



ประกาศคณะกรรมการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

เรื่อง การกำหนดน้ำหนักคะแนนในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน
และปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

ด้วย อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ได้มีประกาศ
ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การรับโอน หรือการเลื่อน
ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ในสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ และได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคล
เพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

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 และมติคณะกรรมการ
ประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ชำนาญการ
ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๙
เมื่อวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๙ จึงกำหนดน้ำหนักคะแนนในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ดังนี้

๑. องค์ประกอบ และน้ำหนักคะแนนในการประเมินบุคคล คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

๑.๑ ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติ
การฝึกอบรมดูงาน 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
ประวัติการศึกษา ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประวัติการรับราชการและประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติ
ราชการ และประวัติทางวินัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑.๑ ระยะเวลา...

๒.๑.๑ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่ขอประเมิน (๓ คะแนน)

- ไม่ครบตามที่ ก.พ. กำหนด ต้องพิจารณาปรับแก้ = ๒ คะแนน
- ครบตามที่ ก.พ. กำหนด = ๓ คะแนน

๒.๑.๒ วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสายงานที่ขอประเมิน

(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)

พิจารณาจากการครองระดับถึงวันที่ส่งเอกสารการประเมินบุคคลโดยไม่รวมระยะเวลาที่ผู้ขอประเมินออกจากราชการ และไม่รวมระยะเวลาวิเศษ ดังนี้

- ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ขอประเมินมาแล้ว ไม่ถึง ๑ ปี = ๒ คะแนน
- ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ขอประเมินมาแล้ว ๑ ปี ขึ้นไป = ๓ คะแนน

๒.๑.๕ ผลการปฏิบัติราชการ/ผลการเลื่อนเงินเดือน (๔ คะแนน)

พิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการ/ผลการเลื่อนเงินเดือน ในรอบการประเมิน ๒ รอบล่าสุดที่ผ่านมา โดยแต่ละรอบมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

กรณีมีผลการปฏิบัติราชการเป็นระดับ

- ระดับต้องปรับปรุง (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

กรณีมีผลการเลื่อนเงินเดือนเป็นขั้น

- ไม่ได้รับการเลื่อน = ๐ คะแนน
- ได้รับการเลื่อน ๐.๕ ขั้น = ๓ คะแนน
- ได้รับการเลื่อน ๑ ขั้น ขึ้นไป = ๔ คะแนน

วิธีการให้คะแนน : นำผลการปฏิบัติราชการ/ผลการเลื่อนเงินเดือน ๒ รอบล่าสุดที่ผ่านมา มารวมกันแล้วหารด้วย ๒ เพื่อหาค่าเฉลี่ย

๒.๑.๖ พฤติกรรมทางจริยธรรม โดยพิจารณาจากประวัติทางวินัย (๕ คะแนน)

- เคยถูกลงโทษทางวินัย (ปลดออก หรือไล่ออก) = ๐ คะแนน
 - เคยถูกลงโทษทางวินัย (ลดเงินเดือน) = ๑ คะแนน
 - เคยถูกลงโทษทางวินัย (ตัดเงินเดือน) = ๒ คะแนน
 - เคยถูกลงโทษทางวินัย (ภาคทัณฑ์) = ๓ คะแนน
 - ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย = ๔ คะแนน
- ๒.๒ ความรู้...

๒.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง
เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน

พิจารณาจากผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชาของผู้ขอประเมิน
ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ความประพฤติ ความสามารถในการ
สื่อความหมาย 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 และให้คะแนน
ตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด

๒.๓ ค่าโครงการผลงานที่ส่งประเมิน จำนวน ๒ เรื่อง โดยผลงานอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับ
กับตำแหน่งที่ขอประเมิน คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน (เรื่องละ ๒๐ คะแนน)

พิจารณาจากค่าโครงการผลงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผลงาน ความรู้ ความชำนาญงาน
หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และคุณภาพของผลงาน

๒.๔ ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จำนวน ๑ เรื่อง คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน

พิจารณาจากข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความท้าทาย
และความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการนำไปปฏิบัติ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

การพิจารณา : เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ
หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐให้เป็น
ผู้ประเมินบุคคล จะเป็นผู้พิจารณาและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

พันตำรวจโท



(สิริพงษ์ ศรีตุลา)

ประธานกรรมการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ