



ประกาศ อ.ก.พ. กรมชลประทาน

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
ที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา

ตามประกาศ อ.ก.พ.กรมชลประทาน ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548 ประกาศ อ.ก.พ. กรมชลประทาน
ลงวันที่ 29 มีนาคม 2549 ประกาศ อ.ก.พ. กรมชลประทาน ลงวันที่ 11 เมษายน 2550 และประกาศ อ.ก.พ.
กรมชลประทาน ลงวันที่ 28 พฤษภาคม 2550 ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้รับการ
คัดเลือกและการนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง
หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน และหลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน ย้าย โอน หรือบรรจุกลับ) ข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
ที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมาไว้
แล้ว นั้น

เพื่อให้การประเมินบุคคลมีแนวทางการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม
และตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน สามารถคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานและมี
ความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด
ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548 อ.ก.พ. กรมชลประทานในการ
ประชุมครั้งที่ 1/2551 เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2551 จึงให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. กรมดังกล่าวข้างต้น และ
กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มี
ประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมาใหม่
ดังนี้

1) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สำหรับ
ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8
ลงมา

ให้มีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมก่อนที่จะส่งผลงานประเมิน โดยดำเนินการ
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้รับการคัดเลือก

ผู้รับการคัดเลือกจะต้องมีคุณสมบัติ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณสมบัติของบุคคล
2. ด้านคุณลักษณะของบุคคล
3. ด้านผลงาน

1 ด้านคุณสมบัติของบุคคล ประกอบด้วย

1.1 วุฒิการศึกษา ต้องตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ.

1.2 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

1.2.1 การขอคัดเลือกในระดับ 6 จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับ 5 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 4 มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี

1.2.2 การขอคัดเลือกในระดับ 7 จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับ 6 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 5 มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี

1.2.3 การขอคัดเลือกในระดับ 8 จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับ 7 มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือดำรงตำแหน่งในระดับ 6 มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

1.3 ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิและระดับตำแหน่ง ดังนี้

ระดับ วุฒิ	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

1. บุคคลดังกล่าวจะต้องได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

2. ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ 1 ไม่ครบ 1 ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ 1 ปี ได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 หรือ ระดับ 4 หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นและขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

3. การพิจารณานับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 3 หรือเทียบเท่า โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและให้นับเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และ 2 หรือสายงานที่เทียบเท่า กรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

4. กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีการรักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

5. การพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามข้อ (2)-(4) ให้คณะกรรมการคัดเลือกเป็นผู้พิจารณาตามแนวทาง ดังนี้

5.1 การนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 หรือระดับ 4 หรือสายงานที่เทียบเท่า กรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง มีแนวทางดำเนินการ 2 กรณี ดังนี้

5.1.1 ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้เต็มเวลา

5.1.2 ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้ มีแนวทางดำเนินการ 2 กรณี ดังนี้

(1) หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้น เหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเกินครึ่งขึ้นไป ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้เต็มเวลา

(2) หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้น เหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ถึงครึ่ง ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมด

5.2 การนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และ 2 หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณานับระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ในสายงานที่จะแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 3 หรือเทียบเท่า ทั้งนี้ ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาที่นำมานับ

2 ด้านคุณลักษณะของบุคคล (คะแนนรวม 100 คะแนน) ผู้เข้ารับการคัดเลือกต้องได้คะแนนรวมในการประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่ประเมิน โดยผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการคัดเลือกโดยตรงไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 และผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่ามีความเห็นสอดคล้องว่าผ่าน จึงจะถือว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติในการเข้ารับการคัดเลือก ซึ่งการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ประกอบด้วย

- ความรับผิดชอบ	20	คะแนน
- ความคิดริเริ่ม	20	คะแนน
- การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ	15	คะแนน
- ความประพฤติ	15	คะแนน
- ความสามารถในการสื่อความหมาย	10	คะแนน
- การพัฒนาตนเอง	10	คะแนน
- วิสัยทัศน์	10	คะแนน

3 ด้านผลงาน ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกจะต้องเสนอผลงานในการขอรับการคัดเลือก ดังนี้

3.1 ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี

3.2 ชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) จำนวนอย่างน้อย 1 เรื่อง (จำนวนผลงานที่จัดส่งขึ้นอยู่กับคุณภาพของผลงาน ตามเกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานที่กำหนดตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน ซึ่งอาจแตกต่างกันในแต่ละสายงาน ตามรายละเอียดที่แนบ) ทั้งนี้ ชื่อผลงานและเค้าโครงเรื่องที่จะนำเสนอในการขอรับการคัดเลือกจะต้องเป็นผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมาเสนอได้ตามความเหมาะสม โดยจะต้องเป็นผลงานที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ประสบการณ์ และการฝึกฝนจนมีความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

3.3 ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน จำนวน 1 เรื่อง ทั้งนี้ จะต้องเป็นแนวคิดที่จะพัฒนางานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน

1. กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. หรือ อ.ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีคนครองอยู่ เช่น บุคลากร 3-5 หรือ 6 ว วิศวกรชลประทาน 3-5 หรือ 6 ว หรือ 7 วช ให้สำนัก กอง เจ้าของตำแหน่งดำเนินการในขั้นตอนที่ 1 สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคลดำเนินการในขั้นตอนที่ 2-4 ดังนี้

วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา
<p>1. ให้สำนัก กอง เจ้าของตำแหน่งดำเนินการตรวจสอบตำแหน่งที่มีผู้มีความสมัครรับตัวที่จะปรับระดับสูงขึ้นได้ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรมฯ กำหนดและดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล พร้อมทั้งชี้แจงเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะของบุคคล (ตามเอกสารหมายเลข 2) (ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการคัดเลือกต้องได้คะแนนประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60) พร้อมส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกให้สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">- ข้อมูลส่วนบุคคล (เอกสารหมายเลข 1)- ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี (เอกสารหมายเลข 3)- ชื่อผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง (เอกสารหมายเลข 4) จำนวนอย่างน้อย 1 เรื่อง (จำนวนผลงานที่จัดส่งขึ้นอยู่กับคุณภาพของผลงาน ตามเกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานที่กำหนดตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน ซึ่งอาจแตกต่างกันในแต่ละสายงาน)- ข้อเสนอแนวคิด เพื่อพัฒนางาน (เอกสารหมายเลข 5) <p>2. สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคลดำเนินการตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน</p> <p>3. ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ชื่อผลงานพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่องและสัดส่วนของผลงานอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันประกาศ</p> <p>4. แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">- ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (ตัวอย่างที่ 1)- ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน (ตัวอย่างที่ 2)	<p>ภายในวันที่ 15 ของทุกเดือน</p> <p>ภายใน 30 วันนับจากวันที่ครบกำหนดการส่งเอกสารประกอบการคัดเลือก</p> <p>ภายใน 7 วัน (โดยให้ส่งผลงานภายใน 2 เดือน) สถานที่ประกาศ กลุ่มพัฒนา ระบบงานและอัตรากำลัง และ Web-site สพป.</p>

2. กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่มีตำแหน่งตามข้อ 1 ได้แก่ ตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ 6 ว หรือ 7 ว , ระดับ 7 ว หรือ 8 ว , ระดับ 8 ว , ระดับ 7 วข และระดับ 8 วข เช่น ตำแหน่งบุคลากร 6 ว หรือ 7 ว ตำแหน่งนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 7 ว หรือ 8 ว ที่มีคนครองอยู่ และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้สำนัก กองเจ้าของตำแหน่งดำเนินการในขั้นตอนที่ 1 สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล ดำเนินการในขั้นตอนที่ (1)- (3) และคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลดำเนินการในขั้นตอนที่ (4) – (7) โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา
<p>1. สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล แจ้งให้สำนัก / กอง เจ้าของตำแหน่ง แจ้งความประสงค์ที่จะขอใช้ตำแหน่ง หรือสำนัก / กอง เจ้าของตำแหน่ง แจ้งความประสงค์ที่จะขอใช้ตำแหน่งเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น</p> <p>2. สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล ดำเนินการตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อจะเข้ารับการคัดเลือกจะต้องเสนอกรม ๆ ลงนาม โดยผู้ประสงค์จะเข้ารับการคัดเลือกจะต้องเสนอเรื่องผ่านผู้อำนวยการสำนักหรือผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าของผู้ยื่น เพื่อประเมินคุณลักษณะของบุคคล พร้อมทั้งชี้แจงเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะของบุคคล (ตามเอกสารหมายเลข 2) (ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการคัดเลือกต้องได้รับคะแนนประเมิน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60) พร้อมแนบเอกสารประกอบการคัดเลือก ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">- ข้อมูลส่วนบุคคล (เอกสารหมายเลข 1)- ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี (เอกสารหมายเลข 3)- ชื่อผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง (เอกสารหมายเลข 4) <p>จำนวนอย่างน้อย 1 เรื่อง (จำนวนผลงานที่จัดส่งขึ้นอยู่กับคุณภาพของผลงาน ตามเกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานที่กำหนดตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน ซึ่งอาจแตกต่างกันในแต่ละสายงาน)</p> <ul style="list-style-type: none">- ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน (เอกสารหมายเลข 5)	<p>ภายในวันที่ 15 ของทุกเดือน</p> <p>ภายใน 30 วัน นับจากวันที่ 15 ของทุกเดือน</p> <p>สถานที่ประกาศ กลุ่มพัฒนาระบบงานและ อัตรากำลัง และ Web –Site สพพ.</p>

วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา
<p>3. ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้รับการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และรวบรวมข้อมูลเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง</p> <p>4. คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานโดยการประเมินคุณสมบัติของบุคคล คุณลักษณะของบุคคลและผลงานตามแบบประเมินเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงาน (เอกสารหมายเลข 6) ทั้งนี้ ผู้รับการคัดเลือกต้องได้รับคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ขึ้นไป จึงจะผ่านการคัดเลือก กรณีมีผู้ผ่านการคัดเลือกหลายคนให้ผู้ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก</p> <p>5. รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ</p> <p>6. ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ชื่อผลงาน พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่องและสัดส่วนของผลงานอย่างเปิดเผยเพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันประกาศ</p> <p>7. แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">- ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (ตัวอย่างที่ 1)- ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน (ตัวอย่างที่ 2)	<p>ภายใน 30 วัน นับจากวันที่หมดเขตประกาศรับสมัคร</p> <p>ภายใน 7 วัน</p> <p>ภายใน 7 วัน</p> <p>(โดยให้ส่งผลงาน ภายใน 2 เดือน ยกเว้นผู้ได้รับการคัดเลือกที่จะต้องให้ ก.พ. พิจารณาคุณสมบัติในเรื่องคุณวุฒิการศึกษาหรือใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้ส่งผลงานได้ เมื่อมีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วนหรือได้รับการยกเว้นหรือลดหย่อนคุณสมบัติจาก ก.พ. แล้ว)</p> <p>สถานที่ประกาศ กลุ่มพัฒนาระบบงานและ อัตรากำลังและ Web-Site สพบ.</p>

หากผู้ได้รับการคัดเลือกในกรณีที่ 2 ไม่ส่งผลงานภายในกำหนดโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรจะถือว่าหมดสิทธิ์ในการเข้ารับการประเมินผลงาน และจะดำเนินการรับสมัครเพื่อคัดเลือกบุคคลใหม่ การพิจารณาว่ามีเหตุผลอันควรหรือไม่ ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณา
เกณฑ์การประเมินเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงาน คะแนนเต็ม 100 คะแนน ประกอบด้วย

1. คุณสมบัติของบุคคล คะแนนเต็ม 10 คะแนน
2. คุณลักษณะของบุคคล คะแนนเต็ม 30 คะแนน
3. ผลงาน คะแนนเต็ม 60 คะแนน พิจารณาจากองค์ประกอบด้านผลงาน ดังนี้

3.1 ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี (10 คะแนน)

3.2 ชื่อผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่จะส่งประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) (30 คะแนน)

3.3 ข้อเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (20 คะแนน)

ทั้งนี้ ผู้ขอรับการคัดเลือกจะต้องได้รับคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ขึ้นไป จึงจะผ่านการคัดเลือก กรณีมีผู้ผ่านการคัดเลือกหลายคนให้ผู้ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก โดยให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ กำหนดแนวทางการพิจารณาให้คะแนนประเมินตามเกณฑ์ดังกล่าวเพื่อใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันได้ตามที่เห็นสมควร และให้คณะกรรมการคัดเลือกรายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมทั้งเหตุผลในการคัดเลือกต่ออธิบดีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนที่จะประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก

กรณีผู้ทักท้วงการคัดเลือก ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นโดยเร็ว หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร0707.3/ว5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2542 ต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้ดำเนินการตามที่เห็นสมควร

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมินผลงาน

- 1 เป็นผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อประเมินผลงาน
- 2 มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว
- 3 มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ ตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละสาขา หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว ดังนี้

สายงานวิศวกรรมโยธา

ลักษณะงาน	ระดับตำแหน่ง	ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม
1) งานวางแผน	6 - 11	ไม่ต่ำกว่าประเภทภาควิศวกร*
2) งานตรวจสอบจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล	6 - 8	ประเภทสามัญวิศวกร
	9 - 11	ประเภทวุฒิวิศวกร
3) งานออกแบบและคำนวณ	6 - 8	ประเภทสามัญวิศวกร
	9 - 11	ประเภทวุฒิวิศวกร
4) งานวางโครงการก่อสร้าง	6 - 8	ประเภทสามัญวิศวกร
	9 - 11	ประเภทวุฒิวิศวกร
5) งานควบคุมการก่อสร้างและหรือโครงการ	6 - 8	ประเภทสามัญวิศวกร
	9 - 11	ประเภทวุฒิวิศวกร
6) งานบำรุงรักษา	6 - 11	ไม่ต่ำกว่าประเภทภาควิศวกร*
7) งานวิจัยและพัฒนา	6 - 11	ไม่ต่ำกว่าประเภทภาควิศวกร*
8) งานให้คำปรึกษา	9 - 11	ประเภทวุฒิวิศวกร

หมายเหตุ * สำหรับงานวางแผน งานบำรุงรักษา และงานวิจัยและพัฒนา หากต้องปฏิบัติงานในลักษณะที่เป็นงานวิศวกรรมควบคุม บุคคลผู้นั้นจะต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม ในระดับที่กฎหมายกำหนด

สายงานวิศวกรรมชลประทาน

สายงานวิศวกรรมชลประทาน ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลในสายงาน
วิศวกรรมโยธา

สายงานวิศวกรรมเครื่องกล

ลักษณะงาน	ระดับตำแหน่ง	ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม
งานวางแผนและโครงการ	6-8	ประเภทสามัญวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ
	9-11	ประเภทวุฒิวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ
งานพิจารณาตรวจสอบ	6-8	ประเภทสามัญวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ
	9-10	ประเภทวุฒิวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ
งานออกแบบและคำนวณ	6-8	ประเภทสามัญวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ
	9-11	ประเภทวุฒิวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ
งานควบคุมการสร้าง การผลิตและติดตั้ง	6-8	ประเภทสามัญวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ
	9-10	ประเภทวุฒิวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ
งานอำนวยความสะดวก บำรุงรักษา	6-8	ประเภทสามัญวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ
	9-10	ประเภทวุฒิวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ
งานวิจัยและพัฒนา	6-11	ขณะนี้ยังไม่กำหนดเป็นวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม
งานให้คำปรึกษา	9-11	ประเภทวุฒิวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ

สายงานวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร

ลักษณะงาน	ระดับตำแหน่ง	ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม
งานวางแผนและโครงการ	6-8	ประเภทสามัญวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ
	9-11	ประเภทวุฒิวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ
งานออกแบบและคำนวณ	6-8	ประเภทสามัญวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ
	9-11	ประเภทวุฒิวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ
งานควบคุมการสร้าง การผลิตและการติดตั้ง	6-8	ประเภทสามัญวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ
	9-10	ประเภทวุฒิวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ
งานพิจารณาตรวจสอบ	6-8	ประเภทสามัญวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ
	9-10	ประเภทวุฒิวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ
งานควบคุมการใช้อุปกรณ์ และบำรุงรักษา	6-8	ประเภทสามัญวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ
	9-10	ประเภทวุฒิวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ
งานวิจัยและพัฒนา	6-11	ขณะนี้ยังไม่กำหนดเป็นวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม
งานให้คำปรึกษา	9-11	ประเภทวุฒิวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ

สายงานวิศวกรรมไฟฟ้า

ลักษณะงาน	ระดับตำแหน่ง	ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม
งานวางแผนและโครงการ	6-8	ประเภทสามัญวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ
	9-11	ประเภทวุฒิวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ
งานออกแบบและคำนวณ	6-8	ประเภทสามัญวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ
	9-11	ประเภทวุฒิวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ
งานควบคุมการสร้าง	6-8	ประเภทสามัญวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ
	9-10	ประเภทวุฒิวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ
งานควบคุมการใช้ หรือบำรุงรักษา	6-8	ประเภทสามัญวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ
	9-10	ประเภทวุฒิวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ
งานพิจารณาตรวจสอบ	6-8	ประเภทสามัญวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ
	9-10	ประเภทวุฒิวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ
งานวิจัยและพัฒนา	6-11	ขณะนี้ยังไม่กำหนดเป็นวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม
งานให้คำปรึกษา	9-11	ประเภทวุฒิวิศวกร หรือใบอนุญาตพิเศษ

ใบอนุญาตพิเศษ หมายถึง ใบอนุญาตพิเศษตาม ม. 19 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติวิชาชีพวิศวกรรม พ.ศ. 2505 เพิ่มเติมโดยมาตรา 11 แห่ง พ.ร.บ. วิชาชีพฯ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2520 ซึ่งต้องมีขนาดและสาขาตามลักษณะงานที่ขอรับการประเมิน

หมายเหตุ กรณีส่วนราชการใดปฏิบัติงานในลักษณะที่เป็นงานวิศวกรรมควบคุม แต่มีขนาดหรือรายละเอียดหรือประเภทของงานไม่เข้าข่าย หรือต่างไปจากที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2508) และฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2508) ออกตามความใน พ.ร.บ. วิชาชีพวิศวกรรม พ.ศ. 2505 หากผู้ขอรับการประเมินได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ฯ ก็ให้นำเสนอ ก.พ. พิจารณาผ่อนผันเป็นราย ๆ ไป

สายงานสถาปัตยกรรม

ลักษณะงาน	ระดับตำแหน่ง	ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมควบคุม
งานวางผังและออกแบบ	6-8	ประเภทสามัญสถาปนิก
	9-10	ประเภทวุฒิสถาปนิก
งานวางแผน	6-8	ประเภทสามัญสถาปนิก
	9-10	ประเภทวุฒิสถาปนิก
งานอำนวยการก่อสร้าง	6-8	ประเภทสามัญสถาปนิก
	9	ประเภทวุฒิสถาปนิก
งานให้คำปรึกษา	8-10	ประเภทวุฒิสถาปนิก
งานบูรณะและปฏิสังขรณ์	6-10	ประเภทภาคีสถาปนิก
งานวิจัย	7-10	ขณะนี้ยังไม่กำหนดเป็นวิชาชีพสถาปัตยกรรมควบคุม

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

1. ผลงานที่จะส่งประเมิน จะต้องเป็นผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งหรือผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมาเสนอได้ตามความเหมาะสม โดยจะต้องเป็นผลงานที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ประสบการณ์ และการฝึกฝนจนมีความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งโดยเป็นผลงานที่เกิดขึ้นในระหว่างดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมินไม่เกิน 2 ระดับ แต่อย่างน้อยจะต้องมีผลงานที่ต่ำกว่า 1 ระดับอยู่ด้วย

2. ระยะเวลาย้อนหลังของผลงาน ไม่กำหนด

3. จำนวนของผลงานที่จะส่งประเมิน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประเมินกำหนด

4. กรณีเป็นผลงานร่วมกันหลายคน ให้ระบุสัดส่วนโดยให้แสดงบทบาทของตนเองว่าใช้ความรู้ความสามารถอย่างไร โดยให้เขียนเป็นร้อยแก้ว

5. การเผยแพร่ผลงาน ให้ใช้เกณฑ์ของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละสาขา ยกเว้นสาขาวิศวกรรมศาสตร์ 2 (ด้านเครื่องกลและไฟฟ้า) ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลในสายงานวิศวกรรมโยธา

6. วิธีการประเมินผลงาน จะพิจารณาเฉพาะผลงาน หรือให้ผู้ขอรับการประเมินมานำเสนอผลงานให้ขึ้นอยู่กับคณะกรรมการประเมินแต่ละสาขา

7. เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงาน ใช้เกณฑ์ของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละสาขายกเว้นสาขาวิศวกรรมศาสตร์ 2 (ด้านเครื่องกลและไฟฟ้า) ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลในสายงานวิศวกรรมโยธา

8. ผลงานที่จะส่งประเมิน จะต้องจัดทำเป็นรูปเล่ม ดังนี้

7.1. ผลงานในรูปแบบการเสนอผลงาน ตามที่ ก.พ. กำหนด จำนวนอย่างน้อย 1 เรื่อง (ตามตัวอย่างที่ 1) (จำนวนผลงานที่จัดส่งขึ้นอยู่กับคุณภาพของผลงาน ตามเกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานที่กำหนดตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน ซึ่งอาจแตกต่างกันในแต่ละสาขายกเว้น)

7.2. ข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ตามที่ ก.พ. กำหนด จำนวน 1 เรื่อง (ตามตัวอย่างที่ 2)

2) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา

ให้มีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมก่อนที่จะย้าย โอน หรือบรรจุกลับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้รับการคัดเลือก

1. วุฒิการศึกษาต้องตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
2. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ากำหนดไว้) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละสาขา หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ.

3. ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3

ผู้รับการคัดเลือกจะต้องมีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดจึงจะถือว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติในการเข้ารับการคัดเลือก ยกเว้น กรณีมีเหตุผลความจำเป็นกรณีพิเศษ ที่จะต้องให้ ก.พ. พิจารณาคุณสมบัติของบุคคล เช่น ในด้านคุณวุฒิ หรือการได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่างๆ คณะกรรมการคัดเลือกอาจพิจารณาให้ผู้รับการคัดเลือกเข้ารับการคัดเลือกได้ก่อนมีคุณสมบัติครบถ้วน ทั้งนี้ หากผู้รับการคัดเลือกเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อประเมินผลงาน ผู้รับการคัดเลือกจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วน หรือ ได้รับการยกเว้นหรือลดหย่อนคุณสมบัติจาก ก.พ. ก่อนที่จะส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมิน

หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคล

1 ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 หรือผู้ที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 มอบหมายให้ปฏิบัติราชการแทน เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน โดยตำแหน่งดังกล่าวจะต้องเป็นตำแหน่งที่ ก.พ.

หรือ อ.ก.พ. กรมฯ กำหนดตำแหน่งไว้ไม่สูงกว่าระดับของตำแหน่งที่ผู้นั้นครองอยู่

ทั้งนี้ เมื่อผ่านการคัดเลือกแล้วให้แต่งตั้งได้โดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน

2 ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก ดังนี้

2.1 กรณีผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะในระดับเดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน โดยตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ย้าย โอน บรรจุกลับ) เป็นตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดไว้สูงกว่าตำแหน่งที่ผู้นั้นครองอยู่ โดยผู้ขอรับการคัดเลือกจะต้องจัดทำเอกสารประกอบการขอเข้ารับการคัดเลือก ดังนี้

(1) ข้อมูลส่วนบุคคล (เอกสารหมายเลข 1)

(2) การประเมินคุณลักษณะของบุคคล พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะของบุคคล (เอกสารหมายเลข 2) ซึ่งประเมินโดยผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการคัดเลือกโดยตรงและผ่านความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า

(3) ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี (เอกสารหมายเลข 3)

ทั้งนี้ เมื่อผ่านการคัดเลือกแล้วให้แต่งตั้งได้โดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน

2.2 กรณีไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะมาก่อน แต่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3

2.3 กรณีดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือกรณีเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

2.4 กรณีอื่นๆ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ให้พิจารณาเป็นราย ๆ ไป

ทั้งนี้ ผู้ขอรับการคัดเลือกในกรณีที่ 2.2 2.3 และ 2.4 จะต้องจัดทำเอกสารประกอบการคัดเลือก ดังนี้

(1) ข้อมูลส่วนบุคคล (เอกสารหมายเลข 1)

(2) การประเมินคุณลักษณะของบุคคล พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะของบุคคล (เอกสารหมายเลข 2) ซึ่งประเมินโดยผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการคัดเลือกโดยตรงและผ่านความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า

(3) ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี (เอกสารหมายเลข 3)

(4) ชื่อผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่จะส่ง พร้อมเค้าโครงเรื่อง (เอกสารหมายเลข 4) จำนวนอย่างน้อย 1 เรื่อง (จำนวนผลงานที่จัดส่งขึ้นอยู่กับคุณภาพของผลงาน ตามเกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานที่กำหนดตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน ซึ่งอาจแตกต่างกันในแต่ละสายงาน ตามรายละเอียดที่แนบ) ทั้งนี้ ชื่อผลงานและเค้าโครงเรื่องที่จะนำเสนอในการขอรับการคัดเลือกจะต้องเป็นผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(5) ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวน 1 เรื่อง (เอกสารหมายเลข 5)

(6) แบบเปรียบเทียบหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่เคยดำรงตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานในตำแหน่งที่จะรับย้าย โอน หรือบรรจุกลับ (เอกสารหมายเลข 7)

หลักเกณฑ์การพิจารณาของคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล

ผู้ขอรับการคัดเลือกจะต้องได้รับคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ขึ้นไป จึงจะผ่านการคัดเลือก (กรณีการคัดเลือกตามข้อ 2.1 ให้ใช้แบบประเมินตามเอกสารหมายเลข 8 และกรณีการคัดเลือกตามข้อ 2.2 – 2.4 ให้ใช้แบบประเมินตามเอกสารหมายเลข 9) ทั้งนี้ คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลต้องคำนึงถึงกรณีการเลื่อนบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกให้ย้าย โอน หรือบรรจุกลับให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งบุคคลนั้นจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนทุกประการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วย และให้คณะกรรมการคัดเลือกรายงานผลการคัดเลือกพร้อมทั้งเหตุผลเสนอต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ กรณีผลการคัดเลือกที่ไม่ต้องมีการประเมินผลงานเมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 ให้ความเห็นชอบแล้ว ให้ดำเนินการด้านคำสั่งต่อไป กรณีผลการคัดเลือกที่ให้มีการประเมินผลงาน สำนักพัฒนาโครงสร้างฯ จะประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกชื่อผลงาน พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่องและสัดส่วนของผลงานอย่างเปิดเผย ที่กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง และ Web-Site สพบ. เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

กรณีที่ผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้ที่ได้รับการยกเว้นด้านคุณสมบัติให้เข้ารับการคัดเลือกได้ก่อนที่ จะมีคุณสมบัติครบถ้วน หากปรากฏภายหลังว่า ผู้ได้รับการคัดเลือกขาดคุณสมบัติ หรือไม่ได้รับการยกเว้นหรือลดหย่อนคุณสมบัติจาก ก.พ. จะถือว่าผู้ได้รับการคัดเลือกดังกล่าวขาดคุณสมบัติในการเข้ารับการประเมินผลงาน

สำหรับการจัดทำผลงานเพื่อประเมิน มีแนวทาง ดังนี้

1. ผู้ผ่านการคัดเลือกตามข้อ 2.2 จะต้องจัดทำผลงานเพื่อประเมินภายใน 2 เดือน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน เพื่อส่งให้คณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการต่อไป

2. ผู้ผ่านการคัดเลือกตามข้อ 2.3 และข้อ 2.4 การจัดทำผลงานเพื่อประเมินขึ้นอยู่กับ การพิจารณาของคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล หากคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าลักษณะงาน ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งอยู่เดิมเป็นลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกับ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเกินกว่าครึ่งขึ้นไป เมื่อผ่านการคัดเลือกแล้วให้แต่งตั้งได้โดยไม่ต้องประเมินผลงาน หากลักษณะงานที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งอยู่เดิมมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ถึงครึ่ง ผู้ผ่านการคัดเลือกจะต้องจัดทำผลงานเพื่อประเมินภายใน 2 เดือน ตาม หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อส่งให้คณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการต่อไป

ทั้งนี้ สำหรับผู้ได้รับการคัดเลือกที่ต้องให้ ก.พ. พิจารณาคุณสมบัติในเรื่องคุณวุฒิการศึกษา หรือใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้ส่งผลงานได้เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนหรือได้รับการยกเว้นหรือลดหย่อน คุณสมบัติจาก ก.พ. แล้ว

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้รับการประเมินผลงาน

1. เป็นผู้ผ่านการคัดเลือกบุคคล
2. มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์คุณสมบัติของผู้รับการคัดเลือก หรือได้รับการยกเว้น คุณสมบัติจาก ก.พ.

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

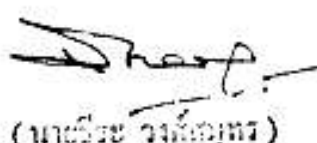
ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเช่นเดียวกับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภท วิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา

สำหรับการประเมินบุคคลตำแหน่งระดับ 8 ลงมา ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการก่อนวันที่ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลตามประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่กำหนดไว้เดิมต่อไปจนแล้วเสร็จ

คำสั่งใดที่ขัดหรือแย้ง หรือมีข้อความตรงกับคำสั่งนี้ให้ใช้คำสั่งนี้แทน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2551



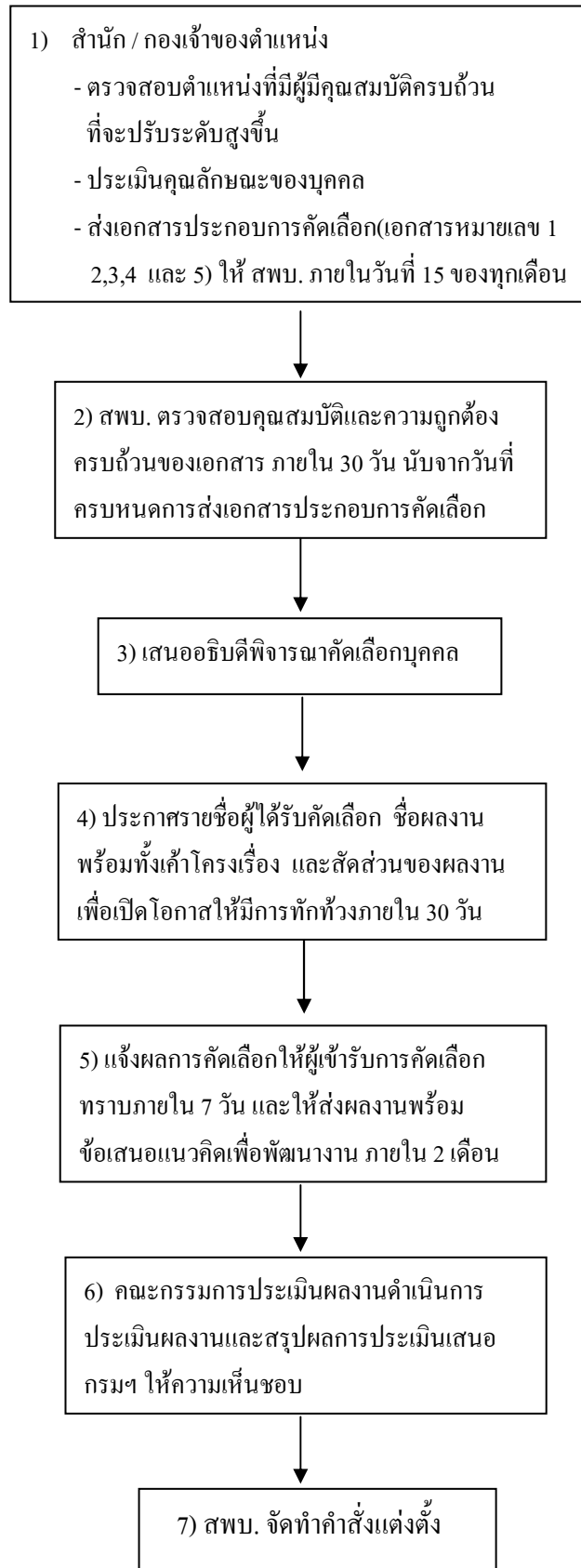
(นายวิชา วาจิระพัถน)

อธิบดีกรมชลประทาน

ประธาน อ.ก.พ. กรมชลประทาน

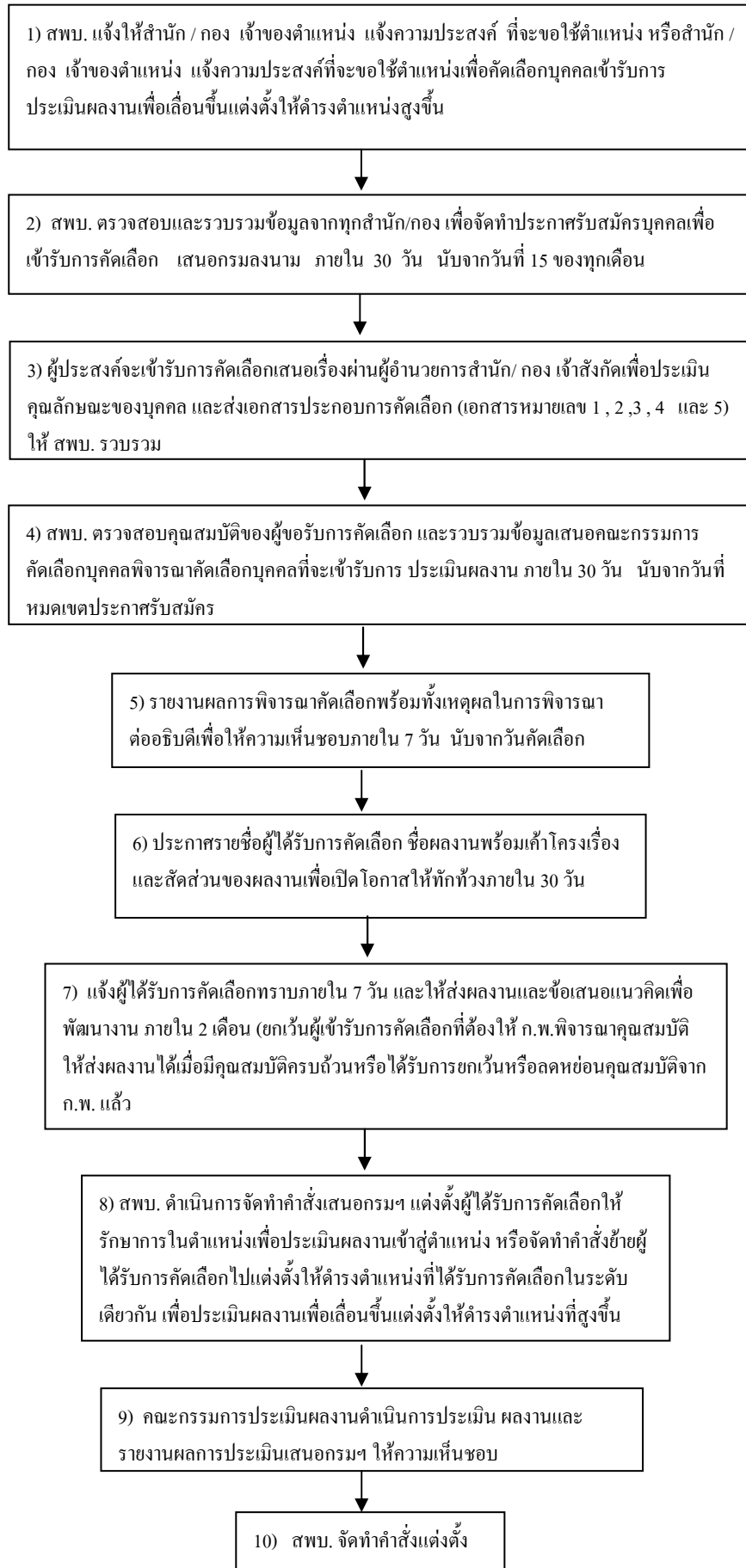
ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลเพื่อประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป)
และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งระดับ 8 ลงมา

1. กรณีเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีคนครองอยู่



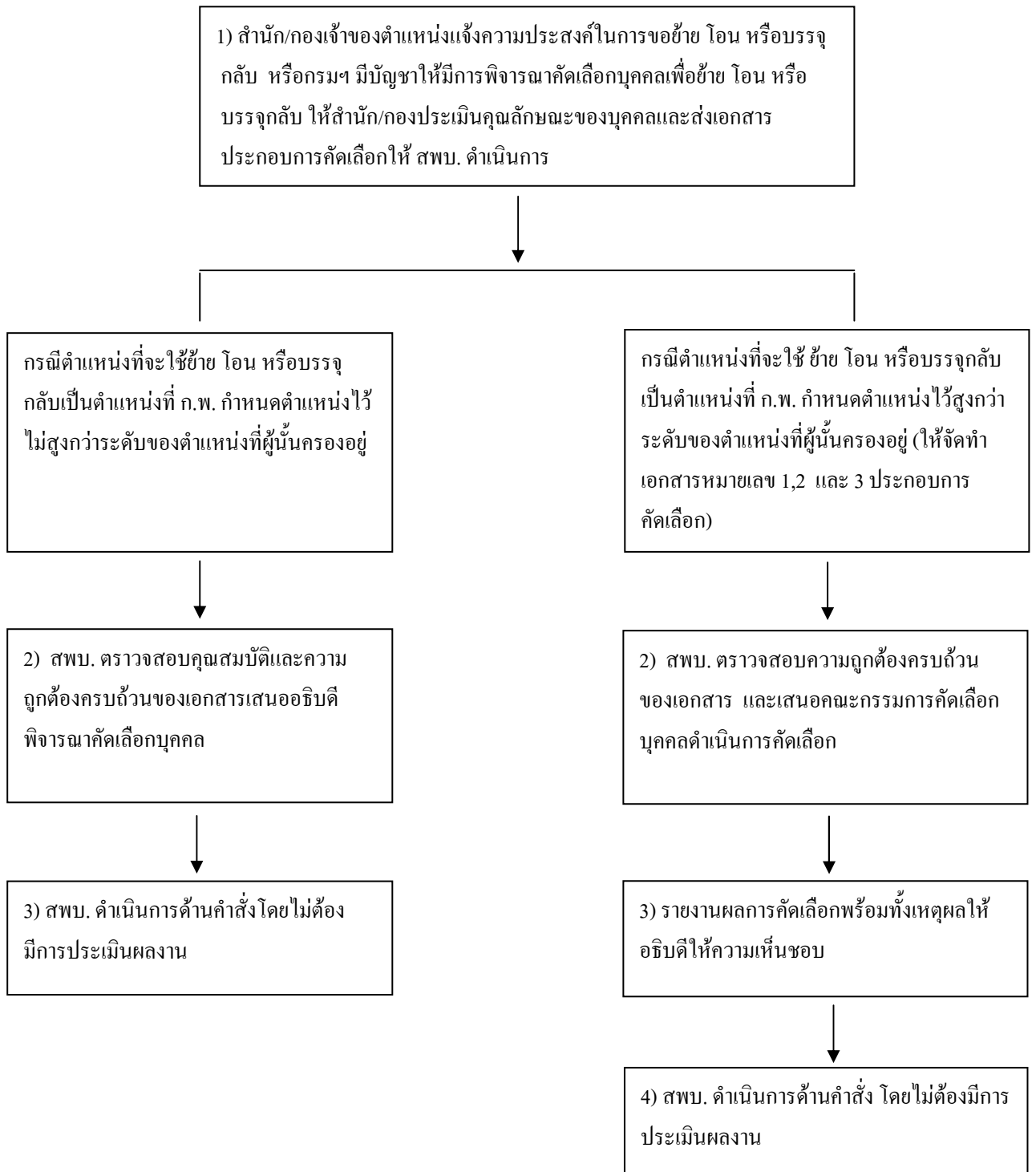
ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลเพื่อประเมินผลงานขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป)
และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งระดับ 8 ลงมา

2. กรณีเป็นตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ 1 ได้แก่ตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 6 ว หรือ 7 ว ,
ระดับ 7 ว หรือ 8 ว , ระดับ 8 ว ระดับ 7 วข, ระดับ 8 วข ที่มีคนครองอยู่ และกรณีตำแหน่งว่างทุกกรณี



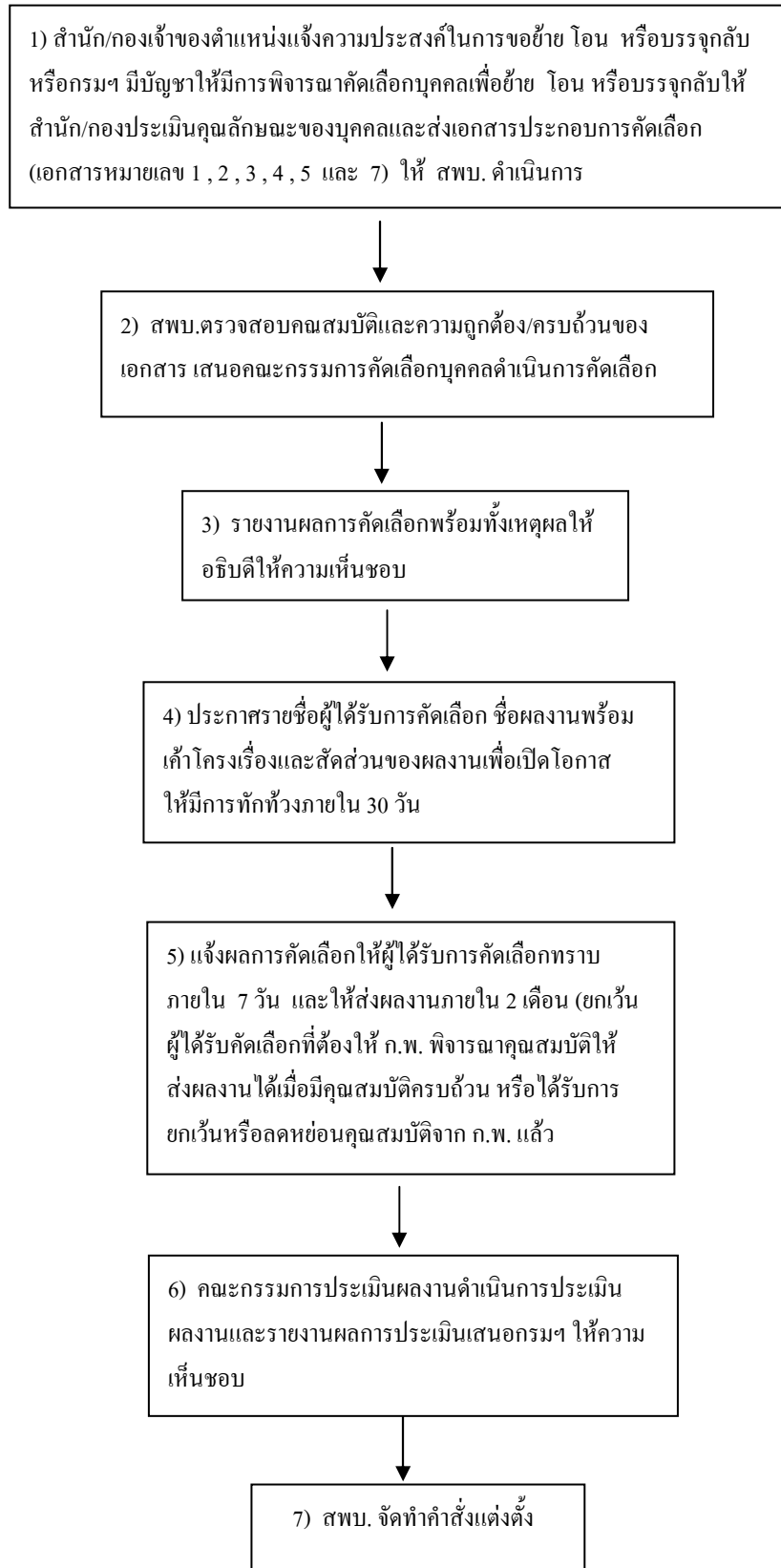
ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำหรับ
ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป)
และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งระดับ 8 ลงมา

1. กรณีผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป)
และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน



ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำหรับ
ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป)
และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งระดับ 8 ลงมา

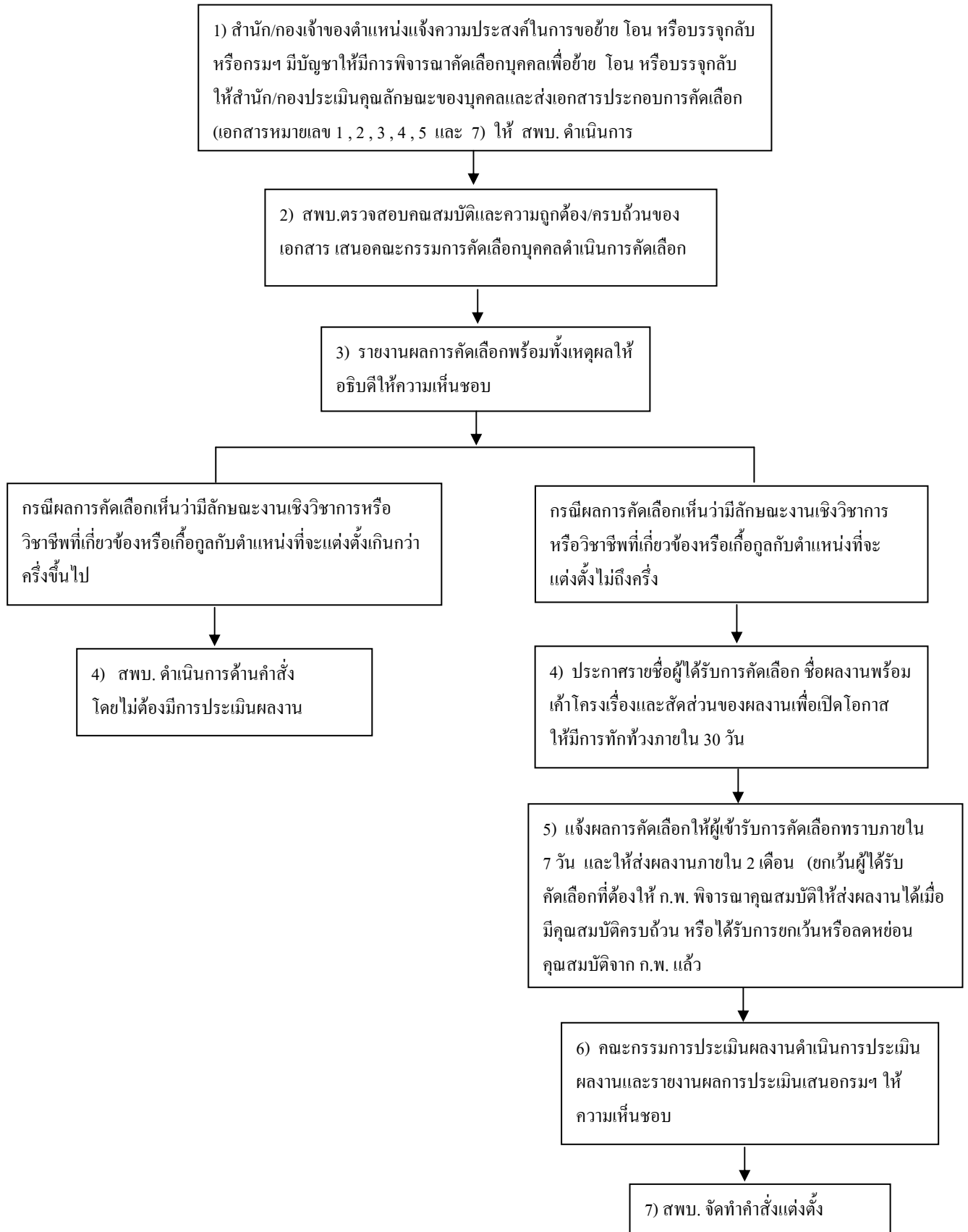
2. กรณีไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภท
วิชาชีพเฉพาะแต่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3



ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำหรับ
ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป)
และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งระดับ 8 ลงมา

3. กรณีเลขดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือกรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพเกือบลูกกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และ

4. กรณีอื่นๆ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้



เอกสารประกอบการคัดเลือกบุคคล

ของ

นาย/นาง/นางสาว.....

ตำแหน่ง.....

(ตำแหน่งเลขที่.....)

ส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย.....

สำนัก/กอง.....

เพื่อพิจารณาให้ดำรงตำแหน่ง.....

(ตำแหน่งเลขที่.....)

ส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย.....

สำนัก/กอง.....

แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ตอนที่ 1	ข้อมูลส่วนบุคคล			
1. ชื่อ (ผู้ขอเข้ารับการคัดเลือก).....				
2. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน)..... ตำแหน่งเลขที่.....				
งาน/ฝ่าย/กลุ่ม.....				
กอง/ศูนย์/ส่วน/สำนัก..... กรม.....				
ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อ.....				
อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท อัตราเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้ว.....บาท				
3. ขอเข้ารับการคัดเลือกเพื่อประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....				
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 แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง				
ในระดับสูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ)				
วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน	สังกัด	
.....	
.....	
.....	
.....	

ตอนที่ 1	ข้อมูลส่วนบุคคล			
8. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน				
ปี	ระยะเวลา	หลักสูตร	สถาบัน	
.....	
.....	
.....	
9. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรบ้างที่นอกเหนือจากข้อ 7 เช่น เป็นหัวหน้า-โครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ เป็นต้น)				
.....				
.....				
.....				
.....				
10. หน้าที่ความรับผิดชอบปัจจุบัน				
.....				
.....				
.....				
.....				
11. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ตามที่ ก.พ.กำหนด) ถ้าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเป็นตำแหน่งเดียวกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันให้ระบุ “เช่นเดียวกับข้อ 10”				
12. ชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน (ระบุ ปี พ.ศ. ที่เป็นผลสำเร็จของงานด้วย)				
12.1		ปี พ.ศ.....		
12.2		ปี พ.ศ.....		
12.3		ปี พ.ศ.....		
13. เค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงานในส่วนที่ตนปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) (ตามเอกสารหมายเลข 4)				
14. ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (ตามเอกสารหมายเลข 5)				
- ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ				
(ลงชื่อ).....(ผู้ขอรับการคัดเลือก)				
(.....)				
(วันที่)...../...../.....				

ตอนที่ 2

การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

1. คุณวุฒิการศึกษา

- () ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
 () ไม่ตรง แต่ ก.พ. ยกเว้นตามมาตรา 56

2. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ากำหนดไว้)

- () ตรงตามที่กำหนด (ใบอนุญาต.....) () ไม่ตรงตามที่กำหนด

3. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

- () ครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
 () ไม่ครบ

4. ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง (ให้รวมถึงการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเคยปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวคู่ด้วย)

- () ตรงตามที่ ก.พ. กำหนด
 () ไม่ตรง
 () ส่งให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณา
 ()

5. อัตราเงินเดือน (เปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง)

- () ต่ำกว่าขั้นต่ำไม่เกิน 2 ขั้น () เท่ากับขั้นต่ำ
 () สูงกว่าขั้นต่ำ

สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

- () อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้
 () อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้แต่ต้องให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง
 () ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ (ระบุเหตุผล.....)

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ)

(.....)

(ตำแหน่ง) หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่/

ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่

(วันที่)...../...../.....

ตำแหน่ง.....

กลุ่มงาน.....

แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ชื่อ.....

ขอเข้ารับการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... (ตำแหน่งเลขที่.....)

สังกัด.....

ตอนที่ 1	รายการประเมิน	คะแนน	คะแนนที่ได้รับ
1.	ความรับผิดชอบ	20	
2.	ความคิดริเริ่ม	20	
3.	การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ	15	
4.	ความประพฤติ	15	
5.	ความสามารถในการสื่อความหมาย	10	
6.	การพัฒนาตนเอง	10	
7.	วิสัยทัศน์	10	
รวม		100	

ตอนที่ 2 สรุปความเห็นในการประเมิน

ความเห็นของผู้ประเมิน

() ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60)

() ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ 60)

(ระบุเหตุผล).....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่า)

() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

() มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ในแต่ละรายการ ดังนี้

(ระบุเหตุผล).....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

หมายเหตุ กรณีที่ผู้บังคับบัญชาเห็นควรให้ผ่านการประเมิน ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่แจ้งผู้มีคุณสมบัติส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกตามที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด

แบบแสดงผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี

ชื่อ.....

ตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....

สังกัด.....

ผลงานที่สำคัญ	ปริมาณงาน (จำนวน)
ปี.....	
ปี.....	
ปี.....	

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริง

(ลงชื่อ).....

(.....)

เจ้าของผลงาน

วันที่.....

ความเห็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมิน
เรื่องที่.....

1. ชื่อผลงาน (ให้ระบุปี พ.ศ. ที่จัดทำผลงานด้วย)

2. วัตถุประสงค์

3. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ

4. รายละเอียดของผลงาน

5. ประโยชน์ของผลงาน

6. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

7. ผู้ร่วมดำเนินการ(ถ้ามี)

1..... สักส่วนผลงาน (เขียนเป็นร้อยแก้ว)

2..... สักส่วนผลงาน (เขียนเป็นร้อยแก้ว)

ขอรับรองว่าสักส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินงานของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับ
ความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

ผู้ร่วมดำเนินการ

วันที่/...../.....

วันที่/...../.....

ขอรับรองผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้เสนอผลงาน

วันที่/...../.....

หมายเหตุ ความยาวไม่เกิน 5 หน้า

ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ของ นาย/นาง/นางสาว.....

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่

สังกัด สำนัก/กอง.....

เรื่อง

หลักการและเหตุผล.....

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

บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

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

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

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

ลงชื่อ

()

ผู้เสนอแนวคิด

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

แบบประเมินเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงาน

เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง (ตำแหน่งเลขที่

กลุ่ม/ฝ่าย/ส่วน สำนัก/กอง

ชื่อผู้รับการคัดเลือก

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผล
1. คุณสมบัติของบุคคล	(10)		
2. คุณลักษณะของบุคคล	(30)		
3. ผลงานประกอบด้วย	(60)		
3.1 ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี	10		
3.2 ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวนอย่างน้อย 1 เรื่อง	30		
-			
-			
3.3 ข้อเสนอแนวความคิด / วิธีการเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน 1 เรื่อง	20		
-			
รวม	100		

ความเห็นของผู้ประเมิน

() ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ขึ้นไป)

() ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมต่ำกว่าร้อยละ 70)

(ระบุเหตุผล ให้ระบุว่าผู้รับการคัดเลือกมีคุณสมบัติของบุคคล คุณลักษณะของบุคคล และผลงาน ที่แสดงถึงความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะประเมินผลงานอย่างไร)

.....

(ลงชื่อผู้คัดเลือก).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)

หมายเหตุ คณะกรรมการคัดเลือกจะต้องให้เหตุผลประกอบการพิจารณาประเมินเพื่อคัดเลือกบุคคลด้วย

แบบเปรียบเทียบหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงาน

หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง	หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานในตำแหน่งที่จะรับย้าย โอน หรือบรรจุกลับ	สัดส่วนความเกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลของลักษณะงาน เดิมกับลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
ตำแหน่ง..... ตำแหน่งเลขที่..... สังกัด.....	ตำแหน่ง..... ตำแหน่งเลขที่..... สังกัด.....	ให้ระบุว่าลักษณะงานเดิมกับลักษณะงานของ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมีความเกี่ยวข้องเกื้อกูลกันเกิน กว่าครึ่งหรือไม่ถึงครึ่ง
<u>หน้าที่ความรับผิดชอบ</u>	<u>หน้าที่ความรับผิดชอบ</u>	
<u>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</u> 1. 2. 3. 4. 5.	<u>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</u> 1. 2. 3. 4. 5.	
ขอรับรองว่าข้อความข้างต้นเป็นความจริง ลงชื่อ.....เจ้าของผลงาน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....		ความเห็นของผู้บังคับบัญชา ลงชื่อ..... (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....

แบบประเมินเพื่อคัดเลือกบุคคล

เพื่อแต่งตั้ง (ย้าย/โอน/บรรจุกลับ) ให้ดำรงตำแหน่ง (ตำแหน่งเลขที่

กลุ่ม/ฝ่าย/ส่วน สำนัก/กอง

ชื่อผู้ขอรับการคัดเลือก.....

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผล
1. คุณสมบัติของบุคคล	(10)		
2. คุณลักษณะของบุคคล	(30)		
3. ผลงาน (ผลปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี)	(60)		

ความเห็นของผู้ประเมิน

() ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ขึ้นไป)

() ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมต่ำกว่าร้อยละ 70)

(ระบุเหตุผล ให้ระบุว่าผู้เข้ารับการคัดเลือกมีคุณสมบัติของบุคคล คุณลักษณะของบุคคล และผลงานเหมาะสมที่จะแต่งตั้ง (ย้าย โอน หรือบรรจุกลับ)อย่างไร)

.....

(ลงชื่อผู้คัดเลือก).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)

หมายเหตุ คณะกรรมการคัดเลือกจะต้องให้เหตุผลประกอบการพิจารณาประเมินเพื่อคัดเลือกบุคคลด้วย

แบบประเมินเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงาน

เพื่อแต่งตั้ง (ย้าย/โอน/บรรจุกลับ) ให้ดำรงตำแหน่ง (ตำแหน่งเลขที่

กลุ่ม/ฝ่าย/ส่วน สำนัก/กอง

ชื่อผู้ขอรับการคัดเลือก.....

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผล
1. คุณสมบัติของบุคคล	(10)		
2. คุณลักษณะของบุคคล	(30)		
3. ผลงานประกอบด้วย	(60)		
3.1 ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี	10		
3.2 ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวนอย่างน้อย 1 เรื่อง	30		
-			
-			
3.3 ข้อเสนอแนวความคิด / วิธีการเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน 1 เรื่อง	20		
-			

ความเห็นของผู้ประเมิน

() ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ขึ้นไป)

() ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมต่ำกว่าร้อยละ 70)

(ระบุเหตุผล ให้ระบุว่าผู้เข้ารับการคัดเลือกมีคุณสมบัติของบุคคล คุณลักษณะของบุคคล และผลงาน ที่แสดงถึงความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และความเหมาะสมกับตำแหน่งอย่างไร)

.....

(ลงชื่อผู้คัดเลือก).....

(.....

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)

หมายเหตุ คณะกรรมการคัดเลือกจะต้องให้เหตุผลประกอบการพิจารณาประเมินเพื่อคัดเลือกบุคคลด้วย

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

1. ชื่อผลงาน (ให้ระบุปี พ.ศ. ที่จัดทำผลงานด้วย)
2. ระยะเวลาที่ดำเนินการ
3. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
4. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ
5. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)

	1	สัดส่วนของผลงาน.....
	2	สัดส่วนของผลงาน.....
	3	สัดส่วนของผลงาน.....
6. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสัดส่วนของผลงาน)
7. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)
8. การนำไปใช้ประโยชน์

9. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

10. ข้อเสนอแนะ

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ

()

ผู้เสนอผลงาน

/ /

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับ
ความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ

()

ผู้ร่วมดำเนินการ

/ /

ลงชื่อ

()

ผู้ร่วมดำเนินการ

/ /

ลงชื่อ

()

ผู้ร่วมดำเนินการ

/ /

ลงชื่อ

()

ผู้ร่วมดำเนินการ

/ /

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ

()

ตำแหน่ง.....

/ /

ลงชื่อ

()

ผู้อำนวยการสำนัก/กอง.....

/ /

(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ)

หมายเหตุ หากผลงานมีลักษณะเฉพาะ เช่น แผ่นพับ หนังสือ แอปพลิเคชัน ฯลฯ ผู้เสนอผลงานอาจส่ง
ผลงานจริงประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการก็ได้

ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ของ นาย/นาง/นางสาว

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรง

ตำแหน่งเลขที่

สังกัด สำนัก/ กอง

เรื่อง

หลักการและเหตุผล

บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ตัวชี้วัด

ลงชื่อ

()

ผู้เสนอแนวคิด

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

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

ลำดับ	ตำแหน่ง	เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงาน																
10	นักวิชาการเกษตร	<p>เกณฑ์การพิจารณา</p> <table border="0"> <tr> <td>องค์ประกอบ</td> <td>คะแนนเต็ม</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(100)</td> </tr> <tr> <td>1. คุณภาพของผลงาน</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>2. การเผยแพร่</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน</td> <td>20</td> </tr> </table> <p>เกณฑ์การตัดสิน</p> <p>ผู้ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนน ดังนี้</p> <p>ระดับ 6 ต้องได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 60 คะแนน ขึ้นไป</p> <p>ระดับ 7 ต้องได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 65 คะแนน ขึ้นไป</p> <p>ระดับ 8 ต้องได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 70 คะแนน ขึ้นไป</p>	องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม		(100)	1. คุณภาพของผลงาน	60	2. การเผยแพร่	20	3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	20						
องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม																	
	(100)																	
1. คุณภาพของผลงาน	60																	
2. การเผยแพร่	20																	
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	20																	
11	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	<p>เกณฑ์การพิจารณา</p> <table border="0"> <tr> <td>องค์ประกอบและ</td> <td>คะแนนเต็ม</td> </tr> <tr> <td>คะแนนองค์ประกอบ</td> <td>(100)</td> </tr> <tr> <td>1. คุณภาพของผลงาน</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>และระดับความยากง่าย</td> <td></td> </tr> <tr> <td>ในการปฏิบัติงานหรือ</td> <td></td> </tr> <tr> <td>การผลิตผลงาน</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2. ประโยชน์ของผลงาน</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>3. พื้นฐานและประสบการณ์ของบุคคล</td> <td>10</td> </tr> </table>	องค์ประกอบและ	คะแนนเต็ม	คะแนนองค์ประกอบ	(100)	1. คุณภาพของผลงาน	40	และระดับความยากง่าย		ในการปฏิบัติงานหรือ		การผลิตผลงาน		2. ประโยชน์ของผลงาน	50	3. พื้นฐานและประสบการณ์ของบุคคล	10
องค์ประกอบและ	คะแนนเต็ม																	
คะแนนองค์ประกอบ	(100)																	
1. คุณภาพของผลงาน	40																	
และระดับความยากง่าย																		
ในการปฏิบัติงานหรือ																		
การผลิตผลงาน																		
2. ประโยชน์ของผลงาน	50																	
3. พื้นฐานและประสบการณ์ของบุคคล	10																	
12	นักวิชาการประชาสัมพันธ์																	
13	นักวิชาการพัสดุ																	

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

ลำดับ	ตำแหน่ง	เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงาน												
14	เจ้าหน้าที่จัดหาที่ดิน	<p>เกณฑ์การตัดสิน ผู้ขอรับการประเมินต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่า 60 % และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่า 60 %</p> <p>เกณฑ์การพิจารณา</p> <table border="0"> <tr> <td style="text-align: right;">องค์ประกอบ</td> <td style="text-align: right;">คะแนนเต็ม</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">'(100)</td> </tr> <tr> <td>1. มาตรฐานผลงาน</td> <td style="text-align: right;">50</td> </tr> <tr> <td>2. คุณภาพผลงาน</td> <td style="text-align: right;">40</td> </tr> <tr> <td>3. ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง</td> <td style="text-align: right;">10</td> </tr> </table>	องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม		'(100)	1. มาตรฐานผลงาน	50	2. คุณภาพผลงาน	40	3. ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง	10		
องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม													
	'(100)													
1. มาตรฐานผลงาน	50													
2. คุณภาพผลงาน	40													
3. ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง	10													
15	นิติกร	<p>เกณฑ์การตัดสิน ผู้ขอรับการประเมินจะต้องได้คะแนนผลงานเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และได้คะแนนรวมในทุกข้อไม่น้อยกว่าร้อยละ 60</p> <p>เกณฑ์การพิจารณา</p> <table border="0"> <tr> <td style="text-align: right;">องค์ประกอบ</td> <td style="text-align: right;">คะแนนเต็ม</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">'(100)</td> </tr> <tr> <td>1. คุณภาพและความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน</td> <td style="text-align: right;">50</td> </tr> <tr> <td>2. ประโยชน์ในการนำไปใช้</td> <td style="text-align: right;">20</td> </tr> <tr> <td>3. การเผยแพร่ผลงาน</td> <td style="text-align: right;">10</td> </tr> <tr> <td>4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน</td> <td style="text-align: right;">20</td> </tr> </table>	องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม		'(100)	1. คุณภาพและความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน	50	2. ประโยชน์ในการนำไปใช้	20	3. การเผยแพร่ผลงาน	10	4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	20
องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม													
	'(100)													
1. คุณภาพและความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน	50													
2. ประโยชน์ในการนำไปใช้	20													
3. การเผยแพร่ผลงาน	10													
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	20													
16	เศรษฐกร	<p>เกณฑ์การตัดสิน ผู้ขอรับการประเมินจะต้องได้คะแนนผลงานเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และได้คะแนนรวมในทุกข้อไม่น้อยกว่าร้อยละ 60</p> <p>เกณฑ์การพิจารณา</p> <table border="0"> <tr> <td style="text-align: right;">องค์ประกอบ</td> <td style="text-align: right;">คะแนนเต็ม</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">'(100)</td> </tr> <tr> <td>1. คุณภาพและความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน</td> <td style="text-align: right;">50</td> </tr> <tr> <td>2. ประโยชน์ในการนำไปใช้</td> <td style="text-align: right;">20</td> </tr> <tr> <td>3. การเผยแพร่ผลงาน</td> <td style="text-align: right;">10</td> </tr> <tr> <td>4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน</td> <td style="text-align: right;">20</td> </tr> </table>	องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม		'(100)	1. คุณภาพและความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน	50	2. ประโยชน์ในการนำไปใช้	20	3. การเผยแพร่ผลงาน	10	4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	20
องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม													
	'(100)													
1. คุณภาพและความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน	50													
2. ประโยชน์ในการนำไปใช้	20													
3. การเผยแพร่ผลงาน	10													
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	20													

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

ลำดับ	ตำแหน่ง	เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงาน										
17	นักธรณีวิทยา	<p>เกณฑ์การตัดสิน</p> <p>ผู้ผ่านการประเมินคือ ผู้ที่ได้คะแนนรวมจาก ทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 และ คะแนนเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบจาก กรรมการที่ประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ด้วย</p> <p>เกณฑ์การพิจารณา</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th>องค์ประกอบ</th> <th>คะแนนเต็ม</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>(100)</td> </tr> <tr> <td>1. คุณภาพของผลงาน</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>2. ประโยชน์ของผลงาน</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</td> <td>10</td> </tr> </tbody> </table> <p>ผลงานของบุคคลที่ได้รับการพิจารณาประเมิน ตามองค์ประกอบต่างๆ แล้ว ผู้ขอรับการ ประเมินในทุกระดับต้องได้คะแนนรวมไม่น้อย กว่า 75% (ดีมาก) จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน</p>	องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม		(100)	1. คุณภาพของผลงาน	50	2. ประโยชน์ของผลงาน	40	3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	10
องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม											
	(100)											
1. คุณภาพของผลงาน	50											
2. ประโยชน์ของผลงาน	40											
3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	10											
18	นักวิทยาศาสตร์	<p>เกณฑ์การพิจารณา</p>										
19	นักอุทกวิทยา	<p>องค์ประกอบ</p> <p>คะแนนเต็ม</p>										
20	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	<p>(100)</p> <table border="0"> <tbody> <tr> <td>1. คุณภาพของผลงาน</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>2. ผลงานการเผยแพร่</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>3. พื้นฐานและประสิทธิภาพของบุคคล</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table> <p>(พิจารณาจากข้อเสนอแนวความคิด)</p>	1. คุณภาพของผลงาน	60	2. ผลงานการเผยแพร่	20	3. พื้นฐานและประสิทธิภาพของบุคคล	20				
1. คุณภาพของผลงาน	60											
2. ผลงานการเผยแพร่	20											
3. พื้นฐานและประสิทธิภาพของบุคคล	20											

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

ลำดับ	ตำแหน่ง	เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงาน
21	สถาปนิก	<p>เกณฑ์การตัดสิน</p> <p>ผู้ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. คะแนนรวมตั้งแต่ 60% ขึ้นไป และ 2. คะแนนตามองค์ประกอบคุณภาพของผลงาน (60 คะแนน) กำหนด ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ระดับ 6 ได้คะแนนตั้งแต่ 50% ขึ้นไปของคะแนนเต็มตามองค์ประกอบคุณภาพของผลงาน - ระดับ 7 ได้คะแนนตั้งแต่ 60% ขึ้นไปของคะแนนเต็มตามองค์ประกอบคุณภาพของผลงาน - ระดับ 8 ได้คะแนนตั้งแต่ 65% ขึ้นไปของคะแนนเต็มตามองค์ประกอบคุณภาพของผลงาน <p>เกณฑ์การพิจารณา</p> <p>คุณภาพของผลงาน ผลงานทางวิชาการ ระดับ 8 สูงมาก ผลงานด้านวางผัง (ยากมาก) และออกแบบชั้นยากมากเป็นพิเศษไม่น้อยกว่า 2 ชิ้น <u>หรือ</u> ชั้นยากมากเป็นพิเศษ จำนวน 1 ชิ้น <u>และ</u> ชั้นยากมากไม่น้อยกว่า 2 ชิ้น</p> <p>ระดับ 7 สูง ผลงานด้านวางผัง (ยาก) และออกแบบชั้นยาก</p>

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

ลำดับ	ตำแหน่ง	เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงาน
22	นักวิชาการเงินและบัญชี	<p>มาก ไม่น้อยกว่า 2 ชั้น หรือชั้นยากมาก 1 ชั้น และชั้นยากไม่น้อยกว่า 2 ชั้น</p> <p>ระดับ 6 เชื่อกฎได้ ผลงานด้านวางผัง (ก่อนข้างยาก) และออกแบบชั้นยาก ไม่น้อยกว่า 4 ชั้น</p> <p>ยากมากเป็นพิเศษ 801 - 1,000 คะแนน ยากมาก 701 - 800 คะแนน ยาก 601- 700 คะแนน ก่อนข้างยาก 501 - 600 คะแนน</p> <p>เกณฑ์การพิจารณา</p> <p>องค์ประกอบ คะแนนเต็ม '(85)</p> <p>1. คุณภาพและความยุ่งยาก และความซับซ้อนของผลงาน 40</p> <p>2. ประโยชน์ของผลงาน 30</p> <p>3. ความรู้ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน 15</p> <p>เกณฑ์การตัดสิน</p> <p>เกณฑ์ ผ่าน การประเมินสำหรับทุกตำแหน่ง คือต้องได้คะแนนรวมมากกว่าหรือเท่ากับ</p>

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

ลำดับ	ตำแหน่ง	เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงาน										
<p>23 บุคลากร</p> <p>24 นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>25 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน</p>		<p>60% และต้องได้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบที่ประเมินมากกว่าหรือเท่ากับ 60%</p> <p>เกณฑ์การพิจารณา</p> <table border="0"> <tr> <td>องค์ประกอบ</td> <td>คะแนนเต็ม</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(100)</td> </tr> <tr> <td>1. คุณภาพของผลงานและระดับความยากในการปฏิบัติงานหรือการผลิตผลงาน</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>2. ประโยชน์ของผลงาน</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>3. พื้นฐานและประสบการณ์ของบุคคล</td> <td>10</td> </tr> </table> <p>เกณฑ์การตัดสิน</p> <p>การพิจารณาตัดสินให้ผ่านการประเมินผู้ขอรับการประเมินในทุกระดับต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่า 60% และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่า 60%</p>	องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม		(100)	1. คุณภาพของผลงานและระดับความยากในการปฏิบัติงานหรือการผลิตผลงาน	40	2. ประโยชน์ของผลงาน	50	3. พื้นฐานและประสบการณ์ของบุคคล	10
องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม											
	(100)											
1. คุณภาพของผลงานและระดับความยากในการปฏิบัติงานหรือการผลิตผลงาน	40											
2. ประโยชน์ของผลงาน	50											
3. พื้นฐานและประสบการณ์ของบุคคล	10											
<p>26</p>	<p>เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน</p>	<p>เกณฑ์การพิจารณา</p> <table border="0"> <tr> <td>1. คุณภาพและความยุ่งยากและซ้ำซ้อนของผลงาน</td> <td>40 คะแนน</td> </tr> <tr> <td>2. ประโยชน์ของผลงาน</td> <td>30 คะแนน</td> </tr> <tr> <td>3. การเผยแพร่</td> <td>15 คะแนน</td> </tr> <tr> <td>4. ความรู้ / ความสามารถ / ความเชี่ยวชาญ</td> <td>15 คะแนน</td> </tr> </table>	1. คุณภาพและความยุ่งยากและซ้ำซ้อนของผลงาน	40 คะแนน	2. ประโยชน์ของผลงาน	30 คะแนน	3. การเผยแพร่	15 คะแนน	4. ความรู้ / ความสามารถ / ความเชี่ยวชาญ	15 คะแนน		
1. คุณภาพและความยุ่งยากและซ้ำซ้อนของผลงาน	40 คะแนน											
2. ประโยชน์ของผลงาน	30 คะแนน											
3. การเผยแพร่	15 คะแนน											
4. ความรู้ / ความสามารถ / ความเชี่ยวชาญ	15 คะแนน											

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

ลำดับ	ตำแหน่ง	เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงาน												
27	บรรณารักษ์	<p>เกณฑ์การตัดสิน</p> <p>เกณฑ์ " ผ่าน" การประเมินสำหรับทุกตำแหน่ง ต้องได้คะแนนรวมมากกว่าหรือเท่ากับ 60% และต้องได้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบ ที่ประเมินมากกว่าหรือเทียบเท่า 60 %</p> <p>เกณฑ์การพิจารณา</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">องค์ประกอบ</th> <th style="text-align: right;">คะแนนเต็ม</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">'(100)</td> </tr> <tr> <td>1. คุณภาพของผลงาน</td> <td style="text-align: right;">35</td> </tr> <tr> <td>2. ความยุ่งยากซับซ้อนของกระบวนการ การทำงาน</td> <td style="text-align: right;">25</td> </tr> <tr> <td>3. ประโยชน์ของผลงาน (ระดับ 6-8) หรือประโยชน์ของผลงานและการเผยแพร่ผลงาน (ระดับ 9 ขึ้นไป)</td> <td style="text-align: right;">20</td> </tr> <tr> <td>4. ความรู้ ความชำนาญงาน ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์</td> <td style="text-align: right;">20</td> </tr> </tbody> </table> <p>เกณฑ์การตัดสิน</p> <p>ต้องได้คะแนนรวมเฉลี่ย</p> <p>- ระดับ 6 และระดับ 7 ต้องได้คะแนนร้อยละ 60 ขึ้นไป</p> <p>- ระดับ 8 และระดับ 9 ต้องได้คะแนนร้อยละ 70 ขึ้นไป</p>	องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม		'(100)	1. คุณภาพของผลงาน	35	2. ความยุ่งยากซับซ้อนของกระบวนการ การทำงาน	25	3. ประโยชน์ของผลงาน (ระดับ 6-8) หรือประโยชน์ของผลงานและการเผยแพร่ผลงาน (ระดับ 9 ขึ้นไป)	20	4. ความรู้ ความชำนาญงาน ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์	20
องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม													
	'(100)													
1. คุณภาพของผลงาน	35													
2. ความยุ่งยากซับซ้อนของกระบวนการ การทำงาน	25													
3. ประโยชน์ของผลงาน (ระดับ 6-8) หรือประโยชน์ของผลงานและการเผยแพร่ผลงาน (ระดับ 9 ขึ้นไป)	20													
4. ความรู้ ความชำนาญงาน ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์	20													

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

ลำดับ	ตำแหน่ง	เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงาน
28	<p>นักวิชาการคอมพิวเตอร์</p> <p>กำหนดผลงานตามมติ ที่ประชุม</p> <p>ระดับ 6 จำนวน 2 เรื่อง</p> <p>ระดับ 7 จำนวน 2 เรื่อง</p> <p>ระดับ 8 จำนวน 3 เรื่อง</p>	<p>องค์ประกอบ ระดับ 6 7 8</p> <p>1. ผลงาน 60 60 60</p> <p>2. ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน 30 30 30</p> <p>รวม 90 90 90</p> <p>คิดเป็นร้อยละ 100 100 100</p> <p>เกณฑ์ผ่าน</p> <p>ระดับ 6-7 ต้องได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป</p> <p>ระดับ 8-9 ต้องได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป</p>

สาระสำคัญในการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์(ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา

สาระสำคัญที่ควรดำเนินการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม	เหตุผลในการขอปรับปรุง
<p>1. รวบรวมหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์(ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมชลประทาน ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548 ประกาศ อ.ก.พ. กรมชลประทาน ลงวันที่ 29 มีนาคม 2549 ประกาศ อ.ก.พ. กรมชลประทาน ลงวันที่ 11 เมษายน 2550 และประกาศ อ.ก.พ. กรมชลประทาน ลงวันที่ 28 พฤษภาคม 2550 ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันและกำหนดไว้ในประกาศ อ.ก.พ. กรม ฉบับเดียวกันเพื่อให้เกิดความสะดวกและคล่องตัวในการนำไปใช้อ้างอิงในการปฏิบัติงาน</p>	<p>-ปัจจุบันมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์(ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา หลายฉบับ บางฉบับเป็นการแก้ไขข้อความในประกาศเดิม บางฉบับไม่จำเป็นต้องใช้แล้วแต่ยังไม่มีการยกเลิก</p>
<p>2. แก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา ดังนี้</p> <p>2.1 เพิ่มเติมคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องการมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งให้สอดคล้องกับคุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้ง ตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548 (หน้า 2-3)</p>	<p>- เพื่อให้การพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนด</p>

สาระสำคัญที่ควรดำเนินการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม	เหตุผลในการขอปรับปรุง
<p>2.2 แก้ไขหลักเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับการนับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง ข้อ 2 การนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือบลูกกับสายงานที่จะแต่งตั้งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และ 2 หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องหรือเกือบลูกกับการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ซึ่งเดิมกำหนดวิธีการแยกไว้ 2 กรณี คือ กรณีสายงานนายช่าง และกรณีสายงานบริหาร แก้ไขใหม่ โดยให้รวมอยู่ในข้อเดียวกัน ไม่ต้องแยกกรณี (หน้า 3-4)</p> <p>2.3 แก้ไขหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้รับการคัดเลือก ซึ่งเดิมกำหนดว่า “ผู้รับการคัดเลือกจะต้องมีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วนก่อนเข้ารับการคัดเลือก” ร่างหลักเกณฑ์ใหม่ตัดคุณสมบัติของบุคคลเรื่องการได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพออกในขั้นตอนการพิจารณาคัดเลือกบุคคล แต่กำหนดให้มีคุณสมบัติในเรื่องการได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้ครบถ้วน หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. ในขั้นตอนของการประเมินผลงาน (หน้า 2)</p>	<p>-เดิมกำหนดวิธีการนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือบลูกกับสายงานที่จะแต่งตั้งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และ 2 แยกไว้ 2 กรณี คือ กรณีสายงานนายช่าง และกรณีสายงานบริหาร ต่อมา มีประกาศ อ.ก.พ. กรมแก้ไขวิธีการนับระยะเวลาดังกล่าวในสายงานนายช่างใหม่โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับสายงานบริหารเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด จึงไม่จำเป็นต้องแยกระดับเป็น 2 กรณี</p> <p>-ผู้รับการคัดเลือกเพื่อประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา บางกรณีจำเป็นต้องให้ ก.พ. พิจารณาคุณสมบัติของบุคคล เช่น ในด้านคุณวุฒิ หรือการได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพก่อน จึงจะเป็นผู้มีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วน นอกจากนั้น ในทางปฏิบัติ ก.พ. จะพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลให้เฉพาะบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากกรมฯ แล้วเท่านั้น ดังนั้นหากไม่มีการกำหนดข้อยกเว้นให้บุคคลดังกล่าวจะไม่มีสิทธิที่จะขอรับการคัดเลือกได้</p>

สาระสำคัญที่ควรดำเนินการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม	เหตุผลในการขอปรับปรุง
<p>2.4 แก้ไขหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้รับการคัดเลือกในด้านผลงาน ซึ่งเดิมกำหนดให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกจะต้องเสนอผลงาน 2 ส่วน คือ</p> <p>2.4.1 ชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) จำนวนอย่างน้อย 2 เรื่อง</p> <p>2.4.2 ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน จำนวน 1 เรื่อง</p> <p>โดยแก้ไขให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกจะต้องเสนอชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน จำนวนอย่างน้อย 1 เรื่อง (จำนวนผลงานที่จัดส่งขึ้นอยู่กับคุณภาพของผลงานตามเกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานที่กำหนด ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน ซึ่งอาจแตกต่างกันในแต่ละสายงาน) และเพิ่มเติมให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกจะต้องเสนอผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี ด้วย (หน้า 4)</p>	<p>-ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์(ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 ก.ย. 2548 ข้อ 1.4.2 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานว่า จำนวนผลงานที่จะส่งให้ประเมินต้องเป็นผลงานที่เป็นผลงานดำเนินงานที่ผ่านมาจำนวนอย่างน้อย 1 เรื่อง จึงให้แก้ไขจำนวนผลงานที่จัดส่งเป็นจำนวนอย่างน้อย 1 เรื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนด นอกจากนั้นตามหนังสือ ก.พ. ดังกล่าวได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลว่า จะต้องมียอดประกอบต่างๆ เหล่านี้ ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล คุณลักษณะของบุคคล ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี ชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน รวมทั้งการกำหนดเกณฑ์การตัดสินอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร แต่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมฯ กำหนดไว้เดิมไม่ระบุให้มีการส่งผลงานย้อนหลัง 3 ปี</p>

สาระสำคัญที่ควรดำเนินการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม	เหตุผลในการขอปรับปรุง
<p>2.5 แก้ไขหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน ดังนี้</p> <p>1) กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. หรือ อ.ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีคนครองอยู่ โดยแก้ไขวิธีดำเนินการ ดังนี้</p> <p>1. กำหนดให้สำนัก/กอง เจ้าของตำแหน่งดำเนินการตรวจสอบตำแหน่งที่มีผู้มีความสมบัติครบถ้วนที่จะปรับระดับสูงขึ้นได้ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด ดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล และส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกให้สำนักพัฒนาโครงสร้างฯ ได้ ภายในวันที่ 15 ของทุกเดือน โดยไม่ต้องรอให้สำนักพัฒนาโครงสร้างฯ สํารวจข้อมูลผู้มีความสมบัติและแจ้งให้สำนัก/กอง ดำเนินการ (หน้า 5)</p> <p>2. กำหนดให้การส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกต้องส่งผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี ด้วย (หน้า 5)</p> <p>3. แก้ไขระยะเวลาในการตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานจากเดือนละ 2 ครั้ง เป็นภายใน 30 วัน นับจากวันที่ครบกำหนดการส่งเอกสารประกอบการคัดเลือก (หน้า 5)</p> <p>2) กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ 1) ได้แก่ตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 6 ว หรือ 7 ว , ระดับ 7 ว หรือ 8 ว , ระดับ 8 ว , ระดับ 7 วช และระดับ 8 วช ที่มีคนครองอยู่ และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี โดยแก้ไขวิธีดำเนินการ ดังนี้</p> <p>1. กำหนดให้สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล แจ้งให้สำนัก/กอง เจ้าของตำแหน่ง แจ้งความประสงค์ ที่จะขอใช้ตำแหน่ง หรือสำนัก/กอง เจ้าของตำแหน่ง แจ้งความประสงค์ที่จะขอใช้ตำแหน่งเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น(หน้า 6)</p>	<p>-เพื่อความรวดเร็วในการดำเนินการ หากรอให้สำนักพัฒนาโครงสร้างฯ ตรวจสอบข้อมูลผู้มีความสมบัติให้ทุกสำนัก/กอง จะมีความล่าช้า บางครั้งตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลไม่ตรงกันเนื่องจากขาดข้อมูลด้านคุณสมบัติของบุคคลที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เช่น วุฒิการศึกษา การได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นต้น</p> <p>-เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไข ข้อ 2.4</p> <p>-เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดระยะเวลาในการส่งเอกสารประกอบการคัดเลือก</p> <p>-เพื่อความรวดเร็วในการดำเนินการ หากรอให้สำนักพัฒนาโครงสร้างฯ ตรวจสอบข้อมูลผู้มีความสมบัติให้ทุกสำนัก/กอง จะมีความล่าช้า บางครั้งตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลไม่ตรงกันเนื่องจากขาดข้อมูลด้าน</p>

สาระสำคัญที่ควรดำเนินการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม	เหตุผลในการขอปรับปรุง
<p>2. แก้ไขกำหนดระยะเวลาในการตรวจสอบตำแหน่งและ แจ้งความประสงค์ในการขอใช้ตำแหน่งจากเดิมกำหนดไว้ 1 ครั้ง / เดือน เป็นให้แจ้งภายในวันที่ 15 ของทุกเดือน และกำหนดระยะเวลา จัดทำประกาศรับสมัครภายใน 30 วัน นับจากวันที่ 15 ของทุกเดือน (หน้า 6)</p> <p>3. กำหนดให้การส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกต้อง ส่งผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี ด้วย (หน้า 6)</p> <p>4. แก้ไขระยะเวลาในการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้รับ การคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จากที่กำหนดไว้ 2 ครั้ง/เดือน เป็นภายใน 30 วัน นับจากวันที่หมดเขตการประกาศรับสมัคร (หน้า 7)</p> <p>5. กำหนดข้อยกเว้นในการให้ส่งผลงานภายใน 2 เดือน สำหรับผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่จะต้องให้ ก.พ.พิจารณาคุณสมบัติให้ โดยให้ส่งผลงานได้เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนหรือได้รับการยกเว้น หรือลดหย่อนคุณสมบัติจาก ก.พ.แล้ว (หน้า 7)</p> <p>2.6 แก้ไขเกณฑ์ในการให้คะแนนประเมินคุณสมบัติของบุคคล / คุณลักษณะของบุคคล/ผลงาน จากเดิมที่กำหนดไว้ 10/10/80 เป็น 10/30/60 ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของบุคคลเพื่อใช้ ในการประเมินบุคคลมากขึ้น ตลอดจนให้ความสำคัญกับผลการ ปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี เป็นเกณฑ์ในการประเมินด้านผลงานด้วย (หน้า 8)</p>	<p>คุณสมบัติของบุคคลที่มีความ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เช่น วุฒิศึกษา การได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นต้น</p> <p>-เพื่อให้สำนักพัฒนาโครงสร้างฯ สามารถกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ในการรวบรวมข้อมูล เพื่อจัดทำ ประกาศรับสมัครในแต่ละรอบเดือน</p> <p>-เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไข ข้อ 2.4</p> <p>-เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขข้อ 2</p> <p>-ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่ต้องให้ ก.พ. พิจารณาคุณสมบัติให้ จะไม่สามารถ ส่งผลงานได้ก่อนที่ ก.พ.จะพิจารณา และแจ้งตอบการยกเว้นหรือลดหย่อน คุณสมบัติให้</p> <p>-เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มี ประสบการณ์(ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา ตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 ก.ย. 2548 ข้อ 1.4.2 ซึ่ง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา คัดเลือกบุคคลว่าจะต้องมีจะต้องมี องค์ประกอบต่างๆเหล่านี้ ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล คุณลักษณะของ</p>

สาระสำคัญที่ควรดำเนินการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม	เหตุผลในการขอปรับปรุง
<p>2.7 เพิ่มเติมหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้รับการประเมินผลงาน ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">1 เป็นผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อประเมินผลงาน2 มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว3 มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ ตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละสาขา หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว (หน้า 8-12) <p>2.8 เพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานในเรื่องของจำนวนผลงานที่จะส่งประเมิน โดยให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประเมินกำหนด (หน้า 12)</p>	<p>บุคคล ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี ชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน พร้อมทั้ง เค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงานใน ส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วม จัดทำผลงาน (ถ้ามี) ข้อเสนอแนวคิด เพื่อพัฒนางาน รวมทั้งการกำหนด เกณฑ์การตัดสินอื่นๆตามที่เห็นสมควร แต่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมฯ กำหนดไว้เดิมไม่ระบุให้มีการ พิจารณาผลงานย้อนหลัง 3 ปี ตาม หลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด</p> <p>-ให้ความสำคัญกับการประเมิน คุณลักษณะของบุคคลเพิ่มขึ้น</p> <p>- เพื่อให้สอดคล้องกับข้อ 2.3 กล่าวคือ ผู้รับการประเมินผลงานจะต้องมี คุณสมบัติครบถ้วนหรือได้รับการ ยกเว้นจาก ก.พ. ก่อนส่งผลงานเข้ารับ การประเมิน</p> <p>- ให้สอดคล้องกับหน้าที่ความ รับผิดชอบของคณะกรรมการ ประเมินผลงานตามที่ ก.พ. กำหนด</p>

สาระสำคัญที่ควรดำเนินการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม	เหตุผลในการขอปรับปรุง
<p>3. แก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา ดังนี้</p> <p>3.1 แก้ไขและเพิ่มเติมคุณสมบัติของผู้รับการคัดเลือกใน ข้อ 3 เป็น “3. ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ” (หน้า 13)</p>	<p>-เดิมกำหนดคุณสมบัติของผู้ขอรับการคัดเลือกใน ข้อ 3 ว่า “ต้องดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งดังกล่าวไม่ครบ 1 ปี อาจพิจารณาระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ 1 ปีได้” ซึ่งไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลในข้อ 3.2 เดิมที่กำหนดว่า ผู้ไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะและผู้ที่ยังดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งแต่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่กรมเจ้าสังกัดได้จัดกลุ่มไว้โดยความเห็นชอบ</p>

สาระสำคัญที่ควรดำเนินการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม	เหตุผลในการขอปรับปรุง
<p>3.2 เพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลในการย้าย โอน หรือบรรจุกลับ ในข้อ 2.1 กรณีผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ฯ ในระดับเดียวกันตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันเป็นตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด ตำแหน่งไว้สูงกว่าตำแหน่งที่ผู้นั้นครองอยู่ ซึ่งเดิมไม่ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติไว้เพื่อให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น (หน้า 14)</p> <p>3.3 กำหนดรายการเอกสารประกอบการขอเข้ารับการคัดเลือก ใหม่เพื่อให้มีข้อมูลหลักฐานประกอบการคัดเลือกที่ตรงกันสอดคล้อง กับหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกกว่ากรณีใดต้องส่งเอกสาร ประกอบการคัดเลือกประเภทใด (หน้า 14-15)</p> <p>3.4 กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาของคณะกรรมการคัดเลือก บุคคลเพื่อให้มีความชัดเจนในการดำเนินการ (หน้า 15-16)</p> <p>3.5 กำหนดแนวทางการจัดทำผลงานเพื่อประเมินให้ชัดเจนว่ากรณีใดต้องส่งผลงานเพื่อประเมินเมื่อใด (หน้า 15-16) เพื่อเป็นแนวทาง ในการพิจารณาของคณะกรรมการคัดเลือกให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน</p>	<p>ของ ก.พ. หรือกรณีเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว สามารถเข้ารับ การคัดเลือกเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับได้ทั้งที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งมาก่อน จึงแก้ไข คุณสมบัติให้มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวมากขึ้น</p> <p>-เดิมไม่ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติไว้</p> <p>-เพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกมีข้อมูลประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่เพียงพอกับการคัดสรรบุคคลที่จะย้าย โอน หรือบรรจุกลับที่เหมาะสมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกตามที่กำหนด</p> <p>-เดิมไม่ได้กำหนดแนวทางการคัดเลือกไว้</p> <p>-เดิมกำหนดแนวทางการพิจารณาไม่ชัดเจนว่ากรณีใดต้องส่งผลงานเพื่อประเมิน กรณีใดไม่ต้องส่งผลงานเพื่อประเมิน และมีการพิจารณาที่ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน</p>

สาระสำคัญที่ควรดำเนินการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม	เหตุผลในการขอปรับปรุง
<p>4. กำหนดแนวทางการดำเนินการสำหรับการประเมินบุคคล ตำแหน่ง ระดับ 8 ลงมา ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการก่อนวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลตามประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ ให้ดำเนินการไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้เดิมต่อไปจนแล้วเสร็จ (หน้า 16)</p> <p>5. แก้ไขแบบฟอร์มเอกสารประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคคล (เอกสารแนบท้าย)</p>	<p>- เพื่อให้มีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพ เฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา ที่ได้ดำเนินการไปก่อนหน้านี้ หรืออยู่ระหว่างการดำเนินการต้องหยุดชะงักหรือล่าช้า</p> <p>- เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่ปรับปรุงใหม่</p>