

# สำเนา

ประกาศ อ.ก.พ. กรมสรรพสามิต

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้  
ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔  
และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและ  
เงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป  
ได้กำหนดให้ อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน การแต่งตั้ง  
คณะกรรมการประเมินบุคคล และการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน เพื่อการย้าย การโอนหรือ  
การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส  
และระดับทักษะพิเศษ นั้น

อ.ก.พ. กรมสรรพสามิต ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๔  
ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือน  
สามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส รายละเอียดปรากฏ  
ตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ) ลวรรณ แสงสนิท

(นายลวรรณ แสงสนิท)

อธิบดีกรมสรรพสามิต

ประธาน อ.ก.พ. กรมสรรพสามิต

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอัญชสา เล็กสรรเสรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕

รายละเอียดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปในสังกัดกรมสรรพสามิต  
แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมสรรพสามิต ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เพื่อให้เป็นไปตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปในหรือต่างกระทรวงหรือกรม  
พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์  
วิธีการ และเงื่อนไข การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ประเภททั่วไป อ.ก.พ. กรมสรรพสามิต จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือ  
การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ดังนี้

**ข้อ ๑ การย้าย แบ่งเป็น ๓ กรณี ดังนี้**

**กรณีที่ ๑** การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ให้อยู่ในดุลพินิจของ  
ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ดังนี้

๑. ระดับปฏิบัติงาน
๒. ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส กลุ่มตำแหน่งเดียวกัน

**กรณีที่ ๒** การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับ  
อาวุโส ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานที่ไม่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ดำรง  
อยู่ ให้คณะกรรมการประเมินที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย  
ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.  
ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคล มีองค์ประกอบการพิจารณา ดังต่อไปนี้

๑.๑ ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และ  
ผลการปฏิบัติราชการ

๑.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง  
เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๑.๓ ผลสัมฤทธิ์ของงาน

๑.๔ อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

๒. วิธีการในการประเมินบุคคล ดังนี้

โดยการพิจารณาผลการปฏิบัติงานจากเอกสารประกอบการพิจารณาและ  
การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง ซึ่งเป็นผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่นั้งรักษาการ  
ไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน หรือตามที่กรมสรรพสามิตกำหนด หากไม่ส่งผลงานภายในเวลาที่กำหนดถือว่าผู้นั้น  
ไม่ประสงค์ขอรับการประเมิน เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็นไม่สามารถส่งผลงานภายในกำหนดเวลาได้ ทั้งนี้  
ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานการเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น  
โดยอนุโลม

๓. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ถือว่าผ่านการประเมินจะต้องได้รับคะแนนรวมกันทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐

๔. คณะกรรมการประเมินที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่มีปัญหาในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

**กรณีที่ ๓** การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับที่ต่ำกว่าเดิม ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากผู้ที่ย้าย และให้ดำเนินการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย โดยอนุโลม

ทั้งนี้ ผู้มีความประสงค์ขอย้ายเพื่อดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ในตำแหน่งที่ได้รับการย้ายไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับตั้งแต่มีคำสั่งแต่งตั้ง และกรณีโอนมาจากส่วนราชการอื่นจะต้องดำรงตำแหน่งที่รับโอน ไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับตั้งแต่มีคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจึงจะขอย้ายได้

**ข้อ ๒ การโอน แบ่งเป็น ๔ กรณี ดังนี้**

**กรณีที่ ๑** การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ดังนี้

๑. ระดับปฏิบัติงาน
๒. ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส กลุ่มตำแหน่งเดียวกัน

**กรณีที่ ๒** การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานที่ไม่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ให้คณะกรรมการประเมินที่ อ.ก.พ.กรม แต่งตั้งดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคล มีองค์ประกอบการพิจารณา ดังต่อไปนี้
  - ๑.๑ ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และผลการปฏิบัติราชการ
  - ๑.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
  - ๑.๓ ผลสัมฤทธิ์ของงาน
  - ๑.๔ อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

## ๒. วิธีการในการประเมินบุคคล ดังนี้

โดยการพิจารณาผลการปฏิบัติงานจากเอกสารประกอบการพิจารณาและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง ซึ่งเป็นผลงานเชิงข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือผลงานที่เสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจบทบาท หน้าที่ของกรมสรรพสามิต และส่งผลงานภายใน ๓๐ วัน หรือตามที่กรมสรรพสามิตกำหนด หากไม่ส่งผลงานภายในเวลาที่กำหนดถือว่าผู้นั้นไม่ประสงค์จะโอน เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็นไม่สามารถส่งผลงานภายในกำหนดเวลาได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานการเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยอนุโลม

### ๓. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ถือว่าผ่านการประเมินจะต้องได้รับคะแนนรวมกันทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๔. คณะกรรมการประเมินที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่มีปัญหาในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

**กรณีที่ ๓** การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับที่ต่ำกว่าเดิม ในระดับชำนาญงาน หรือระดับอาวุโส ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุที่จะรับโอนดำเนินการได้ต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากผู้ที่ขอโอน และให้ดำเนินการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย โดยอนุโลม

**กรณีที่ ๔** การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับที่สูงกว่าเดิม สามารถดำเนินการได้แบ่งเป็น ๒ กรณี ได้แก่

๑. การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน โดยอนุโลม

๒. การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงานไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส โดยอนุโลม

ทั้งนี้ กำหนดให้ผู้ที่โอนมาจากส่วนราชการอื่น ต้องดำรงตำแหน่งที่รับโอนไม่น้อยกว่า ๑ ปีนับตั้งแต่มีคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง จึงจะขอย้ายได้

### ข้อ ๓ การเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แบ่งเป็น ๒ กรณี ดังนี้

**กรณีที่ ๑** การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน

**กรณีที่ ๒** การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปอาวุโส

#### ๑. ผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคล

๑.๑ กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ ให้กรมสรรพสามิต แต่งตั้ง คณะกรรมการประเมิน เป็นผู้ประเมินบุคคลเพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด ทั้งนี้ กรมสรรพสามิตอาจแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินได้หลายคณะตามความจำเป็นและความเหมาะสม

๑.๒ กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามกรณีที่ ๒ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคลเพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด

#### ๒. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

บุคคลที่จะขอรับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามกรณีที่ ๑ และกรณีที่ ๒ ต้องมีคุณสมบัติของบุคคล ดังนี้

๒.๑ เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง

๒.๒ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของ บุคคล สำหรับการเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณวุฒิ	ระดับ	ชำนาญงาน	อาวุโส
ปวช. หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ ๒) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้		๖ ปี	๑๒ ปี
ปวท. หรืออนุปริญญา ๒ ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้		๕ ปี	๑๑ ปี
ปวส. หรืออนุปริญญา ๓ ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้		๔ ปี	๑๐ ปี

๒.๓ กรณีข้าราชการที่รับโอนมาจากส่วนราชการอื่น ต้องดำรงตำแหน่งที่รับโอนไม่น้อยกว่า ๑ ปี จึงจะสามารถเข้ารับการประเมินบุคคลได้

### ๓. การนับระยะเวลาเก็อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเก็อกูลกันได้ ดังนี้

๓.๑ การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเก็อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ตามข้อเท็จจริงและคำวินิจฉัยที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้นต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ในส่วนของคุณสมบัติและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

๓.๑.๑ ในกรณีที่เป็นกรณีนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ในสายงานเดียวกัน ให้นับรวมเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเก็อกูลกันได้เต็มเวลา

ถ้าเป็นตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไปหรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ในสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกันให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง โดยให้นับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงและเป็นประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

๓.๑.๒ ในกรณีที่เป็นกรณีนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่จริงโดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับและเป็นประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

๓.๒ กรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติและระดับที่จะแต่งตั้งไม่มี หรือมีแต่ไม่ครบตามที่กำหนดตามข้อ ๓.๑ ให้ผู้รับการประเมินบุคคลจัดทำข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องเก็อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่คณะกรรมการประเมินกำหนด

### ๔. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน

๔.๑ หลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคล มีองค์ประกอบการพิจารณา ดังต่อไปนี้

๔.๑.๑ ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และผลการปฏิบัติราชการ ๓๐ คะแนน

๔.๑.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ๒๐ คะแนน

๔.๑.๓ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ๔๐ คะแนน

๔.๑.๔ อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร ๑๐ คะแนน

/๔.๒ วิธีการ ...

#### ๔.๒ วิธีการในการประเมินบุคคล ดังนี้

โดยการพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลังให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง โดยไม่จำเป็นต้องเขียนผลงานขึ้นมาใหม่ นอกจากเป็นการสรุปรายละเอียดเกี่ยวกับผลงานที่ผ่านมา ซึ่งได้ปฏิบัติในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์ ซึ่งมีรายละเอียดตามแบบที่กำหนด จำนวน ๑ เรื่อง ดังนี้

๔.๒.๑ เป็นผลงานที่เกิดจากงานในราชการ และตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอประเมิน รวมทั้งเป็นผลงานที่มีเอกสารหรือหลักฐานที่จะสามารถประเมินได้

๔.๒.๒ เป็นผลงานที่ทำขึ้นระหว่างที่ดำรงตำแหน่งระดับต่ำกว่าที่ขอประเมิน

๔.๒.๓ เอกสาร หรือหลักฐานแสดงผลงานต่าง ๆ ที่นำมาประเมินจะต้องได้รับการรับรองจากหัวหน้าส่วน หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน และผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่าของผู้นั้น

๔.๒.๔ ในกรณีเป็นผลงานของกลุ่ม หรือผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคนจะต้องชี้แจงเพิ่มเติมในรายละเอียดว่าผู้ใดมีความรับผิดชอบในส่วนใด อย่างไร เป็นสัดส่วน หรือคิดเป็นร้อยละเท่าใด ทั้งนี้กำหนดให้ผู้ขอรับการประเมินต้องมีสัดส่วนผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ พร้อมทั้งต้องมีการลงนามรับรองของผู้ร่วมงาน และการรับรองของผู้บังคับบัญชา

๔.๒.๕ ผลงานที่ผู้ขอรับการประเมินนำมาใช้ประเมินในระดับใดแล้ว ผู้นั้นจะนำมาใช้ในการประเมินในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

#### ๔.๓ เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่จะถือว่าผ่านการประเมินจะต้องได้รับคะแนนรวมกันทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

### ๕. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส

#### ๕.๑ หลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคล มีองค์ประกอบการพิจารณา ดังต่อไปนี้

๕.๑.๑ ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และผลการปฏิบัติราชการ ๓๐ คะแนน

๕.๑.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ๒๐ คะแนน

๕.๑.๓ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานอันเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๓ ปี ๔๐ คะแนน

๕.๑.๔ ความประพฤติและคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน เป็นต้น ๑๐ คะแนน

#### ๕.๒ วิธีการในการประเมินบุคคล ดังนี้

๕.๒.๑ ให้คณะกรรมการประเมิน ที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง ดำเนินการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับอาวุโสด้วยวิธีการพิจารณาจากเอกสารประกอบการพิจารณาและการประเมินผลการปฏิบัติงานและวิธีการสัมภาษณ์