



ประกาศ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การย้ายหรือการโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ใน
ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การย้าย หรือการโอน
ข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสายงาน
ที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน
ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๖๓
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อน
ข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือ
ต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔
และมติ อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
ประกอบกับมติ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่
๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จึงประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การย้ายหรือการโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ใน
กลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ดังต่อไปนี้

ก. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ใน
กลุ่มตำแหน่งเดียวกัน

๑. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมิน

เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนด ดังนี้

๑.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่ง โดยมีคุณวุฒิการศึกษาหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.พ. หรือ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๑.๒ มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุณวุฒิหรือ
การอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนด (ถ้ามี)

๑.๓ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณวุฒิ	ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		๖ ปี	๑๐ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)		๕ ปี	๙ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)		๔ ปี	๘ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า		๔ ปี	๘ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า		๒ ปี	๖ ปี

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือบลูกกันได้ ดังนี้

(๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือบลูก ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้นต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง โดยให้จัดทำเอกสารตามแนวทางที่กำหนด ซึ่งมีแนวทางการพิจารณา ดังนี้ (เอกสารแนบ ๑)

๑.๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

๑.๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๒) กรณีข้าราชการผู้เคยดำรงตำแหน่งในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดสตูล และจังหวัดสงขลา เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอนาหวี และอำเภอจะนะ) ตั้งแต่วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ สามารถนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งดังกล่าวมานับระยะเวลาที่วัดตามความในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกอบกับแนวทางปฏิบัติตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดได้

(๓) ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา

๒. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การประเมินบุคคลและผลงาน

กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีความประสงค์ย้ายหรือโอนมา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน กำหนดให้ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งจะต้องผ่านการประเมินบุคคลและผลงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด ดังนี้

๒.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

๒.๑.๑ ให้พิจารณาผู้ขอรับการประเมินบุคคล ด้วยวิธีการประเมินคุณลักษณะบุคคล จากแบบประวัติ จำนวนคะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน จากองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (เอกสารแนบ ๒)

๑) องค์ประกอบที่ ๑ ข้อมูลบุคคล จำนวนคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

พิจารณาจาก ๔ องค์ประกอบย่อย ตามที่ผู้ขอรับการประเมินได้แสดงไว้ในแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ดังนี้

๑.๑) ประวัติการศึกษา	คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน
๑.๒) ประวัติการรับราชการ	คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน
๑.๓) ผลการปฏิบัติราชการ	คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน
๑.๔) ประวัติทางวินัย	คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน

๒) องค์ประกอบที่ ๒ ความรู้ ความสามารถ จำนวนคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

พิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามที่ผู้ขอรับการประเมินได้แสดงไว้ในเค้าโครงผลงานที่ผ่านมา และข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน ตามแบบที่กำหนด ดังนี้

๒.๑) เค้าโครงผลงานที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน

๒.๒) เค้าโครงข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน จำนวน ๑ เรื่อง

คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน

ทั้งนี้ เค้าโครงผลงานที่ผ่านมาและเค้าโครงข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางานที่จะส่งประเมินจะต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์ เหมาะสมกับตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน และเมื่อผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลแล้ว ผู้ขอรับการประเมินจะต้องจัดทำเอกสารผลงานที่ผ่านมาและข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางานฉบับสมบูรณ์ ตามหัวข้อที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการประเมินบุคคลนี้

๒.๑.๒ การประเมินคุณลักษณะบุคคลจากแบบประวัติ กำหนดเกณฑ์การพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

- ๑) ระดับดีเด่น ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป ของคะแนนเต็ม
- ๒) ระดับดีมาก ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐ ของคะแนนเต็ม
- ๓) ระดับดี ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐ ของคะแนนเต็ม
- ๔) ระดับพอใช้ ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐ ของคะแนนเต็ม
- ๕) ระดับต่ำกว่าเกณฑ์ ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ของคะแนนเต็ม

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา ซึ่งผู้ขอรับการประเมินจะต้องได้คะแนนรวมจากคณะกรรมการดังกล่าวในแต่ละองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ (ผลการประเมินระดับดีขึ้นไป) จึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล ทั้งนี้ ในการประเมินบุคคลอาจให้ผู้ขอรับการประเมินเข้ารับการสัมภาษณ์เพื่อประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

/๒.๒ หลักเกณฑ์...

๒.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

เมื่อคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแต่งตั้ง พิจารณาให้ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกจัดส่งผลงานพร้อมเอกสารประกอบเพื่อขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด ดังนี้

๒.๒.๑ การจัดทำและรูปแบบของผลงาน

ให้ผู้ขอรับการประเมินจัดทำเอกสารผลงานที่ผ่านมาและข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางานฉบับสมบูรณ์ตามรูปแบบที่กำหนด ตามหัวข้อที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการประเมินบุคคล

(เอกสารแนบ ๓)

๒.๒.๒ การนำเสนอผลงาน

๑) การนำเสนอผลงานที่ผ่านมา จะต้องนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถและความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้นหรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๒) การนำเสนอข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน จะต้องนำเสนอ ข้อเสนอแนวคิดวิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการ ให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ ดังนี้

๒.๑) กรณีการย้าย ควรแสดงถึงวิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะดำเนินการ ในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้ง ซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

๒.๒) กรณีการโอน ควรเสนอในรูปแบบของการนำผลงานหรือผลสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติมาว่าจะนำมาพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร

๓) จำนวนผลงานและเนื้อหาที่จะต้องส่งประเมิน มีดังนี้

ตำแหน่ง	ผลงานที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนวคิด
ทุกตำแหน่ง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง
เนื้อหาของผลงานแต่ละชิ้น	ความยาวไม่น้อยกว่า ๕ หน้า กระดาษ A4 และต้องไม่เกิน ๑๕ หน้า กระดาษ A4 (ไม่รวมเอกสารประกอบ)	ความยาวไม่น้อยกว่า ๕ หน้า กระดาษ A4 และต้องไม่เกิน ๑๕ หน้ากระดาษ A4 (ไม่รวมเอกสารประกอบ)

โดยพิมพ์เอกสารด้วยตัวอักษร : TH SarabunPSK หรือ TH SarabunIT๙ ขนาด ๑๖ และมีจำนวนบรรทัดไม่ต่ำกว่า ๒๘ บรรทัด โดยการย่อหน้าต้องไม่เป็นการหลีกเลี่ยงเพื่อให้จำนวนหน้าของผลงานเพิ่มขึ้น

๒.๒.๓ เงื่อนไขของผลงานที่ส่งประเมิน

๑) เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๒) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี

/๓) ไม่ใช้ผลงาน...

๓) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๔) กรณีเป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงาน และผู้บังคับบัญชาด้วย

๕) ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้เพื่อประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด หรือเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอเพื่อแต่งตั้งย้าย หรือโอนอีกไม่ได้

๖) เงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แต่งตั้ง กำหนด

๒.๒.๔ องค์ประกอบและเกณฑ์การประเมินผลงานที่ผ่านมา

๑) การประเมินผลงานที่ผ่านมา ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

๑.๑) ประโยชน์ของผลงาน พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน หรือส่วนราชการ หรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน

๑.๒) ความรู้ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสม กับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน

๑.๓) คุณภาพของผลงานพิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูล ที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นมาวิเคราะห์หลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงานและสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลา และงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้ กรณีมีปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมินอาจเชิญผู้ขอรับการประเมินมาซักถามเพิ่มเติมหรือขอรายละเอียดของผลงานเพิ่มเติมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่างก็ได้ คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน

๑.๔) ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง พิจารณาจากผลงานที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้เสนอผลงานมีองค์ความรู้มากเพียงใด สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้หรือไม่ ตลอดจนสามารถให้คำปรึกษา แนะนำให้ผู้อื่นใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน

/๒) เกณฑ์...

๒) เกณฑ์การประเมินผลงานที่ผ่านมา กำหนดการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

๒.๑) ระดับดีเด่น ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป ของคะแนนเต็ม

๒.๒) ระดับดีมาก ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐ ของ

คะแนนเต็ม

๒.๓) ระดับดี ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐ ของคะแนนเต็ม

๒.๔) ระดับพอใช้ ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐ ของ

คะแนนเต็ม

๒.๕) ระดับต่ำกว่าเกณฑ์ ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ของคะแนนเต็ม

ผู้ขอรับการประเมินต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบและได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของคะแนนรวมทั้งหมดในการประเมินผลงานและต้องผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการ โดยเอกฉันท์ จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน

๒.๒.๕ องค์ประกอบและเกณฑ์การประเมินข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน

๑) การประเมินข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

๑.๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

๑.๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าข้อเสนอแนะเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนอมาอย่างไร

๑.๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

๒) เกณฑ์การประเมินข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินเป็น ๔ ระดับ ดังนี้

๒.๑) ระดับดีเด่น สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ

๒.๒) ระดับดีมาก สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ

๒.๓) ระดับยอมรับได้ สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน

๒.๔) ระดับปรับปรุง ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

ทั้งนี้ กำหนดเกณฑ์ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น และต้องผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการ โดยเอกฉันท์ จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน

๒.๒.๖ การตรวจสอบการประเมินผลงาน

ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าข้าราชการผู้ขอประเมินผลงานผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนแบบผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตนเอง หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำโดยผลงานที่นำมาขึ้นไม่ใช่งานที่แท้จริงของตน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการดังนี้

/๑) ในกรณี...

๑) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน

๒) ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี แต่หากพบว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จให้รายงานต่อผู้อำนวยการสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

๓. ขั้นตอนการประเมินบุคคลและผลงาน

ผู้ที่ประสงค์จะเข้ารับการประเมินต้องแจ้งความประสงค์และส่งเอกสารมาที่กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยต้องส่งแบบคำร้องขอย้ายหรือโอน พร้อมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ชุด ได้แก่ แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล แบบแสดงรายละเอียดการเสนอเค้าโครงผลงาน และแบบแสดงรายละเอียดและลักษณะงานในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ทั้งนี้ เมื่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีตำแหน่งว่าง และประสงค์ที่จะย้ายหรือรับโอนข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันให้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง จะพิจารณาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๓.๑ กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จะตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้ที่ประสงค์จะย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง เพื่อเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงาน

๓.๒ เสนอให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแต่งตั้ง พิจารณานับระยะเวลาเกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง และประเมินบุคคลตามองค์ประกอบที่กำหนด จากแบบประวัติที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอ

๓.๓ หากผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนและผ่านการประเมินบุคคลแล้ว กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จะดำเนินการแจ้งให้ผู้ได้รับการคัดเลือกจัดส่งผลงานฉบับสมบูรณ์พร้อมเอกสารประกอบ ตามรูปแบบที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด จำนวน ๔ เล่ม (ฉบับจริง จำนวน ๑ เล่ม และฉบับสำเนา จำนวน ๓ เล่ม) ภายในระยะเวลา ๖๐ วัน นับจากวันที่มีหนังสือแจ้ง ทั้งนี้ กรณีส่งผลงานผ่านทางไปรษณีย์ลงทะเบียนถึงกองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จะถือว่าวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตราของเอกสาร หรือกรณียื่นเอกสารด้วยตนเองที่กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จะถือว่าวันที่กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นประทับตรารับเอกสารเป็นสำคัญ หากพ้นกำหนดเวลาดังกล่าวจะถือว่าไม่ประสงค์รับการประเมินผลงานและการดำเนินการที่ผ่านมาถือเป็นอันยกเลิกไป และให้ผู้ขอรับการประเมินผลงานจัดส่งไฟล์เอกสารผลงานเฉพาะตัวผลงานที่ได้มีการลงนามครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว โดยไม่ต้องมีเอกสารประกอบที่เกี่ยวข้องในรูปแบบเอกสาร PDF (Portable Document Format) จำนวน ๑ ไฟล์เอกสาร โดยตั้งชื่อไฟล์เอกสาร "ชื่อตัว - ชื่อสกุล สังกัด" ส่งมายังไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ที่ dla.hr.recruit@gmail.com เพื่อประโยชน์ในการติดตามและตรวจสอบ

๓.๔ เมื่อกองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้รับเอกสารผลงานฉบับสมบูรณ์แล้ว จะส่งให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแต่งตั้งพิจารณา ซึ่งผู้ขอรับการประเมินต้องผ่านเกณฑ์การประเมินตามแนวทางที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน

๔. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการออกคำสั่งย้ายหรือโอนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ เมื่อผู้ขอรับการประเมินได้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานแล้ว

ข. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข กรณีการโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน

การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการประเมินบุคคลและผลงานในทุกกรณี ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้สำหรับกรณีการย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ตามข้อ ก. โดยอนุโลม

ระเบียบ ประกาศ และหนังสือใดที่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

อนึ่ง การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการและได้ผ่านกระบวนการตามหลักเกณฑ์หรือวิธีการเดิมแล้ว ก่อนวันที่ประกาศฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมต่อไปจนแล้วเสร็จ

ทั้งนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายประยูร รัตนเสนีย์)

อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ประธาน อ.ก.พ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น