



หลักเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ

ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๔

ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗

และ

คณะอนุกรรมการสามัญประจำกรมบัญชีกลาง

ครั้งที่ ๒/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๔



ประกาศ กรมบัญชีกลาง

เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ

ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ เรื่องการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาล แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง และการย้าย โอน หรือ บรรจุกลับไปดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๔ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒ และต่อมา สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือที่ นร ๑๐๐๘/ว ๔๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ กำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน โดยให้ส่วนราชการแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับใดระดับหนึ่งภายในกรอบระดับตำแหน่งได้ โดยไม่ต้องดำเนินการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง

ดังนั้น เพื่อให้การคัดเลือกบุคคลเป็นไปด้วยความเหมาะสม ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมิน จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๔ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๔๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ และด้วยความเห็นชอบของ อ.ก.พ. กรมบัญชีกลาง เมื่อคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๔ วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๔ กำหนดแนวทางการดำเนินการเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

๑.๑ การคัดเลือกประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ทุกสายงาน ใช้วิธีการประเมินผลงาน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง ซึ่งผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งในสายงานที่จะขอรับการประเมินตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นๆ ที่กำหนดไว้เป็นหลัก

๑.๒ ให้คณะกรรมการประเมินผลงานที่ได้รับการแต่งตั้งจาก อ.ก.พ. กรมบัญชีกลาง รับผิดชอบ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ตามสายงานต่างๆ ที่ได้รับการแต่งตั้ง

๑.๓ คุณสมบัติของบุคคลที่เข้ารับการคัดเลือก ประกอบด้วย

๑.๓.๑ ข้อมูลทั่วไป

๑) ประวัติส่วนตัว (ตาม ก.พ. ๗)

/๒) ...

๒) ประวัติการรับราชการ

๓) ประสบการณ์ในการทำงาน

๑.๓.๒ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑) คุณวุฒิการศึกษา ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒) ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงาน ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ ยกเว้น สำหรับการประเมินครั้งแรกของแต่ละบุคคลหลังจากวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

- ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ
- ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

โดยต้องปฏิบัติงานในสายงานที่จะแต่งตั้งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง ดังนี้

คุณวุฒิ	ระดับชำนาญงาน
๑. ม.๓ / ม.ศ.๓ / ม.ศ. ๕ / ม.ศ.๖ หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	๑๑ ปี
๒. ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาชีพ ๑) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	๑๐ ปี
๓. ปวช. หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาชีพ ๒) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	๘ ปี
๔. ปวท. หรืออนุปริญญา ๒ ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	๗ ปี
๕. ปวส. หรืออนุปริญญา ๓ ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	๖ ปี

การนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้งให้พิจารณาตามแนวทาง ดังนี้

- ผู้เข้ารับการคัดเลือกต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ของตำแหน่งในสายงานที่ขอประเมิน หรือสายงานอื่นที่จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกันมาแล้วอย่างน้อย ๑ ปี (การจัดกลุ่มตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๒/๒๐๖ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๒ และ ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๒/๔๓๐ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๕๔ หรือที่กำหนดเพิ่มเติม)

/ตำแหน่ง...

- ตำแหน่งจัดอยู่กลุ่มเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

กรณีผู้ที่จะแต่งตั้งมีระยะเวลาขั้นต่ำไม่ครบตามที่กำหนดให้สามารถนำระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งอื่น ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวถูกจัดเป็นกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้มานับถืออยู่กับระยะเวลาขั้นต่ำในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งได้เต็มเวลา (การจัดกลุ่มตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๒/๒๐๖ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๒ หรือที่กำหนดเพิ่มเติม)

- ตำแหน่งไม่ได้จัดอยู่กลุ่มเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

กรณีผู้ที่จะแต่งตั้งมีระยะเวลาขั้นต่ำไม่ครบตามที่กำหนดให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งอื่นที่อยู่นอกกลุ่มตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (การจัดกลุ่มตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๒/๒๐๖ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๒ หรือที่กำหนดเพิ่มเติม) ซึ่งช่วงระยะเวลาดังกล่าวต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ โดยให้เสนอ อ.ก.พ. กรม พิจารณาจากการปฏิบัติงานจริงที่เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งทุกราย

- ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ

- ผู้ซึ่งอยู่ระหว่างลาศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศไม่มีสิทธิ์ขอประเมิน

เลื่อนระดับ

๑.๔ ขั้นตอนการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น

๑) กองการเจ้าหน้าที่สำรวจแล้วแจ้งให้หน่วยงานของผู้มีคุณสมบัติทราบ และให้หน่วยงานของผู้มีคุณสมบัติจัดทำแบบประเมินเพื่อขอรับการประเมินบุคคลส่งให้กองการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย

๒) ให้ผู้ขอประเมินที่มีคุณสมบัติครบถ้วนส่งแบบพิจารณาบุคคลให้ผู้บังคับบัญชาประเมินคุณลักษณะของบุคคล ตามแบบที่ อ.ก.พ. กรมบัญชีกลางกำหนด พร้อมทั้งส่งผลงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้กองการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายตรวจสอบ

๓) คณะกรรมการประเมินผลงานที่ได้รับการแต่งตั้งจาก อ.ก.พ. กรมบัญชีกลาง ตามสายงานต่างๆ ที่ได้รับการแต่งตั้งดำเนินการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมบัญชีกลางกำหนดแล้ว ผลปรากฏว่าผ่านการประเมิน ให้แจ้งผลการประเมินต่อกองการเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการเสนอให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พิจารณาออกคำสั่งแต่งตั้งต่อไป

๑.๕ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง การดำเนินการแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้กระทำได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและไม่ก่อนวันที่กรมบัญชีกลางได้รับเอกสารครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ ตามหลักเกณฑ์กำหนด เพื่อประกอบการพิจารณา

๒. การย้าย โอน หรือบรรจุกลับเข้ารับราชการเพื่อแต่งตั้งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

๒.๑ กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันและอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือกรณีเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในระดับเดียวกัน มีชื่อตำแหน่งอย่างเดียวกันหรือมีลักษณะงานด้านเดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งให้ส่วนราชการพิจารณาแต่งตั้งได้โดยไม่ต้องคัดเลือก

๒.๒ กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือกรณีอื่นๆ ให้คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๓.๑ คณะกรรมการประเมินผลงาน อ.ก.พ. กรมบัญชีกลาง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานตามสายงานต่างๆ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๔ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ หรือที่กำหนดเพิ่มเติม

๓.๒ ใช้วิธีการประเมินผลงาน ทุกสายงาน โดยได้รับการประเมินจากคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรมบัญชีกลางแต่งตั้งตามสายงานที่กำหนด

๓.๓ ลักษณะผลงานที่ใช้ประเมิน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกตามมาตรฐานงานของแต่ละสายงานที่กำหนดไว้ตามรูปแบบที่กำหนดไว้เดิมในแต่ละสายงาน โดยมีรายละเอียดในภาพรวม ดังนี้

๑) ผลงานให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง (โดยไม่จำเป็นต้องเขียนผลงานขึ้นมาใหม่ นอกจากเป็นการสรุปรายละเอียดเกี่ยวกับผลงานในอดีต) ที่เป็นผลงานที่ทำขึ้นในระหว่างดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานที่สำเร็จแล้ว

๒) ผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึง ทักษะ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญงานที่ปฏิบัติงานของตำแหน่งในสายงานที่จะขอรับการประเมินตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นๆ ที่กำหนดไว้เป็นหลัก

๓) ผลงานที่จะนำมาประเมินนั้น จะต้องเป็นผลงานที่เกิดจากในราชการและเป็นผลงานที่มีเอกสารหลักฐานที่สามารถประเมินได้

๔) เอกสารหรือหลักฐาน แสดงผลงานต่างๆ ที่นำมาประเมินจะต้องได้รับการรับรองจากหัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างาน หรือหัวหน้ากลุ่มงานของผู้ขอรับการประเมิน

๕) ในกรณีเป็นผลงานของกลุ่มหรือผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคนผู้ขอรับการประเมินจะต้องระบุให้ชัดเจนว่าตนมีหน้าที่รับผิดชอบในส่วนใด อย่างไร เป็นสัดส่วน หรือคิดเป็นร้อยละเท่าใด โดยให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมินลงลายมือชื่อรับรอง

๖) ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนระดับไปแล้วจะนำมาใช้ประเมินอีกไม่ได้

๗) เงื่อนไขอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานตามสายงานที่เกี่ยวข้องกำหนด

/๓.๔ จำนวน...

๓.๔ จำนวนผลงานที่เสนอ

ให้จัดทำผลงานจำนวน ๒ เรื่อง ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์เพิ่มเติมประกอบการพิจารณาก็ได้

๓.๕ รูปแบบของผลงานที่เสนอตามรูปแบบที่กำหนด

๓.๖ เกณฑ์การตัดสินการประเมินบุคคลและผลงาน แบ่งเป็นการประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคลและการประเมินผลงาน ดังนี้

๑) การประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล

ให้ผู้บังคับบัญชาที่มอบหมายงานหรือผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปจากผู้เข้ารับการประเมิน เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคลแล้วนำเสนอผู้บังคับบัญชาระดับกอง สำนัก สถาบัน หรือเทียบเท่า ร่วมประเมินด้วย ผู้ที่ผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทุกระดับต้องได้คะแนนรวมร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป โดยมีหัวข้อการประเมิน ดังนี้

ความประพฤติ	๒๕	คะแนน
ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	๓๐	คะแนน
ความอดสาหัส	๓๐	คะแนน
ความมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	๑๕	คะแนน
รวม	๑๐๐	คะแนน

อนึ่ง หากผู้เข้ารับการประเมินไม่ผ่านการประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคลไม่สามารถเข้ารับการประเมินผลงานได้

๒) การประเมินผลงาน

ผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในทุกระดับ ต้องได้คะแนนประเมินผลงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๓๔ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๗ ตามบทเฉพาะกาล มาตรา ๑๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๔๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ ซึ่งหากสำนักงาน ก.พ. ได้มีการกำหนดหรือมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปเมื่อใด ให้ถือว่าการประเมินบุคคลฯ ต้องเป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนดต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔

(นายรังสรรค์ ศรีวรศาสตร์)

อธิบดีกรมบัญชีกลาง

เกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
หลักเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ
ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน
ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๔ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗
ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และตำแหน่งเจ้าพนักงานการคลัง

๑. ประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ตามที่กำหนด โดยผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการประเมิน คือผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินโดยตรงและผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมิน

๒. ประเมินโดยวิธี : ประเมินผลงาน

๒.๑ ประเภทของผลงานที่ใช้ประเมิน

- ๒.๑.๑ ตรวจสอบเอกสารทางการเงิน
- ๒.๑.๒ ตรวจสอบรายงานแก้ไขบัญชีและข้อมูลทางการเงิน
- ๒.๑.๓ ดำเนินการจัดทำทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน
- ๒.๑.๔ จัดทำบัญชีและรายงานแสดงฐานะทางการเงิน
- ๒.๑.๕ ดำเนินการเกี่ยวกับเงินประจำงวด
- ๒.๑.๖ ให้บริการข้อมูลทางการเงิน
- ๒.๑.๗ การเก็บรักษาตัวเงิน เอกสารแทนตัวเงิน และใบสำคัญการจ่ายเงิน
- ๒.๑.๘ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำ และขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- ๒.๑.๙ ดำเนินการเกี่ยวกับเงินนอกงบประมาณ
- ๒.๑.๑๐ ดำเนินการเกี่ยวกับการถอนคืนเงินรายได้
- ๒.๑.๑๑ งานตรวจอนุมัติและสั่งจ่ายเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ
- ๒.๑.๑๒ งานบัญชีถือจ่ายเงินเดือน - ค่าจ้าง
- ๒.๑.๑๓ ดำเนินการเกี่ยวกับเงินทดรองราชการ
- ๒.๑.๑๔ ดำเนินการเกี่ยวกับเงินขายบิล
- ๒.๑.๑๕ งานตรวจสอบ ควบคุม และบันทึกเงินประจำงวด
- ๒.๑.๑๖ งานจัดทำรายงานประจำวันและงบเดือน

๒.๒ ผลงานที่จะนำมาประเมิน

ผลงานที่ผู้เข้ารับการประเมินจะใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และตำแหน่งเจ้าพนักงานการคลัง ของกรมบัญชีกลาง ประกอบด้วย

๒.๒.๑ ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งเป็นผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๒ ปี โดยมีคำรับรองของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอย่างน้อย ๑ ระดับ

๒.๒.๒ ผลงานเด่น ตามประเภทของผลงานที่ใช้ประเมินข้อ ๒.๑

การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งเป็นระดับชำนาญงานให้มีผลงานตามข้อ ๒.๑ จำนวน ๒ ประเภท ประเภทละ ๑ ผลงาน รวมเป็น ๒ ผลงาน

ทั้งนี้ ให้ผู้เข้ารับการประเมินรายงานวิธีปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นว่าได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ความยุ่งยากและซับซ้อนในการปฏิบัติงาน รวมทั้งวิธีการแก้ไขปัญหาและการพัฒนางาน โดยทำเป็นเอกสารแนบท้ายผลงานเด่นที่จะใช้ในการประเมิน

๓. วิธีการประเมิน

๓.๑ ให้คณะกรรมการประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๒.๒ ของผู้เข้ารับการประเมิน โดยใช้แบบประเมินผลงานที่กำหนด

๓.๒ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ผ่านการประเมินต้องได้คะแนน ดังนี้

๓.๒.๑ ได้คะแนนประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคลตามข้อ ๑ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๓.๒.๒ ได้คะแนนรวมของผลงานตามข้อ ๒.๒ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕

เกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
หลักเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ
ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน
ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๔ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗
ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ

๑. ประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ตามที่กำหนด โดยผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการประเมิน คือผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินโดยตรงและผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมิน

๒. ประเมินโดยวิธี : ประเมินผลงาน

๒.๑ ประเภทของผลงานที่ใช้ประเมิน

๒.๑.๑ งานสารบรรณ

๒.๑.๒ งานการพัสดุ

๒.๑.๓ รวบรวมคำขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๒.๑.๔ งานบริหารบุคคล

๒.๑.๕ ดำเนินการเกี่ยวกับการประชุม สัมมนา เช่น

(๑) เตรียมเอกสารสำหรับการประชุม

(๒) การจัดห้องประชุม

(๓) ทำหนังสือเชิญวิทยากร

๒.๑.๖ งานพิมพ์เอกสารการรับและเบิกจ่ายเงินและดำเนินการด้านการเบิกจ่ายเงินของสำนักงานคลัง

๒.๑.๗ งานอื่น ๆ

๒.๒ ผลงานที่จะนำมาประเมิน

ผลงานที่ผู้เข้ารับการประเมินจะใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ของกรมบัญชีกลาง ประกอบด้วย

๒.๒.๑ ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งเป็นผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๒ ปี โดยมีคำรับรองของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอย่างน้อย ๑ ระดับ

๒.๒.๒ ผลงานเด่น ตามประเภทของผลงานที่ใช้ประเมินข้อ ๒.๑

การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งเป็นระดับชำนาญงานให้มีผลงานตามข้อ ๒.๑ จำนวน ๒ ประเภท ประเภทละ ๑ ผลงาน รวมเป็น ๒ ผลงาน

ทั้งนี้ ให้ผู้เข้ารับการประเมินรายงานวิธีปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นว่าได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ความยุ่งยากและซับซ้อนในการปฏิบัติงาน รวมทั้งวิธีการแก้ไขปัญหาและการพัฒนางาน โดยทำเป็นเอกสารแนบท้ายผลงานเด่นที่จะใช้ในการประเมิน

๓. วิธีการประเมิน

๓.๑ ให้คณะกรรมการประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๒.๒ ของผู้เข้ารับการประเมิน โดยใช้แบบประเมินผลงานที่กำหนด

๓.๒ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ผ่านการประเมินต้องได้คะแนน ดังนี้

๓.๒.๑ ได้คะแนนประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคลตามข้อ ๑ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๓.๒.๒ ได้คะแนนรวมของผลงานตามข้อ ๒.๒ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕

เกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
หลักเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ
ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน
ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๕ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗
ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ

๑. ประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ตามที่กำหนด โดยผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการประเมิน คือผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินโดยตรงและผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมิน

๒. ประเมินโดยวิธี : ประเมินผลงาน

๒.๑ ประเภทของผลงานที่ใช้ประเมิน

๒.๑.๑ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง

๒.๑.๒ งานทำสัญญา และที่เกี่ยวข้องภายหลังทำสัญญา การเปลี่ยนแปลงรายการ ขอยกเลิกสัญญา

๒.๑.๓ งานตรวจรับพัสดุ - ตรวจการจ้าง

๒.๑.๔ งานการเบิก - จ่ายพัสดุ

๒.๑.๕ งานควบคุมการจำหน่ายพัสดุ

๒.๑.๖ งานให้คำปรึกษา แนะนำ ทางด้านพัสดุแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และบุคคลทั่วไป

๒.๑.๗ งานบำรุงรักษา เก็บรักษา

๒.๒ ผลงานที่จะนำมาประเมิน

ผลงานที่ผู้เข้ารับการประเมินจะใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ของกรมบัญชีกลาง ประกอบด้วย

๒.๒.๑ ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ซึ่งเป็นผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๒ ปี โดยมีคำรับรองของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอย่างน้อย ๑ ระดับ

๒.๒.๒ ผลงานเด่น ตามประเภทของผลงานที่ใช้ประเมินข้อ ๒.๑

การประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งเป็นระดับชำนาญงานให้มีผลงานตามข้อ ๒.๑ จำนวน ๒ ประเภท ประเภทละ ๑ ผลงาน รวมเป็น ๒ ผลงาน

ทั้งนี้ ให้ผู้เข้ารับการประเมินรายงานวิธีปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นว่าได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ความยุ่งยากและซับซ้อนในการปฏิบัติงาน รวมทั้งวิธีการแก้ไขปัญหาและการพัฒนางาน โดยทำเป็นเอกสารแนบท้ายผลงานเด่นที่จะใช้ในการประเมิน

๓. วิธีการประเมิน

๓.๑ ให้คณะกรรมการประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๒.๒ ของผู้เข้ารับการประเมิน โดยใช้แบบประเมินผลงานที่กำหนด

๓.๒ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ผ่านการประเมินต้องได้คะแนน ดังนี้

๓.๒.๑ ได้คะแนนประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคลตามข้อ ๑ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๓.๒.๒ ได้คะแนนรวมของผลงานตามข้อ ๒.๒ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕

เกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
หลักเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ
ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน
ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๔ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗
ตำแหน่งนายช่างศิลป์

๑. ประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ตามที่กำหนด โดยผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการประเมิน คือผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินโดยตรงและผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมิน

๒. ประเมินโดยวิธี : ประเมินผลงาน

๒.๑ ประเภทของผลงานที่ใช้ประเมิน

๒.๑.๑ งานออกแบบเอกสารและสิ่งพิมพ์

(๑) แบบปก / จัดวางรูปเล่ม / ภาพประกอบ

๒.๑.๒ งานผลิตเอกสารและสิ่งพิมพ์ที่ใช้ในราชการ

(๑) เอกสารทางการเงิน

(๒) ปกเอกสาร / สุตบัตร / แผ่นปลิว / แผ่นพับ / อื่น ๆ

(๓) จุลสาร / วารสาร

(๔) หลักสูตรประกอบการฝึกอบรม

(๕) เอกสารประกอบการพิจารณางบประมาณรายจ่ายประจำปีของกรม

๒.๒ ผลงานที่จะนำมาประเมิน

ผลงานที่ผู้เข้ารับการประเมินจะใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่ง นายช่างศิลป์ ของกรมบัญชีกลาง ประกอบด้วย

๒.๒.๑ ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนายช่างศิลป์ ซึ่งเป็นผลการปฏิบัติงาน ย้อนหลัง ๒ ปี โดยมีคำรับรองของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอย่างน้อย ๑ ระดับ

๒.๒.๒ ผลงานเด่น ตามประเภทของผลงานที่ใช้ประเมินข้อ ๒.๑

การประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งเป็นระดับชำนาญงานให้มีผลงานตามข้อ ๒.๑ จำนวน ๒ ประเภท ประเภทละ ๑ ผลงาน รวมเป็น ๒ ผลงาน

ทั้งนี้ ให้ผู้เข้ารับการประเมินรายงานวิธีปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นว่าได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ความยุ่งยากและซับซ้อนในการปฏิบัติงาน รวมทั้งวิธีการแก้ไขปัญหาและการพัฒนางาน โดยทำเป็นเอกสารแนบท้ายผลงานเด่นที่จะใช้ในการประเมิน

๓. วิธีการประเมิน

๓.๑ ให้คณะกรรมการประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๒.๒ ของผู้เข้ารับการประเมิน โดยใช้แบบประเมินผลงานที่กำหนด

๓.๒ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ผ่านการประเมินต้องได้คะแนน ดังนี้

๓.๒.๑ ได้คะแนนประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคลตามข้อ ๑ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๓.๒.๒ ได้คะแนนรวมของผลงานตามข้อ ๒.๒ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕

เกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
หลักเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ
ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน
ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๔ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗
ตำแหน่งเจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา

๑. ประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ตามที่กำหนด โดยผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการประเมิน คือผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินโดยตรงและผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมิน

๒. ประเมินโดยวิธี : ประเมินผลงาน

๒.๑ ประเภทของผลงานที่ใช้ประเมิน

๒.๑.๑ งานผลิตเอกสารและสิ่งพิมพ์ที่ใช้ในราชการ

(๑) แผนภาพ/ แผนภูมิ / กราฟ / โปสเตอร์แผนที่และตารางแสดงสถิติข้อมูลต่างๆ เพื่อใช้ในการประชุม สัมมนา ฝึกอบรม และการแสดงนิทรรศการต่างๆ

๒.๑.๒ งานด้านควบคุมเครื่องโสตทัศนอุปกรณ์

(๑) การเก็บรักษา เครื่องฉายภาพยนตร์ เครื่องฉายภาพนิ่ง เครื่องเสียงต่างๆ

(๒) การซ่อมบำรุงโสตทัศนอุปกรณ์

๒.๑.๓ งานอื่นๆ

(๑) เอกสารติดต่อประสานงานด้านต่างๆ

(๒) เอกสารประกอบการฝึกอบรม

(๓) เอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานในเรื่องต่างๆ

๒.๒ ผลงานที่จะนำมาประเมิน

ผลงานที่ผู้เข้ารับการประเมินจะใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งเจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา ของกรมบัญชีกลาง ประกอบด้วย

๒.๒.๑ ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งเจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา ซึ่งเป็นผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๒ ปี โดยมีคำรับรองของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอย่างน้อย ๑ ระดับ

๒.๒.๒ ผลงานเด่น ตามประเภทของผลงานที่ใช้ประเมินข้อ ๒.๑

การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งเป็นระดับชำนาญงานให้มีผลงานตามข้อ ๒.๑ จำนวน ๒ ประเภท ประเภทละ ๑ ผลงาน รวมเป็น ๒ ผลงาน

ทั้งนี้ ให้ผู้เข้ารับการประเมินรายงานวิธีปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นว่าได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ความยุ่งยากและซับซ้อนในการปฏิบัติงาน รวมทั้งวิธีการแก้ไขปัญหาและการพัฒนางาน โดยทำเป็นเอกสารแนบท้ายผลงานเด่นที่จะใช้ในการประเมิน

๓. วิธีการประเมิน

- ๓.๑ ให้คณะกรรมการประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๒.๒ ของผู้เข้ารับการประเมิน โดยใช้แบบประเมินผลงานที่กำหนด
- ๓.๒ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ผ่านการประเมินต้องได้คะแนน ดังนี้
 - ๓.๒.๑ ได้คะแนนประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคลตามข้อ ๑ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
 - ๓.๒.๒ ได้คะแนนรวมของผลงานตามข้อ ๒.๒ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕

เกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
หลักเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ
ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน
ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๔ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗
ตำแหน่งเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์

๑. ประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ตามที่กำหนด โดยผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการประเมิน คือผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินโดยตรงและผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมิน

๒. ประเมินโดยวิธี : ประเมินผลงาน

๒.๑ ประเภทของผลงานที่ใช้ประเมิน

๒.๑.๑ งานดูแล และให้บริการเครื่องคอมพิวเตอร์เครือข่าย

๒.๑.๒ งานจัดทำรายงานการเงินการคลัง

๒.๑.๓ งานแก้ไขปัญหาเบื้องต้นกรณีเครื่องคอมพิวเตอร์ขัดข้องซึ่งเป็นเครื่องคอมพิวเตอร์ที่สำนัก หรือ กองจัดทำมาเอง

๒.๑.๔ งานประสานงานการใช้ข้อมูลระหว่างเครื่องคอมพิวเตอร์

๒.๑.๕ งานดูแล เก็บรักษาข้อมูล ให้บริการข้อมูลแก่ส่วนราชการอื่น ๆ

๒.๑.๖ งานบำรุงรักษาเครือข่ายการสื่อสารข้อมูลทุกระบบเครื่อง

๒.๑.๗ งานให้คำปรึกษา แนะนำการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ติดตั้งตามสำนักและกองต่าง ๆ

๒.๑.๘ งานประมวลผลข้อมูล และข้อสนเทศในรูปแบบรายงาน และส่งข้อสนเทศผ่านระบบสื่อสารเครือข่ายให้กับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๙ งานเก็บรักษา System Software และ Application Software ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ ผลงานที่จะนำมาประเมิน

ผลงานที่ผู้เข้ารับการประเมินจะใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่ง เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ ของกรมบัญชีกลาง ประกอบด้วย

๒.๒.๑ ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๒ ปี โดยมีคำรับรองของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอย่างน้อย ๑ ระดับ

๒.๒.๒ ผลงานเด่น ตามประเภทของผลงานที่ใช้ประเมินข้อ ๒.๑

การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งเป็นระดับชำนาญงานให้มีผลงานตามข้อ ๒.๑ จำนวน ๒ ประเภท ประเภทละ ๑ ผลงาน รวมเป็น ๒ ผลงาน

ทั้งนี้ ให้ผู้เข้ารับการประเมินรายงานวิธีปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นว่าได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ความยุ่งยากและซับซ้อนในการปฏิบัติงาน รวมทั้งวิธีการแก้ไขปัญหาและการพัฒนางาน โดยทำเป็นเอกสารแนบท้ายผลงานเด่นที่จะใช้ในการประเมิน

๓. วิธีการประเมิน

- ๓.๑ ให้คณะกรรมการประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๒.๒ ของผู้เข้ารับการประเมิน โดยใช้แบบประเมินผลงานที่กำหนด
- ๓.๒ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ผ่านการประเมินต้องได้คะแนน ดังนี้
 - ๓.๒.๑ ได้คะแนนประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคลตามข้อ ๑ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
 - ๓.๒.๒ ได้คะแนนรวมของผลงานตามข้อ ๒.๒ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕

แบบฟอร์มการประเมินบุคคลและผลงาน

เพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มจากระดับ 1 และระดับ 2 ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ

โดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัว

ตำแหน่งประเภททั่วไป

(ตาม ว.34/ลว. 29 ตุลาคม 2547)

๗. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งในปัจจุบัน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๘. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ)ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง
วันที่ เดือน พ.ศ.

ตอนที่ ๒ การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล (สำหรับหน่วยงานเจ้าหน้าที่)

๑. คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง () ตรง () ไม่ตรง
๒. คุณสมบัติอื่น ๆ ตามที่ ก.พ. กำหนดเพิ่มเติมมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๒.๑ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
() ปี เดือน
- ๒.๒ ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องกันตามคุณวุฒิ
() ปี เดือน
- ๒.๓ อัตราเงินเดือน () ต่ำกว่าขั้นต่ำ () เท่ากับขั้นต่ำ () สูงกว่าขั้นต่ำ
๓. ประวัติในราชการ
() เคยถูกลงโทษทางวินัย เมื่อ

สรุปผลการตรวจคุณสมบัติ

ผู้รับการประเมิน

- () มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนตามที่ ก.พ. กำหนด
- () มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่อัตราเงินเดือนไม่เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด
- () มีคุณสมบัติไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนไม่เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด
- () ระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งครบ ๑ ปี
- () ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องกัน
ครบ ปี
- () ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานที่เกี่ยวข้อง
ไม่ครบ ปี

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการประเมิน

ตอนที่ ๓ แบบประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล

ชื่อผู้เข้ารับการประเมิน หน่วยงาน

ตำแหน่ง ปรับจากระดับ ปรับเป็นระดับ

หัวข้อประเมินคุณลักษณะของบุคคล	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
๑. ความประพฤติ ๑.๑ อุบนิสัยและความประพฤติส่วนตัว ๑.๒ การปฏิบัติตามนโยบาย ระเบียบแผนงานและข้อบังคับของทางราชการ ๑.๓ การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของราชการ ๑.๔ ความซื่อสัตย์ สุจริตในหน้าที่ ๒. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ๒.๑ การยอมรับในภาระหน้าที่หรืองานของตนโดยไม่เกี่ยงงาน ๒.๒ ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมาย ๒.๓ ความเต็มใจและความรับผิดชอบต่อผลงานที่จะเกิดขึ้น ๓. ความอดุสสาหะ ๓.๑ ความมีมานะ อดทน เอาใจใส่ต่องานในหน้าที่ ๓.๒ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานโดยอุทิศเวลาให้กับทางราชการ ๓.๓ ความขยันหมั่นเพียร และความคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ๔. ความมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๔.๑ ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ๔.๒ ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา ๔.๓ พฤติกรรมให้บริการต่อบุคคลภายนอกหน่วยงาน		
คะแนนรวม		

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

วันที่ประเมิน

ลงชื่อ

(.....)

ตำแหน่ง

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๒ ระดับ

วันที่ประเมิน

(ตัวอย่าง)
ปกผลงาน



ชื่อผลงาน.....

ของ

นาย/นาง/นางสาว.....

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

.....

ส่วนราชการ.....

ผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๒ ปี

เพื่อประกอบการประเมินสำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๔ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗)

.....

๑. ชื่อผู้ขอประเมิน
 ๒. ชื่อผลงาน
 ๓. ระยะเวลาดำเนินการ
 ๔. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ
 ๕. สรุปสาระสำคัญ
 ๖. ขั้นตอนการดำเนินการ
 ๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)
 ๘. การนำไปใช้ประโยชน์
 ๙. ปัญหา / อุปสรรคในการดำเนินการ
 ๑๐. ข้อเสนอแนะ
 ๑๑. ภาคผนวก
-

ผลงานเด่น

เพื่อประกอบการประเมินสำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๔ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗)

.....

๑. ชื่อผู้ขอประเมิน
 ๒. ชื่อผลงาน
 ๓. ระยะเวลาดำเนินการ
 ๔. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ
 ๕. สรุปสาระสำคัญ
 ๖. ขั้นตอนการดำเนินการ
 ๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)
 ๘. การนำไปใช้ประโยชน์
 ๙. ปัญหา / อุปสรรคในการดำเนินการ
 ๑๐. ข้อเสนอแนะ
 ๑๑. ภาคผนวก
-



ที่ นร 1006/ว 34

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม.10300

29 ตุลาคม 2547

เรื่อง การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ โดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัว สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2

เรียน เวียน กระทรวง กรม จังหวัด

- อ้างถึง 1. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0707.3/ว 2 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2540
2. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0707.1/4723-4840 ลงวันที่ 9 ตุลาคม 2540
3. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 7 ลงวันที่ 9 กันยายน 2546
4. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 8 ลงวันที่ 9 กันยายน 2546

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. วิธีการคัดเลือก
2. คำอธิบายเกี่ยวกับการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. ได้มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัว สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 มาเพื่อถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

ก.พ.พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของส่วนราชการเกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ก.พ. โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 57, 58, 60, 61, 63, 64, 65 และ 66 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 จึงมีมติให้ปรับปรุงการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัว สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 โดยยกเลิกมติ ก.พ. ตามหนังสือที่อ้างถึง และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ดังต่อไปนี้

1. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.1 ให้ อ.ก.พ.กรมกำหนดวิธีการ วางมาตรฐาน ควบคุมคุณภาพการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ วินิจฉัยปัญหาตลอดจนปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก ทั้งนี้ อ.ก.พ.กรมจะดำเนินการดังกล่าวเอง หรือแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแทนก็ได้

1.2 การคัดเลือกเพื่อเลื่อนบุคคลขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นทุกสายงาน ให้ใช้วิธีการสอบ หรือการประเมินผลงาน หรือการทดลองปฏิบัติงาน อย่างน้อย 1 วิธี ทั้งนี้ รายละเอียดวิธีการคัดเลือกตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 1

1.3 ให้กรมเจ้าสังกัดเลื่อนและแต่งตั้งผู้ที่ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน 1 ระดับ

2. การย้าย โอน หรือบรรจุบุคคลกลับเข้ารับราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

2.1 กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัว สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 ในระดับเดียวกันและอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือกรณีพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 30 กันยายน 2546 ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในระดับเดียวกันที่มีชื่อตำแหน่งอย่างเดียวกันหรือมีลักษณะงานด้านเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้ส่วนราชการพิจารณาแต่งตั้งได้ โดยไม่ต้องคัดเลือก

2.2 กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัว สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 ในระดับเดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือกรณีผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งลักษณะดังกล่าวมาก่อน รวมทั้งพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นซึ่งมิใช่กรณีตามข้อ 2.1 หรือกรณีอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้ ให้ อ.ก.พ.กรมหรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อ 1.2 หรืออาจกำหนดวิธีการอื่นเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

3. การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง

3.1 ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(1) เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(2) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2 ทั้งนี้ อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำได้

การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ให้ส่วนราชการนับรวมเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกันได้ แต่ถ้าเป็นตำแหน่งในสายงานที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้ อ.ก.พ.กรม หรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาว่า งานที่เคยปฏิบัติมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่องกับตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือไม่ โดยให้พิจารณาจากข้อเท็จจริง ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

(3) เป็นผู้ผ่านการคัดเลือกโดยวิธีการสอบ หรือการประเมินผลงาน หรือการให้ทดลองปฏิบัติงาน หรือโดยวิธีการอื่น ๆ ตามที่ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้งกำหนด

3.2 ให้แต่งตั้งบุคคลได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดไว้ข้างต้น รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร 0203/ว 255 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2524 ด้วย

4. กรณีใดที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหนังสือฉบับนี้ ให้เสนอ ก.พ. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป

5. สำหรับกรณีที่ส่วนราชการใดได้ดำเนินการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัว ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหนังสือที่อ้างถึงแล้ว หรืออยู่ในระหว่างดำเนินการก่อนวันที่ ออกหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมต่อไปจนแล้วเสร็จ หรือจะดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ก็ ได้ ตามที่เห็นสมควร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและ จังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายสีมา สีมานันท์)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. 0 2281 0977

โทรสาร 0 2282 7316

วิธีการคัดเลือก

การคัดเลือกมี 3 วิธี คือ

1. คัดเลือกโดยการสอบ

การสอบให้ดำเนินการโดยอิงตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 24 ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน 2535 เรื่องหลักสูตรและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ โดยกำหนดให้ทำการทดสอบเฉพาะความรู้ความเข้าใจ ความคิดเห็น ทักษะความสามารถที่เกี่ยวกับงานในตำแหน่งนั้น โดยเฉพาะ โดยวิธีสอบข้อเขียน

2. คัดเลือกโดยการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง (โดยไม่จำเป็นต้องเขียนผลงานขึ้นมาใหม่ นอกจากเป็นการสรุปรายละเอียดเกี่ยวกับผลงานในอดีต) หรือพิจารณาจากแฟ้มงาน ซึ่งได้บันทึกผลงานที่ทำจริงไว้แล้วในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึง ทักษะความรู้ความสามารถความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์

3. คัดเลือกโดยการให้ทดลองปฏิบัติงาน

หมายถึง การทดลองปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงหรือการสาธิตการปฏิบัติงาน

3.1 เป็นการวัด กระบวนการ (Process) ปฏิบัติงานและผลผลิต (Product) ของการปฏิบัติงาน

3.2 การประเมินกระบวนการปฏิบัติงาน ทำได้ 2 แนวทาง

(1) มุ่งกำหนดค่าคุณภาพของการปฏิบัติตามขั้นตอนในกิจกรรมปฏิบัติงาน เช่น

- ทำงานได้ดีเพียงใด
- ทำงานถูกต้องหรือไม่
- ขั้นตอนที่ปฏิบัติต่าง ๆ ถูกต้องหรือไม่
- การปฏิบัติแต่ละขั้นตอนปลอดภัยหรือไม่
- ขั้นตอนที่ปฏิบัติเป็นไปตามลำดับปฏิบัติที่แนะนำไว้หรือไม่

(2) มุ่งพิจารณาจากประสิทธิภาพของการปฏิบัติ ในรูปของอัตราที่ปฏิบัติ ความเร็ว และการเคลื่อนไหว เช่น สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย เสร็จได้ทันภายในเวลาที่กำหนด

3.3 การประเมินผลผลิตของการปฏิบัติงาน ผลงานเป็นประจักษ์ เมื่อเทียบกับมาตรฐานของงานและนโยบายของส่วนราชการ โดยพิจารณาได้จากผลงานท้ายสุดเมื่อได้ปฏิบัติงานเสร็จสิ้นในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งอาจใช้คำถามเหล่านี้

- งานที่ทำขึ้นเป็นไปตามมาตรฐานการออกแบบมากน้อยเพียงใด
- ผลงานที่ทำได้ ประณีต เรียบร้อย หรือไม่
- ผลงานที่ทำได้ เป็นไปตามมาตรฐานงานเพียงใด
- ผลงานที่ทำได้ เป็นไปตามข้อแนะนำเบื้องต้นเพียงใด

3.4 ระดับค่าการประเมินของกระบวนการปฏิบัติงาน อาจเป็น 2 ระดับค่า เช่น

- ปฏิบัติได้ หรือปฏิบัติไม่ได้
- ดี หรือไม่ดี
- มีทักษะ หรือไม่มีทักษะ
- ถูกต้อง หรือไม่ถูกต้อง

ระดับค่าการประเมินของผลการปฏิบัติงาน อาจแบ่งเป็น 4 ระดับค่า ได้แก่

1. ดีมาก
2. ดี
3. พอใช้
4. ต้องปรับปรุง

3.5 ควรมีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานโดยภาพรวมด้วย เช่น

- ผ่าน หรือ ไม่ผ่าน
- เหมาะสม หรือ ไม่เหมาะสม

คำอธิบายเกี่ยวกับการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประกอบด้วย

1. ข้อมูลทั่วไป

- ประวัติส่วนตัว (ตาม ก.พ.7)
- ประวัติการรับราชการ
- ประสบการณ์ในการทำงาน
- อัตราเงินเดือน

2. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- คุณวุฒิการศึกษา (ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)
- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

3. คุณสมบัติอื่น ๆ ตามที่ ก.พ. กำหนดเพิ่มเติม เช่น มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล ตามคุณวุฒิของบุคคล และตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

3.1 การกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณวุฒิ	ระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง		
	4	5	6
ม.3 / มศ.3 / ม.6 หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	9 ปี	11 ปี	13 ปี
ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ 1) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	8 ปี	10 ปี	12 ปี
ปวช. หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ 2) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	6 ปี	8 ปี	10 ปี
ปวท. หรืออนุปริญญา 2 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	-	7 ปี	9 ปี
ปวส. หรืออนุปริญญา 3 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	-	6 ปี	8 ปี

3.2 การกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง สำหรับสายงานต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(1) สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และ 2 ที่กำหนดคุณวุฒิระดับปริญญาตรีหรือโท หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับ 3 หรือ 4 หรือ 5 เช่น สายงาน านาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ หรือคีตศิลป์ เป็นต้น

(2) สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ที่กำหนดคุณวุฒิระดับ ปวท. หรือ ปวส. หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับ 2 เช่น สายงานช่างหล่อ ช่างอาคารณ์ หรือช่วยทันตแพทย์ เป็นต้น

กำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามคุณวุฒิของบุคคลและตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณวุฒิ	ระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง		
	4	5	6
ประโยคประถมศึกษา หรือประกาศนียบัตรชั้นต้นทางนาฏศิลป์ หรือดุริยางคศิลป์ หรือคีตศิลป์	9 ปี	11 ปี	13 ปี
ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา	7 ปี	9 ปี	11 ปี
ประกาศนียบัตรชั้นกลางทางนาฏศิลป์ หรือดุริยางคศิลป์ หรือคีตศิลป์	6 ปี	8 ปี	10 ปี
ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง หรืออนุปริญญา 2 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	5 ปี	7 ปี	9 ปี
ปวส. หรืออนุปริญญา 3 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	4 ปี	6 ปี	8 ปี
ประกาศนียบัตรชั้นสูงทางนาฏศิลป์ หรือดุริยางคศิลป์ หรือคีตศิลป์	4 ปี	6 ปี	8 ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางที่กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	2 ปี	4 ปี	6 ปี
ปริญญาโทหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางที่กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	-	2 ปี	4 ปี