใจในการประเมินบุคคลเพื่อย้ายไปดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ ในการกำหนดเกณฑ์การตัดสินใจ อ.ก.พ. กระทรวง อาจกำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ หรืออาจมอบหมายให้คณะกรรมการประเมินบุคคล เป็นผู้กำหนดแทนก็ได้

(๑.๔) จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสินใจให้ทราบโดยทั่วกัน

(๑.๕) กำหนดให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

(๑.๖) วินิจฉัยกรณีมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล

(๑.๗) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

(๒) ให้ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล เพื่อย้ายไปดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

(๒.๑) ประธานกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง

(๒.๒) กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง หรือประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน

ให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงนั้น ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป เป็นเลขานุการ ทั้งนี้ อาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในสังกัดกรมของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

(๓) ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๓.๑) ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนด

(๓.๒) พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

(๓.๓) รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลตำแหน่งละ ๑ คน พร้อมทั้งเหตุผล ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการต่อไป ในกรณีที่ไม่ผ่านการประเมินบุคคลให้รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งเหตุผล ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการแจ้งผู้นั้นทราบด้วย

(๓.๔) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง มอบหมาย

ทั้งนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลอาจแต่งตั้งได้หลายคณะ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

ข. การประเมินผลงาน

ในการประเมินผลงานให้กระทำต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยให้กระทรวงส่งคำขอประเมินผลงานพร้อมทั้งเอกสารหรือหลักฐานต่างๆ ได้แก่

แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล และแบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน พร้อมทั้งเอกสารหรือหลักฐานของผลงานไปให้ ก.พ. พิจารณา

ในการดำเนินการประเมินบุคคลและผลงานในทุกๆระดับให้กรมหรือกระทรวงเจ้าสังกัดจัดเก็บรักษาเอกสารต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นโดยผู้ขอรับการประเมินหรือส่วนราชการเพื่อประโยชน์ในการติดตามและตรวจสอบ

๓. การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ต่ำกว่าเดิมไม่ว่าจะสายงานเดียวกันหรือต่างสายงาน ตามข้อ ๙ ประกอบข้อ ๘ (๑) (๒) หรือ (๓) ของกฎ ก.พ.ฯ โดยอนุโลม

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในแต่ละระดับ ตามข้อ ๑ และข้อ ๒ (๒.๑ - ๒.๔) ในระดับเชี่ยวชาญลงมา แล้วแต่กรณี และจะกระทำได้อต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น

กรณีที่ ๒ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑. การย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงาน ซึ่งเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่ ตามข้อ ๑๐ วรรคแรก ประกอบข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ ของกฎ ก.พ.ฯ

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในกรณีที่ ๑ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในแต่ละระดับ แล้วแต่กรณี โดยอนุโลม

๒. การย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามข้อ ๑๐ วรรคสอง ประกอบข้อ ๒๖ ของ กฎ ก.พ.ฯ

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตาม ๓. การเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในแต่ละระดับ โดยอนุโลม

กรณีที่ ๓ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษ ตามข้อ ๑๑ (๓) ของ กฎ ก.พ.ฯ

ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ จะย้ายผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไป เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการได้ เฉพาะกรณีที่ส่วนราชการไม่ได้จัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ หรือไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่เป็นบัญชีรวม โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

๑. ผู้ขึ้นต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้โดยขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการอื่น หรือเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่เป็นบัญชีร่วมในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ในสายงานที่จะย้าย โดยไม่ต้องถึงลำดับที่ที่จะบรรจุและแต่งตั้ง และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นยังไม่ถูกยกเลิก

๒. ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑ ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสองคน ซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญที่เกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะย้าย

๓. ให้คณะกรรมการคัดเลือก มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑) ดำเนินการคัดเลือก โดยวิธีการสัมภาษณ์ การสอบข้อเขียน การสอบปฏิบัติ หรือวิธีการอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม

(๒) กำหนดเกณฑ์การตัดสิน

(๓) จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน

(๔) คัดเลือกบุคคลตามวิธีการที่กำหนด

(๕) รายงานผลการคัดเลือกบุคคล พร้อมทั้งเหตุผลและความสมควรในการพิจารณาต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อพิจารณาต่อไป

ทั้งนี้ ต้องดำเนินการแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นก่อนบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จะถูกยกเลิก

กรณีที่ ๔ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือประเภทบริหาร ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑. การย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่ ตามข้อ ๑๒ (๑) ประกอบข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ ของกฎ ก.พ.ฯ

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในกรณีที่ ๑ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในแต่ละระดับแล้วแต่กรณี โดยอนุโลม

๒. การย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามข้อ ๑๒ (๒) ประกอบข้อ ๒๖ ของ กฎ ก.พ.ฯ

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตาม ๓. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในแต่ละระดับ โดยอนุโลม

๒. การโอน แบ่งเป็น ๕ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ให้ส่วนราชการที่จะรับโอนดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในกรณีที่ ๑ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในแต่ละระดับ โดยอนุโลม

กรณีที่ ๒ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ให้ส่วนราชการที่จะรับโอนดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในกรณีที่ ๒ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในแต่ละระดับ โดยอนุโลม

กรณีที่ ๓ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ

ให้ส่วนราชการที่จะรับโอนดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในกรณีที่ ๓ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ โดยอนุโลม

กรณีที่ ๔ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือประเภทบริหาร ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ให้ส่วนราชการที่จะรับโอนดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในกรณีที่ ๔ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือประเภทบริหาร มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กระทำได้เฉพาะผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน โดยอนุโลม

กรณีที่ ๕ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้อยู่ระหว่างการปฏิบัติราชการชดใช้ทุน ตามข้อ ๑๕ ของกฎ ก.พ.ฯ

การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้อยู่ระหว่างการปฏิบัติราชการชดใช้ทุนตามข้อผูกพันที่มีอยู่กับกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมอื่น จะต้องได้รับความยินยอมจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่จะให้ความยินยอมได้ต่อเมื่อผู้นั้นได้ปฏิบัติราชการเพื่อชดใช้ทุนแก่กระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ไม่น้อยกว่าเวลาและตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดแล้ว

ทั้งนี้ เมื่อได้รับความยินยอมดังกล่าวข้างต้นแล้ว ให้ดำเนินการโอนข้าราชการผู้นั้นตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในหนังสือฉบับนี้ต่อไป

เมื่อผ่านการประเมินตามขั้นตอนที่กำหนดในกรณีที่ ๑ - ๕ แล้วแต่กรณี ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการที่จะรับโอนดำเนินการแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่กำหนดใน ๔. การแต่งตั้งต่อไป

๓. การเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แบ่งเป็น ๓ กรณี คือ

กรณีที่ ๑ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่

กรณีที่ ๒ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี

กรณีที่ ๓ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปให้ดำเนินการได้ใน ๒ กรณี คือ

(๑) กรณีเกษียณอายุ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกินหกเดือนก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

(๒) กรณีลาออกจากราชการ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่น้อยกว่าวันที่ผู้มีอำนาจได้อนุญาตให้ผู้ครองตำแหน่งนั้นออกจากราชการ

ให้ดำเนินการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

ก. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

๑. การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

๑.๑ ผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคล

(๑) กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนดในการนี้ อ.ก.พ. กรม จะกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายด้วยก็ได้

(๒) กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามกรณีที่ ๒ และกรณีที่ ๓ เป็นตำแหน่งที่นอกเหนือจาก (๑) ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด

๑.๒ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

ให้นำคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลในเรื่องการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับทรงคุณวุฒิ ตามข้อ ๒.๑ (๑) (๒) (๓) (๓.๑) และ (๔) ในเรื่องการย้ายมาใช้โดยอนุโลม

๑.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

ให้ อ.ก.พ. กรม มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดหลักเกณฑ์ และองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

(๑.๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

(๑.๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๑.๓) ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมินและในกรณีทีผลงานนั้น มีผู้ร่วมจัดทำผลงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย

(๑.๔) ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน

(๑.๕) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

(๒) กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในแต่ละระดับ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบตาม (๑) ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีเพิ่มเติมตามที่เห็นว่าเหมาะสม

(๓) กำหนดเกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในแต่ละระดับ ทั้งนี้ อ.ก.พ. กรม อาจกำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ หรืออาจมอบหมายให้คณะกรรมการประเมินบุคคล เป็นผู้กำหนดแทนก็ได้

(๔) จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสิน ให้ทราบโดยทั่วกัน

(๕) จัดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละหนึ่งคน โดยในประกาศให้ระบุชื่อและค่าโครงการผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

(๖) กำหนดให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนา

กลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

(๗) วินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล

(๘) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๑.๔ ให้ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล

(๑) การประเมินบุคคลสำหรับตำแหน่งตามกรณีที่ ๒ และกรณีที่ ๓ ให้ อ.ก.พ. กรม พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลโดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

(๑.๑) คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ประกอบด้วย

(๑.๑.๑) ประธานกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการระดับสูง หรือประเภทวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญ

(๑.๑.๒) กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือประเภทวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน

(๑.๒) คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

(๑.๒.๑) ประธานกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ

(๑.๒.๒) กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการระดับสูง หรือประเภทวิชาการ ไม่ต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน

ให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ หรือประเภททั่วไป ไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญงาน เป็นเลขานุการ โดยอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

ทั้งนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลตามข้อ (๑.๑) และ (๑.๒) อาจแต่งตั้งได้หลายคณะตามความจำเป็นและความเหมาะสม

(๒) ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ตามข้อ (๑.๑) และ (๑.๒) มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๒.๑) ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด

(๒.๒) พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

(๒.๓) รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๒.๔) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. กรม มอบหมาย

๒. การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ

๒.๑ ผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคล

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนด

๒.๒ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

ให้นำคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลในเรื่องการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับทรงคุณวุฒิ ตามข้อ ๒.๑ (๑) (๒) (๓) (๓.๑) และ (๔) ในเรื่องการย้ายมาใช้โดยอนุโลม

๒.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

ให้ อ.ก.พ. กระทรวง มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดหลักเกณฑ์และองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

(๑.๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

(๑.๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๑.๓) เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินและในกรณีที่ผลงานนั้น มีผู้ร่วมจัดทำผลงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย

(๑.๔) ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน

(๑.๕) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

(๒) กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์และองค์ประกอบตาม (๑) ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีเพิ่มเติมตามที่เห็นว่าเหมาะสม

(๓) กำหนดเกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคล โดยในการกำหนดเกณฑ์การตัดสิน อ.ก.พ. กระทรวง อาจกำหนดน้ำหนักคะแนน ในแต่ละองค์ประกอบ หรืออาจมอบหมายให้คณะกรรมการประเมินบุคคล เป็นผู้กำหนดแทนก็ได้

(๔) จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสิน ให้ทราบโดยทั่วกัน

(๕) จัดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละหนึ่งคน โดยในประกาศให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงานรวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงาน ในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

(๖) กำหนดให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบ แล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณา ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนา กลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

(๗) วินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล

(๘) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๒.๔ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล

(๑) การประเมินบุคคลสำหรับตำแหน่งตามกรณีที่ ๒ และกรณีที่ ๓ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลโดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

(๑.๑) ประธานกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรง ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง

(๑.๒) กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทบริหารระดับสูง หรือประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน

ให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกระทรวงนั้น ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ เป็นเลขานุการ โดยอาจแต่งตั้ง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

ทั้งนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล อาจแต่งตั้งได้หลายคณะ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

(๒) ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ตาม (๑) มีหน้าที่และอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๒.๑) ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนด

(๒.๒) พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการ ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงาน ที่จะแต่งตั้ง

(๒.๓) รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งความสมควร และเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๒.๔) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง มอบหมาย

๓. ในการดำเนินการประเมินบุคคล ให้กรมหรือกระทรวงเจ้าสังกัด จัดเก็บรักษาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นโดยผู้ขอประเมิน หรือส่วนราชการ เพื่อประโยชน์ในการติดตามและตรวจสอบ

ข. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานให้กระทำต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงานที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานในแต่ละระดับไว้ ดังต่อไปนี้

๑. การประเมินผลงาน

๑.๑ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการ

๑.๒ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูงเหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

๑.๓ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมากเหมาะสมกับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

๑.๔ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เหมาะสมกับตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ

ทั้งนี้ กรณีผู้ขอประเมินที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณใด ให้ส่งผลงานให้กรม กระทรวง หรือสำนักงาน ก.พ. แล้วแต่กรณี เป็นเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๖ เดือนในปีงบประมาณนั้น

๒. ผลงานที่จะนำมาประเมิน

๒.๑ ผลงาน ควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๒.๒ ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ

ทั้งนี้ ก.พ. หรือ คณะกรรมการประเมินผลงาน อาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๒.๓ จำนวนผลงาน

จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง หรือตามที่คณะกรรมการประเมินผลงาน กำหนด โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ หากไม่สามารถกำหนดเป็นเรื่องได้ ก็อาจกำหนดเป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน โดยอย่างน้อย ๑ เรื่องต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และอีก ๑ เรื่องเป็นข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๒.๔ เงื่อนไขของผลงาน

(๑) เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

(๒) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ หรือเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี หรือ เว้นแต่ ก.พ. หรือ คณะกรรมการประเมินผลงาน จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

(๓) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

(๔) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่าได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วย

(๕) ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงาน จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

(๖) เงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่ ก.พ. หรือ คณะกรรมการประเมินผลงานเห็นควรกำหนดเพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๓. แนวทางการประเมินผลงาน

๓.๑ การประเมินผลงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานที่ ก.พ. กำหนด โดยให้พิจารณาจากองค์ประกอบอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

(๑) ประโยชน์ของผลงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

(๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

(๓) คุณภาพของผลงาน

พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงานและสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้

(๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๓.๒ การเผยแพร่ผลงาน (เฉพาะระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ)

ผลงานที่นำมาเสนอเพื่อเข้ารับการประเมิน อย่างน้อยต้องมีผลงานที่มีการนำไปเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นได้ทราบและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรือ อ้างอิงต่อไปได้ มาแล้ว เช่น เผยแพร่ในหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ของส่วนราชการ หรือผ่านทางโซเชียลมีเดียต่าง ๆ เช่น Youtube หรือเสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการในประเทศหรือต่างประเทศ หรือการบรรยาย หรือตีพิมพ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น วารสาร รายงานประจำปี คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น ยกเว้นลักษณะงานของบางตำแหน่งที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการประเมินผลงาน อาจกำหนดให้ไม่ต้องเผยแพร่ก็ได้

สำหรับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ คณะกรรมการประเมินผลงาน อาจจะกำหนดให้มีการเผยแพร่ผลงานด้วยก็ได้ เช่น เผยแพร่ในเว็บไซต์ของส่วนราชการ เป็นต้น

กรณีมีปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมินอาจเชิญผู้ขอประเมินมาซักถามเพิ่มเติม หรือขอรายละเอียดของผลงานเพิ่มเติมได้อย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่างก็ได้

๔. การดำเนินการประเมินผลงาน

๔.๑ การส่งคำขอประเมินผลงาน

(๑) การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ผู้ขอประเมินส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ ไปยังกรมเพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป ทั้งนี้ ภายในกำหนดเวลาที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด

(๒) การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้กรมเจ้าสังกัดส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ ไปยังกระทรวงเพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป ทั้งนี้ ภายในกำหนดเวลาที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด

(๓) การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ ให้กระทรวงส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ ไปยังสำนักงาน ก.พ. เพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป ทั้งนี้ ภายในกำหนดเวลาที่ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนด

๔.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน

๔.๒.๑ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ อ.ก.พ. กรม พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ดังนี้

(๑) คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ประกอบด้วย

(๑.๑) ประธานกรรมการซึ่งแต่งตั้งจาก

(๑.๑.๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร หรือตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือ

(๑.๑.๒) ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ หรือประเภทวิชาการที่อยู่ในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้งในระดับไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ หรือ

(๑.๑.๓) ผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการที่อยู่ในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ

(๑.๒) กรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คนแต่ไม่เกิน ๔ คน ซึ่งแต่งตั้งจาก

(๑.๒.๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการที่อยู่ในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ และ

(๑.๒.๒) ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสาขาวิชาชีพนั้น

(๒) คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ประกอบด้วย

(๒.๑) ประธานกรรมการซึ่งแต่งตั้งจาก

(๒.๑.๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร หรือตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง หรือ

(๒.๑.๒) ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการระดับสูง หรือประเภทวิชาการที่อยู่ในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญ หรือ

(๒.๑.๓) ผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการที่อยู่ในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญ

(๒.๒) กรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่ไม่เกิน ๔ คน ซึ่งแต่งตั้งจาก

(๒.๒.๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการที่อยู่ในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ และ

(๒.๒.๒) ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสาขาวิชาซีพนั้น

ให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ เป็นเลขานุการ โดยอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

(๓) ให้คณะกรรมการประเมินผลงานตามข้อ (๑) และ (๒) มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

(๓.๑) ดำเนินการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานตามที่ ก.พ. กำหนด ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

(๓.๒) รายงานผลการพิจารณาประเมินผลงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการต่อไป ในกรณีที่ผลงานของผู้ขอประเมินไม่ผ่านการประเมิน ให้แจ้งผู้นั้นทราบด้วย

(๓.๓) วินิจฉัยกรณีมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงาน

(๓.๔) อื่น ๆ ตามที่ อ.ก.พ.กรม มอบหมาย

๔.๒.๒ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

(๑) ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานประกอบด้วย

(๑.๑) ประธานกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลในบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ. กำหนด หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และยอมรับในสาขาวิชาชีพหรือสายงานนั้นๆ

(๑.๒) กรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่ไม่เกิน ๔ คน ซึ่งแต่งตั้งจาก

(๑.๒.๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการที่อยู่ในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญ และ

(๑.๒.๒) ผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลในบัญชีรายชื่อที่ ก.พ. กำหนด หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสาขาวิชาชีพหรือสายงานนั้นๆ จำนวนอย่างน้อย ๑ คน

ให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ เป็นเลขานุการ ทั้งนี้ อาจแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคลในสังกัดกรมของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

(๒) ให้คณะกรรมการประเมินผลงานตามข้อ (๑) มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๒.๑) ดำเนินการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานตามที่ ก.พ. กำหนด ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

(๒.๒) รายงานผลการพิจารณาประเมินผลงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการต่อไป ในกรณีที่ผลงานของผู้ขอประเมินไม่ผ่านการประเมิน ให้แจ้งผู้นั้นทราบด้วย

(๒.๓) วินิจฉัยกรณีมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงาน

(๒.๔) อื่น ๆ ตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง มอบหมาย

ให้คณะกรรมการประเมินผลงานตามข้อ ๔.๒.๑ และ ๔.๒.๒ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี ซึ่งอาจแต่งตั้งได้หลายคณะตามความจำเป็นและความเหมาะสม ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินบุคคลและคณะกรรมการประเมินผลงานต้องไม่เป็นบุคคลคนเดียวกัน เพื่อให้เกิดการถ่วงดุลในการพิจารณาคัดเลือกและการพิจารณาผลงาน เว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นที่ส่วนราชการไม่อาจสรรหาผู้ที่จะมาเป็นกรรมการพิจารณาผลงานได้ จำเป็นต้องให้กรรมการคัดเลือกคนใดคนหนึ่งมาเป็นกรรมการพิจารณาผลงานด้วย ก็ให้ขออนุมัติ ก.พ. เป็นกรณี ๆ ไป

๔.๒.๓ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ

ให้ อ.ก.พ. วิสามัญที่ ก.พ. แต่งตั้งและมอบหมายเป็นผู้พิจารณาประเมินผลงานของผู้ขอประเมิน

๔.๓ การดำเนินการประเมินผลงานให้กรม กระทรวง หรือสำนักงาน ก.พ. แล้วแต่กรณี จัดเก็บรักษาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นโดยผู้ขอประเมิน หรือส่วนราชการ เพื่อประโยชน์ในการติดตามและตรวจสอบ

๔.๔ การตรวจสอบการประเมินผลงาน

๔.๔.๑ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการดังนี้

(๑) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน

(๒) ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน

(๓) ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปีนับตั้งแต่วันที่ถูกดำเนินการตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี หากพบว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

๔.๔.๒ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ

ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ก.พ. จะระงับการประเมินผลงานแล้วให้สำนักงาน ก.พ. แจ้งให้กระทรวง ทราบ

(๒) ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ก.พ. จะยกเลิกผลการประเมิน แล้วให้สำนักงาน ก.พ. แจ้งให้กระทรวงเพื่อระงับการดำเนินการแต่งตั้ง

(๓) ในกรณีที่ได้รับการเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้สำนักงาน ก.พ. โดยความเห็นชอบของ ก.พ. แจ้งกระทรวงเพื่อดำเนินการส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าสองปีนับตั้งแต่วันที่ถูกดำเนินการตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี หากพบว่า ข้อเท็จจริงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการ สอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามความเห็นสมควรต่อไปด้วย

๔. การแต่งตั้ง

เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมเจ้าสังกัด กระทรวงเจ้าสังกัด หรือสำนักงาน ก.พ. แล้วแต่กรณี ได้รับคำขอ ประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้อง แก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖ และที่ นร ๐๕๐๔/ว ๙ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๔๗

๕. ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษที่ไม่อาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่กำหนดไว้นี้ ให้ขอ ก.พ. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป



ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

เรียน (เวียนกระทรวง กรม จังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ) และเอกสารที่เกี่ยวข้อง
 ๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับเชี่ยวชาญ) และเอกสารที่เกี่ยวข้อง
 ๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับทรงคุณวุฒิ) และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ที่ออกตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยในส่วนของแนวทางการประเมินผลงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานที่ ก.พ. กำหนด นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ แล้ว รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ ทั้งนี้ ได้แจ้งกรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

รองเลขาธิการ ก.พ. รักษาราชการแทน

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๗๐๑ - ๖๗๔๗

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๐๓



bit.ly/หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
(ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)

๑. ผลงาน

๑.๑ ผลงาน ควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๑.๒ ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือ การสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๒. จำนวนผลงาน

๒.๑ ผลงาน จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง เรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ โดยอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๒.๒ ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง เป็นข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๓. เงื่อนไขของผลงาน

๓.๑ เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๓.๒ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ หรือ เป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี หรือ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๓.๓ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือ ประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม ของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม ว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๓.๔ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้มีส่วนร่วม ในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วย

๓.๕ ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด หรือเพื่อขอรับ เงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงาน ส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการ ประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๓.๖ เงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานเห็นควรกำหนดเพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๔. แนวทางการประเมินผลงาน

๔.๑ องค์ประกอบในการประเมิน ได้แก่

- ๑) ประโยชน์ของผลงาน
- ๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- ๓) คุณภาพของผลงาน
- ๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๔.๒ การพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ

๑) ประโยชน์ของผลงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับชำนาญการ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่มงาน หรือฝ่ายขึ้นไป

ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป

๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับชำนาญการ มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้ เป็นที่ยอมรับในงานนั้น ๆ ระดับกลุ่มงานหรือฝ่ายขึ้นไป

ระดับชำนาญการพิเศษ มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในส่วนราชการระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป

๓) คุณภาพของผลงาน

พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้น ไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงาน และสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการ ดำเนินการที่ยอมรับได้

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับชำนาญการ มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้หรือดี

ระดับชำนาญการพิเศษ มีคุณภาพของผลงานดีมาก

๔.๓ การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจจะกำหนดให้มีการเผยแพร่ผลงานด้วยก็ได้ เช่น เผยแพร่ในเว็บไซต์ของ ส่วนราชการ เป็นต้น

๔.๔ รูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน

๑) ผลงาน ให้จัดทำสรุปสาระสำคัญของงาน ขั้นตอนการปฏิบัติ ความรู้ความสามารถ แนวคิด หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ที่เกิดจากงานดังกล่าว การวิเคราะห์ความสำเร็จหรือปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน รวมถึงความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

(๑) เรื่องที่นำเสนอ

(๒) ระยะเวลาการดำเนินการ

(๓) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

(๔) สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

(๕) ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

(๖) การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

(๗) ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

(๘) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

(๙) ข้อเสนอแนะ

(๑๐) การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

(๑๑) ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

๒) คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๔.๕ เกณฑ์การตัดสิน

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
๑. ประโยชน์ของผลงาน	๔๐
๒. ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
๓. คุณภาพของผลงาน	๓๐
๔. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ	*
รวม	๑๐๐

* ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานเพิ่มเติมอย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้น จะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงสุด และองค์ประกอบความรู้ฯ และคุณภาพของผลงาน มีคะแนนเท่ากัน

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๕. แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวคิด

๕.๑ องค์ประกอบและแนวทางในการประเมิน ได้แก่

๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าข้อเสนอแนะเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนออย่างไร

๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

๕.๒ รูปแบบและวิธีการเสนอข้อเสนอแนวคิด

ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

- (๑) เรื่องที่นำเสนอ
- (๒) หลักการและเหตุผล
- (๓) บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข
- (๔) ผลที่คาดว่าจะได้รับ
- (๕) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕.๓ เกณฑ์การประเมิน

ดีเด่น	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ดีมาก	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ยอมรับได้	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน
ปรับปรุง	ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือ จะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง คณะกรรมการประเมินผลงานสามารถให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดนั้นได้

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงาน

๖. การดำเนินการประเมินผลงาน

ให้ส่วนราชการจัดเก็บรักษาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นในการประเมิน โดยอาจจัดเก็บในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ หรือรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการจาก ก.พ. รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการสืบค้น หรือใช้เป็นตัวอย่างในการจัดทำผลงานของผู้ที่ จะเข้ารับการคัดเลือกและประเมินผลงานต่อไป

แนวทางการพิจารณาผลงาน
(ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)

ก. ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก

(๒) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ จึงเป็นการประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์ เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการ

ข. ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก

(๒) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมาก ในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จึงเป็นการประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูง เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

๑. แนวทางการประเมินผลงาน

๑.๑ องค์ประกอบในการประเมิน ได้แก่

- ๑) ประโยชน์ของผลงาน
- ๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- ๓) คุณภาพของผลงาน
- ๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๑.๒ การพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ

๑) ประโยชน์ของผลงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับชำนาญการ ผลงานเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่มงานหรือฝ่ายขึ้นไป

ระดับชำนาญการพิเศษ ผลงานเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป

๒) ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับชำนาญการ ผลงานสะท้อนให้เห็นถึงการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้ หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรก ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งเป็นที่ยอมรับในระดับกลุ่มงานหรือฝ่ายขึ้นไป

ระดับชำนาญการพิเศษ ผลงานสะท้อนให้เห็นถึงการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้ หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรก ตามความเหมาะสมกับระดับ

ตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งเป็นที่ยอมรับในระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป

๓) คุณภาพของผลงาน

พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ต้องการและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้น ไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงาน และสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับชำนาญการ มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้หรือดี โดยผลงานมีความสมบูรณ์ มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ต้องการและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้น ไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการพอสมควรที่ยอมรับได้

ระดับชำนาญการพิเศษ มีคุณภาพของผลงานดีมาก โดยผลงานมีความสมบูรณ์ มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ต้องการและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้น ไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการมากพอสมควรที่ยอมรับได้

๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาแล้ว เห็นว่าเพื่อประโยชน์ของทางราชการ และการพัฒนาข้าราชการ ตลอดจนเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในบางสายงานหรือบางระดับ ก็อาจกำหนดองค์ประกอบอื่นในการพิจารณาผลงานร่วมด้วยก็ได้ เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ ผลงานการให้บริการหรือปฏิบัติการ เป็นต้น

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๑.๓ การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจจะกำหนดให้มีการเผยแพร่ผลงานด้วยก็ได้ เช่น เผยแพร่ในเว็บไซต์ของส่วนราชการ เป็นต้น

๑.๔ เกณฑ์การตัดสิน

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
๑. ประโยชน์ของผลงาน	๔๐
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
๓. คุณภาพของผลงาน	๓๐
๔. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ	*
รวม	๑๐๐

* ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดองค์ประกอบในการประเมินผลงานเพิ่มเติมอย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้น จะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงสุด และองค์ประกอบความรู้ฯ และคุณภาพของผลงาน มีคะแนนเท่ากัน

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมิน เกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๒. แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวคิด

๒.๑ องค์ประกอบและแนวทางในการประเมิน ได้แก่

๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริง จะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าข้อเสนอแนะเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนออย่างไร

๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

๒.๒ เกณฑ์การประเมิน

ดีเด่น	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ดีมาก	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ยอมรับได้	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน

ปรับปรุง ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

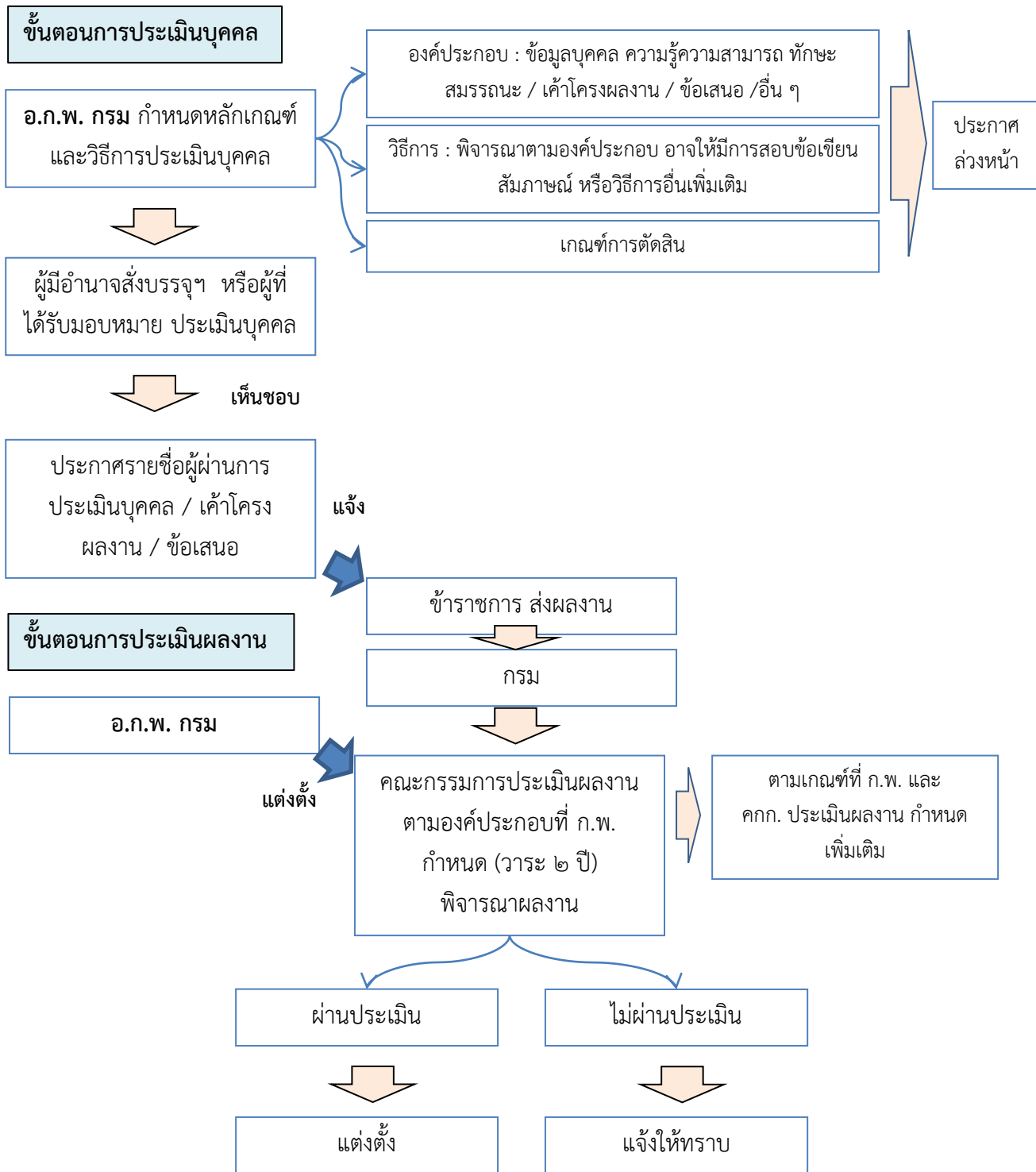
ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง คณะกรรมการประเมินผลงานสามารถให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดนั้นได้

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของ คณะกรรมการประเมินผลงาน

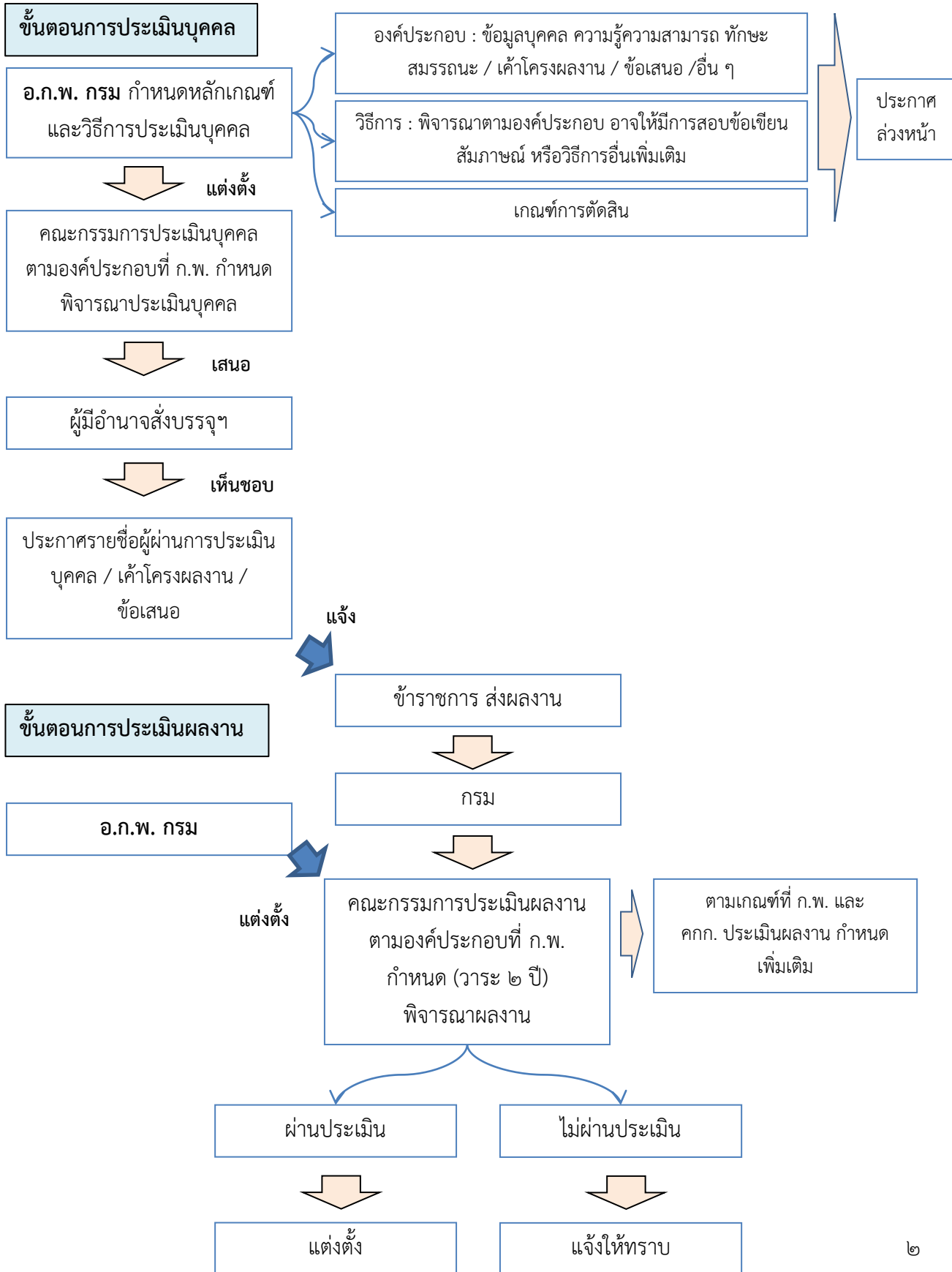
ขั้นตอนการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน (ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)

กรณีตำแหน่งที่มีลักษณะกรอระดับตำแหน่งเลื่อนไหล (๑)



(๑) ตำแหน่งเลื่อนไหล หมายถึง ตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็นกรอระดับตำแหน่ง เช่น ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ หรือ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ หรือ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน (ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ) ที่ว่าง



แบบการเสนอผลงาน
(ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง

ชื่อผู้ขอประเมิน.....

◆ ตำแหน่งปัจจุบัน.....

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน

.....

.....

◆ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

.....

.....

.....

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง.....

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

.....

.....

.....

.....

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

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

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

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

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

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

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

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

๙. ข้อเสนอแนะ

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

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

- ๑)..... สัตว์ส่วนผลงาน
- ๒)..... สัตว์ส่วนผลงาน
- ๓)..... สัตว์ส่วนผลงาน

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าสัตว์ส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

หมายเหตุ คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

แบบการเสนอข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
(ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)

๑. เรื่อง.....

๒. หลักการและเหตุผล

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

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

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

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

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

(ลงชื่อ)

(.....)

ผู้ขอประเมิน

(วันที่)/...../.....

- ตัวอย่าง -

แบบตรวจสอบข้อมูลประกอบการประเมินผลงาน (ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)

๑. ชื่อผู้ขอประเมิน
- ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับ (ด้าน(ถ้ามี))
- ตำแหน่งเลขที่ สังกัด
- ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ () ระบุ () ไม่ระบุ
๒. ตำแหน่งที่ขอประเมิน ระดับ (ด้าน.....(ถ้ามี))
- ตำแหน่งเลขที่..... สังกัด
- ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ () ระบุ () ไม่ระบุ
๓. วันที่กรมรับคำขอประเมินฯ

ผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน

๑. ผลงาน จำนวน เรื่อง
- เรื่องที่ ๑
- สัดส่วนผลงาน และการรับรองผลงานจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชา
- () ระบุ ครบถ้วน () ไม่ระบุ
- ผลงานเป็นไปตามเงื่อนไข
- () เป็นไปตามเงื่อนไข () ไม่เป็นไปตามเงื่อนไข
- การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ากำหนด)*
- () มี () ไม่มี
- เรื่องที่ ๒
- สัดส่วนผลงาน และการรับรองผลงานจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชา
- () ระบุ ครบถ้วน () ไม่ระบุ
- ผลงานเป็นไปตามเงื่อนไข
- () เป็นไปตามเงื่อนไข () ไม่เป็นไปตามเงื่อนไข
- การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ากำหนด)*
- () มี () ไม่มี
- เรื่องที่ ๓
-
-

๒. ข้อเสนอแนวคิด จำนวน เรื่อง
- เรื่อง

ผู้ตรวจสอบ

- ตัวอย่าง -

แบบฟอร์มการให้คะแนนประเมินผลงาน (ระดับชำนาญการ)

การประชุมคณะกรรมการประเมินผลงาน ครั้งที่/..... วันที่

ชื่อผู้ขอประเมิน

ตำแหน่งที่ขอประเมิน (ด้าน..... (ถ้ามี))

ตำแหน่งเลขที่ สังกัด กอง/สำนัก..... กรม.....

ผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน

๑.

๒.

๓.

องค์ประกอบ	คะแนน	คะแนนที่ได้รับ	ร้อยละ
๑. ประโยชน์ของผลงาน เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือ เป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้ เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือ เป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ในระดับกลุ่มงานหรือฝ่ายขึ้นไป	๔๐		
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สะท้อนให้เห็นถึงการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมา ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้ หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรก ตามความเหมาะสมกับระดับ ตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไข ปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งเป็นที่ยอมรับในระดับ กลุ่มงานหรือฝ่ายขึ้นไป	๓๐		

องค์ประกอบ	คะแนน	คะแนนที่ได้รับ	ร้อยละ
๓. คุณภาพของผลงาน มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้หรือดี โดยผลงาน มีความสมบูรณ์ มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญ ได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมาย มาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือ ช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยาก ซับซ้อนในการดำเนินการพอสมควรที่ยอมรับได้	๓๐		
๔. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการ ดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ (ถ้ากำหนด)	*		
รวม	๑๐๐		

* ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานเพิ่มเติม อย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้น จะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงที่สุด และองค์ประกอบความรู้ฯ และคุณภาพของผลงาน มีคะแนนเท่ากัน

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

สรุปผลการประเมิน

() ผ่านการประเมิน

() ไม่ผ่านการประเมิน

รายละเอียดการพิจารณาและความเห็นเพิ่มเติมของกรรมการ

.....

(ลงชื่อ) ประธาน/กรรมการ

(.....)

(วันที่)/...../.....

- ตัวอย่าง -

แบบฟอร์มการให้คะแนนประเมินผลงาน (ระดับชำนาญการพิเศษ)

การประชุมคณะกรรมการประเมินผลงาน ครั้งที่/..... วันที่

ชื่อผู้ขอประเมิน

ตำแหน่งที่ขอประเมิน (ด้าน..... (ถ้ามี))

ตำแหน่งเลขที่ สังกัด กอง/สำนัก..... กรม.....

ผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน

๑.

๒.

๓.

องค์ประกอบ	คะแนน	คะแนนที่ได้รับ	ร้อยละ
๑. ประโยชน์ของผลงาน เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือ เป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้ เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือ เป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ในระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป	๔๐		
๒. ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สะท้อนให้เห็นถึงการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญที่สั่งสมมา ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้ หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรก ตามความเหมาะสมกับระดับ ตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไข ปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งเป็นที่ยอมรับในระดับ กลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป	๓๐		

องค์ประกอบ	คะแนน	คะแนนที่ได้รับ	ร้อยละ
๓. คุณภาพของผลงาน มีคุณภาพของผลงานดีมาก โดยผลงานมีความสมบูรณ์ มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิง แหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้น ไม่ว่าจะว่าหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลา และงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการ ดำเนินการมากพอสมควรที่ยอมรับได้	๓๐		
๔. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการ ดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ (ถ้ากำหนด)	*		
รวม	๑๐๐		

* ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานเพิ่มเติม อย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้น จะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงที่สุด และองค์ประกอบความรู้ฯ และคุณภาพของผลงาน มีคะแนนเท่ากัน

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

สรุปผลการประเมิน

() ผ่านการประเมิน

() ไม่ผ่านการประเมิน

รายละเอียดการพิจารณาและความเห็นเพิ่มเติมของกรรมการ

.....

(ลงชื่อ)

(.....)

(วันที่)/...../.....

ประธาน/กรรมการ

- ตัวอย่าง -

แบบฟอร์มการประเมินข้อเสนอแนวคิด

(ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)

การประชุมคณะกรรมการประเมินผลงาน ครั้งที่/..... วันที่

ชื่อผู้ขอประเมิน

ตำแหน่งที่ขอประเมิน (ด้าน..... (ถ้ามี))

ตำแหน่งเลขที่ สังกัด กอง/สำนัก..... กรม.....

ข้อเสนอแนวคิดที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน

เรื่อง

องค์ประกอบ	ดีเด่น	ดีมาก	ยอมรับได้	ปรับปรุง
๑. ความท้าทายและความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ หากนำข้อเสนอขึ้นไปดำเนินการได้จริง จะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผล อย่างไร	สามารถนำไป พัฒนาหรือ ปรับปรุงงานได้ ในระดับสูง เป็นพิเศษ	สามารถนำไป พัฒนาหรือ ปรับปรุงงานได้ ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์	สามารถนำไป พัฒนาหรือ ปรับปรุงงานได้ ในระดับสูง เป็นประโยชน์	ยังไม่เห็น ความชัดเจน ว่าสามารถนำไป พัฒนาหรือ ปรับปรุงงานได้
๒. คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการนำไปปฏิบัติ เมื่อนำข้อเสนอขึ้นไปปฏิบัติตามแล้ว จะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับ ประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนออย่างไร	เป็นประโยชน์ อย่างดียิ่ง ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ	อย่างดียิ่ง ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ	ต่อทางราชการ หรือประชาชน	อย่างไร หรือ จะเป็นประโยชน์ ได้อย่างไร
๓. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้ขอประเมินมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร				

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น
ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของคณะกรรมการ
ประเมินผลงาน

สรุปผลการประเมิน

() ดีเด่น () ดีมาก () ยอมรับได้ () ปรับปรุง (โปรดระบุรายละเอียด)

รายละเอียดการพิจารณาและความเห็นเพิ่มเติมของกรรมการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) ประธาน/กรรมการ

(.....)

(วันที่)/...../.....

- ตัวอย่าง -

สรุปมติคณะกรรมการประเมินผลงาน

คณะกรรมการประเมินผลงาน ได้ประเมินผลงานของ..... เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... ระดับ..... (ด้าน.....(ถ้ามี)) ตำแหน่งเลขที่..... สังกัด กอง/สำนัก..... กรม..... แล้ว สรุปได้ดังนี้

การประชุม

๑. ครั้งที่...../..... วันที่.....

๒. ครั้งที่...../..... วันที่.....

...

มติคณะกรรมการ

() ผ่านประเมิน ไม่ก่อนวันที่

ซึ่งเป็นวันที่

() กรม/กระทรวง ได้รับคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์

() กรม/กระทรวง ได้รับผลงานแก้ไข/เพิ่มเติม ในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน
ครบถ้วนสมบูรณ์

() ตำแหน่งว่างเนื่องจากผู้ครองตำแหน่งอยู่เต็มเกษียณอายุ

()

() ไม่ผ่านประเมิน

ความเห็น (ระบุ).....

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

(ลงชื่อ)

(.....)

ประธานกรรมการประเมินผลงาน

(ลงชื่อ).....

(.....)

เลขานุการ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
(ระดับเชี่ยวชาญ)

๑. ผลงาน

๑.๑ ผลงาน ควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๑.๒ ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือ การสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๒. จำนวนผลงาน

๒.๑ ผลงาน จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง เรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ โดยอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๒.๒ ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง เป็นข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๓. เงื่อนไขของผลงาน

๓.๑ เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๓.๒ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ หรือ เป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี หรือ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๓.๓ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือ ประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม ของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม ว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๓.๔ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้มีส่วนร่วม ในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วย

๓.๕ ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด เพื่อขอรับ เงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงาน ส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการ ประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๓.๖ เงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานเห็นควรกำหนดเพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๔. แนวทางการประเมินผลงาน

๔.๑ องค์ประกอบในการประเมิน ได้แก่

- ๑) ประโยชน์ของผลงาน
- ๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- ๓) คุณภาพของผลงาน
- ๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๔.๒ การพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ

๑) ประโยชน์ของผลงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับเชี่ยวชาญ เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องระดับกรมขึ้นไป

๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับเชี่ยวชาญ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงเป็นที่ยอมรับในระดับกรม หรือระดับกระทรวง หรือวงวิชาการ/วิชาชีพนั้น ๆ

๓) คุณภาพของผลงาน

พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้น ไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงาน และสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับเชี่ยวชาญ มีคุณภาพของผลงานดีเด่น

๔.๓ การเผยแพร่ผลงาน

ผลงานที่นำมาเสนอเพื่อเข้ารับการประเมิน อย่างน้อยต้องมีผลงานที่มีการนำไปเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นได้ทราบและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรืออ้างอิงต่อไปได้ มาแล้ว เช่น เผยแพร่ในหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ของส่วนราชการ หรือผ่านทางโซเชียลมีเดียต่าง ๆ เช่น YouTube หรือเสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการในประเทศหรือต่างประเทศ หรือการบรรยาย หรือตีพิมพ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น วารสาร รายงานประจำปี คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น ยกเว้นลักษณะงานของบางตำแหน่งที่คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้ไม่ต้องเผยแพร่ก็ได้

๔.๔ รูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน

๑) ผลงาน ให้จัดทำสรุปสาระสำคัญของงาน ขั้นตอนการปฏิบัติ ความรู้ความสามารถ แนวคิด หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ที่เกิดจากงานดังกล่าว การวิเคราะห์ความสำเร็จหรือปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน รวมถึงความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

- (๑) เรื่องที่นำเสนอ
- (๒) ระยะเวลาการดำเนินการ
- (๓) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- (๔) สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน
- (๕) ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)
- (๖) การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ
- (๗) ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ
- (๘) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ
- (๙) ข้อเสนอแนะ
- (๑๐) การเผยแพร่ผลงาน
- (๑๑) ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

๒) คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๔.๕ เกณฑ์การตัดสิน

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
๑. ประโยชน์ของผลงาน	๔๐
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
๓. คุณภาพของผลงาน	๓๐
๔. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ	*
รวม	๑๐๐

* ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานเพิ่มเติมอย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้น จะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงสุด และองค์ประกอบความรู้ฯ และคุณภาพของผลงาน มีคะแนนเท่ากัน

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๕. แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวคิด

๕.๑ องค์ประกอบและแนวทางในการประเมิน ได้แก่

๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าข้อเสนอแนะเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนออย่างไร

๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

๕.๒ รูปแบบและวิธีการเสนอข้อเสนอแนวคิด

ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

- (๑) เรื่องที่นำเสนอ
- (๒) หลักการและเหตุผล
- (๓) บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข
- (๔) ผลที่คาดว่าจะได้รับ
- (๕) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕.๓ เกณฑ์การประเมิน

ดีเด่น	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ดีมาก	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ยอมรับได้	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน
ปรับปรุง	ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือ จะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง คณะกรรมการประเมินผลงานสามารถให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดนั้นได้

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงาน

๖. การดำเนินการประเมินผลงาน

ให้ส่วนราชการจัดเก็บรักษาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นในการประเมินโดยอาจจัดเก็บในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ หรือรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการจาก ก.พ. รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการสืบค้น หรือใช้เป็นตัวอย่างในการจัดทำผลงานของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกและประเมินผลงานต่อไป

แนวทางการพิจารณาผลงาน (ระดับเชี่ยวชาญ)

ตำแหน่งประเภทวิชาการ **ระดับเชี่ยวชาญ** ได้แก่ ตำแหน่งที่ต้องดำเนินการศึกษา วิจัย สืบค้นความรู้หรือผลการศึกษาวิจัยในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้มีการค้นคว้าอ้างอิงต่อไปได้ และสอน ฝึกอบรม หรือเผยแพร่ความรู้ในระดับกรม ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

(๒) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้คำปรึกษาของส่วนราชการระดับกระทรวง หรือกรม ซึ่งใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญจึงเป็นการประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมาก เหมาะสมกับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

๑. แนวทางการประเมินผลงาน

๑.๑ องค์ประกอบในการประเมินผลงาน ได้แก่

- ๑) ประโยชน์ของผลงาน
- ๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- ๓) คุณภาพของผลงาน
- ๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๑.๒ การพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ

๑) ประโยชน์ของผลงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

แนวทางการพิจารณาตามระดับเชี่ยวชาญ

ผลงานเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหา

ในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับกรมขึ้นไป

๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

แนวทางการพิจารณาตามระดับเชี่ยวชาญ

ผลงานสะท้อนให้เห็นถึงการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งเป็นที่ยอมรับในระดับกรม หรือระดับกระทรวง หรือวงวิชาการ/วิชาชีพนั้น ๆ

๓) คุณภาพของผลงาน

พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ต้องการและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงาน และสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้

แนวทางการพิจารณาตามระดับเชี่ยวชาญ

ผลงานมีคุณภาพดีเด่น โดยผลงานมีความสมบูรณ์ มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ต้องการและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการสูงมาก

๔. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อประโยชน์ของทางราชการ และการพัฒนาข้าราชการ ตลอดจนเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในบางสายงานหรือบางระดับ ก็อาจกำหนดองค์ประกอบอื่นในการพิจารณาผลงานร่วมด้วยก็ได้ เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นต้น

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๑.๓ การเผยแพร่ผลงาน

ผลงานที่นำมาเสนอเพื่อเข้ารับการประเมิน อย่างน้อยต้องมีผลงานที่มีการนำไปเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นได้ทราบและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรืออ้างอิงต่อไปได้ มาแล้ว เช่น เผยแพร่ในหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ของส่วนราชการ หรือผ่านทางโซเชียลมีเดียต่าง ๆ เช่น YouTube หรือเสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการในประเทศหรือต่างประเทศ หรือการบรรยาย หรือตีพิมพ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น วารสาร รายงานประจำปี คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น ยกเว้นลักษณะงานของบางตำแหน่งที่คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้ไม่ต้องเผยแพร่ก็ได้

๑.๔ เกณฑ์การตัดสิน

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
๑. ประโยชน์ของผลงาน	๔๐
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
๓. คุณภาพของผลงาน	๓๐
๔. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ	*
รวม	๑๐๐

* ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานเพิ่มเติม อย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้น จะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนน ให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงที่สุด และองค์ประกอบความรู้ฯ และคุณภาพของผลงาน มีคะแนนเท่ากัน

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมิน เกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๒. แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวคิด

๒.๑ องค์ประกอบและแนวทางในการประเมิน ได้แก่

๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริง จะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าข้อเสนอแนะ เมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนออย่างไร

๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

๒.๒ เกณฑ์การประเมิน

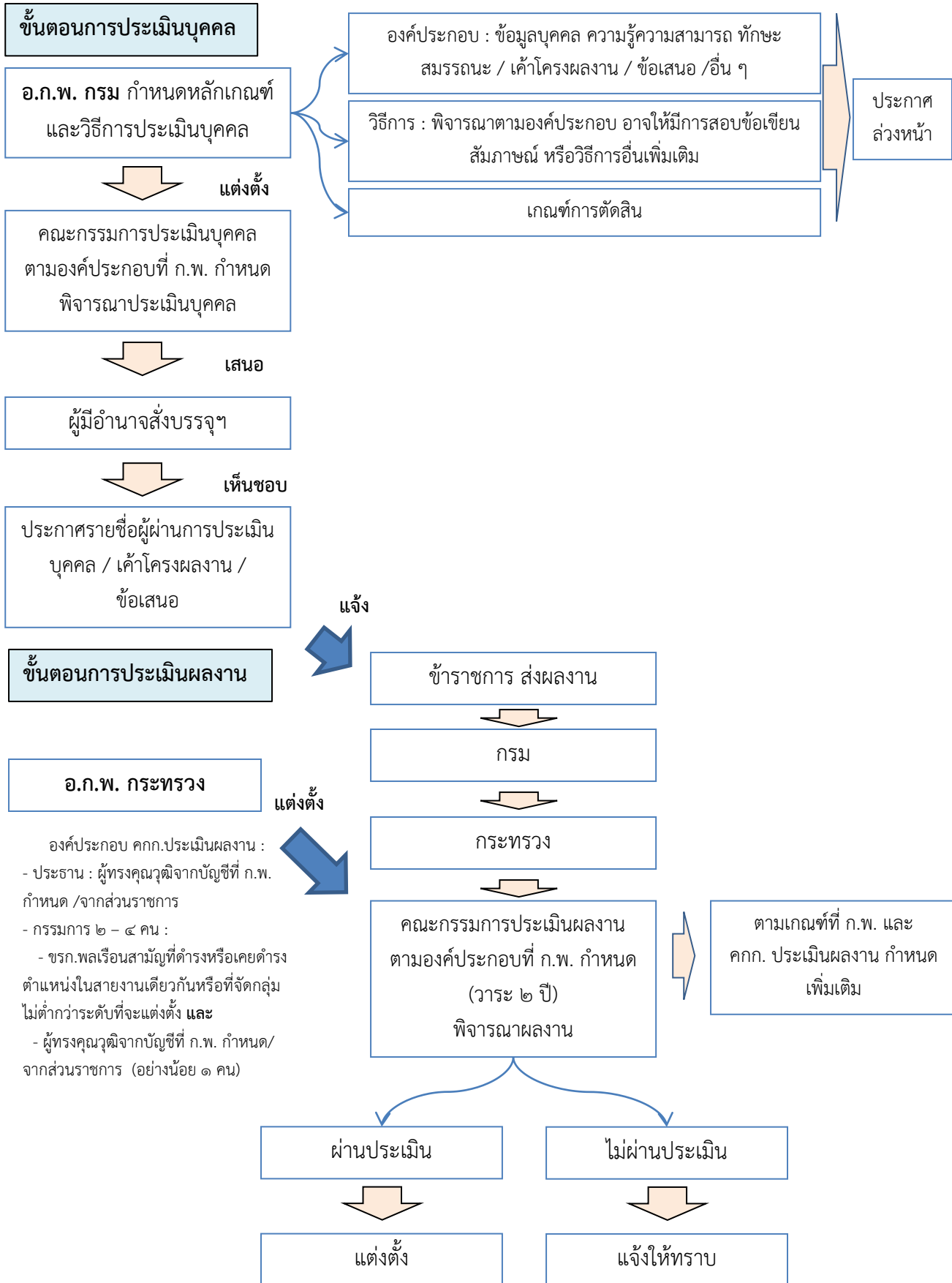
ดีเด่น	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์อย่างดีเยี่ยมต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ดีมาก	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ยอมรับได้	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน
ปรับปรุง	ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือ จะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง คณะกรรมการประเมินผลงานสามารถให้ผู้ขอประเมิน
ปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดนั้นได้

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมาก
หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของ
คณะกรรมการประเมินผลงาน

ขั้นตอนการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน ระดับเชี่ยวชาญ



แบบการเสนอผลงาน
(ระดับเชี่ยวชาญ)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง

ชื่อผู้ขอประเมิน.....

◆ ตำแหน่งปัจจุบัน.....

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน

.....

.....

◆ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

.....

.....

.....

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง.....

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

.....

.....

.....

.....

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

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

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

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

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

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

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

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

๙. ข้อเสนอแนะ

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

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน

.....

.....

.....

.....

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

- ๑)..... สัตว์ส่วนผลงาน
- ๒)..... สัตว์ส่วนผลงาน
- ๓)..... สัตว์ส่วนผลงาน

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าสัตว์ส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

หมายเหตุ คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

แบบการเสนอข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
(ระดับเชี่ยวชาญ)

๑. เรื่อง.....

๒. หลักการและเหตุผล

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

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

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

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

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

(ลงชื่อ)

(.....)

ผู้ขอประเมิน

(วันที่)/...../.....

- ตัวอย่าง -

แบบตรวจสอบข้อมูลประกอบการประเมินผลงาน (ระดับเชี่ยวชาญ)

๑. ชื่อผู้ขอประเมิน
- ตำแหน่งปัจจุบันระดับ (ด้าน(ถ้ามี))
- ตำแหน่งเลขที่ สังกัด
- ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ () ระบุ () ไม่ระบุ
๒. ตำแหน่งที่ขอประเมินระดับ (ด้าน.....(ถ้ามี))
- ตำแหน่งเลขที่..... สังกัด
- ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ () ระบุ () ไม่ระบุ
๓. วันที่กระทรวงรับคำขอประเมินฯ

ผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน

๑. ผลงาน จำนวน เรื่อง
- เรื่องที่ ๑
- สัดส่วนผลงาน และการรับรองผลงานจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชา
- () ระบุ ครบถ้วน () ไม่ระบุ
- ผลงานเป็นไปตามเงื่อนไข
- () เป็นไปตามเงื่อนไข () ไม่เป็นไปตามเงื่อนไข
- การเผยแพร่ผลงาน
- () มี () ไม่มี
- เรื่องที่ ๒
- สัดส่วนผลงาน และการรับรองผลงานจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชา
- () ระบุ ครบถ้วน () ไม่ระบุ
- ผลงานเป็นไปตามเงื่อนไข
- () เป็นไปตามเงื่อนไข () ไม่เป็นไปตามเงื่อนไข
- การเผยแพร่ผลงาน
- () มี () ไม่มี
- เรื่องที่ ๓
-
-
๒. ข้อเสนอแนวคิด จำนวน เรื่อง
- เรื่อง

ผู้ตรวจสอบ

- ตัวอย่าง -

แบบฟอร์มการให้คะแนนประเมินผลงาน (ระดับเชี่ยวชาญ)

การประชุมคณะกรรมการประเมินผลงาน ครั้งที่/..... วันที่

ชื่อผู้ขอประเมิน

ตำแหน่งที่ขอประเมิน (ด้าน..... (ถ้ามี))

ตำแหน่งเลขที่ สังกัด กอง/สำนัก..... กรม.....

ผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน

๑.

๒.

๓.

องค์ประกอบ	คะแนน	คะแนนที่ได้รับ	ร้อยละ
๑. ประโยชน์ของผลงาน เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือ เป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้ เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือ เป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการ ปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องในระดับกรมขึ้นไป	๔๐		
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สะท้อนให้เห็นถึงการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมา ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือ แก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของ ส่วนราชการ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งเป็นที่ยอมรับในระดับกรม หรือระดับกระทรวง หรือวงวิชาการ/วิชาชีพนั้น ๆ	๓๐		

องค์ประกอบ	คะแนน	คะแนนที่ได้รับ	ร้อยละ
๓. คุณภาพของผลงาน มีคุณภาพของผลงานดีเด่น โดยผลงานมีความสมบูรณ์ มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูล ที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะ หลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการ สูงมาก	๓๐		
๔. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการ ดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ (ถ้ากำหนด)	*		
รวม	๑๐๐		

* ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานเพิ่มเติม อย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้น จะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงที่สุด และองค์ประกอบความรู้ฯ และคุณภาพของผลงาน มีคะแนนเท่ากัน

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

สรุปผลการประเมิน

() ผ่านการประเมิน

() ไม่ผ่านการประเมิน

รายละเอียดการพิจารณาและความเห็นเพิ่มเติมของกรรมการ

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) ประธาน/กรรมการ

(.....)

(วันที่)/...../.....

- ตัวอย่าง -

แบบฟอร์มการประเมินข้อเสนอแนวคิด (ระดับเชี่ยวชาญ)

การประชุมคณะกรรมการประเมินผลงาน ครั้งที่/..... วันที่

ชื่อผู้ขอประเมิน

ตำแหน่งที่ขอประเมิน (ด้าน..... (ถ้ามี))

ตำแหน่งเลขที่ สังกัด กอง/สำนัก..... กรม.....

ข้อเสนอแนวคิดที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน

เรื่อง

องค์ประกอบ	ดีเด่น	ดีมาก	ยอมรับได้	ปรับปรุง
๑. ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ หากนำข้อเสนอขึ้นไปดำเนินการได้จริง จะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นพิเศษ	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์	ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือ
๒. คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ เมื่อนำข้อเสนอขึ้นไปปฏิบัติตามแล้ว จะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนออย่างไร	เป็นประโยชน์อย่างดียิ่ง	อย่างดียิ่ง ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ	ต่อทางราชการ หรือประชาชน	จะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร
๓. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้ขอประเมินมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร				

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงาน

สรุปผลการประเมิน

() ดีเด่น () ดีมาก () ยอมรับได้ () ปรับปรุง (โปรดระบุรายละเอียด)

รายละเอียดการพิจารณาและความเห็นเพิ่มเติมของกรรมการ

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

(ลงชื่อ) ประธาน/กรรมการ

(.....)

(วันที่)/...../.....

- ตัวอย่าง -

สรุปมติคณะกรรมการประเมินผลงาน

คณะกรรมการประเมินผลงาน ได้ประเมินผลงานของ..... เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... ระดับ..... (ด้าน.....(ถ้ามี)) ตำแหน่งเลขที่..... สังกัด กอง/สำนัก..... กรม..... แล้ว สรุปได้ดังนี้

การประชุม

- ๑. ครั้งที่...../..... วันที่.....
- ๒. ครั้งที่...../..... วันที่.....
- ...

มติคณะกรรมการ

- () ผ่านประเมิน ไม่ก่อนวันที่
 - ซึ่งเป็นวันที่ () กรม/กระทรวง ได้รับคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์
 - () กรม/กระทรวง ได้รับผลงานแก้ไข/เพิ่มเติม ในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงานครบถ้วนสมบูรณ์
 - () ตำแหน่งว่างเนื่องจากผู้ครองตำแหน่งอยู่เต็มเกษียณอายุ
 - ()

() ไม่ผ่านประเมิน

ความเห็น (ระบุ).....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ)
(.....)
ประธานกรรมการประเมินผลงาน

(ลงชื่อ).....
(.....)

เลขานุการ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
(ระดับทรงคุณวุฒิ)

๑. ผลงาน

๑.๑ ผลงาน ควรเป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอประเมิน สอดคล้องกับนโยบายของส่วนราชการ เป็นผลงานที่ทันสมัย และเป็นประโยชน์ แสดงถึงการใช้ความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในงานวิชาการเฉพาะด้าน เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวงการด้านนั้น ๆ โดยอาจนำผลการปฏิบัติงาน หรือผลสำเร็จของงานด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวเนื่องกับงานของตำแหน่งที่ขอประเมินมาเสนอได้ตามความเหมาะสม หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น

๑.๒ ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ทั้งนี้ ก.พ. อาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๒. จำนวนผลงาน

๒.๑ ผลงาน จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง เรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ โดยอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๒.๒ ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง เป็นข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๓. เงื่อนไขของผลงาน

๓.๑ เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๓.๒ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ หรือเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี หรือ เว้นแต่ ก.พ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๓.๓ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม ของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม ว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๓.๔ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วย

๓.๕ ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่งแล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ เว้นแต่ ก.พ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๓.๖ กรณีการทำผลงานที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ ต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมเกี่ยวกับการวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาลหรือหน่วยงานด้วย

๓.๗ เงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่ ก.พ. เห็นควรกำหนดเพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๔. แนวทางการประเมินผลงาน

๔.๑ องค์ประกอบในการประเมิน ได้แก่

- ๑) ประโยชน์ของผลงาน
- ๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- ๓) คุณภาพของผลงาน
- ๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๔.๒ การพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ

๑) ประโยชน์ของผลงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในส่วนราชการหรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับทรงคุณวุฒิ เป็นประโยชน์อย่างดีเยี่ยมต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องระดับกระทรวงขึ้นไป

๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับทรงคุณวุฒิ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงเป็นที่ยอมรับในระดับกระทรวง หรือวงวิชาการ/วิชาชีพในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ

๓) คุณภาพของผลงาน

พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการวิเคราะห์ การเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงานและสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือนโยบายรัฐบาล หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับทรงคุณวุฒิ มีคุณภาพของผลงานดีเด่นเป็นพิเศษ

๔.๓ การเผยแพร่ผลงาน

ผลงานที่นำมาเสนอเพื่อเข้ารับการประเมิน อย่างน้อยต้องมีผลงานที่มีการนำไปเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นได้ทราบและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรืออ้างอิงต่อไปได้ มาแล้ว เช่น เผยแพร่ในหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ของส่วนราชการ หรือผ่านทางโซเชียลมีเดียต่าง ๆ เช่น YouTube หรือเสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการในประเทศหรือต่างประเทศ หรือการบรรยาย หรือตีพิมพ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น วารสาร วารสารอิเล็กทรอนิกส์ รายงานประจำปี คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น ยกเว้นลักษณะงานของบางตำแหน่งที่ ก.พ. อาจกำหนดให้ไม่ต้องเผยแพร่ก็ได้

๔.๔ รูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน

๑) แบบแสดงรายละเอียดประกอบการขอประเมินผลงาน ประกอบด้วย

(๑) แบบแสดงข้อมูลส่วนบุคคล

(๒) แบบแสดงสรุปการเสนอผลงาน แสดงหน้าที่ความรับผิดชอบปัจจุบัน และหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง รายละเอียดของผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน โดยเรียงตามลำดับความดีเด่นหรือความสำคัญ ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคนให้แสดงรายละเอียดของผลงานเฉพาะส่วนที่ผู้ขอประเมินปฏิบัติ ระบุชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน พร้อมระบุสัดส่วนผลงาน และต้องมีการรับรองผลงานด้วย

๒) ผลงาน ให้จัดทำสรุปสาระสำคัญของผลงาน (บทสรุปผู้บริหาร) เหตุผล ความจำเป็น หรือที่มาของการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถ หรือแนวคิด หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน รายละเอียดการดำเนินการ ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ที่เกิดจากงานดังกล่าว การวิเคราะห์ความสำเร็จหรือปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน รวมถึงความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ อย่างเป็นรูปธรรม โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

- (๑) เรื่องที่นำเสนอ
 (๒) ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ
 (๓) บทสรุปผู้บริหาร
 (๔) เหตุผล ความจำเป็น หรือที่มาของการปฏิบัติงาน
 (๕) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ หรือแนวคิด หรือ
 ข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
 (๖) รายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน
 (๗) ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)
 (๘) การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ
 (๙) ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ
 (๑๐) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ
 (๑๑) ข้อเสนอแนะ
 (๑๒) การเผยแพร่ผลงาน
- ทั้งนี้ หากผลงานเป็นงานวิจัย หัวข้อการนำเสนอก็ให้เป็นไปตามรูปแบบของงานวิจัย
- ๓) ก.พ. อาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่น
 ตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๔.๕ เกณฑ์การตัดสิน

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
๑. ประโยชน์ของผลงาน	๔๐
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
๓. คุณภาพของผลงาน	๓๐
๔. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ	*
รวม	๑๐๐

* ในกรณีที่ ก.พ. กำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานเพิ่มเติม อย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้น
 จะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนด
 คะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงที่สุด และองค์ประกอบความรู้ฯ
 และคุณภาพของผลงาน มีคะแนนเท่ากัน

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมิน
 เกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ
 ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๕. แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวคิด

๕.๑ องค์ประกอบและแนวทางในการประเมิน ได้แก่

๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริง จะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าข้อเสนอแนะนั้น เมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนออย่างไร

๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

๕.๒ รูปแบบและวิธีการเสนอข้อเสนอแนวคิด

ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ และสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

- (๑) เรื่องที่นำเสนอ
- (๒) หลักการและเหตุผล
- (๓) บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข
- (๔) ผลที่คาดว่าจะได้รับ
- (๕) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕.๓ เกณฑ์การประเมิน

ดีเด่น	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ดีมาก	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ยอมรับได้	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน
ปรับปรุง	ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือ จะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ก.พ. สามารถให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดนั้นได้

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของ ก.พ.

๖. การดำเนินการประเมินผลงาน

ให้ส่วนราชการจัดเก็บรักษาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นในการประเมินโดยอาจจัดเก็บในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ หรือรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการจาก ก.พ. รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการสืบค้น หรือใช้เป็นตัวอย่างในการจัดทำผลงานของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกและประเมินผลงานต่อไป

แนวทางการพิจารณาผลงาน

(ระดับทรงคุณวุฒิ)

ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ตำแหน่งที่ต้องดำเนินการศึกษา วิจัย ส่งสมความรู้ หรือผลการศึกษาวิจัยในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้มีการค้นคว้าอ้างอิงต่อไปได้ และสอน ฝึกอบรม เผยแพร่ความรู้ในระดับกระทรวง และระดับชาติ ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากเป็นพิเศษ และมีผลกระทบในวงกว้างระดับนโยบายกระทรวงหรือระดับชาติ

(๒) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้คำปรึกษาของส่วนราชการระดับกระทรวง ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากเป็นพิเศษ และมีผลกระทบในวงกว้างระดับนโยบายกระทรวงหรือระดับชาติ

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิจึงเป็นการประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เหมาะสมกับตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ

๑. แนวทางการประเมินผลงาน

๑.๑ องค์ประกอบในการประเมินผลงาน ได้แก่

- ๑) ประโยชน์ของผลงาน
- ๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- ๓) คุณภาพของผลงาน
- ๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๑.๒ การพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ

๑) ประโยชน์ของผลงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในส่วนราชการ หรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

แนวทางการพิจารณาตามระดับทรงคุณวุฒิ

ผลงานเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการ ปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรม ในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องระดับกระทรวงขึ้นไป

๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือ แก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับ ระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับ ผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

แนวทางการพิจารณาตามระดับทรงคุณวุฒิ

ผลงานสะท้อนให้เห็นถึงการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือ แก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสม กับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับ ผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง เป็นที่ยอมรับในระดับกระทรวง หรือวงวิชาการ/วิชาชีพ ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ

๓) คุณภาพของผลงาน

พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการวิเคราะห์ การเรียบเรียงเนื้อหาและ สาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ต้องการและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงานและสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือนโยบายรัฐบาล หรือช่วยประหยัดเวลา และงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้

แนวทางการพิจารณาตามระดับทรงคุณวุฒิ

ผลงานมีคุณภาพดีเด่นเป็นพิเศษ โดยผลงานมีความสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ การเรียบเรียง เนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ต้องการ และเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการ ดำเนินการ สูงมากเป็นพิเศษ

๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

ในกรณีที่ ก.พ. พิจารณาแล้ว เห็นว่าบางสายงานควรกำหนดองค์ประกอบใดเพิ่มเติม เพื่อจะสะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการที่เข้ารับการประเมินผลงานนั้นมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ก็สามารถกำหนดได้ตามความจำเป็น เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นต้น

ทั้งนี้ ก.พ. อาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่น ตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๑.๓ การเผยแพร่ผลงาน

ผลงานที่นำมาเสนอเพื่อเข้ารับการประเมิน อย่างน้อยต้องมีผลงานที่มีการนำไปเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นได้ทราบและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรือ อ้างอิงต่อไปได้ มาแล้ว เช่น เผยแพร่ในหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ของส่วนราชการ หรือผ่านทางโซเชียลมีเดียต่าง ๆ เช่น YouTube หรือเสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการในประเทศหรือต่างประเทศ หรือการบรรยาย หรือตีพิมพ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น วารสาร วารสารอิเล็กทรอนิกส์ รายงานประจำปี คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น ยกเว้นลักษณะงานของบางตำแหน่งที่ ก.พ. อาจกำหนดให้ไม่ต้องเผยแพร่ก็ได้

๑.๔ เกณฑ์การตัดสิน

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
๑. ประโยชน์ของผลงาน	๔๐
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
๓. คุณภาพของผลงาน	๓๐
๔. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ	*
รวม	๑๐๐

* ในกรณีที่ ก.พ. กำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานเพิ่มเติม อย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้น จะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงที่สุด และองค์ประกอบความรู้ฯ และคุณภาพของผลงาน มีคะแนนเท่ากัน

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมิน เกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒. แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวคิด

๒.๑ องค์ประกอบและแนวทางในการประเมิน ได้แก่

๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริง จะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าข้อเสนอแนะนั้น เมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนออย่างไร

๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

๒.๒ เกณฑ์การประเมิน

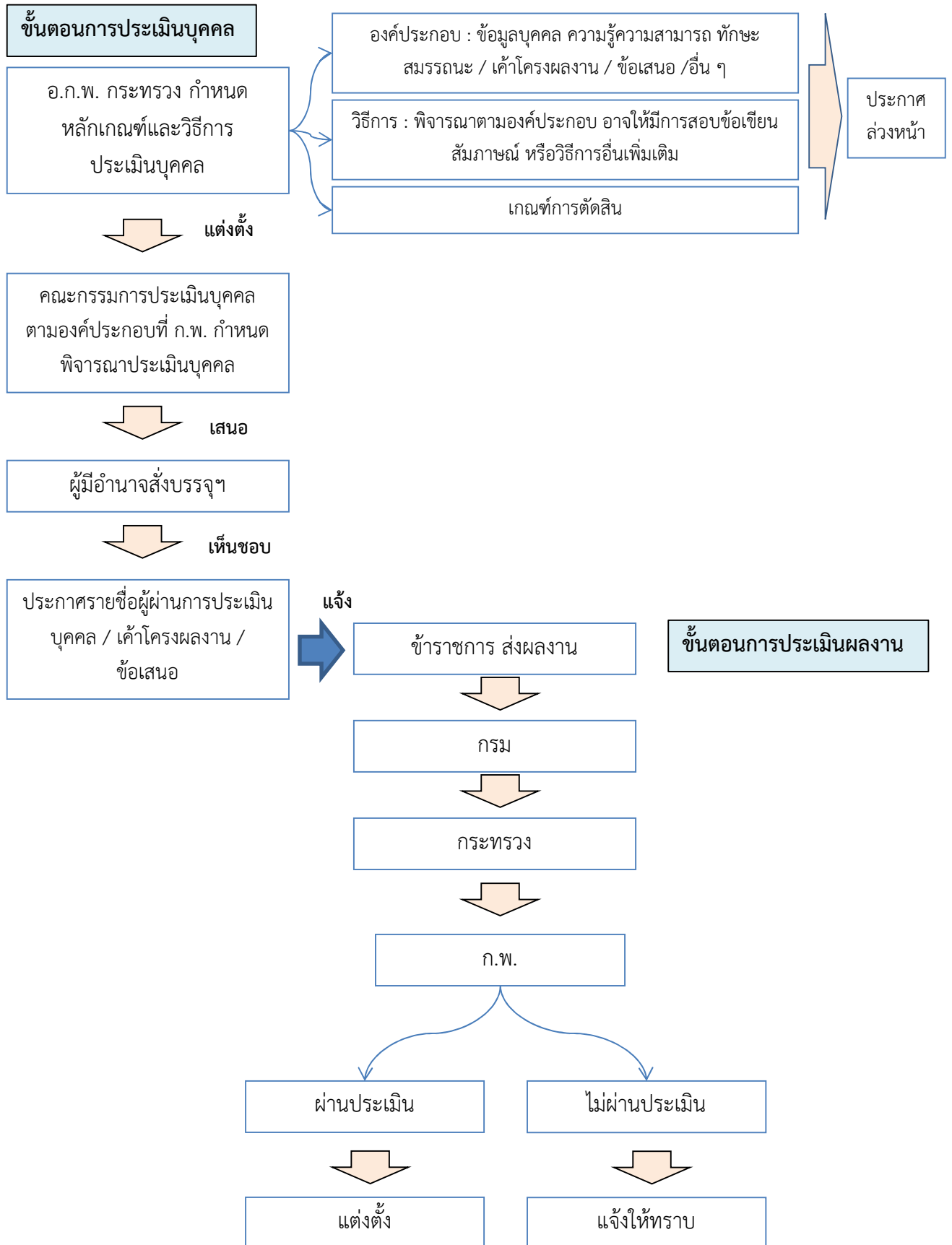
ดีเด่น	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ดีมาก	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ยอมรับได้	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน
ปรับปรุง	ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ก.พ. สามารถให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดนั้นได้

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของ ก.พ.

ขั้นตอนการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน ระดับทรงคุณวุฒิ



- ตัวอย่าง -

แบบแสดงรายละเอียดประกอบการขอประเมินผลงาน

แบบแสดงข้อมูลส่วนบุคคล

๑. ชื่อผู้ขอประเมิน
๒. ตำแหน่งปัจจุบันระดับ.....(ด้าน(ถ้ามี))
ตำแหน่งเลขที่สังกัด ฝ่าย/กลุ่ม/ส่วน
กอง/สำนัก/สถาบัน/ศูนย์ กรม
๓. ตำแหน่งที่ขอประเมินระดับ.....(ด้าน.....(ถ้ามี))
ตำแหน่งเลขที่สังกัด ฝ่าย/กลุ่ม/ส่วน
กอง/สำนัก/สถาบัน/ศูนย์ กรม
๔. ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ. ๗)
เกิดวันที่ เดือน พ.ศ. อายุ
อายุราชการปี เดือน ปีเกษียณ
๕. ประวัติการศึกษา
- | คุณวุฒิและวิชาเอก
(ชื่อปริญญา) | ปีที่สำเร็จการศึกษา | สถาบัน |
|-----------------------------------|---------------------|--------|
| | | |
| | | |
| | | |
๖. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาตและหมายเลข)
วันออกใบอนุญาตวันหมดอายุ
๗. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ในระดับสูงขึ้นไปแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ)
- | วัน เดือน ปี | ตำแหน่ง | สังกัด |
|--------------|---------|--------|
| | | |
| | | |
| | | |

- ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) (ผู้ขอประเมิน)

(.....)

(วันที่)/...../.....

หมายเหตุ ข้อ ๑ - ๗ ให้ผู้ขอประเมินเป็นผู้กรอกข้อมูล และหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้อง

ตอนที่ ๒ ผลงานและข้อเสนอแนวคิดที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน (โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ)

๑. ผลงาน จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง

ผลงานลำดับที่ ๑ เรื่อง

ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ

สัดส่วนผลงาน

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	สัดส่วนผลงาน	ระบุรายละเอียดของผลงานเฉพาะส่วนที่ผู้ขอประเมินปฏิบัติ

ผลงานลำดับที่ ๒ เรื่อง

ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ

สัดส่วนผลงาน

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	สัดส่วนผลงาน	ระบุรายละเอียดของผลงานเฉพาะส่วนที่ผู้ขอประเมินปฏิบัติ

ผลงานลำดับที่ ๓ เรื่อง

ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ

สัดส่วนผลงาน

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	สัดส่วนผลงาน	ระบุรายละเอียดของผลงานเฉพาะส่วนที่ผู้ขอประเมินปฏิบัติ

๒. ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง

เรื่อง

ตอนที่ ๓ การรับรองผลงาน

๑. คำรับรองของผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

๒. คำรับรองของผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

ขอรับรองว่าสัดส่วนผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงตามความเป็นจริงทุกประการ

ผลงานลำดับที่ ๑ เรื่อง

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

ผลงานลำดับที่ ๒ เรื่อง

....

....

ผลงานลำดับที่ ๓ เรื่อง

....

....

ตอนที่ ๓ การรับรองผลงาน

๓. คำรับรองของผู้บังคับบัญชา (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงตามความเป็นจริงทุกประการ
 ความเห็นอื่น ๆ (ถ้ามี)

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

๔. คำรับรองของผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

๕. คำรับรองของปลัดกระทรวงหรือเทียบเท่า

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

หมายเหตุ : ๑) กรณีเป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้มีส่วนร่วมในผลงานทุกคนจะต้องลงชื่อในคำรับรอง
 และเมื่อได้ลงชื่อรับรองและส่งเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินแล้ว จะเปลี่ยนแปลงแก้ไขไม่ได้

๒) คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชา
 ที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๓) เอกสารที่เกี่ยวข้องกับผลงานให้แนบเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับผลงานและแนบเท่าที่จำเป็นเท่านั้น

แบบการเสนอผลงาน
(ระดับทรงคุณวุฒิ)

๑. เรื่อง

๒. ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ

๓. บทสรุปผู้บริหาร

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

๔. เหตุผล ความจำเป็น หรือที่มาของการปฏิบัติงาน

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

๕. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ หรือแนวคิด หรือข้อกฎหมาย ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

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

๖. รายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

.....

.....

.....

.....

.....

๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

.....

.....

.....

.....

.....

๘. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

.....

.....

.....

.....

.....

๙. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

.....

.....

.....

.....

.....

๑๐. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

.....

.....

.....

.....

.....

๑๑. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

๑๒. การเผยแพร่ผลงาน

.....

.....

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ๑) กรณีผลงานเป็นงานวิจัย หัวข้อการนำเสนอก็ให้เป็นไปตามรูปแบบของงานวิจัย
๒) บทสรุปผู้บริหารไม่ใช่การย่อความของแต่ละหัวข้อ หรือคัดเลือกเนื้อหาของเรื่องมา แต่เป็นการอธิบาย
เรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับเอกสารที่ผู้ขอประเมินเสนอให้ผู้อ่านได้เข้าใจเนื้อหาในเวลาสั้น ๆ พร้อมมีข้อเสนอแนะ
เพื่อความสมบูรณ์ของเอกสาร ฉะนั้น ไม่ควรเกิน ๓ หน้า กระดาษ A4

แบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
(ระดับทรงคุณวุฒิ)

๑. เรื่อง.....

๒. หลักการและเหตุผล

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

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

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

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

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

(ลงชื่อ)

(.....)

ผู้ขอประเมิน

(วันที่)/...../.....

- ตัวอย่าง -

แบบตรวจสอบข้อมูลประกอบการประเมินผลงาน (ระดับทรงคุณวุฒิ)

๑. ชื่อผู้ขอประเมิน
- ตำแหน่งปัจจุบันระดับ (ด้าน(ถ้ามี))
- ตำแหน่งเลขที่ สังกัด
- ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ () ระบุ () ไม่ระบุ
๒. ตำแหน่งที่ขอประเมินระดับ (ด้าน.....(ถ้ามี))
- ตำแหน่งเลขที่..... สังกัด
- ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ () ระบุ () ไม่ระบุ
๓. วันที่สำนักงาน ก.พ. รับคำขอประเมินฯ

ผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน

๑. ผลงาน จำนวน เรื่อง
- เรื่องที่ ๑
- สัดส่วนผลงาน และการรับรองผลงานจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชา
- () ระบุ ครบถ้วน () ไม่ระบุ
- ผลงานเป็นไปตามเงื่อนไข
- () เป็นไปตามเงื่อนไข () ไม่เป็นไปตามเงื่อนไข
- การเผยแพร่ผลงาน
- () มี () ไม่มี
- เรื่องที่ ๒
- สัดส่วนผลงาน และการรับรองผลงานจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชา
- () ระบุ ครบถ้วน () ไม่ระบุ
- ผลงานเป็นไปตามเงื่อนไข
- () เป็นไปตามเงื่อนไข () ไม่เป็นไปตามเงื่อนไข
- การเผยแพร่ผลงาน
- () มี () ไม่มี
- เรื่องที่ ๓
-
-
๒. ข้อเสนอแนวคิด จำนวน เรื่อง
- เรื่อง

ผู้ตรวจสอบ

- ตัวอย่าง -

แบบฟอร์มการให้คะแนนประเมินผลงาน (ระดับทรงคุณวุฒิ)

การประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะกิจ สาขา

ครั้งที่/..... วันที่

ชื่อผู้ขอประเมิน

ตำแหน่งที่ขอประเมิน (ด้าน..... (ถ้ามี))

ตำแหน่งเลขที่ สังกัด กอง/สำนัก..... กรม.....

ผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน

๑.

๒.

๓.

องค์ประกอบ	คะแนน	คะแนนที่ได้รับ	ร้อยละ
๑. ประโยชน์ของผลงาน เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบ ในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการ พัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำ สิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือ เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ระดับกระทรวงขึ้นไป	๔๐		
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สะท้อนให้เห็นการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมา ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือ จัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของ ประเทศ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับ ระดับตำแหน่ง เป็นที่ยอมรับในระดับกระทรวง หรือ วงวิชาการ/วิชาชีพในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ	๓๐		

องค์ประกอบ	คะแนน	คะแนนที่ได้รับ	ร้อยละ
๓. คุณภาพของผลงาน มีคุณภาพของผลงานดีเด่นเป็นพิเศษ โดยผลงานมีความสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ การเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลา และงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการสูงมากเป็นพิเศษ	๓๐		
๔. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ (ถ้ากำหนด)	*		
รวม	๑๐๐		

* ในกรณีที่ ก.พ. กำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานเพิ่มเติม อย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้น จะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงสุด และองค์ประกอบความรู้ฯ และคุณภาพของผลงาน มีคะแนนเท่ากัน

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

สรุปผลการประเมิน

() ผ่านการประเมิน

() ไม่ผ่านการประเมิน

รายละเอียดการพิจารณาและความเห็นเพิ่มเติมของกรรมการ

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) ประธาน/กรรมการ

(.....)

(วันที่)/...../.....

- ตัวอย่าง -

แบบฟอร์มการประเมินข้อเสนอแนวคิด (ระดับทรงคุณวุฒิ)

การประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะกิจ สาขา

ชื่อผู้ขอประเมิน

ตำแหน่งที่ขอประเมิน (ด้าน..... (ถ้ามี))

ตำแหน่งเลขที่ สังกัด กอง/สำนัก..... กรม.....

ข้อเสนอแนวคิดที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน

เรื่อง

องค์ประกอบ	ดีเด่น	ดีมาก	ยอมรับได้	ปรับปรุง
๑. ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ หากนำข้อเสนอขึ้นไปดำเนินการได้จริง จะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นพิเศษ	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์	ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือ
๒. คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ เมื่อนำข้อเสนอขึ้นไปปฏิบัติตามแล้ว จะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนอมาอย่างไร	เป็นประโยชน์อย่างดียิ่ง	อย่างดียิ่ง ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ	ต่อทางราชการ หรือประชาชน	จะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร
๓. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้ขอประเมินมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร				

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของ ก.พ.

สรุปผลการประเมิน

() ดีเด่น () ดีมาก () ยอมรับได้ () ปรับปรุง (โปรดระบุรายละเอียด)

รายละเอียดการพิจารณาและความเห็นเพิ่มเติมของกรรมการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) ประธาน/กรรมการ

(.....)

(วันที่)/...../.....

- ตัวอย่าง -

สรุปมติคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะกิจ สาขา

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะกิจ สาขา ได้ประเมินผลงาน
ของ..... เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... ระดับ.....
(ด้าน.....(ถ้ามี)) ตำแหน่งเลขที่..... สังกัด กอง/สำนัก.....
กรม..... แล้ว สรุปได้ดังนี้

การประชุม

- ๑. ครั้งที่...../..... วันที่.....
- ๒. ครั้งที่...../..... วันที่.....
- ...

มติคณะกรรมการ

- () ผ่านประเมิน ไม่ก่อนวันที่
- ซึ่งเป็นวันที่ () สำนักงาน ก.พ. ได้รับคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์
- () สำนักงาน ก.พ. ได้รับผลงานแก้ไข/เพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน
- () ตำแหน่งว่างเนื่องจากผู้ครองตำแหน่งอยู่เต็มเกษียณอายุ
- ()

- () ไม่ผ่านประเมิน

ความเห็น (ระบุ).....
.....
.....

(ลงชื่อ)
(.....)

ประธานกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะกิจ
สาขา

(ลงชื่อ).....
(.....)

เลขานุการ



ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๘

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง แก้ไขและชักซ้อมหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ

เรียน (เวียนกระทรวง กรม จังหวัด)

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย คู่มือถามตอบ : ทั่วไป วิชาการ อำนวยการ ฉบับที่ ๑ ปี ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ ที่ออกตามความในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ มาเพื่อถือปฏิบัติ นั้น

โดยที่กฎ ก.พ. รวมทั้งหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทั้ง ๓ ประเภทตำแหน่ง ได้ดำเนินการผ่านมาระยะหนึ่งแล้ว ปรากฏว่ามีข้อหารือจากส่วนราชการในหลายประเด็นเกี่ยวกับการดำเนินการตามกฎ ก.พ. และหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ดังกล่าว โดยเฉพาะการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน กรณีการเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่สูงขึ้นตามที่กำหนดไว้ในหนังสือที่อ้างถึง ๒ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้ตรวจสอบแล้วพบว่า มีความคลาดเคลื่อนในส่วนขององค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. จึงขอแก้ไขข้อ ๔.๒.๑ ในสิ่งที่ส่งมาด้วยของหนังสือที่อ้างถึง ๒ ดังนี้

๑. กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ (หน้า ๒๑)

ให้ยกเลิกความในข้อ (๑.๒) ของข้อ ๔.๒.๑ (๑) และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๑.๒) กรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คนแต่ไม่เกิน ๔ คน ซึ่งแต่งตั้งจาก

(๑.๒.๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการที่อยู่ในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ **หรือ**

/ (๑.๒.๒) ผู้ทรงคุณวุฒิ...

(๑.๒.๒) ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสาขาวิชาซีพนั้น”

๒. กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ (หน้า ๒๒)

ให้ยกเลิกความในข้อ (๒.๒) ของข้อ ๔.๒.๑ (๒) และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๒.๒) กรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่ไม่เกิน ๔ คน ซึ่งแต่งตั้งจาก

(๒.๒.๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการที่อยู่ในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ **หรือ**

(๒.๒.๒) ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสาขาวิชาซีพนั้น”

นอกจากนี้ เพื่อให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. รวมทั้งหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงาน ก.พ. จึงขอชักชวนความเข้าใจ ในการดำเนินการโดยการจัดทำคู่มือถามตอบสำหรับ ๓ ประเภทตำแหน่ง เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นเครื่องมือ ในการปฏิบัติงาน รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ ส่วนราชการสามารถดาวน์โหลดคู่มือดังกล่าวได้จาก QR Code ที่ปรากฏท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ ทั้งนี้ ได้แจ้งกรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๗๐๑ - ๖๗๔๘

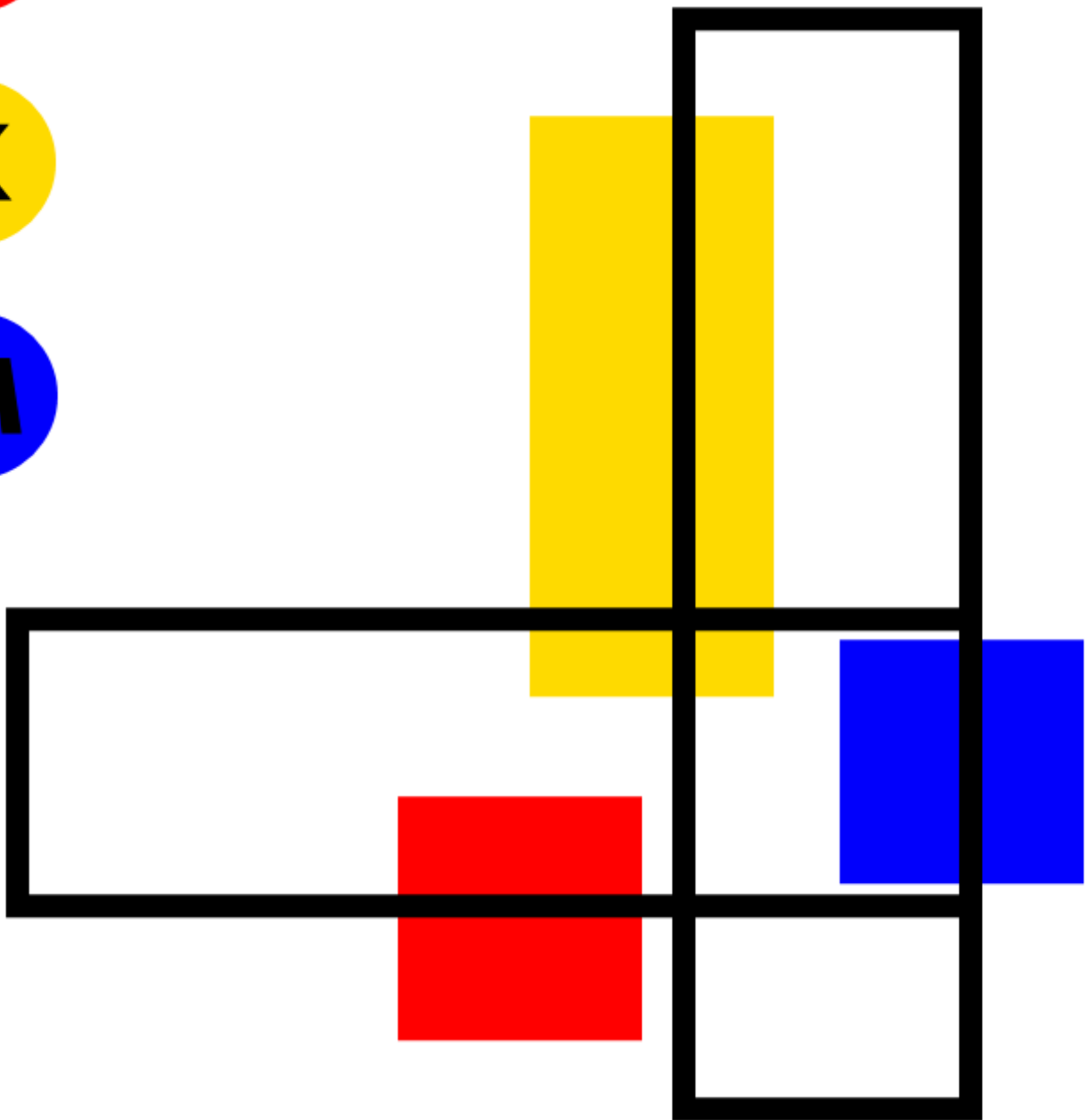
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๐๓



bit.ly/คู่มือถามตอบฉบับที่1

คู่มือคำตอบ :
ทั่วไป วิชาการ อำนวยการ

ฉบับที่ 1
ปี 2564



สำนักงาน ก.พ.
OCSC
Office of the Civil Service Commission

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

คำนำ

ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ ที่ออกตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. 2564 เพื่อถือปฏิบัติแล้ว

โดยที่การดำเนินการตาม กฎ ก.พ. รวมทั้งหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทั้ง 3 ประเภทตำแหน่งข้างต้นผ่านมาระยะหนึ่งแล้วปรากฏว่ามีข้อหารือจากส่วนราชการในหลายประเด็นเกี่ยวกับการดำเนินการตามกฎ ก.พ. และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น เพื่อให้ส่วนราชการดำเนินการตามกฎ ก.พ. รวมทั้งหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทั้ง 3 ประเภทตำแหน่ง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงาน ก.พ. จึงขอชักชวนความเข้าใจในการดำเนินการโดยการจัดทำคู่มือถามตอบสำหรับ 3 ประเภทตำแหน่ง ให้ส่วนราชการใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน
สำนักงาน ก.พ.
พฤศจิกายน 2564

สารบัญ

ถาม - ตอบ เกี่ยวกับ

กฎ ก.พ. ตามมาตรา 63

3

ตำแหน่งประเภททั่วไป

8

ตำแหน่งประเภทวิชาการ

15

ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

35

ถาม - ตอบ

กฎ ก.พ. ตามมาตรา 63

1. **ถาม** ตาม กฎ ก.พ. ฉบับนี้ ระบุว่า “ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่ ก.พ. กำหนด” นั้น ขณะนี้ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์สำหรับทุกเรื่องแล้วหรือไม่ อย่างไร

ตอบ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข สำหรับการย้าย การโอน และการเลื่อน ข้าราชการ ทั้ง 3 ประเภทตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภท อำนวยการ แล้ว ตามหนังสือเวียน ว 13/2564 ว 14/2564 และ ว 15/2564 ตามลำดับ

2. **ถาม** ส่วนราชการต้องกำหนดหลักเกณฑ์ใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับกฎ ก.พ. ตามมาตรา 63 หรือไม่ อย่างไร

ตอบ ต้องกำหนดใหม่ตามที่กำหนดในหนังสือเวียน ว 13/2564 ว 14/2564 ว 15/2564 และ ว 16/2564 แล้วแต่กรณี โดยส่วนราชการ หรือ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม จะมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการกำหนดเรื่องต่าง ๆ เช่น การจัดกลุ่มตำแหน่ง การวางแผนกำลังคน การกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน เป็นต้น

3. **ถาม** หลังจากกฎ ก.พ. ตามมาตรา 63 มีผลใช้บังคับในวันที่ 1 กันยายน 2564 หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตาม ว 1/2551 และ ว 16/2558 ยังมีผลใช้บังคับอยู่หรือไม่

ตอบ ภายหลังกฎ ก.พ. ตามมาตรา 63 มีผลใช้บังคับ หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตาม ว 1/2551 และ ว 16/2558 จะไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ ทั้งนี้ ก.พ. จะได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ใหม่ และ แจ้งให้ส่วนราชการทราบต่อไป

4. **ถาม** กรณีสำนักงานรัฐมนตรี มีแนวทางปฏิบัติที่ถือเสมือนเป็นกรม ๆ หนึ่งใช่หรือไม่

ตอบ ใช่ ดังเช่นที่ปฏิบัติในปัจจุบัน เว้นแต่กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษที่ไม่อาจ ปฏิบัติตามกฎหมาย ก.พ. ตามมาตรา 63 ก็ต้องให้ ก.พ. พิจารณา

5. **ถาม** กรณีย้ายลดระดับ หากผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงของระดับที่แต่งตั้ง ต้องลดเงินเดือน ให้เท่ากับเงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่แต่งตั้งหรือไม่

ตอบ การให้ได้รับเงินเดือน ต้องเป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้รับเงินเดือน พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร 0505/ว 347 ลงวันที่ 20 ตุลาคม 2559

6. **ถาม** อ.ก.พ. กรม จะต้องพิจารณาจัดกลุ่มตำแหน่งใหม่หรือไม่ และกลุ่มตำแหน่งเดิมที่ ก.พ. เคยเห็นชอบไปแล้ว จะสามารถนำมาใช้ภายหลังจากกฎ ก.พ. ตามมาตรา 63 มีผลใช้บังคับได้หรือไม่

ตอบ หนังสือเวียน ว 16/2564 กำหนดให้ อ.ก.พ. กระทรวง เป็นผู้พิจารณาจัดกลุ่มตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ฉะนั้น ส่วนราชการจะต้องเสนอเรื่องการจัดกลุ่มตำแหน่งให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาใหม่ โดยกลุ่มตำแหน่งเดิมจะ 사용하지ไม่ได้อีกต่อไป ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2564 เป็นต้นไป

7. **ถาม** เมื่อกฎ ก.พ. ตามมาตรา 63 มีผลใช้บังคับ ส่วนราชการจะไม่สามารถกำหนดระยะเวลาให้ข้าราชการบรรจุใหม่ต้องปฏิบัติราชการในส่วนราชการที่บรรจุนั้น ก่อนให้โอน ไซหรือไม่

ตอบ เมื่อกฎ ก.พ. ตามมาตรา 63 มีผลใช้บังคับ ส่วนราชการไม่สามารถกำหนดเงื่อนไขการโอนแบบเดิมได้ แต่ส่วนราชการต้นสังกัดสามารถยับยั้งการโอนได้ไม่เกิน 90 วัน เว้นแต่บางกรณี ที่ต้องได้รับความยินยอมจากต้นสังกัด เช่น การโอนข้าราชการซึ่งอยู่ระหว่างชุดใช้ทุน และบางกรณีที่ไม่สามารถยับยั้งการโอนได้ เช่น การโอนผู้สอบแข่งขันหรือคัดเลือกได้ การโอนไปเลื่อนระดับ และการโอนที่ใช้หลักเกณฑ์การเลื่อนหรือโอนข้ามประเภทตำแหน่ง ทั้งนี้ หากมีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษ ส่วนราชการอาจเสนอให้ ก.พ. พิจารณาได้

อย่างไรก็ตาม บทเฉพาะกาลตามกฎหมาย ก.พ. ตามมาตรา 63 กำหนดว่า การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการของส่วนราชการก่อนวันที่กฎ ก.พ. มีผลใช้บังคับ ก็ให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์เดิมต่อไปได้จนกว่าจะแล้วเสร็จ นั้นหมายความว่า ถ้าอยู่ระหว่างการทบทวนการโอนของส่วนราชการทั้ง 2 แห่ง ก่อนวันที่ 1 กันยายน 2564 กรณีนี้ก็ยังคงต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด

8. **ถาม** การยับยั้งการโอนไม่เกิน 90 วัน จะพิจารณาเริ่มนับวันอย่างไร เช่น นับแต่วันที่ส่วนราชการได้รับทราบการโอน หรือวันที่ส่วนราชการรับหนังสือ

ตอบ วันที่ส่วนราชการต้นสังกัดได้รับหนังสือทบทวนจากส่วนราชการที่จะขอรับโอน ถือเป็นวันที่ส่วนราชการต้นสังกัดได้รับทราบการโอนนั้นแล้ว

9. **ถาม** คำว่า “การเริ่มดำเนินการโอน” ให้นับแต่วันที่ทบทวนการโอน หรือนับแต่วันที่ข้าราชการที่จะขอโอนได้มีการยื่นเรื่องไว้กับส่วนราชการที่ขอโอน

ตอบ เนื่องจากกระบวนการโอน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งทั้ง 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายรับโอนและฝ่ายให้โอน รวมทั้งตัวข้าราชการที่จะขอโอน และกองการเจ้าหน้าที่ ดังนั้น การพิจารณาว่าได้เริ่มดำเนินการโอน จึงต้องพิจารณานับแต่วันที่

ส่วนราชการที่ขอรับโอนได้พิจารณาว่าจะรับโอน และ ได้มีหนังสือทาบทามขอรับโอนไปถึง ส่วนราชการต้นสังกัดแล้ว

ตัวอย่าง

กรมการจัดหางาน ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่ง เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2563 มีอายุบัญชี 2 ปี โดยได้กำหนดเงื่อนไขห้ามโอนไปส่วนราชการอื่นจนกว่าจะปฏิบัติงานเป็นเวลา ไม่น้อยกว่า 1 ปี นางสาวบี เป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีดังกล่าว บรรจุเข้ารับราชการเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2564

กรณีที่ 1 นางสาวบี ได้ยื่นแบบฟอร์มขอโอนไปยังกรมปศุสัตว์เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2564 และ กรมปศุสัตว์ได้มีหนังสือทาบทามขอรับโอนนางสาวบีไปยังกรมการจัดหางาน ในวันที่ 31 สิงหาคม 2564 ถือว่าเป็นการเริ่มดำเนินการโอนที่เกิดขึ้นก่อนวันที่ 1 กันยายน 2564 กรณีนี้ จึงต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์เดิม เมื่อนางสาวบีปฏิบัติราชการที่กรมการจัดหางานไม่ครบ 1 ปี ตามเงื่อนไข นางสาวบีจึงไม่สามารถโอนไปกรมปศุสัตว์ได้

กรณีที่ 2 นางสาวบี ยื่นเรื่องขอโอนไปกรมปศุสัตว์ ในวันที่ 1 สิงหาคม 2564 และกรมปศุสัตว์ ได้มีหนังสือทาบทามไปยังกรมการจัดหางานในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2564 การขอโอนของ นางสาวบีนี้ จะเป็นไปตามกฎ ก.พ. ตามมาตรา 63 ส่วนราชการสามารถยับยั้งการโอนได้ไม่เกิน 90 วัน นับแต่วันที่ส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ได้รับทราบ

10. ถาม หากข้าราชการบรรจุเข้ารับราชการได้ 2 เดือน และยังไม่พ้นทดลองปฏิบัติราชการ ส่วนราชการ สามารถอนุมัติให้โอนได้หรือไม่

ตอบ ส่วนราชการสามารถให้โอนได้ โดยในส่วนของ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ส่วนราชการที่รับโอนต้องดำเนินการตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553 ด้วย

11. ถาม กรณีที่ส่วนราชการไม่สามารถกำหนดระยะเวลาเพื่อไม่ให้ข้าราชการบรรจุใหม่โอนไปยังส่วนราชการอื่น จะมีมาตรการอื่นใดมารองรับในส่วนนี้หรือไม่

ตอบ เนื่องจากหลักการโอนตามหลักเกณฑ์ใหม่ ต้องการให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังคน ในราชการพลเรือนสามัญด้วยกัน ดังนั้น ส่วนราชการอาจจับสมัครรับโอนข้าราชการจากสังกัดอื่น ที่มีประสบการณ์มาปฏิบัติงานบ้างก็ได้ แต่อย่างไรก็ตาม หากส่วนราชการพิจารณาแล้วเห็นว่า เรื่องนี้มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะกำหนดให้มีเงื่อนไขการห้ามโอนไปส่วนราชการอื่น เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติราชการเป็นระยะเวลาหนึ่งเพื่อให้ได้ใช้ประโยชน์ตามศักยภาพ จากข้าราชการเหล่านี้ก่อน ส่วนราชการสามารถขอทำความตกลงกับ ก.พ. ได้ โดยชี้แจงเหตุผล ความจำเป็น

12. ถาม หากส่วนราชการเปิดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ภายหลังจากวันที่ 1 กันยายน 2564 จะสามารถกำหนดเงื่อนไขการห้ามโอนไปส่วนราชการอื่น 1 - 2 ปี ได้หรือไม่

ตอบ ส่วนราชการไม่ควรกำหนดเงื่อนไขดังกล่าว เนื่องจากกำหนดแล้วก็ไม่สามารถใช้บังคับได้

13. ถาม กรณีข้าราชการในสังกัดมีผลสอบแข่งขันชั้นบัญชีของหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เช่น ศาล หรือองค์กรอิสระ จะสามารถนำผลการสอบแข่งขันดังกล่าวมาใช้ในการย้ายผู้ที่ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นได้หรือไม่

ตอบ การย้ายผู้ที่ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น ต้องใช้ผลการสอบแข่งขันของข้าราชการพลเรือนสามัญเท่านั้น ไม่สามารถนำผลการสอบแข่งขันของข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้ในการย้ายผู้ที่ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นได้

14. ถาม การให้โอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น เช่น พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือข้าราชการรัฐสภาสามัญ เป็นต้น จะต้องปฏิบัติตาม กฎ ก.พ. ตามมาตรา 63 ด้วยหรือไม่

ตอบ โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ไม่ได้บัญญัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น แต่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา 57 ที่จะต้องพิจารณาในฐานะส่วนราชการต้นสังกัดโดยนำหลักการให้โอนของข้าราชการพลเรือนสามัญตามมาตรา 63 ในเรื่องของการยับยั้งการโอนได้ไม่เกิน 90 วัน ไปใช้โดยอนุโลม

15. ถาม กรมบรรจุบุคคลเข้ารับราชการโดยใช้วุฒิคัดเลือก ตามมาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งหลักเกณฑ์ตาม ว 20/2564 ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกซึ่งได้รับการบรรจุแล้ว กำหนดว่า ห้ามโอนภายใน 1 ปี แต่กฎ ก.พ. กำหนดว่า ให้ยับยั้งการโอนได้ไม่เกิน 90 วัน กรณีนี้ต้องถือปฏิบัติอย่างไร

ตอบ กฎ ก.พ. ตามมาตรา 63 ข้อ 14 สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และข้อ 16 สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ กำหนดให้ “การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 55 ถ้า ก.พ. กำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการโอนไว้ จะโอนผู้ได้รับการบรรจุนั้นได้ต่อเมื่อเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดนั้นแล้ว” ซึ่งกรณีการบรรจุผู้ได้รับคัดเลือกเข้ารับราชการกรณีที่มีเหตุพิเศษตามมาตรา 55 ที่เป็นกรณีใช้วุฒิคัดเลือกบรรจุ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ไว้ตามหนังสือเวียน ว 16/2551 ข้อ 1 (3) กรณีเป็นผู้สำเร็จการศึกษาในวุฒิที่ ก.พ. จะกำหนด โดย ก.พ. มีการกำหนดรายชื่อวุฒิที่กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลทุก ๆ 2 ปี ซึ่งปัจจุบัน ก.พ. กำหนดรายชื่อวุฒิคัดเลือก

ในหนังสือเวียน ว 20/2564 และหนังสือฉบับดังกล่าวกำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติมว่า ผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งต้องอยู่ปฏิบัติราชการในส่วนราชการนั้นเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยห้ามโอนไปส่วนราชการอื่น ดังนั้น กรณีนี้ส่วนราชการต้นสังกัดต้องถือปฏิบัติตามเงื่อนไข ว 20/2564 กำหนดไว้ โดยสามารถยับยั้งการโอนได้

16. ถาม ตำแหน่งระดับควบ หมายถึง ตำแหน่งอะไร

ตอบ หมายถึง ตำแหน่งที่ ก.พ. หรือ อ.ก.พ.กระทรวง กำหนดให้เป็นตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง เช่น

- ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงานหรือระดับชำนาญงาน
- ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ
- ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ ระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญการพิเศษ

โดยส่วนราชการสามารถใช้ตำแหน่งได้ตามความจำเป็นของภารกิจ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับใดระดับหนึ่งภายในกรอบระดับตำแหน่งได้

17. ถาม การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภทอำนวยการ ยังต้องดำเนินการตาม ว 4/2552 หรือไม่ อย่างไร

ตอบ ไม่ต้องดำเนินการตาม ว 4/2552 แล้ว เนื่องจากตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2564 เป็นต้นไป เมื่อ กฏ ก.พ. ตามมาตรา 63 ใช้บังคับแล้ว หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เดิม จะไม่สามารถนำมาใช้บังคับได้ และจะต้องใช้หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งตามที่กำหนดไว้ใน กฏ ก.พ. ตามมาตรา 63 และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ถาม - ตอบ ตำแหน่งประเภททั่วไป

1. **ถาม** การกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามระดับและคุณวุฒิ สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป มีการกำหนดไว้อย่างไร

ตอบ กำหนดเฉพาะคุณสมบัติเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเท่านั้น สำหรับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ไม่ได้ กำหนดไว้

2. **ถาม** กรณีดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน และมีวุฒิ ปวส. หากดำรงตำแหน่งครบ 4 ปี สามารถเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนเป็นระดับชำนาญงานได้ โดยไม่ต้องรอ 6 ปี ตาม ว 34/2547 แล้ว ใช่หรือไม่

ตอบ ใช่ เพราะ ว 13/2564 มีได้ กำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไว้

3. **ถาม** อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลสำหรับการเลื่อนระดับอาวุโสได้กี่คณะ

ตอบ แต่งตั้งได้หลายคณะตามความจำเป็นและเหมาะสม

4. **ถาม** การเลื่อนระดับปฏิบัติงาน เป็นระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงาน เป็นระดับอาวุโส ใครเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

ตอบ อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล หรือ อ.ก.พ. กรม จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแทนก็ได้

5. **ถาม** การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล กรณีการย้าย การโอน หรือการเลื่อน สามารถแต่งตั้งเป็นชุดเดียวกันได้หรือไม่

ตอบ แต่งตั้งเป็นชุดเดียวกันได้ ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามองค์ประกอบที่กำหนดด้วย

6. **ถาม** วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการประเมินบุคคลมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละกี่ปี

ตอบ หนังสือเวียนไม่ได้กำหนดวาระของคณะกรรมการประเมินบุคคลไว้ แต่ อ.ก.พ. หมดวาระคณะกรรมการก็จะหมดวาระตามไปด้วย

7. **ถาม** เหตุใดการย้ายหรือการโอนระดับชำนาญงานและระดับอาวุโส องค์ประกอบคณะกรรมการประเมิน ต้องมีผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในสายงานที่จะย้ายหรือโอนด้วย

ตอบ เนื่องจากเป็นกรณีการย้ายต่างสายงานและไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ดังนั้น คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่จะย้ายหรือโอนจะช่วยพิจารณาได้ว่า ข้าราชการที่จะย้าย หรือโอนมาดำรงตำแหน่งนั้น จะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอย้ายหรือโอนได้หรือไม่ อย่างไร

8. **ถาม** ตั้งแต่วันที่ 1 ก.ย. 64 การเลื่อนระดับชำนาญงาน หากมีกรรมการที่เป็นข้าราชการซึ่งจะเกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 1 ต.ค. 2564 ข้าราชการผู้นั้นจะเป็นกรรมการต่อได้หรือไม่

ตอบ การเลื่อนข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ประกอบด้วย ประธานกรรมการ ซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภท บริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือประเภททั่วไป ระดับอาวุโสขึ้นไป และกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญที่เกี่ยวข้องกับงาน ในสายงานที่จะแต่งตั้ง ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการขึ้นไป หรือประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานขึ้นไป จำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน ดังนั้น คณะกรรมการประเมิน จึงต้องแต่งตั้งจากข้าราชการที่ยังไม่เกษียณอายุราชการ

9. **ถาม** เมื่อ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลแล้ว ต้องประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว หรือไม่ หากต้องประกาศใครเป็นผู้ประกาศ

ตอบ ต้องประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลให้ทราบโดยทั่วกัน โดย อ.ก.พ. กรม จะเป็นผู้ประกาศ หรือจะกำหนดให้ส่วนราชการประกาศก็ได้

10. **ถาม** หาก อ.ก.พ. กระทรวง ไม่จัดกลุ่มตำแหน่งจะย้ายหรือโอนได้หรือไม่

ตอบ ย้ายหรือโอนได้เฉพาะสายงานเดียวกัน ถ้าเป็นการย้ายหรือโอนไปดำรงตำแหน่ง ในสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่ดำรงตำแหน่งอยู่ ส่วนราชการ จะต้องดำเนินการประเมินบุคคลตามกระบวนการที่ ก.พ. กำหนดด้วย

11. **ถาม** ข้าราชการที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป สามารถย้าย หรือโอน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ได้หรือไม่ ถ้ามีวุฒิ ปวส. ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ตอบ ไม่สามารถย้าย หรือโอนได้ เพราะการย้าย หรือการโอน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป จะมาได้เฉพาะผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปมาก่อน และให้ย้าย หรือโอน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมเท่านั้น

12. **ถาม** กรณีเคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน 4 ปี ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ 2 ปี จะขอย้ายมาดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ซึ่งเป็นสายงานเดียวกันกับตอนที่เป็นระดับปฏิบัติงาน ได้หรือไม่

ตอบ การย้ายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กระทำได้เฉพาะผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปมาก่อนในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภททั่วไป คือ ระดับปฏิบัติงาน

13. **ถาม** ผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป แต่มีวุฒิ ปวส. (บัญชี) ประสงค์จะย้ายไปภูมิลำเนาเดิมในตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน ได้หรือไม่

ตอบ ไม่ได้ เนื่องจากตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ (ประเภททั่วไป) ข้อ 10 กำหนดว่า การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ หรือประเภทบริหาร มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กระทำได้เฉพาะผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปมาก่อน โดยให้ย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภททั่วไป ดังนั้น ถ้าข้าราชการผู้นั้นไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปมาก่อนก็ย้ายไม่ได้

14. **ถาม** การย้ายหรือการโอนตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ ทำไมกำหนดวิธีการว่า อาจพิจารณาจากผลการสอบภาคปฏิบัติได้

ตอบ ระดับทักษะพิเศษ มีเพียง 4 สายงาน ได้แก่ นาฏศิลป์ คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์ และนายช่างศิลปกรรม ซึ่งการสอบภาคปฏิบัติ เช่น การสาธิตการรำ การแสดงฝีมือ ด้านเครื่องดนตรี เป็นต้น อาจมีความจำเป็นเพื่อการพิสูจน์ความรู้ความสามารถของผู้ที่จะย้าย/โอนมาดำรงตำแหน่ง แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากปัจจุบันตำแหน่งระดับทักษะพิเศษ เป็นตำแหน่งที่ต้องการความรู้ความสามารถเฉพาะตัว จึงเป็นกรณีที่ตำแหน่งกับคนผูกกันในการกำหนดตำแหน่งจากระดับอาวุโสเป็นระดับทักษะพิเศษ โดยเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นไป ตำแหน่งก็จะปรับมาเป็นระดับอาวุโสตามเดิม ดังนั้น การย้าย/โอนมาดำรงตำแหน่งระดับทักษะพิเศษที่ว่าง ณ ปัจจุบัน จึงไม่มี ฉะนั้น การย้าย/โอนระดับทักษะพิเศษจึงยังไม่เกิดขึ้น

15. **ถาม** การโอนในระดับที่สูงกว่าเดิม สามารถกระทำได้หรือไม่

ตอบ สามารถกระทำได้โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อน

16. **ถาม** การรับโอนข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน กรมจะต้องดำเนินการประเมินบุคคลใหม่โดยคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง ใช่หรือไม่

ตอบ การโอนข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ในระดับเดียวกัน ในสายงานเดียวกันหรือในสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่ดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้เป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกรมที่จะรับโอน แต่ถ้าเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่ข้าราชการผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ก็ต้องผ่านการประเมินบุคคลโดยคณะกรรมการประเมินที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง ซึ่งการประเมินบุคคลจะใช้วิธีการ เช่น การสอบข้อเขียน การสอบภาคปฏิบัติ การสอบสัมภาษณ์ หรือวิธีการอย่างอื่น ใดๆอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างตามที่เห็นสมควร แล้วแต่คณะกรรมการประเมินกำหนด

17. **ถาม** ตามที่กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ (ประเภททั่วไป) กำหนดกรณีการโอนว่า ส่วนราชการสามารถยับยั้งได้เพียง 90 วัน นั้น แสดงว่าต่อไปนี้ ส่วนราชการไม่สามารถกำหนดเงื่อนไขให้ข้าราชการที่เพิ่งได้รับการบรรจุต้องอยู่ปฏิบัติราชการในส่วนราชการอย่างน้อย 1 ปี หรือ 2 ปี ก่อนที่จะพิจารณาให้โอนได้ ถูกต้องหรือไม่

ตอบ ถูกต้อง เนื่องจากตามกฎ ก.พ. กำหนดให้ส่วนราชการต้นสังกัดสามารถยับยั้งได้ไม่เกิน 90 วัน เว้นแต่เป็นกรณีที่กฎ ก.พ. กำหนดไว้ในข้อ 12 (1) (2) (3) (4) ซึ่งยับยั้งไม่ได้ และข้อ 13 และ 14 ต้องเป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนดก่อน

18. **ถาม** ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ แต่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปมาแล้ว ประสงค์จะโอนมาดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับที่สูงกว่าระดับเดิมที่เคยดำรงอยู่ได้หรือไม่

ตอบ ไม่ได้ (ตามข้อ 18 ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ (ประเภททั่วไป)) ทั้งนี้ เพื่อป้องกันมิให้ผู้ที่ยังอยู่ในตำแหน่งประเภททั่วไปขาดโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งประเภทนี้

19. **ถาม** การโอนโดยใช้หลักเกณฑ์การเลื่อน จะดำเนินการพร้อมกับการเลื่อนประเภทนั้น ๆ ได้หรือไม่

ตอบ สามารถดำเนินการพร้อมกันได้ เนื่องจากใช้หลักเกณฑ์เดียวกัน

20. **ถาม** การโอนผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับที่สูงกว่าเดิม ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป โดยอนุโลม ทำไม่ต้องมีคำว่า “โดยอนุโลม”

ตอบ หมายถึง เป็นหลักเกณฑ์ที่ต้องไปอิงหลักเกณฑ์ของกรณีอื่น

21. **ถาม** การประเมินที่ว่าการใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการให้ดำเนินการต่อไปตามหลักเกณฑ์เดิม จนกว่าจะแล้วเสร็จ เริ่มนับเมื่อใด หรือขึ้นตอนใด เช่น ตำแหน่งประเภททั่วไป เริ่มจากอนุมัติตัวบุคคล ตำแหน่งประเภทวิชาการ เริ่มจากผ่านการชี้ตัว ใช่หรือไม่

ตอบ เริ่มนับตั้งแต่วันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุอนุมัติหรือเห็นชอบให้ดำเนินการคัดเลือก อย่างไรก็ตาม ก็ขึ้นอยู่กับแนวทางการดำเนินการของแต่ละส่วนราชการที่ปฏิบัติอยู่ว่าเมื่อจะดำเนินการเลื่อนข้าราชการ ส่วนราชการดำเนินการอย่างไรก็อาจต้องพิจารณาประกอบด้วย

22. **ถาม** ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับอาวุโส โดยส่วนราชการกำหนดให้มีการสอบข้อเขียน และสอบสัมภาษณ์ ซึ่งการสอบข้อเขียนดำเนินการเสร็จแล้ว แต่ยังไม่ได้สอบสัมภาษณ์ จะมีแนวทางดำเนินการอย่างไร

ตอบ หากได้มีการดำเนินการก่อนวันที่ 1 ก.ย. 2564 ก็ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมต่อไป

23. **ถาม** ตั้งแต่วันที่ 1 ก.ย. 64 การเลื่อนระดับอาวุโส ต้องส่งผลงานใช่หรือไม่ ถ้าส่งผลงานส่งให้ ก.พ. ใช่หรือไม่

ตอบ การเลื่อนข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการประเมินว่าจะใช้วิธีการอะไร เช่น การสอบข้อเขียน การสอบสัมภาษณ์ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง หรือวิธีการอย่างอื่น ใดๆอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างตามที่เห็นสมควร พร้อมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด แล้วเสนอชื่อผู้ผ่านการประเมินพร้อมทั้งเหตุผลที่สมควรต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

24. **ถาม** กรณีเลื่อนระดับอาวุโส ถ้ามีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกเอาไว้ หลังจากวันที่ 1 ก.ย. 2564 จะยังสามารถใช้บัญชีนี้ได้หรือไม่ หรือต้องคัดเลือกใหม่

ตอบ ไม่ได้ เนื่องจากกระบวนการคัดเลือกได้เสร็จสิ้นแล้ว กรณีนี้เป็นเรื่องของการแต่งตั้งใหม่ ดังนั้น จึงต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ใหม่ อนึ่ง การคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตาม ว 22/2540 เดิม เป็นการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามจำนวนตำแหน่งที่ว่าง ไม่สามารถขึ้นบัญชีได้ ซึ่งตามกฎหมาย ก.พ. ใหม่ก็เช่นกัน

25. ถาม การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับอาวุโส ในปัจจุบันสามารถคัดเลือกล่วงหน้าแทนผู้ดำรงตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการ ได้หรือไม่ อาศัยหลักเกณฑ์ ว อะไร

ตอบ ตาม ว 22/2540 กรณีการเลื่อนระดับอาวุโสแทนผู้ที่จะเกษียณไม่สามารถดำเนินการล่วงหน้าได้ แต่ตามหลักเกณฑ์ใหม่การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับอาวุโสที่เป็นตำแหน่งเกษียณสามารถดำเนินการคัดเลือกล่วงหน้าได้ โดยผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนในการเข้ารับการคัดเลือก ส่วนการออกคำสั่งก็เป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ว 48/2530 ซึ่งกำหนดว่าการออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่ยังไม่ว่างในขณะที่ยังออกคำสั่ง โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อตำแหน่งดังกล่าวว่างลงแล้วนั้น ให้กระทำได้เฉพาะกรณีที่ต้องแต่งตั้งข้าราชการให้ไปดำรงตำแหน่งในต่างจังหวัด ในต่างประเทศ หรือเป็นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนผู้ที่จะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้การแต่งตั้งล่วงหน้าให้กระทำได้ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นแก่ราชการโดยให้ออกคำสั่งล่วงหน้าได้ไม่เกิน 2 เดือน หากมีความจำเป็นเพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่ราชการจำต้องออกคำสั่งล่วงหน้าเกินกำหนดเวลาดังกล่าว ก็ให้ขออนุมัติต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นขึ้นไปก่อน

26. ถาม การนับระยะเวลาผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ตั้งแต่วันที่ 1 ก.ย. 2564 เป็นต้นไป สามารถแจ้งให้ผู้มีคุณสมบัติทั้งหมดยื่นเรื่องได้ หรือไม่ อย่างไร

ตอบ ผู้ที่จะประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยส่วนราชการอาจกำหนดรอบของการดำเนินการ เช่น ทุก 6 เดือน เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการเมื่อถึงรอบการดำเนินการ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ก็สามารถแจ้งไปยังหน่วยงานภายในต่าง ๆ ของกรม เพื่อแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบ และส่งเรื่องเข้ารับการประเมินต่อไปได้

27. ถาม เมื่อมีผู้ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนระดับอาวุโส มากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เช่น ผ่านการประเมิน 3 คน คณะกรรมการฯ ต้องเสนอรายชื่อต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุอย่างไร

ตอบ ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งกำหนด

28. ถาม วันที่ที่จะย้ายหรือรับโอนคือวันไหน

ตอบ กรณีการย้าย ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุได้พิจารณาผู้ผ่านการประเมินที่คณะกรรมการประเมินเสนอ หากเห็นว่าผู้ผ่านการประเมินเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งก็ให้ดำเนินการแต่งตั้งได้ โดยให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมิน ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามหนังสือ ว 255/2524 และ ว 38/2526 ด้วย (ถ้าไม่มีรักษาการในตำแหน่งก็ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุลงนามในคำสั่ง) สำหรับกรณีการโอนจะต้องไม่ก่อนวันที่รับโอนด้วย

29. **ถาม** การออกคำสั่งเลื่อนข้าราชการประเภททั่วไป แต่ละระดับ มีผล ณ วันที่

- ตอบ** ระดับชำนาญงาน แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมิน (เนื่องจากเป็นระดับควบ)
ระดับอาวุโส แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาคัดเลือก
รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือ ว 255/2524 และ ว 38/2526 ด้วย
ระดับทักษะพิเศษ แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม
ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง อนุมัติให้ปรับปรุงตำแหน่ง
เป็นระดับทักษะพิเศษ
-

ถาม - ตอบ ตำแหน่งประเภทวิชาการ

1. **ถาม** กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ จะมีคุณสมบัติครบถ้วนทุกประการในอีก 2 เดือน ส่วนราชการ จะดำเนินการประเมินบุคคลผู้นี้ก่อนคุณสมบัติครบได้หรือไม่ (คัดเลือกล่วงหน้า)

ตอบ ไม่ได้ เพราะหลักการตามหนังสือเวียนฉบับนี้ (ว 14/2564) ไม่กำหนดให้มีการคัดเลือก ล่วงหน้าก่อนคุณสมบัติครบ

2. **ถาม** ในกรณีที่ส่วนราชการเห็นว่า ข้าราชการมีคุณสมบัติเป็นจำนวนมาก แต่จำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง มีจำนวนน้อย ส่วนราชการจะกำหนดอัตราเงินเดือน หรือการต้องผ่านการอบรม เป็นคุณสมบัติเพิ่มเติม ได้หรือไม่

ตอบ ได้ ทั้งนี้ ต้องเสนอให้ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี เป็นผู้พิจารณา กำหนด โดยคำนึงประโยชน์ของทางราชการ และความเหมาะสมกับลักษณะงาน แล้วเสนอ ก.พ. เพื่อให้ความเห็นชอบ

โดยที่อัตราเงินเดือนเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นผลการปฏิบัติงานและศักยภาพ ของข้าราชการ ดังนั้น หากส่วนราชการพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นไปเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ที่จะได้ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพเหมาะสม มาดำรงตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้น ก็อาจกำหนดเป็นคุณสมบัติอื่นเพิ่มเติมได้โดยส่วนราชการต้องนำเสนอให้ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี เป็นผู้พิจารณากำหนด และเสนอ ก.พ. ให้ความเห็นชอบ

3. **ถาม** ในกรณีที่ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ 101 ว่าง ซึ่งเป็น ตำแหน่งที่กำหนดเป็นหัวหน้างาน (ผอ.กลุ่มบัญชี 1) ส่วนราชการจะสามารถกำหนดว่า ผู้ที่สมัครเข้ารับ การประเมินบุคคล จะต้องมีการประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้างาน มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ได้หรือไม่

ตอบ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการหลักเกณฑ์ การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง สามารถกำหนดเป็นตำแหน่งหัวหน้างานที่ต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติของผู้ร่วมงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และ ความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ได้ ดังนั้น หากส่วนราชการพิจารณาแล้วเห็น ว่าเพื่อประโยชน์ของทางราชการที่จะได้ข้าราชการที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว ก็สามารถ กำหนดได้โดยส่วนราชการต้องนำเสนอให้ อ.ก.พ. กรม เป็นผู้พิจารณากำหนดเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ในการพิจารณาด้วยก็ได้ แต่ถ้าจะกำหนดเป็นคุณสมบัติเพิ่มเติมจะต้องเสนอ อ.ก.พ. กรม พิจารณาและสั่งให้ ก.พ. เห็นชอบก่อน

4. **ถาม** ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ระดับชำนาญการพิเศษ มีการเปลี่ยนแปลงจากเดิม ไซ่หรือไม่

ตอบ ไซ่ โดยปรับให้สอดคล้องกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

5. **ถาม** การพิจารณานับระยะเวลาเกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ระดับทรงคุณวุฒิ ต้องส่งให้ ก.พ. พิจารณา หรือไม่

ตอบ **ไม่ต้อง** ส่งให้ ก.พ. พิจารณา เนื่องจากหน้าที่และอำนาจในการพิจารณานับระยะเวลาเกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล เป็นของคณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา

6. **ถาม** สอบถามประเด็นจากคู่มือ ตำแหน่งประเภทวิชาการ

1. เรื่องคุณสมบัติในส่วนของระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ในส่วนของ “ต้นทุน” 1 ปีว่าจะพิจารณาอย่างไร ต้องมี 1 วันก่อนหรือไม่
2. คณะกรรมการประเมินผลงานมีอำนาจพิจารณาชื่อผลงาน หรือไม่

ตอบ 1. ว 14/2564 กำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล ไว้ประการหนึ่งว่า “มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล ...” และได้กำหนดการนับระยะเวลาเกื้อกูล ไว้โดยสรุปว่า กรณีที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลที่กำหนดไว้ ไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนด มานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ โดยการนับให้ เป็นไปตามที่ ว 14/2564 กำหนด

2. คณะกรรมการประเมินผลงานจะต้องพิจารณาประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ซึ่งจะต้องพิจารณาผลงานทั้งเรื่องหรือชิ้นงานนั้นทั้งหมด (เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาแล้ว เห็นว่า ชื่อเรื่องของผลงานที่เสนอไม่สอดคล้องกับเนื้อหาของผลงาน จะเห็นควรให้แก้ไขชื่อเรื่องก็สามารถทำได้)

7. **ถาม** กรณีตำแหน่งเภสัชกร และทันตแพทย์ ที่บรรจุตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2542 เป็นต้นมา ยังต้องมีวุฒิเพิ่มเติมหรือไม่ กรณีขอประเมินตำแหน่งชำนาญการพิเศษ

ตอบ หลักเกณฑ์ที่กำหนดตาม ว 14/2564 ไม่ได้กำหนดไว้

8. **ถาม** บางตำแหน่ง เช่น วิศวกร ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไม่ได้กำหนดให้ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ แต่เมื่อจะประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับ ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ทำให้มีความขัดแย้งกัน หลักเกณฑ์ใหม่จะดำเนินการในส่วนนี้อย่างไร

ตอบ หลักเกณฑ์ที่กำหนดตาม ว 14/2564 กำหนดคุณสมบัติไว้ว่า มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพิ่มเติมตามที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งหลักเกณฑ์การประเมินผลงานใหม่ไม่ได้กำหนดเรื่องใบอนุญาตแตกต่างไปจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

9. **ถาม** การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เป็นผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด หากผู้เข้ารับการประเมินบุคคลมีคุณสมบัติในเรื่องของระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ครบ เป็นอำนาจของผู้ใดในการพิจารณาคุณสมบัติในเรื่องของระยะเวลาดังกล่าว

ตอบ ตาม ว 14/2564 กำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ ให้นำคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลในเรื่องการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับทรงคุณวุฒิ มาใช้โดยอนุโลม ซึ่งกำหนดให้กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องสำหรับ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

10. **ถาม** การจัดกลุ่มตำแหน่งใช้ประโยชน์เพื่อการเลื่อน ได้หรือไม่

ตอบ การจัดกลุ่มตำแหน่งใช้เพื่อประโยชน์ในการย้าย หรือการโอน แต่หากผู้มีหน้าที่ในการพิจารณาเรื่องระยะเวลาเกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่อง จะนำการจัดกลุ่มตำแหน่งไปใช้เพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาเกี่ยวเนื่องก็อาจกระทำได้ เพราะหลักการจัดกลุ่มตำแหน่งประการหนึ่ง คือ พิจารณาจากลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกันอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน

11. ถาม ในกรณีที่ข้าราชการไม่มีหรือมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง **ไม่ครบ** การจะพิจารณานับระยะเวลาดังกล่าวและระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่อง ในส่วนของการนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ มานับนั้น ส่วนราชการสามารถนำการจัดกลุ่มตำแหน่งที่ อ.ก.พ. กระทรวง เห็นชอบไว้แล้ว มาใช้เพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาดังกล่าว ได้หรือไม่

ตอบ หลักเกณฑ์การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งและระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องในสายงานที่จะแต่งตั้งตามหนังสือเวียน ว 14/2564 จะต้องพิจารณาตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง แต่อย่างไรก็ตาม หลักการจัดกลุ่มตำแหน่งเป็นการพิจารณาจากลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกันแล้ว ดังนั้น คณะกรรมการก็อาจพิจารณานำมาใช้เพื่อประโยชน์ในการนับได้ แต่ทั้งนี้ ช่วงระยะเวลาดังกล่าวที่นำมานับต้องมีคุณสมบัติและคุณสมบัติอื่นเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหนังสือเวียน ว 14/2564 ด้วย

12. ถาม เมื่อ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี กำหนดเกณฑ์การตัดสินและน้ำหนักคะแนนในการพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของการประเมินบุคคลเพื่อการเลื่อน จำเป็นหรือไม่ที่ต้องประกาศให้ทราบประกาศอย่างใดอย่างหนึ่งได้หรือไม่ และใครต้องเป็นผู้ประกาศ

ตอบ 1) จำเป็นต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป เพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้
2) ต้องประกาศทั้งเกณฑ์การตัดสินและน้ำหนักคะแนน (ในกรณีที่กำหนดน้ำหนักคะแนนแต่ละองค์ประกอบ) เพราะน้ำหนักคะแนน เป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การตัดสิน
3) ใครจะเป็นผู้ประกาศ ให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กำหนด เช่น ให้ส่วนราชการประกาศ หรือ อ.ก.พ. จะประกาศเองก็ได้

13. ถาม การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลในตำแหน่งว่างที่จะเลื่อน เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม 57 ให้ความเห็นชอบแล้ว เป็นหน้าที่ของใครที่ต้องจัดทำประกาศรายชื่อระหว่าง คณะกรรมการประเมินบุคคล หรือส่วนราชการ

ตอบ ขึ้นอยู่กับ อ.ก.พ. จะกำหนด

14. ถาม จำเป็นหรือไม่ที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการประเมินบุคคลเมื่อข้าราชการในสังกัดมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

ตอบ ขึ้นอยู่กับส่วนราชการจะพิจารณา เพราะโดยหลักการแล้วส่วนราชการควรมีการวางแผนการดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน เช่น ปีละ 2 ครั้ง หรือปีละ 3 ครั้ง และควรประกาศให้ข้าราชการทราบด้วย เพื่อมิให้เกิดปัญหาในการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ

15. ถาม ส่วนราชการควรกำหนดหรือไม่ว่าถ้าข้าราชการรายใดผ่านการประเมินบุคคลแล้ว จะต้องส่งผลงานภายในเวลาเท่าใด จะถือว่าเป็นการไปจำกัดสิทธิข้าราชการหรือไม่

ตอบ สามารถกำหนดได้ โดยเป็นอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวงแล้วแต่กรณี และ**ควร**จะกำหนดให้ชัดเจนด้วยว่า ถ้าไม่ส่งภายในกำหนดเวลาที่กำหนดนี้ ส่วนราชการจะถือว่าผู้นั้นไม่ประสงค์เข้ารับการประเมินผลงาน ส่วนราชการจะดำเนินการคัดเลือกใหม่ เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็นไม่สามารถส่งผลงานภายในกำหนดเวลาได้ ให้ผู้ขอประเมินชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ส่วนใครจะพิจารณาก็ให้ อ.ก.พ. กำหนด เช่น ให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา เป็นต้น ซึ่งการกำหนดนี้ไม่ถือว่าเป็นการไปจำกัดสิทธิข้าราชการแต่อย่างใด เพราะข้าราชการได้รับทราบแล้วตามประกาศ อีกทั้งยังเป็นการช่วยให้ส่วนราชการสามารถใช้ตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม และยังเป็นไปเพื่อประโยชน์แก่ตัวข้าราชการเองด้วยที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระยะเวลาที่รวดเร็วยิ่งขึ้น เพราะหากข้าราชการไม่ส่งผลงาน จนเวลาล่วงเลยไปนาน เช่น 1 ปี หรือ 2 ปี ก็ส่งผลให้ส่วนราชการไม่สามารถใช้ตำแหน่งนั้นได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และข้าราชการก็อาจจะเสียโอกาสในการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น เป็นต้น

16. ถาม หลักเกณฑ์ อ.ก.พ. กรม กำหนดให้ประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนเป็นระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ส่งผลงานได้ก่อนครบ 6 เดือน สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์เดิมได้ ใช่หรือไม่

ตอบ หากเป็นกรณีที่กรมได้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลแล้วเสร็จก่อนวันที่ 1 กันยายน 2564 เพียงแต่ยังไม่ได้ส่งผลงาน เนื่องจากเป็นกรณีที่ อ.ก.พ. กำหนดให้มีการคัดเลือกล่วงหน้าก่อนมีคุณสมบัติครบ ก็สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์เดิมต่อไปได้ ตามบทเฉพาะกาลของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ (ประเภทวิชาการ)

17. ถาม หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้ ใครเป็นผู้กำหนด

ตอบ ก.พ. หรือ คณะกรรมการประเมินผลงาน เป็นผู้กำหนด

18. ถาม หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ กำหนดหน้าที่และอำนาจให้ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี **จัดให้มี**ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสิน และจัดให้มีประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ 1 คน โดยในประกาศให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ใครต้องเป็นผู้ประกาศ

ตอบ เนื่องจากตาม ว 14/2564 กำหนดให้ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี **จัดให้มี**ประกาศ ซึ่งหมายความว่า อ.ก.พ. สามารถมอบให้ส่วนราชการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์ฯ ได้

โดยในการประชุม อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง ขอให้ฝ่ายเลขานุการขอมติ อ.ก.พ. ในส่วนนี้ไว้ด้วยว่า “ให้ส่วนราชการไปจัดทำประกาศตามมติ อ.ก.พ. ต่อไป” แต่ทั้งนี้ ในตัวประกาศหลักเกณฑ์ฯ จะต้องระบุถึงมติ อ.ก.พ. ด้วยว่าเป็นมติ อ.ก.พ. ในการประชุมครั้งที่เท่าไร และวันเดือน ปีใด ที่เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์ฯ

19. ถาม การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ หาก อ.ก.พ. กระทรวง จะกำหนดสัดส่วนของเค้าโครงผลงาน ได้หรือไม่

ตอบ ว 14/2564 กำหนดให้ อ.ก.พ. กระทรวง มีหน้าที่และอำนาจในการกำหนดหลักเกณฑ์และองค์ประกอบในการพิจารณา โดยเค้าโครงผลงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการพิจารณาดังนั้น หาก อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาแล้วเห็นว่า การกำหนดสัดส่วนของเค้าโครงผลงานเป็นรายละเอียดที่จำเป็นต่อการพิจารณาประเมินบุคคล ก็สามารถพิจารณากำหนดได้

20. ถาม ว 14/2564 กำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นไว้ประการหนึ่งว่า มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล แต่ไม่ได้กำหนดในส่วนของระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง “ต้นทุน 1 ปี” ไว้ หาก อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง จะกำหนดให้มีระยะเวลาที่เป็นต้นทุน ได้หรือไม่

ตอบ หาก อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี พิจารณาแล้วเห็นควรกำหนดให้บุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ต้องมีระยะเวลาที่เป็นต้นทุนดังกล่าวก็สามารถกำหนดได้

21. ถาม ในการเลื่อนตำแหน่งระดับควบ หรือกรณีที่เป็นตำแหน่งว่าง อ.ก.พ. จะกำหนดให้มีการสอบข้อเขียนก่อนได้หรือไม่ ผู้ใดสอบไม่ผ่านก็ไม่จำเป็นต้องพิจารณาองค์ประกอบอื่นตามที่กำหนด

ตอบ ไม่ได้ เนื่องจากตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล กำหนดให้ต้องมีการพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ด้วย ซึ่งการสอบข้อเขียน เป็นเพียงวิธีการที่จะวัดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเท่านั้น

22. ถาม ในกรณีที่ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง หมดวาระ คณะกรรมการประเมินผลงานที่แต่งตั้งโดย อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง จะหมดวาระตามไปด้วยหรือไม่ อย่างไร

ตอบ ไม่หมดวาระตาม อ.ก.พ. เนื่องจากหลักเกณฑ์ของหนังสือเวียน ว 14/2564 กำหนดวาระของคณะกรรมการประเมินผลงานไว้แล้ว คือ 2 ปี

23. **ถาม** คณะกรรมการประเมินบุคคล กับคณะกรรมการประเมินผลงาน ระดับเชี่ยวชาญ เป็นบุคคลเดียวกัน
ได้หรือไม่

ตอบ **ไม่ได้** เนื่องจากเพื่อให้เกิดการถ่วงดุลในการพิจารณาคัดเลือกและการพิจารณาผลงาน
เว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นที่ส่วนราชการไม่อาจสรรหาผู้ที่จะมาเป็นการพิจารณา
ผลงานได้ จำเป็นต้องให้กรรมการคัดเลือกคนใดคนหนึ่งมาเป็นกรรมการพิจารณาผลงานด้วย
ก็ให้ขออนุมัติ ก.พ. เป็นกรณี ๆ ไป

24. **ถาม** ประธานกรรมการประเมินผลงาน ระดับเชี่ยวชาญ จำเป็นต้องแต่งตั้งจากบุคคลในบัญชีรายชื่อ
ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ. กำหนด หรือไม่

ตอบ **ไม่จำเป็น** เนื่องจากองค์ประกอบของประธานกรรมการประเมินผลงาน กำหนดว่า
ให้แต่งตั้งประธานกรรมการจากบุคคลในบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ. กำหนด **หรือ**
ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์
และยอมรับในสาขาวิชาชีพหรือสายงานนั้น ๆ

25. **ถาม** ถ้าคณะกรรมการประเมินผลงานหมดวาระลง แต่ยังพิจารณาผลงานของผู้ขอประเมินยังไม่แล้วเสร็จ
จะต้องดำเนินการอย่างไร

ตอบ หากคณะกรรมการประเมินผลงานชุดเดิม ได้รับการแต่งตั้งใหม่ ก็สามารถพิจารณา
ต่อไปได้ในฐานะคณะกรรมการชุดใหม่ (คณะกรรมการชุดใหม่ที่แต่งตั้งจากชุดเดิม) แต่ถ้าเป็น
คณะกรรมการประเมินผลงานชุดใหม่ทั้งคณะ ก็ให้คณะกรรมการชุดใหม่เป็นผู้พิจารณาโดยนำผล
การพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานชุดเดิมที่หมดวาระลง มาประกอบการพิจารณาด้วย

26. **ถาม** คณะกรรมการประเมินบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ กรณีการเลื่อน กับ กรณีการย้าย หรือการโอน
เป็นคณะกรรมการฯ คณะเดียวกันได้ หรือไม่

ตอบ หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือเวียน ว 14/2564 ได้กำหนดองค์ประกอบของ
คณะกรรมการประเมินบุคคลของทั้งสองกรณีไว้เหมือนกัน ดังนั้น จึงอาจตั้งเป็นคณะกรรมการ
ประเมินบุคคลคณะเดียวกันได้

27. **ถาม** กรณีเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ องค์ประกอบของกรรมการ
ประเมินผลงานสามารถเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งประภทบริหาร แทนผู้ที่ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งประภท
วิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ได้หรือไม่ เนื่องจากจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งมีจำกัด

ตอบ คณะกรรมการประเมินผลงาน มีหน้าที่และอำนาจในการดำเนินการประเมินผลงาน
รวมทั้งวินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงาน ดังนั้น กรรมการจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มี

ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสาขาวิชาชีพ หรือสายงานนั้น ๆ ดังนั้น จึงต้องเป็นผู้ที่ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ที่อยู่ในสายงาน เดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับ เชี่ยวชาญ ซึ่งหากเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารผู้ันเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามที่กำหนดข้างต้น ก็สามารถพิจารณาแต่งตั้งได้

28. ถาม คณะกรรมการประเมินผลงาน ในองค์ประกอบผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และยอมรับในสาขาวิชาชีพนั้นหมายถึงผู้ใด

ตอบ ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในด้านที่จะประเมินผลงาน ทั้งนี้ อาจเป็นข้าราชการที่อยู่ใน ส่วนราชการนั้นหรือหน่วยงานอื่นหรือที่เกษียณอายุแล้วก็ได้ หรือบุคคลภายนอกที่ไม่ใช่ข้าราชการ เช่น อาจารย์จากมหาวิทยาลัย เป็นต้น

29. ถาม คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในองค์ประกอบกรรมการซึ่งกำหนดให้แต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือน สามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้นขึ้นไป สามารถแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารได้หรือไม่

ตอบ ไม่ได้ เนื่องจากองค์ประกอบดังกล่าวกำหนดให้แต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น หรือ ระดับสูง เท่านั้น แต่หากส่วนราชการ มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษที่ไม่อาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวได้ ให้ขอ ก.พ. พิจารณาเป็นรายกรณีไป

30. ถาม ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ที่สอบแข่งขันในตำแหน่งประเภทวิชาการได้ และขอเปลี่ยน มาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ

(1) ต้องให้ถึงลำดับเรียกบรรจุใช่หรือไม่

(2) ถ้าไม่ถึงลำดับที่เรียกบรรจุ กรมสามารถดำเนินการนำมาสอบข้อเขียนหรือสัมภาษณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ได้หรือไม่

(3) ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ที่สอบแข่งขันขึ้นบัญชีตำแหน่งประเภทวิชาการได้ก่อน กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ จะมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2564 จะสามารถ ดำเนินการตามวิธีการ ว 12/2533 เดิมได้ หรือไม่

(4) ตามคำถาม (3) ถ้าสามารถดำเนินการตามวิธีการตาม ว 12/2533 เดิม ได้ จะนับจากวันประกาศผลสอบ หรือนับจากวันที่ข้าราชการส่งหนังสือขอเปลี่ยนสายงานมายังส่วนราชการ

ตอบ เมื่อ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ ใช้บังคับแล้ว หลักเกณฑ์ และ วิธีการแต่งตั้งที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เดิม จะไม่

สามารถนำมาใช้บังคับ และจะต้องใช้หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งตามที่กำหนดไว้ใน กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องต่อไป

กรณีการย้ายผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ แบ่งเป็น

1. กรณีที่ข้าราชการผู้นั้นสอบแข่งขันได้ และขึ้นบัญชีที่ส่วนราชการอื่น

1.1 ผู้นั้นต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้โดยขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการอื่น หรือเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่เป็นบัญชีร่วมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ในสายงานที่จะย้าย โดยไม่ต้องถึงลำดับที่ที่จะบรรจุและแต่งตั้ง และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้น ยังไม่ถูกยกเลิก

1.2 ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อดำเนินการ คัดเลือก โดยวิธีการสัมภาษณ์ การสอบข้อเขียน การสอบปฏิบัติ หรือวิธีการอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม

2. กรณีที่ข้าราชการผู้นั้นสอบแข่งขันได้ และขึ้นบัญชีไว้ในส่วนราชการที่ตนสังกัด การนำ ผลการสอบแข่งขันดังกล่าวมาใช้ย้ายจะต้องถึงลำดับที่ แม้ว่าตนจะเป็นระดับชำนาญงานอยู่ก็ตาม

ทั้งนี้ ต้องดำเนินการแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นก่อนบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จะถูกยกเลิก

สำหรับการแต่งตั้งในกรณีนี้จะต้องไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุลงนามในคำสั่งแต่งตั้ง รวมทั้ง ต้องเป็นไปตามหนังสือตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร 0203/ว 255 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2524 และที่ สร 0203/ว 38 ลงวันที่ 23 มีนาคม 2526 และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0711/ว 9 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2523 ตามที่ ว 14/2564 กำหนดไว้ด้วย

โดยที่กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ ได้กำหนดบทเฉพาะกาล ข้อ 27 ไว้ว่า การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ที่ได้เริ่มดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ใช้อยู่ในวันก่อนวันที่ กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขนั้น จนแล้วเสร็จ ดังนั้น หากส่วนราชการได้เริ่มกระบวนการเพื่อการย้ายผู้ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นสำหรับข้าราชการที่สอบขึ้นบัญชี ผู้สอบแข่งขันได้ ไว้ก่อนวันที่ 1 กันยายน 2564 ก็จะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และ วิธีการเดิมต่อไปได้ อย่างไรก็ตาม เพื่อความชัดเจนในการดำเนินการสำหรับกรณีนี้ กรมจะต้อง พิจารณาด้วยว่าโดยปกติการย้ายข้าราชการตาม ว 12/2533 กรมมีกระบวนการใดบ้างก่อนการออก คำสั่งย้าย เพื่อประกอบการพิจารณาของกรมเองว่าเป็นกรณีที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือไม่ แต่ส่วนของการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ไว้ก่อนวันที่ 1 กันยายน 2564 แล้วมีตำแหน่งว่างที่จะใช้นำ ย้ายภายหลังวันที่ 1 กันยายน 2564 การย้ายก็ต้องพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์ใหม่

31. **ถาม** กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส มีความประสงค์จะขอไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน จะไปดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ โดยไม่ต้องสอบแข่งขันและลดระดับเป็นปฏิบัติการ มีโอกาสเป็นไปได้หรือไม่

ตอบ ไม่ได้ กรณีการย้ายผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานขึ้นไป ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ จะย้ายมาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการได้ ผู้นั้นต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ตามมาตรา 53 หรือเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกตามมาตรา 55 โดยมาได้ในระดับปฏิบัติการเท่านั้น

32. **ถาม** กรณีการย้ายประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ สามารถดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 3 ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2558 ได้ใช่หรือไม่

ตอบ ไม่ได้ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2564 เป็นต้นไป เนื่องจาก กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ ใช้บังคับแล้ว หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เดิม จะไม่สามารถนำมาใช้บังคับได้ และจะต้องใช้หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งตามที่กำหนดไว้ใน กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ (ประเภทวิชาการ) และหนังสือเวียน ว 14/2564

33. **ถาม** การดำเนินการย้ายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ (ประเภทวิชาการ) ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2564 ส่วนราชการจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์นำเข้าประชุม อ.ก.พ. กรมเหมือนการประเมินผลงานเลื่อนระดับ หรือไม่ หรือสามารถดำเนินการตามระเบียบใหม่ได้เลย

ตอบ ไม่จำเป็นเพราะตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ กำหนดให้เป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณา ซึ่งจะมีทั้งกรณีดำเนินการได้ตาม กฎ ก.พ. บางกรณีดำเนินการตาม ว 14/2564 เช่น ถ้านาย จ เป็นเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการของกรมที่ตนสังกัดการย้ายต้องถึงลำดับที่ และเป็นดุลพินิจของอธิบดีว่าจะเห็นควรให้ย้ายด้วยหรือไม่ (ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ ข้อ 11 (1)) แต่ถ้านาย จ ไปสอบได้ที่กรมอื่นกรณีนี้ก็ให้อธิบดีพิจารณาดำเนินการตาม ว 14/2564

34. ถาม เดิมดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ หากกรมจะย้ายผู้นี้กลับมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ กรณีนี้สามารถใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุในการพิจารณาได้หรือไม่

ตอบ ได้ เนื่องจาก กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ (ประเภทวิชาการ) ข้อ 8 (1) กำหนดให้การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงหรือเคยดำรงอยู่ ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ซึ่งกรณีดังกล่าวเป็นการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ข้าราชการรายดังกล่าวเคยดำรงอยู่เดิม

35. ถาม การย้ายผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีที่ผู้นั้นได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ กรณีวุฒิคัดเลือกตามมาตรา 55 หากการคัดเลือกนั้นกำหนดให้มีการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกตาม ว 16/2551 การดำเนินการย้ายจำเป็นต้องถึงลำดับที่หรือไม่

ตอบ การคัดเลือกบรรจุตามมาตรา 55 กำหนดให้ดำเนินการตาม ว 16/2551 โดยแบ่งเป็น 6 กรณี ในกรณีที่ 3 เป็นกรณีคัดเลือกจากผู้สำเร็จการศึกษาในวุฒิที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกกำหนดให้มีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านคัดเลือกได้ ดังนั้น หากกรมจะนำมาใช้เพื่อประโยชน์ในการย้ายก็ต้องถึงลำดับที่ด้วย

36. ถาม การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ (ประเภทวิชาการ) ข้อ 11 (3) กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ ตามที่ ก.พ. กำหนด กรณีดังกล่าว ก.พ. ได้กำหนดไว้ในหนังสือเวียนฉบับใด

ตอบ ขณะนี้ไม่มีกำหนดไว้ใน ว 14/2564 เป็นการย้ายผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไป เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการได้ เฉพาะกรณีที่ส่วนราชการไม่ได้จัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ หรือไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่เป็นบัญชีรวม

37. ถาม จากข้อ 36 บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่เป็นบัญชีรวม คืออะไร

ตอบ คือ บัญชีที่ส่วนราชการขอให้ สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการสอบแข่งขันให้ ทั้งนี้ ตาม ว 17/2556 ในข้อ 4.13 ของสิ่งที่ส่งมาด้วย ที่กำหนดให้ส่วนราชการใดมีตำแหน่งว่างและไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น แต่มีเหตุผลความจำเป็นที่ไม่อาจจัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และความเหมาะสมกับตำแหน่งได้เอง ถ้าส่วนราชการนั้นร้องขอ ก.พ. อาจให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่ง

38. **ถาม** การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานสามารถพิจารณาทั้งการประเมินบุคคลและการประเมินผลงานในคราวเดียวกันได้หรือไม่

ตอบ ว 14/2564 กำหนดให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานมีหน้าที่และอำนาจ ทั้งประเมินบุคคลและประเมินผลงาน โดยในการประเมินผลงานให้กระทำต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ดังนั้น การประเมินบุคคลและการประเมินผลงาน จึงต้องดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังกล่าว

39. **ถาม** ว 14 /2564 กำหนดว่า หากตรวจสอบพบว่าการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้ขอประเมินแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับสัดส่วนหรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และไม่ให้เข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อน ไม่น้อยกว่า 2 ปี แต่หากเป็นการตรวจสอบพบในการประเมินผลงานเพื่อย้าย จะถูกห้ามไม่ให้เข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อน ไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือไม่

ตอบ กรณีนี้เป็นเพียงกรณีย้ายจึงไม่จำเป็นต้องกำหนดเงื่อนไขเหมือนการเลื่อน ประกอบกับ หากต่อไปผู้นี้จะเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับก็จะต้องมีการพิจารณาประวัติทางวินัยด้วยอยู่แล้ว

40. **ถาม** ในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ ซึ่ง ก.พ. กำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด นั้น หากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย จะแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาชุดหนึ่ง เพื่อมาช่วยดำเนินการประเมินบุคคลแทนจะกระทำได้หรือไม่ อย่างไร

ตอบ ไม่ได้ ต้องเสนอให้ อ.ก.พ. กรม เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการ แต่คณะกรรมการชุดนี้จะเป็นเพียงผู้ช่วยพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เท่านั้น มิใช่คณะกรรมการที่จะทำหน้าที่ประเมินบุคคลแทนผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย แต่อย่างใด

41. **ถาม** ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ ซึ่งเป็นตำแหน่งระดับควบ ว่างลง หากส่วนราชการจะสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ใครจะเป็นผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคล

ตอบ คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งเป็นผู้ประเมินบุคคล

42. **ถาม** ผลงานที่นำมาเสนอในการประเมินบุคคลกับการประเมินผลงานต้องเป็นเรื่องเดียวกันหรือไม่ และถ้าจะแก้ไขชื่อเรื่องทำได้หรือไม่

ตอบ ต้องเป็นเรื่องเดียวกัน ส่วนการจะแก้ไขชื่อเรื่องต้องให้คณะกรรมการประเมินผลงาน เป็นผู้พิจารณาซึ่งต้องมีเหตุผลในการแก้ไข

43. **ถาม** กรณีผลงานที่มีผู้ร่วมจัดทำผลงาน จำเป็นต้องแสดงสัดส่วนของผู้ร่วมจัดทำผลงานหรือไม่ อย่างไร

ตอบ ในกรณีที่มีผู้ร่วมจัดทำผลงาน ก.พ. กำหนดให้ผู้ขอประเมินต้องแสดงให้เห็นว่าตนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด อย่างไร รวมทั้งให้มีสัดส่วนและมีคำรับรองจากผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย

44. **ถาม** ผลงานที่นำไปใช้ประเมินเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะสามารถนำมาใช้ขอประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นได้หรือไม่

ตอบ ไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

45. **ถาม** การรับรองผลงานกรณีของข้าราชการที่ถูกส่งมาช่วยราชการ จะต้องดำเนินการอย่างไร

ตอบ แม้ว่ากฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน จะไม่ได้กำหนดเรื่องการช่วยราชการไว้ก็ตาม แต่การช่วยราชการอาจถือเป็นงานด้านอื่นที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น ผลงานที่จะนำมาเสนอหากเป็นผลงานที่เกิดจากช่วยราชการ ก็ควรให้ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานที่ช่วยราชการเป็นผู้รับรอง ส่วนจะให้ผู้บังคับบัญชาที่ผู้นั้นสังกัดตามกฎหมายรับรองอีกชั้นหนึ่งด้วยก็ได้ เพราะตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วว่าอย่างน้อย 2 ระดับ

46. **ถาม** การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ กำหนดให้มีการทักท้วงภายใน 30 วัน หรือไม่ และสามารถส่งผลงานภายในระยะเวลาก่อน 30 วัน ได้หรือไม่

ตอบ ไม่ได้มีการกำหนดระยะเวลาสำหรับการทักท้วง แต่กำหนดให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล และตรวจสอบการประเมินผลงาน โดยในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบหรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนาถกเถียงหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

สำหรับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน

นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้ โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา 57 ดำเนินการ ดังนี้

- (1) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน
- (2) ในกรณีที่ผ่านมาการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน
- (3) ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปีนับตั้งแต่วันที่ถูกดำเนินการตาม (1) (2) หรือ (3) แล้วแต่กรณี หากพบว่า ข้อเท็จจริงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริงแล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

47. ถาม กรณีการดำเนินการเพื่อเลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ และตำแหน่งทันตแพทย์ ระดับปฏิบัติการ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ และตำแหน่งทันตแพทย์ ระดับชำนาญการ ซึ่งเดิมใช้วิธีการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงาน ตาม ว 6/2536 (ไม่ต้องส่งผลงานวิชาการ) หากเปลี่ยนเป็นการประเมินบุคคลและผลงาน (ต้องส่งผลงานวิชาการ) ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2564 และ “ให้ถือว่าการใดที่อยู่ระหว่างการอยู่ก่อนวันที่ 1 กันยายน 2564 ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมต่อไปจนกว่าจะเสร็จสิ้น” จะพิจารณาอย่างไร เพราะการประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงานตาม ว 6/2536 จะเริ่มดำเนินการตั้งแต่นายแพทย์หรือทันตแพทย์ ผู้นั้นปฏิบัติงานครบ 2 ปี ประเมินครั้งที่ 1 และปฏิบัติงานครบ 4 ปี จึงประเมินครั้งที่ 2 แล้วจึงรายงานผล การประเมินบุคคลและผลงานมายังส่วนกลางเพื่อเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณาเลื่อนระดับต่อไป แต่การประเมินบุคคลและผลงาน จะเริ่มดำเนินการได้เมื่อแพทย์หรือทันตแพทย์ มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครบ 4 ปี ตัวอย่างเช่น นายแพทย์ ก บรรจุเข้ารับราชการ เมื่อ 1 พฤษภาคม 2561 ครบระยะเวลา 2 ปี และได้รับการประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงาน ตาม ว 6/2536 ครั้งที่ 1 แล้ว เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2563 นายแพทย์ ก จะต้องรับการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงานครั้งที่ 2 ตาม ว 6/2536 วันที่ 1 พฤษภาคม 2565 หรือต้องดำเนินการประเมินบุคคลและผลงาน (ส่งผลงานวิชาการ) ตามหลักเกณฑ์ใหม่

ตอบ เมื่อ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ ใช้บังคับแล้ว หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เดิม จะไม่สามารถใช้บังคับต่อไปได้ และจะต้องใช้หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งตามที่กำหนดไว้ใน กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องต่อไป ดังนั้น กรณีการจะแต่งตั้งให้นายแพทย์ ทันตแพทย์ และนายสัตวแพทย์ ระดับปฏิบัติการ เลื่อนขั้น ระดับชำนาญการ ก็จะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ตาม ว 14/2564

ทั้งนี้ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ ได้กำหนดบทเฉพาะกาล ข้อ 27 ไว้ว่า การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท

วิชาการ ที่ได้เริ่มดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ใช้อยู่ในวันก่อนวันที่ กฎ ก.พ. นี้ ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขนั้น จนแล้วเสร็จ ประกอบกับ หลักเกณฑ์ตาม ว 6/2536 กำหนดให้มีการประเมิน 2 ครั้ง ดังนั้น กรณีนี้ส่วนราชการดำเนินการ ประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงาน ตามว 6/2536 ครั้งที่ 1 แล้ว เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2563 ก็ถือว่าได้เริ่มดำเนินการตามหลักเกณฑ์เดิมไปแล้ว ก็ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์เดิมต่อไปจน แล้วเสร็จ

48. ถาม กรณีที่กรมมีการประกาศขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและ บัญชีชำนาญการพิเศษ ไว้ โดยบัญชีจะหมดอายุในเดือนธันวาคม 2564 (หลัง ว 14/2564 ใช้บังคับ) หากกรม มีตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีระดับชำนาญการพิเศษ ว่าง 1 ตำแหน่ง ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564 กรมจะ สามารถให้ผู้ขึ้นบัญชีไว้ส่งผลงานประเมินได้หรือไม่ โดยไม่ต้องดำเนินการคัดเลือกตาม ว 14/2564

ตอบ เนื่องจากตามข้อ 27 ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการ พลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. 2564 กำหนดว่า การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการ พลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ที่ได้เริ่มดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ใช้อยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และ เงื่อนไขนั้นจนแล้วเสร็จ ดังนั้น กรณีนี้ถือว่ากรมได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตาม ว 10/2548 และ ว 15/2560 แล้วเสร็จก่อนวันที่ 1 ก.ย.64 ซึ่งเป็นวันที่ ว 14/2564 ใช้บังคับ กล่าวคือ ในการดำเนินการกรมจะต้องกำหนดระเบียบจำนวนตำแหน่งที่จะดำเนินการคัดเลือกไว้ใน ประกาศแล้ว เช่น ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมีจำนวน 5 ตำแหน่ง ได้แก่ และเมื่อกรม ดำเนินการเสร็จสิ้นโดยมีการขึ้นบัญชี กรมก็ต้องแจ้งให้ข้าราชการ 5 ราย ส่งผลงานประเมินต่อไป เรียบร้อยแล้ว ซึ่งหมายความว่ากรมได้คัดเลือกข้าราชการครบตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศ เสร็จสิ้นแล้ว ฉะนั้น เมื่อมีตำแหน่งว่างภายหลังตั้งแต่วันที่ 1 ก.ย. 64 เป็นต้นไป กรมจึง ต้อง ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ใหม่ ไม่สามารถนำบัญชีที่ขึ้นไว้มาใช้ต่อไปได้

49. ถาม การคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น กรณีตำแหน่งว่าง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี สามารถกำหนดให้ขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกได้หรือไม่

ตอบ ไม่ได้ เนื่องจากหลักการแต่งตั้งของ ว 14/2564 กำหนดให้คัดเลือกผู้ที่เหมาะสม 1 คน ต่อ 1 ตำแหน่ง และจะดำเนินการคัดเลือกได้ต่อเมื่อมีตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เพื่อให้ผู้มี คุณสมบัติครบสามารถเข้ารับการคัดเลือกได้ทุกคน แต่หากส่วนราชการเห็นว่า มีความจำเป็น ต้องขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกก็สามารถขอให้ ก.พ. พิจารณาเป็นรายกรณีไป

50. ถาม หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน กำหนดจำนวนผลงานไม่เกิน 3 เรื่อง โดยอย่างน้อย 1 เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หากส่วนราชการมีตำแหน่งว่างที่ดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นหลายสายงาน และเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งสามารถสมัครได้หลายสายงาน กรมจะมีวิธีการพิจารณาผลงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง อย่างไร

ตอบ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ (ประเภทวิชาการ) ข้อ 26 กำหนด เกี่ยวกับการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นว่า ให้ดำเนินการโดยการประเมินซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นมี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยตาม ว 14/2564 กำหนดให้ อ.ก.พ. กรม มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และองค์ประกอบในการพิจารณา เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสม กับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง รวมทั้งเค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมิน ซึ่งเป็นหน้าที่และอำนาจของ คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา และตามแนวทางการ ประเมินผลงานกำหนดให้พิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการเป็นอย่างน้อย คือ ประโยชน์ของ ผลงาน ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ คุณภาพของผลงาน โดยเป็นหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา ดังนั้น ในการพิจารณาว่าผลงานเรื่องใดจะเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งจึงอยู่ในขอบเขตหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการประเมินบุคคลและคณะกรรมการประเมินผลงาน

51. ถาม กรมมีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และมีคุณสมบัติที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ แล้ว โดย อ.ก.พ. กระทรวง มีมติเห็นชอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ดังกล่าว เป็นระดับชำนาญการพิเศษ เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2564 (วันที่ 1 กันยายน 2564 เป็นวันที่ ว 14/2564 ใช้บังคับ) การดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ดังกล่าว กรมจะต้อง ดำเนินการตาม ว 10/2548 หรือ ว 14/2564

ตอบ โดยปกติการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น จะเป็นการพิจารณาจาก ลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ หรือปริมาณและคุณภาพ ของงานในตำแหน่งว่า มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างไร แต่ในส่วนของ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสำหรับ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) นั้น ตาม ว 2/2558 ได้กำหนดหลักเกณฑ์การกำหนด ตำแหน่งประเภทวิชาการสำหรับผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) โดยให้ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ เป็นระดับชำนาญพิเศษได้ โดยมีเงื่อนไขเพิ่มเติมว่า ให้กำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราว เพื่อแต่งตั้งผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ที่ผ่านการพัฒนาและมีความรู้

ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และมีผลงานที่มีคุณภาพสูงเป็นที่ประจักษ์ตามเงื่อนไขหลักของ
กรอบการสั่งสมประสบการณ์ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ซึ่งการพิจารณา
ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวจะเป็นการพิจารณาจากตัวบุคคลที่ได้ผ่านการพัฒนาและ
มีความรู้ความสามารถ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์แล้ว ดังนั้น กรณีข้อคำถามข้างต้นนี้ จึงต้อง
พิจารณาว่ากรมได้พิจารณาแล้ว ว่าข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงผู้นั้นได้ผ่านการพัฒนา และ
มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์เห็นควรให้ดำเนินการปรับ
ตำแหน่งสูงขึ้นและดำเนินการแต่งตั้งต่อไปได้ ก่อนวันที่ 1 กันยายน 2564 แล้วหรือไม่ ถ้าได้
ดำเนินการก่อนวันดังกล่าว แม้การกำหนดตำแหน่ง อ.ก.พ. กระทรวง จะมีมติหลังวันที่
1 กันยายน 2564 ก็ตาม ก็ถือว่ากรมได้เริ่มดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ใช้อยู่
ในวันก่อนวันที่ กฎ ก.พ. ใช้บังคับ ก็ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตาม
ว 7/2557 และ ว 10/2548 ต่อไปจนแล้วเสร็จ

52. ถาม การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ สำหรับข้าราชการผู้มี
ผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ต้องประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการใด

ตอบ ตาม ว 14/2564

53. ถาม กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานที่จะแต่งตั้งตาม ว 10/2548 หมตวาระ แต่ปรากฏว่ามีผลงานที่ยังอยู่
ระหว่างการพิจารณา/มีผลงานที่ข้าราชการส่งแล้ว แต่ยังไม่ได้เสนอคณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณา/
มีข้าราชการที่ยังอยู่ระหว่างการจัดทำผลงาน กรณีเช่นนี้การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานจะต้อง
ดำเนินการตาม ว 10/2548 หรือ ว 14/2564

ตอบ กรณีนี้ถือว่ายังอยู่ระหว่างการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิม ซึ่งตาม
บทเฉพาะกาลส่วนราชการจะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมต่อไปให้แล้วเสร็จ
ดังนั้น กรณีนี้จึงต้องเสนอ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานตามองค์ประกอบที่
ว 10/2548 กำหนด

54. ถาม ในกรณีที่ส่วนราชการได้เริ่มดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ
ที่สูงขึ้นแล้ว ไม่ว่าจะอยู่ในขั้นตอนใดตามที่กำหนดไว้ในหนังสือเวียนเดิม (ว 10/2548 และ ว 16/2538)
เมื่อหนังสือเวียนฉบับใหม่นี้ (ว 14/2564) ใช้บังคับแล้ว จะต้องดำเนินการต่อไปอย่างไร

ตอบ ให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตาม ว 10/2548 และ ว 16/2538
แล้วแต่กรณีต่อไปจนแล้วเสร็จ เว้นแต่ในกรณีที่ไมอาจดำเนินการต่อไปได้ ให้เสนอ ก.พ. พิจารณา
เป็นกรณี ๆ ไป

55. ถาม เมื่อหนังสือเวียนฉบับใหม่นี้ (ว 14/2564) ใช้บังคับแล้ว ข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกตาม ว 16/2538 เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญแล้ว แต่อยู่ระหว่างจัดทำผลงาน ถ้าเสร็จแล้ว จะส่งให้ใครเป็นผู้ประเมินผลงาน

ตอบ ให้ส่ง ก.พ. เป็นผู้ประเมินผลงาน ซึ่งอาศัยบทเฉพาะกาลตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ (ประเภทวิชาการ)

56. ถาม กรณีการคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ที่ทดแทนตำแหน่ง เกษียณ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564 สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์เดิมได้หรือไม่ กรณีที่กรมอยู่ระหว่าง ประกาศรับสมัครคัดเลือก

ตอบ กรณีนี้ ถือได้ว่ากรมได้เริ่มดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมไปแล้ว ซึ่งตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ (ประเภทวิชาการ) ได้กำหนดบทเฉพาะกาล ข้อ 27 ไว้ว่า การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ที่ได้เริ่มดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ใช้อยู่ในวันก่อนวันที่ กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขนั้น จนแล้วเสร็จ ดังนั้น กรณีนี้กรมสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ฯ เดิมต่อไปจนแล้วเสร็จ โดยในส่วนของผลงานต้อง ส่งให้ ก.พ. พิจารณา

57. ถาม กรมมีการดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ตาม ว 10/2548 และ ว 15/2560 (การขึ้นบัญชี) โดยมีการประกาศรายชื่อผู้มีคุณสมบัติในการเข้ารับการคัดเลือกตั้งแต่วันที่ 12 พฤษภาคม 2564 แต่ไม่สามารถดำเนินการสอบได้เนื่องจากสถานการณ์โควิด - 19 จึงมีการเลื่อนการสอบ มาจนถึงปัจจุบัน (วันที่ 1 กันยายน 2564 ซึ่งเป็นวันที่ ว 14/2564 ใช้บังคับ) กรมยังสามารถดำเนินการต่อไป จนแล้วเสร็จได้หรือไม่

ตอบ ได้ เนื่องจากข้อ 27 ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการ พลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. 2564 กำหนดว่า การย้าย การโอน หรือการเลื่อนไปแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการที่ได้เริ่มดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ใช้อยู่ ในวันก่อนวันที่กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขนั้นจนแล้วเสร็จ แต่เมื่อกรมดำเนินการคัดเลือกได้ตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ได้ประกาศไว้แล้ว ก็จะไม่สามารถนำ รายชื่อในบัญชีที่เหลือมาใช้แต่งตั้งต่อได้

58. **ถาม** จากข้อ 57 หากกรมจะยกเลิกการดำเนินการคัดเลือกดังกล่าว ได้หรือไม่

ตอบ กรมจะต้องพิจารณาว่าหากยกเลิกการดำเนินการตามหลักเกณฑ์เดิมผลกระทบที่จะตามมาจะมีอะไรบ้าง เช่น เมื่อ อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการ รวมทั้งองค์ประกอบอื่น ๆ ใหม่ตาม ว 14/2564 อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิของผู้สมัครเดิมให้กลายเป็นผู้ขาดคุณสมบัติบางประการทำให้ไม่สามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกใหม่ หรือไม่ หรืออาจจะถูกผู้ที่สมัครไว้ฟ้องร้องได้เพราะกรมไม่ดำเนินการตามบทเฉพาะกาลที่ ก.พ. กำหนดไว้

59. **ถาม** กรมดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ตาม ว 10/2548

โดย อ.ก.พ. กรม กำหนดให้มีการคัดเลือกเมื่อมีคุณสมบัติครบ การเจ้าหน้าที่ที่มีการสำรวจผู้มีคุณสมบัติปีละครั้ง โดยดำเนินการตั้งแต่เดือนมกราคม 2564 หากผู้ใดมีคุณสมบัติครบให้ดำเนินการส่งเค้าโครงผลงานมาที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีผู้มีคุณสมบัติส่งเค้าโครงผลงาน ดังนี้

1) นางสาว จ มีคุณสมบัติครบ วันที่ 4 พฤษภาคม 2564 การเจ้าหน้าที่ได้รับเค้าโครงผลงาน เมื่อวันที่ 3 กันยายน 2564

2) นาย ฉ มีคุณสมบัติครบ วันที่ 1 กันยายน 2564 การเจ้าหน้าที่ได้รับเค้าโครงผลงาน เมื่อวันที่ 3 กันยายน 2564

กรมสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์เดิมได้หรือไม่

ตอบ 1) กรณีนางสาว จ สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมได้ เนื่องจากผู้นี้มีคุณสมบัติครบตั้งแต่วันที่ 4 พฤษภาคม 2564 ถือเป็นกรณีที่อยู่ระหว่างดำเนินการซึ่งตามบทเฉพาะกาลส่วนราชการจะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมต่อไปให้แล้วเสร็จ

2) กรณีนาย ฉ ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมได้ เนื่องจากกรมไม่ได้กำหนดให้มีการคัดเลือกล่วงหน้าก่อนมีคุณสมบัติครบ และผู้นี้มีคุณสมบัติครบ เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2564 ซึ่งเป็นวันที่หลักเกณฑ์ใหม่ตาม ว 14/2564 ใช้บังคับแล้ว

ฉะนั้น ส่วนราชการจะต้องตรวจสอบประกาศ อ.ก.พ. กรม ให้ละเอียดรอบคอบด้วย เพื่อให้การพิจารณาดำเนินการเป็นไปอย่างถูกต้อง

60. **ถาม** ว 14/2564 กำหนดเงื่อนไขของผลงานว่า เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ หรือเป็นผลงานไม่เกิน 5 ปี หรือเว้นแต่ ก.พ. หรือ คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น หมายความว่าอย่างไร

ตอบ หมายความว่า เป็นผลงานตามเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่งในสามกรณีดังกล่าว

61. ถาม การเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ วันที่แต่งตั้ง ใช้วันใด เป็นวันที่มีผล

ตอบ เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมเจ้าสังกัดได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติม ในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ สร 0203/ว 255 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2524 และที่ สร 0203/ว 38 ลงวันที่ 23 มีนาคม 2526 และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0711/ว 9 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2523 ด้วย

62. ถาม การออกคำสั่งแต่งตั้งกรรมการประเมินบุคคล หรือกรรมการประเมินผลงาน ตามที่กำหนดไว้ใน ว 14/2564 ต้องออกคำสั่งอย่างไร

ตอบ การออกคำสั่งแต่งตั้งสามารถออกคำสั่งได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. คำสั่งแต่งตั้งโดยระบุเพียงชื่อตำแหน่ง ไม่ต้องระบุชื่อตัวบุคคล เป็นการแต่งตั้งกรรมการโดยต้องการรับผิดชอบตามตำแหน่งที่ระบุไว้ ซึ่งในกรณีนี้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ อาจมอบหมายให้ผู้อื่นมาทำหน้าที่แทนได้ภายใต้บทบัญญัติว่าด้วยการมอบอำนาจให้รักษาราชการแทนหรือปฏิบัติราชการแทนตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการแผ่นดิน

2. คำสั่งแต่งตั้งโดยระบุชื่อบุคคล ไม่ต้องระบุตำแหน่งหรือส่วนราชการต้นสังกัด เป็นการแต่งตั้งกรรมการที่ต้องการความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ หรือความเหมาะสม อันเป็นคุณสมบัติเฉพาะของบุคคล ซึ่งในกรณีนี้จะมอบหมายให้ผู้นั้นไปมาทำหน้าที่แทนไม่ได้

3. คำสั่งแต่งตั้งโดยระบุชื่อตัวบุคคลและระบุตำแหน่งของบุคคลนั้น หรือระบุหน่วยงานที่บุคคลนั้นปฏิบัติหน้าที่อยู่ เป็นการแต่งตั้งกรรมการที่ต้องการคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลและอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคลดังกล่าวดำรงอยู่ หรืออำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่บุคคลดังกล่าวปฏิบัติหน้าที่อยู่ ซึ่งในกรณีนี้จะแต่งตั้งบุคคลอื่นให้มาประชุมแทนไม่ได้ และในกรณีที่บุคคลนั้นพ้นจากตำแหน่งดังกล่าว ให้เป็นการเข้าใจว่าต้องพ้นจากความเป็นกรรมการด้วย (อ้างอิงจาก : หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ นร 0204/ว 170 ลงวันที่ 14 ก.ย. 2544)

63. ถาม การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตาม ว 14/2564 ในองค์ประกอบกรรมการ ที่กำหนดให้แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสาขาวิชานั้น การออกคำสั่งแต่งตั้งต้องออกคำสั่งอย่างไร

ตอบ กรณีนี้เป็นกรณียกเว้นการแต่งตั้งกรรมการที่ต้องการความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ หรือความเหมาะสม อันเป็นคุณสมบัติเฉพาะของบุคคล ให้แต่งตั้งโดยระบุชื่อตัวบุคคล ไม่ต้องระบุตำแหน่งหรือส่วนราชการต้นสังกัด ซึ่งในกรณีนี้จะมอบหมายให้ผู้นั้นไปมาทำหน้าที่แทนไม่ได้

ถาม - ตอบ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

1. **ถาม** การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ แบ่งเป็นกรณีหลัก ๆ ได้กี่กรณี อะไรบ้าง

ตอบ โดยสรุปแล้ว แบ่งเป็น 2 กรณี ได้แก่

กรณีที่ 1 กรณีที่ใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ (เป็นกรณีที่ระบุงการดำเนินการไว้ใน กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. 2564) ได้แก่ การย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรง ตำแหน่งประเภทอำนวยการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการในระดับเดียวกันกับที่ เคยดำรงตำแหน่งนั้น หรือในระดับต่ำลง

กรณีที่ 2 กรณีที่ต้องมีกระบวนการขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง (เป็นกรณีที่ระบุง การดำเนินการไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ว 15/2564) ได้แก่

(1) การย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอื่นซึ่งไม่เคย ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ มาดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

(2) การโอนหรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง

2. **ถาม** สาระสำคัญของการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการตามที่กำหนด ไว้ในหนังสือเวียน ว 15/2564 คืออะไร

ตอบ สาระสำคัญ คือ การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการดำเนินการในกรณีที่ 2 ที่ต้องมีกระบวนการขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง ดังนี้

(1) การย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปหรือ ประเภทวิชาการซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ มาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการระดับต้น

(2) การย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปหรือ ประเภทวิชาการซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น มาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง

(3) การย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาการซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง

(4) การโอนหรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง

3. **ถาม** กระบวนการหรือขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญของการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามที่กำหนดในหนังสือเวียน ว 15/2564 ประกอบด้วยอะไรบ้าง

ตอบ กระบวนการหรือขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญ มีดังนี้

(1) อ.ก.พ. กระทรวง จะต้องพิจารณาดำเนินการตำแหน่งประเภทอำนวยการทั้งหมดที่มีอยู่ของทุกกรมในกระทรวง เพื่อแยกตำแหน่งในการจัดทำบัญชีเป็นบัญชีตำแหน่งของกระทรวง และบัญชีตำแหน่งของกรม

(2) อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม แล้วแต่กรณี วางแผนกำลังคนที่ต้องการสำหรับตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างในปีงบประมาณถัดไป และกำหนดจำนวนคนที่จะให้ขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง

(3) การประกาศรับสมัคร

(4) การเลือกสรรเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง (อายุบัญชี 1 ปี)

(5) การคัดเลือกบุคคลจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง แล้วเสนอชื่อ 3 คนต่อ 1 ตำแหน่ง เพื่อการพิจารณาแต่งตั้ง

4. **ถาม** การกำหนดตำแหน่งเพื่อจัดทำบัญชี กรณีตำแหน่งของกระทรวงหมายความว่าอย่างไร

ตอบ เป็นบัญชีของตำแหน่งที่มีลักษณะงานดังต่อไปนี้

(1) ตำแหน่งที่มีลักษณะเป็นงานที่ประจำในต่างประเทศ

(2) ตำแหน่งที่ อ.ก.พ.กระทรวงกำหนดว่า เป็นตำแหน่งที่มีลักษณะเป็นงานร่วมกันในกระทรวง เช่น เลขานุการกรม ผอ.สำนักบริหารกลาง เป็นต้น

(3) ตำแหน่งที่มีลักษณะเป็นงานอื่นตามที่ อ.ก.พ.กระทรวงจะกำหนด

5. **ถาม** หลักการของการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง คืออะไร

ตอบ การจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองเป็นการจัดทำบัญชีตามตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง **ไม่ใช่** การจัดทำบัญชีตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของผู้สมัคร โดยเป็นการจัดทำบัญชีเพื่อเตรียมคนล่วงหน้าสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างในปีงบประมาณถัดไป

6. **ถาม** บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองแบ่งออกเป็นกี่ประเภท อะไรบ้าง

ตอบ บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองแบ่งเป็น 3 ประเภทตามลักษณะของส่วนราชการ ดังนี้

- (1) บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองของกระทรวง
- (2) บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองของกรม
- (3) บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี

7. **ถาม** บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองทั้ง 3 ประเภทดังกล่าว ยังกำหนดให้แยกย่อยเป็นบัญชีอะไรบ้าง

ตอบ บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองทั้ง 3 ประเภท กำหนดให้แยกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. **กลุ่มตำแหน่งอำนวยการทั่วไป** คือ ตำแหน่งประเภทอำนวยการทั่วไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่ทั้งนี้ อ.ก.พ. กระทรวง อาจกำหนดให้ตำแหน่งประเภทอำนวยการทั่วไปบางตำแหน่งเป็นตำแหน่งในกลุ่มตำแหน่งอำนวยการเฉพาะทางก็ได้

2. **กลุ่มตำแหน่งอำนวยการเฉพาะทาง** คือ ตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะด้านตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตำแหน่งประเภทอำนวยการทั่วไปที่ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดให้เป็นตำแหน่งในกลุ่มตำแหน่งอำนวยการเฉพาะทาง

โดยในแต่ละกลุ่มสามารถแยกเป็น 2 บัญชี คือ

(1) บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง เพื่อรับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น และ

(2) บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง เพื่อรับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง

8. **ถาม** ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี ได้แก่ส่วนราชการใดบ้าง

ตอบ ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี อาจแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่

(1) ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี เช่น สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักข่าวกรองแห่งชาติ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เป็นต้น

(2) ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สำนักงานราชบัณฑิตยสภา สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน เป็นต้น

(3) ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมในสังกัดกระทรวงแต่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบ การปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี เช่น สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามยาเสพติด เป็นต้น

(4) ส่วนราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่ขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวง ศึกษาธิการ เช่น สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

9. ถาม “การวางแผนกำลังคน” หมายความว่าอย่างไร

ตอบ “การวางแผนกำลังคน” เป็นการวิเคราะห์ตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างในอนาคตหรือ ในปีงบประมาณถัดไป และการวิเคราะห์กำลังคนที่มีอยู่เพื่อกำหนดสัดส่วนจำนวนคนที่ให้ขึ้น บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง ซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการสามารถเตรียมคนล่วงหน้า และแต่งตั้ง ข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งได้ทันเวลาและทันกับความต้องการ

10. **ถาม** เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. ของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับ บัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี กำหนดจำนวนคน ที่จะขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองเรียบร้อยแล้ว จะต้องประกาศให้ทราบโดยทั่วกันเมื่อใด และใครเป็นผู้ ประกาศ

ตอบ จะเป็นคณะกรรมการกลั่นกรอง หรือส่วนราชการเป็นผู้ประกาศก็ได้ ซึ่งอาจประกาศก่อน หรือพร้อมกับการประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการในการดำเนินการเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่าน การกลั่นกรองก็ได้ แต่ทั้งนี้ ต้องประกาศก่อนการประกาศรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง ไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ

11. **ถาม** คณะกรรมการกลั่นกรองแต่ละชุดมีวาระกี่ปี และควรจะแต่งตั้งในช่วงใด

ตอบ คณะกรรมการกลั่นกรองแต่ละชุดมีวาระ 1 ปี

โดยที่คณะกรรมการกลั่นกรองมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการดำเนินการ ในการพิจารณาเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง และต้องจัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการดังกล่าวให้ทราบล่วงหน้าโดยทั่วกัน ก่อนที่จะมีการประกาศรับสมัครในเดือน พฤษภาคมของแต่ละปี ดังนั้น การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองจึงควรดำเนินการแต่งตั้งให้ แล้วเสร็จโดยเร็วก่อนเดือนพฤษภาคม เพื่อคณะกรรมการกลั่นกรองจะได้มีเวลาพิจารณาในการ กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง และประกาศ หลักเกณฑ์ดังกล่าวให้ทราบล่วงหน้าโดยทั่วกัน เพื่อผู้ที่มีคุณสมบัติจะได้มีเวลาในการเตรียมตัว เข้ารับการคัดเลือก

12. **ถาม** องค์ประกอบของคณะกรรมการกลั่นกรองสามารถกำหนดเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ได้หรือไม่

ตอบ องค์ประกอบของคณะกรรมการกลั่นกรองต้องเป็นไปตามที่กำหนดในหนังสือเวียน ว 15/2564 ไม่สามารถกำหนดบุคคลอื่นเพิ่มเติมเข้ามาเป็นคณะกรรมการได้

13. **ถาม** องค์ประกอบของคณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อพิจารณาผู้สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองของกรม และของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี ที่กำหนดให้มีรองหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนราชการเป็นประธานกรรมการ และรองหัวหน้าส่วนราชการร่วมเป็นกรรมการนั้น ในส่วนของกรรมการจะหมายถึงรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่เหลืออยู่ทุกคนใช่หรือไม่

ตอบ ใช่ โดยกำหนดให้รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมทุกคนร่วมเป็นกรรมการ จะกำหนดให้เพียงบางคนเป็นกรรมการไม่ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารของส่วนราชการมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการสรรหา และเลือกสรรผู้ที่เหมาะสม

14. **ถาม** องค์ประกอบของคณะกรรมการกลั่นกรองของกรม ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมแต่งตั้งประกอบด้วย

- (1) รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม เป็นประธาน
- (2) ผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กรม ที่ อ.ก.พ. กรมมอบหมาย จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ
- (3) รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมนอกจาก (1) เป็นกรรมการ

หากกรมมีรองหัวหน้าส่วนราชการเพียงตำแหน่งเดียวจะต้องดำเนินการอย่างไร

ตอบ เป็นกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษที่ไม่อาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด ให้ขอ ก.พ. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

15. **ถาม** ใครเป็นผู้ประกาศรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง และต้องประกาศรับสมัครในช่วงใด

ตอบ ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำประกาศรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง ขึ้นอยู่กับประเภทของบัญชี โดยถ้าเป็นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองของกระทรวง ก็จะเป็นประกาศกระทรวง แต่หากเป็นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองของกรม ก็จะเป็นประกาศของกรมนั้น โดยคณะกรรมการกลั่นกรอง หรือส่วนราชการนั้นเป็นผู้ประกาศก็ได้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการให้มีประกาศรับสมัครอย่างช้าที่สุดคือไม่เกินสิ้นเดือนพฤษภาคมของแต่ละปี หรือจะดำเนินการให้มีการประกาศรับสมัครก่อนเดือนพฤษภาคมก็ได้ เนื่องจากบางส่วนราชการมีขนาดใหญ่ และมีหน่วยงานส่วนภูมิภาค อาจต้องใช้เวลาในการดำเนินการมาก ซึ่งถ้าไปประกาศรับสมัครในเดือนพฤษภาคม อาจดำเนินการสรรหา และคัดเลือกคนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งไม่ทันตามกำหนดเวลา

16. ถาม การประกาศรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองของกระทรวง
ของกรม หรือของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นต่อ
นายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี จะสามารถเปิดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดต่างกระทรวง
ต่างกรม หรือต่างส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นต่อ
นายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี มาสมัครด้วยได้หรือไม่

ตอบ คณะกรรมการกลั่นกรองในแต่ละชุดจะเป็นผู้กำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับ
การคัดเลือกเพื่อขึ้นบัญชี โดยอาจจะเปิดโอกาสให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต่างส่วนราชการ
ที่ประกาศนั้น มีสิทธิสมัครก็ได้ แต่จะกำหนดไม่ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดส่วนราชการ
ที่ประกาศนั้นไม่มีสิทธิสมัครไม่ได้

17. ถาม การประกาศรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง จะต้อง
ดำเนินการเมื่อใด

ตอบ การประกาศรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง
กำหนดให้มีการดำเนินการภายในเดือนพฤษภาคมของทุกปี หมายความว่า การประกาศรับสมัคร
สามารถดำเนินการอย่างช้าที่สุดไม่เกินสิ้นเดือนพฤษภาคม โดยจะดำเนินการก่อนเดือน
พฤษภาคมก็ได้ เนื่องจากบางส่วนราชการมีผู้มีคุณสมบัติเป็นจำนวนมาก สำหรับระยะเวลา
การรับสมัครอาจเลยไปหลังเดือนพฤษภาคมก็ได้ แต่ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงระยะเวลาในการ
ดำเนินการเลือกสรรเพื่อประกาศขึ้นบัญชีให้ทันในเดือนกรกฎาคม

18. ถาม “รอบการจัดทำบัญชี” หมายความว่าอย่างไร มีวิธีการกำหนดอย่างไร

ตอบ รอบการจัดทำบัญชีเริ่มต้นตั้งแต่เมื่อมีการประกาศรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง ซึ่งได้กำหนดให้ดำเนินการภายในเดือนพฤษภาคม
และต้องประกาศขึ้นบัญชีในเดือนกรกฎาคม ดังนั้น รอบการจัดทำบัญชีจึงเริ่มต้นภายในเดือน
พฤษภาคม

19. ถาม หาก อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม พิจารณาแล้วเห็นว่า ในปีงบประมาณถัดไปมีตำแหน่ง
ประเภทอำนวยการที่คาดว่าจะว่างอยู่ แต่ไม่กำหนดให้มีการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง โดยรอไป
กระทั่งตำแหน่งประเภทอำนวยการนั้นว่าง จึงได้กำหนดให้มีการจัดทำบัญชี จะสามารถกระทำได้หรือไม่

ตอบ สามารถกระทำได้ แต่ทั้งนี้ มีข้อควรคำนึงถึงระยะเวลาที่เหลือของรอบการจัดทำบัญชี
ด้วยซึ่งต้องมีระยะเวลาเหลือเกินกว่า 90 วันของรอบการจัดทำบัญชี เพราะจะต้องประกาศ
ขึ้นบัญชีในเดือนกรกฎาคม และคำนึงถึงการสรรหาข้าราชการมาดำรงตำแหน่งและสามารถ
ปฏิบัติงานได้ทันเวลาและทันต่อความต้องการของส่วนราชการ

20. **ถาม** ผู้สมัครเข้ารับการพิจารณาการเลื่อนการจะต้องมีคุณสมบัติอย่างไร

ตอบ ต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 36 แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งมีคุณสมบัติเพิ่มเติมตามที่คณะกรรมการการเลื่อนการกำหนดซึ่งเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งประเภทอำนวยการตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม กำหนด

21. **ถาม** การกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลื่อนการสามารถเลือกบางคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (เช่น กำหนดให้เฉพาะประเภทวิชาการเท่านั้นที่มีสิทธิสมัคร) หรือกำหนดคุณสมบัติอื่นเพิ่มเติมจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (เช่น เงินเดือน อายุงาน/ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน) ได้หรือไม่

ตอบ ได้ โดยอำนาจของ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม โดยความเห็นชอบของ ก.พ.

22. **ถาม** ใครเป็นผู้ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการเลื่อนการตามข้อ 4.3 ในสิ่งที่ส่งมาด้วยของหนังสือเวียน ว 15/2564

ตอบ กระทรวง หรือกรม แล้วแต่กรณี

23. **ถาม** เหตุผล (หลักการ/เจตนารมณ์) ที่กำหนดให้มีการจัดทำบัญชีรายชื่อ

ตอบ เพื่อให้ส่วนราชการมีการวางแผนกำลังคน และสามารถแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งได้ทันเวลาและทันต่อความต้องการ

24. **ถาม** การประกาศขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลื่อนการจะต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปเมื่อใด

ตอบ กำหนดให้ดำเนินการในเดือนกรกฎาคมของทุกปี ไม่สามารถประกาศก่อนหรือหลังเดือนกรกฎาคมได้ เว้นแต่ กรณีเป็นการจัดบัญชีรายชื่อฯ กลางรอบ (ดูถาม - ตอบ ข้อ 29)

25. **ถาม** เหตุผลที่กำหนดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการเลื่อนการให้แล้วเสร็จและประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปในเดือนกรกฎาคมของทุกปี

ตอบ เพื่อให้ส่วนราชการสามารถแต่งตั้งบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการทดแทนผู้ที่เกษียณอายุราชการได้ทันในวันที่ 1 ตุลาคม

26. **ถาม** บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองมีอายุกี่ปี และสิ้นสุดเมื่อใด

ตอบ มีอายุ 1 ปี นับแต่วันที่ประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง เช่น ประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองเมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2565 บัญชีจะสิ้นสุดในวันที่ 16 กรกฎาคม 2566

27. **ถาม** ใครเป็นผู้ประกาศการขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองตามข้อ 4.4 ในสิ่งที่ส่งมาด้วยของหนังสือเวียน ว 15/2564

ตอบ คณะกรรมการกลั่นกรองเป็นผู้ประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง

28. **ถาม** แต่ละคนจะมีชื่อได้ในกี่บัญชี เช่น บัญชีรายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการทั่วไป ตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะทาง

ตอบ คนหนึ่งอาจมีชื่ออยู่ในหลายบัญชีได้ หากผู้นั้นได้สมัครเข้ารับการคัดเลือก โดยเป็นผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนด และผ่านการคัดเลือกเพื่อขึ้นบัญชีในตำแหน่งดังกล่าว

29. **ถาม** หาก อ.ก.พ.กระทรวง หรือ อ.ก.พ.กรม พิจารณาวางแผนกำลังคนล่วงหน้าแล้ว ว่าไม่มีตำแหน่งว่าง จึงไม่ได้มีการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองไว้ แต่ต่อมาภายหลังมีตำแหน่งว่างเกิดขึ้น จะสามารถจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองได้หรือไม่ หากทำได้จะมีวิธีการดำเนินการอย่างไร และบัญชีจะมีอายุเท่าใด

ตอบ เป็นกรณีการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองขึ้นใหม่กลางรอบ ซึ่งต้องมีระยะเวลาเหลือเกินกว่า 90 วันของรอบการจัดทำบัญชี จึงจะสามารถดำเนินการจัดทำบัญชีขึ้นใหม่ได้ โดยบัญชีใหม่จะมีอายุบัญชีเท่ากับเวลาที่เหลืออยู่ของรอบการจัดทำบัญชี เช่น หากเริ่มจัดทำบัญชี วันที่ 1 ธันวาคม 2565 ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง วันที่ 3 มกราคม 2566 ดังนั้นบัญชีที่จัดทำขึ้นใหม่จะหมดอายุเมื่อ 31 กรกฎาคม 2566

30. **ถาม** การจัดทำรายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูงในส่วนราชการที่หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมและผู้มีอำนาจสั่งบรรจุไม่ได้เป็นบุคคลคนเดียวกัน มีวิธีการดำเนินการอย่างไร (ตามข้อ 5.2 ในสิ่งที่ส่งมาด้วยของหนังสือเวียน ว 15/2564)

ตอบ หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่มีตำแหน่งว่างคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง ตำแหน่งละ 3 คน แล้วเสนอให้ปลัดกระทรวงซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 พิจารณา โดยเรียงลำดับตามความเหมาะสม พร้อมเหตุผลประกอบ

31. **ถาม** คำว่า “คราวละหลายตำแหน่งในสายงานเดียวกัน” หมายความว่าอย่างไร (ตามข้อ 5.2 (1) วรรคสอง ในสิ่งที่ส่งมาด้วยของหนังสือเวียน ว 15/2564)

ตอบ หมายถึงตั้งแต่ 2 ตำแหน่งขึ้นไป เช่น การคัดเลือกหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด

32. **ถาม** เหตุผลที่กำหนดให้มีการเสนอชื่อตำแหน่งละ 3 คน

ตอบ เพื่อให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งได้มีโอกาสเลือกผู้ที่เหมาะสมที่สุดมาดำรงตำแหน่ง

33. **ถาม** “เมื่อมีตำแหน่งประเภทอำนวยการว่างลงหรือจะว่างลง” ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ของตำแหน่งว่าง หรือจะว่างนั้น (ตามข้อ 5.1 ในสิ่งที่ส่งมาด้วยของหนังสือเวียน ว 15/2564) ต้องจัดให้มีการคัดเลือก เพื่อให้ได้รายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ทุกครั้งหรือไม่

ตอบ ขึ้นกับดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เนื่องจากผู้มีอำนาจดังกล่าวจะเป็นทั้งผู้คัดเลือกจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองเพื่อจัดทำเป็นรายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งตำแหน่งประเภทอำนวยการที่จะแต่งตั้ง และเป็นผู้เลือกรายชื่อนั้นในฐานะผู้มีอำนาจแต่งตั้งด้วย ดังนั้น ผู้มีอำนาจดังกล่าวจึงอาจแต่งตั้งคณะกรรมการช่วยพิจารณาผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งด้วยก็ได้

34. **ถาม** กรณีบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองยังไม่หมดอายุ แต่รายชื่อผู้อยู่ในบัญชีหมด จะสามารถดำเนินการจัดทำบัญชีรายชื่อใหม่ได้หรือไม่ หากสามารถดำเนินการได้ บัญชีใหม่จะมีอายุเท่าใด

ตอบ สามารถดำเนินการได้ โดยบัญชีใหม่จะมีอายุบัญชีเท่ากับอายุบัญชีที่เหลืออยู่ของบัญชีเดิม เช่น บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองเดิมมีอายุถึงวันที่ 16 กรกฎาคม 2566 ดังนั้น รายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองที่จัดทำขึ้นใหม่จะมีอายุบัญชีเหลือเท่ากับบัญชีเดิม คือวันที่ 16 กรกฎาคม 2566

35. **ถาม** การคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง ในกรณีที่ต้องแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ในส่วนราชการระดับกรมที่หัวหน้าส่วนราชการและผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เป็นบุคคลคนเดียวกัน หรือประเภทอำนวยการระดับต้น เพื่อให้ได้รายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ จะต้องคัดเลือกให้ได้ตำแหน่งละ 3 คนหรือไม่ รวมทั้งต้องมีการเรียงลำดับผู้ซึ่งเหมาะสมที่สุดไว้ในลำดับแรก และผู้ซึ่งเหมาะสมรองลงไปลำดับต่อ ๆ กันไป พร้อมทั้งระบุความสมควรและเหตุผล ด้วยหรือไม่ อย่างไร

ตอบ ต้องมีการจัดทำรายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ แต่หลักเกณฑ์ไม่ได้มีการกำหนดว่าต้องคัดเลือกให้ได้ตำแหน่งละสามคน เนื่องจากหัวหน้าส่วนราชการและผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เป็นบุคคลคนเดียวกัน ดังนั้น จึงสามารถคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเพียงคนเดียว เพื่อจัดทำรายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการก็ได้

36. ถาม การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ จะมีผลในวันใด (เมื่อใด)

ตอบ การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ จะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง และบัญชีรายนี้นั้นยังไม่หมดอายุ รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร 0203/ว 255 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2524 และที่ สร 0203/ว 38 ลงวันที่ 23 มีนาคม 2526 ด้วย

37. ถาม หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการตามหนังสือเวียน ว 15/2564 กำหนดให้ใช้กับการแต่งตั้งผู้ตรวจราชการกรม และตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรีด้วยหรือไม่

ตอบ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรม และตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรีให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่กำหนดไว้ในหนังสือเวียนฉบับนี้

38. ถาม กรมจะแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ก (ผู้อำนวยการระดับสูง) ที่ว่าง ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564 จากการเกษียณอายุ และตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ข (ผู้อำนวยการระดับต้น) ที่จะว่างจากการแต่งตั้งข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งอยู่ไปดำรงตำแหน่งอื่น กรมจะสามารถดำเนินการได้อย่างไร เพราะยังไม่มีบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง

ตอบ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตาม ว 9/2535 หรือ ว 22/2540 และ ว 22/2553 แล้วแต่กรณีไปก่อน แต่ทั้งนี้ ส่วนราชการจะต้องเร่งรัดดำเนินการตาม ว 15/2564 ตามกำหนดเวลาที่ ก.พ. กำหนดด้วย โดยให้มีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองให้แล้วเสร็จในเดือนกรกฎาคม 2565

