



ประกาศ อ.ก.พ. กรมทางหลวงชนบท

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป
ตั้งแต่ระดับอาวุโสลงมา

ตามที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวงชนบท ได้มีประกาศลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ กำหนดหลักเกณฑ์
และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตั้งแต่ระดับอาวุโสลงมา นั้น

เนื่องจาก อ.ก.พ. กรมทางหลวงชนบท มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๓
ธันวาคม ๒๕๖๕ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภททั่วไป ตั้งแต่ระดับอาวุโสลงมา ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการย้าย การโอน หรือการเลื่อน
ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป เป็นไปตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย
การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่ง
ประเภททั่วไป ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐.๐๖/ว ๑๓
ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ประกอบมติ อ.ก.พ. กรมทางหลวงชนบท ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่
๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ จึงยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. กรมทางหลวงชนบท ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ และ
กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตั้งแต่ระดับอาวุโสลงมา
ตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการก่อนวันที่ประกาศฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการ
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมต่อไปจนแล้วเสร็จ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายอภิรัฐ ไชยวงศ์น้อย)

อธิบดีกรมทางหลวงชนบท

ประธาน อ.ก.พ. กรมทางหลวงชนบท

สำเนาถูกต้อง

(นางศิริลักษณ์ ศิริแก้ว)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตั้งแต่ระดับอาวุโสลงมา
แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมทางหลวงชนบท

ก. การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับที่สูงขึ้น

๑. หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

(๑) คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑.๑ มีคุณวุฒิการศึกษาหรือประกาศนียบัตรหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งได้ ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๑.๒ มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ดังนี้

- ไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือคุณวุฒิอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน

- ไม่น้อยกว่า ๕ ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรือคุณวุฒินุปรียญหลักสูตร ๒ ปี ต่อจากประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน

- ไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือคุณวุฒินุปรียญหลักสูตร ๓ ปี ต่อจากประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน

๑.๓ ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ตรงกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่กรมทางหลวงชนบท เห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

อ.ก.พ. กรมทางหลวงชนบท กำหนดหลักเกณฑ์และองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	รายละเอียด
คุณสมบัติของบุคคล	๑๐	พิจารณาจาก - ประวัติการศึกษา - ประวัติการรับราชการ - ประวัติทางวินัย - ผลการปฏิบัติราชการ
คุณลักษณะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา)	๓๐	พิจารณาจาก - ความรับผิดชอบในหน้าที่ - สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน - ความประพฤติ - ความคิดริเริ่ม - การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ - ความสามารถในการสื่อความหมาย - การพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบ...



องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	รายละเอียด
ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	๓๐	พิจารณาจาก - ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง - ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา หรือวางแผนรองรับ ผลกระทบต่างๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง - ความเข้าใจในนโยบายและเป้าหมายของหน่วยงาน - ความคิดริเริ่ม ความสามารถในการปรับปรุง หรือพัฒนางานให้ดีขึ้น
ผลสัมฤทธิ์ของงาน	๓๐	พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน - ประโยชน์ของผลงาน - ผลงานแสดงถึงความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน - คุณภาพของผลงาน

ทั้งนี้ ให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวงชนบทกำหนด และประสงค์ จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ให้จัดทำ เอกสารประกอบการประเมินบุคคล ดังนี้

- แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล
- แบบประเมินคุณลักษณะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (โดยผู้บังคับบัญชา)
- แบบการเสนอผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

(๓) วิธีการประเมินบุคคล

ให้คณะกรรมการประเมินที่อธิบดีกรมทางหลวงชนบทแต่งตั้ง ดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน โดยการสอบข้อเขียน การสอบภาคปฏิบัติ การสอบสัมภาษณ์ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง การทดลองปฏิบัติงาน หรือวิธีการอย่างอื่น อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ตามที่คณะกรรมการประเมินที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวงชนบท แต่งตั้ง เห็นสมควร

(๔) เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ผ่านการประเมิน ต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้รับ คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

(๕) การแต่งตั้ง

เมื่อคณะกรรมการประเมินเสนอชื่อผู้ผ่านการประเมินให้อธิบดีกรมทางหลวงชนบทพิจารณา หากอธิบดีกรมทางหลวงชนบทเห็นว่าผู้ผ่านการประเมินเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ก็ให้ดำเนินการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ต่อไปได้ โดยให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมิน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ด้วย

๒. หลักเกณฑ์...



๒. หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

(๑) คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑.๑ มีคุณวุฒิการศึกษาหรือประกาศนียบัตรหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งได้ ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๑.๒ เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

๑.๓ ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ตรงกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่กรมทางหลวงชนบท เห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

อ.ก.พ. กรมทางหลวงชนบท กำหนดหลักเกณฑ์และองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	รายละเอียด
ความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๓๐	พิจารณาจาก - ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง - ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่างๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง - ความเข้าใจในนโยบายและเป้าหมายของหน่วยงาน - ความคิดริเริ่ม ความสามารถในการปรับปรุง หรือพัฒนางานให้ดีขึ้น
คุณสมบัติของบุคคล	๕	พิจารณาจาก - ประวัติการศึกษา - ประวัติการรับราชการ - ประวัติทางวินัย - ผลการปฏิบัติราชการ
คุณลักษณะ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา)	๑๐	พิจารณาจาก - ความรับผิดชอบในหน้าที่ - สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน - ความคิดริเริ่ม - การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ - ความสามารถในการสื่อความหมาย - การพัฒนาตนเอง

/องค์ประกอบ...



องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	รายละเอียด
ความประพฤติและ คุณลักษณะอื่นๆ	๕	พิจารณาจากการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการกลุ่ม/ส่วน
ผลสัมฤทธิ์ของงาน	๕๐	พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน - ประโยชน์ของผลงาน - ผลงานแสดงถึงความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน - คุณภาพของผลงาน

(๓) วิธีการประเมินบุคคล

ให้คณะกรรมการประเมินที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวงชนบท แต่งตั้ง ดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้น
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส โดยการสอบข้อเขียน การสอบสัมภาษณ์ การพิจารณา
ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง หรือวิธีการอย่างอื่น อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างตามที่เห็นสมควร

(๔) เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส คือ ผู้ที่ได้รับ
คะแนนสูงสุด และต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้รับคะแนนรวม
ทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ทั้งนี้ ให้มีจำนวนผู้ผ่านการประเมินตามจำนวนตำแหน่งที่ว่างของ
ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

(๕) การแต่งตั้ง

เมื่อคณะกรรมการประเมินเสนอชื่อผู้ผ่านการประเมิน จำนวน ๑ ราย ต่อ ๑ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
ให้อธิบดีกรมทางหลวงชนบทพิจารณา หากอธิบดีกรมทางหลวงชนบทเห็นว่าผู้ผ่านการประเมินเหมาะสมกับ
ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ก็ให้ดำเนินการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ต่อไปได้ โดยให้แต่งตั้งได้
ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมิน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่
๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖ ด้วย

ข. การย้าย...



ข. การย้ายและการโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อการย้ายหรือการโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม แบ่งเป็น ๕ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ การย้ายหรือการโอนข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไปในระดับเดียวกัน ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน กับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้อยู่ในดุลพินิจของอธิบดีกรมทางหลวงชนบท

กรณีที่ ๒ การย้ายหรือการโอนข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ไปแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับเดียวกัน ในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน กับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้อยู่ในดุลพินิจของอธิบดีกรมทางหลวงชนบท

กรณีที่ ๓ การย้ายหรือการโอนข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับเดียวกัน ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงาน ที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้คณะกรรมการประเมิน ที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวงชนบทแต่งตั้ง พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อการย้าย หรือการโอน และดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ทั้งนี้ เมื่อคณะกรรมการประเมินที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวงชนบท แต่งตั้ง ได้พิจารณาประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเรียบร้อยแล้ว ให้รายงานผลการประเมินบุคคลพร้อมทั้งเหตุผลที่สมควร เสนออธิบดีกรมทางหลวงชนบท เพื่อพิจารณาต่อไป

กรณีที่ ๔ การย้ายหรือการโอนข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับที่ต่ำกว่าเดิม ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงาน ที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ อธิบดีกรมทางหลวงชนบท ดำเนินการได้เมื่อได้รับความยินยอมจากผู้ที่้ายหรือโอน และให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในกรณีที่ ๑ - ๓ แล้วแต่กรณี โดยอนุโลม

กรณีที่ ๕ การย้ายหรือการโอนข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ หรือประเภทบริหาร มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิม ในระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมหรือ ในระดับที่ต่ำกว่าในตำแหน่งประเภททั่วไป ตามข้อ ๑๐ ประกอบข้อ ๘ (๑) (๒) หรือ (๓) หรือข้อ ๙ ข้อ ๑๘ ประกอบข้อ ๑๕ (๑) (๒) หรือ (๓) หรือข้อ ๑๖ และข้อ ๒๐ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปในหรือ ต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ อธิบดีกรมทางหลวงชนบทดำเนินการได้ต่อเมื่อเป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไปมาก่อน และให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในกรณีที่ ๑ - ๓ แล้วแต่กรณี โดยอนุโลม

ค. กรณีมีข้อสงสัยหรือข้อขัดแย้ง

ในการประเมินบุคคลเพื่อการเลื่อน การย้าย หรือการโอนข้าราชการ ให้ดำเนินการภายใต้กฎ ก.พ. ว่าด้วย การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการ พลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป หากมีข้อสงสัยหรือข้อขัดแย้ง ซึ่ง ก.พ. และ อ.ก.พ. กรมทางหลวงชนบท อาจไม่ได้กำหนดไว้ชัดเจน ให้เสนอ อ.ก.พ. กรมทางหลวงชนบท พิจารณาวินิจฉัย และรายงาน ต่ออธิบดีกรมทางหลวงชนบท เพื่อพิจารณาต่อไป



แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ตอนที่ ๑	ข้อมูลส่วนบุคคล
----------	-----------------

๑. ชื่อ (ผู้ขอประเมิน)

๒. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน) ตำแหน่งเลขที่

งาน/ฝ่าย/กลุ่ม

กอง/ศูนย์/ส่วน/สำนัก กรม

ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อ วุฒิการศึกษา

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน บาท อัตราเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้ว บาท

๓. ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งเลขที่

งาน/ฝ่าย/กลุ่ม

กอง/ศูนย์/ส่วน/สำนัก กรม

๔. ประวัติส่วนตัว (ก.พ. ๗)

เกิดวันที่ เดือน พ.ศ. อายุราชการปี เดือน

ภูมิลำเนา

๕. ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิและวิชาเอก

ปีที่สำเร็จการศึกษา

สถาบัน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๖. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น
แต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่างๆ)

วัน เดือน ปี

ตำแหน่ง

อัตราเงินเดือน

สังกัด

.....

.....

.....

๗. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

ปี

ระยะเวลา

หลักสูตร

สถาบัน

.....

.....

.....

๘. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (ให้ระบุ หัวข้องานหลัก/โครงการ/กิจกรรม ซึ่งเป็นผลการปฏิบัติงานสำคัญ หรือผลสำเร็จของงานสำคัญที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงาน โดยให้นำไปแสดงรายละเอียด ในแบบการเสนอผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน)

.....
.....

๙. ผลการปฏิบัติราชการโดยพิจารณาจากการเลื่อนขั้นเงินเดือน ย้อนหลัง ๓ ปี รวม ๖ ครั้ง นับแต่วันที่ขอประเมิน
ปีงบประมาณ พ.ศ.ครั้งที่ ๑ (ต.ค. - มี.ค.) ร้อยละครั้งที่ ๒ (เม.ย. - ก.ย.) ร้อยละ
ปีงบประมาณ พ.ศ.ครั้งที่ ๑ (ต.ค. - มี.ค.) ร้อยละครั้งที่ ๒ (เม.ย. - ก.ย.) ร้อยละ
ปีงบประมาณ พ.ศ.ครั้งที่ ๑ (ต.ค. - มี.ค.) ร้อยละครั้งที่ ๒ (เม.ย. - ก.ย.) ร้อยละ

๑๐. ประวัติทางวินัย

- ☐ ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย
- ☐ เคยถูกลงโทษภาคทัณฑ์
- ☐ เคยถูกลงโทษตัดเงินเดือน
- ☐ เคยถูกลงโทษลดเงินเดือน/ลดขั้นเงินเดือน

- ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) (ผู้ขอประเมิน)

(.....)

(วันที่)/...../.....

ตอนที่ ๒ การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

๑. คุณวุฒิการศึกษา

- () ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
() ไม่ตรง แต่ ก.พ. ยกเว้นตามมาตรา ๕๖

๒. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

- () ครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
() ไม่ครบ แต่จะครบกำหนดในวันที่

๓. ปฏิบัติงานด้านที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

- () ครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
() ไม่ครบ แต่จะครบกำหนดในวันที่

สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

- () อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้
() ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ (ระบุเหตุผล)

(ลงชื่อ) (ผู้ตรวจสอบ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

แบบประเมินคุณลักษณะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
(โดยผู้บังคับบัญชา)

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ
๑. ความรับผิดชอบในหน้าที่ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหา หรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อยๆ หรืองานใดที่พบว่า มีปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำๆ อีก	๓๐.....	
๒. สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - สมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การบริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม การทำงานเป็นทีม - สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น การคิดวิเคราะห์ การสืบเสาะหาข้อมูล ความเข้าใจผู้อื่น การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน ความยืดหยุ่นผ่อนปรน	๒๐.....	
๓. ความประพฤติ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - รักษาวินัยข้าราชการ - ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน - ปฏิบัติตามนโยบาย ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของทางราชการและของส่วนราชการ	๑๐.....	
๔. ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลและสามารถปฏิบัติได้ - แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสายวิชา/งานของตนเอง - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพ และก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจในงานที่ย่างยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก	๑๐.....	
๕. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใดๆ - วิเคราะห์สู่ทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช่ความรู้สึกของตนเอง) - มีข้อเสนอ /แนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	๑๐.....	
๖. ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - สื่อสารกับบุคคลต่างๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน - ความสามารถในการแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	๑๐.....	
๗. การพัฒนาตนเอง พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ - สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าทันวิทยาการใหม่ๆ ตลอดเวลา - นำความรู้และวิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐.....	
รวม	๑๐๐	

ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นในการประเมิน

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต้น

() ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

() ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ ๖๐)

(ระบุเหตุผล)
.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก/กอง

() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

() มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ในแต่ละรายการ ดังนี้

.....
.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

หมายเหตุ กรณีที่ผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับเห็นควรให้ผ่านการประเมินให้นำเสนอผลงานเพื่อขอรับการประเมินได้

ตอนที่ ๓ สรุปความเห็นในการประเมิน

ความเห็นของผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๗ (กรณีที่ความเห็นของผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับแตกต่างกัน)

() ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล)
.....

() ไม่ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล)
.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

แบบการเสนอผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง

ชื่อผู้ขอประเมิน.....

■ ตำแหน่งปัจจุบัน.....

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน.....

.....

.....

■ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง.....

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง.....

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ.....

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

.....

.....

(ให้อธิบายว่าผู้ขอประเมินได้ประยุกต์ใช้ประสบการณ์/แนวคิดทางการบริหารหรือบูรณาการการปฏิบัติงาน โดยต้องแสดงให้เห็นถึงความยุ่งยากซับซ้อน ความรู้ความสามารถและความชำนาญในการกระทำผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน)

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

.....

.....

.....

(ให้อธิบายขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้ปฏิบัติจริง แสดงให้เห็นถึงการนำขั้นตอนตามระเบียบปฏิบัติ กฎหมาย และเครื่องมือต่างๆ มาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม หรือการแก้ไขปัญหาโดยการประยุกต์ใช้ประสบการณ์/แนวคิดทางการบริหารหรือบูรณาการการปฏิบัติงาน)

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

.....

.....

.....

(ให้แสดงถึงผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่สามารถชี้วัดได้ในเชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

.....

.....

.....

(ให้แสดงถึงการนำประโยชน์หรือผลกระทบจากผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ประชาชนผู้รับบริการหรือหน่วยงานหรือส่วนราชการได้รับ จากผลงานหรือผลการปฏิบัติงานนั้น)

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

.....

.....

.....

(ให้แสดงถึงความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ โดยระบุถึงการนำความรู้ ความสามารถ และความชำนาญมาใช้ในการทำผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน)

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

.....

.....

.....

(ให้ระบุปัญหาอุปสรรคของผู้ขอประเมินที่ได้ปฏิบัติไป โดยระบุถึงการควบคุมหรือสร้างให้เกิดขึ้นซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงความยุ่งยากหรือคุณภาพของงานโดยตรง เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับส่วนของงานที่ผู้ขอประเมินเป็นผู้ปฏิบัติ)

๙. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๑๐. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

๑. สัดส่วนผลงาน
๒. สัดส่วนผลงาน
๓. สัดส่วนผลงาน

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ
(.....)
ผู้ขอประเมิน
(วันที่)/...../.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ
(.....)
ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล
(วันที่)/...../.....

ลงชื่อ
(.....)
ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป
(วันที่)/...../.....

- หมายเหตุ** ๑. คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป
อีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้
๒. ให้นำหัวข้องานหลัก/โครงการ กิจกรรม ตามข้อ ๘ ของแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลมาเขียนเป็นผลงาน
ตามลำดับ
๓. ถ้าไม่มีผู้มีส่วนร่วมในผลงาน ให้ระบุว่า ไม่มีผู้มีส่วนร่วมในผลงาน หรือผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ดำเนินการ
ทุกขั้นตอน คิดเป็นสัดส่วนของผลงาน ๑๐๐%