



ประกาศ อ.ก.พ. กระทรวงการต่างประเทศ
เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
สายงานอื่นๆ นอกจากสายงานการทูต ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษลงมา

โดยที่เป็นการสมควรและเพื่อให้การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสายงานอื่น ๆ นอกจากสายงานการทูต ระดับชำนาญการพิเศษลงมา ดำเนินการได้อย่างโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ รวมทั้งมติ อ.ก.พ. กระทรวงการต่างประเทศ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๕๔ จึงให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานอื่น ๆ นอกจากสายงานการทูต ระดับชำนาญการพิเศษลงมา ตามประกาศกระทรวงการต่างประเทศ ลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๔ และให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษลงมา ในสายงานอื่น ๆ นอกจากสายงานการทูต ได้แก่ สายงานวิเทศสหการ สายงานนิติการ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานวิชาการบัญชี สายงานวิชาการเงินและบัญชี สายงานวิชาการตรวจสอบภายใน สายงานวิชาการพัสดุ สายงานจัดการงานทั่วไป สายงานทรัพยากรบุคคล สายงานบรรณารักษ์ สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ ตามรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

(นายดอน ปรมัตถ์วินัย)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ

ประธาน อ.ก.พ. กระทรวงการต่างประเทศ

เอกสารแนบท้าย

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ สายงานอื่น ๆ นอกจากสายงานการทูต ระดับชำนาญการพิเศษลงมา

	หน้า
๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสายงานอื่น ๆ นอกจากสายงานการทูต ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ	๓
๑.๑ วิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน	๓
- กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	๓
- กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม	๓
๑.๒ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน	๔
๑.๒.๑ คุณสมบัติบุคคล	๔
๑.๒.๑.๑ คุณสมบัติของบุคคล สำหรับกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	๔
๑.๒.๑.๒ คุณสมบัติของบุคคล สำหรับกรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม	๕
๑.๒.๒ คุณลักษณะบุคคล	๖
๑.๒.๓ ค่าครองชีพที่จะส่งประเมิน	๘
๑.๓ ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน	๘
๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสายงานอื่น ๆ นอกจากสายงานการทูต ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ	๑๐
๒.๑ ผู้มีอำนาจในการประเมินผลงาน	๑๐

	หน้า
๒.๒ ลักษณะของผลงาน	๑๐
๒.๒.๑ ลักษณะของผลงานที่จะเข้ารับการประเมินในระดับชำนาญการ	๑๐
๒.๒.๒ ลักษณะของผลงานที่จะเข้ารับการประเมินในระดับชำนาญการพิเศษ	๑๑
๒.๓ รายละเอียดของผลงาน	๑๑
๒.๔ ขั้นตอนการประเมินผลงาน	๑๓
๒.๔.๑ ขั้นตอนการประเมินผลงานในกรณีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	๑๓
๒.๔.๒ ขั้นตอนการประเมินผลงานในกรณีการประเมินบุคคลเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม	๑๔
๒.๕ เกณฑ์การประเมินผลงาน	๑๔
๒.๖ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง	๑๕

กระทรวงการต่างประเทศจะจัดให้มีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานอื่น ๆ นอกจากสายงานการทูต ในระดับที่สูงขึ้นทุกตำแหน่ง หรือกรณีแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม ทุกกรณี ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษลงมา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการดังต่อไปนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่สูงขึ้น ทุกตำแหน่ง หรือกรณีแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม ทุกกรณี ในสายงานอื่น ๆ นอกจากสายงานการทูต ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษลงมา

๑.๑ วิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน แบ่งออกเป็น ๒ กรณี ดังนี้

กรณีที่ (๑) การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ได้แก่

- กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการของสายงานที่มีการกำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่งเป็นระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ตำแหน่งเลื่อนไหล) ให้ อ.ก.พ. กระทรวงฯ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่สูงขึ้น ทุกตำแหน่ง ในสายงานอื่น ๆ นอกจากสายงานการทูต ตั้งแต่ระดับชำนาญการ (ตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว) เพื่อทำหน้าที่ให้ความเห็นประกอบการพิจารณาคัดเลือกของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา ๕๗ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กระทรวงฯ กำหนด

- กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณีข้างต้น ให้ อ.ก.พ. กระทรวงฯ แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่สูงขึ้น ทุกตำแหน่ง ในสายงานอื่น ๆ นอกจากสายงานการทูต ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษลงมา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กระทรวงฯ กำหนด

กรณีที่ (๒) การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมทุกกรณี ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ ที่ อ.ก.พ. กระทรวงฯ แต่งตั้ง ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

๑.๒ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๑.๒.๑ คุณสมบัติบุคคล

การพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้พิจารณา ๓ ส่วน คือ คุณสมบัติบุคคล คุณลักษณะบุคคล และผลงานที่จะส่งประเมิน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑.๒.๑.๑ คุณสมบัติของบุคคล สำหรับกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

- (๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง และระดับตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ.แล้ว
- (๒) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง โดยพิจารณาตามคุณวุฒิและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณวุฒิ	ระดับ	จำนวนการ	จำนวนการพิเศษ
ปริญญาตรี		๖ ปี	๘ ปี
ปริญญาโท		๔ ปี	๖ ปี
ปริญญาเอก		๒ ปี	๔ ปี

ทั้งนี้ (๒.๑) บุคคลดังกล่าวจะต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒.๒) ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ไม่ครบ ๑ ปีตามข้อ (๒.๑) อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวมเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปีได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ ตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับ ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ทั้งนี้ จะต้องมีการรักษาราชการแทนรักษาราชการในตำแหน่ง หรือ คำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่จะขอประเมิน ซึ่งต้องระบุตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งที่ไปรักษาราชการ หรือไป ปฏิบัติหน้าที่ให้ชัดเจนด้วย

(๒.๓) หากมีการนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวเนื่องมานับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นตำแหน่งในการ ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งนั้น ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและดำรงตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือเทียบเท่า โดย

- ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่อยู่ในกลุ่ม ตำแหน่งเดียวกันตามที่กระทรวงฯ ได้จัดกลุ่มไว้ เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องได้เต็มเวลา

- ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่อยู่ใน กลุ่มตำแหน่งเดียวกันเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องได้ตามแนวทาง ดังนี้

(ก) หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้น เหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ ปฏิบัติของตำแหน่งที่แต่งตั้งเกินครึ่งหนึ่งขึ้นไป ให้นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องได้เต็มเวลา

(ข) หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้น เหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะ งานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ถึงครึ่งหนึ่ง ให้นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องได้ไม่ เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมด

ทั้งนี้ ให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละรายและประโยชน์ที่ ทางราชการจะได้รับ เว้นแต่การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒ หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงาน

๑.๒.๑.๒ คุณสมบัติของบุคคล กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการ ประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

(๑) มีคุณสมบัติครบตามข้อ ๑.๒.๑.๑

(๒) ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ ทำหน้าที่คัดเลือกบุคคล กรณีการ คัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ ไม่สูงกว่าเดิม และรายงานผลการคัดเลือกต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗

การพิจารณานับระยะเวลาตามข้อ ๑.๒.๑.๑ และข้อ ๑.๒.๑.๒ ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลานับตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ อย่างไรก็ตาม ต้องคำนึงถึงกรณีการจะเลื่อนบุคคลดังกล่าวขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นซึ่งบุคคลนั้นจะต้องมีคุณสมบัติทุกประการครบถ้วนตามที่กำหนดด้วย

๑.๒.๒ คุณสมบัติบุคคล

ให้องค์ประกอบในการประเมินคุณสมบัติของบุคคลมีคะแนน ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

หมวด ๑ องค์ประกอบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ก) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ๒๐ คะแนน

พิจารณาจากการศึกษา ความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญ ความรอบรู้ในงานที่จะปฏิบัติและงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง และพิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ และงานเสร็จทันเวลา ทั้งนี้ ให้รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหา เซวนปัญหา และความถนัดเฉพาะงาน ฯลฯ

ข) ความรับผิดชอบหน้าที่ ๒๐ คะแนน

พิจารณาจากความตั้งใจ ความเต็มใจ และความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและเป็นผลดีแก่ทางราชการ การไม่ละเลยต่องาน และพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลของงานที่เกิดขึ้น ฯลฯ

หมวด ๒ ความประพฤติ

ค) ความประพฤติ ๒๐ คะแนน

พิจารณาจากอุปนิสัย การรักษาวินัย พฤติกรรม และประวัติการทำงาน รวมทั้งคุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติตามนโยบายและแบบแผนของทางราชการ ตลอดจนการวางตนได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ ความหนักแน่นมั่นคงในอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ตลอดจนกิริยาท่าทางและท่วงทีวาจาที่เหมาะสม ฯลฯ

หมวด ๓ คุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ง) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ ๔ คะแนน

พิจารณาจากความสามารถในการคิดริเริ่มหาหลักการ แนวทาง เทคนิค วิธีการ หรือสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงาน การปรับปรุงงาน ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานยากหรืองานใหม่ให้สำเร็จเป็นผลดี

จ) ทักษะคิดและแรงจูงใจ

๘ คะแนน

พิจารณาจากทัศนคติที่ดีต่อประชาชน ระบบราชการ และงานในหน้าที่ แรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน แนวความคิด ความเชื่อและอุดมการณ์ที่สอดคล้องกับนโยบาย โครงการหรือแผนงานที่รับผิดชอบ

ฉ) ความเป็นผู้นำ

๘ คะแนน

พิจารณาจากความสามารถในการมีวิสัยทัศน์ การตัดสินใจ การวางแผน การมอบหมายงาน การให้คำแนะนำและพัฒนา การควบคุมงาน ความใจกว้าง และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ตลอดจนมีความคิดลึกซึ้งกว้างขวาง รอบคอบ และยุติธรรม ฯลฯ

ช) ความสามารถในการสื่อความหมาย

๘ คะแนน

พิจารณาจากการสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ได้ดี เข้าใจถูกต้องตรงกัน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง การถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจนโดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม

ซ) การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์

๘ คะแนน

พิจารณาจากความสามารถส่วนบุคคลที่จะปรับเข้าได้กับสถานการณ์ สังคม และสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ความยืดหยุ่น และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถในการติดต่อและประสานงานกับผู้อื่น

การประเมินคุณลักษณะของบุคคลแต่ละรายการให้กำหนดระดับการประเมินเป็น ๔ ระดับ คือ ดีมาก ดี พอใช้ และต้องแก้ไข แล้วให้เป็นคะแนน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนโดยประมาณ ดังนี้

ดีมาก	หมายถึง	ได้คะแนนร้อยละ	๙๑ - ๑๐๐	ของคะแนนเต็ม
ดี	หมายถึง	ได้คะแนนร้อยละ	๗๑ - ๙๐	ของคะแนนเต็ม
พอใช้	หมายถึง	ได้คะแนนร้อยละ	๖๐ - ๗๐	ของคะแนนเต็ม
ต้องแก้ไข	หมายถึง	ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ	๖๐	ของคะแนนเต็ม

โดยผู้เข้ารับการคัดเลือกต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชาประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไปมีความเห็นสอดคล้องว่าผ่าน จึงจะถือว่าเป็นผู้ที่ผ่านการพิจารณาคุณลักษณะของบุคคล

๑.๒.๓ คำโครงผลงานที่จะส่งประเมิน

ผู้เข้ารับการคัดเลือกต้องเสนอผลงาน เพื่อขอรับการคัดเลือกบุคคลโดยผ่านความเห็นชอบจากหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า ซึ่งผลงานที่นำเสนอจะประกอบด้วยชื่อผลงาน คำโครง

ผลงานพร้อมสัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำ (หากมี) และข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีคะแนน ๑๐๐ คะแนนและมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ ๑ ชื่อผลงาน และเค้าโครงผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาจำนวน ๑ เรื่อง (๕๐ คะแนน) โดยจะต้องเป็นผลงานหรือผลสำเร็จของงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างดำรงตำแหน่งในระดับต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน ๑ ระดับ ซึ่งเป็นผลการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี และไม่ใช่ผลการวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมหรือเป็นผลงานที่นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว และให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ ลงนามเพื่อรับรองว่าผลงานหรือผลสำเร็จของงานนั้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริง โดยใช้แบบฟอร์มที่สำนักบริหารบุคคลกำหนด

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (๕๐ คะแนน) โดยจะต้องสอดคล้องกับตำแหน่งที่จะขอรับการแต่งตั้งและเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ โดยผู้เข้ารับการคัดเลือกลงนามในฐานะเป็นผู้เสนอแนวคิด โดยใช้แบบฟอร์มที่สำนักบริหารบุคคลกำหนด

โดยผู้เข้ารับการคัดเลือกต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าเป็นผู้ที่ผ่านการพิจารณาเค้าโครงผลงาน

๑.๓ ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๑.๓.๑ สำนักบริหารบุคคลสำรวจและตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของข้าราชการและคุณสมบัติอื่น ๆ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑.๒.๑ ตามเอกสารแนบท้ายฉบับนี้ โดยสำนักบริหารบุคคลจะส่งแบบสำรวจคุณสมบัติของบุคคลให้ข้าราชการผู้อยู่ในข่ายได้รับการคัดเลือกเป็นผู้ตรวจสอบโดยผ่านความเห็นชอบจากหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่าของข้าราชการดังกล่าว

๑.๓.๒ แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการผู้มีคุณสมบัติอยู่ในข่ายได้รับการคัดเลือกดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ตามแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคลและเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ในข้อ ๑.๒.๒ ตามเอกสารแนบท้ายฉบับนี้ โดยผู้ประเมินคือ ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือเทียบเท่าที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน แล้วให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีก ๒ ระดับ (ระดับรองอธิบดีหรือเทียบเท่า และระดับอธิบดีหรือเทียบเท่า) ให้ความเห็น

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือเทียบเท่าและผู้บังคับบัญชาระดับรองอธิบดีหรือเทียบเท่ามีความเห็นกรณีที่ผ่านและไม่ผ่านแตกต่างกัน ให้ถือว่าความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับอธิบดีหรือเทียบเท่าเป็นที่สุด

ในกรณีที่ไม่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้รับการคัดเลือกโดยตรง แจ้งผลการพิจารณาดังกล่าวให้ผู้ขอรับการคัดเลือกทราบว่ามีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ผู้รับการคัดเลือกปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เหมาะสมเพื่อเข้ารับการประเมินในครั้งต่อไป

๑.๓.๓ แจ้งให้ข้าราชการผู้อยู่ในข่ายได้รับการคัดเลือก จัดทำ ก) คำโครงการผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และ ข) ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีองค์ประกอบและรายละเอียดตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑.๒.๓ ตามเอกสารแนบท้ายฉบับนี้ และผ่านความเห็นชอบจากหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่าของข้าราชการดังกล่าว

๑.๓.๔ สำนักบริหารบุคคลรวบรวมเอกสารของผู้เข้ารับการคัดเลือก ได้แก่ ก) แบบสำรวจคุณสมบัติฯ ตามข้อ ๑.๓.๑ ข) แบบประเมินคุณลักษณะฯ ตามข้อ ๑.๓.๒ และ ค) คำโครงการผลงานที่จะส่งประเมินและข้อเสนอแนะฯ ตามข้อ ๑.๓.๓ เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองบุคคลฯ หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ (แล้วแต่กรณี) เพื่อพิจารณาให้ความเห็น หรือคัดเลือกข้าราชการ เพื่อเสนอต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ คัดเลือกหรือให้ความเห็นชอบให้เข้ารับการประเมินผลงานต่อไป

๑.๓.๕ กระทรวงฯ จะประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกตำแหน่งละ ๑ คน ให้เข้ารับการประเมินผลงาน รวมทั้งชื่อผลงานหรือผลสำเร็จของงานที่จะส่งประเมินพร้อมคำโครงการเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำ (หากมี) และข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้ทราบ และเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันประกาศ

๑.๓.๖ หากมีผู้ทักท้วงการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกและ/หรือผลงาน หรืออื่น ๆ จะมีกระบวนการตรวจสอบข้อมูล หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูล ให้กระทรวงฯ ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ เรื่อง มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงานหัวหน้าส่วนราชการหรือเทียบเท่าดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสายงานอื่น ๆ นอกจากสายงานการทูต ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ

ให้ผู้ผ่านการคัดเลือก (แล้วแต่กรณี) จัดส่งผลงานฉบับเต็มตามหัวข้อเรื่องและข้อเสนอ แนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตามที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการ กลั่นกรอง/การคัดเลือกบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังนี้

๒.๑ ผู้มีอำนาจในการประเมินผลงาน

ให้คณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสายงานอื่น ๆ ทุกสายงาน นอกจากสายงานการทูต ได้แก่ สายงาน วิเทศทหาร สายงานนิติการ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานวิชาการบัญชี สายงานวิชาการเงิน และบัญชี สายงานวิชาการตรวจสอบภายใน สายงานวิชาการพัสดุ สายงานจัดการงานทั่วไป สายงาน ทรัพยากรบุคคล สายงานบรรณารักษ์ สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ ที่ อ.ก.พ.กระทรวงฯ แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา ประเมินผลงานตามสายงานที่จะแต่งตั้ง

๒.๒ ลักษณะของผลงาน

๒.๒.๑ ลักษณะของผลงานที่จะเข้ารับการประเมินในระดับชำนาญการ

(๑) ขอบเขตของผลงาน

เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนางานใน ตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้ง

(๒) คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้

(๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมาก จำเป็นต้อง มีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติด้วยตนเองได้

(๔) ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือต่อความก้าวหน้าทาง ราชการหรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง สามารถช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

(๕) ความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์
แสดงถึงความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่สามารถปฏิบัติงาน
ในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับในงานนั้น ๆ

๒.๒.๒ ลักษณะของผลงานที่จะเข้ารับการประเมินในระดับชำนาญการพิเศษ

- (๑) ขอบเขตของผลงาน
เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่
ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคตที่จะเป็นการพัฒนางานใน
ตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง
- (๒) คุณภาพของผลงาน
มีคุณภาพของผลงานดีมาก
- (๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน
ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพเฉพาะด้านการปฏิบัติงานที่มี
ความยุ่งยากมากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ
- (๔) ประโยชน์ของผลงาน
เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อ
ความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูงมาก หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก
- (๕) ความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์
แสดงถึงความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่สูงมากเป็นพิเศษ เป็น
ที่ยอมรับในระดับกองหรือระดับกรม หรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพด้านนั้น ๆ

๒.๓ รายละเอียดของผลงาน

ให้ผู้ขอรับการประเมินจัดทำรายละเอียดผลงานส่งสำนักบริหารบุคคลตามกำหนด โดยมี
รายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ ๑ ผลงานฉบับเต็มเรื่องซึ่งเป็นเรื่องเดียวกันกับที่ได้เสนอไว้ตามข้อ ๑.๓.๓
ประกอบด้วย

- ๑) ชื่อผลงาน
- ๒) ระยะเวลาดำเนินการ
- ๓) ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ โดยให้ระบุแนวคิด/
ทฤษฎี หรือนโยบาย หรือระเบียบเฉพาะที่เกี่ยวข้องเท่านั้น ทั้งนี้ ให้นำเสนอจำแนกแต่ละประเด็นโดยให้สรุป

เฉพาะที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผลงานที่นำเสนอ รวมทั้งที่มาของผลงาน เหตุผลความจำเป็น/ความสำคัญของผลงานที่นำเสนอ

๔) สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ ให้นำเสนอขั้นตอนการดำเนินการของผลงาน โดยระบุให้ชัดเจนว่าผู้ขอรับการประเมินได้ปฏิบัติงานอะไร และอย่างไรบ้างในงานนั้น ๆ ซึ่งควรจำแนกเป็นข้อ ๆ และหากเป็นผลงานร่วมกับผู้อื่น ต้องระบุว่าผู้ขอรับการประเมินได้มีหน้าที่ความรับผิดชอบในส่วนใดของผลงานดังกล่าว

๕) ผลสำเร็จของงาน ให้ระบุผลสำเร็จของงานจำแนกทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพให้ชัดเจน

๖) การนำไปใช้ประโยชน์ ให้อธิบายถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติงานดังกล่าว

๗) ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค ให้ระบุและวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงาน (เรียงตามลำดับความสำคัญของปัญหา) อาจจำแนกประเภทของปัญหาออกเป็นปัญหาเชิงนโยบาย และปัญหาในทางปฏิบัติ โดยนำเสนอเป็นข้อ ๆ หรือจำแนกปัญหาเป็นมิติ/ด้านต่าง ๆ เป็นต้น

๘) ข้อเสนอแนะ ให้เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคจากข้อ ๗ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกัน และมีความเป็นไปได้

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานฉบับเดิม ที่เป็นเรื่องเดียวกันกับที่ได้เสนอไว้ตามข้อ ๑.๓.๓

๑) หลักการและเหตุผล อาจวิเคราะห์ให้เห็นถึงสภาพปัญหา หรือข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนของงานเดิมว่าเป็นอย่างไร

๒) บทวิเคราะห์ข้อเสนอแนวความคิดฯ ให้ผู้ขอรับการประเมินนำเสนอว่าจะทำอะไร อย่างไร เพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ข้อเสนอแนวความคิดฯ ดังกล่าวควรอยู่บนพื้นฐานความเป็นไปได้ เพื่อความชัดเจนควรจำแนกเป็นข้อ ๆ

๓) ผลที่คาดว่าจะได้รับ/ประโยชน์ที่จะได้รับ ซึ่งให้เห็นว่าสิ่งที่นำเสนอให้ปรับปรุงใหม่ หรือจะทำขึ้นใหม่นั้น จะส่งผลให้เกิดผลที่ดีขึ้นกว่าเดิมอย่างไร

๔) ตัวชี้วัดความสำเร็จ เป็นการกำหนดตัววัดผลงานหรือวัดความสำเร็จเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

๒.๔ ขั้นตอนการประเมินผลงาน

๒.๔.๑ ขั้นตอนการประเมินผลงานในกรณีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

(๑) ผู้ที่จะส่งผลงานประเมินจะต้องผ่านการคัดเลือกบุคคลก่อน โดยต้องส่งผลงานที่เป็นเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล แต่ถ้าผลงานที่ส่งประเมินไม่ใช่ผลงานที่เสนอไว้ในตอนคัดเลือกบุคคล ต้องมีการคัดเลือกใหม่

(๒) เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานฯ พิจารณาเห็นชอบให้ผลงานของผู้เข้ารับ การประเมินรายใดผ่านการประเมิน ให้ถือว่าผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญการพิเศษ ทั้งนี้ ให้ถือว่าการพิจารณาดังกล่าวเป็นที่สุด

(๓) เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานฯ พิจารณาเห็นชอบให้ผลงานของผู้เข้ารับ การประเมินรายใดผ่านการประเมินโดยต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่ไม่เป็นสาระสำคัญของผลงาน ให้ถือว่า ผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการหรือระดับ ข้าราชการพิเศษ ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการประเมินต้องส่งผลงานในส่วนของผลงานที่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมภายใน ระยะเวลาที่คณะกรรมการประเมินผลงานฯ กำหนด มิฉะนั้นคำสั่งแต่งตั้งของผู้เข้ารับการประเมินรายนั้น จะมี ผลได้ไม่ก่อนวันที่สำนักบริหารบุคคลได้รับส่วนผลงานที่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมดังกล่าว

การแต่งตั้งฯ ให้เป็นไปตามข้อ ๒.๖ และให้ถือว่าการพิจารณาของคณะกรรมการ ประเมินผลงานฯ เป็นที่สุด

(๔) เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานฯ พิจารณาให้ผู้เข้ารับการประเมินต้องแก้ไข เพิ่มเติมผลงานในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ ให้ผู้นั้นแก้ไขเพิ่มเติม และสามารถจัดส่งผลงานที่แก้ไขเพิ่มเติมเพื่อ รับการพิจารณาใหม่ ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่แจ้งผลการพิจารณา

หากผลงานที่แก้ไขเพิ่มเติมเป็นครั้งที่สอง ไม่ผ่านการประเมิน ให้ถือว่าผู้เข้ารับการ ประเมินไม่ผ่านการประเมินผลงาน และจะต้องเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกใหม่ในรอบประเมินถัดไป

ทั้งนี้ ให้ถือว่าการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานฯ เป็นที่สุด

๒.๔.๒ ขั้นตอนการประเมินผลงานในกรณีการประเมินบุคคลเพื่อย้าย โอน หรือ
บรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

(๑) กรณีผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ เมื่อผ่านการคัดเลือกตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อ ๑ ตามหนังสือแนบท้ายฉบับนี้แล้ว ให้ส่งผลงานเพื่อประเมินตาม
หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อ ๒ ตามหนังสือแนบท้ายฉบับนี้

(๒) กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับตำแหน่ง
เดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่กระทรวงฯ ได้จัดกลุ่มไว้ เมื่อผ่าน
การคัดเลือกแล้ว ให้แต่งตั้งได้โดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน

(๓) กรณีที่นอกเหนือจากข้อ (๑) และข้อ (๒) ดังกล่าวข้างต้น เช่น การแต่งตั้งผู้ที่
ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่ได้จัดอยู่ใน
กลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือกรณีเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๖ หรือที่จะกำหนดต่อไป ซึ่งเป็นผู้ดำรง
ตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว ให้คณะกรรมการ
คัดเลือกบุคคลฯ พิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคล โดยพิจารณาจากข้อมูลบุคคลและผลงานหรือผลการ
ปฏิบัติงานที่ผ่านมาและพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับตามรูปแบบ
คณะกรรมการคัดเลือกฯ กำหนด โดยอาจไม่ต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่ หรืออาจสั่งให้ส่งผลงาน โดยใช้แนวทาง
เดียวกันกับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยอนุโลม เพื่อที่จะแสดง
ศักยภาพ และความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น

๒.๕ เกณฑ์การประเมินผลงาน

- ผู้เข้ารับการประเมินฯ ผ่านการประเมินผลงาน เมื่อได้คะแนน ๖๐ - ๑๐๐ คะแนน
- ผู้เข้ารับการประเมินฯ ไม่ผ่านการประเมินผลงาน เมื่อได้คะแนนต่ำกว่า ๖๐ คะแนน

๒.๖ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกรณีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกรณีการประเมินบุคคลเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

(๑) ต้องเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงาน

(๒) คำสั่งแต่งตั้งฯ จะมีผลแต่งตั้งได้ ไม่ก่อนวันที่สำนักบริหารบุคคลได้รับผลงานที่มี

เอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงานและไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว๙ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๒๓
