



ประกาศกรมฝนหลวงและการบินเกษตร  
เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ  
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา และมอบอำนาจให้ อ.ก.พ.กรม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการพิจารณาคัดเลือกบุคคล การประเมินผลงาน การพิจารณาคุณสมบัติ เกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง และอื่นๆ เพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้แล้ว นั้น

เนื่องจากได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนโดยจำแนกการกำหนดตำแหน่งเป็นประเภท สายงาน และระดับ ตำแหน่ง ทำให้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่กำหนดไว้เดิมไม่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังนั้น เพื่อให้การประเมินบุคคลดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน และสอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในการประชุม อ.ก.พ. กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๖ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง  
ในระดับสูงขึ้น

๑.๑ ให้คัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรง  
อยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ

๑.๒ การคัดเลือกบุคคลที่เข้ารับการประเมินผลงาน แบ่งเป็น ๒ กรณี คือ

๑.๒.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่กำหนดเป็นลักษณะ  
กรอบตำแหน่ง (ปฏิบัติการหรือชำนาญการ, ปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ) ที่ปรับระดับสูงขึ้นได้  
จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว เช่น ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับปฏิบัติการ  
หรือชำนาญการ เป็นต้น ให้ผู้อำนวยการสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน  
พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กรม กำหนด โดยคำนึงถึงความรู้  
ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ความเป็นธรรม ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้ระบุเหตุผล  
ในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

๑.๒.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๒.๑  
เช่น ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นต้น และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ว่างทุกกรณี ให้ อ.ก.พ.กรม หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรม แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคล

/ตามหลักเกณฑ์...

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กรม กำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ความเป็นธรรม ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้ ให้ อ.ก.พ.กรม หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลระบุเหตุผล ในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

๑.๓ คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก

๑.๓.๑ ข้อมูลทั่วไป

- ๑) ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.๗)
- ๒) ประวัติการรับราชการ
- ๓) ประวัติการฝึกอบรม ดูงาน
- ๔) ประสบการณ์ในการทำงาน
- ๕) อัตราเงินเดือน

๑.๓.๒ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ผู้เข้ารับการคัดเลือกจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครบถ้วนนับตั้งแต่วันที่เข้ารับการคัดเลือก ดังนี้

๑) มีวุฒิการศึกษา ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ.

๒) มีคุณสมบัติเพิ่มเติมเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ (ถ้ามี)

๓) มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ดังนี้

คุณวุฒิ / ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า ๖ ปี	๑. ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ๒. ดำรงตำแหน่งในระดับ ๗ ว หรือ ๗ วช.
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี	หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ ๓. ดำรงตำแหน่งในระดับ ๖ ว หรือที่ ก.พ. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี	และ ๔. ปฏิบัติงานด้านตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสม กับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๔) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณสมบัติ	ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า		๖ ปี	๘ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า		๔ ปี	๖ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า		๒ ปี	๔ ปี

การนับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับที่จะแต่งตั้งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้นับเป็นทวีคูณได้ ดังนี้

- การนับระยะเวลาที่ข้าราชการปฏิบัติงานในพื้นที่ชายแดน ๓ จังหวัดภาคใต้ (นราธิวาส ปัตตานี ยะลา) ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๕ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ให้นับระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่ดังกล่าว ตั้งแต่วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๔๗ - ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๔๘ เป็นระยะเวลาทวีคูณเฉพาะการนับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง

- การนับระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (นราธิวาส ปัตตานี ยะลา) ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๑ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ เป็นต้นไป หรือที่จะกำหนดขึ้นใหม่ ให้นับเป็นระยะเวลาทวีคูณได้ทุกตำแหน่งและทุกสายงานเพื่อใช้คำนวณระยะเวลาในทุกกรณี เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ทั้งนี้

๔.๑) จะต้องดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ในกรณีไม่ครบ ๑ ปี อาจนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวมเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี ได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานประเภทวิชาการหรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับ ผู้ขึ้นต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนด โดยจะต้องมีคำสั่งรักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย ทั้งนี้ ให้ อ.ก.พ.กรม หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรม แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

๔.๒) กรณีที่ข้าราชการมีคุณสมบัติเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ครบ อาจนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำได้ โดยให้พิจารณาระยะเวลาการปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้ขึ้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยพิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและให้นับเป็นระยะเวลาขั้นต่ำได้ตามข้อเท็จจริงและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้ ให้ อ.ก.พ.กรม หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรม แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(๑) ผู้ขอประเมินต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่ขอประเมิน หรือสายงานอื่นที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันมาแล้วอย่างน้อย ๑ ปี

(๒) ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้เต็มเวลา

(๓) ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ ดังนี้

(๓.๑) หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเกินครึ่งขึ้นไป ให้นำนับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้เต็มเวลา

(๓.๒) หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ถึงครึ่ง ให้นำนับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๔) ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานประเภททั่วไปหรือสายงานเทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

ทั้งนี้ การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานตาม ข้อ (๔) ให้นำเฉพาะกรณี ข้าราชการผู้นั้นเคยดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งได้ตั้งผู้นั้นดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือเทียบเท่า และจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

#### ๑.๔ การพิจารณาคุณลักษณะของบุคคล

๑.๔.๑ ความรับผิดชอบ

๑.๔.๒ ความคิดริเริ่ม

๑.๔.๓ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

๑.๔.๔ ความประพฤติ

๑.๔.๕ ความสามารถในการสื่อความหมาย

๑.๔.๖ การพัฒนาตนเอง

๑.๔.๗ คุณลักษณะอื่นๆ

#### ๑.๕ เอกสารประกอบการคัดเลือก

๑.๕.๑ ข้อมูลคุณสมบัติของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑)

๑.๕.๒ ข้อมูลคุณลักษณะของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๒)

๑.๕.๓ ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงานในส่วนตัวตนเอง ปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) (เอกสารหมายเลข ๓)

๑.๕.๔ ข้อเสนอแนวความคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เอกสารหมายเลข ๔)

## ๒. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ

๒.๑ กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันหรือเทียบเท่ากับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม) และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่กรมได้จัดกลุ่มตำแหน่งไว้ โดยความเห็นชอบของ ก.พ. ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นผู้พิจารณาดำเนินการตามขั้นตอนการย้าย โอน บรรจุกลับ โดยไม่ต้องประเมินผลงาน

๒.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ ที่นอกเหนือจาก ข้อ ๒.๑ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้น แต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นตามข้อ ๑

## ๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

เพื่อให้การประเมินผลงาน ของคณะกรรมการแต่ละสายงานมีมาตรฐานและเกณฑ์การพิจารณา ที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีเกณฑ์มาตรฐานการประเมินใกล้เคียงกัน และไม่แตกต่างกัน ในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ จึงได้พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับการประเมินผลงาน เพื่อให้คณะกรรมการ คัดเลือกบุคคลและคณะกรรมการประเมินผลงานในแต่ละสายงาน ถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ผู้ได้รับการคัดเลือกจาก อ.ก.พ.กรม หรือคณะกรรมการคัดเลือกที่ อ.ก.พ.กรม แต่งตั้งและ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เห็นชอบแล้ว ให้ส่งผลงานประเมินตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล และให้ผู้ได้รับการคัดเลือกต้อง ส่งผลงานภายในระยะเวลา ๔ เดือน นับจากวันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้ความเห็นชอบหรือพิจารณาคัดเลือกบุคคลแล้วแต่กรณี หากเลยระยะเวลา ที่กำหนดให้ถือว่าสละสิทธิ์และให้มีการคัดเลือกใหม่ สำหรับกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงาน มีมติให้ผู้ขอรับ การประเมินผลงานปรับปรุงแก้ไขผลงาน ผู้ขอรับการประเมินผลงานจะต้องปรับปรุงแก้ไขผลงานให้แล้วเสร็จและ ส่งให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลภายในระยะเวลา ๓๐ วัน นับจากวันที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขาธิการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร แจ้งให้ทราบ หรือตามระยะเวลาที่คณะกรรมการประเมินผลงาน กำหนด หากเลยระยะเวลาที่กำหนดให้ถือว่าสละสิทธิ์และให้มีการคัดเลือกใหม่

๓.๒ หากผลงานที่ส่งประเมินจะต้องประกอบด้วยผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ดังนี้

๓.๒.๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ยื่น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมิน โดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุป วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าวหรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไข ปัญหา งาน หรือ ใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับสายงานและลักษณะงานของหน่วยงานก็ได้

๓.๒.๒ ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งให้สอดคล้อง กับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้ และให้มีการติดตาม ผลภายหลังการแต่งตั้งแล้วด้วย ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับ สายงานและลักษณะงานของหน่วยงานก็ได้

๓.๒.๓ ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องอยู่ในเงื่อนไขและลักษณะของผลงานของตำแหน่ง ในแต่ละระดับและแต่ละสายงาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๓.๔ รูปแบบการเสนอผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานหรือ ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นให้ใช้รูปแบบตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘

๓.๔ หลักเกณฑ์การประเมินผลงาน

ให้คณะกรรมการประเมินผลงานนำหลักเกณฑ์ตามที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาต่าง ๆ ของสำนักงาน ก.พ. ที่ได้กำหนดไว้เพื่อใช้ในการประเมินผลงาน มาใช้ในการประเมินผลงานโดยอนุโลม

๓.๕ จำนวนผลงานที่ส่งให้คณะกรรมการประเมินผลงาน ประกอบการพิจารณา มี ดังนี้

๓.๕.๑ กรณีประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ จำนวน ๒ เรื่อง ดังนี้

- ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง และ
- ข้อเสนอแนวคิด วิธีการพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จำนวน ๑ เรื่อง

๓.๕.๒ กรณีประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการเพื่อรับเงินประจำตำแหน่ง

จำนวน ๓ เรื่อง ดังนี้

- ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๒ เรื่อง และ
- ข้อเสนอแนวคิด วิธีการพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จำนวน ๑ เรื่อง

๓.๕.๓ กรณีประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๓ เรื่อง

ดังนี้

- ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๒ เรื่อง และ
- ข้อเสนอแนวคิด วิธีการพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จำนวน ๑ เรื่อง

๓.๖ เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงาน คุณภาพของผลงานที่จะผ่านการประเมินเมื่อรวมคะแนน ในทุกองค์ประกอบของการประเมินผลงานแต่ละเรื่อง ต้องได้คะแนนเฉลี่ยแต่ละเรื่องจากกรรมการทุกท่าน ดังนี้

- ระดับชำนาญการ ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
- ระดับชำนาญการพิเศษ ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

#### ๔. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ

๔.๑ กรณีผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการที่มีชื่อตำแหน่งเหมือนกัน ในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่กรมได้จัดกลุ่มไว้โดยความเห็นชอบ ของ ก.พ. เมื่อผ่านการพิจารณาการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กรม หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ที่ อ.ก.พ.กรม แต่งตั้งกำหนดแล้ว ให้แต่งตั้งได้โดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน

๔.๒ กรณีนอกเหนือจากข้อ ๔.๑ เช่น การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันหรือกรณีเป็นพนักงานหรือ ข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๘

หรือที่จะกำหนดต่อไป ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันมาแล้ว ให้ อ.ก.พ.กรม หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล พิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคล โดยพิจารณาจากข้อมูลบุคคล และผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติรวมทั้งประโยชน์ที่ทางราชการ จะได้รับตามรูปแบบที่ อ.ก.พ.กรม หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนด โดยอาจไม่ต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่ ทั้งนี้ อ.ก.พ.กรม หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรม แต่งตั้ง อาจมอบให้คณะกรรมการประเมินผลงานร่วมพิจารณาผลงานที่ผ่านมา หรือผลการปฏิบัติงานของผู้นั้นด้วยก็ได้ แต่หากพิจารณาแล้วเห็นว่าควรจะต้อง ให้จัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อที่จะแสดงถึงศักยภาพและความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ก็อาจสั่งให้ส่งผลงานเพื่อ ประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

#### ๕. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นระดับสูงขึ้น

เป็นผู้ผ่านการคัดเลือกบุคคล ผ่านการประเมินผลงาน และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับสูงขึ้น

#### ๖. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการคัดเลือกบุคคล

๖.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. หรือ ผู้ที่ได้รับมอบหมาย กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว เช่น ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ ระดับปฏิบัติการหรือ ชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการ ดังนี้

๖.๑.๑ สืบหาข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ อ.ก.พ.กรม กำหนด

๖.๑.๒ แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาระดับกอง สำนัก หรือเทียบเท่าของผู้นั้นดำเนินการประเมิน คุณลักษณะของบุคคลตามองค์ประกอบที่ อ.ก.พ.กรม กำหนด พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว และส่งผลการประเมินภายในระยะเวลาที่กำหนด

๖.๑.๓ แจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกตามที่ อ.ก.พ.กรม กำหนด ได้แก่ ข้อมูลของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ชื่อของผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้ง คำอธิบายเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ รายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และข้อเสนอแนวความคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๖.๑.๔ รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ ที่ อ.ก.พ.กรม กำหนด

๖.๑.๕ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศและแจ้งให้ผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่ อ.ก.พ.กรม หรือคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้ง กำหนด

๖.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๖.๑ และกรณี การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการในขั้นตอนที่ ๖.๒.๑ - ๖.๒.๔ และ คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลดำเนินการในขั้นตอนที่ ๖.๒.๕ - ๖.๒.๖ ดำเนินการ ดังนี้

๖.๒.๑ สืบหาข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ อ.ก.พ.กรม กำหนด

๖.๒.๒ แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาระดับกอง สำนัก หรือเทียบเท่า ของผู้นั้นดำเนินการประเมิน คุณลักษณะของบุคคลตามองค์ประกอบที่ อ.ก.พ.กรม กำหนด พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว และส่งผลการประเมินภายในระยะเวลาที่กำหนด

๖.๒.๓ แจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกตามที่ อ.ก.พ.กรม กำหนด ได้แก่ ข้อมูลของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ชื่อของผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้ง คำโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ รายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และข้อเสนอแนวความคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๖.๒.๔ รวบรวมข้อมูลทั้งหมด เสนอให้ อ.ก.พ.กรม หรือ คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรม แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๖.๒.๕ รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อผู้มีอำนาจ สั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๖.๒.๖ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศและแจ้งให้ผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามจำนวนและ เงื่อนไขที่ อ.ก.พ. กรม หรือ คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ.กรม แต่งตั้งกำหนด

**๗. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการประเมินผลงานเพื่อรับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ที่มีประสบการณ์ ทักษะและสมรรถนะ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด**

๗.๑ สายงานที่จะได้รับเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือน สามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑

๗.๒ ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการหรือเทียบเท่ามาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๗.๓ จำนวนผลงานที่จะส่งให้คณะกรรมการประเมินผลงาน ประกอบการพิจารณา จำนวน ๓ เรื่อง ดังนี้

- ผลงานที่เป็นงานดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๒ เรื่อง และ

- ข้อเสนอแนวคิด วิธีการพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง

๗.๔ เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของงาน คุณภาพของผลงานที่จะผ่านการประเมิน เมื่อรวมคะแนน ในทุกองค์ประกอบของการประเมินผลงานแต่ละเรื่อง ต้องได้คะแนนเฉลี่ยแต่ละเรื่องจากกรรมการทุกท่าน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๖



(นายวราวุธ ชันติยานันท์)  
รองอธิบดี รักษาการแทน  
อธิบดีกรมฝนหลวงและการบินเกษตร