

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.

๒. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

การประเมินบุคคลให้ดำเนินการ ๓ ส่วน คือ พิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงาน ดังนี้

๒.๑ การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ได้แก่

- ก) ข้อมูลทั่วไป
 - ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.๗)
 - ประวัติการรับราชการ
 - ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน
 - ประสบการณ์ในการทำงาน
 - อัตราเงินเดือน

ข) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- คุณสมบัติทางการศึกษา (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 โดยไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ 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 หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจอบรม

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคนจะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมิน ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานในส่วนหรือเป็นส่วนเท่าใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น 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 ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินโดยตรงและผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคล ในกรณีที่มีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑๐ และระดับ ๑๑ ซึ่งไม่สามารถหาผู้บังคับบัญชาที่จะประเมินคุณลักษณะของบุคคลได้ถึง ๒ ระดับ ให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ประเมินแต่เพียงผู้เดียว โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้ที่จะรับการประเมินในสายงานนั้น ๆ เป็นการล่วงหน้า ทั้งนี้ อาจกำหนดคุณลักษณะทั้งหมดตามแนวทางที่กำหนดในแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล หรือจะกำหนดเฉพาะบางคุณลักษณะหรือจะเพิ่มเติมคุณลักษณะใด ๆ ที่จำเป็นและสำคัญนอกเหนือจากแนวทางที่กำหนดไว้ก็ได้ และให้กำหนดคะแนนเต็มตามความสำคัญของแต่ละคุณลักษณะไว้ด้วย โดยคะแนนเต็มที่กำหนดขึ้นเมื่อรวมกันทุกรายการประเมินแล้วจะต้องเท่ากับ 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

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 ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญ มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามที่กำหนดในมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างแท้จริง ตลอดจนเป็นไปด้วยความคล่องตัว 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

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์
(ตำแหน่งประเภททั่วไป)
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ
และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

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

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 นับตั้งแต่วันที่มิคำขอประเมิน

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 โดยแนบบแบบแสดงการรับผลงานที่ส่งประเมิน และแบบแสดงการประเมินผลงาน (เอกสารหมายเลข 4 และ 5) เพื่อเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 ดำเนินการแต่งตั้งต่อไป

ในกรณีที่ผลงานของผู้ขอรับการประเมินไม่ผ่านการประเมิน ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่รายงานให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 ทราบ โดยแนบบแบบแสดงการประเมินผลงาน (เอกสารหมายเลข 5) และแจ้งให้ผู้ขอรับการประเมินทราบ

จ) การพิจารณาประเมินผลงานของบุคคล ให้จัดทำรายงานการประชุมเป็นหลักฐานทุกครั้ง เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ

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

ลักษณะของผลงานของตำแหน่ง สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์แต่ละระดับ

ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

ตำแหน่งระดับ 6

1. ขอบเขตของผลงาน

ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และสนองนโยบายของส่วนราชการ จำนวนไม่เกิน 3 ชิ้น หรือตามที่ ก.พ.จะกำหนดในแต่ละสายงาน และอาจนำผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาการนอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงาน และหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวคู่กับงานของตำแหน่ง ที่จะประเมินมาประเมินได้ตามความเหมาะสม

2. คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้

3. ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมาก จำเป็นต้องมีการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติด้วยตัวเองได้

4. ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือต่อความก้าวหน้าทางราชการ หรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

5. ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่สามารถปฏิบัติงาน ในความรับผิดชอบด้วยตัวเองได้ เป็นที่ยอมรับในงานนั้น ๆ

ตำแหน่งระดับ 7

1. ขอบเขตของผลงาน

ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และสนองนโยบายของส่วนราชการ จำนวนไม่เกิน 3 ชิ้น หรือตามที่ ก.พ.จะกำหนดในแต่ละสายงาน และอาจนำผลการปฏิบัติงาน และหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาการนอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงาน และหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวเนื่องกับงานของตำแหน่งที่จะประเมินมาประเมินได้ตามความเหมาะสม

2. คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานดี

3. ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติมาก

4. ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูง

5. ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมาก เป็นที่ยอมรับในระดับกองหรือวงการวิชาการด้านนั้น ๆ

ตำแหน่งระดับ 8

1. ขอบเขตของผลงาน

ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และสนองนโยบายของส่วนราชการ จำนวนไม่เกิน 3 ชิ้น หรือตามที่ ก.พ.จะกำหนดในแต่ละสายงาน และอาจนำผลการปฏิบัติงาน และหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาการ นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงาน และหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวเนื่องกับงานของตำแหน่งที่จะประเมินมาประเมินได้ตามความเหมาะสม

2. คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานดีมาก

3. ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ

4. ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก

5. ความรู้ความชำนาญและประสบการณ์

มีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในระดับกองหรือระดับกรม หรือวงการวิชาการด้านนั้น ๆ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้ง

ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

ลักษณะของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ได้แก่ ตำแหน่งที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกากำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาชีพเฉพาะ พ.ศ.2535 และพระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. 2538 หรือที่จะกำหนดต่อไป

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้ดำเนินการประเมินบุคคลก่อนตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังต่อไปนี้

1. การขอประเมินบุคคล

1.1 ให้กรมเจ้าสังกัดขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน 1 ระดับ เมื่อมีตำแหน่งว่าง หรือเป็นตำแหน่งที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ โดยผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ.กำหนดไว้โดยครบถ้วน ในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติยังไม่ครบถ้วนในขณะที่ขอประเมินก็อาจขอประเมินล่วงหน้าได้ แต่ทั้งนี้ผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนภายในระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี นับตั้งแต่วันที่มิคำขอประเมิน

การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในขณะที่ยังมีผู้อื่นดำรงอยู่ให้กระทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้

ก) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่เกิน 6 เดือน ก่อนที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

ข) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมขอลาออกจากราชการ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจการลาออกได้อนุญาตให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นลาออกจากราชการ

ค) กรณีอื่นที่มีเหตุผลและความจำเป็นซึ่ง ก.พ.จะพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

1.2 การขอประเมินบุคคลในแต่ละระดับ ให้ดำเนินการดังนี้

ก) การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาส่งเรื่องให้คณะกรรมการประเมินที่กรมเจ้าสังกัดแต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ อ.ก.พ.กรม เพื่อพิจารณา

ข) การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 และระดับ 10

- อธิบดีผู้บังคับบัญชาเสนอเรื่องให้ปลัดกระทรวง เพื่อพิจารณาและมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

- ในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง แต่อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี หรือในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชามีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

- ในสังกัดราชบัณฑิตยสถานให้นายกรัฐมนตรีเสนอเรื่องให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณาและมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

ค) การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ให้ปลัดกระทรวงเสนอเรื่องให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณาและมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

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

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

- คุณสมบัติเพิ่มเติมตามที่ ก.พ.กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมินของแต่ละสายงาน เช่น ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นต้น

- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงานตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

- ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับ คุณวุฒิ	7	8	9	10	11
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	7 ปี	8 ปี	9 ปี	10 ปี	11 ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	5 ปี	6 ปี	7 ปี	8 ปี	9 ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	3 ปี	4 ปี	5 ปี	6 ปี	7 ปี

ทั้งนี้ อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจากระดับเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง หรือถือคุณสมบัตินับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้

กรณีที่เป็นคุณวุฒิอื่น ๆ ก.พ.จะพิจารณากำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งเป็นสายงาน ๆ ไป

2.2 การประเมินคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่

- ความรับผิดชอบ
- ความกตริเริ่ม
- การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ
- ความประพฤติ
- ความสามารถในการสื่อความหมาย
- การพัฒนาตนเอง
- วิสัยทัศน์ (ระดับ 9 ขึ้นไป ทุกตำแหน่ง)
- คุณลักษณะอื่น ๆ (ตามความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง)

2.3 การประเมินผลงาน

ก) ผลงานที่จะนำมาประเมิน ได้แก่ ผลงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามปกติในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอประเมิน โดยไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ และเป็นผลงานที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ประสบการณ์และการฝึกฝนจนมีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานวิชาชีพเฉพาะในสายงานนั้น ๆ

ทั้งนี้ ผลงานที่จะนำมาประเมินต้องแสดงขอบเขต คุณภาพ ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ของผลงาน ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือการผลิตผลงานดังกล่าวตามคำอธิบายแนบท้าย โดยมีเงื่อนไขดังนี้

- (1) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ เว้นแต่ ก.พ.จะกำหนดเป็นอย่างอื่น
- (2) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

(3) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานใน ส่วนใดหรือเป็นสัดส่วนเท่าใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

(4) ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่ง 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) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงานของตำแหน่ง
แต่ละระดับ

(4) ประโยชน์ของผลงานในการนำไปใช้ของตำแหน่ง
แต่ละระดับ

(5) การเผยแพร่ผลงานตามที่ ก.พ.จะกำหนดโดยเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป ต้องมีการเผยแพร่ผลงานโดยวิธีการต่าง ๆ ยกเว้นลักษณะงานของ บางตำแหน่งที่ไม่อาจเผยแพร่ได้

(6) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นการพิจารณาว่า ผลงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอรับการประเมินมีความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ในงานนั้น ๆ เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากน้อยเพียงใด

ทั้งนี้ ก.พ.อาจกำหนดแนวทางการประเมินผลงาน ที่ต่างไปจากนี้ได้

3. วิธีการประเมินบุคคล

3.1 ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา ให้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ให้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะที่ ก.พ.กำหนดตำแหน่งไว้แล้ว ในอัตราส่วน 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 ดีพอใช้ 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 ให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการประเมินโดยตรงแจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้ขอรับการประเมินทราบว่า มีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ผู้ขอรับการประเมินปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เหมาะสมต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 เมื่อผู้รับการประเมินได้ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลแล้ว ให้ดำเนินการประเมินผลงานต่อไปได้ ดังนี้คือ

ก) ให้กรมเจ้าสังกัด โดยความเห็นชอบของ อ.ก.พ.กรม แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคล จากแบบพิจารณาคณสมบัติของบุคคลตอนที่ 1 และแบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน (เอกสารหมายเลข 1 และ 3) พร้อมทั้งเอกสารหรือหลักฐานของผลงานต่าง ๆ คณะกรรมการดังกล่าวจะแต่งตั้งตามสายงานของตำแหน่งที่จะประเมินเป็นจำนวนหลายคณะก็ได้ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละกรม มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละไม่เกิน 2 ปี ดังนี้

(1) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7

(ก) ประธานให้แต่งตั้งจากข้าราชการหรือผู้ที่เคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมิน หรือสายงานที่เกี่ยวข้องตามที่กรมเจ้าสังกัดได้จัดกลุ่มไว้ตั้งแต่ระดับ 9 หรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญงานในสายงานนั้น ๆ ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อน

(ข) กรรมการให้แต่งตั้งจาก

- ข้าราชการหรือผู้ที่เคยเป็นข้าราชการ ซึ่งดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินตั้งแต่ระดับ 8 หรือเทียบเท่าขึ้นไป ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถแล้ว หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อน จำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน แต่ไม่เกิน 5 คน

- ผู้แทน ก.พ. 1 คน

ทั้งนี้ โดยมีบุคลากรหรือผู้ที่รับผิดชอบงาน การเจ้าหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 6 เป็นเลขานุการ

(2) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 8

(ก) ประธานให้แต่งตั้งจากข้าราชการหรือผู้ที่เคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมิน หรือสายงานที่เกี่ยวข้องตามที่กรมเจ้าสังกัดได้จัดกลุ่มไว้ตั้งแต่ระดับ 9 หรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อน

(ข) กรรมการให้แต่งตั้งจาก

- ข้าราชการหรือผู้ที่เคยเป็นข้าราชการ ซึ่งดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินตั้งแต่ระดับ 8 หรือเทียบเท่าขึ้นไป ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้ว หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อนจำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน แต่ไม่เกิน 5 คน

- ผู้แทน ก.พ. 1 คน

ทั้งนี้ โดยมีบุคลากรหรือผู้ที่รับผิดชอบงาน การเจ้าหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 6 เป็นเลขานุการ

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

ข) การประเมินผลงานของบุคคลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลงานที่ ก.พ.กำหนดไว้ในแต่ละสายงาน

ค) กรณีมีปัญหาหรือมีข้อสงสัยเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมิน อาจเชิญผู้รับการประเมินมาซักถาม และหรือขอรายละเอียดของผลงานดังกล่าวเพิ่มเติมได้

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

ในกรณีที่ผลงานของผู้ขอรับการประเมินไม่ผ่านการประเมิน ให้นำหน่วยงานการเจ้าหน้าที่รายงานให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 ทราบ โดยแบบแบบแสดงการประเมินผลงาน (เอกสารหมายเลข 5) และแจ้งให้ผู้ขอรับการประเมินทราบ

จ) การพิจารณาประเมินผลงานของบุคคล ให้จัดทำรายงานการประชุมเป็นหลักฐานทุกครั้ง เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ

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

3.2 ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป ให้ดำเนินการดังนี้คือ

ขั้นตอนที่ 1 - ขั้นตอนที่ 3 ให้ดำเนินการเช่นเดียวกันกับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา ในกรณีที่เป็นการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 10 และระดับ 11 ซึ่งไม่สามารถหาผู้บังคับบัญชาที่จะประเมินคุณลักษณะของบุคคลได้ถึง 2 ระดับ ให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ประเมินแต่เพียงผู้เดียว

ขั้นตอนที่ 4 เมื่อผู้ขอรับการประเมินได้ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลแล้วให้ดำเนินการดังนี้

ก) ให้กระทรวงส่งคำขอประเมินผลงาน พร้อมทั้งเอกสารหรือหลักฐานต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลตอนที่ 1 และแบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน (เอกสารหมายเลข 1 และ 3) พร้อมทั้งเอกสารหรือหลักฐานของผลงาน ไปให้ ก.พ.พิจารณา

ข) ให้ อ.ก.พ.วิสามัญที่ ก.พ.แต่งตั้งและมอบหมายเป็นผู้พิจารณาประเมินผลงานของบุคคล

ค) การประเมินผลงานของบุคคล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลงานที่ ก.พ.กำหนดไว้ในแต่ละสายงาน

ง) กรณีมีปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมินอาจเชิญผู้ขอรับการประเมินมาซักถามเพิ่มเติมและหรือขอรายละเอียดของผลงานดังกล่าวเพิ่มเติมได้

ลักษณะของผลงานของ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะแต่ละระดับ

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

ตำแหน่งระดับ 7

1. ขอบเขตของผลงาน

ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และสนองนโยบายของส่วนราชการ จำนวนไม่เกิน 3 ชิ้น หรือตามที่ ก.พ.จะกำหนดในแต่ละสายงาน และอาจนำผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาชีพนอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงาน และหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาชีพด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวคู่กับงานของตำแหน่ง ที่จะประเมินมาประเมินได้ตามความเหมาะสม

2. คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานดี

3. ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาชีพเฉพาะด้านการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากเป็นพิเศษ

4. ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าในงานวิชาชีพในระดับสูง

5. ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมาก เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพนั้น ๆ

ตำแหน่งระดับ 8

1. ขอบเขตของผลงาน

ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และสนองนโยบายของส่วนราชการ จำนวนไม่เกิน 3 ชิ้น หรือตามที่ ก.พ.จะกำหนดในแต่ละสายงาน และอาจนำผลการปฏิบัติงาน และหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาชีพนอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงาน และหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาชีพด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวคู่กับงานของตำแหน่งที่จะประเมินมาประเมินได้ตามความเหมาะสม

2. คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานดีมาก

3. ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาชีพเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมากเป็นพิเศษ

4. ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าในงานวิชาชีพในระดับสูงมาก

5. ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในระดับกอง หรือระดับกรม หรือวงการวิชาชีพนั้น ๆ

ตำแหน่งระดับ 9

1. ขอบเขตของผลงาน

ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และสนองนโยบายของส่วนราชการ จำนวนไม่เกิน 3 ชิ้น หรือตามที่ ก.พ.จะกำหนดในแต่ละสายงาน โดยผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานอย่างน้อย 1 ชิ้น จะต้องเป็นรูปธรรมในรูปของรายงาน หรือเอกสารวิชาการ หรือตำรา หรือคู่มือ หรือแถบบันทึกเสียง หรือแถบบันทึกภาพยนตร์ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ เป็นต้น และอาจนำผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาชีพ นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาชีพด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวเนื่องกับงานของตำแหน่งที่จะประเมินมาประเมินได้ตามความเหมาะสม

2. คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานดีเด่น

3. ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาชีพเฉพาะด้านอย่างลึกซึ้ง ในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนมาก

4. ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าในงานวิชาชีพในระดับสูงมากอย่างเห็นได้ชัด

5. การเผยแพร่ของผลงาน

มีผลการปฏิบัติงาน และหรือผลสำเร็จของงานที่ได้นำไปเผยแพร่อย่างน้อย 1 ชิ้น โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น จัดพิมพ์ในรายงานประจำปี เอกสาร วารสารต่าง ๆ การเสนอต่อที่ประชุม ประกอบคำบรรยาย คำสอน การอบรม การสัมมนา การออกอากาศทางสถานีวิทยุ หรือสถานีโทรทัศน์ เป็นต้น

6. ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูง เป็นที่ยอมรับในระดับกรม หรือระดับกระทรวง หรือวงการวิชาชีพนั้น ๆ

ตำแหน่งระดับ 10

1. ขอบเขตของผลงาน

ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และสนองนโยบายของส่วนราชการ จำนวนไม่เกิน 3 ชิ้น หรือตามที่ ก.พ.จะกำหนดในแต่ละสายงาน โดยผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงาน อย่างน้อย 1 ชิ้น จะต้องเป็นรูปธรรมในรูปของรายงาน หรือเอกสารวิชาการ หรือตำรา หรือคู่มือ หรือแถบบันทึกเสียง หรือแถบบันทึกภาพยนตร์ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ เป็นต้น และอาจนำผลการปฏิบัติงาน และหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาชีพ นอกเหนือหน้าที่ความ รับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงาน และหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาชีพ ด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะประเมินมาประเมินได้ตามความ เหมาะสม

2. คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานดีเด่นเป็นพิเศษ

3. ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาชีพเฉพาะด้านอย่างลึกซึ้ง ในการปฏิบัติงานที่มีความ ยุ่งยากและซับซ้อนเป็นพิเศษ

4. ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์อย่างดีเชื่อมต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือ ประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าในงานวิชาชีพในระดับสูงเป็นพิเศษอย่างเห็นได้ชัด

5. การเผยแพร่ของผลงาน

มีการนำผลการปฏิบัติงาน และหรือผลสำเร็จของงานอย่างน้อย 1 ชิ้น ไปเผยแพร่โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น จัดพิมพ์ในรายงานประจำปี เอกสาร วารสารต่าง ๆ การ เสนอต่อที่ประชุม ประกอบคำบรรยาย คำสอน การอบรม การสัมมนา การออกอากาศทาง สถานีวิทยุ หรือสถานีโทรทัศน์ เป็นต้น

6. ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมาก เป็นที่ยอมรับ ในระดับกรม หรือระดับกระทรวง หรือระดับชาติ หรือวงการวิชาชีพนั้น ๆ

ตำแหน่งระดับ 11

1. ขอบเขตของผลงาน

ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และสนองนโยบายของส่วนราชการ จำนวนไม่เกิน 3 ชั้น หรือตามที่ ก.พ.จะกำหนดในแต่ละสายงาน โดยผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงาน อย่างน้อย 1 ชั้น จะต้องเป็นรูปธรรมในรูปของรายงาน หรือเอกสารวิชาการ หรือตำรา หรือคู่มือ หรือแถบบันทึกเสียง หรือแถบบันทึกภาพยนตร์ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ เป็นต้น และอาจนำผลการปฏิบัติงาน และหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาชีพ นอกเหนือหน้าที่ความ รับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงาน และหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาชีพ ด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวเนื่องกับงานของตำแหน่งที่จะประเมินมาประเมินได้ตามความ เหมาะสม

2. คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานดีเลิศ

3. ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาชีพเฉพาะด้านอย่างลึกซึ้ง ในการปฏิบัติงานที่มีความ ยุ่งยากและซับซ้อนเป็นพิเศษ

4. ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์อย่างดีเยี่ยมเป็นพิเศษต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าในงานวิชาชีพในระดับสูงมากเป็นพิเศษอย่างเห็น ได้ชัด

5. การเผยแพร่ของผลงาน

มีการนำผลการปฏิบัติงาน และหรือผลสำเร็จของงานอย่างน้อย 1 ชั้น ไปเผยแพร่โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น จัดพิมพ์ในรายงานประจำปี เอกสาร วารสารต่าง ๆ การ เสนอต่อที่ประชุม ประกอบคำบรรยาย คำสอน การอบรม การสัมมนา การออกอากาศทาง สถานีวิทยุ หรือสถานีโทรทัศน์ เป็นต้น

6. ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในระดับกระทรวง หรือระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้ง

ให้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

ลักษณะของตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ เป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องอาศัยผู้มีความรู้เฉพาะด้านในศาสตร์หรือศิลป์ ซึ่งมีความรู้ ทฤษฎีหรือหลักวิชาที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ เช่น ทางเศรษฐศาสตร์ ทางการบัญชี ทางศิลปศาสตร์ เป็นต้น และเป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีผลงานเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในแวดวงวิชาการด้านนั้น ๆ ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. เป็นตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป ตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกากำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

2. เป็นตำแหน่งสำหรับงานเชี่ยวชาญเฉพาะที่เป็นงานในหน้าที่หลักของส่วนราชการ หรือวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกรมนั้น ๆ

3. เป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างคือ

3.1 ลักษณะงานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน ซึ่งต้องคิดค้นริเริ่มทดลอง หรือพัฒนาเกี่ยวกับงานเฉพาะด้าน และนำมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้ เช่น ด้านวิชาการเกษตร ด้านวิชาการภาษี ด้านวิชาการเศรษฐกิจ เป็นต้น

3.2 ลักษณะงานอนุรักษ์ตามภารกิจของส่วนราชการ เช่น ด้านโบราณคดี ด้านวิชาการละคร และดนตรี ด้านอักษรศาสตร์ เป็นต้น

4. เป็นตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ในทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้าน และเป็นผู้มีประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และผลงานที่เป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการหรือวงการด้านนั้น

กลุ่มของตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะด้านนี้ กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป ตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน คือ

- ตำแหน่งในฐานะผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน กำหนดเป็นตำแหน่งในระดับ 9 – 10

- ตำแหน่งในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้าน กำหนดเป็นตำแหน่งในระดับ 11

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้ดำเนินการประเมินบุคคลก่อนตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังต่อไปนี้

1. การขอประเมินบุคคล

1.1 ให้กรมเจ้าสังกัดขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน 1 ระดับ เมื่อมีตำแหน่งว่าง หรือเป็นตำแหน่งที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ โดยผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ.กำหนดไว้โดยครบถ้วน ในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติยังไม่ครบถ้วนในขณะที่ขอประเมินก็อาจขอประเมินล่วงหน้าได้ แต่ทั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนภายในระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี นับตั้งแต่วันที่มิคำขอประเมิน

การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในขณะที่ยังมีผู้อื่นดำรงอยู่ให้กระทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้

ก) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป เพราะเกษียณอายุ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่เกิน 6 เดือน ก่อนที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

ข) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมขอลาออกจากราชการ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกได้อนุญาตให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นลาออกจากราชการ

ค) กรณีอื่นที่มีเหตุผลและความจำเป็นซึ่ง ก.พ.จะพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

1.2 การขอประเมินบุคคลในแต่ละระดับ ให้ดำเนินการดังนี้

ก) การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 และระดับ 10

- ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาเสนอเรื่องให้ปลัดกระทรวงเพื่อพิจารณา และมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

- ในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง แต่อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี หรือในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชามีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

- ในสังกัดราชบัณฑิตยสถาน ให้นายกราชบัณฑิตยสถานเสนอเรื่องให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณาและมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

ข) การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ให้ปลัดกระทรวงเสนอเรื่องให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณาและมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

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

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

- คุณสมบัติเพิ่มเติมตามที่ ก.พ.กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมินของแต่ละสายงาน เช่น ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นต้น

- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงาน
ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

- ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรง
ตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณวุฒิ \ ระดับ	9	10	11
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	9 ปี	10 ปี	11 ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	7 ปี	8 ปี	9 ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	5 ปี	6 ปี	7 ปี

ทั้งนี้ อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคย
ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจากระดับเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการ หรือ
วิชาชีพที่เกี่ยวข้อง หรือเกื้อกูลมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้

กรณีที่เป็นคุณวุฒิอื่น ๆ ก.พ.จะพิจารณากำหนดระยะ
เวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งเป็นสายงาน ๆ ไป

2.2 การประเมินคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่

- ความรับผิดชอบ
- ความคิดริเริ่ม
- การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ
- ความประพฤติ
- ความสามารถในการสื่อความหมาย
- การพัฒนาตนเอง
- วิสัยทัศน์ (ระดับ 9 ขึ้นไปทุกตำแหน่ง)
- คุณลักษณะอื่น ๆ (ตามความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง)

2.3 การประเมินผลงาน

ก) ผลงานที่จะนำมาประเมิน ได้แก่ ผลงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามปกติในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอประเมิน โดยไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ และเป็นผลงานที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในงานวิชาการเฉพาะด้าน เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการหรือวงการด้านนั้น ๆ

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

(1) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ เว้นแต่ ก.พ.จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

(2) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

(3) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานใน ส่วนใดหรือเป็นสัดส่วนเท่าใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจาก ผู้บังคับบัญชาด้วย

(4) ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

ข) แนวทางการประเมินผลงาน ให้พิจารณาจาก

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

- (2) คุณภาพของผลงานของตำแหน่งแต่ละระดับ
- (3) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงานของตำแหน่ง
แต่ละระดับ
- (4) ประโยชน์ของผลงานในการนำไปใช้ของตำแหน่ง
แต่ละระดับ
- (5) การเผยแพร่ผลงาน โดยกำหนดให้ตำแหน่ง
ระดับ 9 ขึ้นไป ต้องมีการเผยแพร่ผลงานโดยวิธีการต่าง ๆ ยกเว้นลักษณะงานของบาง
ตำแหน่งที่ไม่อาจเผยแพร่ได้
- (6) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ
และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นการพิจารณาว่า ผลงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า
ผู้ขอรับการประเมินมีความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์
ในงานนั้น ๆ เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากน้อยเพียงใด
- ทั้งนี้ ก.พ.อาจกำหนดแนวทางการประเมินผลงาน
ที่ต่างไปจากนี้ได้

3. วิธีการประเมินบุคคล ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ให้กรมเจ้าสังกัดพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการ
ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะที่ ก.พ.กำหนดตำแหน่งไว้แล้ว
ในอัตราส่วน 1 รายต่อ 1 ตำแหน่ง โดยใช้แนวทางตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

ขั้นตอนที่ 2 ให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกกรอกรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล
ส่วนบุคคล เช่น ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ตามแบบพิจารณาคุณสมบัติของ
บุคคล ตอนที่ 1 (เอกสารหมายเลข 1) และให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบ
คุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน ตามแบบการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล ตอนที่ 2
(เอกสารหมายเลข 1)

ขั้นตอนที่ 3 ให้กรมเจ้าสังกัดดำเนินการประเมินคุณลักษณะของ
บุคคล ดังนี้

ก) ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการประเมินโดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก 1 ระดับ เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคล ในกรณีที่เป็น การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 10 และระดับ 11 ซึ่งไม่สามารถหาผู้บังคับบัญชาที่จะประเมินคุณลักษณะของบุคคลได้ถึง 2 ระดับ ให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ประเมินแต่เพียงผู้เดียว โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้ที่จะรับการประเมินในสายงานนั้น ๆ เป็นการล่วงหน้า ทั้งนี้ อาจกำหนดคุณลักษณะทั้งหมดตามแนวทางที่กำหนดในแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล (เอกสารหมายเลข 2) หรือจะกำหนดเฉพาะบางคุณลักษณะ หรือจะเพิ่มเติมคุณลักษณะใด ๆ ที่จำเป็นและสำคัญ นอกเหนือจากแนวทางที่กำหนดไว้ก็ได้ และให้กำหนดคะแนนเต็มตามความสำคัญของแต่ละคุณลักษณะไว้ด้วย โดยคะแนนเต็มที่กำหนดนั้นเมื่อรวมกันทุกรายการประเมินแล้ว จะต้องเท่ากับ 100 คะแนน

ข) การประเมินคุณลักษณะของบุคคลแต่ละรายการ ให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ก) พิจารณากำหนดระดับการประเมินเป็น 4 ระดับ คือ ดีมาก ดีพอใช้ 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 ให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินโดยตรง แจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้รับการประเมินทราบว่า มีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผู้รับการประเมินปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เหมาะสมต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 เมื่อผู้รับการประเมินได้ผ่านการประเมินคุณลักษณะแล้วให้ดำเนินการดังนี้

ก) ให้กระทรวงส่งคำขอประเมินผลงาน พร้อมทั้งเอกสารหรือหลักฐานต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลและแบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน (เอกสารหมายเลข 1 และ 3) พร้อมทั้งเอกสารหรือหลักฐานของผลงานไปให้ 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 อาจเชิญผู้รับการประเมินมาซักถามเพิ่มเติม และหรือขอรายละเอียดของผลงานดังกล่าวเพิ่มเติมได้

ลักษณะของผลงานของ ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะแต่ละระดับ

ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

ตำแหน่งระดับ 9

1. ขอบเขตของผลงาน

ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และสนองนโยบายของส่วนราชการ จำนวนไม่เกิน 3 ชิ้น หรือตามที่ ก.พ.จะกำหนดในแต่ละสายงาน โดยผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานอย่างน้อย 1 ชิ้น จะต้องเป็นรูปธรรมในรูปของรายงานหรือเอกสารวิชาการ หรือตำรา หรือคู่มือ หรือแถบบันทึกเสียง หรือแถบบันทึกภาพยนตร์ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ เป็นต้น และอาจนำผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาการ นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวเนื่องกับงานของตำแหน่งที่จะประเมินมาประเมินได้ตามความเหมาะสม

2. คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานดีเด่น

3. ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางอย่างลึกซึ้งในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนมาก

4. ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าในงานวิชาการหรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูงมากอย่างเห็นได้ชัด

5. การเผยแพร่ผลงาน

มีผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่ได้นำไปเผยแพร่อย่างน้อย 1 ชิ้น โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น จัดพิมพ์ในรายงานประจำปี เอกสารวารสารต่าง ๆ การเสนอต่อที่ประชุม ประกอบคำบรรยาย คำสอน การอบรม การสัมมนา การออกอากาศทางสถานีวิทยุ หรือสถานีโทรทัศน์ เป็นต้น

6. ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงเป็นที่ยอมรับในระดับกรม หรือระดับกระทรวง หรือวงการวิชาการด้านนั้น ๆ

ตำแหน่งระดับ 10

1. ขอบเขตของผลงาน

ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และสนองนโยบายของส่วนราชการ จำนวนไม่เกิน 3 ชิ้น หรือตามที่ ก.พ.จะกำหนดในแต่ละสายงาน โดยผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานอย่างน้อย 1 ชิ้น จะต้องเป็นรูปธรรมในรูปของรายงาน หรือเอกสารวิชาการ หรือตำรา หรือคู่มือ หรือแถบบันทึกเสียง หรือแถบบันทึกภาพยนตร์ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ เป็นต้น และอาจนำผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาการนอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะประเมินมาประเมินได้ตามความเหมาะสม

2. คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานดีเด่นเป็นพิเศษ

3. ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางอย่างลึกซึ้งในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยาก และซับซ้อนเป็นพิเศษ

4. ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์อย่างดีเยี่ยมต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการในระดับสูงเป็นพิเศษอย่างเห็นได้ชัด

5. การเผยแพร่ผลงาน

มีผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่ได้นำไปเผยแพร่อย่างน้อย 1 ชิ้น โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น จัดพิมพ์ในรายงานประจำปี เอกสารวารสารต่าง ๆ การเสนอต่อที่ประชุม ประกอบคำบรรยาย คำสอน การอบรม การสัมมนา การออกอากาศทางสถานีวิทยุ หรือสถานีโทรทัศน์ เป็นต้น

6. ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมาก เป็นที่ยอมรับในระดับกรม หรือระดับกระทรวง หรือระดับชาติ หรือวงการวิชาการด้านนั้น ๆ

ตำแหน่งระดับ 11

1. ขอบเขตของผลงาน

ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และสนองนโยบายของส่วนราชการ จำนวนไม่เกิน 3 ชิ้น หรือตามที่ ก.พ.จะกำหนดในแต่ละสายงาน โดยผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานอย่างน้อย 1 ชิ้น จะต้องเป็นรูปธรรมในรูปของรายงาน หรือเอกสารวิชาการ หรือตำรา หรือคู่มือ หรือแถบบันทึกเสียง หรือแถบบันทึกภาพยนตร์ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ เป็นต้น และอาจนำผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาการนอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะประเมินมาประเมินได้ตามความเหมาะสม

2. คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานดีเลิศ

3. ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางอย่างลึกซึ้งในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยาก และซับซ้อนมากเป็นพิเศษ

4. ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์อย่างดีเยี่ยมเป็นพิเศษต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูงมากเป็นพิเศษอย่างเห็นได้ชัด

5. การเผยแพร่ผลงาน

มีผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่ได้นำไปเผยแพร่อย่างน้อย 1 ชิ้น โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น จัดพิมพ์ในรายงานประจำปี เอกสารวารสารต่าง ๆ การเสนอต่อที่ประชุม ประกอบคำบรรยาย คำสอน การอบรม การสัมมนา การออกอากาศทางสถานีวิทยุ หรือสถานีโทรทัศน์ เป็นต้น

6. ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในระดับกระทรวง หรือระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ

**หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อการย้าย
การย้ายสับเปลี่ยน การโอน และการบรรจุกลับ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มี
ประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่ง
ประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภท
เชี่ยวชาญเฉพาะ**

ก. ก.พ.ได้กำหนดหลักเกณฑ์การย้าย การย้ายสับเปลี่ยน การโอน และการบรรจุกลับ
ข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน ดังนี้

1. การย้าย การย้ายสับเปลี่ยน การโอน และการบรรจุกลับ สำหรับผู้ที่เป็น
ข้าราชการซึ่งดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่ง
ประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ
หรือตำแหน่งทางวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์
(ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือตำแหน่งประเภท
เชี่ยวชาญเฉพาะทุกระดับที่มีลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบเหมือนกัน หรือ
คล้ายคลึงกับตำแหน่งที่ดำรงหรือเคยดำรงอยู่ ให้ส่วนราชการย้าย ย้ายสับเปลี่ยน หรือ
รับโอน หรือบรรจุกลับได้ โดยไม่ต้องมีการประเมินบุคคลและผลงาน โดยให้ดำเนินการ
ดังนี้

1.1 ให้กรมเจ้าสังกัดจัดทำกลุ่มตำแหน่งที่มีลักษณะงาน และหน้าที่
ความรับผิดชอบที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน เพื่อเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาย้าย
ย้ายสับเปลี่ยน หรือรับโอนหรือบรรจุกลับได้โดยให้กรมจัดกลุ่มตำแหน่งดังกล่าวส่งให้
ก.พ.พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน

1.2 ผู้ที่ประสงค์จะโอนและบรรจุกลับ ให้กรอกรายละเอียดตามแบบ
ในเอกสารแนบท้ายนี้

2. การย้าย การย้ายสับเปลี่ยน การโอน และการบรรจุกลับ สำหรับผู้ที่ป็นข้าราชการซึ่งไม่ได้ดำรงหรือไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ หรือตำแหน่งทางวิชาการมาก่อน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะในระดับเดียวกัน ให้มีการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคลก่อนแต่งตั้ง โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ลงมา ดำเนินการดังนี้

(ก) สำหรับผู้ย้าย ย้ายสับเปลี่ยน โอน และบรรจุกลับ ให้ดำเนินการกรอกรายละเอียดตามแบบการย้าย ย้ายสับเปลี่ยน และบรรจุกลับ ตามเอกสารแนบท้าย พร้อมทั้งให้แสดงผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานตามเอกสารหมายเลข 3 ตอนที่ 2 มาด้วย

(ข) ให้คณะกรรมการประเมินผลงานซึ่งแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ อ.ก.พ.กรม และเป็นกรรมการชุดเดียวกันกับคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนในสายงานนั้น ๆ เป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้ง

2.2 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป ให้กรมเจ้าสังกัดดำเนินการในทำนองเดียวกันกับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ลงมา ตามข้อ (ก) หลังจากนั้น ให้ปลัดกระทรวงหรืออธิบดีผู้บังคับบัญชา แล้วแต่กรณี ส่งเรื่องให้ ก.พ.พิจารณา โดย ก.พ.จะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ข. การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในกรณีที่ ก.พ.ได้กำหนดตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งที่

มิใช่ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่ง
ประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ต่อมา ก.พ.ได้กำหนด
ตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภท
ทั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ และกรม
ประมงจะแต่งตั้งผู้ที่ครองตำแหน่งอยู่เดิมให้ดำรงตำแหน่งนั้นต่อไป กำหนดให้ไม่ต้องมี
การประเมินบุคคลและผลงาน

แบบการย้าย ย้ายลับเปลี่ยน โอน และบรรจุกลับ

1) ชื่อ.....

2) ตำแหน่ง (ปัจจุบัน) ตำแหน่งเลขที่.....
 งาน/ฝ่าย/กลุ่ม.....
 กอง/ศูนย์/ส่วน/สำนัก..... กรม.....
 ดำรงตำแหน่งปัจจุบันเมื่อ..... อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....

3) ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... ตำแหน่งเลขที่.....
 งาน/ฝ่าย.....
 กอง/ศูนย์/ส่วน/สำนัก..... กรม.....

4) ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ. 7)
 เกิดวันที่..... เดือน..... พ.ศ.
 อายุราชการ.....ปี.....เดือน

5) ประวัติการศึกษา
 คุณวุฒิและวิชาเอก..... ปีที่สำเร็จการศึกษา..... สถาบัน.....
 (ปริญญา/ประกาศนียบัตร)

6) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาต.....)
 วันออกใบอนุญาต..... วันหมดอายุ.....

7) ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้ง
 ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่ง
 ในสายงานต่าง ๆ)

วัน	เดือน	ปี	ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน	สังกัด
.....
.....
.....
.....

8) ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

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

9) หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง.....

.....

.....

10) ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา (โดยสรุป)

(1)

(2)

(3)

(ลงชื่อ).....(ผู้ขอรับการประเมิน/

(.....) กรมเจ้าสังกัด)

(วันที่)/...../.....

แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ตอนที่ 1	ข้อมูลส่วนบุคคล	
1) ชื่อ (ผู้ขอรับการประเมิน)		
2) ตำแหน่ง (ปัจจุบัน)	ตำแหน่งเลขที่.....	
งาน/ฝ่าย/กลุ่ม.....		
กอง/ศูนย์/ส่วน/สำนัก.....	กรม.....	
ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อ.....		
อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท	อัตราเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้ว.....บาท	
3) ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ด้าน.....	ตำแหน่งเลขที่.....	
งาน/ฝ่าย/กลุ่ม.....		
กอง/ศูนย์/ส่วน/สำนัก.....	กรม.....	
4) ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ. 7)		
เกิดวันที่.....	เดือน..... พ.ศ.	
อายุราชการ.....ปี.....	เดือน.....	
5) ประวัติการศึกษา		
คุณวุฒิและวิชาเอก	ปีที่สำเร็จการศึกษา	สถาบัน
ปริญญา/ประกาศนียบัตร.....
.....
.....
.....
6) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาต.....)		
วันออกใบอนุญาต.....	วันหมดอายุ.....	
7) ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ)		

ตอนที่ 1		ข้อมูลส่วนบุคคล	
วัน	เดือน	ปี	
.....
.....
.....
.....
8) ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน			
ปี	ระยะเวลา	หลักสูตร	สถาบัน
.....
.....
.....
9) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรบ้างที่นอกเหนือจากข้อ 7 เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ เป็นต้น)			
.....			
.....			
.....			
- ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ			
(ลงชื่อ).....		(ผู้ขอรับการประเมิน)	
(.....)			
(วันที่)...../...../.....			

หมายเหตุ ข้อ 1 – 9 ให้ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้กรอกข้อมูล และหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้อง

ตอนที่ 2

การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

1. คุณวุฒิการศึกษา
 - () ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
 - () ไม่ตรง แต่ ก.พ.ยกเว้นตามมาตรา 56
2. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ากำหนดไว้)
 - () ตรงตามที่กำหนด (ใบอนุญาต.....) () ไม่ตรงตามที่กำหนด
3. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง
 - () ครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
 - () ไม่ครบ แต่จะครบกำหนดในวันที่.....
4. ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง (ให้รวมถึงการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเคยปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องด้วย)
 - () ตรงตามที่ ก.พ.กำหนด
 - () ไม่ตรง
 - () ส่งให้คณะกรรมการประเมินเป็นผู้พิจารณา
 - ()
5. อัตราเงินเดือน (เปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง)
 - () ต่ำกว่าขั้นต่ำไม่เกิน 2 ขั้น () เท่ากับขั้นต่ำ
 - () สูงกว่าขั้นต่ำ

ตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

- () อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้
- () อยู่ในเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้แต่ต้องให้คณะกรรมการประเมินผลงานเป็นผู้พิจารณาในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง
- () ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ (ระบุเหตุผล.....)

(ลงชื่อ).....(ผู้ตรวจสอบ)

(.....)

(ตำแหน่ง) หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่/

ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่

(วันที่)...../...../.....

หมายเหตุ ให้จัดส่งแบบแสดงรายละเอียดคุณสมบัติของบุคคลจำนวน 8 ชุด
สำหรับการประเมินทุนระดับ

แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ชื่อผู้ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... ตำแหน่ง.....

ตอนที่ 1 รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ
<p>1. ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก
<p>2. ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน - แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผล และสามารถปฏิบัติได้ - แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสายวิชา/งานของตน - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือตัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพ และก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจในงานที่ยิ่งยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์หรือความลับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก

ตอนที่ 1 รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ
<p>3. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - วิเคราะห์สาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใด ๆ - วิเคราะห์ทางเลือกแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช้ความรู้สึกของตนเอง)
<p>4. ความประพฤติ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - รักษาวินัย - ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน - ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน
<p>5. ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน - ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม
<p>6. การพัฒนาตนเอง พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ - สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าทางการใหม่ ๆ ตลอดเวลา - นำความรู้และวิชาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 1 รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ
<p>7. วิสัยทัศน์ (Vision - เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - คาดการณ์หรือพยากรณ์สถานการณ์ข้างหน้า อย่างมีหลักการและเหตุผล - กำหนดกลยุทธ์และวางแผนดำเนินการเพื่อรองรับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งด้านที่เป็นผลโดยตรงหรือผลกระทบ <p>8. คุณลักษณะอื่น ๆ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>
รวม	100	

หมายเหตุ ผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดคุณลักษณะทั้งหมดข้างต้นเพื่อใช้ในการประเมิน หรือจะกำหนดบางคุณลักษณะ หรือจะเพิ่มเติมคุณลักษณะใด ๆ นอกเหนือจากที่กำหนดข้างต้นได้ และให้กำหนดคะแนนเต็มของแต่ละคุณลักษณะได้ด้วย

ตอนที่ 2 สรุปความเห็นในการประเมิน

ความเห็นของผู้ประเมิน

() ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60)

() ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ 60)

(ระบุเหตุผล)

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ

() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

() มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ในแต่ละรายการ ดังนี้.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

หมายเหตุ กรณีที่ผู้บังคับบัญชาทั้ง 2 ระดับเห็นควรให้ผ่านการประเมิน ให้เสนอผลงาน เพื่อขอรับการประเมินได้

ความเห็นของผู้มีอำนาจตามมาตรา 52 (กรณีความเห็นของผู้บังคับบัญชาทั้ง 2 ระดับ
แตกต่างกัน)

() ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล)

.....

.....

() ไม่ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล)

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

ตอนที่ 2 ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงาน (เรียงลำดับความดีเด่นหรือความสำคัญ)							การนำผลงาน ไปใช้ประโยชน์/ อ้างอิง	การเผยแพร่ ผลงาน ระดับ 9 ขึ้นไป
ลำดับที่	ผลการปฏิบัติงาน/ ผลสำเร็จของงาน (ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ)	สรุปผลการปฏิบัติงาน		กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันหลายคน				
		ขั้นตอนในการ ดำเนินการ	ลักษณะที่แสดง ถึงความยุ่งยาก ของงาน	จำนวนผู้ร่วม ดำเนินการ	สัดส่วนหรือ ลักษณะงาน ของผลงาน ที่ตนปฏิบัติ	ระบุนายละเอียด ของผลงาน เฉพาะส่วนที่ตน ปฏิบัติ		

หมายเหตุ

1. ผลงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เสนอเพื่อประเมินมีจำนวนไม่เกิน 3 ชิ้น หรือตามที่กำหนดในสายงานนั้น ๆ
2. ให้จัดส่งแบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน จำนวน 8 ชุด สำหรับการประเมินทุกระดับ
3. กรณีที่มีผลงานที่ส่งประเมินในรูปแบบรายงาน เอกสารอ้างอิง หรือหลักฐานในการปฏิบัติงานนั้น หรือในลักษณะอื่นให้แนบมาด้วย จำนวน 5 ชุด
4. การเผยแพร่ผลงาน หมายถึง การนำผลงาน หรือผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งได้รวบรวมจัดพิมพ์เป็นเอกสารวิชาการ หรือบทความ หรือจัดพิมพ์เป็นรูปเล่มโดยได้นำไปเผยแพร่ให้ผู้อื่นทราบ (พร้อมกับระบุแหล่งที่เผยแพร่ และปีที่เผยแพร่) และในบางสายงาน ก.พ.อาจกำหนดให้มีการเผยแพร่ผลงานในระดับต่ำกว่าระดับ 8 ลงมาได้

ตอนที่ 3 การรับรองผลงาน

1. คำรับรองของผู้ขอรับการประเมิน

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

2. คำรับรองของผู้ร่วมจัดทำผลงาน (กรณีเป็นผลงานร่วมกันหลายคน)

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของ.....
ที่เสนอไว้ข้างต้น ถูกต้องตรงตามความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

ตอนที่ 3 การรับรองผลงาน

3. คำรับรองของผู้บังคับบัญชา (ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน)

ได้ตรวจสอบผลงานของ.....

ที่เสนอให้ประเมินแล้ว เห็นว่าถูกต้องตรงตามความเป็นจริงทุกประการ

ความเห็นอื่น ๆ (ถ้ามี)

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

4. คำรับรองของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไป)

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

5. คำรับรองของปลัดกระทรวง (กรณีขอประเมินระดับ 9 ขึ้นไป)

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

หมายเหตุ

1. กรณีเป็นผลงานร่วมกันหลายคน ผู้ร่วมจัดทำผลงานทุกคนจะต้องลงชื่อในคำรับรอง และเมื่อได้ลงชื่อรับรองและส่งเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินแล้ว จะเปลี่ยนแปลงแก้ไขไม่ได้
2. หากพิสูจน์ได้ว่าผู้มีผลงานร่วมรายชื่อได้ให้คำรับรองที่ไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง โดยมีเจตนาช่วยเหลือผู้ขอประเมินผู้นั้น ผู้ขอประเมินอาจถูกลงโทษทางวินัยตามควรแก่กรณี

แบบแสดงการรับผลงานที่ส่งประเมิน

1. ได้รับแบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงานพร้อมทั้งเอกสารที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน หรือหลักฐานต่าง ๆ ครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้
เมื่อวันที่.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง) หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่/ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่

(วันที่)

2. กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานให้ปรับปรุงแก้ไขผลงานที่เสนอประเมินแล้ว

2.1 ได้รับผลงานที่ปรับปรุงแก้ไข ครั้งที่ 1 เสร็จเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง) หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่/ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่

(วันที่)

2.2 ได้รับผลงานที่ปรับปรุงแก้ไข ครั้งที่ 2 เสร็จเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง) หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่/ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่

(วันที่)

3. กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานได้ส่งผลงานประเมินเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ได้เคยส่ง มาแล้ว ได้รับผลงานพร้อมทั้งเอกสารหรือหลักฐานต่าง ๆ ครบถ้วนสมบูรณ์เมื่อวันที่.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง) หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่/ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่

(วันที่)

3.1 ได้รับผลงานที่ปรับปรุงแก้ไข ครั้งที่ 1 เสร็จเรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง) หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่/ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่

(วันที่)

3.2 ได้รับผลงานที่ปรับปรุงแก้ไข ครั้งที่ 2 เสร็จเรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง) หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่/ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่

(วันที่)

หมายเหตุ

1. แบบฟอร์มนี้ใช้ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานของส่วนราชการ ระดับกรมเป็นผู้ประเมิน
2. เมื่อหน่วยงานการเจ้าหน้าที่/ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ได้รับผลงานของผู้ขอรับการประเมิน ผลงานที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว หรือผลงานเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ได้เคยส่งไว้ และได้ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของผลงานดังกล่าวแล้ว ให้จัดส่งให้คณะกรรมการประเมินผลงาน โดยเฉพาะ กรรมการผู้แทน ก.พ. (กรณีการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งในระดับ 7 และระดับ 8) ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ได้รับเรื่อง
3. กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานให้ผู้ขอรับการประเมินไปปรับปรุงแก้ไข ผลงานที่ส่งประเมินแล้ว การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลังจะทำได้ ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ได้รับผลงานที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว
4. กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานให้ผู้ขอรับการประเมินส่งผลงานเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ได้เคยส่งมาแล้ว การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลัง จะทำได้ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ได้รับผลงานเพิ่มเติม และถ้ามีการปรับปรุงแก้ไขผลงานที่ส่งเพิ่มเติม การย้อนหลังจะทำได้ไม่ก่อนวันที่ หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ได้รับผลงานเพิ่มเติมที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว

แบบแสดงการประเมินผลงาน

1. การประเมินผลงานของ..(ชื่อผู้ขอรับการประเมิน).....
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....
งาน/ฝ่าย/กลุ่ม.....
กอง/ศูนย์/ส่วน/สำนัก.....กรม.....
2. คณะกรรมการประเมินผลงานประกอบด้วย (ระบุตำแหน่ง ระดับและส่วนราชการที่สังกัด)
 - 2.1
 - 2.2
 - 2.3
 - 2.4
 - 2.5
3. ผลการปฏิบัติงาน/ผลสำเร็จของงานที่นำมาประเมิน
 - 3.1
 - 3.2
 - 3.3
4. วิธีการประเมิน (ระบุวิธีการ)
 - () พิจารณาผลงาน
 - () สัมภาษณ์
 - () ทดลองปฏิบัติงาน
 - () อื่น ๆ เช่น.....

แบบแสดงการประเมินผลงาน (ต่อ)

5. สรุปผลของการประเมิน ประชุมครั้งที่...../..... วันที่.....

() ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล)

.....

() ไม่ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล)

.....

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการ

(.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการ

(.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการ

(.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการ

(.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการ (ผู้แทน ก.พ.)

(.....)

(ลงชื่อ).....เลขานุการ

(.....)

วันที่.....

แบบรายงานผลการประเมิน

1. ชื่อ (ผู้ขอรับการประเมิน).....

2. วันที่ส่งคำขอประเมิน (ดูจากวันที่ผู้ขอรับการประเมินระบุไว้ในแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (เอกสารหมายเลข 1)

.....

3. ขั้นตอนการประเมิน

3.1 การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

(ก) ตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล เมื่อวันที่

(ข) ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง

() ตรงตามที่ ก.พ.กำหนด

() ต้องนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง.....มารวมด้วย

3.2 การประเมินคุณลักษณะของบุคคล (ระบุเฉพาะหัวข้อรายการประเมินที่กำหนดสำหรับตำแหน่งนี้) เมื่อวันที่.....

.....

.....

3.3 การประเมินผลงาน/ผลการปฏิบัติงาน

(ให้แนบสำเนา แบบแสดงการประเมินผลงาน (เอกสารหมายเลข 5))

4. ปัญหา/อุปสรรคในการประเมิน และแนวทางแก้ไข.....

.....

.....

.....

.....

หมายเหตุ แบบรายงานนี้ให้ส่งไปยังสำนักงาน ก.พ. ภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้ดำเนินการประเมินผลงานของบุคคลเสร็จเรียบร้อยแล้ว