

ที่ ขร ๐๐๑๙.๔/ว ๑๓๕๒



ศาลากลางจังหวัดเชียงราย  
ถนนแม่ฟ้าหลวง ขร ๕๗๑๐๐

๗๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศกรมการพัฒนารวมชน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล และผลงานเพื่อการย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ โดยได้แจ้งเวียนให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ เป็นต้นไป ดังนั้น กรมการพัฒนารวมชน จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล และผลงานเพื่อการย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ในการนี้ จังหวัดเชียงรายจึงขอให้อำเภอมอบหมายสำนักงานพัฒนารวมชนอำเภอ แจ้งข้าราชการในสังกัดทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน โดยสามารถดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนารวมชน <https://personnel.cdd.go.th> รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นางอำไพ บัวระดก)

พัฒนาการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน  
ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย

สำนักงานพัฒนารวมชนจังหวัด  
กลุ่มงานประสานและสนับสนุนฯ  
โทร. ๐-๕๓๑๗-๗๓๕๐



ที่ มท ๐๕๐๒.๕/ว ๑๙๓๕

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่	
เลขที่รับ.....	278
วันเดือนปี.....	23 มี.ค. 2566
<input type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์	
<input type="checkbox"/> ส่งเสริม	
<input checked="" type="checkbox"/> คุ้มครอง	
<input type="checkbox"/> อื่นๆ	

กรมการพัฒนาชุมชน  
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๕๐ พรรษา  
๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ อาคารรัฐประศาสนภักดี  
ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กทม. ๑๐๒๑๐

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้าย หรือการโอนข้าราชการ  
พลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

อ้างอิง หนังสือกรมการพัฒนาชุมชน ที่ มท ๐๕๐๒.๕/ว ๑๐๑๖ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล  
และผลงานเพื่อการย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามหนังสือที่อ้างถึง กรมการพัฒนาชุมชน ได้แจ้งหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมิน  
บุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ  
ในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่  
หรือเคยดำรงอยู่ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕ นั้น

เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗  
กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้ง  
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยได้แจ้งเวียนให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ โดยมีผลตั้งแต่วันที่  
๑ เมษายน ๒๕๖๗ เป็นต้นไป ดังนั้น เพื่อให้การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้  
ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ของกรมการพัฒนาชุมชนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย กรมการพัฒนาชุมชน  
จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้าย หรือการโอนข้าราชการ  
พลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย  
โดยสามารถดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนาชุมชน <https://personnel.cdd.go.th>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบแจ้งเวียนข้าราชการ  
ในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

ขอแสดงความนับถือ

(นายสยาม สิริมงคล)

อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

กองการเจ้าหน้าที่

กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้ง

โทร. ๐ ๒๑๔๒ ๗๕๐๔ โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๘๙๑๔



## ประกาศกรมการพัฒนาชุมชน

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้าย  
หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ตามที่ กรมการพัฒนาชุมชน ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้าย หรือโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงาน และกรณีการรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป นั้น

เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการใหม่ โดยได้แจ้งเวียนให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ เป็นต้นไป ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการพัฒนาชุมชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับ ข้อ ๒๔ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓ และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ จึงให้ยกเลิกประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้าย หรือโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ระเบียบ ประกาศ และหนังสือใดที่ขัด หรือแย้ง หรือมีข้อความตรงกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายชยาน ศรีมงคล)  
อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้าย  
หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ  
(แนบท้ายประกาศกรมการพัฒนารัฐบาลฯ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗)

การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง  
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ก. กรณีการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ใน  
ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน ตามข้อ ๘ (๒)  
ประกอบกับข้อ ๒๔ ของกฎ ก.พ. ๕ ให้ดำเนินการประเมินบุคคลและผลงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการ  
และเงื่อนไข ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

๑.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

เป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐาน  
กำหนดตำแหน่ง

๑.๒ หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ประกอบด้วย

๑.๒.๑ ข้อมูลบุคคล คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ประวัติการศึกษา คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน พิจารณาจากวุฒิการศึกษาสูงสุด  
ที่สำเร็จการศึกษา

- ระดับปริญญาเอก	๑๐	คะแนน
- ระดับปริญญาโท	๙	คะแนน
- ระดับปริญญาตรี	๘	คะแนน

(๒) ประวัติการรับราชการ คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน พิจารณาจากระยะเวลา  
การรับราชการโดยให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจริง ไม่นับเวลาทวิคูณ และให้นับถึงวันที่กรมการพัฒนารัฐบาลฯ  
ประทับรับเอกสารแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลประกอบการประเมินบุคคลและผลงาน เศษของเดือนให้ปัดทิ้ง

- รับราชการ ๖ ปี ขึ้นไป	๑๐	คะแนน
- รับราชการ ๕ ปี	๘	คะแนน
- รับราชการ ๔ ปี	๖	คะแนน
- รับราชการ ๓ ปี	๔	คะแนน
- รับราชการ ๒ ปี	๒	คะแนน
- รับราชการ ๑ ปี	๑	คะแนน
- รับราชการน้อยกว่า ๑ ปี	๐	คะแนน

(๓) ผลการปฏิบัติราชการ คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน พิจารณาจากผลการปฏิบัติ  
ราชการ ย้อนหลัง ๒ ปี ก่อนวันที่ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติ จำนวน ๔ รอบ

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

(๕) ประวัติทางวินัย คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน พิจารณาจากประวัติการได้รับโทษทางวินัย

- ไม่เคย	๑๐	คะแนน
- เคย (วินัยไม่ร้ายแรง)	๕	คะแนน
- เคย (วินัยร้ายแรง)	๐	คะแนน

โดยพิจารณาจากแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลประกอบการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ (แบบ ๑)

๑.๒.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน โดยพิจารณาจากแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล ประกอบการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ (แบบ ๒) และ ก.พ. ๗

#### เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคล

ผู้ขอรับการประเมินต้องมีผลคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินคุณลักษณะบุคคล

#### ๑.๓ การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่าผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

### ๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

#### ๒.๑ รูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน

เมื่อผู้ขอประเมินผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ พิจารณาผลงาน โดยผู้ขอประเมินจะต้องเสนอผลงานที่ผ่านมาซึ่งเป็นการสรุปสาระสำคัญของงาน ขั้นตอน ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่เพียงพอที่จะแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งได้

#### ๒.๒ หลักเกณฑ์การประเมินผลงาน

คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

##### (๑) ประโยชน์ของผลงาน จำนวน ๔๐ คะแนน

(๑.๑) สรุปสาระขั้นตอนการดำเนินการและเป้าหมายของงาน (๑๕ คะแนน) เป็นการอธิบายบทบาทของผู้ขอรับการประเมินได้ปฏิบัติงานอะไรและอย่างไรบ้าง ในงานนั้น ๆ ซึ่งควรเสนอให้เห็นถึงกระบวนการที่ชัดเจน ในการดำเนินการของตนเองและแสดงให้เห็นถึงเป้าหมายของผลงาน

(๑.๒) ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ) (๑๕ คะแนน) เป็นการกำหนดตัวชี้วัดของผลงานที่นำเสนอให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม สามารถวัดได้ สอดคล้องกับขั้นตอนการดำเนินงานโดยจำแนกในเชิงปริมาณและคุณภาพ

(๑.๓) การนำไปใช้ประโยชน์ (๑๐ คะแนน) ให้อธิบายการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ประโยชน์ ว่าได้รับประโยชน์อะไรบ้างหรือก่อให้เกิดผลดีอย่างไร โดยระบุถึงผู้รับประโยชน์และประโยชน์ที่ได้รับ หากมีการนำผลงานไปใช้ในการพัฒนาต่อยอดจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการอย่างไร รวมทั้งผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

(๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวน ๖๐ คะแนน

(๒.๑) ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินงาน (๒๐ คะแนน) ให้นำเสนอหัวข้อความรู้ทางวิชาการที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานนั้น ๆ หรือแนวคิดที่อ้างอิงถูกต้อง และทันสมัย สอดคล้องกับเนื้อหา ผลงาน และมีการนำความรู้หรือแนวคิด ทฤษฎี ที่อ้างอิงไปใช้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ กำหนดขั้นตอนการดำเนินการ การแก้ปัญหา หรือการตัดสินใจในการดำเนินการผลงานนั้น โดยต้องสัมพันธ์กับเรื่องที่น่าเสนอ

(๒.๒) ความยุ่งยากในการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค (๒๐ คะแนน) อธิบายถึง ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการ สาเหตุของปัญหาว่าเกิดจากสาเหตุใด มีปัจจัยอะไรมาเกี่ยวข้องที่ทำให้ การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ อาจจำแนกประเภทของปัญหาออกเป็นปัญหาเชิงนโยบายและปัญหา ในทางปฏิบัติ โดยนำเสนอเป็นรายข้อ หรือจำแนกปัญหาเป็นมิติด้านต่าง ๆ เป็นต้น

(๒.๓) คุณภาพของผลงาน (๒๐ คะแนน) พิจารณาจาก ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิง แหล่งข้อมูลที่ต้องเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงานและสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการพอสมควรที่ยอมรับได้

#### เกณฑ์การตัดสินในการประเมินผลงาน

ผู้ขอประเมินต้องมีผลคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่า ผ่านการประเมินผลงาน โดยให้ถือเอาวันที่ประธานคณะกรรมการฯ รับทราบผลการประเมินฯ ของคณะกรรมการฯ เป็นวันที่คณะกรรมการฯ มีมติให้ผ่านการประเมินฯ

### ๓. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

เมื่อผู้ขอประเมินได้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการแต่งตั้งในตำแหน่งที่ขอรับการประเมินต่อไป กรณีมีจำนวนผู้ขอรับการ ประเมินมากกว่าตำแหน่งว่าง กรมการพัฒนารัฐบาลจะพิจารณาย้ายหรือรับโอนผู้ขอประเมินที่ได้รับคะแนน การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งสูงที่สุดเป็นลำดับแรก ตามด้วยลำดับรองลงมา ไปจนกว่าจะครบ ตามตำแหน่งว่าง

### ข. กรณีการรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ

การรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญกรณีที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่ง เดียวกัน และในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น และการรับโอน ข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่ง ที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ในระดับเดียวกัน ตามข้อ ก. โดยอนุโลม ทุกกรณี

แบบพิจารณาข้อมูลบุคคล  
ในการประเมินเพื่อการย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ  
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

๑. ชื่อ (ผู้ขอรับประเมิน).....

๒. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน)..... ตำแหน่งเลขที่.....  
งาน/ฝ่าย/กลุ่ม..... กอง/ศูนย์/ส่วน/สำนัก.....  
กรม..... ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อ.....

๓. ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... ตำแหน่งเลขที่.....  
งาน/ฝ่าย/กลุ่ม..... กอง/ศูนย์/ส่วน/สำนัก.....

๔. อายุราชการ (นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจริง ไม่นับเวลาทวีคูณ เศษของเดือนให้ปัดทิ้ง)  
เริ่มรับราชการตั้งแต่วันที่.....เดือน..... ปี พ.ศ. .... รวมอายุราชการ.....ปี

๕. วุฒิการศึกษาสูงสุด  
 ปริญญาตรี     ปริญญาโท     ปริญญาเอก  
 คุณวุฒิ..... สาขา..... ปีที่สำเร็จการศึกษา.....

๖. คะแนนผลการปฏิบัติราชการ (ย้อนหลัง ๒ ปี ก่อนวันที่ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติ จำนวน ๔ รอบการประเมิน)  
 รอบที่ ๑/.....    รอบที่ ๒/.....    รอบที่ ๑/.....    รอบที่ ๒/.....  
 ร้อยละ.....    ร้อยละ.....    ร้อยละ.....    ร้อยละ.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความข้างต้นนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) ..... ผู้ขอรับการประเมิน  
(.....)  
ตำแหน่ง.....  
วันที่.....

ตอนที่ ๒ การตรวจสอบประวัติทางวินัย

- ( ) เคยถูกลงโทษทางวินัย.....เมื่อ.....
- ( ) กำลังอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย.....
- ( ) กำลังอยู่ในระหว่างถูกลงโทษทางวินัย.....
- ( ) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยและไม่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนหรือถูกลงโทษทางวินัย

(ลงชื่อ).....(ผู้ตรวจสอบ)  
(.....)  
ตำแหน่ง.....  
(วันที่)...../...../.....

หมายเหตุ : ให้หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน หรือหัวหน้างานบุคคล  
ของหน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้ทำการตรวจสอบประวัติทางวินัย