



ประกาศคณะกรรมการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

เรื่อง การกำหนดน้ำหนักคะแนนในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้ง  
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน  
และปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

\*\*\*\*\*

ด้วย อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ได้มีประกาศ  
ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๗ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความใน กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการ  
พลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวง  
หรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ และมีมติคณะกรรมการ  
ประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ  
และระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ  
ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗ จึงกำหนดน้ำหนักคะแนนในการประเมินบุคคล  
เพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ดังนี้

๑. องค์ประกอบ และน้ำหนักคะแนนในการประเมินบุคคล คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

๑.๑ ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ  
ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย คะแนนเต็ม  
๒๐ คะแนน

๑.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง  
เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน

๑.๓ ค่าโครงการผลงานที่ส่งประเมิน จำนวน ๒ เรื่อง คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน

๑.๔ ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จำนวน ๑ เรื่อง คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน

ทั้งนี้ ผู้ที่จะถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินบุคคล จะต้องได้รับคะแนนประเมินในแต่ละองค์ประกอบ  
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒. เกณฑ์การให้คะแนน

๒.๑ ข้อมูลบุคคล คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน

พิจารณาจากคุณสมบัติของบุคคลในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่ขอประเมิน ประวัติ  
การศึกษา ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประวัติการรับราชการและประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ  
และประวัติทางวินัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- ๒.๑.๑ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่ขอประเมิน (๓ คะแนน)
- ไม่ครบตามที่ ก.พ. กำหนด ต้องพิจารณานับเก็ฏกุล = ๒ คะแนน
  - ครบตามที่ ก.พ. กำหนด = ๓ คะแนน
- ๒.๑.๒ วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสายงาน  
ที่ขอประเมิน (๓ คะแนน)
- ปริญญาตรี = ๑ คะแนน
  - ปริญญาโท = ๒ คะแนน
  - ปริญญาเอก = ๓ คะแนน
- ๒.๑.๓ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน (๒ คะแนน)
- ไม่เคยผ่านการฝึกอบรมดูงาน = ๐ คะแนน
  - เคยผ่านการฝึกอบรมดูงาน = ๒ คะแนน
- ๒.๑.๔ ประวัติการรับราชการและประสบการณ์ในการทำงาน (๓ คะแนน)  
พิจารณาจากการครองระดับถึงวันที่ส่งเอกสารการประเมินบุคคล  
โดยไม่รวมระยะเวลาที่ผู้ขอประเมินออกจากราชการ และไม่รวมระยะเวลาทวิคุณ ดังนี้
- ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ขอประเมินมาแล้ว  
ไม่ถึง ๑ ปี = ๒ คะแนน
  - ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ขอประเมินมาแล้ว  
๑ ปี ขึ้นไป = ๓ คะแนน
- ๒.๑.๕ ผลการปฏิบัติราชการ (๔ คะแนน)  
พิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมิน  
๕ รอบ ที่ผ่านมา โดยผลการปฏิบัติราชการแต่ละรอบ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้
- ระดับต้องปรับปรุง/ไม่เลื่อน (ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน) = ๐ คะแนน
  - ระดับพอใช้ (๖๐ - ๖๙.๙๙ คะแนน) = ๑ คะแนน
  - ระดับดี (๗๐ - ๗๙.๙๙ คะแนน) = ๒ คะแนน
  - ระดับดีมาก (๘๐ - ๘๙.๙๙ คะแนน) = ๓ คะแนน
  - ระดับดีเด่น (๙๐ คะแนนขึ้นไป) = ๔ คะแนน
- วิธีการให้คะแนน : นำผลการปฏิบัติราชการแต่ละรอบมารวมกัน  
แล้วหารด้วย ๕ เพื่อหาค่าเฉลี่ย เช่น การส่งเอกสารประเมินในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๗ (รอบการประเมินที่ ๒/๖๗)  
จะใช้ผลการปฏิบัติราชการ ๕ รอบที่ผ่านมา ได้แก่ รอบการประเมินที่ ๑/๖๗, ๒/๖๖, ๑/๖๖, ๒/๖๕ และ ๑/๖๕
- ตัวอย่าง  
การส่งเอกสารประเมินในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๗ ผลการปฏิบัติ  
ราชการ ๕ รอบที่ผ่านมา ได้แก่ รอบการประเมินที่ ๑/๖๗ ได้ “ดีเด่น”, ๒/๖๖ ได้ “ดีเด่น”, ๑/๖๖ ได้ “ดีเด่น”, ๒/๖๕  
ได้ “ดีมาก” และ ๑/๖๕ ได้ “ดีมาก” นำผลการปฏิบัติราชการทั้ง ๕ รอบดังกล่าวมาแทนค่าด้วยคะแนน  
ตามที่กำหนด จากนั้นจึงนำมารวมกันแล้วหารด้วย ๕ ซึ่งเท่ากับ ๔ + ๔ + ๔ + ๓ + ๓ = ๑๘ นำ ๑๘ ÷ ๕  
จะได้คะแนนเฉลี่ย = ๓.๖ คะแนน

๒.๑.๖ ประวัติทางวินัย (๕ คะแนน)

- เคยถูกลงโทษทางวินัย (ปลดออก หรือไล่ออก) = ๐ คะแนน
- เคยถูกลงโทษทางวินัย (ลดเงินเดือน) = ๑ คะแนน
- เคยถูกลงโทษทางวินัย (ตัดเงินเดือน) = ๒ คะแนน
- เคยถูกลงโทษทางวินัย (ภาคทัณฑ์) = ๓ คะแนน
- ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย = ๕ คะแนน

๒.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน

พิจารณาจากผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชาของผู้ขอประเมิน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ความประพฤติ ความสามารถในการสื่อความหมาย การพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความเสียสละ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ผลการประเมินต่ำกว่า ๖๐ คะแนน = ๐ คะแนน
- ผลการประเมิน ๖๐ แต่ไม่ถึง ๗๐ คะแนน = ๘ คะแนน
- ผลการประเมิน ๗๐ แต่ไม่ถึง ๘๐ คะแนน = ๑๒ คะแนน
- ผลการประเมิน ๘๐ แต่ไม่ถึง ๙๐ คะแนน = ๑๖ คะแนน
- ผลการประเมิน ๙๐ คะแนนขึ้นไป = ๒๐ คะแนน

การพิจารณา : กลุ่มงานบริหารงานบุคคลจะเป็นผู้ตรวจสอบข้อมูล และให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด

๒.๓ ค่าโครงการผลงานที่ส่งประเมิน จำนวน ๒ เรื่อง โดยผลงานอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่ขอประเมิน คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน

พิจารณาจากค่าโครงการผลงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผลงาน ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และคุณภาพของผลงาน

๒.๔ ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จำนวน ๑ เรื่อง คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน

พิจารณาจากข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

การพิจารณา : เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ให้เป็นผู้ประเมินบุคคล จะเป็นผู้พิจารณาและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายเอกชัย เกษมสุขสวัสดิ์)

ประธานกรรมการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ