

ที่ กจ.๕/๑๐๕๑๓ **๑๕ พ.ย. ๒๕๖๔**

เรียน อธิบดี รองอธิบดี วิศวกรใหญ่ ผู้อำนวยการสำนัก
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ เลขานุการกรม
ผู้อำนวยการกอง สำนักงาน สำนักงานทางหลวง
ศูนย์สร้างทาง ศูนย์สร้างและบูรณะสะพาน
แขวงทางหลวง และแขวงทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง

เพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ



(นางสาวชนานันท์ จุลจาริตต์)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

หมายเหตุ: เอกสารฉบับนี้ส่งทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์เท่านั้น



ประกาศ อ.ก.พ. กรมทางหลวง

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ตั้งแต่ระดับเชี่ยวชาญลงมา

ด้วย กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ ประกอบกับ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป นั้น

เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นไปตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ประกอบมติ อ.ก.พ. กรมทางหลวง ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตั้งแต่ระดับเชี่ยวชาญลงมา ตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศใดที่ขัดหรือแย้ง หรือมีข้อความตรงกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

อนึ่ง การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการและได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์หรือวิธีการเดิมแล้ว ก่อนวันที่ประกาศฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมต่อไปจนแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔


(นายสรารัฐ ทรงศิริโล)

อธิบดีกรมทางหลวง

ประธาน อ.ก.พ. กรมทางหลวง

**หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ตั้งแต่ระดับเชี่ยวชาญลงมา**

**ส่วนที่ ๑
การเลื่อนข้าราชการ**

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑.๑ การประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

ในการพิจารณาประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้พิจารณาประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับเดิมได้ไม่เกิน ๑ ระดับ โดยคำนึงถึงระบบคุณธรรม ลักษณะงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ตลอดจนจรรยาบรรณ ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้ที่จะแต่งตั้ง โดยแบ่งออกเป็น ๓ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว เช่น ตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ (ปก/ชก) ตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ (ปก/ชก/ชพ) เป็นต้น ให้อธิบดีพิจารณาประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง กำหนด พร้อมทั้งระบุเหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้ ในการพิจารณาประเมินบุคคลต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และประโยชน์ที่ทางราชการและหน่วยงานจะได้รับ

ขั้นตอนการดำเนินการ

(๑) กองการเจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง กำหนดในช่วงเดือนเมษายนและเดือนตุลาคมของทุกปี เพื่อวางแผนการดำเนินการประเมินบุคคลประจำปี และเพื่อนำเสนอเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาประเมินบุคคล

(๒) กองการเจ้าหน้าที่ส่งข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการและเอกสารประกอบการประเมินให้หน่วยงานต้นสังกัดของผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เพื่อรับทราบ และแจ้งให้ผู้มีคุณสมบัติดังกล่าวจัดทำเอกสารประกอบการประเมินบุคคล (แบบที่ ๑) ตามที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง กำหนด เสนอผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการ พร้อมทั้งระบุเหตุผลในการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร ส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลาที่กำหนด

(๓) กองการเจ้าหน้าที่รวบรวมข้อมูลของผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ตรวจสอบเอกสาร และตรวจสอบคุณสมบัติบุคคลและผลงานในเบื้องต้น ก่อนนำเสนออธิบดีพิจารณาบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง กำหนด

สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเข้ารับการประเมินไม่ครบตามเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดไว้ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง แต่งตั้ง พิจารณานับระยะเวลาในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับสายงานที่จะเข้ารับการประเมิน มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งให้ครบตามเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดไว้ ก่อนนำเสนออธิบดีพิจารณาต่อไป

(๔) กองการเจ้าหน้าที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของงานที่ตนปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) อย่างเปิดเผย โดยกำหนดให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศ

(๕) กองการเจ้าหน้าที่แจ้งให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคลจัดส่งผลงานตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ. อ.ก.พ. กรมทางหลวง และคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง แต่งตั้งกำหนดไว้

กรณีที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณี ๑ และตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง กำหนดพร้อมทั้งระบุเหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้ ในการพิจารณาต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ความเป็นธรรมและประโยชน์ที่ทางราชการและหน่วยงานจะได้รับ

ขั้นตอนการดำเนินการ

(๑) กองการเจ้าหน้าที่สำรวจตำแหน่งที่จะต้องดำเนินการและสำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง กำหนดในช่วงเดือนเมษายนและเดือนตุลาคมของทุกปี หรือตามความเหมาะสมเพื่อวางแผนการดำเนินการประจำปีและเพื่อนำเสนอเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา

(๒) กองการเจ้าหน้าที่เผยแพร่ข้อมูลตำแหน่งที่จะต้องดำเนินการแต่งตั้ง พร้อมทั้งเอกสารประกอบในการเข้ารับการประเมินบุคคลในตำแหน่งดังกล่าวให้หน่วยงานในสังกัดกรมทางหลวงรับทราบโดยทั่วกัน และให้หน่วยงานแจ้งผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่ประสงค์จะเข้ารับการประเมินจัดทำเอกสารประกอบการประเมินบุคคล (แบบที่ ๑) ตามที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง กำหนด เสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการพร้อมทั้งระบุเหตุผลในการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษรส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ หากผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนไม่ส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคลภายในกำหนดเวลาที่กองการเจ้าหน้าที่ได้แจ้งไว้ จะถือว่าผู้นั้นไม่ประสงค์เข้ารับการประเมินบุคคลในคราวนั้น ๆ

(๓) กองการเจ้าหน้าที่รวบรวมและสรุปข้อมูลของผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน พร้อมทั้งตรวจสอบเอกสาร และตรวจสอบคุณสมบัติบุคคลและผลงานในเบื้องต้น ก่อนเสนอคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง แต่งตั้ง เพื่อพิจารณาประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง กำหนดและพิจารณาคุณสมบัติในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเข้ารับการประเมินสำหรับกรณีที่มีระยะเวลาไม่ครบตามเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดไว้ โดยคณะกรรมการฯ ต้องพิจารณาประเมินให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสมอย่างเป็นระบบ โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ตำแหน่งละ ๑ คน และรายงานผลการพิจารณาพร้อมเหตุผลการพิจารณาเสนออธิบดีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ทั้งนี้ สำหรับการประเมินบุคคลในตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ กองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง ต้องรายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลตำแหน่งละ ๑ คน พร้อมทั้งเหตุผล เสนออธิบดีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนส่งรายงานผลการพิจารณาให้กระทรวงคมนาคมเพื่อดำเนินการต่อไป

(๔) ในการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานในระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญการพิเศษ กองการเจ้าหน้าที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของงานที่ตนปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) อย่างเปิดเผย โดยกำหนดให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศ

สำหรับการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานในระดับเชี่ยวชาญ ให้เป็นไปตามแนวทางที่ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม กำหนด ซึ่งเมื่อมีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว กองการเจ้าหน้าที่จะแจ้งให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคลทราบต่อไป

(๕) ในการจัดส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินในตำแหน่งระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญการพิเศษ กองการเจ้าหน้าที่จะแจ้งให้ผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ. อ.ก.พ. กรมทางหลวง และคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง แต่งตั้งกำหนดไว้ สำหรับการส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินในตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคมแต่งตั้งได้กำหนดไว้ โดยจัดส่งผลงานให้กองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง เพื่อเสนอให้กระทรวงคมนาคมดำเนินการประเมินผลงานต่อไป

กรณีที่ ๓ กรณีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิม จะต้องพ้นจากราชการไป ให้ดำเนินการได้ดังนี้

(๑) กรณีผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมเกษียณอายุราชการ ให้ดำเนินการลวงหน้าได้ไม่เกินหกเดือนก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

(๒) กรณีผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมลาออกจากราชการ ให้ดำเนินการลวงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจได้อนุญาตให้ผู้ครองตำแหน่งนั้นออกจากราชการ

๑.๒ การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หากได้ตรวจสอบหรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้ว พบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้ว พบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่ออธิบดี เพื่อพิจารณาดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

๑.๓ กรณีผู้ผ่านการประเมินบุคคลไม่จัดส่งผลงานภายในเวลา ๙๐ วัน

กรณีที่ผู้ผ่านการประเมินบุคคลไม่จัดส่งผลงานภายในเวลา ๙๐ วัน นับแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลให้เข้ารับการประเมินผลงาน ถือว่าผู้นั้นสละสิทธิ์ที่จะส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินผลงาน และให้ดำเนินการในกระบวนการประเมินบุคคลใหม่ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง กำหนด หากแต่มีเหตุสุดวิสัยทำให้ไม่สามารถส่งผลงานภายในกำหนดเวลาได้ ให้ผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลชี้แจงเหตุผลความจำเป็นเป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมเอกสารหลักฐานประกอบ เสนอให้ อ.ก.พ. กรมทางหลวง พิจารณาวินิจฉัย และรายงานต่ออธิบดีพิจารณาต่อไป สำหรับการประเมินบุคคลในระดับเชี่ยวชาญ หาก ก.พ. หรือ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม กำหนดเกี่ยวกับแนวทางการจัดส่งผลงานในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานไว้อย่างไร ให้ถือปฏิบัติต่อไป

๑.๔ กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงภายหลังจากกระบวนการประเมินแล้ว

๑) หากบุคคลที่ได้รับการพิจารณาแล้ว ย้ายสังกัดหน่วยงาน ต้องเข้าสู่กระบวนการประเมินบุคคลใหม่ เนื่องจากการพิจารณาครั้งแรกเป็นการพิจารณาในตำแหน่งเลขที่และสังกัดหน่วยงานเดิม ผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานเรื่องเดิมที่ได้เสนอไว้ในครั้งแรก อาจไม่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับตำแหน่งและสังกัดใหม่

๒) หากกระบวนการพิจารณาแล้วเสร็จ และมีการเปลี่ยนชื่อหน่วยงาน ให้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปได้ โดยไม่ต้องดำเนินการพิจารณาใหม่

๑.๕ กรณีมีข้อสงสัยหรือข้อขัดแย้งในการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ หากมีข้อสงสัยหรือข้อขัดแย้ง ซึ่ง ก.พ. และ อ.ก.พ. กรมทางหลวง อาจไม่ได้ กำหนดไว้อย่างชัดเจน ให้เสนอ อ.ก.พ. กรมทางหลวง พิจารณาวินิจฉัย และรายงานต่ออธิบดีเพื่อพิจารณาต่อไป สำหรับการประเมินบุคคลในระดับเชี่ยวชาญให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม กำหนดไว้

๑.๖ คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

๑.๖.๑ มีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้

องค์ประกอบ	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับเชี่ยวชาญ														
คุณสมบัติ	<ul style="list-style-type: none"> มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด 																
ใบประกอบวิชาชีพหรือคุณวุฒิเพิ่มเติม	<ul style="list-style-type: none"> มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานหรือคุณวุฒิเพิ่มเติมตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือ ได้รับยกเว้นจาก ก.พ. 																
ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ.)	<ul style="list-style-type: none"> ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ดังนี้ <table border="1"> <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> กรณีที่เคยดำรงตำแหน่งระดับ ๔ และระดับ ๕ (เฉพาะตำแหน่งที่เริ่มต้นสายงานจากระดับ ๑ และระดับ ๒ เท่านั้น) ก่อนวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๗) <table border="1"> <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"> ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการไม่น้อยกว่า ๔ ปี 	<ul style="list-style-type: none"> ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้วดังต่อไปนี้ <ol style="list-style-type: none"> ประเภทอำนวยการระดับต้น ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ๑. หรือ ๒. แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด
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																

ทั้งนี้ ผู้ที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลยังต้องมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล สำหรับการเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณวุฒิ	ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ในสายงานที่จะแต่งตั้ง		
	ประเมิน ระดับชำนาญการ	ประเมิน ระดับชำนาญการพิเศษ	ประเมิน ระดับเชี่ยวชาญ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๖ ปี	๑๐ ปี	๑๓ ปี
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี) *	๕ ปี	๙ ปี	๑๒ ปี
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี) *	๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิบัตร หรือหนังสืออนุมัติบัตร	๒ ปี	๖ ปี	๙ ปี

* หมายถึง คุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

การนับระยะเวลาเกื้อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ ดังนี้

(๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและค่านึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

(๑.๑) ในกรณีที่เป็นกรณีนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

(๑.๒) ในกรณีที่เป็นกรณีนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงโดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมหลวงแต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา

๑.๖.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการโดยผู้บังคับบัญชาตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ดังนี้

องค์ประกอบ	การประเมินการปฏิบัติราชการ	
	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ
คุณลักษณะบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> • ความรับผิดชอบ (๒๐ คะแนน) • ความคิดริเริ่ม (๑๕ คะแนน) • การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (๑๕ คะแนน) • ความประพฤติ (๑๕ คะแนน) • ความสามารถในการสื่อความหมาย (๑๕ คะแนน) • การพัฒนาตนเอง (๒๐ คะแนน) • คุณลักษณะอื่น ๆ (กรณี queen เห็นควรกำหนดแทนคุณลักษณะข้างต้น) 	<ul style="list-style-type: none"> • ความรับผิดชอบ (๒๐ คะแนน) • ความคิดริเริ่ม (๑๕ คะแนน) • การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (๒๐ คะแนน) • ความประพฤติ (๑๐ คะแนน) • ความสามารถในการสื่อความหมาย (๑๕ คะแนน) • การพัฒนาตนเอง (๒๐ คะแนน) • คุณลักษณะอื่น ๆ (กรณี queen เห็นควรกำหนดแทนคุณลักษณะข้างต้น)
คะแนนที่อยู่ในระดับ “ผ่าน”	<ul style="list-style-type: none"> • มากกว่า ๗๐ คะแนน (ระดับ “ดี”) โดยที่ความเห็นของผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลและผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไปต้องสอดคล้องกันว่า “ผ่าน”	<ul style="list-style-type: none"> • มากกว่า ๘๐ คะแนน (ระดับ “ดีมาก”) โดยที่ความเห็นของผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลและผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไปต้องสอดคล้องกันว่า “ผ่าน”

สำหรับการประเมินการปฏิบัติราชการของผู้ที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล ให้ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลผู้ที่จะเข้ารับการประเมินเป็นผู้ประเมิน พร้อมทั้งระบุเหตุผลผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร กรณีที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้ขอรับการประเมินมีคุณลักษณะอื่นที่โดดเด่น ซึ่งส่งผลให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถกำหนดคุณลักษณะนั้น ๆ เพิ่มเติมหรือทดแทนเพื่อใช้ในการประเมินได้ แต่ต้องกำหนดคะแนนเต็มในแต่ละคุณลักษณะไว้ให้ครบถ้วนและคะแนนรวมทั้งหมดต้องไม่เกิน ๑๐๐ คะแนน โดยมีแนวทางในการพิจารณาดังนี้

ระดับ/คะแนน	คำอธิบาย
ดีมาก (มากกว่า ๘๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> • มีคุณลักษณะบุคคลอยู่ในระดับ “ดีมาก” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าบุคคลอื่นอย่างชัดเจน และเกิดผลสำเร็จของงานที่เป็นรูปธรรม
ดี (๗๑ - ๘๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> • มีคุณลักษณะบุคคลอยู่ในระดับ “ดี” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าบุคคลอื่นค่อนข้างชัดเจน และเกิดผลสำเร็จของงานที่เป็นรูปธรรม
พอใช้ (๖๑ - ๗๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> • มีคุณลักษณะบุคคลอยู่ในระดับ “พอใช้” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าบุคคลอื่นเล็กน้อย และเกิดผลสำเร็จ ของงานที่เป็นรูปธรรม
ควรปรับปรุง (ไม่เกิน ๖๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> • มีคุณลักษณะบุคคลอยู่ในระดับ “ควรปรับปรุง” ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

ทั้งนี้ กรณีที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ประเมินและผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไปมีความเห็นแตกต่างกันให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด และหากผู้ที่จะเข้ารับการประเมินได้รับคะแนนไม่ถึงตามเกณฑ์ที่กำหนด ให้ถือว่า “ไม่ผ่าน” และไม่สามารถเข้ารับการประเมินบุคคลได้

ซึ่งผู้บังคับบัญชาที่ประเมินต้องชี้แจงผลการพิจารณาให้ผู้ที่จะเข้ารับการประเมินทราบ พร้อมทั้งติดตามดูแลให้ผู้ที่จะเข้ารับการประเมินปรับปรุงพัฒนาตนเองต่อไป

อนึ่ง หาก ก.พ. มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือแนวทางในการประเมินการปฏิบัติราชการโดยผู้บังคับบัญชาไว้เป็นอย่างอื่น ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และแนวทางดังกล่าวได้ในทันทีที่มีการประกาศใช้

๑.๖.๓ มีผลงาน ข้อเสนอแนวคิด และผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (ประสบการณ์ในการทำงาน) ตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ดังนี้

(๑) องค์กรประกอบ

องค์กรประกอบ	ระดับตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก		
	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับเชี่ยวชาญ
ผลงาน	<ul style="list-style-type: none"> จำนวน ๒ เรื่อง เรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ โดยอย่างน้อย ๑ เรื่องต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง) สัดส่วนของผลงานที่ผู้เข้ารับการประเมินปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๗๐% 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวน ๓ เรื่อง (เรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ โดยอย่างน้อย ๑ เรื่องต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง) สัดส่วนของผลงานที่ผู้เข้ารับการประเมินปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๘๐% 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง หรือตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคมแต่งตั้ง กำหนด
ข้อเสนอแนวคิด	<ul style="list-style-type: none"> จำนวน ๑ เรื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวน ๑ เรื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวน ๑ เรื่อง
ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (ประสบการณ์ในการทำงาน)	<ul style="list-style-type: none"> มีลักษณะงานเชิงวิชาการที่สอดคล้องตามลักษณะงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะเข้ารับการประเมิน 	<ul style="list-style-type: none"> มีลักษณะงานเชิงวิชาการและเชิงบริหารจัดการที่สอดคล้องตามลักษณะงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะเข้ารับการประเมิน 	<ul style="list-style-type: none"> ตามที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคมแต่งตั้ง กำหนดไว้

(๒) ลักษณะของผลงานและข้อเสนอแนวคิด

- ผลงานและข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางานที่จะเสนอเข้ารับการประเมินบุคคลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานในข้อที่ ๒ และตามที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง และกระทรวง แต่งตั้ง กำหนดไว้ แล้วแต่กรณี

๑.๖.๔ ไม่อยู่ระหว่างที่ไม่อาจได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน เนื่องจากกรณีทางวินัย

๑.๖.๕ ไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อภายในประเทศหรือต่างประเทศ

๑.๖.๖ มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง และ ก.พ. กำหนด

๑.๗ องค์ประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานในระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ (เฉพาะการประเมินบุคคลในกรณีที่ ๒ และ ๓)

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	รายละเอียด
คุณสมบัติของบุคคล	๑๐	พิจารณาจาก <ul style="list-style-type: none"> - ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่ประเมินหรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง - ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน - ประวัติการศึกษา - ประวัติการรับราชการ - ประวัติการฝึกอบรมดูงาน - อัตราเงินเดือน - ความประพฤติและประวัติการดำเนินการทางวินัย
ผลการปฏิบัติราชการ (ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา)	๑๐	พิจารณาจากผลคะแนนที่ได้จากการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา
สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	๓๐	พิจารณาจากสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะและสมรรถนะที่กำหนดเพิ่มเติมของแต่ละตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ หรือ ระดับเชี่ยวชาญแล้วแต่กรณี
ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (ประสพการณ์ในการทำงาน)	๒๕	พิจารณาจาก <ul style="list-style-type: none"> - ประโยชน์ที่มีต่อตำแหน่งที่จะเข้ารับการประเมิน - แสดงถึงความรู้ ความชำนาญงาน หรือ ความเชี่ยวชาญ และประสพการณ์ในงาน
ผลงาน	๑๕	พิจารณาจาก <ul style="list-style-type: none"> - ชื่อเรื่อง ค่าโครงเรื่องและเนื้อหาที่สอดคล้องกับลักษณะงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการประเมิน - คุณภาพและความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน - ประโยชน์ของผลงาน - ผลงานแสดงถึงความรู้ ความชำนาญงาน หรือ ความเชี่ยวชาญ และประสพการณ์ในงาน
ข้อเสนอแนวคิด	๑๐	พิจารณาจาก <ul style="list-style-type: none"> - ชื่อข้อเสนอแนวคิดฯ และเนื้อหาที่สอดคล้องกับการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการประเมิน - ประโยชน์ของข้อเสนอแนวคิดฯ - ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง - ข้อเสนอแนวคิดฯ แสดงถึงความรู้ ความชำนาญงานหรือความเชี่ยวชาญและประสพการณ์ในงาน

ทั้งนี้ ผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานในระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ (เฉพาะการประเมินบุคคลในกรณีที่ ๒ และ ๓) คือ ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุด และต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของคะแนนเต็ม ในแต่ละองค์ประกอบ และต้องได้รับคะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของคะแนนเต็มทั้งหมด

๑.๘ เอกสารประกอบการประเมินบุคคล (กรณีเลื่อนข้าราชการ)

ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและประสงค์จะเข้ารับการประเมินต้องจัดทำเอกสารประกอบการประเมินบุคคล ประเภทวิชาการ แบบที่ ๑ (กรณีเลื่อนข้าราชการ) ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

- (๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคล
- (๒) แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- (๓) แบบแสดงรายละเอียดผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (ประสบการณ์ในการทำงาน)
- (๔) แบบเสนอเค้าโครงเรื่องโดยสรุปของผลงานและข้อเสนอแนวคิด
- (๕) แบบเอกสารประกอบการพิจารณานับระยะเวลาเกือบล (เฉพาะกรณีมีระยะเวลาขั้นต่ำการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนด)

ทั้งนี้ หาก ก.พ. มีการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนรูปแบบของเอกสารประกอบการประเมินบุคคล ให้ใช้เอกสารดังกล่าวตามที่ ก.พ. กำหนดได้ทันที

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานให้กระทำได้ ต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงานที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ก.พ. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานในแต่ละระดับไว้ ดังต่อไปนี้

๒.๑ การประเมินผลงาน

๒.๑.๑ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ

- ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงาน หรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอประเมินนั้น เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์ เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการ

๒.๑.๒ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

- ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงาน หรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้น เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูง เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

๒.๑.๓ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

- ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงาน หรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอประเมินนั้น เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมาก เหมาะสมกับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

ทั้งนี้ ในการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้คณะกรรมการประเมินผลงานที่มีองค์ประกอบตามที่ ก.พ. กำหนดและแต่งตั้ง โดย อ.ก.พ. กรมทางหลวง ทำหน้าที่พิจารณาผลงานและข้อเสนอแนวคิดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ) ที่ กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ว ๒๕/๒๕๖๔) ซึ่งคณะกรรมการประเมินผลงาน อาจกำหนดเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

อนึ่ง สำหรับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญต้อง ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับ เชี่ยวชาญ) ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ และตามที่ คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม แต่งตั้ง กำหนด

๒.๒ ผลงานที่จะนำมาประเมิน

๒.๒.๑ ผลงาน ควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจาก งานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง ซึ่ง ก.พ. ได้กำหนดลักษณะเฉพาะของผลงานที่ แตกต่างกันไปตามระดับตำแหน่งที่จะเข้ารับการประเมิน

๒.๒.๒ ข้อเสนอแนวคิดเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงาน เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ

๒.๒.๓ จำนวนผลงานและข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ให้เสนอผลงานตามจำนวน เรื่องที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งไม่เกินจำนวนที่ ก.พ. กำหนดไว้ โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ หากไม่สามารถกำหนดเป็น เรื่องได้ก็อาจกำหนดเป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่ง ในคราวเดียวกัน โดยอย่างน้อย ๑ เรื่องต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และอีก ๑ เรื่องเป็นข้อเสนอ แนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๒.๒.๔ เงื่อนไขของผลงาน

(๑) เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล
 (๒) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ หรือเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี หรือ เว้นแต่ ก.พ. หรือ คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง หรือ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม กำหนด แล้วแต่กรณี จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

(๓) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือ ประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษา หรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมว่าไม่เป็น ส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

(๔) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่าได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงาน และผู้บังคับบัญชาด้วย

(๕) ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับใด เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ เว้นแต่ คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง หรือ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม กำหนด แล้วแต่กรณี จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

(๖) ผลงานจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

(๗) เงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่ ก.พ. หรือ คณะกรรมการประเมินผลงานเห็นควรกำหนดเพิ่มเติม เพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน ซึ่งหากมีการกำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติมในการประเมินผลงานเพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ให้เสนอ อ.ก.พ. กรมทางหลวง พิจารณา กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลต่อไปด้วย

๒.๒.๕ คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง แต่งตั้ง อาจกำหนดแนวทางหรือวิธีการ พิจารณา เพิ่มเติมในแต่ละสายงานและแต่ละระดับได้ เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานของหน่วยงาน และเพื่อให้ ผลงานนั้น เกิดประโยชน์สูงสุดกับทางราชการ คุ่มค่า และสนับสนุนการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ การดำเนินการประเมินผลงาน

๒.๓.๑ การส่งคำขอประเมินผลงาน

(๑) การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับ ชำนาญการพิเศษ ผู้ขอประเมินต้องส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ให้กองการ- เจ้าหน้าที ภายในเวลา ๙๐ วัน นับแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลให้เข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อเสนอคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง แต่งตั้ง พิจารณาต่อไป

(๒) การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ผู้ขอประเมินต้อง ส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ให้กระทรวงคมนาคม ภายในเวลา ๙๐ วัน นับแต่ วันที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลให้เข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อเสนอคณะกรรมการประเมิน ผลงานที่ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคมแต่งตั้ง พิจารณาต่อไป โดยผู้ขอประเมินจะต้องส่งคำขอประเมินผลงาน ที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ให้กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนในเบื้องต้น เพื่อเสนออธิบดีพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนส่งให้กระทรวงคมนาคม

ทั้งนี้ กรณีที่ผู้ผ่านการประเมินบุคคลไม่จัดส่งผลงานภายในเวลา ๙๐ วัน นับแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลให้เข้ารับการประเมินผลงาน ถือว่าผู้นั้นสละสิทธิ์ที่จะส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินผลงาน และให้ดำเนินการในกระบวนการประเมินบุคคลใหม่ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง กำหนด หากแต่มีเหตุสุดวิสัยทำให้ไม่สามารถส่งผลงานภายในกำหนดเวลาได้ ให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคลชี้แจงเหตุผลความจำเป็นเป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมเอกสารหลักฐานประกอบ เสนอให้อ.ก.พ. กรมทางหลวง พิจารณาวินิจฉัย และรายงานต่ออธิบดีพิจารณาต่อไป สำหรับการประเมินบุคคลในระดับเชี่ยวชาญ หาก ก.พ. หรือ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม กำหนดเกี่ยวกับแนวทางการจัดส่งผลงานในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานไว้อย่างไร ให้ถือปฏิบัติต่อไป

๒.๓.๒ การตรวจสอบการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ โดยในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ผ่านการประเมินบุคคลผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานนี้เป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการดังนี้

(๑) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน

(๒) ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน

(๓) ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ผ่านการประเมินบุคคล และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคลเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปีนับตั้งแต่วันที่ถูกลงโทษตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี หากพบว่า ข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริงแล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

๒.๓.๓ ขั้นตอนการดำเนินการประเมินผลงาน

(๑) เมื่อมีการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง กำหนด และได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว ในกรณีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้กองการเจ้าหน้าที่เสนออธิบดีพิจารณาให้ความเห็นชอบการประเมินบุคคลนั้น ก่อนแจ้งผู้ผ่านการประเมินบุคคลจัดทำเอกสารคำขอประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. และคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง แต่งตั้ง กำหนด ส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในเวลา ๙๐ วัน นับแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล

ทั้งนี้ ผู้ผ่านการประเมินบุคคลต้องเสนอผลงานโดยสรุปสาระสำคัญของผลงาน ขั้นตอนที่ได้ปฏิบัติ ความรู้ความสามารถหรือแนวคิดทางวิชาการหรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น ระบุผลสำเร็จของงาน และประโยชน์ที่เกิดจากผลงานนั้น ๆ

(๒) กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของเอกสารคำขอประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. และคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง แต่งตั้ง กำหนด ก่อนลงรับเอกสารการประเมินผลงานนั้น ๆ

(๓) คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง แต่งตั้ง พิจารณาเอกสารการประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. และคณะกรรมการประเมินผลงานได้กำหนดไว้

(๔) เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง แต่งตั้ง มีมติให้ผู้ขอประเมินผ่านการประเมินผลงาน ให้กองการเจ้าหน้าที่เสนออธิบดีพิจารณาลงนามในคำสั่งแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินผลงาน ให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี โดยแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ ผู้ผ่านการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.พ. และ อ.ก.พ. กรมทางหลวง กำหนด และไม่ก่อนวันที่กองการเจ้าหน้าที่ได้รับเอกสารคำขอประเมินผลงานที่ครบถ้วนและสมบูรณ์ รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖ และที่ นร ๐๕๐๔/ว ๙ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๔๗ ด้วย ทั้งนี้ ในการแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษต้องได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงคมนาคมก่อนเสนออธิบดีแต่งตั้ง

อนึ่ง สำหรับกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานมีมติให้ผู้ขอประเมินไม่ผ่านการประเมินผลงาน ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กำหนด เพื่อประเมินบุคคลในตำแหน่งนั้น ๆ ใหม่ได้ทันที

๒.๓.๔ การจัดเก็บรักษาเอกสารในการประเมินผลงาน

- ให้ส่วนราชการจัดเก็บรักษาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นในการประเมิน โดยอาจจัดเก็บในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ หรือรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินการจาก ก.พ. รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการสืบค้น หรือใช้เป็นตัวอย่างในการจัดทำผลงานของผู้ที่จะเข้ารับการประเมินผลงานต่อไป

๒.๔ เอกสารประกอบการประเมินผลงาน (กรณีเลื่อนข้าราชการ)

ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. และ อ.ก.พ. กำหนด และประสงค์จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ให้จัดทำเอกสารคำขอประเมินผลงานในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

๒.๕ แนวทางการประเมินในระดับชำนาญการ (ตาม ว ๒๕/๒๕๖๔)

๒.๕.๑ การพิจารณาผลงาน

(๑) องค์ประกอบ ก.พ. ได้กำหนดไว้ดังนี้

(๑.๑) ประโยชน์ของผลงาน

- พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่างเป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

แนวทางการพิจารณา “เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่มงาน หรือระดับฝ่ายขึ้นไป”

(๑.๒) ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญ ที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงาน หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้างหรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรก หรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

แนวทางการพิจารณา “มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ และประสบการณ์ ที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้ เป็นที่ยอมรับในงานนั้น ๆ ระดับกลุ่มงานหรือฝ่ายขึ้นไป”

(๑.๓) คุณภาพของผลงาน พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้อง และเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงานและสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้

แนวทางการพิจารณา “มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้หรือดี”

(๑.๔) องค์ประกอบอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร ซึ่งคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง แต่งตั้ง อาจจะกำหนดไว้ในแนวทางการประเมินผลงานของแต่ละสายงานหรือแต่ละระดับ เพื่อประโยชน์ของทางราชการและการพัฒนาข้าราชการ ตลอดจนเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในบางสายงานหรือบางระดับ ก็อาจกำหนดองค์ประกอบอื่นในการพิจารณาผลงานร่วมด้วยก็ได้ เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ ผลงานการให้บริการหรือปฏิบัติการ เป็นต้น

ทั้งนี้ กรณีมีข้อสงสัยเกี่ยวข้องกับผลงานที่ส่งประเมิน อาจเชิญผู้ผ่านการประเมินบุคคล มาซักถามเพิ่มเติมหรือขอรายละเอียดของผลงานเพิ่มเติมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่างก็ได้

(๒) การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

- คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง แต่งตั้ง อาจจะกำหนดให้มีการเผยแพร่ผลงานด้วยก็ได้ เช่น เผยแพร่ในเว็บไซต์ของกรมทางหลวง เป็นต้น

(๓) รูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน

(๓.๑) รูปแบบผลงาน ให้จัดทำสรุปสาระสำคัญของงาน ขั้นตอนการปฏิบัติ ความรู้ ความสามารถ แนวคิดหรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ที่เกิดจากงานดังกล่าวการวิเคราะห์ความสำเร็จหรือปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน รวมถึงความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยให้มีหัวข้อการนำเสนอตามแบบการเสนอผลงาน (ระดับชำนาญการ) ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

(๓.๒) วิธีการเสนอผลงาน คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง แต่งตั้ง อาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสม ประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

(๔) เกณฑ์การตัดสินผลงาน

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
ประโยชน์ของผลงาน	๔๐
ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
คุณภาพของผลงาน	๓๐
อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นต้น	*
รวม	๑๐๐

* ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง แต่งตั้ง กำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานเพิ่มเติม อย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้น จะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงที่สุด และองค์ประกอบความรู้ฯ และคุณภาพของผลงาน มีคะแนนเท่ากัน

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

- ผู้ที่ผ่านการประเมินผลงานต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๒.๕.๒ การพิจารณาข้อเสนอแนวคิด(๑) องค์ประกอบ(๑.๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

- โดยพิจารณาว่า หากนำไปดำเนินการได้จริง จะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

(๑.๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ

- โดยพิจารณาว่า ข้อเสนอแนะนั้น เมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนออย่างไร

(๑.๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

- โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

(๒) รูปแบบและวิธีการเสนอข้อเสนอนวัตกรรม

- ให้จัดทำข้อเสนอนวัตกรรม วิธีการ หรือแผนงาน เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ โดยให้มีหัวข้อการนำเสนอตามแบบการเสนอข้อเสนอนวัตกรรมพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (ระดับชำนาญการ) ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

(๓) เกณฑ์การประเมินข้อเสนอนวัตกรรม

ระดับ	คำอธิบาย
ดีเด่น	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ดีมาก	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ยอมรับได้	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน
ปรับปรุง	ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็น “ปรับปรุง” คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง แต่งตั้ง สามารถให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงแก้ไขข้อเสนอนวัตกรรมนั้นได้

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

- ผู้ที่ผ่านการประเมินข้อเสนอนวัตกรรมต้องได้รับผลการพิจารณาอยู่ในระดับ “ยอมรับได้” หรือ “ดีมาก” หรือ “ดีเด่น” ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาอยู่ในระดับ “ปรับปรุง” ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอนวัตกรรมตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง แต่งตั้ง

๒.๖ แนวทางการประเมินในระดับชำนาญการพิเศษ (ตาม ว ๒๕/๒๕๖๔)

๒.๖.๑ การพิจารณาผลงาน

(๑) องค์ประกอบ ก.พ. ได้กำหนดไว้ดังนี้

(๑.๑) ประโยชน์ของผลงาน

- พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่างเป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

แนวทางการพิจารณา “เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่มงาน หรือระดับฝ่าย หรือระดับกองขึ้นไป”

(๑.๒) ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญ ที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงาน หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้างหรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรก หรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

แนวทางการพิจารณา “มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ และประสบการณ์ สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในส่วนราชการระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป”

(๑.๓) คุณภาพของผลงาน พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้อง และเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นมาวิเคราะห์หลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงานและสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้

แนวทางการพิจารณา “มีคุณภาพของผลงานดีมาก”

(๑.๔) องค์ประกอบอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร ซึ่งคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง แต่งตั้ง อาจจะกำหนดไว้ในแนวทางการประเมินผลงานของแต่ละสายงานหรือแต่ละระดับ เพื่อประโยชน์ของทางราชการและการพัฒนาข้าราชการ ตลอดจนเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในบางสายงาน หรือบางระดับ ก็อาจกำหนดองค์ประกอบอื่นในการพิจารณาผลงานร่วมด้วยก็ได้ เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ ผลงานการให้บริการหรือปฏิบัติการ เป็นต้น

ทั้งนี้ กรณีมีข้อสงสัยเกี่ยวข้องกับผลงานที่ส่งประเมิน อาจเชิญผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคล มาซักถามเพิ่มเติมหรือขอรายละเอียดของผลงานเพิ่มเติมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่างก็ได้

(๒) การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

- คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง แต่งตั้ง อาจจะกำหนดให้มีการเผยแพร่ผลงานด้วยก็ได้ เช่น เผยแพร่ในเว็บไซต์ของกรมทางหลวง เป็นต้น

(๓) รูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน

(๓.๑) รูปแบบผลงาน ให้จัดทำสรุปสาระสำคัญของงาน ขั้นตอนการปฏิบัติ ความรู้ ความสามารถ แนวคิดหรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ที่เกิดจากงานดังกล่าวการวิเคราะห์ความสำเร็จหรือปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน รวมถึงความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยให้มีหัวข้อการนำเสนอตามแบบการเสนอผลงาน (ระดับชำนาญการพิเศษ) ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

(๓.๒) วิธีการเสนอผลงาน คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง แต่งตั้ง อาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสม ประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

(๔) เกณฑ์การตัดสินผลงาน

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
ประโยชน์ของผลงาน	๔๐
ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
คุณภาพของผลงาน	๓๐
อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นต้น	*
รวม	๑๐๐

* ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง แต่งตั้ง กำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานเพิ่มเติม อย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้น จะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงสุด และองค์ประกอบความรู้ฯ และคุณภาพของผลงาน มีคะแนนเท่ากัน

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

- ผู้ที่ผ่านการประเมินผลงานต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๒.๖.๒ การพิจารณาข้อเสนอแนวคิด(๑) องค์ประกอบ(๑.๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

- โดยพิจารณาว่า หากนำไปดำเนินการได้จริง จะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

(๑.๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ

- โดยพิจารณาว่า ข้อเสนอแนะนั้น เมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนอมาอย่างไร

(๑.๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

- โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

(๒) รูปแบบและวิธีการเสนอข้อเสนอแนวคิด

- ให้จัดทำข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงาน เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ โดยให้มีหัวข้อการนำเสนอตามแบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (ระดับชำนาญการพิเศษ) ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

(๓) เกณฑ์การประเมินข้อเสนอแนวคิด

ระดับ	คำอธิบาย
ดีเด่น	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ดีมาก	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ยอมรับได้	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน
ปรับปรุง	ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็น “ปรับปรุง” คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง แต่งตั้ง สามารถให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงแก้ไขข้อเสนอแนวคิดนั้นได้

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

- ผู้ที่ผ่านการประเมินข้อเสนอแนวคิดต้องได้รับผลการพิจารณาอยู่ในระดับ “ยอมรับได้” หรือ “ดีมาก” หรือ “ดีเด่น” ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาอยู่ในระดับ “ปรับปรุง” ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง แต่งตั้ง

๒.๗ แนวทางการประเมินในระดับเชี่ยวชาญ (ตาม ว ๒๕/๒๕๖๔)

๒.๗.๑ การพิจารณาผลงาน

(๑) องค์ประกอบ ก.พ. ได้กำหนดไว้ดังนี้

(๑.๑) ประโยชน์ของผลงาน

- พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่างเป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

แนวทางการพิจารณา “เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องระดับกรมขึ้นไป”

(๑.๒) ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญ ที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงาน หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้างหรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรก หรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

แนวทางการพิจารณา “มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงเป็นที่ยอมรับในระดับกรม หรือระดับกระทรวง หรือวงวิชาการ/วิชาชีพนั้น ๆ”

(๑.๓) คุณภาพของผลงาน พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้อง และเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงานและสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้

แนวทางการพิจารณา “มีคุณภาพของผลงานดีเด่น”

(๑.๔) องค์ประกอบอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร ซึ่งคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม แต่งตั้ง อาจจะกำหนดไว้ในแนวทางการประเมินผลงานของแต่ละสายงานหรือแต่ละระดับ เพื่อประโยชน์ของทางราชการและการพัฒนาข้าราชการ ตลอดจนเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในบางสายงาน หรือบางระดับ ก็อาจกำหนดองค์ประกอบอื่นในการพิจารณาผลงานร่วมด้วยก็ได้

ทั้งนี้ กรณีมีข้อสงสัยเกี่ยวข้องกับผลงานที่ส่งประเมิน อาจเชิญผู้ผ่านการประเมินบุคคลมาซักถามเพิ่มเติมหรือขอรายละเอียดของผลงานเพิ่มเติมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่างก็ได้

(๒) การเผยแพร่ผลงาน

- ผลงานที่นำมาเสนอเพื่อเข้ารับการประเมิน อย่างน้อยต้องมีผลงานที่มีการนำไปเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นได้ทราบและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรืออ้างอิงต่อไปได้ มาแล้ว เช่น เผยแพร่ในหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ของส่วนราชการ หรือผ่านทางโซเชียลมีเดียต่าง ๆ เช่น YouTube หรือเสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการในประเทศหรือต่างประเทศ หรือการบรรยาย หรือตีพิมพ์ในรูปแบบต่าง ๆ

เช่น วารสาร รายงานประจำปี คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น ยกเว้นลักษณะงานของบางตำแหน่งที่คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม แต่งตั้ง อาจกำหนดให้ไม่ต้องเผยแพร่ก็ได้

(๓) รูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน

(๓.๑) รูปแบบผลงาน ให้จัดทำสรุปสาระสำคัญของงาน ขั้นตอนการปฏิบัติ ความรู้ ความสามารถ แนวคิดหรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ที่เกิดจากงานดังกล่าวการวิเคราะห์ความสำเร็จหรือปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน รวมถึงความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยให้มีหัวข้อการนำเสนอตามแบบการเสนอผลงาน (ระดับเชี่ยวชาญ) ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

(๓.๒) วิธีการเสนอผลงาน คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม แต่งตั้งอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

(๔) เกณฑ์การตัดสินผลงาน

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
ประโยชน์ของผลงาน	๔๐
ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
คุณภาพของผลงาน	๓๐
อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นต้น	*
รวม	๑๐๐

* ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม แต่งตั้ง กำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานเพิ่มเติม อย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้น จะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงสุด และองค์ประกอบความรู้ฯ และคุณภาพของผลงาน มีคะแนนเท่ากัน

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

- ผู้ที่ผ่านการประเมินผลงานต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๒.๗.๒ การพิจารณาข้อเสนอแนวคิด

(๑) องค์ประกอบ

(๑.๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

- โดยพิจารณาว่า หากนำไปดำเนินการได้จริง จะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

(๑.๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ

- โดยพิจารณาว่า ข้อเสนอแนะนั้น เมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนออย่างไร

(๑.๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

- โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

(๒) รูปแบบและวิธีการเสนอข้อเสนอนวัตกรรม

- ให้จัดทำข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงาน เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ โดยให้มีหัวข้อการนำเสนอตามแบบการเสนอข้อเสนอนวัตกรรมหรือปรับปรุงงาน (ระดับเชี่ยวชาญ) ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

(๓) เกณฑ์การประเมินข้อเสนอแนวคิด

ระดับ	คำอธิบาย
ดีเด่น	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ดีมาก	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ยอมรับได้	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน
ปรับปรุง	ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็น “ปรับปรุง” คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม แต่งตั้ง สามารถให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงแก้ไขข้อเสนอนวัตกรรมนั้นได้

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

- ผู้ที่ผ่านการประเมินข้อเสนอแนวคิดต้องได้รับผลการพิจารณาอยู่ในระดับ “ยอมรับได้” หรือ “ดีมาก” หรือ “ดีเด่น” ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาอยู่ในระดับ “ปรับปรุง” ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอนวัตกรรมตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง แต่งตั้ง

ส่วนที่ ๒

การย้ายและการโอนข้าราชการ

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้ายหรือการโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

๑.๑ การย้ายหรือการโอนข้าราชการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ สังกัดกรมทางหลวง ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม จะกระทำได้ต่อเมื่อมีตำแหน่งว่าง และให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม ลักษณะงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ตลอดจนศักยภาพ ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้ที่จะแต่งตั้ง โดยแบ่งออกเป็น ๑๐ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ การย้ายหรือการโอนข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน ในสายงานเดียวกัน หรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน (ตามที่กรมทางหลวงได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม) กับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ทั้งในระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ แล้วแต่กรณี ให้อยู่ในดุลยพินิจของอธิบดี (ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ) ในการประเมินบุคคล ซึ่งอธิบดีอาจกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางและวิธีการดำเนินการ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบและมาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งอาจพิจารณาร่วมกันกับผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของข้าราชการที่ย้ายและผู้อำนวยการหน่วยงานเจ้าสังกัดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรืออาจแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการใช้ดุลยพินิจในการย้าย หรืออาจกำหนดให้ดำเนินการโดยวิธีการอื่นตามที่เห็นสมควรเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้ ทั้งนี้ ให้อธิบดีแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินบุคคลได้ทันที โดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน

กรณีที่ ๒ การย้ายหรือการโอนข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน ในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน (ตามที่กรมทางหลวงได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม) กับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้อธิบดี (ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ) เป็นผู้มีอำนาจพิจารณา โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

๑) ให้พิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบการพิจารณา ดังนี้

๑.๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัยและผลการปฏิบัติราชการ

๑.๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๒) ให้ดำเนินการโดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลงาน การสอบข้อเขียน หรือวิธีการอื่น วิธีการใด หรือวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม ทั้งนี้ ผู้ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของคะแนนเต็มทั้งหมด

อนึ่ง อธิบดีอาจแต่งตั้งคณะกรรมการให้ทำหน้าที่ในข้อ ๑) และ ๒) และให้รายงานผลการพิจารณาพร้อมเหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษรเสนออธิบดีเพื่อพิจารณาประกอบการย้ายหรือการโอนด้วยก็ได้

กรณีที่ ๓ การย้ายหรือการโอนข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน (ตามที่กรมทางหลวงได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม) กับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้ผู้มีคุณสมบัติตามเงื่อนไขที่ ก.พ. อ.ก.พ. กรมทางหลวง และกรมทางหลวง กำหนด จัดทำเอกสารประกอบการประเมินบุคคล แบบที่ ๒ ส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อเสนอคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง แต่งตั้ง สำหรับการประเมินในแต่ละระดับ เป็นผู้พิจารณาประเมินบุคคลและผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง และกรมทางหลวง กำหนด ต่อไป

กรณีที่ ๔ การย้ายหรือการโอนข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน (ตามที่กรมทางหลวงได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม) กับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้ผู้มีคุณสมบัติตามเงื่อนไขที่ ก.พ. อ.ก.พ. กรมทางหลวง และกรมทางหลวง กำหนด จัดทำเอกสารประกอบการประเมินบุคคล แบบที่ ๒ ส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง และกรมทางหลวง กำหนด ทั้งนี้ เมื่อผู้ขอย้ายหรือโอนผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ต้องเข้ารับการประเมินผลงานตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานในเรื่องการเลื่อนข้าราชการที่ ก.พ. และคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม แต่งตั้ง กำหนดต่อไป

กรณีที่ ๕ การย้ายหรือการโอนข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง และกรมทางหลวง กำหนด ในแต่ละระดับตามกรณีที่ ๑ - ๔ แล้วแต่กรณี และจะกระทำได้อีกเมื่อได้รับความยินยอมจากข้าราชการผู้ย้ายหรือโอนแล้ว

กรณีที่ ๖ การย้ายหรือการโอนข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้ดำเนินการได้ดังนี้

๑) การย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงาน ซึ่งเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน (ตามที่กรมทางหลวงได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม) กับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่ ตามข้อ ๑๐ วรรคแรก ประกอบข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ ของ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง และกรมทางหลวง กำหนด ในแต่ละระดับ ตามกรณีที่ ๑ - ๔ แล้วแต่กรณี โดยอนุโลม

๒) การย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามข้อ ๑๐ วรรคสอง ประกอบข้อ ๒๖ ของ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นที่ ก.พ. อ.ก.พ. กรมทางหลวง และ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม กำหนดไว้ในแต่ละระดับ แล้วแต่กรณี โดยอนุโลม

กรณีที่ ๗ การย้ายหรือการโอนข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กระทำได้เฉพาะการย้ายหรือการโอนมาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ เท่านั้น อธิบดี (ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ) จะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และถึงลำดับที่ที่จะบรรจุแต่งตั้งผู้นั้นได้ หรือ ผู้นั้นได้รับคัดเลือกให้เข้ารับราชการในกรณีที่มีเหตุพิเศษในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งอธิบดีอาจกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางและวิธีการดำเนินการ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบและมาตรฐานเดียวกันก็ย่อมได้

กรณีที่ ๘ การย้ายหรือการโอนข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษตามที่ ก.พ. กำหนด ตามข้อ ๑๑ (๓) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ อธิบดี (ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ) จะย้ายผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไป เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ได้ เฉพาะกรณีที่ส่วนราชการไม่ได้จัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ หรือไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่เป็นบัญชีร่วม โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

๑) ผู้ย้ายหรือโอนนั้นต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้โดยขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการอื่น หรือเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่เป็นบัญชีร่วมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ในสายงานที่จะย้ายหรือจะโอน โดยไม่ต้องถึงลำดับที่ที่จะบรรจุและแต่งตั้ง และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นยังไม่ถูกยกเลิก

๒) ให้อธิบดี (ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑) ประกอบด้วย ประธานกรรมการและกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสองคน ซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญที่เกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะย้าย

๓) ให้คณะกรรมการคัดเลือกที่อธิบดีแต่งตั้งตามข้อ ๒) มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๓.๑) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก โดยวิธีการสัมภาษณ์ การสอบข้อเขียน การสอบปฏิบัติหรือวิธีการอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม

๓.๒) กำหนดเกณฑ์การตัดสิน

๓.๓) จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสินใจให้ทราบโดยทั่วกัน

๓.๔) พิจารณาคัดเลือกบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

๓.๕) รายงานผลการคัดเลือกบุคคล พร้อมทั้งเหตุผลและความสมควรในการพิจารณาต่ออธิบดีเพื่อพิจารณาต่อไป

ทั้งนี้ ต้องดำเนินการแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นก่อนบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จะถูกยกเลิก

กรณีที่ ๙ การย้ายหรือการโอนข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนาจการหรือประเภทบริหาร ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้ดำเนินการได้ดังนี้

๑) การย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิม ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน (ตามที่กรมทางหลวงได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม) กับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่ ตามข้อ ๑๒ (๑) ประกอบข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ ของ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง และกรมทางหลวง กำหนด ในแต่ละระดับ ตามกรณี ๑ - ๔ แล้วแต่กรณี โดยอนุโลม

๒ การย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิม ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามข้อ ๑๒ (๒) ประกอบข้อ ๒๖ ของ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นที่ ก.พ. อ.ก.พ. กรมทางหลวง และ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม กำหนดไว้ในแต่ละระดับ แล้วแต่กรณี โดยอนุโลม

กรณีที่ ๑๐ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้อยู่ระหว่างการปฏิบัติราชการชดใช้ทุน ตามข้อ ๑๕ ของ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นการโอนข้าราชการผู้อยู่ระหว่างปฏิบัติราชการชดใช้ทุนตามข้อผูกพันที่มีอยู่กับกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมอื่น จะต้องได้รับความยินยอมจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่จะให้ความยินยอมได้ต่อเมื่อผู้นั้นได้ปฏิบัติราชการเพื่อชดใช้ทุนแก่กระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ไม่น้อยกว่าเวลาและตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดแล้ว ทั้งนี้ เมื่อได้รับความยินยอมดังกล่าวข้างต้นแล้ว ให้ดำเนินการโอนข้าราชการผู้นั้นตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ. อ.ก.พ. กรมทางหลวง และ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม กำหนด แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ เมื่อผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับ แล้วแต่กรณี ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการที่จะรับโอนดำเนินการแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนดต่อไป

๑.๒ ขั้นตอนการดำเนินการประเมินบุคคลและผลงาน

(๑) กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบเอกสารประกอบการประเมินและตรวจสอบคุณสมบัติบุคคลและผลงานในเบื้องต้น ในแต่ละกรณี และเสนออธิบดีหรือคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง แต่งตั้ง พิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง หรือกรมกำหนด แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้งตามที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง กำหนดไว้ด้วย

(๒) ดำเนินการเพื่อประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง หรือกรมทางหลวง กำหนดไว้ให้ดำเนินการ แล้วแต่กรณี ซึ่งจะประเมินผลงานได้ต่อเมื่อข้าราชการพลผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว

(๓) รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลหรือการพิจารณาประเมินบุคคลและผลงาน แล้วแต่กรณี ตำแหน่งละ ๑ คน พร้อมทั้งเหตุผล เสนออธิบดี (ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ) พิจารณาดำเนินการต่อไป ในกรณีที่มีการประเมินผลงานและไม่ผ่านการประเมิน ให้แจ้งผู้ขอประเมินทราบด้วย ทั้งนี้ ให้จัดเก็บรักษาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นโดยผู้ประเมินหรือส่วนราชการเพื่อประโยชน์ในการติดตามและตรวจสอบด้วย

๑.๓ การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลเพื่อการย้ายหรือการโอนข้าราชการให้ไปดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ หรือการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้ายหรือการโอนข้าราชการให้ไปดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ในแต่ละกรณี หากได้ตรวจสอบหรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้ว พบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้รายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบเพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามสมควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้ว พบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

๑.๔ กรณีมีข้อสงสัยหรือข้อขัดแย้งในการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลเพื่อการย้ายหรือการโอนข้าราชการ ทั้ง ๑๐ กรณี ให้ดำเนินการภายใต้กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ หากมีข้อสงสัยหรือข้อขัดแย้งซึ่ง ก.พ. และ อ.ก.พ. กรมทางหลวง อาจไม่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน ให้เสนอ อ.ก.พ. กรมทางหลวง พิจารณาวินิจฉัย และรายงานต่ออธิบดีเพื่อพิจารณาต่อไป สำหรับการประเมินบุคคลในระดับเชี่ยวชาญให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม กำหนดไว้

๒. คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

๒.๑ มีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้

องค์ประกอบ	ระดับที่จะเข้ารับการประเมิน			
	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ
คุณสมบัติ	<ul style="list-style-type: none"> มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด 			
ใบประกอบวิชาชีพหรือคุณวุฒิเพิ่มเติม	<ul style="list-style-type: none"> มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานหรือคุณวุฒิเพิ่มเติมตามที่ ก.พ. กำหนด หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. 			
การดำรงตำแหน่ง	<ul style="list-style-type: none"> ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ 	<ul style="list-style-type: none"> ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ 	<ul style="list-style-type: none"> ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ 	<ul style="list-style-type: none"> ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ
ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	<ul style="list-style-type: none"> หากไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบตามคุณสมบัติ พิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ มานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ 			

๒.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการโดยผู้บังคับบัญชาตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ดังนี้

องค์ประกอบ	การประเมินการปฏิบัติราชการ	
	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ
คุณลักษณะบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> ความรับผิดชอบ (๒๐ คะแนน) ความคิดริเริ่ม (๑๕ คะแนน) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (๑๕ คะแนน) ความประพฤติ (๑๕ คะแนน) ความสามารถในการสื่อความหมาย (๑๕ คะแนน) การพัฒนาตนเอง (๒๐ คะแนน) คุณลักษณะอื่น ๆ (กรณี queen เห็นควรกำหนดแทนคุณลักษณะข้างต้น) 	<ul style="list-style-type: none"> ความรับผิดชอบ (๒๐ คะแนน) ความคิดริเริ่ม (๑๕ คะแนน) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (๒๐ คะแนน) ความประพฤติ (๑๐ คะแนน) ความสามารถในการสื่อความหมาย (๑๕ คะแนน) การพัฒนาตนเอง (๒๐ คะแนน) คุณลักษณะอื่น ๆ (กรณี queen เห็นควรกำหนดแทนคุณลักษณะข้างต้น)
คะแนนที่อยู่ในระดับ "ผ่าน"	<ul style="list-style-type: none"> มากกว่า ๗๐ คะแนน (ระดับ "ดี") โดยที่ความเห็นของผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลและผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไป ต้องสอดคล้องกันว่า "ผ่าน" 	<ul style="list-style-type: none"> มากกว่า ๘๐ คะแนน (ระดับ "ดีมาก") โดยที่ความเห็นของผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลและผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไป ต้องสอดคล้องกันว่า "ผ่าน"

สำหรับการประเมินการปฏิบัติราชการของผู้ที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล ให้ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลผู้ที่จะเข้ารับการประเมินเป็นผู้ประเมิน พร้อมทั้งระบุเหตุผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร กรณีที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้ขอรับการประเมินมีคุณลักษณะอื่นที่โดดเด่น ซึ่งส่งผลให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถกำหนดคุณลักษณะนั้น ๆ เพิ่มเติมหรือทดแทนเพื่อใช้ในการประเมินได้ แต่ต้องกำหนดคะแนนเต็มในแต่ละคุณลักษณะไว้ให้ครบถ้วนและคะแนนรวมทั้งหมดต้องไม่เกิน ๑๐๐ คะแนน โดยมีแนวทางในการพิจารณาดังนี้

ระดับ/คะแนน	คำอธิบาย
ดีมาก (มากกว่า ๘๐ คะแนน)	• มีคุณลักษณะบุคคลอยู่ในระดับ “ดีมาก” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าบุคคลอื่นอย่างชัดเจน และเกิดผลสำเร็จของงานที่โดดเด่นและเป็นรูปธรรม
ดี (๗๑ - ๘๐ คะแนน)	• มีคุณลักษณะบุคคลอยู่ในระดับ “ดี” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าบุคคลอื่นค่อนข้างชัดเจน และเกิดผลสำเร็จของงานที่เป็นรูปธรรม
พอใช้ (๖๑ - ๗๐ คะแนน)	• มีคุณลักษณะบุคคลอยู่ในระดับ “พอใช้” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าบุคคลอื่นเล็กน้อย และเกิดผลสำเร็จ ของงานที่เป็นรูปธรรม
ควรปรับปรุง (ไม่เกิน ๖๐ คะแนน)	• มีคุณลักษณะบุคคลอยู่ในระดับ “ควรปรับปรุง” ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

ทั้งนี้ กรณีที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ประเมินและผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไปมีความเห็นแตกต่างกันให้อธิบายให้ผู้พิจารณาชี้ขาด และหากผู้ที่จะเข้ารับการประเมินได้รับคะแนนไม่ถึงตามเกณฑ์ที่กำหนด ให้ถือว่า “ไม่ผ่าน” และไม่สามารถเข้ารับการประเมินบุคคลได้ ซึ่งผู้บังคับบัญชาที่ประเมินต้องชี้แจงผลการพิจารณาให้ผู้ที่จะเข้ารับการประเมินทราบ พร้อมทั้งติดตามดูแลให้ผู้ที่จะเข้ารับการประเมินปรับปรุงพัฒนาตนเองต่อไป

อนึ่ง หาก ก.พ. มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือแนวทางในการประเมินการปฏิบัติราชการโดยผู้บังคับบัญชาไว้เป็นอย่างอื่น ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และแนวทางดังกล่าวได้ในทันทีที่มีการประกาศใช้

๒.๓ ผลงานหรือประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาและข้อเสนอแนวคิด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๒.๓.๑ องค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ระดับตำแหน่งที่จะเข้ารับการประเมิน	
	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ
ผลงานหรือประสบการณ์ ในการทำงานที่ผ่านมา	• จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ เรื่อง	• จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ เรื่อง
ข้อเสนอแนวคิด	• จำนวน ๑ เรื่อง	• จำนวน ๑ เรื่อง

๒.๓.๒ ผลงานหรือประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา และข้อเสนอแนวความคิด

รายละเอียด	คำอธิบายมาตรฐานในแต่ละระดับ	
	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ
ผลงานหรือประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา		
ขอบเขต	<ul style="list-style-type: none"> เป็นผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นประโยชน์กับตำแหน่งที่จะเข้ารับการประเมิน หน่วยงานเจ้าของตำแหน่ง และทางราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> เป็นผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นประโยชน์กับตำแหน่งที่จะเข้ารับการประเมิน หน่วยงานเจ้าของตำแหน่ง กรมทางหลวง และทางราชการ
ผลสำเร็จ (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	<ul style="list-style-type: none"> มีผลสำเร็จเชิงปริมาณที่เป็นรูปธรรมชัดเจนและผลสำเร็จเชิงคุณภาพในระดับหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> มีผลสำเร็จเชิงปริมาณที่เป็นรูปธรรมชัดเจนและผลสำเร็จเชิงคุณภาพในระดับกรม
การแสดงถึงความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์	<ul style="list-style-type: none"> ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา แสดงถึงความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์ที่สูงมาก เป็นที่ยอมรับในระดับหน่วยงานหรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพด้านนั้น ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา แสดงถึงความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์ที่สูงมากเป็นพิเศษ ทั้งในด้านการบริหารจัดการและด้านวิชาการ เป็นที่ยอมรับในระดับหน่วยงานและระดับกรม หรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพด้านนั้น ๆ
ข้อเสนอแนวความคิด		
ลักษณะของข้อเสนอแนวความคิด	<ul style="list-style-type: none"> แนวความคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคตที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะขอย้าย โอน โดยจะต้องเป็นแนวความคิดหรือแผนงานที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์ที่สูงมากเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนางาน เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การสร้างมาตรฐานงาน การพัฒนาระบบงาน การป้องกันหรือลดปัญหาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น 	<ul style="list-style-type: none"> แนวความคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคตที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะขอย้าย โอน โดยจะต้องเป็นแนวความคิดหรือแผนงานที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์ที่สูงมากเป็นพิเศษ ทั้งในด้านการบริหารจัดการและด้านวิชาการเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนางาน เช่น การกำหนดหรือปรับปรุงหลักเกณฑ์การทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การสร้างมาตรฐานงาน การพัฒนาระบบงาน การป้องกันหรือลดปัญหาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๓. เกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้ายหรือการโอนในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	รายละเอียด
คุณสมบัติของบุคคล	๑๐	พิจารณาจาก <ul style="list-style-type: none"> - ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่ประเมิน หรือ ตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง - ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน - ประวัติการศึกษา - ประวัติการรับราชการ - ประวัติการฝึกอบรมดูงาน - อัตราเงินเดือน - ความประพฤติและประวัติการดำเนินการทางวินัย
ผลการปฏิบัติราชการ (ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา)	๑๐	พิจารณาจากผลคะแนนที่ได้จากการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ตามแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล
สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	๓๐	พิจารณาจากสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะของแต่ละตำแหน่ง ในระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ แล้วแต่กรณี
ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา (ประสบการณ์ในการทำงาน)	๓๐	พิจารณาจาก <ul style="list-style-type: none"> - ประโยชน์ที่มีต่อตำแหน่งที่จะเข้ารับการประเมินหน่วยงาน เจ้าของตำแหน่ง กรมทางหลวงและทางราชการ - แสดงถึงความรู้ ความชำนาญงานหรือความเชี่ยวชาญและ ประสบการณ์ในงาน
ข้อเสนอแนวคิด	๒๐	พิจารณาจาก <ul style="list-style-type: none"> - ชื่อข้อเสนอแนวคิดและเนื้อหาที่สอดคล้องกับการพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการประเมิน - ประโยชน์ของข้อเสนอแนวคิดฯ - ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง - ข้อเสนอแนวคิด แสดงถึงความรู้ ความชำนาญงานหรือ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในงาน

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

๔. เอกสารประกอบการประเมินบุคคลและผลงาน (กรณีย้ายหรือโอนข้าราชการ)

ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. อ.ก.พ. กรมทางหลวง และกรมทางหลวง กำหนดแล้วแต่กรณี และประสงค์จะเข้ารับการประเมินต้องจัดทำเอกสารประกอบการประเมินบุคคล ประเภทวิชาการ แบบที่ ๒ (กรณีย้ายหรือโอนข้าราชการ) ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

- (๑) แบบพิจารณาบุคคลเพื่อการย้ายต่างกลุ่มตำแหน่ง การโอน
- (๒) แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- (๓) แบบแสดงรายละเอียดข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล
(กรณีเลื่อนประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ)

ส่วนที่ ๑ คุณสมบัติบุคคล

- ๑) ชื่อ(ผู้ขอรับการประเมิน).....
- ๒) ตำแหน่ง (ปัจจุบัน).....ตำแหน่งเลขที่.....
สังกัด (ระบุชื่อส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน และชื่อหน่วยงาน กรมทางหลวง).....
.....
ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อ
อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท อัตราเงินเดือนในรอบประเมินที่ผ่านมา.....บาท
- ๓) ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....
ตำแหน่งเลขที่..... สังกัด...(ระบุชื่อส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน และชื่อหน่วยงาน กรมทางหลวง)...
.....
- ๔) ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.๗)
เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.
อายุราชการ.....ปี.....เดือน (นับถึงวันที่)
- ๕) ประวัติการศึกษา
- | คุณวุฒิและวิชาเอก
(ปริญญา) | ปีที่สำเร็จการศึกษา | สถาบัน |
|-------------------------------|---------------------|--------|
| | | |
| | | |
| | | |
- ๖) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาต.....)
วันออกใบอนุญาต.....วันหมดอายุ.....
(กรณีที่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ให้แนบสำเนาเอกสารพร้อมลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้องด้วย)

ส่วนที่ ๑ คุณสมบัติบุคคล (ต่อ)

๙) การตรวจสอบคุณสมบัติบุคคล (สำหรับกองการเจ้าหน้าที่เท่านั้น)

๙.๑) คุณวุฒิการศึกษา

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

๙.๒) ใบอนุญาตประกอบอาชีพ (ถ้ากำหนดไว้)

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

๙.๓) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

- () ครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
 () ไม่ครบ แต่จะครบกำหนดในวันที่

๙.๔) ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง (ให้รวมถึงการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ เคยปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวดูลด้วย)

- () ตรงตามที่ ก.พ. กำหนด
 () ไม่ตรง
 () ส่งให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา
 ()

สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

- () อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้
 () อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้แต่ต้องให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง
 () ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ (ระบุเหตุผล.....)

ลงชื่อ.....(ผู้ตรวจสอบ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)...../...../.....

หมายเหตุ - เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ตรวจสอบข้อมูลคุณสมบัติบุคคลในข้อ ๙) และเสนอให้ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจพิจารณาและลงลายมือชื่อเป็นผู้ตรวจสอบ

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่จะส่งประเมิน (เรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ)

๑) ชื่อผลงาน

๑.๑) ผลงานลำดับที่ ๑ :

๑.๒) ผลงานลำดับที่ ๒ :

๒) ระยะเวลาที่ดำเนินการ

๒.๑) ผลงานลำดับที่ ๑ :

๒.๒) ผลงานลำดับที่ ๒ :

๓) สัดส่วนในการดำเนินการเกี่ยวกับผลงาน

- ผลงานลำดับที่ ๑ : ตนเองปฏิบัติ

รายละเอียดผลงาน.....

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้ที่มีส่วนร่วม ในผลงาน	ลายมือชื่อ	สัดส่วนผลงาน ของผู้ที่มีส่วนร่วม	ระบุรายละเอียดของผู้ที่มีส่วนร่วมในผลงาน

- ผลงานลำดับที่ ๒ : ตนเองปฏิบัติ

รายละเอียดผลงาน.....

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้ที่มีส่วนร่วม ในผลงาน	ลายมือชื่อ	สัดส่วนผลงาน ของผู้ที่มีส่วนร่วม	ระบุรายละเอียดของผู้ที่มีส่วนร่วมในผลงาน

๔) ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (จำนวน ๑ เรื่อง)

เรื่อง

.....

แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ
(กรณีเลื่อนประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ)

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

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

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

หมายเหตุ - ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการคัดเลือกเป็นผู้ประเมินพร้อมทั้งระบุเหตุผลผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร โดยกำหนดคะแนนเต็มในแต่ละองค์ประกอบตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง กำหนดไว้สำหรับระดับชำนาญการ ดังนี้

- ความรับผิดชอบ (๒๐ คะแนน)
- ความคิดริเริ่ม (๑๕ คะแนน)
- การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (๑๕ คะแนน)
- ความประพฤติ (๑๕ คะแนน)
- ความสามารถในการสื่อความหมาย (๑๕ คะแนน)
- การพัฒนาตนเอง (๒๐ คะแนน)
- คุณลักษณะอื่น ๆ (กรณี que เห็นควรกำหนดแทนคุณลักษณะข้างต้น)

ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้ประเมิน พร้อมทั้งระบุเหตุผลผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร กรณีที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้ขอรับการประเมินมีคุณลักษณะอื่นที่โดดเด่น 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 (กรณีที่มีความเห็นของผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ แตกต่างกัน)

() ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล)

.....

() ไม่ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล).....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

หมายเหตุ (๑) กรณีเป็นผู้ที่จะเข้ารับการประเมินในตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยต้องได้รับคะแนนมากกว่า ๗๐ คะแนน และผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ ต้องมีความเห็นสอดคล้องกันว่า “ผ่าน” ทั้งนี้ กรณีที่ความเห็นของผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ แตกต่างกัน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

(๒) กรณีผู้ที่จะเข้ารับการประเมินได้รับคะแนนไม่ถึงตามเกณฑ์ที่กำหนด ถือว่า “ไม่ผ่าน” และไม่สามารถเข้ารับการประเมินบุคคลได้ ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินต้องชี้แจงผลการพิจารณาให้ผู้ที่จะเข้ารับการประเมินทราบ และติดตามดูแลให้ผู้ที่ จะเข้ารับการประเมินปรับปรุงพัฒนาตนเองต่อไป

แบบแสดงรายละเอียดผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (ประสบการณ์ในการทำงาน)
(กรณีเลื่อนประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ)

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) ภารกิจ/งาน.....

๑.๑)

๑.๒)

ฯลฯ

๒) ภารกิจ/งาน.....

๒.๑)

๒.๒)

ฯลฯ

๓) ...

๓.๑) ...

๓.๒) ...

ฯลฯ

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) (ผู้ขอรับการประเมิน)

(.....)

(วันที่..... เดือน..... พ.ศ.)

(ลงชื่อ) (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

(.....)

(วันที่..... เดือน..... พ.ศ.)

** เรียงจากอดีตไปหาปัจจุบัน

แบบเสนอเค้าโครงเรื่องโดยสรุปของผลงานและข้อเสนอแนวคิดการพัฒนา
หรือปรับปรุงงาน
(กรณีเลื่อนประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ)

ชื่อผลงานลำดับที่ ๑

๑) สรุปสาระสำคัญโดยย่อ

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

๒) ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน

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

๓) ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ

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

ชื่อข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
เรื่อง.....

๑) สรุปหลักการและเหตุผล

.....

๒) ข้อเสนอแนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

.....

๓) ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) (ผู้ขอรับการประเมิน)

(.....)

(วันที่..... เดือน..... พ.ศ.)

(ลงชื่อ) (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

(.....)

(วันที่..... เดือน..... พ.ศ.)

แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล
(กรณีเลื่อนประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ)

ส่วนที่ ๑ คุณสมบัติบุคคล

- ๑) ชื่อ(ผู้ขอรับการประเมิน).....
- ๒) ตำแหน่ง (ปัจจุบัน).....ตำแหน่งเลขที่.....
สังกัด (ระบุชื่อส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน และชื่อหน่วยงาน กรมทางหลวง)
.....
ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อ
อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท อัตราเงินเดือนในรอบประเมินที่ผ่านมา.....บาท
- ๓) ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....
ตำแหน่งเลขที่..... สังกัด(ระบุชื่อส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน และชื่อหน่วยงาน กรมทางหลวง).....
.....
- ๔) ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.๗)
เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.
อายุราชการ.....ปี.....เดือน (นับถึงวันที่)
- ๕) ประวัติการศึกษา
- | คุณวุฒิและวิชาเอก
(ปริญญา) | ปีที่สำเร็จการศึกษา | สถาบัน |
|-------------------------------|---------------------|--------|
| | | |
| | | |
| | | |
- ๖) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาต.....)
วันออกใบอนุญาต.....วันหมดอายุ.....
(กรณีที่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ให้แนบสำเนาเอกสารพร้อมลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้องด้วย)

ส่วนที่ ๑ คุณสมบัติบุคคล (ต่อ)

๙) การตรวจสอบคุณสมบัติบุคคล (สำหรับกองการเจ้าหน้าที่เท่านั้น)

๙.๑) คุณวุฒิการศึกษา

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

๙.๒) ใบอนุญาตประกอบอาชีพ (ถ้ากำหนดไว้)

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

๙.๓) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

- () ครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
 () ไม่ครบ แต่จะครบกำหนดในวันที่

.....

๙.๔) ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง (ให้รวมถึงการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ เคยปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวดูลด้วย)

- () ตรงตามที่ ก.พ. กำหนด
 () ไม่ตรง
 () ส่งให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา
 ()

สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

- () อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้
 () อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้แต่ต้องให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง
 () ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ (ระบุเหตุผล.....)

ลงชื่อ.....(ผู้ตรวจสอบ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)...../...../.....

หมายเหตุ - เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ตรวจสอบข้อมูลคุณสมบัติบุคคลในข้อ ๙) และเสนอให้ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจพิจารณาและลงลายมือชื่อเป็นผู้ตรวจสอบ

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่จะส่งประเมิน (เรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ)
๑) ชื่อผลงาน

๑.๑) ผลงานลำดับที่ ๑ :

๑.๒) ผลงานลำดับที่ ๒ :

๑.๓) ผลงานลำดับที่ ๓ :

๒) ระยะเวลาที่ดำเนินการ

๒.๑) ผลงานลำดับที่ ๑ :

๒.๒) ผลงานลำดับที่ ๒ :

๒.๓) ผลงานลำดับที่ ๓ :

๓) สัดส่วนในการดำเนินการเกี่ยวกับผลงาน

- ผลงานลำดับที่ ๑ : ตนเองปฏิบัติ

รายละเอียดผลงาน.....

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้ที่มีส่วนร่วม ในผลงาน	ลายมือชื่อ	สัดส่วนผลงาน ของผู้ที่มีส่วนร่วม	ระบุรายละเอียดของผู้ที่มีส่วนร่วมในผลงาน

- ผลงานลำดับที่ ๒ : ตนเองปฏิบัติ

รายละเอียดผลงาน.....

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้ที่มีส่วนร่วม ในผลงาน	ลายมือชื่อ	สัดส่วนผลงาน ของผู้ที่มีส่วนร่วม	ระบุรายละเอียดของผู้ที่มีส่วนร่วมในผลงาน

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่จะส่งประเมิน (ต่อ)

- ผลงานลำดับที่ ๓ : ตนเองปฏิบัติ

รายละเอียดผลงาน.....

.....

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้ที่มีส่วนร่วม ในผลงาน	ลายมือชื่อ	สัดส่วนผลงาน ของผู้มีส่วนร่วม	ระบุรายละเอียดของผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

๔) ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (จำนวน ๑ เรื่อง)

เรื่อง

.....

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

หมายเหตุ - ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการคัดเลือกเป็นผู้ประเมินพร้อมทั้งระบุเหตุผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร โดยกำหนดคะแนนเต็มในแต่ละองค์ประกอบตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง กำหนดไว้สำหรับระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

- ความรับผิดชอบ (๒๐ คะแนน)
- ความคิดริเริ่ม (๑๕ คะแนน)
- การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (๒๐ คะแนน)
- ความประพฤติ (๑๐ คะแนน)
- ความสามารถในการสื่อความหมาย (๑๕ คะแนน)
- การพัฒนาตนเอง (๒๐ คะแนน)
- คุณลักษณะอื่น ๆ (กรณี que เห็นควรกำหนดแทนคุณลักษณะข้างต้น)

ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลผู้ที่เข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้ประเมิน พร้อมทั้งระบุเหตุผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร กรณีที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้ขอรับการประเมินมีคุณลักษณะอื่นที่โดดเด่น 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 (กรณีที่มีความเห็นของผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ แตกต่างกัน)

() ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล)

.....

.....

.....

.....

.....

() ไม่ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล).....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

หมายเหตุ (๑) กรณีเป็นผู้ที่จะเข้ารับการประเมินในตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยต้องได้รับคะแนนมากกว่า ๘๐ คะแนน และผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ ต้องมีความเห็นสอดคล้องกันว่า “ผ่าน” ทั้งนี้ กรณีที่มีความเห็นของผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ แตกต่างกัน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

(๒) กรณีผู้ที่จะเข้ารับการประเมินได้รับคะแนนไม่ถึงตามเกณฑ์ที่กำหนด ถือว่า “ไม่ผ่าน” และไม่สามารถเข้ารับการประเมินบุคคลได้ ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินต้องชี้แจงผลการพิจารณาให้ผู้ที่จะเข้ารับการประเมินทราบ และติดตามดูแลให้ผู้ที่ จะเข้ารับการประเมินปรับปรุงพัฒนาตนเองต่อไป

แบบแสดงรายละเอียดผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (ประสบการณ์ในการทำงาน)
(กรณีเลื่อนประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ)

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) ภารกิจ/งาน.....

๑.๑)

๑.๒)

ฯลฯ

๒) ภารกิจ/งาน.....

๒.๑)

๒.๒)

ฯลฯ

๓) ...

๓.๑) ...

๓.๒) ...

ฯลฯ

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) (ผู้ขอรับการประเมิน)

(.....)

(วันที่..... เดือน..... พ.ศ.)

(ลงชื่อ) (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

(.....)

(วันที่..... เดือน..... พ.ศ.)

** เรียงจากอดีตไปหาปัจจุบัน

แบบเสนอเค้าโครงเรื่องโดยสรุปของผลงานและข้อเสนอแนวคิดการพัฒนา
หรือปรับปรุงงาน
(กรณีเลื่อนประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ)

ชื่อผลงานลำดับที่ ๑

๑) สรุปสาระสำคัญโดยย่อ

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

๒) ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน

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

๓) ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ

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

ชื่อผลงานลำดับที่ ๒

๑) สรุปสาระสำคัญโดยย่อ

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

๒) ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน

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

๓) ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ

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

ชื่อผลงานลำดับที่ ๓

๑) สรุปสาระสำคัญโดยย่อ

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

๒) ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน

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

๓) ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ

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

ชื่อข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

เรื่อง.....

๑) สรุปหลักการและเหตุผล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒) ข้อเสนอแนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓) ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) (ผู้ขอรับการประเมิน)

(.....)

(วันที่..... เดือน..... พ.ศ.)

(ลงชื่อ) (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

(.....)

(วันที่..... เดือน..... พ.ศ.)

แบบเอกสารประกอบการพิจารณานับระยะเวลาในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือบ

(เฉพาะกรณีมีระยะเวลาขั้นต้นการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ครบตามที่ ก.พ. กำหนด)

ของ(ระบุชื่อ - สกุล).....

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

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

๑. รายละเอียดลักษณะงานที่ขอประเมินและลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง/เกือบ

ลักษณะงานในตำแหน่งที่ขอประเมิน	ลักษณะงานในตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง/เกือบ
ตำแหน่ง.....	ตำแหน่ง.....
ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่งเลขที่
.....(ชื่อส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน).....(ชื่อส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน).....
.....(ชื่อหน่วยงาน).....(ชื่อหน่วยงาน).....
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ตั้งแต่วันที่.....ถึง.....
(๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
(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 ช่วงระยะเวลาที่นำมาใช้นับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือบเป็นผู้รับรอง

แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล
(กรณีเลื่อนประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ)

ส่วนที่ ๑ คุณสมบัติบุคคล

- ๑) ชื่อ(ผู้ขอรับการประเมิน).....
- ๒) ตำแหน่ง (ปัจจุบัน).....ตำแหน่งเลขที่.....
สังกัด (ระบุชื่อส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน และชื่อหน่วยงาน กรมทางหลวง)
.....
ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อ
อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท อัตราเงินเดือนในรอบประเมินที่ผ่านมา.....บาท
- ๓) ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....
ตำแหน่งเลขที่..... สังกัด.....(ระบุชื่อส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน และชื่อหน่วยงาน กรมทางหลวง).....
.....
- ๔) ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.๗)
เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.
อายุราชการ.....ปี.....เดือน (นับถึงวันที่)
- ๕) ประวัติการศึกษา
- | คุณวุฒิและวิชาเอก
(ปริญญา) | ปีที่สำเร็จการศึกษา | สถาบัน |
|-------------------------------|---------------------|--------|
| | | |
| | | |
| | | |
- ๖) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาต.....)
วันออกใบอนุญาต.....วันหมดอายุ.....
(กรณีที่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ให้แนบสำเนาเอกสารพร้อมลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้องด้วย)

ส่วนที่ ๑ คุณสมบัติบุคคล (ต่อ)

๙) การตรวจสอบคุณสมบัติบุคคล (สำหรับกองการเจ้าหน้าที่เท่านั้น)

๙.๑) คุณวุฒิการศึกษา

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

๙.๒) ใบอนุญาตประกอบอาชีพ (ถ้ากำหนดไว้)

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

๙.๓) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

- () ครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
 () ไม่ครบ แต่จะครบกำหนดในวันที่

.....

๙.๔) ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง (ให้รวมถึงการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ เคยปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวดวย)

- () ตรงตามที่ ก.พ. กำหนด
 () ไม่ตรง
 () ส่งให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา
 ()

สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

- () อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้
 () อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้แต่ต้องให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง
 () ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ (ระบุเหตุผล.....)

ลงชื่อ.....(ผู้ตรวจสอบ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)...../...../.....

หมายเหตุ - เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ตรวจสอบข้อมูลคุณสมบัติบุคคลในข้อ ๙) และเสนอให้ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจพิจารณาและลงลายมือชื่อเป็นผู้ตรวจสอบ

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่จะส่งประเมิน (เรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ)
๑) ชื่อผลงาน

๑.๑) ผลงานลำดับที่ ๑ :

๑.๒) ผลงานลำดับที่ ๒ :

๑.๓) ผลงานลำดับที่ ๓ :

๒) ระยะเวลาที่ดำเนินการ

๒.๑) ผลงานลำดับที่ ๑ :

๒.๒) ผลงานลำดับที่ ๒ :

๒.๓) ผลงานลำดับที่ ๓ :

๓) สัดส่วนในการดำเนินการเกี่ยวกับผลงาน

- ผลงานลำดับที่ ๑ : ตนเองปฏิบัติ

รายละเอียดผลงาน.....

.....

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้ที่มีส่วนร่วม ในผลงาน	ลายมือชื่อ	สัดส่วนผลงาน ของผู้มีส่วนร่วม	ระบุรายละเอียดของผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

- ผลงานลำดับที่ ๒ : ตนเองปฏิบัติ

รายละเอียดผลงาน.....

.....

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้ที่มีส่วนร่วม ในผลงาน	ลายมือชื่อ	สัดส่วนผลงาน ของผู้มีส่วนร่วม	ระบุรายละเอียดของผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่จะส่งประเมิน (ต่อ)

- ผลงานลำดับที่ ๓ : ตนเองปฏิบัติ

รายละเอียดผลงาน.....

.....

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้ที่มีส่วนร่วม ในผลงาน	ลายมือชื่อ	สัดส่วนผลงาน ของผู้มีส่วนร่วม	ระบุรายละเอียดของผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

๔) ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (จำนวน ๑ เรื่อง)

เรื่อง

.....

แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(กรณีเลื่อนประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ)

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

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

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

หมายเหตุ - ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการคัดเลือกเป็นผู้ประเมินพร้อมทั้งระบุเหตุผลผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร โดยกำหนดคะแนนเต็มในแต่ละองค์ประกอบตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง กำหนดไว้สำหรับระดับเชี่ยวชาญดังนี้

- ความรับผิดชอบ (๒๐ คะแนน)
- ความคิดริเริ่ม (๑๕ คะแนน)
- การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (๒๐ คะแนน)
- ความประพฤติ (๑๐ คะแนน)
- ความสามารถในการสื่อความหมาย (๑๕ คะแนน)
- การพัฒนาตนเอง (๒๐ คะแนน)
- คุณลักษณะอื่น ๆ (กรณีให้เห็นควรกำหนดแทนคุณลักษณะข้างต้น)

ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้ประเมิน พร้อมทั้งระบุเหตุผลผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร กรณีที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้ขอรับการประเมินมีคุณลักษณะอื่นที่โดดเด่น 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 (กรณีที่มีความเห็นของผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ แตกต่างกัน)

() ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล)

.....

.....

.....

.....

.....

() ไม่ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล).....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

หมายเหตุ (๑) กรณีเป็นผู้ที่จะเข้ารับการประเมินในตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยต้องได้รับคะแนนมากกว่า ๘๐ คะแนน และผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ ต้องมีความเห็นสอดคล้องกันว่า “ผ่าน” ทั้งนี้ กรณีที่ความเห็นของผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ แตกต่างกัน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

(๒) กรณีผู้ที่จะเข้ารับการประเมินได้รับคะแนนไม่ถึงตามเกณฑ์ที่กำหนด ถือว่า “ไม่ผ่าน” และไม่สามารถเข้ารับการประเมินบุคคลได้ ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินต้องชี้แจงผลการพิจารณาให้ผู้ที่จะเข้ารับการประเมินทราบ และติดตามดูแลให้ผู้ที่จะเข้ารับการประเมินปรับปรุงพัฒนาตนเองต่อไป

แบบแสดงรายละเอียดผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (ประสบการณ์ในการทำงาน)
(กรณีเลื่อนประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ)

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) ภารกิจ/งาน.....

 ๑.๑)

 ๑.๒)

 ฯลฯ

๒) ภารกิจ/งาน.....

 ๒.๑)

 ๒.๒)

 ฯลฯ

๓) ...

 ๓.๑) ...

 ๓.๒) ...

 ฯลฯ

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) (ผู้ขอรับการประเมิน)

(.....)

(วันที่..... เดือน..... พ.ศ.)

(ลงชื่อ) (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

(.....)

(วันที่..... เดือน..... พ.ศ.)

** เรียงจากอดีตไปหาปัจจุบัน

แบบพิจารณาบุคคลเพื่อการย้ายต่างกลุ่มตำแหน่ง การโอน
(กรณีย้ายหรือโอน ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ)

๑. ชื่อ - สกุล.....

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

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

ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อ อัตราเงินเดือนปัจจุบัน

๓. ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

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

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 และมีเนื้อหารวมกันไม่น้อยกว่า ๒ หน้ากระดาษ

เรื่องที่ ๑

(เริ่มดำเนินการตั้งแต่.....จนถึง.....)

รายละเอียดงานที่ปฏิบัติ

ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ)

เรื่องที่ ๒

(เริ่มดำเนินการตั้งแต่.....จนถึง.....)

รายละเอียดงานที่ปฏิบัติ

ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ)

เรื่องที่ ๓

(เริ่มดำเนินการตั้งแต่.....จนถึง.....)

รายละเอียดงานที่ปฏิบัติ

ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ข้างต้นนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) (ผู้ขอรับการประเมิน)

()

(วันที่..... เดือน..... พ.ศ.)

(ลงชื่อ) (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

()

(วันที่..... เดือน..... พ.ศ.)

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

หมายเหตุ - ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ประเมินพร้อมทั้งระบุเหตุผลผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร โดยกำหนดคะแนนเต็มในแต่ละองค์ประกอบตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง กำหนดไว้สำหรับระดับชำนาญการ ดังนี้

- ความรับผิดชอบ (๒๐ คะแนน)
- ความคิดริเริ่ม (๑๕ คะแนน)
- การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (๑๕ คะแนน)
- ความประพฤติ (๑๕ คะแนน)
- ความสามารถในการสื่อความหมาย (๑๕ คะแนน)
- การพัฒนาตนเอง (๒๐ คะแนน)
- คุณลักษณะอื่น ๆ (กรณีให้เห็นควรกำหนดแทนคุณลักษณะข้างต้น)

ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลผู้ที่เข้ารับการประเมินเป็นผู้ประเมิน พร้อมทั้งระบุเหตุผลผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร กรณีที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้ขอรับการประเมินมีคุณลักษณะอื่นที่โดดเด่น 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 (กรณีที่มีความเห็นของผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ แตกต่างกัน)

() ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล)

.....

.....

.....

.....

.....

() ไม่ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล).....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

หมายเหตุ (๑) กรณีเป็นผู้ที่จะเข้ารับการประเมินในตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล โดยต้องได้รับคะแนนมากกว่า ๗๐ คะแนน และผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ ต้องมีความเห็นสอดคล้องกันว่า “ผ่าน” ทั้งนี้ กรณีที่ความเห็นของผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ แตกต่างกัน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

(๒) กรณีผู้ที่จะเข้ารับการประเมินได้รับคะแนนไม่ถึงตามเกณฑ์ที่กำหนด ถือว่า “ไม่ผ่าน” และไม่สามารถเข้ารับการประเมินบุคคลได้ ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินต้องชี้แจงผลการพิจารณาให้ผู้ที่จะเข้ารับการประเมินทราบ และติดตามดูแลให้ผู้ที่จะเข้ารับการประเมินปรับปรุงพัฒนาตนเองต่อไป

แบบพิจารณาบุคคลเพื่อการย้ายต่างกลุ่มตำแหน่ง การโอน
(กรณีย้ายหรือโอน ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ)

๑. ชื่อ - สกุล.....

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

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

ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อ อัตราเงินเดือนปัจจุบัน

๓. ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

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

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 และมีเนื้อหารวมกันไม่น้อยกว่า ๒ หน้ากระดาษ

เรื่องที่ ๑

(เริ่มดำเนินการตั้งแต่.....จนถึง.....)

รายละเอียดงานที่ปฏิบัติ

ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ)

เรื่องที่ ๒

(เริ่มดำเนินการตั้งแต่.....จนถึง.....)

รายละเอียดงานที่ปฏิบัติ

ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ)

เรื่องที่ ๓

(เริ่มดำเนินการตั้งแต่.....จนถึง.....)

รายละเอียดงานที่ปฏิบัติ

ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ)

เรื่องที่ ๔

(เริ่มดำเนินการตั้งแต่.....จนถึง.....)

รายละเอียดงานที่ปฏิบัติ

ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ)

เรื่องที่ ๕

(เริ่มดำเนินการตั้งแต่.....จนถึง.....)

รายละเอียดงานที่ปฏิบัติ

ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ข้างต้นนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) (ผู้ขอรับการประเมิน)

()

(วันที่..... เดือน..... พ.ศ.)

(ลงชื่อ) (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

()

(วันที่..... เดือน..... พ.ศ.)

แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(กรณีย้ายหรือโอน ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ)

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

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

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

หมายเหตุ - ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ประเมินพร้อมทั้งระบุเหตุผลผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร โดยกำหนดคะแนนเต็มในแต่ละองค์ประกอบตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมหลวง กำหนดไว้สำหรับระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ดังนี้

- ความรับผิดชอบ (๒๐ คะแนน)
- ความคิดริเริ่ม (๑๕ คะแนน)
- การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (๒๐ คะแนน)
- ความประพฤติ (๑๐ คะแนน)
- ความสามารถในการสื่อความหมาย (๑๕ คะแนน)
- การพัฒนาตนเอง (๒๐ คะแนน)
- คุณลักษณะอื่น ๆ (กรณี que เห็นควรกำหนดแทนคุณลักษณะข้างต้น)

ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลผู้ที่จะเข้ารับการประเมินเป็นผู้ประเมิน พร้อมทั้งระบุเหตุผลผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร กรณีที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้ขอรับการประเมินมีคุณลักษณะอื่นที่โดดเด่น 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 (กรณีที่มีความเห็นของผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ แตกต่างกัน)

() ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล)

.....

.....

.....

.....

.....

() ไม่ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล).....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

หมายเหตุ (๑) กรณีเป็นผู้ที่จะเข้ารับการประเมินในตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล โดยต้องได้รับคะแนนมากกว่า ๘๐ คะแนน และผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ ต้องมีความเห็นสอดคล้องกันว่า “ผ่าน” ทั้งนี้ กรณีที่มีความเห็นของผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ แตกต่างกัน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

(๒) กรณีผู้ที่จะเข้ารับการประเมินได้รับคะแนนไม่ถึงตามเกณฑ์ที่กำหนด ถือว่า “ไม่ผ่าน” และไม่สามารถเข้ารับการประเมินบุคคลได้ ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินต้องชี้แจงผลการพิจารณาให้ผู้ที่จะเข้ารับการประเมินทราบ และติดตามดูแลให้ผู้ที่จะเข้ารับการประเมินปรับปรุงพัฒนาตนเองต่อไป

แบบแสดงรายละเอียดข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

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

หลักการและเหตุผล

บทวิเคราะห์/แนวความคิด

ข้อเสนอในการพัฒนา/ปรับปรุงงาน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เสนอแนวคิด

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

แบบเอกสารประกอบการพิจารณานับระยะเวลาในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือบ

(เฉพาะกรณีมีระยะเวลาขั้นต่ำการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ครบตามที่ ก.พ. กำหนด)

ของ(ระบุชื่อ - สกุล).....

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

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

๑. รายละเอียดลักษณะงานที่ขอประเมินและลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง/เกือบ

ลักษณะงานในตำแหน่งที่ขอประเมิน	ลักษณะงานในตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง/เกือบ
ตำแหน่ง.....	ตำแหน่ง.....
ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่งเลขที่
.....(ชื่อส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน).....(ชื่อส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน).....
.....(ชื่อหน่วยงาน).....(ชื่อหน่วยงาน).....
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ตั้งแต่วันที่.....ถึง.....
(๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
(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 ช่วงระยะเวลาที่นำมาใช้นับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือบเป็นผู้รับรอง