



ที่ ฉษ ๐๐๑๙/ว ๓๒๙๔

ศาลากลางจังหวัดฉะเชิงเทรา
ถนนเรืองวุฒิ ฉษ ๒๔๐๐๐

๒ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล และผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

เรียน นายอำเภอ

อ้างถึง ประกาศ อ.ก.พ. กรมการพัฒนารัฐบาล เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล และผลงานเพื่อย้ายหรือโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศ อ.ก.พ. กรมการพัฒนารัฐบาล เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล และผลงานเพื่อย้ายฯ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด
ตามประกาศที่อ้างถึง กรมการพัฒนารัฐบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

เพื่อให้การย้าย การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด และสอดคล้องกับโครงสร้างตำแหน่งที่ปรับปรุงใหม่ กรมการพัฒนารัฐบาล โดยมีมติ อ.ก.พ. กรมการพัฒนารัฐบาล เห็นชอบให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. กรมการพัฒนารัฐบาล ตามที่อ้างถึง และได้มีประกาศ อ.ก.พ. กรมการพัฒนารัฐบาล เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ จังหวัดฉะเชิงเทรา ขอให้อำเภอมอบหมายสำนักงานพัฒนารัฐบาลอำเภอแจ้งข้าราชการในสังกัดทราบ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวฉัตรประอร นิยม)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา

สำนักงานพัฒนารัฐบาลจังหวัด

กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนารัฐบาล

โทร./โทรสาร ๐-๓๘๕๑-๑๒๓๙

เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



Change for Good

กรมการพัฒนารัฐบาล กระทรวงมหาดไทย



ประกาศ อ.ก.พ. กรมการพัฒนาชุมชน

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ตามที่ อ.ก.พ. กรมการพัฒนาชุมชน ได้มีประกาศ อ.ก.พ. กรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕ นั้น

ด้วยเป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้สอดคล้องกับการจัดโครงสร้างการแบ่งงานภายในส่วนราชการและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของกรมการพัฒนาชุมชน การยกเลิกการกำหนดกรอบโครงสร้างตำแหน่งนักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่ม/นักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงาน/นักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน และให้การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ เป็นไปตามกฎและระเบียบที่เกี่ยวข้อง อาศัยอำนาจตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ประกอบกับ มติ อ.ก.พ. กรมการพัฒนาชุมชน ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ จึงให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. กรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ระเบียบ ประกาศ และหนังสือใดที่ขัด หรือแย้ง หรือมีข้อความตรงกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอรรชิต์ สัมพันธ์รัตน์)
อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

ประธาน อ.ก.พ. กรมการพัฒนาชุมชน

**หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
(แบบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมการพัฒนารัฐมนตรี ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖)**

การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการประเมินบุคคลและผลงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังนี้

ก. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญการพิเศษในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ในระดับเดียวกัน

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

๑.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

เป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเท่านั้น โดยไม่ต้องมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล และระดับที่จะแต่งตั้ง

๑.๒ หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

องค์ประกอบในการพิจารณา ประกอบด้วย

๑.๒.๑ ข้อมูลบุคคล คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) คุณสมบัติของบุคคล เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมการพัฒนารัฐมนตรีกำหนด

(๒) ประวัติการศึกษา คะแนนเต็ม ๕ คะแนน พิจารณาจากวุฒิการศึกษาสูงสุด

ที่สำเร็จการศึกษา (อ้างอิงตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ)

- ระดับปริญญาเอก ๕ คะแนน

- ระดับปริญญาโท ๔ คะแนน

- ระดับปริญญาตรี ๓ คะแนน

(๓) ประวัติการรับราชการ คะแนนเต็ม ๕ คะแนน พิจารณาจากการดำรงตำแหน่ง

ต่างสายงานหรือต่างพื้นที่

- ดำรงตำแหน่งต่างสายงานหรือต่างพื้นที่ รวมกันมากกว่า ๔ สายงาน/พื้นที่ ๕ คะแนน

- ดำรงตำแหน่งต่างสายงานหรือต่างพื้นที่ รวมกันได้ ๔ สายงาน/พื้นที่ ๔ คะแนน

- ดำรงตำแหน่งต่างสายงานหรือต่างพื้นที่ รวมกันได้ ๓ สายงาน/พื้นที่ ๓ คะแนน

- ดำรงตำแหน่งต่างสายงานหรือต่างพื้นที่ รวมกันได้ ๒ สายงาน/พื้นที่ ๒ คะแนน

- ดำรงตำแหน่งต่างสายงานหรือต่างพื้นที่ รวมกันได้ ๑ สายงาน/พื้นที่ ๑ คะแนน

(๔) ประวัติการฝึกอบรมดูงาน คะแนนเต็ม ๕ คะแนน พิจารณาจากการผ่าน

การอบรมหลักสูตรต่าง ๆ (ย้อนหลัง ๓ ปี) ทั้งในลักษณะของการฝึกอบรมในสถานที่จริง (onsite training) และการฝึกอบรมออนไลน์ (online training)

- จำนวน ๕ หลักสูตร ๕ คะแนน

- จำนวน ๔ หลักสูตร ๔ คะแนน

- จำนวน ๓ หลักสูตร ๓ คะแนน

- จำนวนน้อยกว่า ๓ หลักสูตร ๒ คะแนน

(๕) ประสบการณ์ในการทำงาน คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน พิจารณาจากระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ

- ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ ๕ ปีขึ้นไป ๑๐ คะแนน
- ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ ๓ - ๔ ปี ๘ คะแนน
- ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ ๑ - ๒ ปี ๖ คะแนน
- ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ น้อยกว่า ๑ ปี ๔ คะแนน

โดยให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจริง ไม่นับเวลาทวิคูณ และให้นับถึงวันที่กรมการพัฒนารัฐบาลปฏิบัติเอกสารแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลประกอบการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (แบบ ๑) เศษของเดือนให้ปัดทิ้ง

(๖) ผลการปฏิบัติราชการ คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน พิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการ ย้อนหลัง ๒ ปี ก่อนวันที่ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติ จำนวน ๔ รอบ (อ้างอิงตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ)

$$\text{คะแนนผลการปฏิบัติราชการ} = \frac{\text{ผลรวมคะแนนประเมิน ๔ รอบ} \times ๒.๕}{๑๐๐}$$

(๗) ประวัติทางวินัย คะแนนเต็ม ๕ คะแนน พิจารณาจากประวัติการได้รับโทษทางวินัย

- | | | |
|--------------------|---|-------|
| - ไม่เคย | ๕ | คะแนน |
| - เคย (ไม่ร้ายแรง) | ๓ | คะแนน |
| - เคย (ร้ายแรง) | ๐ | คะแนน |

โดยพิจารณาจากแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลประกอบการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (แบบ ๑)

๑.๒.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน โดยพิจารณาจากแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคลประกอบการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (แบบ ๒) และ ก.พ. ๗

เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคล

ผู้ขอรับการประเมินต้องมีผลคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินคุณลักษณะบุคคล

๑.๓ การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมินพร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้น และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่าผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

๒.๑ รูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน

เมื่อผู้ขอประเมินผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน พิจารณาผลงาน โดยผู้ขอประเมินจะต้องเสนอผลงานที่ผ่านมาซึ่งเป็นการสรุปสาระสำคัญของงาน ขั้นตอน ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่เพียงพอที่จะแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะย้ายได้

๒.๒ หลักเกณฑ์การประเมินผลงาน

องค์ประกอบในการพิจารณา ประกอบด้วย

๒.๒.๑ ประโยชน์ของผลงาน จำนวน ๕๐ คะแนน พิจารณาจาก

(๑) สรุปสาระขั้นตอนการดำเนินการและเป้าหมายของงาน (๑๕ คะแนน) เป็นการอธิบายบทบาทของผู้รับการประเมินได้ปฏิบัติงานอะไรและอย่างไรบ้าง ในงานนั้น ๆ ซึ่งควรเสนอให้ เห็นถึงกระบวนการที่ชัดเจน ในการดำเนินการของตนเองและแสดงให้เห็นถึงเป้าหมายของผลงาน

(๒) ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ) (๑๕ คะแนน) เป็นการกำหนด ตัวชี้วัดของผลงานที่น่าเสนอให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม สามารถวัดได้ สอดคล้องกับขั้นตอนการดำเนินงาน โดยจำแนกในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

(๓) การนำไปใช้ประโยชน์ (๑๐ คะแนน) ให้อธิบายการนำผลงานทาง วิชาการไปใช้ประโยชน์ว่าได้รับประโยชน์อะไรบ้างหรือก่อให้เกิดผลดีอย่างไร โดยระบุถึงผู้รับประโยชน์และ ประโยชน์ที่ได้รับ หากมีการนำผลงานไปใช้ในการพัฒนาต่อยอดจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการอย่างไร รวมทั้งผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

๒.๒.๒ ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวน ๖๐ คะแนน

(๑) ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ (๓๐ คะแนน) ให้ระบุถึงการนำเสนอหัวข้อความรู้ทางวิชาการที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานนั้น ๆ หรือแนวคิดที่อ้างอิง ถูกต้องและทันสมัย สอดคล้องกับเนื้อหา ผลงาน และมีการนำความรู้หรือแนวคิด ทฤษฎี ที่อ้างอิงไปใช้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ กำหนดขั้นตอน การดำเนินการ การแก้ปัญหา หรือการตัดสินใจในการดำเนินการผลงานนั้น โดยต้องสัมพันธ์กับเรื่องที่น่าเสนอ

(๒) ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค (๓๐ คะแนน) อธิบายถึง ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการ สาเหตุของปัญหาว่าเกิดจากสาเหตุใด มีปัจจัยอะไรมาเกี่ยวข้องกับ ที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ อาจจำแนกประเภทของปัญหาออกเป็นปัญหาเชิงนโยบาย และปัญหาในทางปฏิบัติ โดยนำเสนอเป็นรายข้อ หรือจำแนกปัญหาเป็นมิติ/ด้านต่าง ๆ เป็นต้น

เกณฑ์การตัดสินในการประเมินผลงาน

ผู้ขอประเมินต้องมีผลคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่า ผ่านการประเมินผลงาน

๓. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

เมื่อผู้ขอประเมินได้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการแต่งตั้งในตำแหน่งที่ขอรับการประเมินต่อไป

ข. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ

๑. การรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญกรณีที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน และในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น และการรับโอนข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ให้มีการประเมินบุคคลและผลงานทุกกรณี

๒. ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญการพิเศษในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ในระดับเดียวกัน ตามข้อ ก. โดยอนุโลม

ประกอบการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

๑. ชื่อ (ผู้ขอรับประเมิน).....

๒. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน).....ตำแหน่งเลขที่.....งาน/ฝ่าย/กลุ่ม.....

กอง/ศูนย์/ส่วน/สำนัก.....กรม.....

ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อ.....อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท

๓. ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....

งาน/ฝ่าย/กลุ่ม.....กอง/ศูนย์/ส่วน/สำนัก.....

๔. ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.๗) เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....อายุราชการ.....ปี.....เดือน.....

๕. ประวัติการศึกษา

| คุณวุฒิและวิชาเอก | ปีที่สำเร็จการศึกษา | สถาบัน |
|-------------------|---------------------|--------|
| | | |
| | | |
| | | |

๖. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาต).....

วันออกใบอนุญาต.....วันหมดอายุ.....

๗. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น
แต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ

| วัน | เดือน | ปี | ตำแหน่ง | อัตราเงินเดือน | สังกัด |
|-------|-------|-------|---------|----------------|--------|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

๘. ประวัติการผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรของกรมการพัฒนารัฐบาล หรือเทียบเท่า

- () นักบริหารงานพัฒนารัฐบาลระดับกลาง (นพค.) รุ่นที่ ปี.....
- () นักบริหารงานพัฒนารัฐบาลระดับสูง (นพส.) รุ่นที่ ปี.....
- () นักบริหารงานพัฒนารัฐบาล (นบพ.) รุ่นที่ ปี.....
- () หลักสูตรอื่น ๆ ที่เทียบเท่า ระบุ..... รุ่นที่ ปี.....

๙. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

| ปี | ระยะเวลา | หลักสูตร | สถาบัน |
|-------|----------|----------|--------|
| | | | |
| | | | |

๑๐. ผลการปฏิบัติราชการ (ย้อนหลัง ๒ ปี ก่อนวันที่ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติ จำนวน ๔ รอบการประเมิน)

รอบที่ ๑/..... รอบที่ ๒/..... รอบที่ ๑/..... รอบที่ ๒/.....

.....

๑๑. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรบ้างที่นอกเหนือจากข้อ ๗ เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ
หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ หรือรับผิดชอบงานโครงการสำคัญ เป็นต้น)

.....

.....

.....

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

๑๒. คุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่ง (เช่น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความอดสาหัส ทัศนคติ เป็นต้น)

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

๑๓. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งในปัจจุบัน

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

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....(ผู้ขอรับการประเมิน)

(.....)

(วันที่)...../...../.....

หมายเหตุ ข้อ ๑ - ๑๓ ให้ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้กรอกข้อมูล และหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้อง

ตอนที่ ๒ การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

๑. คุณวุฒิการศึกษา

() ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

() ไม่ตรงแต่ ก.พ. ยกเว้นตามมาตรา ๕๖

๒. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ากำหนดไว้)

() ตรงตามที่กำหนดไว้ (ใบอนุญาต.....) () ไม่ตรงตามที่กำหนด

๓. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

() ครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

() ไม่ครบ แต่จะครบกำหนดในวันที่.....

๔. ประวัติในราชการ

() เคยถูกลงโทษทางวินัย.....เมื่อ.....

() กำลังอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย

() กำลังอยู่ในระหว่างถูกลงโทษทางวินัย

() ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยและไม่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนหรือถูกลงโทษทางวินัย

๕. สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

() อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้

() ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ (ระบุเหตุผล.....)

(ลงชื่อ).....(ผู้ตรวจสอบ)

(.....)

ตำแหน่ง

(วันที่)...../...../.....

หมายเหตุ : ให้หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ/ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน
ของหน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้ทำการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล
ประกอบการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ชื่อผู้ขอประเมิน.....ตำแหน่ง.....

สังกัด.....

ขอประเมินเพื่อดำรงตำแหน่ง

| ตอนที่ ๑ รายการประเมิน | คะแนนเต็ม | คะแนนที่ได้รับ |
|--|-----------|----------------|
| ๑. ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น <ul style="list-style-type: none"> - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน - แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลและสามารถปฏิบัติได้ - แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสายวิชา/งานของตน - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขหรือตัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก | ๕ | |
| ๒. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น <ul style="list-style-type: none"> - วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใด ๆ - วิเคราะห์ลู่ทางแก้ไขปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช่ความรู้สึกของตนเอง) | ๑๐ | |
| ๓. ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น <ul style="list-style-type: none"> - สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน - ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม - ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ | ๕ | |
| ๔. การพัฒนาตนเอง พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น <ul style="list-style-type: none"> - ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ - สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าทันวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา - นำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ๑๐ | |
| ๕. ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น <ul style="list-style-type: none"> - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่พบว่ามีปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก | ๑๐ | |
| ๖. ความประพฤติ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น <ul style="list-style-type: none"> - รักษาวินัย - รักษาคำพูด มีสัจจะ เชื่อถือได้ - มีจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการ - ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน | ๑๐ | |

| ตอนที่ ๑ รายการประเมิน (ต่อ) | | คะแนนเต็ม | คะแนนที่ได้รับ |
|--|---|-----------|----------------|
| ๗. ความเสียสละ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - การอุทิศเวลาให้ทางราชการ - การช่วยเหลืองานส่วนรวม | | ๕ | |
| ๘. การทำงานร่วมกับผู้อื่น พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน - การปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นและการมีมนุษยสัมพันธ์ - ตัดสินใจหรือวางแผนร่วมกันในที่มจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน | | ๕ | |
| รวมคะแนน | | ๖๐ | |
| ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นในการประเมิน | | | |
| ๑. ความเห็นของผู้ประเมิน () ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) () ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ ๖๐) (ระบุเหตุผล)..... (ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน (.....) (ตำแหน่ง)..... (วันที่)...../...../..... | ๒. ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ () เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น () มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ในแต่ละรายการ ดังนี้ (ลงชื่อ)..... (.....) (ตำแหน่ง)..... (วันที่)...../...../..... | | |
| ๓. ความเห็นของมีผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๗ (กรณีที่มีความเห็นของผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับแตกต่างกัน) () ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล) () ไม่ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล) (ลงชื่อ)..... (.....) (ตำแหน่ง)..... (วันที่)...../...../..... | | | |

หมายเหตุ : ผู้ประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในปัจจุบันแล้วให้ผู้บังคับบัญชา
เหนือขึ้นไป ๑ ระดับ ให้ความเห็น ดังนี้

๑. กรณีการย้ายข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ

| ผู้บังคับบัญชา สังกัด | ส่วนกลาง | ส่วนภูมิภาค | |
|------------------------------|--|-----------------------------|-------------------------------|
| | | สำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอ | สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัด |
| ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น | ผู้อำนวยการกลุ่มงาน/ ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาฯ | พัฒนาการอำเภอ | ผู้อำนวยการกลุ่มงาน |
| ผู้บังคับบัญชา ลำดับถัดไป | ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ เทียบเท่า | พัฒนาการจังหวัด | พัฒนาการจังหวัด |

๒. กรณีการย้ายข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการพิเศษ

| ผู้บังคับบัญชา สังกัด | ส่วนกลาง | ส่วนภูมิภาค | |
|------------------------------|--|-----------------------------|-------------------------------|
| | | สำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอ | สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัด |
| ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น | ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ เทียบเท่า | นายอำเภอ | พัฒนาการจังหวัด |
| ผู้บังคับบัญชา ลำดับถัดไป | รองอธิบดีที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบกำกับ ดูแลการ ปฏิบัติงานของสำนัก/กอง | พัฒนาการจังหวัด | ผู้ว่าราชการจังหวัด |