

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๘/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘  
เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์  
(ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

### คุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๑. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.พ.กำหนด
๒. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้  
**ระดับเชี่ยวชาญ** ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้  
๑. ประเภทอำนวยการ ระดับสูง  
๒. ประเภทอำนวยการ ระดับต้น ไม่น้อยกว่า ๑ ปี  
๓. ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ  
๔. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี  
**ระดับทรงคุณวุฒิ** ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้  
๑. ประเภทบริหาร ระดับสูง  
๒. ประเภทบริหาร ระดับต้น ไม่น้อยกว่า ๑ ปี  
๓. ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ไม่น้อยกว่า ๒ ปี  
๔. ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ  
๕. ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี
๓. ต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ กรมอนามัยเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี
๔. มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๘/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ และ
๕. คุณสมบัติเพิ่มเติมตามที่ ก.พ.กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมินของแต่ละสายงาน

### หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

#### ๑. การขอประเมินบุคคล

- ๑.๑ ให้กรมเจ้าสังกัดขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้ยื่นคำร้องอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ เมื่อมีตำแหน่งว่างหรือเป็นตำแหน่งที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ โดยผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้โดยครบถ้วน ในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติยังไม่ครบถ้วนในขณะที่ขอประเมินก็อาจขอประเมินล่วงหน้าได้ แต่ทั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนภายในระยะเวลาไม่เกิน ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่ชี้คำขอประเมิน การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในขณะที่ยังมีผู้ยื่นคำร้องอยู่ให้กระทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้  
ก) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๖ เดือน ก่อนที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ  
ข) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมขอลาออกจากราชการ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกได้อนุญาตให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นลาออก  
ค) กรณีอื่นที่มีเหตุผลและความจำเป็นซึ่ง ก.พ. จะพิจารณาเป็นราย ๆ ไป
- ๑.๒ การขอประเมินบุคคลในแต่ละระดับ ให้ดำเนินการดังนี้  
ก) การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ และ ๑๐  
- ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาเสนอเรื่องให้ปลัดกระทรวงเพื่อพิจารณา และมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.  
ข) การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๑ ให้ปลัดกระทรวงเสนอเรื่องให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณาและมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

ผู้จัดทำ : กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

### ๒. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

การประเมินบุคคลให้ดำเนินการ ๙ ส่วน คือ พิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงาน ดังนี้

#### ๒.๑ การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ได้แก่

- ก) ข้อมูลทั่วไป
  - ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.๗)
  - ประวัติการรับราชการ
  - ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน
  - ประสบการณ์ในการทำงาน
  - อัตราเงินเดือน
- ข) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
  - คุณวุฒิทางการศึกษา (ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ.กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ถ้ามีคุณสมบัติไม่ตรงจะต้องได้รับการยกเว้นจาก ก.พ.)
  - คุณสมบัติเพิ่มเติมตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมินของแต่ละสายงาน
  - ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงานตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
  - ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณวุฒิ \ ระดับ	๙	๑๐	๑๑
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๙ ปี	๑๐ ปี	๑๑ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๗ ปี	๘ ปี	๙ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๕ ปี	๖ ปี	๗ ปี

ทั้งนี้ อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจากรดับเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง หรือเกื้อกูลมาบรรจบเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้กรณีที่เป็นคุณวุฒิตื่น ๆ ก.พ. จะพิจารณากำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งเป็นรายงาน ๆ ไป

#### ๒.๒ การประเมินคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่

- ความรับผิดชอบ
- ความคิดริเริ่ม
- การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ
- ความประพฤติ
- ความสามารถในการสื่อความหมาย
- การพัฒนาตนเอง
- วิสัยทัศน์ (ระดับ ๙ ขึ้นไปทุกตำแหน่ง)
- คุณลักษณะอื่น ๆ (ตามความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง)

#### ๒.๓ การประเมินผลงาน

- ก) ผลงานที่จะนำมาประเมิน ได้แก่ ผลงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามปกติในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้ประเมิน โดยไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานขึ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ และเป็นผลงานที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในทางวิชาการเฉพาะด้าน เป็นที่ยอมรับในวงราชการหรือวงราชการนั้น ๆ ทั้งนี้ ผลงานที่จะนำมาประเมินต้องแสดงขอบเขตคุณภาพ ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ของผลงาน ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน หรือการผลิตผลงานดังกล่าวตามคำอธิบายแนบท้าย โดยมีเงื่อนไขดังนี้  
(๑) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ เว้นแต่ ก.พ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น  
(๒) ไม่ใช่งานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรหรือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคนจะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมิน ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานในส่วนหรือเป็นส่วนสำคัญ และมีการรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย  
(๔) ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปแล้วนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไปไม่ได้

#### ข) แนวทางการประเมินผลงาน ให้พิจารณาจาก

- (๑) ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานจำนวนไม่เกิน ๓ ชิ้น หรือตามที่ ก.พ.กำหนด กรณีที่ไม่อาจกำหนดเป็นชิ้นได้ก็อาจกำหนดเป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม รวมทั้งอาจมีการประเมินผลงานด้วยวิธีอื่น ๆ ประกอบด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น
- (๒) คุณภาพของผลงานของตำแหน่งแต่ละระดับ
- (๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงานของแต่ละระดับ
- (๔) ประโยชน์ของผลงานในการนำไปใช้ของตำแหน่งแต่ละระดับ
- (๕) การเผยแพร่ผลงาน โดยกำหนดให้ตำแหน่งระดับ ๙ ขึ้นไป ต้องมีการเผยแพร่ผลงานโดยวิธีการต่างๆ ยกเว้นลักษณะงานของบางตำแหน่งที่ไม่อาจเผยแพร่ได้
- (๖) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นกรพิจารณาว่า ผลงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมินมีความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในงานนั้นๆ เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากน้อยเพียงใด

ทั้งนี้ ก.พ. อาจกำหนดแนวทางการประเมินผลงานที่ต่างไปจากนี้ได้

#### ๓. วิธีการประเมินบุคคล ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ ๑** ให้กรมเจ้าสังกัดพิจารณาเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะที่ ก.พ. กำหนดตำแหน่งไว้แล้วในอัตราส่วน ๑ รายต่อ ๑ ตำแหน่ง
- ขั้นตอนที่ ๒** ให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกกรอรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เช่น ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ตามแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ตอนที่ ๑ (เอกสารหมายเลข ๑) และให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมินตามแบบการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล ตอนที่ ๒ (เอกสารหมายเลข ๑)
- ขั้นตอนที่ ๓** ให้กรมเจ้าสังกัดดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ดังนี้  
ก) ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการประเมินโดยตรงและผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคล ในกรณีที่มีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑๐ และระดับ ๑๑ ซึ่งไม่สามารถหาผู้บังคับบัญชาที่จะประเมินคุณลักษณะของบุคคลได้ถึง ๒ ระดับ ให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ประเมินแต่เพียงผู้เดียว โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้ที่จะรับการประเมินในสายงานนั้น ๆ เป็นการล่วงหน้า ทั้งนี้ อาจกำหนดคุณลักษณะทั้งหมดตามแนวทางที่กำหนดในแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล หรือจะกำหนดเฉพาะบางคุณลักษณะหรือจะเพิ่มเติมคุณลักษณะใด ๆ ที่จำเป็นและสำคัญนอกเหนือจากแนวทางที่กำหนดไว้ก็ได้ และให้กำหนดคะแนนเต็มตามความสำคัญของแต่ละคุณลักษณะไว้ด้วย โดยคะแนนเต็มที่กำหนดนั้นเมื่อรวมกันทุกรายการประเมินแล้วจะต้องเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน  
ข) การประเมินคุณลักษณะของบุคคลแต่ละรายการ ให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ก) พิจารณากำหนดระดับการประเมินเป็น ๔ ระดับ คือ ดีมาก ดี พอใช้ และต้องแก้ไข แล้วให้เป็นคะแนน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนโดยประมาณ ดังนี้

ดีมาก	หมายถึง	ได้คะแนน
ดีมาก	หมายถึง	ได้คะแนน ๙๑ – ๑๐๐% ของคะแนนเต็ม
ดี	หมายถึง	ได้คะแนน ๗๑ – ๙๐% ของคะแนนเต็ม
พอใช้	หมายถึง	ได้คะแนน ๖๐ – ๗๐% ของคะแนนเต็ม
ต้องแก้ไข	หมายถึง	ได้คะแนนน้อยกว่า ๖๐% ของคะแนนเต็ม

- ค) ผู้ขอรับการประเมินต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชาประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไปมีความเห็นสอดคล้องว่าผ่าน จึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล แล้วจึงจะเสนอผลงานต่อไปได้ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับมีความเห็นกรณีผ่านและไม่ผ่านแตกต่างกันให้เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด  
ง) กรณีที่ไม่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการประเมินโดยตรงแจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้ขอรับการประเมินทราบว่ามีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผู้ขอรับการประเมินปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เหมาะสมต่อไป

#### ขั้นตอนที่ ๔ เมื่อผู้รับการประเมินได้ผ่านการประเมินคุณลักษณะแล้วให้ดำเนินการดังนี้

- ก) ให้กระทรวงส่งคำขอประเมินผลงาน พร้อมทั้งเอกสารหรือหลักฐานต่างๆ ซึ่งได้แก่ แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล และ แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน (เอกสารหมายเลข ๑ และ ๓) พร้อมทั้งเอกสารหรือหลักฐานของผลงานไปที่ ก.พ. พิจารณา ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ ก.พ. เป็นผู้พิจารณา
- ข) ให้ อ.ก.พ.วิสามัญที่ ก.พ. แต่งตั้งและมอบหมายเป็นผู้พิจารณาประเมินผลงานของบุคคล
- ค) การประเมินผลงานของบุคคล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน ที่ ก.พ.กำหนดไว้ในแต่ละสายงาน
- ง) กรณีมีปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมิน อาจเชิญผู้ขอรับการประเมินมาซักถามเพิ่มเติม และหรือขอรายละเอียดของผลงานดังกล่าวเพิ่มเติมได้

อ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ [https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/circular/w๑๖-๒๕๓๘\\_๐.pdf](https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/circular/w๑๖-๒๕๓๘_๐.pdf)