



ประกาศ อ.ก.พ.กรมการศาสนา

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

อาศัยอำนาจตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และมติ อ.ก.พ. กรมการศาสนา ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

ในการนี้ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน นอกเหนือจากที่กำหนดในประกาศนี้ ให้ถือปฏิบัติตามที่ ก.พ. กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายเกรียงศักดิ์ บุญประสิทธิ์)

อธิบดีกรมการศาสนา

ประธาน อ.ก.พ. กรมการศาสนา

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน
(แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมการศาสนา ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕)

การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นดำรงอยู่ ให้เลื่อนได้ไม่เกินหนึ่งระดับ โดยให้ดำเนินการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ให้ดำเนินการ โดยการประเมินซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม กับตำแหน่งระดับชำนาญงาน และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการแต่งตั้งได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมิน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

ก. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล

การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน

๑. ผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคล ให้คณะกรรมการประเมินที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗ ตามหลักเกณฑ์และองค์ประกอบที่ ก.พ. กำหนด เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมการศาสนา กำหนด

๒. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

๒.๑ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน

๒.๒ เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน มาแล้ว

- ไม่น้อยกว่า ๕ ปี สำหรับผู้ได้รับวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือ คุณวุฒิ อย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน

- ไม่น้อยกว่า ๕ ปี สำหรับผู้ได้รับวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรือ คุณวุฒิ อย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน

- ไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับผู้ได้รับวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือ คุณวุฒิ อย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน หรือ

๒.๓ ดำรงตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

๓.๑ องค์ประกอบในการพิจารณา มีดังนี้

(๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และ ผลการปฏิบัติราชการ

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) ผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม/ความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาตนเอง การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เป็นต้น

๓.๒ กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคล โดยการพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง

การประเมินผลงานให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง (โดยไม่จำเป็นต้องเขียนผลงานขึ้นมาใหม่ นอกจากเป็นการสรุปละเอียดเกี่ยวกับผลงานในอดีต) หรือพิจารณาจากแฟ้มงานซึ่งได้บันทึกผลงานที่ทำจริงไว้แล้วในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี จำนวน ๒ เรื่อง โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึง ทักษะความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์

๓.๓ เกณฑ์การตัดสิน กำหนดเกณฑ์การตัดสินว่าผู้ผ่านการประเมินบุคคลจะต้องได้รับคะแนนรวมในทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ โดยกำหนดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม
๑. ปริมาณงาน พิจารณาจากผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายผลผลิตที่กำหนดไว้	๒๐
๒. คุณภาพงาน พิจารณาจากความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ ความประณีต หรือคุณภาพอื่นๆ	๒๐
๓. ความทันเวลา ให้พิจารณาจากเวลาที่ใช้ปฏิบัติเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงานในการกิจนั้น	๑๕
๔. การประหยัดหรือคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร พิจารณาจากความฟุ่มเฟือยในการใช้ทรัพยากรหรือความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงาน	๑๕
๕. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ พิจารณาจากผลผลิตหรือผลลัพธ์ของผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน	๑๐
๖. ความรู้ ความชำนาญงาน ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ พิจารณาจาก ผลงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอรับการประเมิน มีความรู้ ความชำนาญงาน ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในงานนั้นๆ เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือไม่ และเป็นที่ยอมรับหรือไม่ เพียงใด	๑๐
๗. ประโยชน์ในการนำผลงาน พิจารณาจาก การนำผลงานไปใช้เป็นประโยชน์ต่อราชการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	๑๐
รวม	๑๐๐

ข. ขั้นตอนและวิธีการประเมินบุคคล

๑. สืบรวจคุณสมบัติบุคคล กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม สรรวจตำแหน่งและข้อมูลผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนด ในประกาศนี้

๒. แจ้งผู้มีคุณสมบัติให้เข้ารับการประเมินบุคคล กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม แจ้งผู้มีคุณสมบัติจัดทำเอกสารประกอบการคัดเลือก ตามเอกสารแนบท้าย เสนอผ่านผู้บังคับบัญชาที่ ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานระดับหัวหน้ากลุ่มหรือเทียบเท่าซึ่งเป็นผู้ประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะบุคคล และให้ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือเทียบเท่าเป็นผู้ให้ความเห็นในการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะบุคคล และผลการปฏิบัติงานย้อนหลังในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี จำนวน ๒ เรื่อง โดยจัดส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกให้กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม ภายในระยะเวลา ๓๐ วัน

๓. ประเมิน...

๓. ประเมินบุคคล คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินบุคคลในประกาศนี้ และเสนอชื่อผู้ผ่านการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พร้อมทั้ง เหตุผลที่สมควรแต่งตั้งเพื่อประกอบการพิจารณา

ค. การแต่งตั้ง

ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาผู้ผ่านการประเมินที่คณะกรรมการประเมินเสนอ หากเห็นว่าผู้ผ่านการประเมินเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งก็ให้ดำเนินการแต่งตั้งต่อไปได้ โดยให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมิน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖ ด้วย

เอกสารประกอบการคัดเลือก
เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป
ระดับชำนาญงาน

ผู้ขอรับการคัดเลือก

ชื่อ - สกุล.....

ตำแหน่ง.....

หน่วยงาน.....

ประกอบด้วย

แบบแสดงรายละเอียดประกอบการขอรับการคัดเลือก

ส่วนที่ ๑ แบบแสดงข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ ๒ แบบตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

ส่วนที่ ๓ แบบประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะบุคคล

ส่วนที่ ๔ แบบแสดงผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๒ ปี

ส่วนที่ ๑ แบบแสดงข้อมูลส่วนบุคคล

๑. ชื่อผู้ขอประเมิน
๒. ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับ..... ตำแหน่งเลขที่.....
 กลุ่ม..... กอง.....
๓. ตำแหน่งที่ขอประเมิน ระดับ..... ตำแหน่งเลขที่.....
 กลุ่ม..... กอง.....
๔. ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ. ๗)
 เกิดวันที่ เดือน พ.ศ. อายุ
 อายุราชการ ปี เดือน ปีเกษียณ
๕. ประวัติการศึกษา
- | คุณวุฒิและวิชาเอก
(ชื่อปริญญา) | ปีที่สำเร็จการศึกษา | สถาบัน |
|-----------------------------------|---------------------|--------|
| | | |
| | | |
| | | |
๖. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
 ในระดับสูงขึ้นไปแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ)
 วัน เดือน ปี ตำแหน่ง สังกัด
- | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
๗. ประวัติการอบรมและดูงาน
- | ปี | ระยะเวลา | หลักสูตร | สถาบัน |
|-------|----------|----------|--------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
๘. ผลการปฏิบัติราชการ ในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก (อธิบายโดยละเอียด)
-
-
-
- ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ
- (ลงชื่อ) (ผู้ขอประเมิน)
 (.....)
 (วันที่) เดือน..... พ.ศ.....

หมายเหตุ ข้อ ๑ - ๘ ให้ผู้ขอประเมินเป็นผู้กรอกข้อมูล และหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้อง

ส่วนที่ ๒ แบบตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล (สำหรับเจ้าหน้าที่)

๑. คุณวุฒิการศึกษา

- () ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง โดยผู้ขอประเมินมีวุฒิการศึกษาระดับ.....
 () ไม่ตรง

๒. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

- () ครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
 () ไม่ครบ แต่จะครบกำหนดในวันที่.....

๓. ประวัติทางวินัย

- () เคยถูกลงโทษทางวินัย เมื่อ.....
 () กำลังอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย
 () กำลังอยู่ในระหว่างถูกลงโทษทางวินัย
 () ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยและไม่อยู่ในระหว่างถูกสอบสวนหรือถูกลงโทษทางวินัย

สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

- () มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามที่ ก.พ. กำหนด
 () ไม่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามที่ ก.พ. กำหนด
 () อื่น ๆ

(ลงชื่อ)(ผู้ตรวจสอบ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

ส่วนที่ ๓ แบบประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะบุคคล (ระดับชำนาญงาน)

ชื่อผู้ขอประเมินตำแหน่งปัจจุบัน.....

ตำแหน่งที่ขอประเมิน

รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ
<p>๑. ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน - ความรู้เรื่องกฎหมายและระเบียบราชการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน - ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 	๒๐
๒. ทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	๒๐
<p>๓. สมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ พิจารณาจากพฤติกรรมในการแสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง - พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา - มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน - แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น - แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเปล่า หรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน 	๑๕
<p>๓.๒ บริการที่ดี พิจารณาจากพฤติกรรมที่สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ - ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ - แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่าง ๆ ที่ให้บริการอยู่ - ประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว 	๑๐
<p>๓.๓ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พิจารณาจากพฤติกรรมที่แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน - พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น - ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ <p>ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ</p>	๑๕

รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ
๓.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม พิจารณาจากพฤติกรรมที่มี ความสุจริต เช่น - ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ - แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต	๑๐
๓.๕ การทำงานเป็นทีม พิจารณาจากพฤติกรรมในการทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ เช่น - สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย - รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม - ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม	๑๐
๔. ความคิดเห็นเพิ่มเติม		
รวม	๑๐๐	

ความเห็นของผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้ากลุ่ม หรือเทียบเท่า)

- () มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- () ไม่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เนื่องจาก (ระบุเหตุผล).....

(ลงชื่อ)(ผู้ประเมิน)
 (.....)
 (ตำแหน่ง)
 (วันที่)/...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ผู้บังคับบัญชาระดับกอง หรือเทียบเท่า)

- () เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น
- () ไม่เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น เนื่องจาก (ระบุเหตุผล).....

(ลงชื่อ)(ผู้ประเมิน)
 (.....)
 (ตำแหน่ง)
 (วันที่)/...../.....

หมายเหตุ ให้ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้ากลุ่ม หรือเทียบเท่าเป็นผู้ประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะบุคคล และให้ผู้บังคับบัญชาระดับกอง หรือเทียบเท่าเป็นผู้ให้ความเห็นในการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะบุคคล

ส่วนที่ ๔ แบบแสดงผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๒ ปี

การประเมินผลงานให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง (โดยไม่จำเป็นต้องเขียนผลงานขึ้นมาใหม่ นอกจากเป็นการสรุปรายละเอียดเกี่ยวกับผลงานในอดีต) หรือพิจารณาจากแฟ้มงานซึ่งได้บันทึกผลงานที่ทำจริงไว้แล้วในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี จำนวน ๒ เรื่อง โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึง ทักษะความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์ ประกอบด้วย

๑. ชื่อผลงาน
๒. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน
๓. ปริมาณและคุณภาพงาน
๔. ผลเร็จของงาน