

ที่ มท ๐๔๐๒.๔/ว ๑๐๘๓



กรมการพัฒนารัฐบาล

ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ อาคารรัฐประศาสนภักดี

ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กทม. ๑๐๒๑๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้  
ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

- อ้างถึง ๑. ประกาศ อ.ก.พ. กรมการพัฒนารัฐบาล เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้ง  
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐
๒. ประกาศกรมการพัฒนารัฐบาล เรื่อง หลักเกณฑ์การแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ให้ดำรงตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ (นักวิชาการพัฒนารัฐบาลชำนาญการ) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
(นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ) และนักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่ม/นักวิชาการผู้ช่วย  
ผู้อำนวยการกลุ่มงาน/นักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ศึกษา/นักวิชาการผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มงาน  
ลงวันที่ ๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศ อ.ก.พ. กรมการพัฒนารัฐบาล ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ตามประกาศที่อ้างถึง ๑ - ๒ กรมการพัฒนารัฐบาล โดย อ.ก.พ. กรมการพัฒนารัฐบาล  
ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ  
และหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ (นักวิชาการ  
พัฒนารัฐบาลชำนาญการ) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ) และนักวิชาการผู้ช่วย  
ผู้อำนวยการกลุ่ม/นักวิชาการผู้ช่วย ผู้อำนวยการกลุ่มงาน/นักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ศึกษา/  
นักวิชาการผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มงาน รายละเอียดตามความแจ้งแล้ว นั้น

กรมการพัฒนารัฐบาล โดยมติ อ.ก.พ. กรมการพัฒนารัฐบาล เห็นชอบให้ยกเลิกประกาศ  
อ.ก.พ. กรมการพัฒนารัฐบาล และประกาศกรมการพัฒนารัฐบาล ตามที่อ้างถึง ๑ - ๒ และได้มีประกาศ  
อ.ก.พ. กรมการพัฒนารัฐบาล เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย  
หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับ  
ชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยสามารถดาวน์โหลดได้  
ทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนารัฐบาล <https://personnel.cdd.go.th>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมคิด จันทมฤก)

อธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาล

กองการเจ้าหน้าที่

กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้ง

โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๖๑๗๕

โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๘๙๑๔ - ๕



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้ง โทร ๐ ๒๑๔๑ ๖๑๗๕

ที่ มท ๐๔๐๒.๔/ก ๑๑๕

วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้ง

ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

เรียน หัวหน้าหน่วยงานในสังกัด พช.

ตามที่ กรมการพัฒนชุมชน ได้มีประกาศ ดังนี้

๑. ประกาศ อ.ก.พ. กรมการพัฒนชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

๒. ประกาศกรมการพัฒนชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์การแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ (นักวิชาการพัฒนชุมชนชำนาญการ) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ) และนักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่ม/นักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงาน/นักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาฯ/นักวิชาการผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มงาน ลงวันที่ ๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑ รายละเอียดตามความแจ้งแล้ว นั้น

กรมการพัฒนชุมชน โดยมติ อ.ก.พ. กรมการพัฒนชุมชน เห็นชอบให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. กรมการพัฒนชุมชน และประกาศกรมการพัฒนชุมชน ตามข้อ ๑ และ ๒ และได้มีประกาศ อ.ก.พ. กรมการพัฒนชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดสามารถดาวน์โหลดได้ทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนชุมชน <https://personnel.cdd.go.th>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(นายณพรัตน์ อารังทรัพย์)  
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่





ประกาศ อ.ก.พ. กรรมการพัฒนาชุมชน

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ  
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ตามที่ กรรมการพัฒนาชุมชน ได้มีประกาศกรรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนชุมชน (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกาศ อ.ก.พ. กรรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกาศกรรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์การแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ (นักวิชาการพัฒนชุมชนชำนาญการ) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ) และนักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่ม/นักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงาน/นักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาฯ/นักวิชาการผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มงาน ลงวันที่ ๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑ และประกาศกรรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมประกาศการพัฒนาระบบบริหารกำลังคนในตำแหน่งประเภทวิชาการ ภายใต้กลุ่มงานในสังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (จังหวัด) ลงวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ นั้น

ด้วยเป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้สอดคล้องกับการจัดโครงสร้างการแบ่งงานภายในส่วนราชการ และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของกรมการพัฒนชุมชน และให้การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ เป็นไปตามกฎและระเบียบที่เกี่ยวข้องอาศัยอำนาจตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ประกอบกับ มติ อ.ก.พ. กรรมการพัฒนาชุมชน ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๕ จึงให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. กรรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อ ข. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้ง ย้าย ย้ายสลับเปลี่ยน โอนหรือบรรจุกลับ และยกเลิกประกาศกรรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์การแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ (นักวิชาการพัฒนชุมชนชำนาญการ) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ) และนักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่ม/นักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงาน/นักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาฯ/นักวิชาการผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มงาน ลงวันที่ ๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑ และกำหนด

/หลักเกณฑ์...

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ รายละเอียด ปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ระเบียบ ประกาศ และหนังสือใดที่ขัด หรือแย้ง หรือมีข้อความตรงกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายสมคิด จันทมฤก)

อธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาล

ประธาน อ.ก.พ. กรมการพัฒนารัฐบาล

**หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ  
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ  
(แบบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕)**

การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการประเมินบุคคลและผลงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังนี้

ก. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ในระดับเดียวกัน

**๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล**

**๑.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการประเมินบุคคล**

เป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเท่านั้น โดยไม่ต้องมีระยะเวลาขึ้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล และระดับที่จะแต่งตั้ง

**๑.๒ หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล**

องค์ประกอบในการพิจารณา ประกอบด้วย

**๑.๒.๑ ข้อมูลบุคคล คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้**

- |                            |                                                             |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------|
| (๑) คุณสมบัติของบุคคล      | เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่นกำหนด |
| (๒) ประวัติการศึกษา        | คะแนนเต็ม ๕ คะแนน                                           |
| (๓) ประวัติการรับราชการ    | คะแนนเต็ม ๕ คะแนน                                           |
| (๔) ประวัติการฝึกอบรมดูงาน | คะแนนเต็ม ๕ คะแนน                                           |
| (๕) ประสบการณ์ในการทำงาน   | คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน                                          |
| (๖) ผลการปฏิบัติราชการ     | คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน                                          |
| (๗) ประวัติทางวินัย        | คะแนนเต็ม ๕ คะแนน                                           |

โดยพิจารณาจากแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลประกอบการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (แบบ ๑)

**๑.๒.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน** โดยพิจารณาจากแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคลประกอบการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (แบบ ๒) และ ก.พ. ๗

**เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคล**

ผู้รับการประเมินต้องมีผลคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินคุณลักษณะบุคคล

### ๑.๓ การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิก การประเมินพร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่าผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

### ๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

#### ๒.๑ รูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน

เมื่อผู้ขอประเมินผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน พิจารณาผลงาน โดยผู้ขอประเมินจะต้องเสนอผลงานที่ผ่านมาซึ่งเป็นการสรุปสาระสำคัญของงาน ขั้นตอน ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่เพียงพอที่จะแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะย้ายได้

#### ๒.๒ หลักเกณฑ์การประเมินผลงาน

องค์ประกอบในการพิจารณา ประกอบด้วย

(๑) ประโยชน์ของผลงาน จำนวน ๔๐ คะแนน

(๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวน ๖๐ คะแนน

#### เกณฑ์การตัดสินในการประเมินผลงาน

ผู้ขอประเมินต้องมีผลคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่า ผ่านการประเมินผลงาน

### ๓. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

เมื่อผู้ขอประเมินได้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการแต่งตั้งในตำแหน่งที่ขอรับการประเมินต่อไป

ข. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงาน ส่วนท้องถิ่น และข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ

๑. การรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญกรณีที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จัดอยู่ใน กลุ่มตำแหน่งเดียวกัน และในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น และการรับโอนข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ให้มีการประเมินบุคคลและผลงานทุกกรณี

๒. ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการย้ายไป แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญการพิเศษในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้ จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ในระดับเดียวกัน ตามข้อ ก. โดยอนุโลม

ค. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มงาน ระดับชำนาญการ (สังกัดส่วนกลาง) และหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (สังกัดส่วนกลาง)

#### ๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

##### ๑.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

เป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเท่านั้น โดยไม่ต้องมีระยะเวลาขึ้นตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล และระดับที่จะแต่งตั้ง

##### ๑.๒ หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

องค์ประกอบในการพิจารณา ประกอบด้วย

##### ๑.๒.๑ ข้อมูลบุคคล คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

|                            |                                                     |
|----------------------------|-----------------------------------------------------|
| (๑) คุณสมบัติของบุคคล      | เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรรมการพัฒนาชุมชนกำหนด |
| (๒) ประวัติการศึกษา        | คะแนนเต็ม ๕ คะแนน                                   |
| (๓) ประวัติการรับราชการ    | คะแนนเต็ม ๕ คะแนน                                   |
| (๔) ประวัติการฝึกอบรมดูงาน | คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน ✓                                |
| (๕) ประสบการณ์ในการทำงาน   | คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน ✓                                |
| (๖) ผลการปฏิบัติราชการ     | คะแนนเต็ม ๕ คะแนน ✓                                 |
| (๗) ประวัติทางวินัย        | คะแนนเต็ม ๕ คะแนน                                   |

โดยพิจารณาจากแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลประกอบการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (แบบ ๑)

๑.๒.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวน ๖๐ คะแนน โดยพิจารณาจากแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคลประกอบการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (แบบ ๒) และ ก.พ. ๗

##### เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคล

ผู้ขอรับการประเมินต้องมีผลคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินคุณลักษณะบุคคล

#### ๒. วิธีการพิจารณาแต่งตั้ง

พิจารณาจากข้อมูลแสดงความประสงค์ขอย้ายและผลการประเมินคุณลักษณะบุคคล

#### ๓. หลักเกณฑ์การแต่งตั้ง

๓.๑ กรณีการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

๓.๒ กรณีการย้ายไปดำรงตำแหน่งในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้ดำเนินการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ตามข้อ ก. และเมื่อผ่านการประเมินบุคคลและผลงานจากคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานแล้ว ให้คณะกรรมการฯ เสนอความเห็นต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไป

ง. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ผู้ดำรงตำแหน่งในฐานะผู้ปฏิบัติงานให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่ม/นักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงาน/นักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน

#### ๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

##### ๑.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

เป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเท่านั้น โดยไม่ต้องมีระยะเวลายื่นตำแหน่งในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล และระดับที่จะแต่งตั้ง

##### ๑.๒ หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

องค์ประกอบในการพิจารณา ประกอบด้วย

##### ๑.๒.๑ ข้อมูลบุคคล คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

|                            |                                                      |
|----------------------------|------------------------------------------------------|
| (๑) คุณสมบัติของบุคคล      | เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมการพัฒนาระบบงานกำหนด |
| (๒) ประวัติการศึกษา        | คะแนนเต็ม ๕ คะแนน                                    |
| (๓) ประวัติการรับราชการ    | คะแนนเต็ม ๕ คะแนน                                    |
| (๔) ประวัติการฝึกอบรมดูงาน | คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน                                   |
| (๕) ประสบการณ์ในการทำงาน   | คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน                                   |
| (๖) ผลการปฏิบัติราชการ     | คะแนนเต็ม ๕ คะแนน                                    |
| (๗) ประวัติทางวินัย        | คะแนนเต็ม ๕ คะแนน                                    |

โดยพิจารณาจากแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลประกอบการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (แบบ ๑)

๑.๒.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวน ๖๐ คะแนน โดยพิจารณาจากแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคลประกอบการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (แบบ ๒) และ ก.พ. ๗

##### เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคล

ผู้ขอรับการประเมินต้องมีผลคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินคุณลักษณะบุคคล

#### ๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

##### ๒.๑ รูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน

เมื่อผู้ขอประเมินผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานพิจารณาผลงาน โดยผู้ขอประเมินจะต้องเสนอผลงานที่ผ่านมาซึ่งเป็นการสรุปสาระสำคัญของงาน ขั้นตอน ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่เพียงพอที่จะแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะย้ายได้

##### ๒.๒ หลักเกณฑ์การประเมินผลงาน

องค์ประกอบในการพิจารณา ประกอบด้วย

- (๑) ประโยชน์ของผลงาน จำนวน ๔๐ คะแนน
- (๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวน ๖๐ คะแนน

### เกณฑ์การตัดสินในการประเมินผลงาน

ผู้ขอประเมินต้องมีผลคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินผลงาน

#### ๓. วิธีการพิจารณาแต่งตั้ง

๓.๑ พิจารณาจากข้อมูลแสดงความประสงค์ขอรับการแต่งตั้ง และผลคะแนนการประเมินบุคคลและผลงาน โดยกรณีที่มีจำนวนผู้ขอประเมินมากกว่าจำนวนตำแหน่งว่าง กรมการพัฒนาชุมชนจะพิจารณาแต่งตั้ง (ย้าย) ผู้ขอประเมินให้ดำรงตำแหน่งตามที่แจ้งความประสงค์ โดยเรียงตามลำดับผลคะแนนจากมากไปหาน้อย

๓.๒ กรณีผู้ผ่านหลักสูตรนักบริหารงานพัฒนาชุมชน (นบพ.) ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๓ ที่ยังไม่ได้รับการแต่งตั้ง (ย้าย) ให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่ม/นักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงาน/นักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ ได้แสดงความประสงค์ไม่ขอรับการแต่งตั้ง (ย้าย) ตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด ไม่ว่ากรณีใด ๆ กรมการพัฒนาชุมชนจะถือว่าผู้นั้นไม่ประสงค์ดำรงตำแหน่งนักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่ม/นักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงาน/นักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ

๓.๓ การแต่งตั้งผู้ผ่านหลักสูตรนักบริหารงานพัฒนาชุมชน (นบพ.) ให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่ม/นักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงาน/นักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ จะสิ้นสุดลงเมื่อผู้ผ่านหลักสูตรนักบริหารงานพัฒนาชุมชน (นบพ.) ได้รับการแต่งตั้ง (ย้าย) หรือได้แสดงความประสงค์ไม่ขอดำรงตำแหน่งนักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่ม/นักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงาน/นักวิชาการผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ ครบทุกคนแล้ว

---

ประกอบการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ  
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

๑. ชื่อ (ผู้ขอรับประเมิน).....

๒. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน).....ตำแหน่งเลขที่.....งาน/ฝ่าย/กลุ่ม.....

กอง/ศูนย์/ส่วน/สำนัก.....กรม.....

ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อ.....อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท

๓. ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....

งาน/ฝ่าย/กลุ่ม.....กอง/ศูนย์/ส่วน/สำนัก.....

๔. ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.๗) เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....อายุราชการ.....ปี.....เดือน.....

๕. ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิและวิชาเอก

ปีที่สำเร็จการศึกษา

สถาบัน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๖. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาต).....

วันออกใบอนุญาต.....วันหมดอายุ.....

๗. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น  
แต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ

วัน เดือน ปี

ตำแหน่ง

อัตราเงินเดือน

สังกัด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๘. ประวัติการผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรของกรมการพัฒนาชุมชน หรือเทียบเท่า

( ) นักบริหารงานพัฒนาชุมชนระดับกลาง (นพก.)

รุ่นที่ ..... ปี.....

( ) นักบริหารงานพัฒนาชุมชนระดับสูง (นพส.)

รุ่นที่ ..... ปี.....

( ) นักบริหารงานพัฒนาชุมชน (นบพ.)

รุ่นที่ ..... ปี.....

( ) หลักสูตรอื่น ๆ ที่เทียบเท่า ระบุ.....รุ่นที่ ..... ปี.....

๙. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

ปี

ระยะเวลา

หลักสูตร

สถาบัน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๑๐. ผลการปฏิบัติราชการ (ย้อนหลัง ๒ ปี ก่อนวันที่ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติ จำนวน ๔ รอบการประเมิน)

รอบที่ ๑/.....

รอบที่ ๒/.....

รอบที่ ๑/.....

รอบที่ ๒/.....

.....

.....

.....

.....

๑๑. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรบ้างที่นอกเหนือจากข้อ ๗ เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ  
หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ หรือรับผิดชอบงานโครงการสำคัญ เป็นต้น)

.....

.....

.....

**ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)**

๑๒. คุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่ง (เช่น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความอดุสาหะ ทัศนคติ เป็นต้น)

.....

.....

.....

๑๓. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งในปัจจุบัน

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....(ผู้ขอรับการประเมิน)

(.....)

(วันที่)...../...../.....

หมายเหตุ ข้อ ๑ - ๑๓ ให้ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้กรอกข้อมูล และหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้อง

**ตอนที่ ๒ การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล**

๑. คุณวุฒิการศึกษา

( ) ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

( ) ไม่ตรงแต่ ก.พ. ยกเว้นตามมาตรา ๕๖

๒. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ากำหนดไว้)

( ) ตรงตามที่กำหนดไว้ (ใบอนุญาต.....)

( ) ไม่ตรงตามที่กำหนด

๓. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

( ) ครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

( ) ไม่ครบ แต่จะครบกำหนดในวันที่.....

๔. ประวัติในราชการ

( ) เคยถูกลงโทษทางวินัย.....เมื่อ.....

( ) กำลังอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย

( ) กำลังอยู่ในระหว่างถูกลงโทษทางวินัย

( ) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยและไม่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนหรือถูกลงโทษทางวินัย

๕. สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

( ) อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้

( ) ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ (ระบุเหตุผล.....)

(ลงชื่อ).....(ผู้ตรวจสอบ)

(.....)

ตำแหน่ง .....

(วันที่)...../...../.....

หมายเหตุ : ให้หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ/ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน  
ของหน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้ทำการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

## แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ประกอบการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ  
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ชื่อผู้ขอประเมิน.....ตำแหน่ง.....

สังกัด.....

ขอประเมินเพื่อดำรงตำแหน่ง .....

| ตอนที่ ๑ รายการประเมิน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | คะแนนเต็ม | คะแนนที่ได้รับ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------|
| <b>๑. ความคิดริเริ่ม</b> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>- คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน</li> <li>- แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลและสามารถปฏิบัติได้</li> <li>- แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสายวิชา/งานของตน</li> <li>- ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขหรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา</li> <li>- สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน</li> <li>- มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก</li> </ul> | ๕         | .....          |
| <b>๒. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ</b> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>- วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใด ๆ</li> <li>- วิเคราะห์รู้ทางแก้ไขปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี</li> <li>- เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม</li> <li>- ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช้ความรู้สึกของตนเอง)</li> </ul>                                                                                                                                                      | ๑๐        | .....          |
| <b>๓. ความสามารถในการสื่อความหมาย</b> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>- สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน</li> <li>- ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม</li> <li>- ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ</li> </ul>                                                                                                                                | ๕         | .....          |
| <b>๔. การพัฒนาตนเอง</b> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>- ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ</li> <li>- สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าทางวิชาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา</li> <li>- นำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>                                                                                                                                                                            | ๑๐        | .....          |
| <b>๕. ความรับผิดชอบ</b> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>- เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- ยอมรับผลงานตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด</li> <li>- พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่พบว่ามีปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก</li> </ul>                                                                           | ๑๐        | .....          |
| <b>๖. ความประพฤติ</b> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>- รักษาวินัย</li> <li>- รักษาคำพูด มีสัจจะ เชื่อถือได้</li> <li>- มีจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการ</li> <li>- ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                  | ๑๐        | .....          |

| ตอนที่ ๑ รายการประเมิน (ต่อ)                                                                                                                                                                                           | คะแนนเต็ม | คะแนนที่ได้รับ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------|
| <b>๗. ความเสียสละ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</b><br>- การอุทิศเวลาให้ทางราชการ<br>- การช่วยเหลืองานส่วนรวม                                                                                                                | ๕         | .....          |
| <b>๘. การทำงานร่วมกับผู้อื่น พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</b><br>- ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน<br>- การปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นและการมีมนุษยสัมพันธ์<br>- ตัดสินใจหรือวางแผนร่วมกันในที่มาจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน | ๕         | .....          |
| <b>รวมคะแนน</b>                                                                                                                                                                                                        | <b>๖๐</b> | .....          |

  

| ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นในการประเมิน                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>๑. ความเห็นของผู้ประเมิน</b><br>(    ) ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)<br>(    ) ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ ๖๐)<br>(ระบุเหตุผล).....<br>.....<br>.....<br><br>(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน<br>(.....)<br>(ตำแหน่ง).....<br>(วันที่)...../...../.....                                         | <b>๒. ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ</b><br>(    ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น<br>(    ) มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น<br>ในแต่ละรายการ ดังนี้<br>.....<br>.....<br><br>(ลงชื่อ).....<br>(.....)<br>(ตำแหน่ง).....<br>(วันที่)...../...../..... |
| <b>๓. ความเห็นของผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๗ (กรณีที่ความเห็นของผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับแตกต่างกัน)</b><br>(    ) ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล)<br>.....<br>.....<br>.....<br>(    ) ไม่ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล)<br>.....<br>.....<br>.....<br><br>(ลงชื่อ).....<br>(.....)<br>(ตำแหน่ง).....<br>(วันที่)...../...../..... |                                                                                                                                                                                                                                                                        |

หมายเหตุ : ผู้ประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในปัจจุบันแล้วให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ ให้ความเห็น ดังนี้

๑. กรณีการย้ายข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ

| ผู้บังคับบัญชา<br>ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น | สังกัด | ส่วนกลาง                                       | ส่วนภูมิภาค                 |                               |
|-----------------------------------------|--------|------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
|                                         |        |                                                | สำนักงานพัฒนาชุมชน<br>อำเภอ | สำนักงานพัฒนาชุมชน<br>จังหวัด |
| ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น                   |        | ผู้อำนวยการกลุ่มงาน/<br>ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาฯ | พัฒนาการอำเภอ               | ผู้อำนวยการกลุ่มงาน           |
| ผู้บังคับบัญชา<br>ลำดับถัดไป            |        | ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/<br>เทียบเท่า             | พัฒนาการจังหวัด             | พัฒนาการจังหวัด               |

๒. กรณีการย้ายข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการพิเศษ

| ผู้บังคับบัญชา<br>ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น | สังกัด | ส่วนกลาง                                                                         | ส่วนภูมิภาค                 |                               |
|-----------------------------------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
|                                         |        |                                                                                  | สำนักงานพัฒนาชุมชน<br>อำเภอ | สำนักงานพัฒนาชุมชน<br>จังหวัด |
| ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น                   |        | ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/<br>เทียบเท่า                                               | นายอำเภอ                    | พัฒนาการจังหวัด               |
| ผู้บังคับบัญชา<br>ลำดับถัดไป            |        | รองอธิบดีที่ได้รับมอบหมาย<br>ให้รับผิดชอบกำกับ ดูแลการ<br>ปฏิบัติงานของสำนัก/กอง | พัฒนาการจังหวัด             | ผู้ว่าราชการจังหวัด           |