



ประกาศ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม  
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อน  
ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส

ด้วย กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป โดยให้ อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน เพื่อการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส

บัดนี้ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ดังนั้น อาศัยอำนาจตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และมติ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ดังกล่าว จึงให้ประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส โดยมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

อนึ่ง การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการและได้ผ่านการคัดเลือกบุคคลตามหลักเกณฑ์เดิม ก่อนวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลตามประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้เดิมต่อไปจนแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายณัฐพล รังสิตพล)

อธิบดีกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

ประธาน อ.ก.พ. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

รายละเอียดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ  
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส  
(แบบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕)

เพื่อให้เป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปในหรือต่างกระทรวงหรือกรม  
พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่องหลักเกณฑ์  
วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ประเภททั่วไป อ.ก.พ. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน  
หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และ  
ระดับอาวุโส ดังนี้

๑. การย้าย แบ่งเป็น ๓ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรง  
ตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับเดียวกัน ตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือระดับอาวุโส ในสายงานเดียวกัน  
หรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้น  
ดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่

ให้ดำเนินการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

บุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ  
ชำนาญงาน และระดับอาวุโส ต้องมีคุณสมบัติของบุคคล ดังนี้

(๑) เป็นข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

(๒) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และ

(๓) มีคุณวุฒิการศึกษา ตามที่ ก.พ. กำหนด

๑.๒ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล

(๑) หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล ประกอบด้วย

(๑.๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติ  
การรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

(๑.๒) คุณลักษณะของบุคคล ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ ทักษะ  
และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๑) ความประพฤติ ๒๐ คะแนน ๒) ความรับผิดชอบ  
ต่อหน้าที่ ๒๐ คะแนน ๓) ความอดุสาหะ ๒๐ คะแนน ๔) ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน  
อย่างมีประสิทธิภาพ ๒๐ คะแนน และ ๕) สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๒๐ คะแนน โดยให้  
ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้จะเข้ารับการคัดเลือกในปัจจุบันเป็นผู้ประเมินและ  
ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ เป็นผู้ให้ความเห็น โดยผู้ขอประเมินบุคคลในระดับชำนาญงาน ต้องได้  
คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับผู้ขอประเมินบุคคลในระดับอาวุโส  
ต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(๑.๓) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยให้ผู้ขอประเมินบุคคลจัดทำรายละเอียดของผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ได้แก่ ๑) ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๔๐ คะแนน ๒) คุณภาพของผลงาน ๓๐ คะแนน และ ๓) ประโยชน์ของผลงาน ๓๐ คะแนน

(๒) ขั้นตอนและวิธีการประเมินบุคคล

ข้าราชการที่มีความประสงค์ขอย้ายมาดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส กรณีขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน ให้จัดทำข้อมูลประกอบการพิจารณา ตามเอกสาร ๑ แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป เอกสาร ๒ แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล และเอกสาร ๓ แบบสรุปผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี แล้วส่งให้สำนักงานเลขาธิการกรม ตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล และเอกสารประกอบการประเมินบุคคลของข้าราชการที่ยื่นขอย้ายให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กำหนด เพื่อเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ.กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม แต่งตั้ง พิจารณาตามความเหมาะสมต่อไป

(๓) เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคล

คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส พิจารณาประเมินบุคคลจากข้อมูลบุคคล ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยผู้ขอประเมินบุคคลในระดับชำนาญงาน จะต้องได้คะแนนการผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอประเมินในแต่ละองค์ประกอบ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินบุคคล สำหรับผู้ขอประเมินบุคคลในระดับอาวุโส จะต้องได้คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอประเมินในแต่ละองค์ประกอบ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินบุคคล

**กรณีที่ ๒ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับที่ต่ำกว่าเดิม ในระดับชำนาญงาน หรือระดับอาวุโส ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่**

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขกรณีที่ ๑ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับเดียวกัน ตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือระดับอาวุโส ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในแต่ละระดับ โดยอนุโลมและจะกระทำต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นแล้ว



กรณีที่ ๓ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับที่สูงกว่าเดิม

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในแต่ละระดับ โดยอนุโลม

กรณีที่ ๔ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการหรือประเภทบริหาร มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภททั่วไป

๑. การโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ในระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภททั่วไป

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขกรณีที่ ๑ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับเดียวกัน ตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือระดับอาวุโส ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในแต่ละระดับ โดยอนุโลม และจะกระทำได้อต่อเมื่อเป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปมาก่อน

๒. การโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภททั่วไป

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขกรณีที่ ๑ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับเดียวกัน ตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือระดับอาวุโส ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในแต่ละระดับ โดยอนุโลม และจะกระทำได้อต่อเมื่อเป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปมาก่อน

๓. การเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แบ่งเป็น ๒ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

กรณีที่ ๒ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

ให้ดำเนินการประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังนี้

๑. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการประเมินบุคคล

ให้นำคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลในเรื่องการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือระดับอาวุโส ในกรณีที่ ๑ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับเดียวกัน ตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือระดับอาวุโส ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ มาใช้โดยอนุโลม

## ๒. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล

### ๒.๑ หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

ให้นำหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลในเรื่องการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือระดับอาวุโส ในกรณีที่ ๑ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับเดียวกัน ตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือระดับอาวุโสในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ มาใช้โดยอนุโลม

### ๒.๒ ขั้นตอนและวิธีการประเมินบุคคล

**กรณีที่ ๑** การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ให้สำนักงานเลขาธิการกรมสำรวจและตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการระดับปฏิบัติงาน เพื่อจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติ และแจ้งเวียนบัญชีรายชื่อดังกล่าวทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม และให้ข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนจัดทำเอกสารประกอบการประเมินบุคคล แล้วส่งให้สำนักงานเลขาธิการกรม ตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารประกอบการประเมินบุคคลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กำหนด เพื่อเสนอคณะกรรมการประเมินที่อธิบดีกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมแต่งตั้งพิจารณาประเมินตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กำหนด และเสนอชื่อผู้ผ่านการประเมินต่ออธิบดีกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง

**กรณีที่ ๒** การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้สำนักงานเลขาธิการกรม ตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลตำแหน่งว่าง พร้อมทั้งจัดทำประกาศรับสมัครบุคคลที่จะเข้ารับการประเมิน เสนออธิบดีกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมพิจารณาลงนาม เพื่อประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ทางระบบจัดเก็บเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งผู้มีความประสงค์จะสมัครเข้ารับการประเมินให้จัดทำข้อมูลและเอกสารประกอบการประเมินบุคคล แล้วส่งให้สำนักงานเลขาธิการกรมตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารประกอบการประเมินบุคคลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กำหนด เพื่อเสนอคณะกรรมการประเมินที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม แต่งตั้ง พิจารณาคัดเลือก แล้วให้ประธานกรรมการประเมิน รายงานผลการคัดเลือกต่ออธิบดีกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และแต่งตั้งต่อไป

ทั้งนี้ กรณีที่ ๑ และกรณีที่ ๒ จัดทำเอกสารประกอบการประเมิน ดังนี้

(๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (เอกสาร ๑)

(๒) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล (เอกสาร ๒)

(๓) สรุปผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (เอกสาร ๓)

(๔) ผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอประเมิน (เอกสาร ๔)

(๕) ข้อเสนอแนวคิดเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน (เอกสาร ๕)

### ๒.๓ เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคล

**กรณีที่ ๑** การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ผู้ขอประเมินบุคคลจะต้องได้คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอประเมินในแต่ละองค์ประกอบ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินบุคคล

**กรณีที่ ๒** การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้คณะกรรมการประเมินที่ อ.พ. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม แต่งตั้ง พิจารณาคัดเลือกจากข้อมูลบุคคล ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง และผลสำเร็จของงาน โดยผู้ขอประเมินบุคคลจะต้องได้คะแนนการผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอประเมินในแต่ละองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน กรณีมีผู้ผ่านการประเมินหลายคนให้ผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดตามลำดับเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

#### **๔. การแต่งตั้ง**

เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมิน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖

#### **๕. หลักเกณฑ์อื่น ๆ**

หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ที่ไม่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ประกอบกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หรือที่ ก.พ. จะกำหนดเพิ่มเติม

.....