



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๔๐๖๖

ที่ สธ ๐๙๐๒.๐๒/๓๑๕๕ วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเผยแพร่ข้อมูลและความรู้หน้าเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (ผ่านนักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ)

ตามที่กรมอนามัย ได้กำหนดตัวชี้วัด ๒.๒ ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข เป็นตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน และตัวชี้วัดในมิติที่ ๒ การจัดการข้อมูลและความรู้ (Data Management & Knowledge Management) ให้มีการถ่ายระดับไปยังบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน โดยเกณฑ์การประเมิน ในระดับ ๕ กำหนดให้หน่วยงานนำข้อมูลและความรู้รายบุคคล เผยแพร่บนเว็บไซต์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ในการประเมินรอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) โดยผ่านการพิจารณาจากผู้อำนวยการ นั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้ามีความประสงค์ขออนุญาตดำเนินการจัดการข้อมูลและความรู้ เรื่อง “การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ” เผยแพร่บนเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดอนุมัติให้เผยแพร่ผลงานดังกล่าวด้วย
จะเป็นพระคุณ

ทรงธรรม

(นางสาวพัชราภรณ์ คงไพบูลย์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เรียน นอ.กตจ.

เสข โสภณ พัทธม

๒๖ มี.ค.๖๓

๒๕ มี.ค.๖๓

๓๐ มี.ค.๖๓

(นางสาวละออ จันสุตะ)

นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านสาธารณสุข)
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย



กรมอนามัย
DEPARTMENT OF HEALTH

แนวทางในการการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์
(ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ
และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ
ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538

นางสาวพัชราภรณ์ คงไพบูลย์
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
25 มี.ค. 2563

สารบัญ

	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	1
3. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ฯ	1-4
4. วิธีการดำเนินการ	5
ภาคผนวก	
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538	6-19

**แนวทางในการการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์
(ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ
ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538**

1. หลักการและเหตุผล

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ เพื่อให้ส่วนราชการได้ดำเนินการคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ โดยดำเนินการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล การประเมินคุณลักษณะของบุคคล และการประเมินผลงานวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538

จากการดำเนินงาน พบว่า ผู้ขอรับการประเมินยังไม่เข้าใจด้านที่ตนจะขอรับการประเมิน และลักษณะของการเผยแพร่ผลงานในตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับผู้ที่จะประสงค์จะขอรับการประเมินและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จึงได้จัดทำเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติต่อไป

2. วัตถุประสงค์

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้เป็นไปตามที่ระเบียบกำหนด

3. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538

1. การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

1.1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่

- (1) ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.7)
- (2) ประวัติการรับราชการ
- (3) ประวัติการฝึกอบรมดูงาน
- (4) ประสบการณ์ในการทำงาน
- (5) อัตราเงินเดือน

1.2 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1.2.1 คุณสมบัติการศึกษา (ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนด)

1) ได้รับปริญญาในสาขาวิชาแพทยศาสตร์ หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม จากแพทยสภา (สำหรับตำแหน่งนายแพทย์)

2) ได้รับปริญญาในสาขาวิชาทันตแพทยศาสตร์ หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพโรคศิลปะ สาขาทันตกรรมชั้นหนึ่ง หรือได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทันตกรรม จากทันตแพทยสภา (สำหรับตำแหน่งทันตแพทย์)

3) ได้รับปริญญาตรีหรือปริญญาโทหรือปริญญาเอก หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งทางจิตวิทยา สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพ สาขาวิชาแพทยศาสตร์ สาขาวิชาทันตแพทยศาสตร์ สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การแพทย์ สาขาวิชาเภสัชศาสตร์ สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ สาขาวิชาสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ สาขาวิชาการแพทย์แผนไทย สาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ สาขาวิชาเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม สาขาวิชาวิทยาการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ สาขาวิชาคณิตศาสตร์และสถิติ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ทางพลศึกษาหรือทางสุขศึกษาหรือสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ทางวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม หรือทางวิศวกรรมสุขาภิบาล สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ ทางเศรษฐศาสตร์ สาธารณสุข (สำหรับตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข)

1.2.2 มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติงานตามที่ ก.พ. กำหนด

ระดับ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ
คุณวุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	9 ปี	10 ปี
ปริญญาโท	7 ปี	8 ปี
ปริญญาเอก	5 ปี	6 ปี

1.2.3 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับทรงคุณวุฒิ
อำนวยการ ระดับสูง	บริหาร ระดับสูง
อำนวยการ ระดับต้น ไม่น้อยกว่า 1 ปี	บริหาร ระดับต้น ไม่น้อยกว่า 1 ปี
ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 3 ปี	อำนวยการ ระดับสูง ไม่น้อยกว่า 2 ปี
	ระดับเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า 2 ปี

** ทั้งนี้ อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจากระดับเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะงานวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวกลุมนับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำ

1.2.4 มีคุณวุฒิเพิ่มเติมในสาขาที่ขอรับการประเมินสำหรับตำแหน่งนายแพทย์และทันตแพทย์

1) **ตำแหน่งนายแพทย์ (ด้านสาธารณสุขหรือด้านเวชกรรมป้องกัน)** ต้องมีวุฒิการศึกษาเพิ่มเติม คือมีวุฒิปริญญาตรี หรือหนังสืออนุมัติแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรม สาขาเวชศาสตร์ป้องกัน หรือมีวุฒิทางการแพทย์หรือการสาธารณสุข ที่ ก.พ.รับรอง ซึ่งเทียบเท่าปริญญาโทขึ้นไป

2) **ตำแหน่งนายแพทย์ (ด้านเวชกรรม)** ต้องมีวุฒิการศึกษาเพิ่มเติม คือมีวุฒิปริญญาตรี หรือหนังสืออนุมัติแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรม สาขาใดก็ได้ ยกเว้น สาขาเวชศาสตร์ป้องกัน

3) **ตำแหน่งทันตแพทย์** ต้องมีวุฒิการศึกษาเพิ่มเติมระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า ระดับวุฒิปริญญาตรี (เทียบเท่าปริญญาเอก) ระดับอนุปริญญาตรี (เทียบเท่าปริญญาเอก) สำหรับทันตแพทย์ที่บรรจุเข้ารับราชการ ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2542 เป็นต้นไป และมีวุฒิการศึกษาเพิ่มเติม ระดับประกาศนียบัตรหรือเทียบเท่า หรือผ่านการอบรมระยะสั้นของกระทรวงสาธารณสุขงานใดงานหนึ่งของ 4 งาน ประกอบด้วย งานทันตกรรมสำหรับเด็ก งานทันตกรรมทั่วไป งานศัลยศาสตร์ช่องปากและแม็กซิลโลเฟเชียล และงานทันตสาธารณสุข นอกจากนี้ยังมี หลักสูตรการอบรมระยะสั้น จำนวน 3 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรการอบรมระยะสั้น ทันตกรรมสำหรับผู้ป่วยมะเร็ง (หลักสูตร 4 เดือน) ของกรมการแพทย์ หลักสูตรอบรมระยะสั้น (4 เดือน) ทันตสาธารณสุขสำหรับทันตแพทย์ ปี 2562 ของกรมอนามัย และหลักสูตรอบรมระยะสั้น (4 เดือน) ทันตสาธารณสุข (ทันตกรรมครอบครัว) ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นคุณวุฒิการศึกษาเพิ่มเติมไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรหรือเทียบเท่าตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคล

2. การประเมินคุณลักษณะของบุคคล โดยให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชา ที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการประเมินโดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคล

3. การประเมินผลงาน

3.1 เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมินไม่เกิน 1 ระดับ

3.2 ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

3.3 กรณีเป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานในส่วนใด และต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้เขียนชื่อแรก มีสัดส่วนในการดำเนินงานมากกว่าร้อยละ 60 โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

3.4 ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้วจะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นอีกไม่ได้

4. การเผยแพร่ผลงาน

4.1 ตำแหน่งนายแพทย์

ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ผลงานที่ใช้ในการประเมินเป็นผลงานทางวิชาการ หรือผลงานวิจัย อย่างน้อย 1 เรื่อง และมีการเผยแพร่ในวารสารทางการแพทย์ และสาธารณสุข ที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาแพทยศาสตร์ยอมรับ

4.2 ตำแหน่งทันตแพทย์

ระดับเชี่ยวชาญ ผลงานที่ใช้ในการประเมินเป็นผลงานทางวิชาการ หรือผลงานวิจัย อย่างน้อย 1 เรื่อง และมีการเผยแพร่ในวารสารวิชาการทางทันตแพทยศาสตร์ ทางทันตแพทย์ และสาธารณสุข ที่คณะกรรมการยอมรับ

ระดับทรงคุณวุฒิ ผลงานที่ใช้ในการประเมินเป็นผลงานทางวิชาการ อย่างน้อย 1 เรื่อง และผลงานวิจัย อย่างน้อย 1 เรื่อง และมีการเผยแพร่ในวารสารวิชาการทางทันตแพทยศาสตร์ วารสารวิชาการทางการแพทย์ที่อยู่ใน index Medicus

4.3 ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข

ระดับเชี่ยวชาญ ผลงานที่ใช้ในการประเมินเป็นผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัย จำนวน 2 – 3 เรื่อง และอย่างน้อย 1 เรื่อง ได้มีการเผยแพร่ในวารสารทางวิทยาศาสตร์การแพทย์หรือการสาธารณสุข ซึ่งเป็นที่ยอมรับในสาขาวิชาชีพด้านนั้น

ระดับทรงคุณวุฒิ ผลงานที่ใช้ในการประเมินเป็นผลงานทางวิชาการ จำนวน 1 – 2 เรื่อง และอย่างน้อย 1 เรื่อง ได้มีการเผยแพร่ในวารสารทางวิทยาศาสตร์การแพทย์หรือการสาธารณสุข ซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และผลงานวิจัย อย่างน้อย 1 เรื่อง ซึ่งเผยแพร่ในวารสารทางวิทยาศาสตร์การแพทย์หรือการสาธารณสุข หรือนำเสนอในการประชุมทางวิชาการระดับประเทศ

4. วิธีการดำเนินการ

1. กองการเจ้าหน้าที่รับเอกสารประเมินบุคคลและผลงาน
 - 1.1 แบบรายการประกอบคำขอประเมินบุคคล
 - 1.2 ผลงานวิชาการฉบับสมบูรณ์
 - 1.3 วารสารฉบับจริงหรือเอกสารหลักฐานที่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิชาการ
 - 1.4 เอกสารหลักฐานผลงานสอน ฝึกอบรม และให้คำปรึกษา ย้อนหลัง 3 ปี (ถ้ามี)
 - 1.5 สำเนาวุฒิการศึกษา สำเนาวุฒิบัตรหรือหนังสืออนุมัติ
 - 1.6 สำเนาใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
2. ตรวจสอบคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538
3. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบรายการประกอบคำขอประเมินบุคคล ผลงานวิชาการ และหลักฐานการเผยแพร่ผลงาน
 - 3.1 ตรวจสอบเอกสารและหลักฐานของผู้รับการประเมินว่าตรงตามด้านที่ขอรับการประเมินหรือไม่ หากพบว่าเอกสารและหลักฐานไม่ครบให้รีบติดต่อผู้รับการประเมิน สำหรับตำแหน่งนายแพทย์ (ด้านสาธารณสุขหรือด้านเวชกรรมป้องกัน) และตำแหน่งทันตแพทย์ จะต้องแสดงผลงานเฉพาะตัวดีเด่น/โครงการเด่น ประกอบการพิจารณา
 - 3.2 ตรวจสอบว่าหลักฐานการเผยแพร่ผลงานที่ส่งมาเป็นการเผยแพร่ผลงานผ่านช่องทางใด ถ้าเป็นการเผยแพร่โดยการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการต้องมีวารสารฉบับจริง แต่ถ้าเป็นวารสารอิเล็กทรอนิกส์ (E - journal) จะต้องพิมพ์เรื่องที่เสนอให้ประเมิน พร้อมด้วยหน้าปก สารบัญ รายชื่อคณะกรรมการ คำอธิบายกระบวนการ ตรวจสอบแก้ต้นฉบับ หนังสือตอบแจ้งการตีพิมพ์เรื่องในวารสาร ปีที่ ฉบับที่ จากผู้จัดทำวารสาร โดยมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชา ๒ ระดับ ระดับเชี่ยวชาญ ผู้ลงนามรับรอง คือ ผู้อำนวยการ และรองอธิบดีตามสายการบังคับบัญชา ระดับทรงคุณวุฒิ ผู้ลงนามรับรอง คือ รองอธิบดีตามสายการบังคับบัญชา และอธิบดี หากพบว่าไม่มีหลักฐานดังกล่าวข้างต้นให้รีบสอบถามผู้รับการประเมิน
4. จัดทำหนังสือส่งแบบรายการประกอบคำขอประเมินบุคคล เสนอผู้บังคับบัญชากรมอนามัยลงนามรับรองผลงานตามลำดับชั้น และเสนอปลัดกระทรวงสาธารณสุขลงนาม สำหรับระดับเชี่ยวชาญ เสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขลงนาม สำหรับระดับทรงคุณวุฒิ ผ่านกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
5. ส่งแบบรายการประกอบคำขอประเมินบุคคล พร้อมผลงานวิชาการ และเอกสารหลักฐานประกอบการประเมินผลงานวิชาการให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณา

ภาคผนวก

ที่ นร 0708.4/ว 16

สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กท 10300

29 กันยายน 2538

เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

เรียน (เวียนกระทรวง ทบวง กรมและจังหวัด)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. แนวทางการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ
 2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้บัญญัติให้การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญในกรณีต่าง ๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การย้าย การโอน และการบรรจุกลับเข้ารับราชการ เป็นต้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

ฉะนั้น เพื่อให้ทางราชการสามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน และความเชี่ยวชาญ มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามที่กำหนดในมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างแท้จริง ตลอดจนเป็นไปได้ด้วยความคล่องตัว ก.พ.จึงมีมติดังนี้

1) ให้ยกเลิกมติ ก.พ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0601/ ว 10 ลงวันที่ 7 ตุลาคม 2529 ที่ นร 0701/ ว 9 ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2530 ที่ นร 0703/ ว 10 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2530 ที่ นร 0717/ ว 4 ลงวันที่ 1 มิถุนายน 2533 ที่ นร 0717/ ว 5 ลงวันที่ 15 มิถุนายน 2533 ที่ นร 0717/ ว 13 ลงวันที่ 12 ตุลาคม 2533 ที่ นร 0717/ ว 4 ลงวันที่ 1 เมษายน 2534 ที่ นร 0717/ ว 12 ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2534 ที่ นร 0717/ ว 13 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2534 ที่ นร 0707/ ว 8 ลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2535 และ ที่ นร 0707.3/ ว 11 ลงวันที่ 29 กรกฎาคม 2535

2) ให้กรมเจ้าสังกัดดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ (ยกเว้นตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เป็นกอง หรือตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าหัวหน้าส่วนราชการที่เป็นกองตามที่ ก.พ.กำหนด) และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ สำหรับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา โดยดำเนินการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงาน ในกรณีที่กรมใดยังไม่พร้อมที่จะดำเนินการประเมินบุคคล ให้กรมนั้นชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ เพื่อนำเสนอ ก.พ.พิจารณาดำเนินการให้ต่อไป

สำหรับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป ให้กรมเจ้าสังกัดประเมินคุณลักษณะของบุคคล ส่วนการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลและประเมินผลงาน นั้น ก.พ.จะเป็นผู้ดำเนินการ

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนดตามเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วยท้ายหนังสือนี้

3) เพื่อให้การพิจารณาดำเนินการประเมินบุคคลตาม 2) เป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสมเป็นมาตรฐานเดียวกันตามระบบคุณธรรมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดนี้ ก.พ.จึงเห็นควรให้กรมเจ้าสังกัดสร้างระบบตรวจสอบการดำเนินการประเมินบุคคลของแต่ละส่วนราชการขึ้น ในการนี้เอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่กรมเจ้าสังกัด หรือผู้ขอรับการประเมินจัดทำขึ้นให้เก็บรักษาไว้เพื่อประโยชน์ในการติดตามและตรวจสอบจาก ก.พ. หรือผู้ที่ ก.พ.มอบหมาย กรณีมีข้อขัดแย้งหรือความจำเป็นเกิดขึ้น

4) เมื่อผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตาม มาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ดำเนินการแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งที่ขอรับการประเมินได้ภายใต้เงื่อนไขต่อไปนี้

4.1 กรณีเป็นการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น อัตราเงินเดือนของผู้จะเลื่อนนั้นต้องเป็นไปตามที่ ก.พ.กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ ว 13 ลงวันที่ 15 กันยายน 2536 หรือที่จะกำหนดต่อไป ยกเว้นคำขอประเมิน ของผู้ที่ได้ส่งไปยังสำนักงาน ก.พ. หรือกรมเข้าสังกัด ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2538 โดยมี เอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้อง แก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.กำหนดในหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0717/ ว 13 ลงวันที่ 12 ตุลาคม 2533

4.2 ให้ดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงาน ก.พ. หรือกรม เข้าสังกัดได้รับคำขอประเมินบุคคลที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไป ประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งต้องเป็นไปตาม หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร 0203/ ว 255 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2524 และ ที่ สร 0203/ ว 38 ลงวันที่ 23 มีนาคม 2526 และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0711/ ว 9 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2523

5) หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนดตามหนังสือฉบับนี้ให้ใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2538 เป็นต้นไป

6) การประเมินบุคคลที่อยู่ระหว่างการดำเนินการของกรมเข้าสังกัด หรือ สำนักงาน ก.พ.ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2538 ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้เดิมต่อไปจนแล้วเสร็จ ส่วนการประเมินบุคคลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2538 เป็นต้นไป ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนดตามหนังสือฉบับนี้ ทั้งนี้ ให้ใช้เกณฑ์การประเมินผลงานในแต่ละสายงานตามที่ ก.พ.กำหนดไว้แล้ว หรือที่จะแจ้ง เวียนให้ทราบต่อไป

7) คำขอประเมินบุคคลที่ได้ส่งไปยังสำนักงาน ก.พ.ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2538 ซึ่ง ก.พ.พิจารณาเห็นว่าเอกสารที่ส่งไปยังไม่เพียงพอที่จะประกอบการพิจารณา และได้มีหนังสือขอเอกสารผลงานเพิ่มเติมมายังกรมเจ้าสังกัดแล้ว หากมิได้รับแจ้งผลการส่งเอกสารเพิ่มเติมภายใน 6 เดือน นับตั้งแต่วันที่ลงในหนังสือสำนักงาน ก.พ. หรือตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2538 สุดแต่ระยะเวลาไหนจะยาวกว่ากัน ให้ถือว่าคำขอประเมินดังกล่าวไม่ผ่านการประเมิน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) วิชาส สิงหวิสัย

(นายวิชาส สิงหวิสัย)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ

ศูนย์การสอบ

โทร. 281 - 0505

โทรสาร 282 - 1828

แนวทางการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์
(ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และ
ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538)

เพื่อให้การพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ เป็นไปอย่างถูกต้อง เป็นธรรม และเหมาะสม โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ก.พ.จึงเห็นควรกำหนดแนวทางการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งประเภทต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ดังนี้

1. องค์ประกอบที่ใช้ในการพิจารณา ควรพิจารณาองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณวุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงานด้านนั้นซึ่งอาจพิจารณาจากข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการผู้นั้นในระยะเวลาที่ผ่านมา

1.2 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

1.3 การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงความประพฤติ การรักษาวินัย ความขยันหมั่นเพียร ความอดุสาหะ การอุทิศเวลาให้กับราชการ

1.4 ผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพของผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน ประโยชน์ของผลงานต่อราชการ วงการวิชาการ หรือวิชาชีพ

1.5 เกณฑ์อื่น ๆ ตามที่ส่วนราชการเห็นสมควรกำหนดเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาคัดเลือก

2. แนวทางการดำเนินการคัดเลือก

2.1 ส่วนราชการควรพิจารณากำหนดองค์ประกอบที่จะใช้ในการพิจารณาคัดเลือกไว้อย่างชัดเจน ซึ่งอาจแตกต่างไปจากองค์ประกอบที่กำหนดตามข้อ 1. ก็ได้ ทั้งนี้ โดยเน้นผลงานหรือผลการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบหลัก

2.2 ดำเนินการให้ข้าราชการในสังกัดได้ทราบเป็นการล่วงหน้าตามที่เห็นสมควร

2.3 ในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ให้ผู้มีหน้าที่ในการคัดเลือกพิจารณาคัดเลือกตามองค์ประกอบที่ส่วนราชการนั้นได้กำหนดไว้

**หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์
(ตำแหน่งประเภททั่วไป)**

ลักษณะของตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ได้แก่ ตำแหน่งในระดับ 6 ระดับ 7 หรือระดับ 8 ของตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งมีใช้ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน มีลักษณะงานศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัย ลักษณะงานสอน อบรม หรือนิเทศ หรือลักษณะงานปฏิบัติการซึ่ง จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ หรือประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานเฉพาะทางนั้น และเป็นลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามหน้าที่หลักของ ส่วนราชการ

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้ดำเนินการประเมินบุคคลก่อน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังต่อไปนี้

1. การขอประเมินบุคคล

1.1 ให้กรมเจ้าสังกัดขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน 1 ระดับ เมื่อมีตำแหน่งว่าง หรือเป็นตำแหน่งที่บุคคลนั้นดำรงอยู่โดยผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ.กำหนดไว้โดยครบถ้วน ในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติยังไม่ครบถ้วนในขณะที่ขอประเมินก็อาจขอประเมินล่วงหน้าได้ แต่ทั้งนี้ผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนภายในระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี นับตั้งแต่วันที่มิได้ขอประเมิน

การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในขณะที่ยังมีผู้อื่นดำรงอยู่ให้กระทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้

ก) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่เกิน 6 เดือน ก่อนที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

ข) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมขอลาออกจากราชการ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกได้อนุญาตให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นลาออกจากราชการ

ค) กรณีอื่นที่มีเหตุผลและความจำเป็นซึ่ง ก.พ.จะพิจารณาเป็นรายๆ ไป

1.2 การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในแต่ละระดับให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาส่งเรื่องให้คณะกรรมการประเมินที่กรมเจ้าสังกัดแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ อ.ก.พ.กรม เพื่อพิจารณา

2. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

การประเมินบุคคลให้ดำเนินการ 3 ส่วน คือ พิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงาน ดังนี้

2.1 การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ได้แก่

ก) ข้อมูลทั่วไป

- ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.7)
- ประวัติการรับราชการ
- ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน
- ประสบการณ์ในการทำงาน
- อัตราเงินเดือน

ข) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- คุณวุฒิการศึกษา (ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ.กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ถ้ามีคุณสมบัติไม่ตรงจะต้องได้รับการยกเว้นจาก ก.พ.)

- คุณสมบัติเพิ่มเติมตามที่ ก.พ.กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมินของแต่ละสายงาน เช่น ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นต้น

- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงานตามที่ ก.พ.กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

- ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับ คุณวุฒิ	6	7	8
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	6 ปี	7 ปี	8 ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	4 ปี	5 ปี	6 ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	2 ปี	3 ปี	4 ปี

ทั้งนี้ อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจากระดับเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง หรือเกื้อกูลมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้

กรณีที่เป็นคุณวุฒิอื่น ๆ ก.พ.จะพิจารณากำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งเป็นสายงาน ๆ ไป

2.2 การประเมินคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่

- ความรับผิดชอบ
- ความกตริเริ่ม
- การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ
- ความประพฤติ
- ความสามารถในการสื่อความหมาย
- การพัฒนาตนเอง
- คุณลักษณะอื่น ๆ (ตามความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง)

2.3 การประเมินผลงาน

ก) ผลงานที่จะนำมาประเมิน ได้แก่ ผลงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามปกติในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอประเมิน โดยไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ และเป็นผลงานที่แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ หรือประสบการณ์ที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานวิชาการเฉพาะทาง

ทั้งนี้ ผลงานที่จะนำมาประเมินต้องแสดงขอบเขต คุณภาพ ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ของผลงาน ความรู้ ความชำนาญ งาน และประสบการณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน หรือการผลิตผลงานดังกล่าว ตามคำอธิบายแนบท้าย โดยมีเงื่อนไขดังนี้

(1) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ เว้นแต่ ก.พ.จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

(2) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

(3) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานใน ส่วนใด หรือเป็นสัดส่วนเท่าใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจาก ผู้บังคับบัญชาด้วย

(4) ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

ข) แนวทางการประเมินผลงาน ให้พิจารณาจาก

(1) ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงาน จำนวนไม่เกิน 3 ชิ้น หรือตามที่ ก.พ.กำหนด กรณีที่ไม่อาจกำหนดเป็นชิ้นได้ก็อาจกำหนด เป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม รวมทั้งอาจมีการประเมินผลงานด้วยวิธีอื่น ๆ ประกอบ ด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น

(2) คุณภาพของผลงานของตำแหน่งแต่ละระดับ

(3) ความยุ่งยาก ซับซ้อนของผลงานของตำแหน่ง แต่ละระดับ

(4) ประโยชน์ของผลงานในการนำไปใช้ของตำแหน่ง แต่ละระดับ

(5) การเผยแพร่ผลงานตามที่ ก.พ.จะกำหนด

(6) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นการพิจารณาว่าผลงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอรับการประเมินมีความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในงานนั้น ๆ เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากน้อยเพียงใด

ทั้งนี้ ก.พ.อาจกำหนดแนวทางการประเมินผลงาน ที่ต่างไปจากนี้ได้

3. วิธีการประเมินบุคคล ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ให้กรมเจ้าสังกัดพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ที่ ก.พ.กำหนดตำแหน่งไว้แล้วในอัตราส่วน 1 รายต่อ 1 ตำแหน่ง โดยใช้แนวทางตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 1

ขั้นตอนที่ 2 ให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกกรอกรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เช่น ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ตามแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ตอนที่ 1 (เอกสารหมายเลข 1) และให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน ตามแบบการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล ตอนที่ 2 (เอกสารหมายเลข 1)

ขั้นตอนที่ 3 ให้กรมเจ้าสังกัดดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ดังนี้

ก) ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการประเมินโดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก 1 ระดับ เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคล โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้ที่จะรับการประเมินในสายงานนั้น ๆ เป็นการล่วงหน้า ทั้งนี้ อาจกำหนดคุณลักษณะทั้งหมดตามแนวทางที่กำหนดในแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล (เอกสารหมายเลข 2) หรือจะกำหนดเฉพาะบางคุณลักษณะ หรือจะเพิ่มเติมคุณลักษณะใด ๆ ที่จำเป็นและสำคัญนอกเหนือจากแนวทางที่กำหนดไว้ก็ได้ และให้กำหนดคะแนนเต็มตามความสำคัญของแต่ละคุณลักษณะไว้ด้วย โดยคะแนนเต็มที่กำหนดนั้นเมื่อรวมกันทุกรายการประเมินแล้วจะต้องเท่ากับ 100 คะแนน

ข) การประเมินคุณลักษณะของบุคคลแต่ละรายการ ให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ก) พิจารณากำหนดระดับการประเมินเป็น 4 ระดับ คือ ดีมาก ดี พอใช้ และต้องแก้ไข แล้วให้เป็นคะแนน โดยให้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนโดยประมาณ ดังนี้

ดีมาก	หมายถึง ได้คะแนน 91 – 100% ของคะแนนเต็ม
ดี	หมายถึง ได้คะแนน 71 – 90% ของคะแนนเต็ม
พอใช้	หมายถึง ได้คะแนน 60 – 70% ของคะแนนเต็ม
ต้องแก้ไข	หมายถึง ได้คะแนนน้อยกว่า 60% ของคะแนนเต็ม

ค) ผู้ขอรับการประเมินต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชาประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 และผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไปมีความเห็นสอดคล้องว่าผ่าน จึงจะถือว่าเป็นผู้ที่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล แล้วจึงจะเสนอผลงานต่อไปได้ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับมีความเห็นกรณีที่ผ่านมาและไม่ผ่านแตกต่างกัน ให้เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

ง) กรณีที่ไม่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการประเมินโดยตรง แจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้ขอรับการประเมินทราบว่ามีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผู้ขอรับการประเมินปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เหมาะสมต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 เมื่อผู้รับการประเมินได้ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลแล้ว ให้ดำเนินการประเมินผลงานต่อไปได้ ดังนี้คือ

ก) ให้กรมเจ้าสังกัด โดยความเห็นชอบของ อ.ก.พ.กรม แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคูณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคล จากแบบพิจารณาคูณสมบัติของบุคคล ตอนที่ 1 และแบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน (เอกสารหมายเลข 1 และ 3) พร้อมทั้งเอกสารหรือหลักฐานของผลงานต่าง ๆ คณะกรรมการดังกล่าวจะแต่งตั้งตามสายงานของตำแหน่งที่จะประเมินเป็นจำนวนหลายคณะก็ได้ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละกรม มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละไม่เกิน 2 ปี ดังนี้

(1) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 6

(ก) ประธานให้แต่งตั้งจากข้าราชการหรือผู้ที่เคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมิน หรือสายงานที่เกี่ยวข้องตามที่กรมเจ้าสังกัดได้จัดกลุ่มไว้ ตั้งแต่ระดับ 8 หรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อน

(ข) กรรมการให้แต่งตั้งจากข้าราชการหรือผู้ที่เคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินตั้งแต่ระดับ 7 หรือเทียบเท่าขึ้นไป ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถแล้ว หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อน จำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน แต่ไม่เกิน 5 คน

ทั้งนี้ โดยมีบุคลากรหรือผู้ที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 6 เป็นเลขานุการ

(2) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8

(ก) ประธานให้แต่งตั้งจากข้าราชการหรือผู้ที่เคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมิน หรือสายงานที่เกี่ยวข้องตามที่กรมเจ้าสังกัดได้จัดกลุ่มไว้ตั้งแต่ระดับ 9 หรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อน

(ข) กรรมการให้แต่งตั้งจาก

- ข้าราชการ หรือผู้ที่เคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินตั้งแต่ระดับ 8 หรือเทียบเท่าขึ้นไป ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้ว หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อนจำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน แต่ไม่เกิน 5 คน

- ผู้แทน ก.พ. 1 คน

ทั้งนี้ โดยมีบุคลากรหรือผู้ที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 6 เป็นเลขานุการ

ในกรณีที่กรรมการเห็นว่า มีปัญหาในทางปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณาคุณสมบัติและการประเมินผลงานของบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด ให้ประธานกรรมการส่งเรื่องให้ ก.พ.เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย

ข) การประเมินผลงานของบุคคลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลงานที่ ก.พ.กำหนดไว้ในแต่ละสายงาน

ค) กรณีมีปัญหาหรือมีข้อสงสัยเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมิน อาจเชิญผู้รับการประเมินมาซักถาม และหรือขอรายละเอียดของผลงานดังกล่าวเพิ่มเติมได้

ง) เมื่อคณะกรรมการได้พิจารณาว่าผลงานนั้นผ่านการประเมินแล้ว ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สรุปผลการพิจารณาทั้ง 3 ส่วน คือการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล การประเมินคุณลักษณะของบุคคล และการประเมินผลงาน พร้อมทั้งเหตุผลที่ผ่านการประเมิน โดยแนบแบบแสดงการรับผลงานที่ส่งประเมิน และแบบแสดงการประเมินผลงาน (เอกสารหมายเลข 4 และ 5) เพื่อเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 ดำเนินการแต่งตั้งต่อไป

ในกรณีที่ผลงานของผู้ขอรับการประเมินไม่ผ่านการประเมิน ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่รายงานให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 ทราบ โดยแนบแบบแสดงการประเมินผลงาน (เอกสารหมายเลข 5) และแจ้งให้ผู้ขอรับการประเมินทราบ

จ) การพิจารณาประเมินผลงานของบุคคล ให้จัดทำรายงานการประชุมเป็นหลักฐานทุกครั้ง เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ

ฉ) ให้กรมเจ้าสังกัดส่งแบบรายงานผลการประเมิน (เอกสารหมายเลข 6) ไปยังสำนักงาน ก.พ. ภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้ดำเนินการประเมินบุคคลแล้วเสร็จ