



ประกาศ อ.ก.พ. กรมทางหลวง

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ  
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ตามที่ได้มีประกาศกรมทางหลวง ณ วันที่ ๒๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการตาม ว ๑๐/๒๕๔๘ เนื่องจากการใช้บทเฉพาะกาลตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และประกาศกรมทางหลวง ณ วันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการตาม ว ๑๐/๒๕๔๘ เพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ระดับชำนาญการ) เนื่องจากการใช้บทเฉพาะกาลตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งกรมทางหลวงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับคุณสมบัติและวิธีการประเมินบุคคลตาม ว ๑๐/๒๕๔๘ สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตามมติที่ประชุม อ.ก.พ.กรมทางหลวง ครั้งที่ ๑/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๒ และครั้งที่ ๒/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๒ นั้น

เนื่องจากที่ประชุม อ.ก.พ. กรมทางหลวง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ได้มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ เพื่อให้การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษของกรมทางหลวง เป็นระบบ มีมาตรฐาน โปร่งใสและเป็นธรรมมากขึ้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ซึ่งจะทำให้สามารถคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง อันจะเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการและกรมทางหลวง จึงเห็นควรให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศใดที่ขัด หรือแย้ง หรือมีข้อความตรงกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

อนึ่ง การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการและได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์หรือวิธีการเดิมแล้ว ก่อนวันที่ประกาศฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมต่อไปจนแล้วเสร็จ

ที่ กจ.๔/ ๓๑๒๓

๑๕ มี.ค. ๒๕๖๑

เรียน อธิบดี รองอธิบดี วิศวกรใหญ่ เลขานุการกรม ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

ผู้อำนวยการสำนัก ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ กอง สำนักงาน  
สำนักงานทางหลวง แขวงทางหลวง ศูนย์สร้างทาง ศูนย์สร้างและ  
บูรณะสะพาน และแขวงทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง

เพื่อโปรดทราบ

(นายทวี เกศิสำอาง)

รองอธิบดี รักษาราชการแทน  
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

(นายธานินทร์ สมบูรณ์)

อธิบดีกรมทางหลวง

ประธาน อ.ก.พ.กรมทางหลวง

รายละเอียดแนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมทางหลวง ณ วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ  
ประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ

## ส่วนที่ ๑

### การคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมิน

#### ๑.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

##### ๑.๑.๑ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้พิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับเดิมได้ไม่เกิน ๑ ระดับ แบ่งออกเป็น ๒ กรณี ดังนี้

**กรณีที่ ๑** การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว เช่น ตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ (ปก/ชก) ตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ (ปก/ชก/ชพ) เป็นต้น ให้อธิบดีพิจารณาเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กรม กำหนดพร้อมทั้งระบุเหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้ ในการพิจารณาคัดเลือกต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคลความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการและหน่วยงานจะได้รับ

##### ขั้นตอนการดำเนินการ

(๑) กองการเจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ อ.ก.พ.กรม กำหนด ในช่วงเดือนเมษายนและเดือนตุลาคมของทุกปี เพื่อวางแผนการดำเนินการคัดเลือกประจำปี และเพื่อนำเสนอเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาคัดเลือก

(๒) กองการเจ้าหน้าที่ส่งข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการคัดเลือกและเอกสารประกอบการคัดเลือกให้หน่วยงานต้นสังกัดของผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เพื่อรับทราบ และแจ้งให้ผู้มีคุณสมบัติดังกล่าว จัดทำเอกสารประกอบการคัดเลือก (แบบที่ ๑) ตามที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด เสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและประเมินคุณลักษณะของบุคคล พร้อมทั้งระบุเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าวเป็นลายลักษณ์อักษร ส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลาที่กำหนด

(๓) กองการเจ้าหน้าที่รวบรวมข้อมูลของผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ตรวจสอบเอกสาร และตรวจสอบคุณสมบัติบุคคลและผลงานในเบื้องต้น ก่อนนำเสนออธิบดีพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กรม กำหนด

สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเข้ารับการคัดเลือกไม่ครบตามเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดไว้ ให้คณะกรรมการคัดเลือกที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง พิจารณานับระยะเวลาในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับสายงานที่จะเข้ารับการคัดเลือก มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งให้ครบตามเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดไว้ ก่อนนำเสนออธิบดีพิจารณาต่อไป

กรณีผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนไม่จัดส่งเอกสารประกอบการคัดเลือก หน่วยงานต้นสังกัดต้องชี้แจงเหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษรให้กองการเจ้าหน้าที่ทราบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการติดตามและรายงานผลเสนออธิบดีพิจารณาต่อไป

(๔) กองการเจ้าหน้าที่แจ้งให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกรับทราบ และให้ส่งผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด และเป็นไปตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานในแต่ละสายงานที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งได้กำหนดไว้

(๕) กองการเจ้าหน้าที่ประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือก ชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของงานที่ตนปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) อย่างเปิดเผย โดยกำหนดให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศผลการคัดเลือก

กรณีที่ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกไม่จัดส่งผลงานภายในเวลา ๖ เดือนนับแต่วันที่ประกาศผลการคัดเลือก หน่วยงานต้นสังกัดต้องชี้แจงเหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษรให้กองการเจ้าหน้าที่ทราบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการติดตาม และรายงานผลเสนออธิบดีพิจารณาต่อไป

**กรณีที่ ๒** กรณีที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ และตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้คณะกรรมการคัดเลือกที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมกำหนดพร้อมทั้งระบุเหตุผล เป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้ ในการพิจารณาคัดเลือกต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคลความเหมาะสม ความเป็นธรรมและประโยชน์ที่ทางราชการและหน่วยงานจะได้รับ

#### ขั้นตอนการดำเนินการ

(๑) กองการเจ้าหน้าที่สำรวจตำแหน่งที่จะต้องดำเนินการคัดเลือก และสำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ อ.ก.พ.กรม กำหนดในช่วงเดือนเมษายนและเดือนตุลาคมของทุกปี หรือตามความเหมาะสม เพื่อวางแผนการดำเนินการคัดเลือกประจำปี และเพื่อนำเสนอเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาคัดเลือก

(๒) กองการเจ้าหน้าที่เผยแพร่ข้อมูลตำแหน่งที่จะต้องดำเนินการคัดเลือกพร้อมทั้งเอกสารประกอบการคัดเลือกให้หน่วยงานในสังกัดกรมทางหลวงรับทราบโดยทั่วกัน และให้หน่วยงานแจ้งผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่ประสงค์จะเข้ารับการคัดเลือกจัดทำเอกสารประกอบการคัดเลือก (แบบที่ ๑) ตามที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด เสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและประเมินคุณลักษณะของบุคคลพร้อมทั้งระบุเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าวเป็นลายลักษณ์อักษร ส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ หากพ้นกำหนดเวลาที่กองการเจ้าหน้าที่ได้แจ้งไว้ จะถือว่าสละสิทธิ์ในการเข้ารับการคัดเลือกนั้น ๆ

(๓) กองการเจ้าหน้าที่รวบรวมข้อมูลของผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ตรวจสอบเอกสาร และตรวจสอบคุณสมบัติบุคคลและผลงานในเบื้องต้น ก่อนเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรม แต่งตั้ง เพื่อพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กรม กำหนดและพิจารณาคุณสมบัติในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเข้ารับการคัดเลือกสำหรับกรณีที่มีระยะเวลาไม่ครบตามเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดไว้ โดยคณะกรรมการฯ ต้องพิจารณาคัดเลือกให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสมอย่างเป็นระบบ โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ตำแหน่งละ ๑ คน และรายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมเหตุผลการพิจารณาเสนออธิบดีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๔) กองการเจ้าหน้าที่แจ้งให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกรับทราบ และให้ส่งผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด และเป็นไปตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานในแต่ละสายงานที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งได้กำหนดไว้

(๕) กองการเจ้าหน้าที่ประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ ๑ คน ชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของงานที่ตนปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) อย่างเปิดเผย โดยกำหนดให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศผลการคัดเลือก

กรณีที่ผู้ผ่านการคัดเลือกไม่จัดส่งผลงานภายในเวลา ๖ เดือน นับแต่วันที่ประกาศผลการคัดเลือก ถือว่าผู้นั้นสละสิทธิ์ และให้นำตำแหน่งดังกล่าวเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกใหม่ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด

### ๑.๑.๒ การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ โดยแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

#### ๑) กรณีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย

๑.๑) กรณีการย้ายบุคคลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญการพิเศษ ในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และเป็นบุคคลที่ดำรงตำแหน่งซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะขอย้าย ตามที่กรมทางหลวงได้จัดกลุ่มไว้โดยความเห็นชอบของ ก.พ. (หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๐๘.๓.๒/๓๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๘ หรือที่จะกำหนดต่อไป) ให้อธิบดีเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคล โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ซึ่งอาจพิจารณาร่วมกับผู้บังคับบัญชาของข้าราชการที่ย้ายและผู้อำนวยการหน่วยงานเจ้าของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรืออาจแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาย้าย หรือดำเนินการโดยวิธีการอื่นตามที่เห็นสมควรเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้ ทั้งนี้ ให้อธิบดีแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกได้ทันทีโดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน

๑.๒) กรณีนอกเหนือจากข้อ (๑.๑) เช่น การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ตามที่กรมทางหลวงได้จัดกลุ่มไว้โดยความเห็นชอบของ ก.พ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๐๘.๓.๒/๓๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๘ หรือที่จะกำหนดต่อไป ให้ผู้มีคุณสมบัติตามเงื่อนไขที่ อ.ก.พ. กรม และ กรม กำหนด จัดทำเอกสารประกอบการคัดเลือก (แบบที่ ๒) ตามที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด ส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อเสนอคณะกรรมการคัดเลือกที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กรม และ กรม กำหนด ต่อไป

#### ๒) กรณีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อโอนหรือบรรจุกลับ

กรณีการโอนหรือบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญการพิเศษ ในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือระดับเดิม ให้ผู้มีคุณสมบัติตามเงื่อนไขที่ อ.ก.พ. กรม และ กรม กำหนด จัดทำเอกสารประกอบการคัดเลือก (แบบที่ ๒) ตามที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด ส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อเสนอคณะกรรมการคัดเลือกที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กรม และ กรม กำหนด ต่อไป

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ใน ส่วนที่ ๒ การประเมินผลงาน

### ๑.๑.๓ กรณีที่มีข้อทักท้วงในการคัดเลือกบุคคล

ในกรณีที่มีข้อทักท้วงในการคัดเลือกบุคคล ภายในกำหนดเวลา ๓๐ วัน ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรม แต่งตั้ง พิจารณาตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นโดยเร็ว หากตรวจสอบแล้ว พบว่า ข้อทักท้วงมีมูลความจริงให้รายงานอธิบดีกรมทางหลวงเพื่อพิจารณาดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๒ ต่อไป แต่หากมีหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริตให้รายงานอธิบดีกรมทางหลวงเพื่อดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป ทั้งนี้ ให้อธิบดีเป็นผู้พิจารณาชี้ขาดในทุกกรณี

### ๑.๑.๔ กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงภายหลังจากกระบวนการคัดเลือกแล้ว

๑) หากบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกแล้ว ย้ายสังกัดหน่วยงานต้องเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกใหม่ เนื่องจากการคัดเลือกครั้งแรกเป็นการคัดเลือกในตำแหน่งเลขที่เดิมสังกัดหน่วยงานเดิมผลงานและข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเรื่องเดิมที่ได้เสนอไว้ในครั้งแรกอาจไม่สอดคล้องกับตำแหน่งใหม่

๒) หากกระบวนการคัดเลือกแล้วเสร็จ และมีการเปลี่ยนชื่อหน่วยงาน ให้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปได้ โดยไม่ต้องดำเนินการคัดเลือกใหม่

### ๑.๒ คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก

#### ๑.๒.๑ มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ที่จะเข้ารับการคัดเลือกในแต่ละระดับ ดังนี้

๑) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

*กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น*

องค์ประกอบ	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ														
วุฒิการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีวุฒิมหาบัณฑิตตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ.</li> </ul>															
ใบประกอบวิชาชีพหรือคุณวุฒิเพิ่มเติม	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานหรือคุณวุฒิเพิ่มเติมตามที่ ก.พ. กำหนด หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ.</li> </ul>															
ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ดังนี้ <table border="1" data-bbox="699 1240 1015 1424"> <thead> <tr> <th>คุณวุฒิ</th> <th>ระยะเวลา</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ปริญญาตรี</td> <td>๖ ปี</td> </tr> <tr> <td>ปริญญาโท</td> <td>๔ ปี</td> </tr> <tr> <td>ปริญญาเอก</td> <td>๒ ปี</td> </tr> </tbody> </table> </li> <li>กรณีที่เคยดำรงตำแหน่งระดับ ๔ และระดับ ๕ (เฉพาะตำแหน่งที่เริ่มต้นสายงานจากระดับ ๑ และระดับ ๒ เท่านั้น) ก่อนวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๓)</li> </ul> <table border="1" data-bbox="699 1760 1015 2063"> <thead> <tr> <th>ระดับ</th> <th>ระยะเวลาดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับ ๔ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่า</td> <td>๔ ปี</td> </tr> <tr> <td>ระดับ ๕ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่า</td> <td>๒ ปี</td> </tr> </tbody> </table>	คุณวุฒิ	ระยะเวลา	ปริญญาตรี	๖ ปี	ปริญญาโท	๔ ปี	ปริญญาเอก	๒ ปี	ระดับ	ระยะเวลาดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ	ระดับ ๔ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่า	๔ ปี	ระดับ ๕ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่า	๒ ปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี</li> </ul>
คุณวุฒิ	ระยะเวลา															
ปริญญาตรี	๖ ปี															
ปริญญาโท	๔ ปี															
ปริญญาเอก	๒ ปี															
ระดับ	ระยะเวลาดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ															
ระดับ ๔ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่า	๔ ปี															
ระดับ ๕ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่า	๒ ปี															

องค์ประกอบ	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ																
ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง/ เคยดำรงตำแหน่ง ในสายงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี</li> <li>ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเข้ารับ การคัดเลือกตามคุณสมบัติของบุคคล ดังนี้</li> </ul> <table border="1"> <thead> <tr> <th>คุณสมบัติ</th> <th>ระยะเวลา</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ปริญญาตรี</td> <td>๖ ปี</td> </tr> <tr> <td>ปริญญาโท</td> <td>๔ ปี</td> </tr> <tr> <td>ปริญญาเอก</td> <td>๒ ปี</td> </tr> </tbody> </table>	คุณสมบัติ	ระยะเวลา	ปริญญาตรี	๖ ปี	ปริญญาโท	๔ ปี	ปริญญาเอก	๒ ปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี</li> <li>ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเข้ารับ การคัดเลือกตามคุณสมบัติของบุคคล ดังนี้</li> </ul> <table border="1"> <thead> <tr> <th>คุณสมบัติ</th> <th>ระยะเวลา</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ปริญญาตรี</td> <td>๘ ปี</td> </tr> <tr> <td>ปริญญาโท</td> <td>๖ ปี</td> </tr> <tr> <td>ปริญญาเอก</td> <td>๔ ปี</td> </tr> </tbody> </table>	คุณสมบัติ	ระยะเวลา	ปริญญาตรี	๘ ปี	ปริญญาโท	๖ ปี	ปริญญาเอก	๔ ปี
คุณสมบัติ	ระยะเวลา																	
ปริญญาตรี	๖ ปี																	
ปริญญาโท	๔ ปี																	
ปริญญาเอก	๒ ปี																	
คุณสมบัติ	ระยะเวลา																	
ปริญญาตรี	๘ ปี																	
ปริญญาโท	๖ ปี																	
ปริญญาเอก	๔ ปี																	

ทั้งนี้ หากผู้ที่จะเข้ารับคัดเลือก มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเข้ารับการคัดเลือกไม่ครบตามเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดไว้ แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการคัดเลือกที่ อ.ก.พ.กรม แต่งตั้ง พิจารณาให้ความเห็นชอบในการนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับสายงานที่จะเข้ารับการคัดเลือกมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งได้โดยมีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

(๑) กรณีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมานับรวมได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือเทียบเท่า ในสายงานอื่นหรือที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับ ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒) กรณีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเข้ารับการคัดเลือกตามคุณสมบัติของบุคคล ไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาเกี่วข้องได้ดังนี้

(๒.๑) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือเทียบเท่า ในสายงานอื่น หรือที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(๒.๒) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงานระดับชำนาญงาน หรือเทียบเท่าในสายงานอื่น หรือที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น โดยนับได้ตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับคุณสมบัติปริญญาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับทั้งหมด

(๓) กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ต้องมีคำสั่งรักษาราชการแทน หรือ คำสั่งรักษาราชการในตำแหน่ง หรือ คำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

(๔) กรณีการย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรม แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง และประโยชน์ที่หน่วยงานและทางราชการจะได้รับ

(๕) หากมีปัญหาต้องวินิจฉัยในกรณีคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องของระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้งให้ อ.ก.พ.กรมเป็นผู้วินิจฉัย

*กรณีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้ายต่างกลุ่มตำแหน่ง โอน หรือบรรจุกลับ*

องค์ประกอบ	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ
วุฒิการศึกษา	• มีวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือกตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ.	
ใบประกอบวิชาชีพหรือคุณวุฒิเพิ่มเติม	• มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานหรือคุณวุฒิเพิ่มเติมตามที่ ก.พ. กำหนด หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ.	
การดำรงตำแหน่ง	• ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	• ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	• ไม่น้อยกว่า ๑ ปี	• ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกต้องไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างที่ไม่อาจได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเนื่องจากกรณีทางวินัย

๓) ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกต้องไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อภายในประเทศหรือต่างประเทศ

๔) ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กรมกำหนด

๑.๒.๒ มีผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

องค์ประกอบ	การประเมินคุณลักษณะของบุคคล	
	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ
คุณลักษณะบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความรับผิดชอบ (๒๐ คะแนน)</li> <li>• ความคิดริเริ่ม (๑๕ คะแนน)</li> <li>• การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (๑๕ คะแนน)</li> <li>• ความประพฤติ (๑๕ คะแนน)</li> <li>• ความสามารถในการสื่อความหมาย (๑๕ คะแนน)</li> <li>• การพัฒนาตนเอง (๒๐ คะแนน)</li> <li>• คุณลักษณะอื่น ๆ (กรณีให้เห็นควรกำหนดแทนคุณลักษณะข้างต้น)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความรับผิดชอบ (๒๐ คะแนน)</li> <li>• ความคิดริเริ่ม (๑๕ คะแนน)</li> <li>• การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (๒๐ คะแนน)</li> <li>• ความประพฤติ (๑๐ คะแนน)</li> <li>• ความสามารถในการสื่อความหมาย (๑๕ คะแนน)</li> <li>• การพัฒนาตนเอง (๒๐ คะแนน)</li> <li>• คุณลักษณะอื่น ๆ (กรณีให้เห็นควรกำหนดแทนคุณลักษณะข้างต้น)</li> </ul>
คะแนนที่ถือว่า “ผ่าน”	<ul style="list-style-type: none"> <li>• มากกว่า ๗๐ คะแนน (ระดับ “ดี”)</li> </ul> <p>โดยที่ความเห็นของผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลและผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไปต้องสอดคล้องกันว่า “ผ่าน”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• มากกว่า ๘๐ คะแนน (ระดับ “ดีมาก”)</li> </ul> <p>โดยที่ความเห็นของผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลและผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไปต้องสอดคล้องกันว่า “ผ่าน”</p>

ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลผู้ที่เข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้ประเมิน พร้อมทั้งระบุเหตุผล การประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร กรณีที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้ขอรับการคัดเลือกมีคุณลักษณะอื่นที่โดดเด่น ซึ่งส่งผลให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถกำหนดคุณลักษณะนั้น ๆ เพิ่มเติมหรือ ทดแทนเพื่อใช้ในการประเมินได้ แต่ต้องกำหนดคะแนนเต็มในแต่ละคุณลักษณะไว้ให้ครบถ้วนและคะแนนรวม ทั้งหมดต้องไม่เกิน ๑๐๐ คะแนน โดยมีแนวทางในการพิจารณาดังนี้

ระดับ/คะแนน	คำอธิบาย
ดีมาก (มากกว่า ๘๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• มีคุณลักษณะบุคคลอยู่ในระดับ “ดีมาก” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากกว่าบุคคลอื่นอย่างชัดเจน และเกิดผลสำเร็จของงานที่โดดเด่นและเป็นรูปธรรม</li> </ul>
ดี (๗๑ - ๘๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• มีคุณลักษณะบุคคลอยู่ในระดับ “ดี” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากกว่าบุคคลอื่นค่อนข้างชัดเจน และเกิดผลสำเร็จของงานที่เป็นรูปธรรม</li> </ul>
พอใช้ (๖๑ - ๗๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• มีคุณลักษณะบุคคลอยู่ในระดับ “พอใช้” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าบุคคลอื่นเล็กน้อย และเกิดผลสำเร็จของงานที่เป็นรูปธรรม</li> </ul>
ควรปรับปรุง (ไม่เกิน ๖๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• มีคุณลักษณะบุคคลอยู่ในระดับ “ควรปรับปรุง” ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น</li> </ul>



อนึ่ง ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ประเมินและผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไปมีความเห็นแตกต่างกัน ให้อธิบดีเป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

กรณีผู้ที่เข้ารับการคัดเลือกได้รับคะแนนไม่ถึงตามเกณฑ์ที่กำหนด ถือว่า “ไม่ผ่าน” และไม่สามารถเข้ารับการคัดเลือกเพื่อประเมินบุคคลได้ ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินต้องชี้แจงผลการพิจารณาให้ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกทราบ และติดตามดูแลให้ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกปรับปรุงพัฒนาตนเองต่อไป

**๑.๒.๓ มีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ดังนี้**

*กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น*

(๑) องค์กรประกอบ

องค์กรประกอบ	ระดับตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก	
	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ
ผลงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวน ๒ เรื่อง</li> <li>สัดส่วนของผลงานที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกปฏิบัติ ไม่น้อยกว่า ๗๐%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวน ๓ เรื่อง</li> <li>สัดส่วนของผลงานที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกปฏิบัติ ไม่น้อยกว่า ๘๐%</li> </ul>
ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการฯ	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวน ๑ เรื่อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวน ๑ เรื่อง</li> </ul>
ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีลักษณะงานเชิงวิชาการที่สอดคล้องตามลักษณะงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีลักษณะงานเชิงวิชาการและเชิงบริหารจัดการที่สอดคล้องตามลักษณะงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก</li> </ul>

(๒) ลักษณะของผลงานและข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการฯ ที่จะเสนอเข้ารับการคัดเลือก

รายละเอียด	คำอธิบายมาตรฐานในแต่ละระดับ	
	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ
<b>ผลงาน</b>		
ขอบเขต	<ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และสอดคล้องกับสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดของ ก.พ. โดยมีใช้เพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง</li> <li>เป็นผลงานที่มีลักษณะเชิงวิชาการ เช่น งานแก้ไข ลด หรือป้องกันปัญหาในการปฏิบัติงาน งานปรับปรุงหรือพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น งานดำเนินการเชิงรุกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานที่คิดริเริ่มใหม่ งานที่ลดข้อผิดพลาด เป็นต้น</li> </ul>	

รายละเอียด	คำอธิบายมาตรฐานในแต่ละระดับ	
	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ
คุณภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นงานที่มีคุณภาพในระดับ “ดี” เมื่อเทียบกับงานอื่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นงานที่มีคุณภาพในระดับ “ดีมาก” เมื่อเทียบกับงานอื่น</li> </ul>
ความยุ่งยากซับซ้อน	<ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นงานที่ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางที่มีความยุ่งยากซับซ้อน เมื่อเทียบกับงานอื่น และจำเป็นต้องมีการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานดังกล่าวมากกว่างานอื่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นงานที่ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมากเป็นพิเศษ เมื่อเทียบกับงานอื่นและจำเป็นต้องมีการวางแผนตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานดังกล่าวมากกว่างานอื่น</li> </ul>
ประโยชน์ที่ได้รับ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผลงานเป็นประโยชน์กับทางราชการ และหน่วยงานในสังกัดกรมทางหลวงอย่างชัดเจน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผลงานเป็นประโยชน์กับทางราชการ กรมทางหลวงและหน่วยงานในสังกัดอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม</li> </ul>
การแสดงถึงความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผลงานแสดงถึงความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์ที่สูงมาก เป็นที่ยอมรับในระดับหน่วยงาน หรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพด้านนั้น ๆ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผลงานแสดงถึงความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่สูงมากเป็นพิเศษ ทั้งในด้านบริหารจัดการและด้านวิชาการ เป็นที่ยอมรับในระดับหน่วยงาน และระดับกรม หรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพด้านนั้น ๆ</li> </ul>
<b>ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการฯ</b>		
ลักษณะข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการฯ	<ul style="list-style-type: none"> <li>แนวความคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง ซึ่งจะต้องเป็นแนวความคิดหรือแผนงานที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่สูงมากในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การสร้างมาตรฐานงาน การพัฒนาระบบงาน การป้องกันหรือลดปัญหาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>แนวความคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง ซึ่งจะต้องเป็นแนวความคิดหรือแผนงานที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่สูงมากเป็นพิเศษ ทั้งในด้านบริหารจัดการและด้านวิชาการในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน เช่น การกำหนดหรือปรับปรุงหลักเกณฑ์ การทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการสร้างมาตรฐานงาน การพัฒนาระบบงาน การป้องกันหรือลดปัญหาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น</li> </ul>

ทั้งนี้ ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกต้องเสนอผลงานและข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนา  
งานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ใน ส่วนที่ ๒  
การประเมินผลงาน ด้วย

*กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อขอย้ายต่างกลุ่มตำแหน่ง โอน หรือบรรจุกลับ*

(๑) องค์กรประกอบ

องค์กรประกอบ	ระดับตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก	
	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ
ผลการปฏิบัติงาน ที่ผ่านมา	• จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ เรื่อง	• จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ เรื่อง
ข้อเสนอแนวความคิด/ วิธีการฯ	• จำนวน ๑ เรื่อง	• จำนวน ๑ เรื่อง

(๒) ลักษณะของผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการฯ

รายละเอียด	คำอธิบายมาตรฐานในแต่ละระดับ	
	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ
<b>ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา</b>		
ขอบเขต	• เป็นผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นประโยชน์กับตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก หน่วยงานเจ้าของตำแหน่ง และทางราชการ	• เป็นผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นประโยชน์กับตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก หน่วยงานเจ้าของตำแหน่งกรมทางหลวงและทางราชการ
ผลสำเร็จ (เชิงปริมาณ/ เชิงคุณภาพ)	• มีผลสำเร็จเชิงปริมาณที่เป็นรูปธรรมชัดเจนและผลสำเร็จเชิงคุณภาพในระดับหน่วยงาน	• มีผลสำเร็จเชิงปริมาณที่เป็นรูปธรรมชัดเจนและผลสำเร็จเชิงคุณภาพในระดับกรม
การแสดงถึง ความรู้ ความ ชำนาญงาน และ ประสบการณ์	• ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาแสดงถึงความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์ที่สูงมากเป็นที่ยอมรับในระดับหน่วยงานหรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพด้านนั้น ๆ	• ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาแสดงถึงความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์ที่สูงมากเป็นพิเศษ ทั้งในด้านบริหารจัดการและด้านวิชาการ เป็นที่ยอมรับในระดับหน่วยงานและระดับกรม หรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพด้านนั้น ๆ

รายละเอียด	คำอธิบายมาตรฐานในแต่ละระดับ	
	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ
<b>ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการฯ</b>		
ลักษณะ ข้อเสนอ แนวความคิด/ วิธีการฯ	<ul style="list-style-type: none"> <li>แนวความคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคตที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะขอย้าย โอน หรือบรรจุกลับ โดยจะต้องเป็นแนวความคิดหรือแผนงานที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ที่สูงมากเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนางาน เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การสร้างมาตรฐานงาน การพัฒนาระบบงาน การป้องกันหรือลดปัญหาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>แนวความคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคตที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะขอย้าย โอน หรือบรรจุกลับ โดยจะต้องเป็นแนวความคิดหรือแผนงานที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ที่สูงมากเป็นพิเศษทั้งในด้านบริหารจัดการและด้านวิชาการเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนางาน เช่น การกำหนดหรือปรับปรุงหลักเกณฑ์ การทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การสร้างมาตรฐานงานการพัฒนาระบบงาน การป้องกันหรือลดปัญหาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น</li> </ul>

ทั้งนี้ ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นที่จะเสนอเข้ารับการคัดเลือกต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ใน ส่วนที่ ๒ การประเมินผลงาน

## ๑.๓ เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก

## ๑.๓.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	รายละเอียด
คุณสมบัติพื้นฐานของบุคคล	๑๐	พิจารณาจาก <ul style="list-style-type: none"> <li>- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่คัดเลือก หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน</li> <li>- ระยะเวลาการรับราชการ</li> <li>- วุฒิการศึกษา</li> <li>- อายุของบุคคล</li> <li>- อัตราเงินเดือน</li> <li>- ความประพฤติและประวัติการดำเนินการทางวินัย</li> </ul>
คุณลักษณะของบุคคล (ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา)	๑๐	พิจารณาจากผลคะแนนที่ได้จากการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาตามแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล
สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	๓๐	พิจารณาจากสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะและสมรรถนะที่กำหนดเพิ่มเติมของแต่ละตำแหน่งในระดับชำนาญการ หรือ ระดับชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี
ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี	๒๕	พิจารณาจาก <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประโยชน์ที่มีต่อตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก</li> <li>- แสดงถึงความรู้ ความชำนาญงาน หรือ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในงาน</li> </ul>
ผลงาน	๑๕	พิจารณาจาก <ul style="list-style-type: none"> <li>- ชื่อเรื่อง คำโครงการเรื่องและเนื้อหาที่สอดคล้องกับลักษณะงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก</li> <li>- คุณภาพและความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน</li> <li>- ประโยชน์ของผลงาน</li> <li>- ผลงานแสดงถึงความรู้ ความชำนาญงาน หรือ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในงาน</li> </ul>
ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	๑๐	พิจารณาจาก <ul style="list-style-type: none"> <li>- ชื่อข้อเสนอแนวคิดฯ และเนื้อหาที่สอดคล้องกับการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก</li> <li>- ประโยชน์ของข้อเสนอแนวคิดฯ</li> <li>- ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง</li> <li>- ข้อเสนอแนวคิดฯ แสดงถึงความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในงาน</li> </ul>

ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับคัดเลือก คือ ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุด และต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของคะแนนเต็มในแต่ละองค์ประกอบ และต้องได้รับคะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของคะแนนเต็มทั้งหมด

**๑.๓.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้ายต่างกลุ่มตำแหน่ง โอน หรือบรรจุกลับ**

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	รายละเอียด
คุณสมบัติพื้นฐานของบุคคล	๑๐	พิจารณาจาก <ul style="list-style-type: none"> <li>- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่คัดเลือกหรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน</li> <li>- ระยะเวลาการรับราชการ</li> <li>- วุฒิการศึกษา</li> <li>- อายุของบุคคล</li> <li>- อัตราเงินเดือน</li> <li>- ความประพฤติและประวัติการดำเนินการทางวินัย</li> </ul>
คุณลักษณะของบุคคล (ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา)	๑๐	พิจารณาจากผลคะแนนที่ได้จากการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาตามแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล
สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	๓๐	พิจารณาจากสมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะของแต่ละตำแหน่งในระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี
ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา	๓๐	พิจารณาจาก <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประโยชน์ที่มีต่อตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก หน่วยงานเจ้าของตำแหน่ง กรมทางหลวงและทางราชการ</li> <li>- แสดงถึงความรู้ ความชำนาญงานหรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในงาน</li> </ul>
ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนา งานหรือปรับปรุงงานให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น	๒๐	พิจารณาจาก <ul style="list-style-type: none"> <li>- ชื่อข้อเสนอแนวคิดฯ และเนื้อหาที่สอดคล้องกับการพัฒนา งานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับ การคัดเลือก</li> <li>- ประโยชน์ของข้อเสนอแนวคิดฯ</li> <li>- ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง</li> <li>- ข้อเสนอแนวคิดฯ แสดงถึงความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในงาน</li> </ul>

ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับคัดเลือก คือ ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุด และต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของคะแนนเต็มในแต่ละองค์ประกอบ และต้องได้รับคะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของคะแนนเต็มทั้งหมด

## ๑.๔ เอกสารประกอบการคัดเลือกบุคคล

### ๑.๔.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามและประสงค์จะเข้ารับการคัดเลือกต้องจัดทำเอกสารประกอบการคัดเลือก แบบที่ ๑ ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

- (๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคล
- (๒) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล
- (๓) แบบแสดงรายละเอียดผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี
- (๔) แบบเสนอเค้าโครงเรื่องโดยสรุปของผลงานและข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- (๕) แบบเอกสารประกอบการพิจารณานับระยะเวลาเกือบล (เฉพาะกรณีมีระยะเวลาขั้นต่ำการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนด)

### ๑.๔.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้ายต่างกลุ่มตำแหน่ง โอน หรือบรรจุกลับ

ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามและประสงค์จะเข้ารับการคัดเลือกต้องจัดทำเอกสารประกอบการคัดเลือก แบบที่ ๒ ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

- (๑) แบบพิจารณาบุคคลเพื่อการย้ายต่างกลุ่มตำแหน่ง โอน หรือบรรจุกลับ
- (๒) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล
- (๓) แบบแสดงรายละเอียดข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

## ส่วนที่ ๒

### การประเมินผลงาน

#### ๒.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

๒.๑.๑ ให้มีคณะกรรมการประเมินผลงานที่แต่งตั้งโดย อ.ก.พ. กรม

๒.๑.๒ ให้พิจารณาประเมินผลงานโดยใช้แนวทางการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลของแต่ละสายงานที่ได้จัดทำขึ้นโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของสำนักงาน ก.พ. และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ.กรม หรือ คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ.กรม แต่งตั้ง กำหนดไว้

๒.๑.๓ การพิจารณาประเมินผลงานของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

#### (๑) การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

(๑.๑) เมื่อกระบวนการคัดเลือกบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กำหนดไว้แล้วเสร็จ และได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่คัดเลือกเรียบร้อยแล้ว ผู้ที่ได้รับคัดเลือกส่งเอกสารการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ อ.ก.พ. กรม หรือ คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง กำหนดไว้ให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน นับแต่วันที่ประกาศผลการคัดเลือก

(๑.๒) ผู้ที่ได้รับคัดเลือกต้องเสนอผลงานและข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ อ.ก.พ. กรม หรือ คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง กำหนดไว้

(๑.๓) หากผู้ที่ได้รับการคัดเลือกไม่จัดส่งผลงานภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน ให้ดำเนินการดังนี้

(๑.๓.๑) กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว

หากผู้ที่ได้รับการคัดเลือกไม่จัดส่งผลงานภายในเวลา ๖ เดือน นับแต่วันที่ประกาศผลการคัดเลือก หน่วยงานต้นสังกัดต้องชี้แจงเหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการติดตามและรายงานผลเสนอผู้บริหารต่อไป

(๑.๓.๒) กรณีการคัดเลือกบุคคลการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณีในข้อ (๑.๓.๑) และตำแหน่งว่างทุกกรณี

หากได้รับการคัดเลือกไม่จัดส่งผลงานภายในเวลา ๖ เดือน นับแต่วันที่ประกาศผลการคัดเลือก ถือว่าผู้นั้นสละสิทธิ์ และให้นำตำแหน่งดังกล่าวเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกใหม่ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด ยกเว้นกรณีเหตุสุดวิสัยให้เสนออธิบดีพิจารณาชี้ขาดเป็นราย ๆ ไป

(๒) การประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ โดยแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

(๒.๑) หากผู้ที่ได้รับคัดเลือกไม่เคยผ่านการประเมินผลงานตาม ว ๑๐/๒๕๕๔ เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด ให้ส่งผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

(๒.๒) หากผู้ที่ได้รับคัดเลือกดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะขอรับการประเมิน และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่กรมทางหลวงได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ ก.พ. (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๒/๓๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๔) ซึ่งผู้นั้นเคยผ่านการประเมินผลงานตาม ว ๑๐/๒๕๕๔ เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด ให้อธิบดีแต่งตั้งได้โดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน

(๒.๓) หากเป็นกรณีที่นอกเหนือจากข้อ ๒.๒ เช่น กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่แต่งตั้ง แต่เป็นตำแหน่งที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน, กรณีเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๖ หรือที่จะกำหนดต่อไป ซึ่งเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพ เฉพาะในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณา โดยอาจเชิญกรรมการประเมินผลงานของแต่ละสายงานที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง ร่วมกันพิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคล โดยให้พิจารณาจาก คุณสมบัติบุคคล คุณลักษณะบุคคล ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา (ลักษณะงานที่ปฏิบัติผลสำเร็จของงานเชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ) และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

ทั้งนี้ เมื่อคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก มีคุณสมบัติและผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะคัดเลือกแล้ว อาจพิจารณาให้ไม่ต้องจัดทำผลงานขึ้นใหม่ แต่หากมีข้อสงสัยในความเหมาะสมและคุณภาพของผลงานกับตำแหน่งที่จะคัดเลือก อาจพิจารณาให้จัดทำผลงานขึ้นใหม่และเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแสดงถึงศักยภาพ ความรู้ความสามารถ ทักษะและความชำนาญงานของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะคัดเลือกนั้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นก็ยอมได้



ในกรณีที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลมีมติเห็นควรให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อเข้ารับประเมินผลงาน ให้ผู้นั้นจัดทำผลงาน จำนวน ๑ เรื่อง และข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี

#### ๒.๑.๔ ขั้นตอนการดำเนินการ

(๑) เมื่อมีการคัดเลือกบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กำหนด และได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่คัดเลือกเรียบร้อยแล้ว ทั้งในกรณีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และกรณีการย้าย โอน หรือบรรจุกลับที่ต้องมีการประเมินผลงาน ให้กองการเจ้าหน้าที่เสนออธิบดีพิจารณาให้ความเห็นชอบการคัดเลือกนั้น ก่อนแจ้งผู้ที่ได้รับคัดเลือกจัดทำเอกสารการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด ส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน นับแต่วันที่ประกาศผลการคัดเลือก

อนึ่ง ผู้ขอรับการประเมินต้องเสนอผลงานโดยสรุปสาระสำคัญของผลงาน ขั้นตอนที่ได้ปฏิบัติ ความรู้ความสามารถ หรือแนวคิดทางวิชาการ หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น ระบุผลสำเร็จของงาน และประโยชน์ที่เกิดจากผลงานนั้น ๆ

(๒) กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของเอกสารการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด ก่อนลงรับเอกสารการประเมินผลงานนั้น ๆ

(๓) คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง พิจารณาเอกสารการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการประเมินผลงานได้กำหนดไว้

(๔) เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานมีมติให้ผ่านการประเมิน ให้กองการเจ้าหน้าที่เสนออธิบดีพิจารณาลงนามในคำสั่งแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินผลงานให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญการพิเศษต่อไป แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษต้องได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงก่อน

#### ๒.๒ คุณสมบัติของบุคคลที่จะขอรับการประเมินผลงาน

๒.๒.๑ เป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน ทั้งในกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และกรณีการย้าย โอน หรือบรรจุกลับ โดยแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

๒.๒.๒ มีผลงานและข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด

#### ๒.๓ ผลงานและข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นที่จะเสนอเพื่อขอรับการประเมิน

##### ๒.๓.๑ ผลงาน

(๑) เป็นผลงานที่มีชื่อเรื่องหรือหัวข้อเรื่องและเค้าโครงเรื่องตามที่ได้เสนอผ่านกระบวนการคัดเลือกและอธิบดีได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว

(๒) เป็นผลงานที่แล้วเสร็จในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะเข้ารับการประเมิน ๑ ระดับ และย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

(๓) เป็นผลงานที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งได้กำหนดไว้เพิ่มเติม เพื่อแสดงให้เห็นถึงคุณภาพและความยุ่งยากซับซ้อนของผลงานในแต่ละระดับและ แต่ละสายงาน และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับหน่วยงานและทางราชการ

(๔) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคนจะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับการคัดเลือกได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานในส่วนใดและเป็นสัดส่วนเท่าใด โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

(๕) กรณีที่เป็นผลงานที่มีลักษณะหรือกระบวนการที่เหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน ต้องมีความยุ่งยากและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน รวมทั้งมีการจัดการความยุ่งยากหรือการแก้ไขปัญหาที่ต่างกันตามลักษณะข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในแต่ละผลงาน

(๖) ไม่ใช่ผลงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรหรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

(๗) ไม่ใช่ผลงานที่เคยนำไปใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นหรือใช้ในการประเมินเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่งมาแล้ว

(๘) ไม่ใช่ผลงานที่คัดลอกจากผลงานของผู้อื่น

(๙) ไม่ใช่ผลงานที่คัดลอกจากกฎหมาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์หรือแนวทางวิธีการปฏิบัติงาน โดยไม่แสดงถึงผลงานในส่วนที่ผู้ขอรับการประเมินปฏิบัติจริง

(๑๐) เป็นผลงานที่มีเงื่อนไขและลักษณะดังนี้

รายละเอียด	ระดับตำแหน่งที่จะเสนอผลงานเพื่อเข้ารับการประเมิน	
	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ
<b>เงื่อนไข</b>		
ผลงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวน ๒ เรื่อง</li> <li>สัดส่วนของผลงานที่ผู้เข้ารับการประเมินปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๗๐%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวน ๓ เรื่อง</li> <li>สัดส่วนของผลงานที่ผู้เข้ารับการประเมินปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๘๐%</li> </ul>
<b>ลักษณะ</b>		
ผลงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดของ ก.พ. และสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ปัญหางานหรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน</li> <li>เป็นผลงานที่มีลักษณะเชิงวิชาการ เช่น งานแก้ไข ลด หรือป้องกันปัญหาในการปฏิบัติงาน งานปรับปรุงหรือพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น งานดำเนินการเชิงรุกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานที่คิดริเริ่มใหม่ งานที่ลดข้อผิดพลาด เป็นต้น</li> </ul>	

รายละเอียด	ระดับตำแหน่งที่จะเสนอผลงานเพื่อเข้ารับการประเมิน	
	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นงานที่มีคุณภาพในระดับ “ดี” เมื่อเทียบกับงานอื่น</li> <li>เป็นงานที่ต้องใช้หลักวิชาการ เฉพาะทางที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน เมื่อเทียบกับงานอื่น และจำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ไขปัญหาในงานดังกล่าว มากกว่างานอื่น</li> <li>เป็นประโยชน์กับทางราชการ และหน่วยงานในสังกัด กรมทางหลวง</li> <li>ผลงานแสดงถึงความรู้ความ ชำนาญงานและประสบการณ์ ที่สูงมาก เป็นที่ยอมรับในระดับ หน่วยงานหรือวงการวิชาการ หรือวิชาชีพด้านนั้น ๆ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นงานที่มีคุณภาพในระดับ “ดีมาก” เมื่อเทียบกับงานอื่น</li> <li>เป็นงานที่ต้องใช้หลักวิชาการ เฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่ มีความยุ่งยากซับซ้อนมากเป็นพิเศษ เมื่อเทียบกับงานอื่น และจำเป็นต้องมีการวางแผน ตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาใน งานดังกล่าวมากกว่างานอื่น</li> <li>เป็นประโยชน์กับทางราชการ กรมทางหลวง และหน่วยงาน ในสังกัด</li> <li>ผลงานแสดงถึงความรู้ความ ชำนาญงาน และประสบการณ์ ที่สูงมากเป็นพิเศษ ทั้งในด้าน บริหารจัดการและด้านวิชาการ เป็นที่ยอมรับในระดับหน่วยงาน และระดับกรมหรือวงการวิชาการ หรือวิชาชีพด้านนั้น</li> </ul>

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง อาจพิจารณากำหนดเงื่อนไข ขอบเขต ลักษณะและมาตรฐานของผลงานเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง สายงานและลักษณะ ของหน่วยงานก็ได้

๒.๓.๒ ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๑) เป็นแนวความคิด วิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่ ขอรับการประเมินและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมทางหลวง

(๒) เป็นแนวความคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และสามารถติดตามประเมินผลได้

(๓) เป็นแนวความคิดหรือแผนงานที่ไม่ขัดกับกฎหมายหรือกฎระเบียบของทางราชการ

(๔) ไม่ใช่แนวความคิดที่คัดลอกจากของผู้อื่น

(๕) ไม่ใช่แนวความคิดที่คัดลอกจากกฎหมาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์หรือแนวทางวิธีการ ปฏิบัติงาน โดยไม่แสดงถึงแนวความคิดในส่วนที่ผู้ขอรับการประเมินปฏิบัติจริง

(๖) ไม่ใช่แนวความคิดที่ให้ผู้อื่นดำเนินการหรือรับผิดชอบหลัก เช่น แนวความคิดให้หน่วยอื่น ปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินการหรือปรับแก้ไขกฎหมายหรือกฎระเบียบ เป็นต้น

(๗) เป็นผลงานที่มีองค์ประกอบและลักษณะดังนี้

รายละเอียด	ระดับตำแหน่งที่จะเสนอผลงานเพื่อเข้ารับการประเมิน	
	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ
<b>เงื่อนไข</b>		
ข้อเสนอ แนวความคิด/ วิธีการฯ	• จำนวน ๑ เรื่อง	• จำนวน ๑ เรื่อง
<b>ลักษณะ</b>		
ข้อเสนอ แนวความคิด/ วิธีการฯ	• แนวความคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคตที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่สูงมาก เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนางาน เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การสร้างมาตรฐานงาน การพัฒนาระบบงาน การป้องกันหรือลดปัญหาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น	• แนวความคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคตที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่สูงมากเป็นพิเศษ ทั้งในด้านบริหารจัดการและด้านวิชาการ เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนางาน เช่น การกำหนดหรือปรับปรุงหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน การทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การสร้างมาตรฐานงาน การพัฒนาระบบงาน การป้องกันหรือลดปัญหาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง อาจพิจารณากำหนดเงื่อนไข ขอบเขต ลักษณะและมาตรฐานของข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง สายงานและลักษณะของหน่วยงาน พร้อมทั้งให้มีการติดตามผลการดำเนินการภายหลังการแต่งตั้งแล้วด้วย

#### ๒.๔ เกณฑ์การพิจารณาประเมิน

๒.๔.๑ ให้คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง พิจารณาประเมินผลงานตามเกณฑ์การพิจารณาประเมินที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลของแต่ละสายงานที่ได้จัดทำขึ้นโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของสำนักงาน ก.พ. ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด

๒.๔.๒ องค์ประกอบหลักของการพิจารณาผลงานมีดังนี้

- (๑) คุณภาพของผลงาน
- (๒) ความยุ่งยากและซับซ้อนของผลงาน
- (๓) ประโยชน์ของผลงาน
- (๔) ผลงานสะท้อนถึงความรู้ ความชำนาญงานหรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๒.๔.๓ คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง อาจกำหนดแนวทางหรือวิธีการพิจารณาเพิ่มเติมในแต่ละสายงานและแต่ละระดับได้ ทั้งในกรณีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อน ย้าย โอน หรือบรรจุกลับด้วย เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานของหน่วยงาน และเพื่อให้ผลงานนั้นเกิดประโยชน์สูงสุดกับทางราชการ คຸ້ມคຳ และสนับสนุนการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔.๔ เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง มีมติเห็นชอบให้ “ผ่านการประเมิน” ให้ดำเนินการแต่งตั้งผู้ที่ผ่านการประเมินได้ไม่ก่อนวันที่ผู้ที่ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด และไม่ก่อนวันที่กองการเจ้าหน้าที่ได้รับเอกสารการประเมินผลงานที่ครบถ้วนและสมบูรณ์

๒.๔.๕ กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง มีมติให้ “ไม่ผ่านการประเมิน” ถือว่าผู้ขอรับการประเมินรายนั้นมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้นำตำแหน่งดังกล่าวเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกใหม่ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด

## ๒.๕ เอกสารประกอบการประเมินผลงาน

๒.๕.๑ เล่มแบบแสดงรายละเอียดบุคคลและผลงาน มีองค์ประกอบดังนี้

- (๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคล (ชุดเดียวกันกับที่เสนออธิบดีเห็นชอบแล้ว)
- (๒) แบบประเมินคุณลักษณะบุคคล (ชุดเดียวกันกับที่เสนออธิบดีเห็นชอบแล้ว)
- (๓) แบบแสดงรายละเอียดผลงาน
  - (๓.๑) ชื่อผลงาน
  - (๓.๒) ระยะเวลาที่ดำเนินการ
  - (๓.๓) ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ
  - (๓.๔) สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ
  - (๓.๕) ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)
  - (๓.๖) ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดพร้อมทั้งสัดส่วนของผลงาน)
  - (๓.๗) ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)
  - (๓.๘) การนำไปใช้ประโยชน์
  - (๓.๙) ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค
  - (๓.๑๐) ข้อเสนอแนะ
- (๔) แบบข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
  - (๔.๑) ชื่อข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
  - (๔.๒) หลักการและเหตุผล
  - (๔.๓) บทวิเคราะห์/แนวความคิด
  - (๔.๔) ข้อเสนอในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน
  - (๔.๕) ผลที่คาดว่าจะได้รับ
  - (๔.๖) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

โดยให้จัดทำเป็นเล่มต้นฉบับ จำนวน ๑ ชุด และเล่มสำเนาตามจำนวนกรรมการประเมินในแต่ละสายงาน

๒.๕.๒ เล่มเอกสารประกอบผลงาน ให้จัดทำเป็นเล่มจำนวนชุดเท่ากับเล่มแบบแสดงรายละเอียดบุคคลและผลงาน ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม

## เอกสารประกอบการคัดเลือกบุคคล

### (แบบที่ ๑)

การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ  
ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ  
(กรณีเลื่อน)

- (๑) แบบพิจารณาคูณสมบัติบุคคล
- (๒) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล
- (๓) แบบแสดงรายละเอียดผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี
- (๔) แบบเสนอเค้าโครงเรื่องโดยสรุปของผลงานและข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- (๕) แบบเอกสารประกอบการพิจารณานับระยะเวลาเกื้อกูล  
(เฉพาะกรณีมีระยะเวลาขั้นต่ำการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนด)

## แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

## ๑. คุณสมบัติบุคคล

๑) ชื่อ (ผู้ขอรับการประเมิน).....

๒) ตำแหน่ง (ปัจจุบัน).....ตำแหน่งเลขที่.....

สังกัด (ระบุชื่อส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน และชื่อหน่วยงาน) .....

.....

ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อ .....

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท อัตราเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้ว.....บาท

๓) ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

ตำแหน่งเลขที่..... สังกัด (ระบุชื่อส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน และชื่อหน่วยงาน) .....

.....

๔) ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.๗)

เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

อายุราชการ.....ปี.....เดือน (นับถึงวันที่ .....) )

๕) ประวัติการศึกษา

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

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

วันออกใบอนุญาต.....วันหมดอายุ.....

(กรณีที่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ให้แนบสำเนาเอกสารพร้อมลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้องด้วย)





## ๑. คุณสมบัติบุคคล (ต่อ)

### ๘) การตรวจสอบคุณสมบัติบุคคล (สำหรับกองการเจ้าหน้าที่เท่านั้น)

#### ๘.๑) คุณวุฒิการศึกษา

- ( ) ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง  
 ( ) ไม่ตรง แต่ ก.พ. ยกเว้นตามมาตรา ๖๒

#### ๘.๒) ใบอนุญาตประกอบอาชีพ (ถ้ากำหนดไว้)

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

#### ๘.๓) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

- ( ) ครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง  
 ( ) ไม่ครบ แต่จะครบกำหนดในวันที่

.....

#### ๘.๔) ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง (ให้รวมถึงการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ เคยปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวดูลด้วย)

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

### สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

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

ลงชื่อ.....(ผู้ตรวจสอบ)

(.....)

(ตำแหน่ง) .....

(วันที่)...../...../.....

**หมายเหตุ** - เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ตรวจสอบข้อมูลคุณสมบัติบุคคลในข้อ ๘) และเสนอให้ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจพิจารณาและลงลายมือชื่อเป็นผู้ตรวจสอบ

## ๒. ผลงานที่จะส่งประเมิน

### ๑) ชื่อผลงาน

๑.๑) ผลงานลำดับที่ ๑ : .....

๑.๒) ผลงานลำดับที่ ๒ : .....

๑.๓) ผลงานลำดับที่ ๓ (เฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ) : .....

### ๒) ระยะเวลาที่ดำเนินการ

๒.๑) ผลงานลำดับที่ ๑ : .....

๒.๒) ผลงานลำดับที่ ๒ : .....

๒.๓) ผลงานลำดับที่ ๓ (เฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ) : .....

### ๓) สัตส่วนในการดำเนินการเกี่ยวกับผลงาน

#### ๓.๑) ตนเองปฏิบัติ

- ผลงานลำดับที่ ๑ : .....

- ผลงานลำดับที่ ๒ : .....

- ผลงานลำดับที่ ๓ (เฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ) : .....

#### ๓.๒) ผู้ร่วมจัดทำผลงานปฏิบัติ

- ผลงานลำดับที่ ๑ (๑) .....

(๒) .....

- ผลงานลำดับที่ ๒ (๑) .....

(๒) .....

- ผลงานลำดับที่ ๓ (เฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ)

(๑) .....

(๒) .....

### ๔) ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (จำนวน ๑ เรื่อง)

เรื่อง .....

.....



ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ
<p><b>๕. ความสามารถในการสื่อความหมาย</b> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน</li> <li>- ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม</li> </ul> <p><b>๖. การพัฒนาตนเอง</b> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ</li> <li>- สนใจและปรับตนเองให้ก้าวทันวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา</li> <li>- นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul> <p><b>๗. คุณลักษณะอื่น ๆ</b></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<b>รวม</b>	<b>๑๐๐</b>	

**หมายเหตุ** - ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการคัดเลือกเป็นผู้ประเมินพร้อมทั้งระบุเหตุผลผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร โดยกำหนดคะแนนเต็มในแต่ละองค์ประกอบตามตามเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด ดังนี้

ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ
<ul style="list-style-type: none"> <li>● ความรับผิดชอบ (๒๐ คะแนน)</li> <li>● ความคิดริเริ่ม (๑๕ คะแนน)</li> <li>● การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (๑๕ คะแนน)</li> <li>● ความประพฤติ (๑๕ คะแนน)</li> <li>● ความสามารถในการสื่อความหมาย (๑๕ คะแนน)</li> <li>● การพัฒนาตนเอง (๒๐ คะแนน)</li> <li>● คุณลักษณะอื่น ๆ (กรณี que เห็นควรกำหนดแทนคุณลักษณะข้างต้น)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ความรับผิดชอบ (๒๐ คะแนน)</li> <li>● ความคิดริเริ่ม (๑๕ คะแนน)</li> <li>● การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (๒๐ คะแนน)</li> <li>● ความประพฤติ (๑๐ คะแนน)</li> <li>● ความสามารถในการสื่อความหมาย (๑๕ คะแนน)</li> <li>● การพัฒนาตนเอง (๒๐ คะแนน)</li> <li>● คุณลักษณะอื่น ๆ (กรณี que เห็นควรกำหนดแทนคุณลักษณะข้างต้น)</li> </ul>

ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้ประเมิน พร้อมทั้งระบุเหตุผลผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร กรณีที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้ขอรับการคัดเลือกมีคุณลักษณะอื่นที่โดดเด่น ซึ่งส่งผลให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถกำหนดคุณลักษณะนั้น ๆ เพิ่มเติมหรือทดแทนเพื่อใช้ในการประเมินได้ โดยต้องกำหนดคะแนนเต็มในแต่ละคุณลักษณะไว้ให้ครบถ้วนและคะแนนรวมทั้งหมดต้องไม่เกิน ๑๐๐ คะแนน

**ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นในการประเมิน**

**ความเห็นของผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)**

- ( ) ผ่านการประเมิน
- ( ) ไม่ผ่านการประเมิน

(ระบุเหตุผล) .....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....  
 (.....)  
 (ตำแหน่ง).....  
 (วันที่)...../...../.....

**ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ**

- ( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น
- ( ) มีความแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ในแต่ละรายการ ดังนี้

(ระบุเหตุผล) .....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....  
 (.....)  
 (ตำแหน่ง).....  
 (วันที่)...../...../.....

**ตอนที่ ๒** สรุปความเห็นในการประเมิน (ต่อ)

**ความเห็นของผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๗** (กรณีที่ความเห็นของผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ แตกต่างกัน)

( ) ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล) .....

.....

.....

.....

.....

.....

( ) ไม่ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล).....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

**หมายเหตุ** (๑) กรณีที่ผ่านการประเมิน คือ ผู้จะเข้ารับการคัดเลือกต้องได้รับคะแนนมากกว่า ๗๐ คะแนน สำหรับการคัดเลือกเพื่อประเมินในระดับชำนาญการ และได้รับคะแนนมากกว่า ๘๐ คะแนน สำหรับการคัดเลือกเพื่อประเมินในระดับชำนาญการพิเศษ (รายละเอียดตามเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรม กำหนด โดยผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ ต้องมีความเห็นสอดคล้องกันว่า “ผ่าน” ทั้งนี้ กรณีที่ความเห็นของผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ แตกต่างกัน ให้อธิบดี (ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗) เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

(๒) กรณีผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกได้รับคะแนนไม่ถึงตามเกณฑ์ที่กำหนด ถือว่า “ไม่ผ่าน” และไม่สามารถเข้ารับการคัดเลือกเพื่อประเมินบุคคลได้ ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินต้องชี้แจงผลการพิจารณาให้ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกทราบ และติดตามดูแลให้ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกปรับปรุงพัฒนาตนเองต่อไป

## แบบแสดงรายละเอียดผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ....

๑) การกิจ/งาน.....

๑.๑) .....

๑.๒) .....

ฯลฯ

๒) การกิจ/งาน.....

๒.๑) .....

๒.๒) .....

ฯลฯ

๓) ...

๓.๑) ...

๓.๒) ...

ฯลฯ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ....

๑) การกิจ/งาน.....

๑.๑) .....

๑.๒) .....

ฯลฯ

๒) การกิจ/งาน.....

๒.๑) .....

๒.๒) .....

ฯลฯ

๓) ...

๓.๑) ...

๓.๒) ...

ฯลฯ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ....

๑) การกิจ/งาน.....

๑.๑) .....

๑.๒) .....

ฯลฯ

๒) การกิจ/งาน.....

๒.๑) .....

๒.๒) .....

ฯลฯ

๓) ...

๓.๑) ...

๓.๒) ...

ฯลฯ

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) ..... (ผู้เข้ารับการคัดเลือก)

(.....)

(วันที่..... เดือน..... พ.ศ. ....)

(ลงชื่อ) ..... (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

(.....)

(วันที่..... เดือน..... พ.ศ. ....)





ชื่อผลงานลำดับที่ ๒ .....

๑) สรุปสาระสำคัญโดยย่อ

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

๒) ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน

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

๓) ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ

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

ชื่อผลงานลำดับที่ ๓ (เฉพาะกรณีระดับชำนาญการพิเศษ) .....

๑) สรุปสาระสำคัญโดยย่อ

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

๒) ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน

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

๓) ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ

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

ชื่อข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น  
เรื่อง.....

๑) สรุปหลักการและเหตุผล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒) ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓) ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) ..... (ผู้เข้ารับการคัดเลือก)

(.....)

(วันที่..... เดือน..... พ.ศ. ....)

(ลงชื่อ) ..... (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

(.....)

(วันที่..... เดือน..... พ.ศ. ....)

## แบบเอกสารประกอบการพิจารณาระยะเวลาในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่อกูล

(เฉพาะกรณีมีระยะเวลาขึ้นดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ครบตามที่ ก.พ. กำหนด)

ของ .....(ระบุชื่อ - สกุล).....

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....

สังกัด .....(ระบุชื่อส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน และชื่อหน่วยงาน).....

### ๑. รายละเอียดลักษณะงานที่ขอประเมินและลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง/เกี่อกูล

ลักษณะงานในตำแหน่งที่ขอประเมิน	ลักษณะงานในตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง/เกี่อกูล
ตำแหน่ง.....	ตำแหน่ง.....
ตำแหน่งเลขที่ .....	ตำแหน่งเลขที่ .....
.....(ชื่อส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน).....	.....(ชื่อส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน).....
.....(ชื่อหน่วยงาน).....	.....(ชื่อหน่วยงาน).....
<u>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</u>	ตั้งแต่วันที่.....ถึง.....
(๑) .....	<u>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</u>
(๒) .....	(๑) .....
(๓) .....	(๒) .....
(๔) .....	(๓) .....
(๕) .....	(๔) .....
(๖) ...	(๕) ....

### ๒. คำรับรอง

๒.๑ ผู้ขอรับการประเมิน

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๒.๒ ผู้บังคับบัญชา\*

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

\*หมายเหตุ ผู้บังคับบัญชา ณ ช่วงระยะเวลาที่นำมาใช้นับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่อกูลเป็นผู้รับรอง

## เอกสารประกอบการคัดเลือกบุคคล (แบบที่ ๒)

การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ  
ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ  
(กรณีย้ายต่างกลุ่ม โอน หรือบรรจุกลับ)

- (๑) แบบพิจารณาบุคคลเพื่อย้ายต่างกลุ่ม โอน หรือบรรจุกลับ
- (๒) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล
- (๓) แบบแสดงรายละเอียดข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนา  
งานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

## แบบพิจารณาบุคคลเพื่อย้ายต่างกลุ่ม โอน หรือบรรจุกลับ

๑. ชื่อ - สกุล.....

๒. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน) ..... ตำแหน่งเลขที่.....

สังกัด (ระบุชื่อส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน และชื่อหน่วยงาน).....

ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อ ..... อัตราเงินเดือนปัจจุบัน .....

๓. ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

ตำแหน่งเลขที่..... สังกัด (ระบุชื่อส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน และชื่อหน่วยงาน) .....

๔. ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ. ๗)

เกิดวันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

อายุราชการ ..... ปี ..... เดือน (นับถึงวันที่ .....) )

๕. ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิและวิชาเอก

ปีที่สำเร็จการศึกษา

สถาบัน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

วันออกใบอนุญาต ..... วันหมดอายุ .....

(กรณีที่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ให้แนบสำเนาเอกสารพร้อมลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้องด้วย)







**๑๐. ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา**

ให้ระบุผลงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง กรณีระดับชำนาญการต้องมีผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๓ เรื่อง และมีเนื้อหารวมกันไม่น้อยกว่า ๒ หน้ากระดาษ และ กรณีระดับชำนาญการพิเศษ ต้องมีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๕ เรื่อง และมีเนื้อหารวมกันไม่น้อยกว่า ๓ หน้ากระดาษ

**เรื่องที่ ๑** .....

รายละเอียดงานที่ปฏิบัติ

ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ)

**เรื่องที่ ๒** .....

รายละเอียดงานที่ปฏิบัติ

ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ)

**เรื่องที่ ๒** .....

รายละเอียดงานที่ปฏิบัติ

ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ)

เรื่องที่ ๔ (เฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ).....

รายละเอียดงานที่ปฏิบัติ

ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ)

เรื่องที่ ๕ (เฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ).....

รายละเอียดงานที่ปฏิบัติ

ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ข้างต้นนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) ..... (ผู้เข้ารับการคัดเลือก)

(.....)

(วันที่..... เดือน..... พ.ศ. ....)

(ลงชื่อ) ..... (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

(.....)

(วันที่..... เดือน..... พ.ศ. ....)

## แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....ระดับ.....  
 ตำแหน่งเลขที่.....สังกัด.....  
 เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....ตำแหน่งเลขที่.....  
 สังกัด (ระบุชื่อส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน และชื่อหน่วยงาน) .....

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ
<p><b>๑. ความรับผิดชอบ</b> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด</li> <li>- พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้ว ก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรือ งานใดที่พบว่ามีปัญหาหรือข้อผิดพลาด ก็พยายามแก้ไข ไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำอีก</li> </ul>	.....	.....
<p><b>๒. ความคิดริเริ่ม</b> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน</li> <li>- แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลและสามารถปฏิบัติได้</li> <li>- แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสายวิชา/งานของตน</li> <li>- ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา</li> <li>- สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน</li> <li>- มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก</li> </ul>	.....	.....
<p><b>๓. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ</b> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใด ๆ</li> <li>- วิเคราะห์หาช่องทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี</li> <li>- เลือกทางปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม</li> <li>- ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช่ความรู้สึกของตนเอง)</li> </ul>	.....	.....
<p><b>๔. ความประพฤติ</b> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รักษาวินัย</li> <li>- ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน</li> <li>- ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน</li> </ul>	.....	.....

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ
<p><b>๕. ความสามารถในการสื่อความหมาย</b> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน</li> <li>- ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม</li> </ul> <p><b>๖. การพัฒนาตนเอง</b> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ</li> <li>- สนใจและปรับตนเองให้ก้าวทันวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา</li> <li>- นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul> <p><b>๗. คุณลักษณะอื่น ๆ</b></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<b>รวม</b>	<b>๑๐๐</b>	

**หมายเหตุ** - ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการคัดเลือกเป็นผู้ประเมินพร้อมทั้งระบุเหตุผลผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร โดยกำหนดคะแนนเต็มในแต่ละองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด ดังนี้

ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ
<ul style="list-style-type: none"> <li>● ความรับผิดชอบ (๒๐ คะแนน)</li> <li>● ความคิดริเริ่ม (๑๕ คะแนน)</li> <li>● การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (๑๕ คะแนน)</li> <li>● ความประพฤติ (๑๕ คะแนน)</li> <li>● ความสามารถในการสื่อความหมาย (๑๕ คะแนน)</li> <li>● การพัฒนาตนเอง (๒๐ คะแนน)</li> <li>● คุณลักษณะอื่น ๆ (กรณี que เห็นควรกำหนดแทนคุณลักษณะข้างต้น)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ความรับผิดชอบ (๒๐ คะแนน)</li> <li>● ความคิดริเริ่ม (๑๕ คะแนน)</li> <li>● การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (๒๐ คะแนน)</li> <li>● ความประพฤติ (๑๐ คะแนน)</li> <li>● ความสามารถในการสื่อความหมาย (๑๕ คะแนน)</li> <li>● การพัฒนาตนเอง (๒๐ คะแนน)</li> <li>● คุณลักษณะอื่น ๆ (กรณี que เห็นควรกำหนดแทนคุณลักษณะข้างต้น)</li> </ul>

ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้ประเมิน พร้อมทั้งระบุเหตุผลผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร กรณีที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้ขอรับการคัดเลือกมีคุณลักษณะอื่นที่โดดเด่น ซึ่งส่งผลให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถกำหนดคุณลักษณะนั้น ๆ เพิ่มเติมหรือทดแทนเพื่อใช้ในการประเมินได้ โดยต้องกำหนดคะแนนเต็มในแต่ละคุณลักษณะไว้ให้ครบถ้วนและคะแนนรวมทั้งหมดต้องไม่เกิน ๑๐๐ คะแนน

**ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นในการประเมิน**

**ความเห็นของผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)**

- ( ) ผ่านการประเมิน
- ( ) ไม่ผ่านการประเมิน

(ระบุเหตุผล) .....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

**ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ**

- ( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น
- ( ) มีความแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ในแต่ละรายการ ดังนี้

(ระบุเหตุผล) .....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

**ตอนที่ ๒** สรุปความเห็นในการประเมิน (ต่อ)

**ความเห็นของผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๗** (กรณีที่ความเห็นของผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ แตกต่างกัน)

( ) ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล) .....

.....

.....

.....

.....

.....

( ) ไม่ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล).....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

**หมายเหตุ** (๑) กรณีที่ผ่านการประเมิน คือ ผู้จะเข้ารับการคัดเลือกต้องได้รับคะแนนมากกว่า ๗๐ คะแนน สำหรับการคัดเลือกเพื่อประเมินในระดับชำนาญการ และได้รับคะแนนมากกว่า ๘๐ คะแนน สำหรับการคัดเลือกเพื่อประเมินในระดับชำนาญการพิเศษ (รายละเอียดตามเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรม กำหนด โดยผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ ต้องมีความเห็นสอดคล้องกันว่า “ผ่าน” ทั้งนี้ กรณีที่ความเห็นของผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ แตกต่างกัน ให้อธิบดี (ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗) เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

(๒) กรณีผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกได้รับคะแนนไม่ถึงตามเกณฑ์ที่กำหนด ถือว่า “ไม่ผ่าน” และไม่สามารถเข้ารับการคัดเลือกเพื่อประเมินบุคคลได้ ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินต้องชี้แจงผลการพิจารณาให้ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกทราบ และติดตามดูแลให้ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกปรับปรุงพัฒนาตนเองต่อไป

## แบบแสดงรายละเอียดข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ของ.....(คำนำหน้าตามด้วยชื่อ - สกุล ของผู้ขอรับการประเมิน).....  
เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... ระดับ..... ตำแหน่งเลขที่.....  
.....(ชื่อส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน)..... (ชื่อหน่วยงาน).....  
เรื่อง .....

### หลักการและเหตุผล

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

### บทวิเคราะห์/แนวความคิด

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

### ข้อเสนอในการพัฒนา/ปรับปรุงงาน

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

### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

### ตัวชี้วัดความสำเร็จ

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

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เสนอแนวคิด

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



## เอกสารประกอบการประเมินผลงาน

การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ

(กรณีเลื่อน และกรณีย้ายต่างกลุ่มตำแหน่ง โอน หรือบรรจุกลับที่ต้องประเมินผลงาน)

(๑) เล่มแบบแสดงรายละเอียดบุคคลและผลงาน

(๑.๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคล

(ชุดเดียวกันกับที่เสนออธิบดีเห็นชอบแล้ว)

(๑.๒) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

(ชุดเดียวกันกับที่เสนออธิบดีเห็นชอบแล้ว)

(๑.๓) แบบแสดงรายละเอียดผลงาน

(๑.๔) แบบข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือ

ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๒) เล่มเอกสารประกอบผลงาน



## แบบแสดงรายละเอียดบุคคลและผลงาน

ของ

.....(ระบุคำนำหน้าตามด้วย ชื่อ - สกุล).....

ตำแหน่ง..... ระดับ.....

ตำแหน่งเลขที่..... ส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน.....(ระบุชื่อตามกฎหมาย).....

.....(ระบุชื่อหน่วยงานตามกฎหมาย)..... กรมทางหลวง

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... ระดับ.....

ตำแหน่งเลขที่..... ส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน.....(ระบุชื่อตามกฎหมาย).....

.....(ระบุชื่อหน่วยงานตามกฎหมาย).....

กรมทางหลวง

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
แบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคล	.....
แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล	.....
แบบแสดงรายละเอียดผลงาน	.....
ผลงานลำดับที่ ๑ เรื่อง .....	.....
ผลงานลำดับที่ ๒ เรื่อง .....	.....
ผลงานลำดับที่ ๓ เรื่อง .....	.....
<i>(ผลงานลำดับที่ ๓ เฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ)</i>	
แบบข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	.....
เรื่อง .....	

## แบบพิจารณาคูณสมบัติของบุคคล

## ๑. คุณสมบัติบุคคล

๑) ชื่อ (ผู้ขอรับการประเมิน).....

๒) ตำแหน่ง (ปัจจุบัน).....ตำแหน่งเลขที่.....

สังกัด (ระบุชื่อส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน และชื่อหน่วยงาน) .....

.....

ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อ .....

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท อัตราเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้ว.....บาท

๓) ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

ตำแหน่งเลขที่..... สังกัด (ระบุชื่อส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน และชื่อหน่วยงาน) .....

.....

๔) ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.๗)

เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

อายุราชการ.....ปี.....เดือน (นับถึงวันที่ .....) )

๕) ประวัติการศึกษา

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

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

วันออกใบอนุญาต.....วันหมดอายุ.....

(กรณีที่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ให้แนบสำเนาเอกสารพร้อมลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้องด้วย)



## ๑. คุณสมบัติบุคคล (ต่อ)

## ๘) การตรวจสอบคุณสมบัติบุคคล (สำหรับกองการเจ้าหน้าที่เท่านั้น)

## ๘.๑ คุณวุฒิการศึกษา

- ( ) ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง  
 ( ) ไม่ตรง แต่ ก.พ. ยกเว้นตามมาตรา ๖๒

## ๘.๒ ใบอนุญาตประกอบอาชีพ (ถ้ากำหนดไว้)

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

## ๘.๓ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

- ( ) ครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง  
 ( ) ไม่ครบ แต่จะครบกำหนดในวันที่

.....

## ๘.๔ ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง (ให้รวมถึงการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ เคยปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องด้วย)

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

**สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล**

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

ลงชื่อ.....(ผู้ตรวจสอบ)

(.....)

(ตำแหน่ง) .....

(วันที่)...../...../.....

**หมายเหตุ** - เจ้าหน้าที่กองการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบข้อมูลคุณสมบัติบุคคลในข้อ ๘) และเสนอให้ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจพิจารณาและลงลายมือชื่อเป็นผู้ตรวจสอบ

## ๒. ผลงานที่จะส่งประเมิน

### ๑) ชื่อผลงาน

๑.๑) ผลงานลำดับที่ ๑ : .....

๑.๒) ผลงานลำดับที่ ๒ : .....

๑.๓) ผลงานลำดับที่ ๓ (เฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ) : .....

### ๒) ระยะเวลาที่ดำเนินการ

๒.๑) ผลงานลำดับที่ ๑ : .....

๒.๒) ผลงานลำดับที่ ๒ : .....

๒.๓) ผลงานลำดับที่ ๓ (เฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ) : .....

### ๓) สัตส่วนในการดำเนินการเกี่ยวกับผลงาน

#### ๓.๑) ตนเองปฏิบัติ

- ผลงานลำดับที่ ๑ : .....

- ผลงานลำดับที่ ๒ : .....

- ผลงานลำดับที่ ๓ (เฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ) : .....

#### ๓.๒) ผู้ร่วมจัดทำผลงานปฏิบัติ

- ผลงานลำดับที่ ๑ (๑) .....

(๒) .....

- ผลงานลำดับที่ ๒ (๑) .....

(๒) .....

- ผลงานลำดับที่ ๓ (เฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ)

(๑) .....

(๒) .....

### ๔) ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (จำนวน ๑ เรื่อง)

เรื่อง .....

.....





ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
<p><b>๕. ความสามารถในการสื่อความหมาย</b> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน</li> <li>- ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม</li> </ul> <p><b>๖. การพัฒนาตนเอง</b> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ</li> <li>- สนใจและปรับตนเองให้ก้าวทันวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา</li> <li>- นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul> <p><b>๗. คุณลักษณะอื่น ๆ</b></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<b>รวม</b>	<b>๑๐๐</b>	

**หมายเหตุ** - ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการคัดเลือกเป็นผู้ประเมินพร้อมทั้งระบุเหตุผลผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร โดยกำหนดคะแนนเต็มในแต่ละองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด ดังนี้

ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ
<ul style="list-style-type: none"> <li>● ความรับผิดชอบ (๒๐ คะแนน)</li> <li>● ความคิดริเริ่ม (๑๕ คะแนน)</li> <li>● การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (๑๕ คะแนน)</li> <li>● ความประพฤติ (๑๕ คะแนน)</li> <li>● ความสามารถในการสื่อความหมาย (๑๕ คะแนน)</li> <li>● การพัฒนาตนเอง (๒๐ คะแนน)</li> <li>● คุณลักษณะอื่น ๆ (กรณี que เห็นควรกำหนดแทนคุณลักษณะข้างต้น)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ความรับผิดชอบ (๒๐ คะแนน)</li> <li>● ความคิดริเริ่ม (๑๕ คะแนน)</li> <li>● การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (๒๐ คะแนน)</li> <li>● ความประพฤติ (๑๐ คะแนน)</li> <li>● ความสามารถในการสื่อความหมาย (๑๕ คะแนน)</li> <li>● การพัฒนาตนเอง (๒๐ คะแนน)</li> <li>● คุณลักษณะอื่น ๆ (กรณี que เห็นควรกำหนดแทนคุณลักษณะข้างต้น)</li> </ul>

ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้ประเมิน พร้อมทั้งระบุเหตุผลผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร กรณีที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้ขอรับการคัดเลือกมีคุณลักษณะอื่นที่โดดเด่น ซึ่งส่งผลให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถกำหนดคุณลักษณะนั้น ๆ เพิ่มเติมหรือทดแทนเพื่อใช้ในการประเมินได้ โดยต้องกำหนดคะแนนเต็มในแต่ละคุณลักษณะไว้ให้ครบถ้วนและคะแนนรวมทั้งหมดต้องไม่เกิน ๑๐๐ คะแนน

**ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นในการประเมิน**

**ความเห็นของผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)**

- ( ) ผ่านการประเมิน
- ( ) ไม่ผ่านการประเมิน

(ระบุเหตุผล) .....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

**ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ**

- ( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น
- ( ) มีความแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ในแต่ละรายการ ดังนี้

(ระบุเหตุผล) .....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

**ตอนที่ ๒** สรุปความเห็นในการประเมิน (ต่อ)

**ความเห็นของผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๗** (กรณีที่ความเห็นของผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ แตกต่างกัน)

( ) ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล) .....

.....

.....

.....

.....

.....

( ) ไม่ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล).....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

**หมายเหตุ** (๑) กรณีที่ผ่านการประเมิน คือ ผู้จะเข้ารับการคัดเลือกต้องได้รับคะแนนมากกว่า ๗๐ คะแนน สำหรับการคัดเลือกเพื่อประเมินในระดับชำนาญการ และได้รับคะแนนมากกว่า ๘๐ คะแนน สำหรับการคัดเลือกเพื่อประเมินในระดับชำนาญการพิเศษ (รายละเอียดตามเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรม กำหนด โดยผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ ต้องมีความเห็นสอดคล้องกันว่า “ผ่าน” ทั้งนี้ กรณีที่ความเห็นของผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ แตกต่างกัน ให้อธิบดี (ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗) เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

(๒) กรณีผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกได้รับคะแนนไม่ถึงตามเกณฑ์ที่กำหนด ถือว่า “ไม่ผ่าน” และไม่สามารถเข้ารับการคัดเลือกเพื่อประเมินบุคคลได้ ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินต้องชี้แจงผลการพิจารณาให้ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกทราบ และติดตามดูแลให้ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกปรับปรุงพัฒนาตนเองต่อไป

## ผลงานลำดับที่ ๑

เรื่อง .....

## ผลงานลำดับที่ ๒

เรื่อง .....

ผลงานลำดับที่ ๓

(เฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ)

เรื่อง .....

## แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน

### ลำดับที่ ๑

๑. ชื่อผลงาน.....
๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ.....
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ  
๓.๑.....  
๓.๒.....
๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ  
๔.๑ สรุปสาระสำคัญ  
.....  
๔.๒ สรุปขั้นตอนการดำเนินการ  
.....
๕. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)  
๕.๑ ..... สักส่วนของผลงาน.....  
๕.๒ ..... สักส่วนของผลงาน.....
๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสักส่วนของผลงาน)  
๖.๑.....  
๖.๒....
๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)  
๗.๑ เชิงปริมาณ  
.....  
๗.๒ เชิงคุณภาพ  
.....
๘. การนำไปใช้ประโยชน์  
๘.๑.....  
๘.๒.....
๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค  
๙.๑.....  
๙.๒.....
๑๐. ข้อเสนอแนะ  
๑๐.๑.....  
๑๐.๒.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....  
(.....)

ผู้เสนอผลงาน  
(วันที่)...../...../.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับ  
ความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้ร่วมดำเนินการ

(วันที่) ...../...../.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้ร่วมดำเนินการ

(วันที่) ...../...../.....

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

(วันที่) ...../...../.....

(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ)

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

(วันที่) ...../...../.....

(ผู้อำนวยการระดับหน่วยงาน)

**หมายเหตุ** - หากผลงานมีลักษณะเฉพาะ เช่น แผ่นพับ หนังสือ แอปพลิเคชันเสียง ฯลฯ  
ผู้เสนอผลงานอาจส่งผลงานจริงประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการได้



**แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน**  
**ลำดับที่ ๒**

๑. ชื่อผลงาน.....
๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ.....
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ  
๓.๑.....  
๓.๒.....
๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ  
๔.๑ สรุปสาระสำคัญ  
.....  
๔.๒ สรุปขั้นตอนการดำเนินการ  
.....
๕. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)  
๕.๑ ..... สักส่วนของผลงาน.....  
๕.๒ ..... สักส่วนของผลงาน.....
๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสักส่วนของผลงาน)  
๖.๑.....  
๖.๒....
๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)  
๗.๑ เชิงปริมาณ  
.....  
๗.๒ เชิงคุณภาพ  
.....
๘. การนำไปใช้ประโยชน์  
๘.๑.....  
๘.๒.....
๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค  
๙.๑.....  
๙.๒.....
๑๐. ข้อเสนอแนะ  
๑๐.๑.....  
๑๐.๒.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....  
(.....)  
ผู้เสนอผลงาน  
(วันที่)...../...../.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับ  
ความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้ร่วมดำเนินการ

(วันที่) ...../...../.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้ร่วมดำเนินการ

(วันที่) ...../...../.....

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

(วันที่) ...../...../.....

(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ)

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

(วันที่) ...../...../.....

(ผู้อำนวยการระดับหน่วยงาน)

**หมายเหตุ** - หากผลงานมีลักษณะเฉพาะ เช่น แผ่นพับ หนังสือ แอปพลิเคชันเสียง ฯลฯ  
ผู้เสนอผลงานอาจส่งผลงานจริงประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการได้

## แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน

### ลำดับที่ ๓

(เฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ)

๑. ชื่อผลงาน.....
๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ.....
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ  
๓.๑.....  
๓.๒.....
๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ  
๔.๑ สรุปสาระสำคัญ  
.....  
๔.๒ สรุปขั้นตอนการดำเนินการ  
.....
๕. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)  
๕.๑ ..... สักส่วนของผลงาน.....  
๕.๒ ..... สักส่วนของผลงาน.....
๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสักส่วนของผลงาน)  
๖.๑.....  
๖.๒....
๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)  
๗.๑ เชิงปริมาณ  
.....  
๗.๒ เชิงคุณภาพ  
.....
๘. การนำไปใช้ประโยชน์  
๘.๑.....  
๘.๒.....
๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค  
๙.๑.....  
๙.๒.....
๑๐. ข้อเสนอแนะ  
๑๐.๑.....  
๑๐.๒.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....  
(.....)

ผู้เสนอผลงาน  
(วันที่)...../...../.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับ  
ความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้ร่วมดำเนินการ

(วันที่) ...../...../.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้ร่วมดำเนินการ

(วันที่) ...../...../.....

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

(วันที่) ...../...../.....

(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ)

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

(วันที่) ...../...../.....

(ผู้อำนวยการระดับหน่วยงาน)

**หมายเหตุ** - หากผลงานมีลักษณะเฉพาะ เช่น แผ่นพับ หนังสือ แอ็บบันทึกเสียง ฯลฯ  
ผู้เสนอผลงานอาจส่งผลงานจริงประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการได้

แบบข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือ  
ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เรื่อง .....

แบบข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน  
ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ของ.....(คำนำหน้าตามด้วยชื่อ - สกุล ของผู้ขอรับการประเมิน).....  
เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... ระดับ..... ตำแหน่งเลขที่.....  
.....(ชื่อส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน)..... (ชื่อหน่วยงาน).....  
เรื่อง .....

**หลักการและเหตุผล**

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

**บทวิเคราะห์/แนวความคิด**

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

**ข้อเสนอในการพัฒนา/ปรับปรุงงาน**

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

**ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

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

**ตัวชี้วัดความสำเร็จ**

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

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เสนอแนวคิด

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



## เอกสารประกอบผลงาน

- ลำดับที่ ๑ เรื่อง .....
- ลำดับที่ ๒ เรื่อง .....
- ลำดับที่ ๓ เรื่อง .....(เฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ).....

ของ

.....(ระบุคำนำหน้าและตามด้วย ชื่อ - สกุล).....

ตำแหน่ง..... ระดับ.....

ตำแหน่งเลขที่..... ส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน.....(ระบุชื่อตามกฎหมาย).....

.....(ระบุชื่อหน่วยงานตามกฎหมาย)..... กรมทางหลวง

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... ระดับ.....

ตำแหน่งเลขที่..... ส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน.....(ระบุชื่อตามกฎหมาย).....

.....(ระบุชื่อหน่วยงานตามกฎหมาย)..... กรมทางหลวง

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
เอกสารประกอบผลงานลำดับที่ ๑	.....
เรื่อง .....	
เอกสารประกอบผลงานลำดับที่ ๒	.....
เรื่อง .....	
เอกสารประกอบผลงานลำดับที่ ๓ (เฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ)	.....
เรื่อง .....	