

# การประเมินบุคคล

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับ

---

ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์  
(ตำแหน่งประเภททั่วไป)

---

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

---

และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

---

## คำนำ

หนังสือการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ เป็นหนังสือที่สำนักพัฒนาการประชาสัมพันธ์และกองการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำขึ้นโดยรวบรวมข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ จาก สำนักงาน ก.พ. ซึ่งได้รวบรวมแนวทางการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมิน หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ลักษณะของผลงานของตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์แต่ละระดับ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อการย้าย การย้ายสับเปลี่ยน การโอน และการบรรจุกลับ ซึ่งหนังสือเล่มนี้ได้รวบรวมรายละเอียดต่าง ๆ ไว้ครบถ้วนแล้ว คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า หนังสือเล่มนี้คงจะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านในด้านข้อมูลความรู้ และใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

ศูนย์ผลิตเอกสารและเผยแพร่

กันยายน 2540

(สำเนา)

ที่ นร 0708.4/ว 16

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กท 10300

29 กันยายน 2538

เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มี  
ประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และ  
ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แนวทางการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อ  
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์  
(ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และ  
ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ
2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป)  
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญ  
เฉพาะ

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้บัญญัติให้  
การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญในกรณีต่าง ๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การย้าย  
การโอน และการบรรจุกลับเข้ารับราชการ เป็นต้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธี  
การที่ ก.พ.กำหนด

ฉะนั้น เพื่อให้ทางราชการสามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ  
ความชำนาญงาน และความเชี่ยวชาญ มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน  
ที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และ

ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามที่กำหนดในมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างแท้จริงตลอดจนเป็นไปได้ด้วยความคล่องตัว ก.พ. จึงมีมติดังนี้

1) ให้ยกเลิกมติ ก.พ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0601/ว 10 ลงวันที่ 7 ตุลาคม 2529 ที่ นร 0701/ว 9 ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2530 ที่ นร 0703/ว 10 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2530 ที่ นร 0717/ว 4 ลงวันที่ 1 มิถุนายน 2533 ที่ นร 0717/ว 5 ลงวันที่ 15 มิถุนายน 2533 ที่ นร 0717/ว 13 ลงวันที่ 12 ตุลาคม 2533 ที่ นร 0717/ว 4 ลงวันที่ 1 เมษายน 2534 ที่ นร 0717/ว 12 ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2534 ที่ นร 0717/ว 13 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2534 ที่ นร 0707/ว 8 ลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2535 และ ที่ นร 0707.3/ว 11 ลงวันที่ 29 กรกฎาคม 2535

2) ให้กรมเจ้าสังกัดดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะ (ยกเว้นตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เป็นกอง หรือตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าหัวหน้าส่วนราชการที่เป็นกองตามที่ ก.พ. กำหนด) และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ สำหรับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา โดยดำเนินการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคลและประเมินผลงาน ในกรณีที่กรมใดยังไม่พร้อมที่จะดำเนินการประเมินบุคคล ให้กรมนั้นชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นให้สำนักงาน ก.พ.ทราบ เพื่อนำเสนอ ก.พ.พิจารณาดำเนินการให้ต่อไป

สำหรับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป ให้กรมเจ้าสังกัดประเมินคุณลักษณะของบุคคล ส่วนการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลและประเมินผลงาน นั้น ก.พ. จะเป็นผู้ดำเนินการ

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดตามเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วยท้ายหนังสือ

3) เพื่อให้การพิจารณาดำเนินการประเมินบุคคลตาม 2) เป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสมเป็นมาตรฐานเดียวกันตามระบบคุณธรรมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดนี้ ก.พ.จึงเห็นควรให้กรมเจ้าสังกัดสร้างระบบตรวจสอบการดำเนินการ

ประเมินบุคคลของแต่ละส่วนราชการขึ้น ในการนี้เอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่กรมเจ้าสังกัด หรือผู้ขอรับการประเมินจัดทำขึ้นให้เก็บรักษาไว้เพื่อประโยชน์ในการติดตามและตรวจสอบจาก ก.พ. หรือผู้ที่ ก.พ.มอบหมาย กรณีมีข้อขัดแย้งหรือความจำเป็นเกิดขึ้น

4) เมื่อผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมินบุคคลแล้วให้ผู้มีอำนาจตาม มาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ดำเนินการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ขอรับการประเมินได้ ภายใต้เงื่อนไขต่อไปนี้

4.1 กรณีเป็นการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น อัตราเงินเดือนของผู้จะเลื่อนนั้นต้องเป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 0708.1/ว 13 ลงวันที่ 15 กันยายน 2536 หรือที่จะกำหนดต่อไป ยกเว้นค่าขอประเมินของผู้ที่ได้ส่งไปยังสำนักงาน ก.พ. หรือกรมเจ้าสังกัด ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2538 โดยมีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 0717/ว 13 ลงวันที่ 12 ตุลาคม 2533

4.2 ให้ดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงาน ก.พ. หรือกรมเจ้าสังกัดได้รับคำขอประเมินบุคคลที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร 0203/ว 255 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2524 และที่ สร 0203/ว 38 ลงวันที่ 23 มีนาคม 2526 และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0711/ว 9 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2523

5) หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดตามหนังสือฉบับนี้ให้ใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2538 เป็นต้นไป

6) การประเมินบุคคลที่อยู่ระหว่างการดำเนินการของกรมเจ้าสังกัดหรือสำนักงาน ก.พ. ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2538 ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนดไว้เดิมต่อไปจนแล้วเสร็จ ส่วนการประเมินบุคคลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม

2538 เป็นต้นไป ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือฉบับนี้ ทั้งนี้ ให้ใช้เกณฑ์การประเมินผลงานในแต่ละสายงานตามที่ ก.พ.กำหนดไว้แล้ว หรือที่จะแจ้งเวียนให้ทราบต่อไป

7) คำขอประเมินบุคคลที่ได้ส่งไปยังสำนักงาน ก.พ. ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2538 ซึ่ง ก.พ. พิจารณาเห็นว่าเอกสารที่ส่งไปให้ยังไม่เพียงพอที่จะประกอบการพิจารณา และได้มีหนังสือขอเอกสารผลงานเพิ่มเติมมายังกรมเจ้าสังกัดแล้ว หากมิได้รับแจ้งผลการส่งเอกสารเพิ่มเติมภายใน 6 เดือน นับตั้งแต่วันที่ลงในหนังสือสำนักงาน ก.พ. หรือตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2538 สุดแต่ระยะเวลาไหนจะยาวกว่ากัน ให้ถือว่าคำขอประเมินดังกล่าวไม่ผ่านการประเมิน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ  
(ลงชื่อ) วิลาส สิงหวิสัย  
(นายวิลาส สิงหวิสัย)  
เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ  
ศูนย์การสอบ  
โทร. 281-0505  
โทรสาร 282-1828

สำเนาถูกต้อง  
สุนิดา พินิจการ  
(นางสุนิดา พินิจการ)  
นักวิชาการสอบ 7

**แนวทางการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมิน**  
**เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มี**  
**ประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป)**  
**ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ**  
**และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ**

(แบบทำหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16

ลงวันที่ 29 กันยายน 2538)

เพื่อให้การพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ เป็นไปอย่างถูกต้อง เป็นธรรมและเหมาะสม โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ก.พ. จึงเห็นควรกำหนดแนวทางการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งประเภทต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ดังนี้

1. องค์ประกอบที่ใช้ในการพิจารณา ควรพิจารณาองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณวุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงานด้านนั้น ซึ่งอาจพิจารณาจากข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการผู้นั้นในระยะเวลาที่ผ่านมา

1.2 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

1.3 การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ให้พิจารณาโดย

คำนึงถึงความประพฤติ การรักษาวินัย ความขยันหมั่นเพียร ความอดุสาหะ การอุทิศ  
เวลาให้กับราชการ

1.4 ผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพ  
ของผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน ประโยชน์ของผลงานต่อราชการ วงการ วิชาการ  
หรือวิชาชีพ

1.5 เกณฑ์อื่น ๆ ตามที่ส่วนราชการเห็นสมควรกำหนดเพิ่มเติมเพื่อ  
ประโยชน์ในการพิจารณาคัดเลือก

## 2. แนวทางการดำเนินการคัดเลือก

2.1 ส่วนราชการควรพิจารณากำหนดองค์ประกอบที่จะใช้ในการ  
พิจารณาคัดเลือกไว้อย่างชัดเจน ซึ่งอาจแตกต่างกันไปจากองค์ประกอบที่กำหนดตามข้อ

1. ก็ได้ ทั้งนี้ โดยเน้นผลงานหรือผลการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบหลัก

2.2 ดำเนินการให้ข้าราชการในสังกัดได้ทราบเป็นการล่วงหน้าตามที่  
เห็นสมควร

2.3 ในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานให้  
ผู้มีหน้าที่ในการคัดเลือกพิจารณาคัดเลือกตามองค์ประกอบที่ส่วนราชการนั้นได้กำหนดไว้