



ประกาศ อ.ก.พ. กรมการปกครอง

เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส กรมการปกครอง

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส กรมการปกครองให้เป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมติ อ.ก.พ. กรมการปกครองในคราวประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงประกาศคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส กรมการปกครอง ดังนี้

**๑. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล**

เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ณ วันปิดรับสมัคร ดังนี้

๑.๑ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดกรมการปกครอง

และ

๑.๒ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่สมัครขอรับการประเมินบุคคลฯ ระดับปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.พ. กำหนด

และ

๑.๓ ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี

และ

๑.๔ ปฏิบัติงานด้านที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่สมัครขอรับการประเมินบุคคลฯ ในสังกัดกรมการปกครอง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่กรมการปกครองเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในสังกัดกรมการปกครอง มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล และจังหวัดสงขลา เฉพาะพื้นที่อำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอนาทวี และอำเภอสะบ้าย้อย เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. ได้กำหนดให้มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเป็นคุณสมบัติในการแต่งตั้ง ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งดังกล่าวมานับระยะเวลาเป็นทวีคูณ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ เป็นต้นมาตามความในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕ ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการประเมินบุคคลฯ ต้องจัดทำ “แบบรับรองการนับระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นทวีคูณเพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น”

## ๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

อ.ก.พ. กรมการปกครอง กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคลจาก (๑) ข้อมูลบุคคล (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่สมัครขอรับการประเมินบุคคลฯ ระดับอาวุโส (๓) ผลสัมฤทธิ์ของงาน และ (๔) ความประพฤติและคุณลักษณะอื่น ๆ โดยแบ่งองค์ประกอบในการพิจารณา ออกเป็น ๓ องค์ประกอบ (คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน) ดังนี้

### ๒.๑ องค์ประกอบที่ ๑ ข้อมูลบุคคล (จำนวน ๓๐ คะแนน) พิจารณาจาก

#### (๑) ประวัติการศึกษา (จำนวน ๕ คะแนน)

พิจารณาจากวุฒิสูงสุดที่สำเร็จการศึกษาแล้วหรือวุฒิที่สภามหาวิทยาลัยรับรองว่าสำเร็จการศึกษาภายในวันปีตรัมภ์ และเป็นวุฒิการศึกษาที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งที่สมัครขอรับการประเมินบุคคลฯ ทั้งนี้ กรณีสำเร็จการศึกษาระดับสูงสุดในหลายสาขาวิชาให้นับเพียงสาขาวิชาเดียว โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| ระดับการศึกษาสูงสุด                        | คะแนน   |
|--------------------------------------------|---------|
| ปริญญาโทขึ้นไป                             | ๕ คะแนน |
| ปริญญาตรี                                  | ๔ คะแนน |
| ปวส. หรือ อนุปริญญาหลักสูตร ๓ ปี           | ๓ คะแนน |
| ปวช. หรือ ปวท. หรือ อนุปริญญาหลักสูตร ๒ ปี | ๒ คะแนน |

#### (๒) ประวัติการรับราชการ (จำนวน ๑๐ คะแนน)

พิจารณาจากระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน นับรวมถึงการดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เฉพาะช่วงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสังกัดกรมการปกครองจนถึงวันปีตรัมภ์

$$\text{คะแนน} = \frac{\text{ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับ ๕ ของผู้สมัคร (จำนวนวัน)}}{\text{ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับ ๕ ของผู้สมัคร มากที่สุด (จำนวนวัน)}} \times ๑๐$$

#### (๓) ประวัติทางวินัย (จำนวน ๕ คะแนน)

พิจารณาจากประวัติการถูกลงโทษทางวินัยตั้งแต่เริ่มรับราชการ ไม่ว่าจะเป็น สังกัดกรมการปกครองหรือไม่ก็ตาม ทั้งนี้ การพิจารณาประวัติการถูกลงโทษทางวินัยจะไม่ได้การยกเว้น แม้ว่าจะได้รับการล้างมลทิน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| การลงโทษทางวินัย                              | คะแนน   |
|-----------------------------------------------|---------|
| ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย                        | ๕ คะแนน |
| เคยเป็นผู้ถูกลงโทษภาคทัณฑ์                    | ๔ คะแนน |
| เคยเป็นผู้ถูกลงโทษตัดเงินเดือน                | ๓ คะแนน |
| เคยเป็นผู้ถูกลงโทษลดเงินเดือน/ลดขั้นเงินเดือน | ๒ คะแนน |
| เคยเป็นผู้ถูกลงโทษปลดออก                      | ๑ คะแนน |
| เคยเป็นผู้ถูกลงโทษไล่ออก                      | ๐ คะแนน |

/(๔) ผลการ...

**(๔) ผลการปฏิบัติราชการ (จำนวน ๑๐ คะแนน)**

พิจารณาผลการปฏิบัติราชการของบุคคลจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาตามแบบประเมินที่กำหนด ซึ่งดำเนินการในทางลับ โดยกำหนดผู้ประเมินเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

| ผู้ประเมิน             | ผู้บังคับบัญชา<br>ที่เป็นผู้ประเมินฯ                                                                                                                                                                                                                                    | คะแนนประเมิน<br>(เต็ม ๑๐ คะแนน) |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| ผู้บังคับบัญชาระดับสูง | ผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า                                                                                                                                                                                                                                      | ๕ คะแนน                         |
| ผู้บังคับบัญชาระดับต้น | ผู้อำนวยการส่วน หรือหัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/ศูนย์<br>(กรณีผู้บังคับบัญชาระดับต้นเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน/<br>ฝ่าย/ศูนย์ ซึ่งมีได้มีการจัดตั้งเป็นส่วนไว้<br>ให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ<br>ระดับชำนาญการพิเศษ หรือประเภททั่วไป<br>ระดับอาวุโสขึ้นไป เป็นผู้ประเมิน) | ๕ คะแนน                         |

กรณีไม่มีผู้บังคับบัญชาระดับต้น ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงเป็นผู้ประเมินเพียงคนเดียว (จำนวน ๑๐ คะแนน)

กรณีข้าราชการที่ช่วยราชการทั้งในและนอกสังกัดหรือข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ หรือประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไปของส่วนราชการนั้น เป็นผู้ประเมินเพียงคนเดียว (จำนวน ๑๐ คะแนน)

**๒.๒ องค์ประกอบที่ ๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (จำนวน ๕๐ คะแนน)** พิจารณาจาก

การทดสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง โดยการสอบข้อเขียนแบบปรนัย จำนวน ๑๐๐ ข้อ โดยมีเนื้อหาวิชาในการทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งที่สมัครขอรับการประเมินบุคคลฯ ตามที่คณะกรรมการประเมินกำหนดในประกาศรับสมัครการประเมินบุคคลฯ

**๒.๓ องค์ประกอบที่ ๓ ความเหมาะสมกับตำแหน่ง (จำนวน ๒๐ คะแนน)** พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน ความประพฤติและคุณลักษณะอื่น ๆ รวมถึงบุคลิกภาพส่วนตัว โดยการสัมภาษณ์บุคคล

**(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (จำนวน ๑๐ คะแนน)** พิจารณาจาก

(๑.๑) การนำเสนอผลงานสำคัญที่ประสบความสำเร็จซึ่งเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ และความชำนาญในงาน จำนวน ๑ เรื่อง (จำนวน ๕ คะแนน)

(๑.๒) การนำเสนอข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่สมัครขอรับการประเมินบุคคลฯ (จำนวน ๕ คะแนน)

**(๒) ความประพฤติและคุณลักษณะอื่น ๆ (จำนวน ๕ คะแนน)**

พิจารณาจากความรู้ในงานที่จะแต่งตั้งและประสบการณ์การทำงาน เช่น ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน เป็นต้น ความชำนาญ หรือคุณลักษณะพิเศษอื่น ๆ

**(๓) บุคลิกภาพส่วนตัว (จำนวน ๕ คะแนน)**

พิจารณาจากภาวะผู้นำ อุปนิสัย ทักษะสติ ปฏิภาณไหวพริบ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท่วงทีวาจา บุคลิกภาพ และพฤติกรรมของผู้เข้ารับการประเมิน

๘

### ๓. ขั้นตอนการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้คณะกรรมการประเมิน ที่ อ.ก.พ. กรมการปกครอง แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมการปกครอง กำหนด โดยมีขั้นตอนการประเมินบุคคลฯ ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** คณะกรรมการประเมินพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคลฯ ทุกราย

**ขั้นตอนที่ ๒** ผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการประเมินบุคคลฯ ทุกราย เข้ารับการทดสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง โดยการสอบข้อเขียนแบบปรนัย

**ขั้นตอนที่ ๓** ผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการประเมินบุคคลฯ ทุกราย นำเสนอผลงานสำคัญที่ประสบความสำเร็จ ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงาน และสัมภาษณ์รายบุคคล

**ขั้นตอนที่ ๔** คณะกรรมการประเมิน รวมคะแนนทุกองค์ประกอบตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลฯ ทั้งนี้ ผู้ผ่านการประเมินบุคคลฯ ต้องมีคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ตามหลักวิชาการวัดผล โดยให้นำคะแนนดังกล่าวมาจัดเรียงตามลำดับผู้ที่ได้คะแนนมากที่สุดไปหาผู้ที่ได้คะแนนน้อยที่สุด

**ขั้นตอนที่ ๕** เมื่อคณะกรรมการประเมิน ได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ ขั้นตอนที่ ๒ ขั้นตอนที่ ๓ และขั้นตอนที่ ๔ เรียบร้อยแล้ว ให้อธิบดีกรมการปกครองมีประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล และได้รับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ต่อไป

### ๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่จะเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคลฯ จะต้องเป็นผู้เข้ารับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลฯ ที่กำหนดครบทุกองค์ประกอบ และมีคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ตามหลักวิชาการวัดผล ทั้งนี้ จะนำคะแนนดังกล่าวมาจัดเรียงตามลำดับจากผู้ที่ได้คะแนนมากที่สุดไปหาผู้ที่ได้คะแนนน้อยที่สุด โดยจะประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเรียงตามลำดับผลคะแนนรวม จำนวน ๒ เท่าของตำแหน่งว่างที่ดำเนินการคัดเลือก กรณีผลคะแนนรวมเท่ากันให้จัดเรียงลำดับที่ของผู้ผ่านการประเมินฯ ตามลำดับ ดังนี้

(๑) ให้ผู้ที่ได้คะแนนในองค์ประกอบความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากกว่าอยู่ในลำดับที่ดีกว่า

(๒) กรณีคะแนนในองค์ประกอบความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้รับคะแนนในองค์ประกอบความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่าอยู่ในลำดับที่ดีกว่า

(๓) กรณีที่ได้คะแนนในองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงานและความประพฤติเท่ากัน ให้ผู้ที่มีคะแนนในองค์ประกอบข้อมูลบุคคลมากกว่าอยู่ในลำดับที่ดีกว่า

(๔) กรณีที่ได้คะแนนในองค์ประกอบข้อมูลบุคคลเท่ากัน ให้นำความอาวุโสในราชการตามแนวทางที่กรมการปกครองกำหนด ตามลำดับ ดังนี้

(๔.๑) วันที่ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ และ/หรือระดับชำนาญงาน

(๔.๒) อัตรารับเงินเดือนปัจจุบัน

(๔.๓) อายุราชการ

(๔.๔) เครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสูงสุดที่ได้รับพระราชทาน

(๔.๕) อายุตัว



#### ๕. การประกาศผลการประเมินบุคคล

คณะกรรมการประเมินจะเสนอรายชื่อผู้ผ่านการประเมินพร้อมทั้งเหตุผลที่สมควรต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เพื่อพิจารณาผลการประเมินบุคคลฯ และพิจารณามีประกาศผลการประเมินบุคคลฯ ให้ทราบโดยทั่วกัน

#### ๖. การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ รายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ทราบเพื่อดำเนินการระงับหรือยกเลิกผลการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ ดังกล่าว เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

อนึ่ง หากมีข้าราชการรายใดประสงค์จะทักท้วงหรือโต้แย้ง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคลข้างต้น ให้ทำข้อทักท้วงหรือโต้แย้งเป็นหนังสือยื่นต่อประธาน อ.ก.พ. กรรมการปกครอง ภายใน ๑๕ วัน นับถัดจากวันประกาศ หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว จะถือว่าได้เห็นชอบคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคลฯ ตามประกาศดังกล่าวข้างต้นแล้ว

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายไชยวัฒน์ จุนถิระพงศ์)

อธิบดีกรมการปกครอง

ประธาน อ.ก.พ. กรรมการปกครอง