



## ประกาศกรมวิชาการเกษตร

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อน การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ  
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของกรมวิชาการเกษตรมีความคล่องตัว ดำเนินการอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อราชการ และได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ เหมาะสมกับตำแหน่ง ที่ได้รับแต่งตั้ง อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๔๑ กฎ ก.พ. และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าวข้างต้น อ.ก.พ. กรมวิชาการเกษตร ในประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การเลื่อน การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้ จึงขอประกาศให้ข้าราชการ ในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายระพีภัทร์ จันทรศรีวงศ์)  
อธิบดีกรมวิชาการเกษตร.

รายละเอียดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อน การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ  
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา  
แบบท้ายประกาศกรมวิชาการเกษตร ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

การเลื่อน การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ  
ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา  
การเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แบ่งเป็น ๓ กรณี คือ

กรณีที่ ๑ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่

กรณีที่ ๒ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรง  
ตำแหน่งว่างทุกกรณี

กรณีที่ ๓ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปให้ดำเนินการได้  
ใน ๒ กรณี คือ

(๑) กรณีเกษียณอายุ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจได้อนุญาตให้ผู้ครอง  
ตำแหน่งนั้นออกจากราชการ

(๒) กรณีลาออกจากราชการ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจได้อนุญาตให้ผู้ครอง  
ตำแหน่งนั้นออกจากราชการ

ให้ดำเนินการประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ  
ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

### ก. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

#### ๑. ผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคล

๑.๑ กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗  
หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กรมวิชาการเกษตร กำหนด

๑.๒ กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามกรณีที่ ๒ และกรณีที่ ๓ เป็นตำแหน่งที่นักวิชาการ  
จาก ข้อ ๑.๑ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมวิชาการเกษตร แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์  
วิธีการ ที่ อ.ก.พ.กรมวิชาการเกษตร กำหนด

#### ๒. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

บุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา ดังนี้

(๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ คุณวุฒิ หรือการอบรม  
หลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ.กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

(๓) มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล  
ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณวุฒิ...  
กรกฎาคม

คุณวุฒิ	ระดับ	ชั้นอายุการ	ชั้นอายุการพิเศษ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๖ ปี	๑๐ ปี	
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*	๕ ปี	๙ ปี	
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*	๕ ปี	๘ ปี	
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๔ ปี	๘ ปี	
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรืออุดมศึกษา หรือหนังสืออนุมัติบัตร	๒ ปี	๖ ปี	

\* หมายถึง คุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากคุณวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากคุณวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

### (๓.๑) การนับระยะเวลาเกือกภูมิ

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

(๓.๑.๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือกภูมิ ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่ จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมาบันทึก ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิ และคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

(๓.๑.๑.๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณาบันทึกงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

(๓.๑.๑.๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณาบันทึกงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมาบันทึก

(๓.๑.๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกือกภูมิสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชั้นาฏกรรมพิเศษ ลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรรมวิชาการเกษตร เดятตั้ง เป็นผู้พิจารณา

### ๓. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

#### ๓.๑ องค์ประกอบและหลักเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

องค์ประกอบในการพิจารณา	คะแนน
๑. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติ การฝึกอบรมด้าน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย	๑๐
๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสม กับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (พิจารณาจากการประเมินสมรรถนะของบุคคลที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินสมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่มีความสำเร็จและเป็นประโยชน์ ต่อทางราชการ เป็นต้น)	๒๐
๓. ผลงาน ได้แก่ - เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมิน (พิจารณาโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในงาน ผลสำเร็จของงาน คุณภาพ ของผลงาน ประโยชน์ของผลงานต่อทางราชการ รวมทั้งการนำผลงานที่เสนอหรือผลงาน ที่เกี่ยวข้องไปเผยแพร่ในการประชุมวิชาการหรือเผยแพร่ในรูปแบบอื่น ๆ ทั้งในและต่างประเทศ และเอกสารวิชาการ (ถ้ามี))	(๗๐) ๕๐
- ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน (พิจารณาจากข้อเสนอแนวคิด สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม)	๒๐
รวม	๑๐๐

#### ๓.๒ เกณฑ์การตัดสินผู้ได้รับการคัดเลือก

๓.๒.๑ ผู้ผ่านการคัดเลือกต้องได้คะแนนรวม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

๓.๒.๒ กรณีมีผู้ผ่านการคัดเลือกหลายคน ให้ผู้ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

๓.๒.๓ ในกรณีที่คะแนนรวมเท่ากัน ให้พิจารณาจากผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดในองค์ประกอบที่ ๓ เป็นผู้ได้รับการคัดเลือก ถ้าได้คะแนนเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนองค์ประกอบที่ ๒ มากกว่าเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

#### ๔. วิธีการและขั้นตอนประเมินบุคคล

๔.๑ กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้รองตำแหน่งนั้นอยู่ มีวิธีการ ดังนี้

๔.๑.๑ ขาราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และประสงค์จะเข้ารับการประเมินบุคคลจัดทำคำขอเข้า รับการประเมินบุคคลผ่านต้นสังกัดพร้อมเอกสารประกอบการประเมินบุคคล (เอกสารแนบ ๑) เสนอผู้บังคับบัญชาตาม ระดับชั้น โดยให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการประเมินสมรรถนะของบุคคลตามแบบประเมินที่กำหนด (เอกสารหมายเลข ๒) และจัดส่งเอกสารทั้งกล่าวให้กองการเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย

(๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑)

(๒) แบบประเมินสมรรถนะของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๒)

(๓) แบบเสนอเค้าโครงผลงานและข้อเสนอแนวคิดที่เสนอเพื่อรับการประเมิน (เอกสารหมายเลข ๓)

(๔) แบบการเสนอ...

หมายเหตุ

(๔) แบบการเสนอผลงาน (เอกสารหมายเลข ๔)

(๕) แบบการเสนอข้อเสนอแนะคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (เอกสารหมายเลข ๕)

๔.๑.๒ กองการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบคุณสมบัติ และความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารประกอบการประเมินบุคคล เพื่อนำเสนอต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมินบุคคล

กรณีคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาในการทำงานตำแหน่งหรือเคยทำงานตำแหน่ง ในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลไม่มี หรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการทำงานตำแหน่งหรือเคยทำงานตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประ掏วิชาการ ประ掏อำนวยการ ประ掏บริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนด มาນับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ เสนอให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรรมวิชาการเกษตร แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาบัญชีระยะเวลาการทำงานตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งก่อนเข้าสู่กระบวนการประเมินบุคคล

๔.๑.๓ กรมวิชาการเกษตร ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ตำแหน่งละ ๑ คน โดยในประกาศให้ระบุชื่อและค่าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) โดยประกาศอย่างเปิดเผยและเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศผลการคัดเลือก

๔.๑.๔ กองการเจ้าหน้าที่ แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกผ่านหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อแจ้งให้ผู้ได้รับการคัดเลือกดำเนินการจัดทำผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่กำหนด (เอกสารแนบ ๒)

๔.๒ กรณีการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่น้อยกว่าจาก ๔.๑ มีวิธีการ ดังนี้

๔.๒.๑ กรมวิชาการเกษตร ประกาศรับสมัครบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

๔.๒.๒ ข้าราชการตรวจสอบคุณสมบัติของตนเอง หากมีคุณสมบัติตามประกาศรับสมัครและมีความสามารถ จะสมัครเข้ารับการประเมินบุคคลให้จัดทำเอกสารประกอบการประเมินบุคคล (เอกสารแนบ ๑) เสนอผู้บังคับบัญชาตามระดับชั้น โดยให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการประเมินบุคคลตามแบบประเมินที่กำหนด (เอกสารหมายเลข ๒) และจัดส่งเอกสารดังกล่าวให้กองการเจ้าหน้าที่ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ประกอบด้วย

(๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑)

(๒) แบบประเมินสมรรถนะของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๒)

(๓) แบบเสนอค่าโครงผลงานและข้อเสนอแนะคิดที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน (เอกสารหมายเลข ๓)

(๔) แบบการเสนอผลงาน (เอกสารหมายเลข ๔)

(๕) แบบการเสนอข้อเสนอแนะคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (เอกสารหมายเลข ๕)

๔.๒.๓ กองการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลและความถูกต้องครบถ้วนของแบบประเมินบุคคล เพื่อนำเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. กรรมวิชาการเกษตร แต่งตั้งเป็นผู้ประเมินบุคคล

กรณีคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาในการทำงานตำแหน่งหรือเคยทำงานตำแหน่ง ในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลไม่มี หรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการทำงานตำแหน่งหรือเคยทำงานตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประ掏วิชาการ ประ掏อำนวยการ ประ掏บริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนด มานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ เสนอให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรรมวิชาการเกษตร แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาบัญชีระยะเวลาการทำงานตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งก่อนเข้าสู่กระบวนการประเมินบุคคล

๔.๒.๔ คณะกรรมการ...

๙๓.๙

๔.๒.๔ คณะกรรมการประเมินบุคคล พิจารณาประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมวิชาการเกษตร กำหนด และรายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคล พร้อมทั้งความสมควรและเหตุผล ต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีปัญหาให้ อ.ก.พ. กรมวิชาการเกษตร เป็นผู้พิจารณาซึ่งขาด

๔.๒.๕ กรมวิชาการเกษตรประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ตำแหน่งละ ๑ คน โดยในประกาศให้ ระบุชื่อและเด้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) โดยประกาศอย่างเปิดเผยและเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศผลการคัดเลือก

๔.๒.๖ กองการเจ้าหน้าที่ แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกผ่านหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อแจ้งให้ผู้ได้รับ การคัดเลือกดำเนินการจัดทำผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่กำหนด (เอกสารแนบ ๒) ภายในระยะเวลา ๖๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการคัดเลือก หากครบกำหนดระยะเวลา ๖๐ วันแล้ว ผู้ได้รับการคัดเลือกไม่ส่งผลงาน เพื่อเข้ารับการประเมิน ให้ดำเนินการประเมินบุคคลใหม่

#### ๕. การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าข้าราชการผู้ขอประเมิน ผู้ได้แจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้น และผู้ที่เกี่ยวข้อง ตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

### ๖. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

#### ๑. ผู้มีหน้าที่ในการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานให้กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรมวิชาการเกษตร แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔

#### ๒. ผลงานที่จะนำมาประเมิน

๒.๑ ผลงาน ควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากการนั้น หรือการ นำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมิใช่ เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๒.๒ ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานของ หน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงาน อาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือ การสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

### ๓. จำนวนผลงานที่ส่งประเมิน

๓.๑ ผลงาน จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ ซึ่งผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน โดยอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ทั้งนี้ หลักเกณฑ์การประเมินผลงานเป็นไปตามเอกสารแนบ ๒

๓.๒ ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง เป็นข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

### ๔. เงื่อนไขของผลงาน

๔.๑ เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๔.๒ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ หรือเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี หรือ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๔.๓ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรมผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม ว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๔.๔ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกับของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่าได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วย

๔.๕ ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นก็ไม่ได้

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

### ๕. รูปแบบการเสนอผลงาน

ให้จัดทำรูปแบบการเสนอผลงาน และข้อเสนอแนวคิดเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานตามที่กำหนด (เอกสารแนบ ๓)

### ๖. แนวทางการประเมินผลงาน

๖.๑ การประเมินผลงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานที่ ก.พ.กำหนด

๖.๑.๑ องค์ประกอบในการประเมิน ได้แก่

- (๑) ประโยชน์ของผลงาน
- (๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- (๓) คุณภาพของผลงาน
- (๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๖.๑.๒ การพิจารณา...

อนุมัติ

## ๖.๑.๒ การพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ

### (๑) ประโยชน์ของผลงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหา ในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิด นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือ ต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

### (๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศไทย ตามความเหมาะสม กับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับ ผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

### (๓) คุณภาพของผลงาน

พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญ ได้ครบถ้วนเป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการ หรือแผนงานและสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยาก ซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้

## ๖.๑.๓ แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ลำดับ ที่	องค์ประกอบ ในการประเมิน	ระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	
		ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
๑	ประโยชน์ของผลงาน	เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่มงาน หรือฝ่ายขึ้นไป	เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป
๒	ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่สามารถ ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วย ตนเองได้ เป็นที่ยอมรับในงานนั้นๆ ระดับกลุ่มงาน หรือฝ่ายขึ้นไป	มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในส่วนราชการ ระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกอง ขึ้นไป
๓	คุณภาพของผลงาน	มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้ หรือดี	มีคุณภาพของผลงานดีมาก

### ๖.๑.๔ เกณฑ์การตัดสิน

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
๑. ประโยชน์ของผลงาน	๔๐
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
๓. คุณภาพของผลงาน	๓๐
๔. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำเนินการ ให้คำปรึกษาแนะนำ	*
รวม	๑๐๐

\*ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานเพิ่มเติมอย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้น จะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงที่สุดและองค์ประกอบความรู้ และคุณภาพของผลงานมีคะแนนเท่ากัน

### เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

### ๖.๒ การประเมินข้อเสนอแนวคิด

#### ๖.๒.๑ องค์ประกอบและแนวทางในการประเมิน ได้แก่

(๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าเกิดผลอย่างไร

(๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าข้อเสนอนี้ เมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือ ประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนออย่างไร

(๓) ความคิดสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือ ปรับปรุงงานอย่างไร

### ๖.๒.๒ เกณฑ์การประเมิน

ดีเด่น	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์อย่างดีเยี่ยมต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ดีมาก	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์อย่างดีเยี่ยมต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ยอมรับได้	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน
ปรับปรุง	ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง คณะกรรมการประเมินผลงาน สามารถให้ผู้ขอประเมิน ปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดนี้ได้

เกณฑ์การ...

๗๘๗

### เกณฑ์การตัดสิน

ข้อเสนอแนะคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมากหรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนะคิดตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงาน

#### ๗. การส่งคำขอประเมินผลงาน

๗.๑ เมื่อผู้ขอประเมินผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ให้จัดทำผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน ที่กำหนด โดยจัดส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ให้หน่วยงานต้นสังกัด จำนวน ๔ ชุด เพื่อเสนอคณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณา

๗.๒ เมื่อหน่วยงานต้นสังกัดได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน ๔ ชุดแล้ว ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานที่กำหนด

๗.๓ เลขานุการคณะกรรมการประเมินผลงานตรวจสอบเอกสารประกอบการประเมินผลงานให้ครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณา

๗.๔ คณะกรรมการประเมินผลงาน ดำเนินการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน ตามที่กำหนด

๗.๕ เมื่อดำเนินการประเมินผลงานเรียบร้อยแล้ว ให้เลขานุการคณะกรรมการประเมินผลงานแจ้งผล การพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานให้ผู้ขอประเมินทราบและดำเนินการตามมติของคณะกรรมการ ประเมินผลงาน ในกรณีที่ผลงานของผู้ขอประเมินไม่ผ่านการประเมิน ให้แจ้งผู้ขอประเมินทราบด้วย

๗.๖ เมื่อผู้ขอประเมินดำเนินการตามมติคณะกรรมการประเมินผลงานเรียบร้อยแล้ว ให้จัดส่งเอกสาร การประเมินผลงาน จำนวน ๒ ชุด (ต้นฉบับ ๑ สำเนา ๑) ส่งให้เลขานุการคณะกรรมการประเมินผลงานตรวจสอบ เอกสารการประเมินผลงาน หากเห็นว่าถูกต้องครบถ้วนให้หน่วยงานดำเนินการจัดส่งเอกสารดังกล่าว ให้กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อรายงานผลการพิจารณาประเมินผลงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการต่อไป

#### ๘. การตรวจสอบการประเมินผลงาน

ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ขอประเมินผู้ใด แจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่นๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอก เลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างงานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมา จัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตนเอง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการ ดังนี้

๘.๑ ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้รับการประเมินผลงาน

๘.๒ ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน

๘.๓ ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับข้าราชการ ผู้นั้นโดยพลัน

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ขอประเมิน เข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ถูกดำเนินการตามข้อ ๘.๑ ๘.๒ หรือ ๘.๓ แล้วแต่กรณี หากพบว่าข้อทักษะทั้งนั้นเป็นการกลั่นแกล้ง หรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

๙. การแต่งตั้ง...

ที่มา

#### ๙. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมเจ้าสังกัด ได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้ง ต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขานธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๔๖

#### ๒. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย หรือการโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา

กรณีที่ ๑ การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑. การย้าย หรือการโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและ เป็นสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน ให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗

๒. การย้าย หรือการโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย ผลการปฏิบัติราชการ

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสม กับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

ให้ดำเนินการ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลงาน การสอบข้อเขียน หรือวิธีการอื่น วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี ตามที่เห็นว่าเหมาะสม หรืออาจแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแทนก็ได้

๓. การย้าย หรือการโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน ที่ อ.ก.พ.กรรมวิชาการเกษตร แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคลและผลงาน โดยดำเนินการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังนี้

๓.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

๓.๑.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง

๓.๑.๒ มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุณวุฒิ หรือการอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ.กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับ ตำแหน่งประเภทวิชาการ

๓.๒ องค์ประกอบ...

๗๓๒

### ๓.๒ องค์ประกอบและหลักเกณฑ์การพิจารณา

#### ๓.๒.๑ องค์ประกอบในการพิจารณา

- องค์ประกอบในการพิจารณาการประเมินบุคคล

- (๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย  
 (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง  
 เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

- องค์ประกอบในการพิจารณาการประเมินผลงาน

(๑) ประโยชน์ของผลงาน

(๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

(๓) คุณภาพของผลงาน

(๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษา

แนะนำ

#### ๓.๒.๒ วิธีการในการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน

พิจารณาจากองค์ประกอบข้างต้น โดยใช้วิธีการพิจารณาจากเอกสารประกอบการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน (เอกสารแนบ ๑) ประกอบด้วย แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑) แบบเสนอเค้าโครงผลงาน (เอกสารหมายเลข ๒) และแบบการเสนอผลงาน (เอกสารหมายเลข ๓) ซึ่งผลงานที่จะเสนอขอประเมิน เป็นผลงานที่ผ่านมา โดยสรุปสาระสำคัญ ขั้นตอน ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ เรื่อง

#### ๓.๒.๓ เกณฑ์การประเมินบุคคลและประเมินผลงาน

##### (๑) เกณฑ์การประเมินบุคคล

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
๑. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย	๔๐
๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	๖๐
รวม	๑๐๐

##### (๒) เกณฑ์การประเมินผลงาน

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
๑. ประโยชน์ของผลงาน	๔๐
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
๓. คุณภาพของผลงาน	๓๐
๔. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ	*
รวม	๑๐๐

\*ในกรณีที่...

๙๗.๙๙

\*ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานเพิ่มเติมอย่างน้อยคะแนนขององค์ประกอบนั้น จะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงที่สุดและองค์ประกอบความรู้ฯ และคุณภาพของผลงานมีคะแนนเท่ากัน

### ๓.๓ เกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงาน

#### ๓.๓.๑ เกณฑ์การประเมินบุคคล

ผู้ขอประเมินบุคคล จะต้องได้คะแนนรวมจากคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ จึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล กรณีมีผู้ผ่านการประเมินบุคคลหลายคน ให้ผู้ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่กระบวนการประเมินผลงานต่อไป หากคะแนนรวมเท่ากันให้พิจารณาจากผู้ที่ได้คะแนนสูงสุด ในองค์ประกอบที่ ๒ เป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

#### ๓.๓.๒ เกณฑ์การประเมินผลงาน

(๑) การประเมินผลงาน ให้กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยพิจารณาจากผลงานที่ผ่านมาซึ่งเป็นการสรุปสาระสำคัญ ขั้นตอน ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอจะแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะย้ายหรือโอนได้ หรืออาจกำหนดให้ส่งรายละเอียดของผลงานดังกล่าวก็ได้

(๒) ผู้ที่ผ่านการประเมินผลงานจะต้องได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ เมื่อการดำเนินการประเมินบุคคลและผลงานเสร็จสิ้นแล้ว ให้รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลและผลงานตำแหน่งละ ๑ คน พร้อมทั้งเหตุผล ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการต่อไปในกรณีที่ผลงานไม่ผ่านการประเมินให้แจ้งผู้นั้นทราบด้วย

### ๓.๔ การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักษะทางและได้ตรวจสอบพบว่าข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทำวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักษะทางมีเจตนาลั่นแหลกหลังหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทำวินัยกับผู้ทักษะทางต่อไป

### ๔. การย้าย หรือการโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเทวิชาการในระดับที่ต่ำกว่าเดิมไม่ว่าจะ怎样งานเดียวกันหรือต่างสายงาน

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย หรือการโอนข้าราชการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประวิชาการในแต่ละระดับ ตามข้อ ๒ หรือข้อ ๓ แล้วแต่กรณี และจะกระทำได้ต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น

กรณีที่ ๒...

๗๙๑๒๘

กรณีที่ ๒ การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑. การย้าย หรือการโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงาน ซึ่งเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในกรณีที่ ๑ การย้าย หรือการโอนข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในแต่ละระดับ ตามข้อ ๒ หรือ ๓ แล้วแต่กรณี โดยอนุโลม

๒. การย้าย หรือการโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา โดยอนุโลม

กรณีที่ ๓ การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ให้กระทำได้เฉพาะการย้าย หรือการโอนมาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการเท่านั้น โดยผู้มีอำนาจสั่งบรรจุอาจดำเนินการได้ในกรณี ดังต่อไปนี้

๑. ผู้นั้นเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๕๓ และถึงลำดับที่ที่ผู้บรรจุและแต่งตั้งผู้นั้นได้

๒. ผู้นั้นได้รับการคัดเลือกเข้ารับราชการในกรณีที่มีเหตุผลพิเศษในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๕๕ .

๓. กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ ตามที่ ก.พ. กำหนด

ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ จะย้ายผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไปเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการได้ เนื่องจากกรณีที่ส่วนราชการไม่ได้จัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ หรือไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่เป็นบัญชีร่วม โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

๓.๑ ผู้นั้นต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้โดยบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการอื่น หรือ เป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่เป็นบัญชีร่วมในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ในสายงานที่จะย้าย โดยไม่ต้องถึงลำดับที่ที่จะบรรจุและแต่งตั้ง และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นบังไม่ถูกยกเลิก

๓.๒ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๓.๑ ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสองคน ซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญที่เกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะย้าย หรือจะโอนทั้งนี้ ต้องดำเนินการแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นก่อนบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จะถูกยกเลิก

กรณีที่ ๔ การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือประเภทบริหาร ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑. การย้าย หรือการโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิม ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน กับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในกรณีที่ ๑ การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในแต่ละระดับ ตามข้อ ๒ และข้อ ๓ แล้วแต่กรณีโดยอนุโลม

๒. การย้าย หรือการโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา โดยอนุโลม

อนึ่ง การได้ที่อยู่ระหว่างดำเนินการ หรือได้ผ่านการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์หรือวิธีการเดิมแล้ว ก่อนวันที่ประกาศฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมต่อไปจนแล้วเสร็จ

๗๗:๙๙