



ประกาศ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการดำเนินการตามกฎ ก.พ. ดังกล่าว ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติที่ชัดเจน อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ ประกอบกับประกาศกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง การจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และมติ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๕ จึงประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ดังรายละเอียดแนบท้าย ประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายโอภาส ทองยงค์)

อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ประธาน อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

**รายละเอียดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
(แบบท้ายประกาศ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๕)**

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติที่ชัดเจน และสอดคล้องกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ ประกอบกับ ประกาศกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง การจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับ ตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และมติอ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๕ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสังกัดกรมตรวจ บัญชีสหกรณ์ ดังนี้

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน

๑. การย้าย การโอน

การพิจารณาการย้าย การโอน ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข แล้วแต่กรณีดังนี้

กรณีที่ ๑ การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑. การย้าย หรือการโอน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือต่างสายงานและเป็นสายงาน ที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกันให้อยู่ใน คุณสมบัติของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗

๒. การย้าย หรือการโอน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการในต่างสายงานและเป็นสายงาน ที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง และดำเนินการโดยการประเมินผล การปฏิบัติงาน การประเมินผลงาน การสอบข้อเขียน หรือวิธีการอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี ตามที่ เห็นว่าเหมาะสม ทั้งนี้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุอาจแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาและดำเนินการแทนก็ได้

๓. การย้าย หรือการโอน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ต่างสายงาน และเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ใน ระดับเดียวกัน ให้คณะกรรมการที่ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์แต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการประเมินบุคคลและ ประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานที่กำหนด

๔. การย้าย การโอน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ต่ำกว่าเดิมไม่ว่าจะสายงาน เดียวกันหรือต่างสายงาน ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอนข้าราชการไปแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในแต่ละระดับ ตามข้อ ๒ หรือข้อ ๓ แล้วแต่กรณี และจะกระทำได้ ต่อเมื่อ ได้รับความยินยอมจากข้าราชการผู้นั้น

กรณีที่ ๒ การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเคยดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑. การย้าย หรือการโอน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้น เคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงาน ซึ่งเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และ เงื่อนไขในกรณีที่ ๑ การย้ายข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในแต่ละระดับ แล้วแต่กรณี โดยอนุโลม

๒. การย้าย หรือการโอน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในแต่ละระดับ โดยอนุโลม

กรณีที่ ๓ การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษ

ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ จะย้ายผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไป เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการได้ เฉพาะกรณีที่ส่วนราชการไม่ได้จัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ หรือไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่เป็นบัญชีรวม โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

๑. ผู้นั้นต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้โดยขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการอื่น หรือเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่เป็นบัญชีรวมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ในสายงานที่จะย้ายโดยไม่ต้องถึงลำดับที่ที่จะบรรจุและแต่งตั้ง และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นยังไม่ถูกยกเลิก

๒. ผู้นั้นได้รับคัดเลือกเข้ารับราชการในกรณีที่มีเหตุผลพิเศษในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

๓. กรณีอื่นที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษ

๔. ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อดำเนินการ คัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑ ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และกรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่าสองคน ซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญที่เกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะย้าย

กรณีที่ ๔ การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือประเภทบริหาร ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑. การย้าย หรือการโอน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่ ให้กระทำได้เฉพาะผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในกรณีที่ ๑ การย้าย หรือการโอนข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในแต่ละระดับ แล้วแต่กรณีโดยอนุโลม

๒. การย้าย การโอน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กระทำได้เฉพาะผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อนให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในแต่ละระดับ โดยอนุโลม

กรณีที่ ๕ การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ

๑. การย้าย หรือการโอน ข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ในระดับเดียวกัน ให้ดำเนินการประเมินบุคคลและผลงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น โดยอนุโลม

๒. การย้าย หรือการโอน ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทอำนวยการ หรือประเภทบริหาร ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ดำเนินการประเมินบุคคลและผลงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น โดยอนุโลม

๒. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน (เพื่อย้าย หรือโอน)

๒.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

๒.๑.๑ คุณสมบัติของบุคคล

๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว และมีคุณสมบัติเป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

๒) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ คุณสมบัติ หรือ การอบรมหลักสูตรเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับ ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ

๓) มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติ ของบุคคล สำหรับการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณสมบัติ / ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๖ ปี	๑๐ ปี	๑๓ ปี	๑๕ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๔ ปี) *	๕ ปี	๙ ปี	๑๒ ปี	๑๔ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี) *	๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี	๑๓ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี	๑๓ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิปัตริ หรือหนังสืออนุมัติบัตร	๒ ปี	๖ ปี	๙ ปี	๑๑ ปี

* หมายถึง คุณสมบัติปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษา ตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณสมบัติปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลา ศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ในสายงาน ที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

๒.๑.๒ องค์ประกอบการพิจารณา

- ๑) ข้อมูลบุคคล ๒๐ คะแนน
 - วุฒิการศึกษา
 - ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- ๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็น ๘๐ คะแนน
 - หน้าที่ความรับผิดชอบปัจจุบันและลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - สรุปลงงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี

๒.๑.๓ วิธีการในการประเมินบุคคล

วิธีการในการประเมินบุคคลกรณีการย้าย หรือโอนไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในแต่ละ ระดับจะพิจารณาจากองค์ประกอบการประเมินบุคคลข้างต้น ซึ่งอาจใช้วิธีการสอบข้อเขียน การสอบ ภาควิชาปฏิบัติ การสอบสัมภาษณ์ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง การทดลองปฏิบัติงาน การประเมิน คุณสมบัติเฉพาะบุคคลโดยผู้บังคับบัญชา หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นว่า เหมาะสม โดยให้เป็นดุลพินิจของคณะกรรมการที่ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

๒.๑.๔ เกณฑ์การตัดสินใจ

- ๑) ผู้ผ่านการคัดเลือกต้องได้รับคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
- ๒) กรณีมีผู้ผ่านการคัดเลือกหลายคน ให้ผู้ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในกรณี ที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกมีคะแนนเท่ากันให้จัดลำดับก่อน - หลัง โดยพิจารณาจากลำดับอาวุโสตามหนังสือ

สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๔/๑๑๘๔ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๒๙ เรื่อง การจัดลำดับอาวุโส โดยเรียงจากอายุราชการของการดำรงตำแหน่ง เงินเดือน อายุการรับราชการ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ และอายุตัว ตามลำดับ

๒.๑.๕ การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่าผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

๒.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

การประเมินผลงาน ให้กระทำต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ดังนี้

๒.๒.๑ ผลงานที่เสนอเป็นผลงานย้อนหลังที่สะท้อนให้เห็นว่า เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะย้าย หรือโอนได้ โดยจัดทำตามรูปแบบที่คณะกรรมการที่ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์แต่งตั้ง กำหนดไว้

๒.๒.๒ องค์ประกอบและเกณฑ์การพิจารณา

องค์ประกอบการประเมิน (เพื่อย้าย หรือโอน)	คะแนน
๑. ประโยชน์ของผลงาน	๔๐
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๔๐
๓. คุณภาพของผลงาน	๒๐
รวม	๑๐๐

๒.๒.๓ เกณฑ์การตัดสิน

การพิจารณาตัดสินให้ผ่านการประเมิน โดยผู้ขอรับการประเมินในทุกระดับ

- ต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และ
- ได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และ

ผู้ผ่านการประเมินต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนคณะกรรมการ

๓. เงื่อนไขการย้าย การโอน

๓.๑ เงื่อนไข

๓.๑.๑ ตำแหน่งรับโอน ต้องเป็นตำแหน่งว่างและต้องเป็นตำแหน่งที่ไม่อยู่ระหว่างการดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือมีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้หรือสอบคัดเลือกได้

๓.๑.๒ การย้าย การโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน ข้าราชการผู้นั้นจะต้องผ่านการประเมินบุคคลและผลงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ก่อนเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาต่อไป

๓.๑.๓ การย้าย การโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน และผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทอำนวยการ หรือประเภทบริหาร ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ข้าราชการผู้นั้นจะต้องผ่านการประเมินบุคคลและผลงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ก่อนเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาต่อไป

๓.๑.๔ หนังสือแสดงความประสงค์ขอย้าย ขอโอนมีระยะเวลา ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับคำร้องขอย้าย ขอโอน ทั้งนี้ การแจ้งความประสงค์ขอย้าย ขอโอน ให้รวมถึงผู้ที่ได้ยื่นความประสงค์ เป็นการล่วงหน้าก่อนมีตำแหน่งว่าง หรือก่อนการประกาศรับย้าย รับโอน ด้วย

๓.๑.๕ ผู้ประสงค์ขอย้าย ขอโอนจะต้องรับผิดชอบในการตรวจสอบข้อมูลและรับรองตนเองว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และคุณสมบัติทั่วไปกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และ ก.พ. กำหนด

๓.๑.๖ ในกรณีที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีหนังสือขอรับโอนไปยังต้นสังกัดที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ ผู้ขอโอนต้องมีความพร้อมที่จะโอนได้โดยไม่มีข้อผูกมัดกับส่วนราชการต้นสังกัดที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ ทั้งนี้ หากปรากฏข้อเท็จจริงภายหลังว่าผู้ขอโอนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับโอน หรือต้นสังกัดที่ผู้ขอโอนสังกัดอยู่ยับยั้งการโอน หรือให้ความยินยอมล่าช้า กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ขอสงวนสิทธิ์ที่จะปฏิเสธการรับโอนผู้นั้น

๓.๒ เอกสารประกอบการพิจารณา

ข้าราชการผู้แจ้งความประสงค์เพื่อขอย้าย โอน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ จะต้องจัดทำเอกสารเพื่อประกอบการพิจารณา แล้วแต่กรณี ดังนี้

๓.๒.๑ หนังสือคำร้องขอย้าย หรือขอโอน

๓.๒.๒ แบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคล

๓.๒.๓ หนังสือรับรองการปฏิบัติงาน

๓.๒.๔ แบบพิจารณาการถือวุฒิตะยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงาน

๓.๒.๕ แบบการเสนอผลงาน/ข้อเสนอแนวคิด (เค้าโครงเรื่องผลงาน)

๓.๒.๖ หนังสือ/ประกาศ การจัดกลุ่มตำแหน่งของส่วนราชการต้นสังกัดของผู้แจ้งความประสงค์ขอโอน

ทั้งนี้เอกสารตามข้อ ๓.๒.๔ - ๓.๒.๖ จะใช้ในกรณีการขอย้าย หรือขอโอน มาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

การเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แบ่งเป็น ๓ กรณี คือ

กรณีที่ ๑ การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่กำหนดเป็นลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ และปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ) / ตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่

กรณีที่ ๒ การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ ตำแหน่งที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น และตำแหน่งว่างทุกกรณี

กรณีที่ ๓ การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปให้ดำเนินการได้ใน ๒ กรณี คือ

๑. กรณีเกษียณอายุราชการ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกินหกเดือนก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

๒. กรณีลาออกจากราชการ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่น้อยกว่าวันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุได้อนุญาตให้ผู้ครองตำแหน่งนั้นออกจากราชการ

๑. การประเมินบุคคล

๑.๑ ผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคล

๑.๑.๑. กรณีการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กรม กำหนด

๑.๑.๒. กรณีการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามกรณีที่ ๒ และกรณีที่ ๓ เป็นตำแหน่งที่นอกเหนือจากข้อ ๑.๑.๑ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์แต่งตั้งเป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กรม กำหนด

๑.๒ คุณสมบัติของบุคคล

๑.๒.๑. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว และมีคุณสมบัติเป็นไปตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

๑.๒.๒. มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ คุณวุฒิ หรือการอบรมหลักสูตรเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่ง ประเภทวิชาการ

๑.๒.๓. มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณวุฒิ \ ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๖ ปี	๑๐ ปี	๑๓ ปี	๑๕ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๔ ปี) *	๕ ปี	๙ ปี	๑๒ ปี	๑๔ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี) *	๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี	๑๓ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี	๑๓ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิปัตริ หรือหนังสืออนุมัติบัตร	๒ ปี	๖ ปี	๙ ปี	๑๑ ปี

* หมายถึง คุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงาน ที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

๑.๓ หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

๑.๓.๑ กรณีที่ ๑ การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่กำหนดเป็นลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ และปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ)/ตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่

๑) ผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคล

ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ โดยพิจารณาภายใต้กรอบระบบคุณธรรม ลักษณะของงานในตำแหน่งนั้น ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กร

๒) องค์ประกอบการพิจารณา

- ๑) ข้อมูลบุคคล ๓๐ คะแนน
 - วุฒิการศึกษา
 - ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและที่เกี่ยวข้องเกี่ยว)
 - ประวัติการรับราชการ
- ๒) ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ๓๐ คะแนน
- ๓) การพิจารณาเอกสารผลงาน ๔๐ คะแนน
 - และประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
 - ผลงาน
 - ข้อเสนอแนวคิด

๓) วิธีการในการประเมินบุคคล

วิธีการในการประเมินบุคคลกรณีการเลื่อน ในแต่ละระดับจะพิจารณาจากองค์ประกอบ การประเมินบุคคลข้างต้น ซึ่งอาจใช้วิธีการสอบข้อเขียน การสอบภาคปฏิบัติ การสอบสัมภาษณ์ การพิจารณาผล การปฏิบัติงานย้อนหลัง การทดลองปฏิบัติงาน การประเมินคุณสมบัติเฉพาะบุคคลโดยผู้บังคับบัญชา หรือ วิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม โดยให้เป็นดุลพินิจของคณะกรรมการ ที่ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

๔) เกณฑ์การตัดสิน

- ๑) ผู้ผ่านการคัดเลือกต้องได้รับคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
 - ๒) กรณีมีผู้ผ่านการคัดเลือกหลายคน ให้ผู้ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก
- ในกรณีที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกมีคะแนนเท่ากันให้จัดลำดับก่อน - หลัง โดยพิจารณาจากลำดับอาวุโสตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๔/๑๑๘๔ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๒๙ เรื่อง การจัดลำดับอาวุโส โดยเรียงจากอายุราชการ ของการดำรงตำแหน่ง เงินเดือน อายุการรับราชการ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ และอายุตัว ตามลำดับ

๑.๓.๒ กรณีที่ ๒ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ ตำแหน่ง ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น และตำแหน่งว่างทุกกรณี และ**กรณีที่ ๓** การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป

๑) ผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคล

คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ แต่งตั้ง

๒) องค์ประกอบการพิจารณา

- ๑) ข้อมูลบุคคล ๓๐ คะแนน
 - วุฒิการศึกษา
 - ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและที่เกี่ยวข้องเกี่ยว)
 - ประวัติการรับราชการ
- ๒) ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ๓๐ คะแนน
 - ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญงาน
 - และความสามารถด้านการใช้ดิจิทัล
- ๓) การพิจารณาเอกสารผลงาน ๔๐ คะแนน
 - และประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
 - ผลงาน
 - ข้อเสนอแนวคิด

๓) วิธีการในการประเมินบุคคล

วิธีการในการประเมินบุคคลกรณีการเลื่อน ในแต่ละระดับจะพิจารณาจากองค์ประกอบ การประเมินบุคคลข้างต้น ซึ่งอาจใช้วิธีการสอบข้อเขียน การสอบภาคปฏิบัติ การสอบสัมภาษณ์ การพิจารณาผล การปฏิบัติงานย้อนหลัง การทดลองปฏิบัติงาน การประเมินคุณสมบัติเฉพาะบุคคลโดยผู้บังคับบัญชา หรือ วิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม โดยให้เป็นดุลพินิจของคณะกรรมการ ที่ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

๔) เกณฑ์การตัดสิน

- ๑) ผู้ผ่านการคัดเลือกต้องได้รับคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
- ๒) กรณีมีผู้ผ่านการคัดเลือกหลายคน ให้ผู้ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก ในกรณีที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกมีคะแนนเท่ากันให้จัดลำดับก่อน - หลัง โดยพิจารณาจากลำดับอาวุโสตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๔/๑๑๘๔ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๒๙ เรื่อง การจัดลำดับอาวุโส โดยเรียงจากอายุ ราชการของการดำรงตำแหน่ง เงินเดือน อายุการรับราชการ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ และอายุตัว ตามลำดับ

๑.๔ ขั้นตอนการประเมินบุคคล

๑.๔.๑ กรณีที่ ๑ การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่กำหนดเป็นลักษณะกรอบ ระดับตำแหน่ง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ และปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ)/ตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่

๑) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลสำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และแจ้งหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อให้แจ้งผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนทราบ

๒) ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนจัดทำเอกสารประกอบการประเมินบุคคล ส่งมายังกลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง ประกอบด้วย

- (๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล
- (๒) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล
- (๓) ข้อมูลผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี
- (๔) แบบการเสนอเค้าโครงผลงาน
- (๕) แบบการเสนอเค้าโครงข้อเสนอแนวคิด

๓) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลตรวจสอบคุณสมบัติและความถูกต้องครบถ้วนของเอกสาร ประกอบการประเมินบุคคล เพื่อนำเสนอต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ประเมิน บุคคล

๔) กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ตำแหน่งละ ๑ คน โดยใน ประกาศให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วน ที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) โดยประกาศอย่างเปิดเผยและเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศผลการคัดเลือก

๕) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกดำเนินการจัดทำผลงานตามจำนวน และเงื่อนไขที่กำหนด

๑.๔.๒ กรณีที่ ๒ การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ ตำแหน่ง ที่ได้รับ การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น และตำแหน่งว่างทุกกรณี และ**กรณีที่ ๓** การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป

๑) กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ประกาศรับสมัครบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อประเมิน ผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ

๒) ผู้ที่มีความประสงค์จะสมัครเข้ารับการประเมินบุคคล จัดทำเอกสารประกอบการประเมินบุคคล ส่งมายังกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง ภายในระยะเวลาที่กำหนด ประกอบด้วย

- (๑) ใบสมัคร
- (๒) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล
- (๓) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล
- (๔) ข้อมูลผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี
- (๕) แบบการเสนอเค้าโครงผลงาน
- (๖) แบบการเสนอเค้าโครงข้อเสนอแนวคิด

๓) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลตรวจสอบคุณสมบัติ และความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารประกอบการประเมินบุคคล เพื่อนำเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์แต่งตั้งเป็นผู้ประเมินบุคคล กรณีมีการขออนุญาตระยะเวลาเกื้อกูลจะต้องเสนอให้คณะกรรมการประเมินบุคคลพิจารณานับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งก่อนเข้าสู่กระบวนการประเมินบุคคล

๔) คณะกรรมการประเมินบุคคล พิจารณาประเมินบุคคลผู้ที่ขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์กำหนด และรายงานผล การพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งความเห็นสมควรต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีปัญหาให้ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

๕) กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ตำแหน่งละ ๑ คน ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุด รวมทั้งชื่อผลงานที่ส่งประเมินพร้อมเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) โดยประกาศอย่างเปิดเผยทาง Intranet หรือ Website ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และกำหนดเวลาให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศผลการคัดเลือก

ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์แก่ข้าราชการที่ขอเข้ารับการประเมินบุคคล กำหนดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินบุคคล ซึ่งได้รับคะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป โดยเรียงตามลำดับเลขที่สมัคร

๖) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกดำเนินการจัดทำผลงานตามจำนวน และเงื่อนไขที่กำหนด

๑.๕ การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่าผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

๒. การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา

กำหนดให้ผู้เข้ารับการประเมินผลงาน ต้องส่งผลงานเมื่อมีความพร้อม ทั้งนี้ ภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเสนอกรมตรวจบัญชีสหกรณ์พิจารณารับทราบ และเข้ารับการประเมินโดยคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์แต่งตั้ง ดังนี้

๒.๑ ผู้ขอรับการประเมิน

๒.๑.๑ มีคุณสมบัติบุคคลครบถ้วน โดยเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ ๑ คน ตามที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ประกาศรายชื่อ รวมทั้งชื่อผลงานที่ส่งประเมินพร้อมเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และไม่มีผู้ใดทักท้วงภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศอย่างเปิดเผย

๒.๑.๒ ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการคัดเลือกโดยตรง ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ และผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการสำนัก/ผู้อำนวยการศูนย์/ผู้อำนวยการสำนักงาน หรือเทียบเท่า มีความเห็นสอดคล้องว่าผ่าน

๒.๒ ผลงานที่ขอประเมิน

ผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์แจ้งเวียนชื่อผลงาน พร้อมเค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ซึ่งไม่มีผู้ใดหักท้วงภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศผลการคัดเลือกอย่างเปิดเผย ประกอบด้วย

๒.๒.๑ ผลงาน ควรเป็นผลการดำเนินงานในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ หรือเป็นผลงานในระยะเวลาไม่เกิน ๕ ปี โดยเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในงาน และเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๒.๒.๒ ข้อเสนอแนวความคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๒.๓ จำนวนผลงานที่ส่งประเมิน

ผู้ขอรับการประเมินส่งเอกสารประกอบคำขอประเมิน ประกอบด้วย แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (ข้อมูลของบุคคล ผลงานย้อนหลัง ๓ ปี เค้าโครงเรื่องผลงาน แบบประเมินคุณลักษณะบุคคล) และผลงานที่ส่งประเมิน ดังนี้

จำนวนผลงาน	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับเชี่ยวชาญ
๑. ผลงาน	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๒ เรื่อง
๒. ข้อเสนอแนวความคิด	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง

๒.๔ ระยะเวลาการจัดทำผลงาน

การดำเนินการ	ระดับ ชำนาญการ	ระดับ ชำนาญการพิเศษ	ระดับ เชี่ยวชาญ
๑. การจัดทำผลงาน - ผลงาน - ข้อเสนอแนวความคิด	๒ เดือน	๓ เดือน	๕ เดือน
๒. การขอขยายระยะเวลาการจัดส่งผลงาน (ก่อนครบกำหนดส่งผลงานไม่น้อยกว่า ๗ วัน)	๓๐ วัน (ไม่เกิน ๑ ครั้ง)		

๒.๕ การเผยแพร่ผลงาน

ผลงานที่นำมาเสนอเพื่อเข้ารับการประเมิน อย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องมีการนำไปเผยแพร่มาแล้ว ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นได้ทราบและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรืออ้างอิงต่อไปได้ เช่น เผยแพร่ในหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ของส่วนราชการ หรือผ่านทางโซเชียลมีเดียต่างๆ เช่น Youtube หรือเสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการในประเทศหรือต่างประเทศ หรือการบรรยาย หรือตีพิมพ์ในรูปแบบต่างๆ เช่น วารสาร รายงานประจำปี คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น ยกเว้นลักษณะงานของบางตำแหน่ง บางระดับ ที่คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้ไม่ต้องเผยแพร่ก็ได้

๒.๖ การส่งเอกสารประกอบการประเมินผลงาน

เพื่อให้การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. และแนวทางที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์กำหนด ผู้ขอรับการประเมินจัดทำเอกสารประกอบการขอประเมินบุคคล และผลงาน (สามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ทางเว็บไซต์หน่วยงานของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล) เสนอผ่าน ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ส่งยังกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (แล้วแต่กรณี) ดังนี้

๒.๖.๑ แบบรายการประกอบคำขอประเมินบุคคล

๒.๖.๒ ผลงาน จำนวน ๑ / ๒ เรื่อง (แล้วแต่กรณี)

๒.๖.๓ ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง

และเพื่อให้เป็นไปตามมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จที่เกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของ บุคคลในการขอรับการประเมิน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ และมาตรการตรวจสอบการประเมินบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงให้ระบุข้อความเพื่อรับรองผลงาน ของตนเองในหน้าบันทึกที่นำเสนอคำขอประเมินบุคคลต่ออธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ดังนี้ “ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานที่นำเสนอเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นเอง โดยมิได้ลอกเลียนผลงานหรือนำผลงานของผู้อื่น มาเป็นของตน หรือจ้างวานผู้อื่นจัดทำผลงานให้”

๒.๗ การประเมินผลงาน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน
๑. ประโยชน์ของผลงาน	๔๐
๒. คุณภาพของผลงาน	๓๐
๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
๔. อื่นๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ	*
รวม	๑๐๐

* ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานที่เพิ่มเติมอย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้น จะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนด ให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงสุดและองค์ประกอบความรู้ และคุณภาพของผลงานมีคะแนนเท่ากัน

เกณฑ์การพิจารณาตัดสิน

การพิจารณาตัดสินให้ผ่านการประเมิน โดยผู้ขอรับการประเมินในทุกระดับ

- ต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และ
- ได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และ

ผู้ผ่านการประเมินต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวน คณะกรรมการ

๒.๘ การประเมินข้อเสนอแนวคิด

องค์ประกอบการประเมิน

- ๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ
- ๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ
- ๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

เกณฑ์การประเมิน

- | | |
|--------|---|
| ดีเด่น | สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์
อย่างดีย่อมต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ |
| ดีมาก | สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง
ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ |

ยอมรับได้ สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน

ปรับปรุง ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร เกณฑ์การตัดสิน

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของคณะกรรมการ ประเมินผลงาน

๒.๙ ระยะเวลาการปรับปรุงแก้ไขผลงาน

การดำเนินการ	กรณีปรับปรุงแก้ไข ที่ไม่ถือเป็นสาระสำคัญของผลงาน	กรณีปรับปรุงแก้ไข ที่ถือเป็นสาระสำคัญของผลงาน
การปรับปรุงแก้ไขผลงาน	๑๕ วัน (นับจากวันที่คณะกรรมการ ประเมินผลงานฯ มีมติ)	๓๐ วัน (นับจากวันที่ประธานกรรมการ ลงนามในหนังสือแจ้งให้ปรับปรุงแก้ไข)

๒.๑๐ การตรวจสอบการประเมินผลงาน

ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการ ผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงาน เป็นเท็จหรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการดังนี้

- ๑) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน
- ๒) ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกการประเมินผลงาน
- ๓) ในกรณีที่มิคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับ ข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีและไม่ให้ผู้ขอประเมิน เข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ถูกลงโทษตาม ๑) ๒) หรือ ๓) แล้วแต่กรณี หากพบว่า ข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วง ให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

๒.๑๑ การรายงานผลและการแต่งตั้ง

คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์แต่งตั้ง รายงานผลการประเมิน พร้อมทั้งเหตุผลประกอบการพิจารณาต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและแต่งตั้งข้าราชการ โดยให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วน สมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖ และที่ สร ๐๒๐๓/ว ๙ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๔๗

หลักเกณฑ์อื่น ๆ

๑. หลักการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ที่ไม่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ประกอบกับกฎ ก.พ.

ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หรือที่ ก.พ. จะกำหนดเพิ่มเติม

๒. ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษที่ไม่อาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และ เงื่อนไขที่กำหนดไว้นี้ ให้ขอ ก.พ. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

๓. ในกรณีที่ ก.พ. พิจารณาและแจ้งผลการพิจารณาเกี่ยวกับการประเมินบุคคลและการประเมิน ผลงาน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณามอบหมายคณะกรรมการ/หน่วยงาน/บุคคล ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงประโยชน์แก่ทางราชการ หน่วยงานและข้าราชการ

๔. การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ หรือได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์หรือวิธีการเดิมแล้ว ก่อนวันที่ประกาศฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมต่อไปจนแล้วเสร็จ

การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ อาจพิจารณานับระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนด มานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ ดังนี้

๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ในส่วนของคุณสมบัติและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่งมีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

(๑.๑) กรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหารหรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ.กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่จริง

(๑.๒) กรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

๒) คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณากรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ทั้งนี้ หากคณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ แต่งตั้ง ไม่สามารถพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ ให้การพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ถือเป็นอันสิ้นสุด

แนวทางการนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล (ก.พ. กำหนด)

กรณี	สายงานที่นำมานับรวม	แนวทางการพิจารณา
นับเกื้อกูล	๑. ตำแหน่งประเภทวิชาการ	๑. ขณะนับมีคุณสมบัติ (วุฒิปริญญาตรีขึ้นไป) ๒. ขณะนับต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือเทียบเท่า ๓. พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย ๔. นับได้ตามข้อเท็จจริงที่ได้พิจารณาในข้อ ๓
	๒. สายงานที่เริ่ม จากระดับ ๑ / ๒ / เทียบเท่า	๑. ขณะนับมีคุณสมบัติ (วุฒิปริญญาตรีขึ้นไป) ๒. ขณะนับต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือเทียบเท่า ๓. พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย ๔. นับระยะเวลาได้ตามจริงแต่ไม่เกินครึ่งหนึ่ง

แนวทางการนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล (กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กำหนด)

เพื่อให้การกำหนดแนวทางการนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เป็นไปตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด และสอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของสายงานต่างๆ ในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ จึงกำหนดหลักเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑.๑ ขณะนับมีคุณสมบัติ (ปริญญาตรี ขึ้นไป) ต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือเทียบเท่า

๑.๒ พิจารณาตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติจริง ดังนี้

- มีคำสั่งให้ปฏิบัติ/รักษาการ/มอบหมายงาน ฯลฯ ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- ปฏิบัติงานจริงที่กลุ่ม/ฝ่าย/กลุ่มงาน ที่ดำรงตำแหน่งและที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

การปฏิบัติงานจริง	การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล	แนวทางการพิจารณา (พร้อมตัวอย่างประกอบ)
มากที่สุด	ร้อยละ ๘๑ - ๑๐๐	ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานเดียวกัน เช่น นักวิชาการตรวจสอบบัญชี : นักวิชาการตรวจสอบภายใน/ นักวิชาการการเงินและบัญชี/นักวิชาการพัสดุ
มาก	ร้อยละ ๖๑ - ๘๐	ดำรงตำแหน่งที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ระดับมาก เช่น นักวิชาการตรวจสอบบัญชี : นิติกร/นักวิชาการคอมพิวเตอร์/ นักวิชาการสถิติ (กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง)
ปานกลาง	ร้อยละ ๔๑ - ๖๐	ดำรงตำแหน่งที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ระดับปานกลาง เช่น นักวิชาการตรวจสอบบัญชี : นักทรัพยากรบุคคล/นักวิชาการ เผยแพร่/นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/นักวิเทศสัมพันธ์/นักจัดการ งานทั่วไป/บรรณารักษ์ (กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง)
น้อย	ร้อยละ ๒๑ - ๔๐	ดำรงตำแหน่งที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ระดับน้อย เช่น นักวิชาการตรวจสอบบัญชี : ตำแหน่งที่สนับสนุนการ ปฏิบัติงาน ระดับมาก (กลุ่มงานอื่น)
น้อยที่สุด	ร้อยละ ๐ - ๒๐	ดำรงตำแหน่งที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ระดับน้อยที่สุด เช่น นักวิชาการตรวจสอบบัญชี : ตำแหน่งที่สนับสนุนการ ปฏิบัติงาน ระดับปานกลาง (กลุ่มงานอื่น)

๑.๓ ตำแหน่งจากหน่วยงานอื่น (แตกต่างด้านบริบท/สภาพแวดล้อม) นับลดลง ๑๐ - ๒๐ (ร้อยละ)

๒. ตำแหน่งประเภททั่วไป

๒.๑ ขณะนี้มีคุณสมบัติ (ปริญญาตรี ขึ้นไป) และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือเทียบเท่า

๒.๒ นับระยะเวลาได้ตามจริง แต่ไม่เกินครึ่งหนึ่ง

๒.๓ พิจารณาตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติจริง ดังนี้

- มีคำสั่งให้ปฏิบัติ/รักษาการ/มอบหมายงาน ฯลฯ ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- ปฏิบัติงานจริงที่กลุ่ม/ฝ่าย/กลุ่มงาน ที่ดำรงตำแหน่งและที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

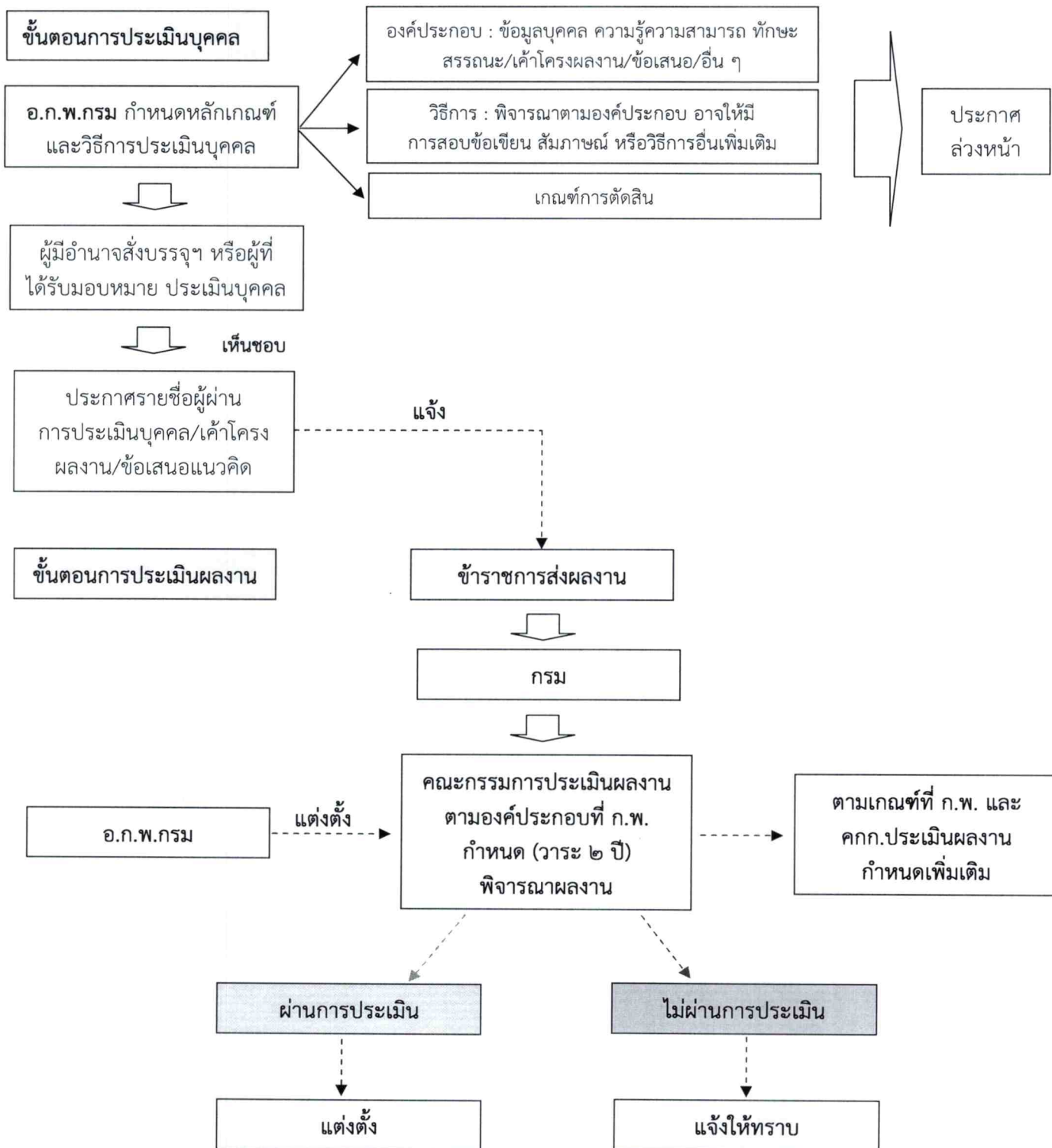
การปฏิบัติงานจริง	การนับระยะเวลาเกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล	แนวทางการพิจารณา (พร้อมตัวอย่างประกอบ)
มากที่สุด	ร้อยละ ๔๑ - ๕๐	ปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น นักวิชาการตรวจสอบบัญชี : เจ้าพนักงานตรวจสอบบัญชี
มาก	ร้อยละ ๓๑ - ๔๐	ปฏิบัติงานในกลุ่มงานเดียวกับตำแหน่งที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น นักวิชาการตรวจสอบบัญชี : เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/ เจ้าพนักงานพัสดุ
ปานกลาง	ร้อยละ ๒๑ - ๓๐	ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ระดับปานกลาง เช่น นักวิชาการตรวจสอบบัญชี : เจ้าพนักงานสถิติ (กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง)
น้อย	ร้อยละ ๑๑ - ๒๐	ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ระดับน้อย เช่น นักวิชาการตรวจสอบบัญชี : เจ้าพนักงานธุรการ (กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง)
น้อยที่สุด	ร้อยละ ๐ - ๑๐	ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ระดับน้อยที่สุด เช่น นวตบ. : ตำแหน่งที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ระดับปานกลางลงไป (กลุ่มงานอื่น)

๒.๔ ตำแหน่งจากหน่วยงานอื่น (แตกต่างด้านบริบท/สภาพแวดล้อม) นับลดลง ๑๐ - ๒๐ (ร้อยละ)

เมื่อ ๗ มกราคม ๒๕๖๕

แผนผังขั้นตอนการประเมินบุคคลและการประเมินผลงาน
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

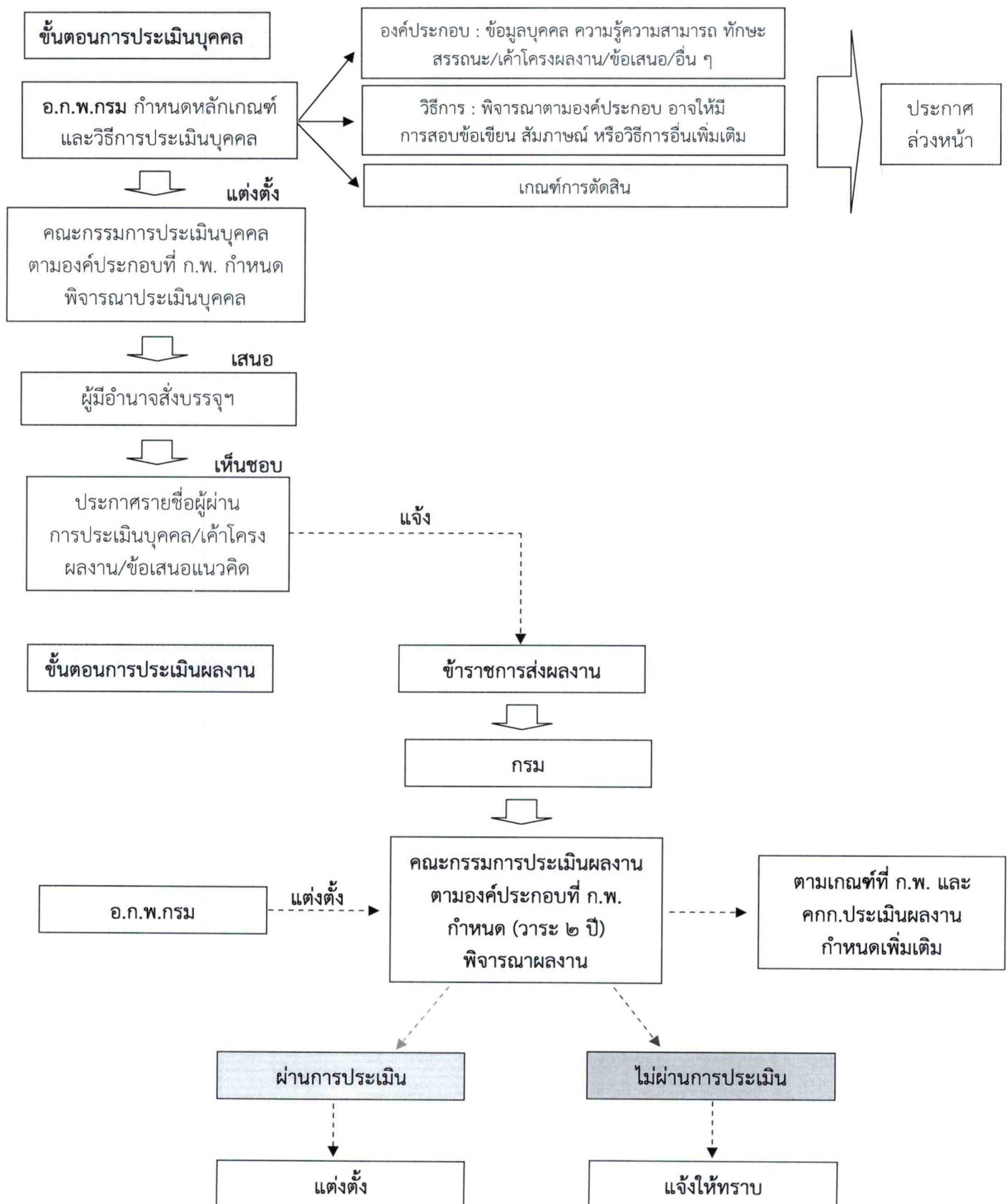
๑. ขั้นตอนการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน (ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)
- กรณีที่ ๑** การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่กำหนดเป็นลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ และปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ)/ตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่



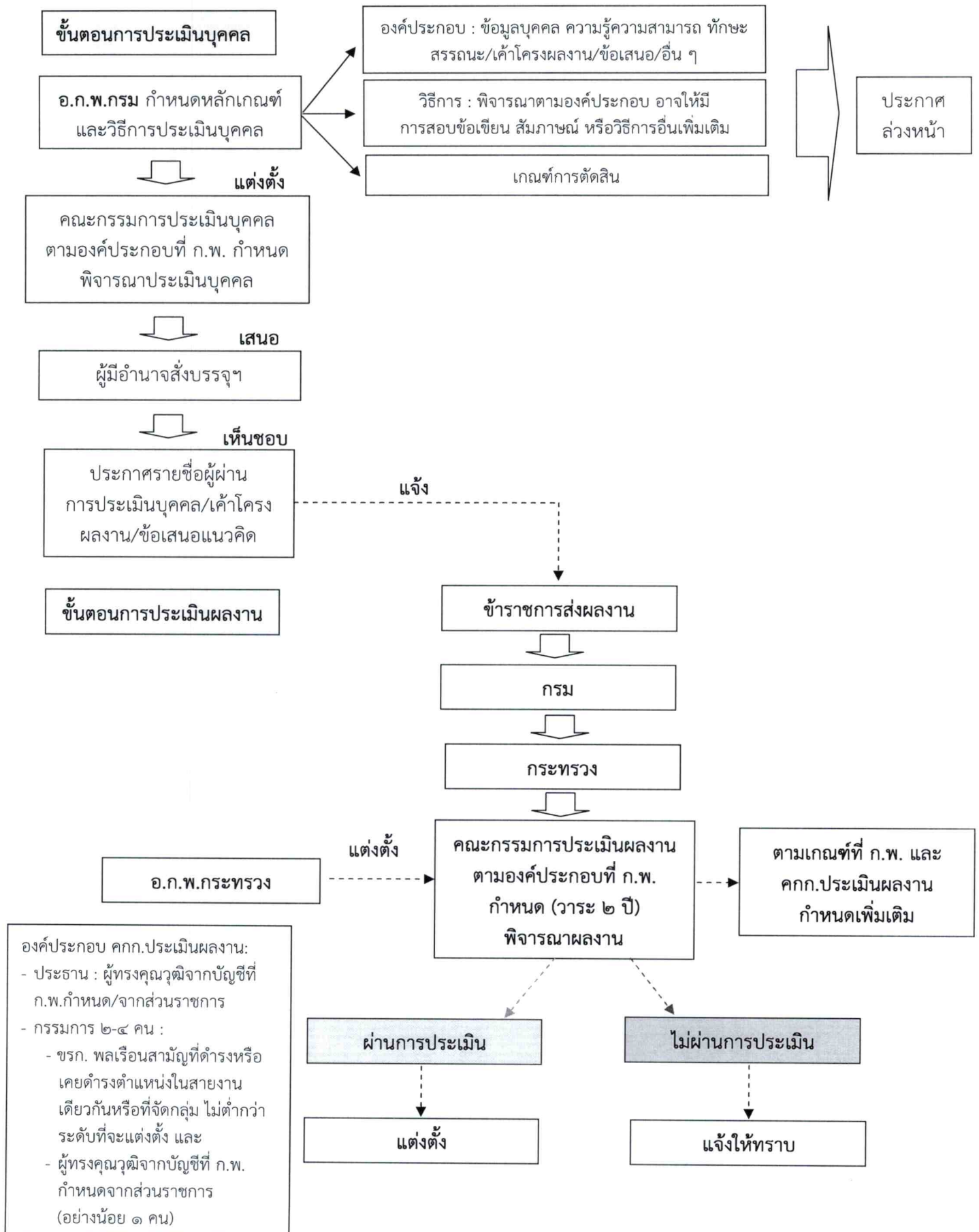
ตำแหน่งเลื่อนไหล หมายถึง ตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็นกรอบระดับตำแหน่ง เช่น ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ หรือ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ

๒. ขั้นตอนการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน (ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)

กรณีที่ ๒ การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ ตำแหน่งที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น และตำแหน่งว่างทุกกรณี และกรณีที่ ๓ การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป



๓. ขั้นตอนการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน ระดับเชี่ยวชาญ



การดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงาน

ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณา กรณีที่ ๑ การเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่กำหนดเป็นลักษณะกรอกระดับตำแหน่ง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ และปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ) / ตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่

วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
๑.๑ ตรวจสอบคุณสมบัติบุคคลของข้าราชการที่อยู่ในข่ายที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนด รวมทั้งแจ้งเวียนไปยังทุกหน่วยงานในสังกัด เพื่อรับทราบ	ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	
๑.๒ แจ้งให้ข้าราชการผู้มีคุณสมบัติบุคคลที่อยู่ในข่ายที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงาน ดำเนินการ ดังนี้ ๑.๒.๑ จัดทำคำชี้แจงการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาณระยะเวลาที่เกี่ยวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ของคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล (ไม่ก่อนวันที่มีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วน) (แล้วแต่กรณี)	รายไตรมาส	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	
๑.๒.๒ จัดทำเค้าโครงผลงาน ประกอบด้วย (๑) ผลงาน จำนวน ๑ เรื่อง (๒) ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง (ไม่ก่อนวันที่มีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วน)			
๑.๓ การนับระยะเวลาเกือุล (ถ้ามี) ๑.๓.๑ ส่งแบบคำชี้แจงการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาณระยะเวลาที่เกี่ยวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (กรณีต้องนับระยะเวลาเกือุล)	- ๓ สัปดาห์ นับจากวันที่มีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วน	- ผู้มีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วน	เอกสารหมายเลข ๑
๑.๓.๒ นำเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ แต่งตั้ง พิจารณานับระยะเวลาเกือุลกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	- เมื่อได้รับเอกสารประกอบการพิจารณาครบถ้วน ถูกต้อง	- กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	
๑.๔ การพิจารณาคัดเลือก ๑.๔.๑ ส่งเค้าโครงผลงาน ประกอบด้วย (๑) ผลงาน จำนวน ๑ เรื่อง (๒) ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง ๑.๔.๒ นำเสนออธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พิจารณาคัดเลือกประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงผลงาน รวมทั้งสัดส่วนของผลงานผ่านทางเว็บไซต์ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และกำหนดเวลาให้มีการทักท้วงได้ ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ	- ๓ สัปดาห์ นับจากวันที่มีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วน - เมื่อได้รับเอกสารประกอบการประเมินบุคคลครบถ้วน ถูกต้อง	- ผู้มีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วน - กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	เอกสารหมายเลข ๒
๑.๕ แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด ดังนี้ ๑.๕.๑ เอกสารคำขอประเมินบุคคลและผลงาน จำนวน ๔ ชุด ๑.๕.๒ ผลงาน จำนวน ๑ เรื่อง เรื่องละ ๔ ชุด ๑.๕.๓ ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง เรื่องละ ๔ ชุด	ตามระยะเวลาที่ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์กำหนด	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	เอกสารหมายเลข ๓ เอกสารหมายเลข ๔ เอกสารหมายเลข ๕
๖. ตรวจสอบกรณีมีผู้ทักท้วงผลงาน	เมื่อมีผู้ทักท้วงภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ	คณะกรรมการประเมินบุคคล	

มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณา กรณีการย้าย/โอน ระดับไม่สูงกว่าเดิม กรณีดำรงตำแหน่ง/เคยดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และกรมตรวจบัญชีสหกรณ์จัดให้อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ไม่ต้องประเมินผลงาน

วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
๒.๑ ตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลตำแหน่งและข้อมูลข้าราชการ เพื่อเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ (อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์) เป็นผู้พิจารณาย้าย/โอน ระดับไม่สูงกว่าเดิม แล้วแต่กรณี	เมื่อมีตำแหน่งว่าง / เมื่อมีตำแหน่งที่ได้รับ การกำหนดตำแหน่ง เป็นระดับสูงขึ้น	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	-
๒.๒ จัดทำหนังสือขอความเห็นชอบไปยังปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อย้ายและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือก (กรณีระดับชำนาญการพิเศษ)	-	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	-
๒.๓ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีคำสั่งย้ายแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือก	เมื่อปลัดกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ พิจารณา เห็นชอบให้ย้ายและแต่งตั้ง ข้าราชการ (กรณีระดับ ชำนาญการพิเศษ)	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	-

อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ หรือคณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา กรณีที่ ๒ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ ตำแหน่งที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น และตำแหน่งว่างทุกกรณี และกรณีที่ ๓ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป

วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
๓.๑ ตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลตำแหน่งเพื่อเสนอกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อจะเข้ารับการคัดเลือกภายในระยะเวลาที่กำหนด	เมื่อมีตำแหน่งว่าง / เมื่อมีตำแหน่งที่ได้รับ การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	
๓.๒ ผู้ที่มีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วนและสนใจ ดำเนินการ ดังนี้ ๓.๒.๑ สมัครขอเข้ารับการคัดเลือก ผ่านทางช่องทางที่กำหนด พร้อมแนบเอกสารประกอบการคัดเลือก ดังนี้ - ใบสมัครขอเข้ารับการประเมินบุคคล - แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (ข้อมูลส่วนบุคคล และผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๕ ปี) - เค้าโครงผลงาน ประกอบด้วย (๑) ผลงาน จำนวน ๑ เรื่อง (๒) ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง ซึ่งผู้สมัครและผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ยังไม่ได้ลงนามผ่านทางช่องทาง และระยะเวลาที่กำหนด ๓.๒.๒ ส่งเอกสารประกอบการคัดเลือก ดังนี้ - ใบสมัครขอเข้ารับการคัดเลือก - แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (ข้อมูลส่วนบุคคล และผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๕ ปี) - เค้าโครงผลงาน ประกอบด้วย (๑) ผลงาน จำนวน ๑ เรื่อง (๒) ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง <u>ซึ่งผู้สมัครและผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นลงนามแล้ว</u> ยังกลุ่มงานพัฒนาระบบบริหารกำลังคน กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง ภายในระยะเวลาที่กำหนด	ภายในระยะเวลาที่กำหนด	ผู้ที่มีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วนและสนใจ	เอกสารหมายเลข ๖ เอกสารหมายเลข ๗ เอกสารหมายเลข ๒
๓.๓ ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอเข้ารับการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ภายในระยะเวลาที่กำหนด	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	
๓.๔ พิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอเข้ารับการประเมินบุคคล และกำหนดวิธีดำเนินการประเมินบุคคล และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินบุคคล	ภายในระยะเวลาที่กำหนด	คณะกรรมการประเมินบุคคล	

วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
๓.๕ พิจารณาประเมินบุคคล ตามองค์ประกอบ และเกณฑ์การให้คะแนน คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้ ๓.๕.๑ ข้อมูลบุคคล (๓๐ คะแนน) - วุฒิการศึกษา - ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล) - ประวัติการรับราชการ ๓.๕.๒ ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน (๔๐ คะแนน) - ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญงาน และความสามารถด้านการใช้ดิจิทัล ๓.๕.๓ การพิจารณาเอกสารผลงานและประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๔๐ คะแนน) ประกอบด้วย - ผลงานที่ผ่านมา - ข้อเสนอแนวความคิด	ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามแผนดำเนินการ	คณะกรรมการประเมินบุคคล	
๓.๖ รับทราบผลการพิจารณาประเมินบุคคล การตัดสินผู้ผ่านการคัดเลือกต้องได้รับคะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป และเป็นผู้ได้รับคะแนนสูงสุดของตำแหน่งที่ขอรับการประเมินบุคคล ในกรณีที่คะแนนเท่ากันให้จัดลำดับก่อน - หลัง โดยพิจารณาจากลำดับอาวุโสตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๔/๑๑๘๔ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง การจัดลำดับอาวุโส โดยเรียงจากอายุราชการของการดำรงตำแหน่ง เงินเดือน อายุการรับราชการ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ และอายุตัว ตามลำดับ	ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามแผนดำเนินการ	คณะกรรมการประเมินบุคคล	
๓.๗ รายงานผล ประกาศผลการคัดเลือก และแจ้งเวียนคำโคร่งเรื่องผลงาน ของผู้ได้รับการคัดเลือก อย่างเปิดเผย ทาง Website (Intranet) ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามแผนดำเนินการ	- กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล - กรมฯ - อ.ก.พ.กระทรวง	

วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลรายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณา เพื่อกรมาพิจารณาให้ความเห็นชอบ และดำเนินการ ดังนี้ - ประกาศรายชื่อผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินบุคคล ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป พร้อมผลคะแนน โดยเรียงตามลำดับเลขที่ผู้สมัคร - ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการประเมินบุคคล ซึ่งได้รับคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป และได้รับคะแนนสูงสุดของตำแหน่งที่ขอรับการประเมินบุคคลโดยประกาศรายชื่อตำแหน่งละ ๑ ราย รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่องผลงาน สัดส่วนของผลงาน และกำหนดให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ			
๓.๘ จัดทำบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือก (เฉพาะกรณีการเลื่อน) เรียงตามลำดับคะแนน แยกรายตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง อายุบัญชีไม่เกิน ๑ ปี	-	คณะกรรมการประเมินบุคคล	
๓.๙ ขออนุมัติการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับต่ำลง ๑ ระดับ เป็นการชั่วคราว ไปยังปลัดกระทรวงฯ เพื่อเสนอ อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณา - มีคำสั่งย้ายข้าราชการผู้ได้รับการคัดเลือกไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งย้อนหลัง (กรณี อ.ก.พ. กระทรวง มีมติอนุมัติการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับต่ำลง ๑ ระดับ เป็นการชั่วคราว)/ให้รักษาราชการแทน / ให้รักษาราชการในตำแหน่ง / มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก	-	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	
๓.๑๐ แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด ดังนี้	ตามระยะเวลาที่ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์กำหนด	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	เอกสารหมายเลข ๓ เอกสารหมายเลข ๔
๓.๑๐.๑ เอกสารคำขอประเมินบุคคลและผลงาน จำนวน ๔ ชุด			
๓.๑๐.๒ ผลงานที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง เรื่องละ ๔ ชุด			
๓.๑๐.๓ ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง เรื่องละ ๔ ชุด			เอกสารหมายเลข ๕
๓.๑๑ ตรวจสอบกรณีมีผู้ทักท้วงผลงาน	เมื่อมีผู้ทักท้วงภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ	คณะกรรมการประเมินบุคคล	

กรณีที่ ๑ การเลื่อน (๒) กรณีตำแหน่งว่าง ระดับเชี่ยวชาญ (ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งเลื่อนไหล) และกรณีตำแหน่งที่ผ่านการประเมินค่างานและได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่

วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
๓.๑ ตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลตำแหน่งเพื่อเสนอกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อจะเข้ารับการคัดเลือกภายในระยะเวลาที่กำหนด	เมื่อมีตำแหน่งว่าง / เมื่อมีตำแหน่งที่ได้รับ การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	
๓.๒ ผู้ที่มีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วนและสนใจ ดำเนินการ ดังนี้ ๓.๒.๑ สมัครขอเข้ารับการคัดเลือก ผ่านทางช่องทางที่กำหนด พร้อมแนบเอกสารประกอบการคัดเลือก ดังนี้ - ใบสมัครขอเข้ารับการประเมินบุคคล - เค้าโครงเรื่องผลงาน ประกอบด้วย (๑) ผลงาน จำนวน ๒ เรื่อง (๒) ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง ยังกลุ่มงานพัฒนาระบบบริหารกำลังคน กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลางภายในระยะเวลาที่กำหนด	ภายในระยะเวลาที่กำหนด	ผู้ที่มีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วนและสนใจ	เอกสารหมายเลข ๘ เอกสารหมายเลข ๙
๓.๓ ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอเข้ารับการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ภายในระยะเวลาที่กำหนด	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	
๓.๔ พิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอเข้ารับการประเมินบุคคล และกำหนดวิธีดำเนินการประเมินบุคคล และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินบุคคล	ภายในระยะเวลาที่กำหนด	คณะกรรมการประเมินบุคคล	
๓.๕ พิจารณาประเมินบุคคล ตามองค์ประกอบและเกณฑ์การให้คะแนน คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้ ๓.๕.๑ ข้อมูลบุคคล (๓๐ คะแนน) - วุฒิการศึกษา - ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและที่เกี่ยวข้องเกี่ยว) - ประวัติการรับราชการ ๓.๕.๒ ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน (๔๐ คะแนน) - ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญงาน และความสามารถด้านการใช้ดิจิทัล ๓.๕.๓ การพิจารณาเอกสารผลงานและประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๔๐ คะแนน) ประกอบด้วย - ผลงานที่ผ่านมา - ข้อเสนอแนวความคิด			

วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
๓.๖ รับทราบผลการพิจารณาประเมินบุคคล การตัดสินผู้ผ่านการคัดเลือกต้องได้รับคะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป และเป็นผู้ได้รับคะแนนสูงสุดของตำแหน่งที่ขอรับการประเมินบุคคล ในกรณีที่คะแนนเท่ากันให้จัดลำดับก่อน - หลัง โดยพิจารณาจากลำดับอาวุโสตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๔/๑๑๘๔ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๒๙ เรื่อง การจัดลำดับอาวุโส โดยเรียงจากอายุราชการของการดำรงตำแหน่ง เงินเดือน อายุการรับราชการ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ และอายุตัว ตามลำดับ	ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามแผนดำเนินการ	คณะกรรมการประเมินบุคคล	
๓.๗ รายงานผล ประกาศผลการคัดเลือก อย่างเปิดเผย ทาง Website (Intranet) ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามแผนดำเนินการ	- กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล - กรมฯ - อ.ก.พ.กระทรวง	
กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลรายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณา เพื่อกรมฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ และดำเนินการ ดังนี้ - ประกาศรายชื่อผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินบุคคล ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป พร้อมผลคะแนน โดยเรียงตามลำดับเลขที่ผู้สมัคร - ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการประเมินบุคคล ซึ่งได้รับคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป และได้รับคะแนนสูงสุดของตำแหน่งที่ขอรับการประเมินบุคคลโดยประกาศรายชื่อตำแหน่งละ ๑ ราย และกำหนดระยะเวลาการจัดทำผลงาน ๕ เดือน นับตั้งแต่วันประกาศ			
๓.๘ ขออนุมัติการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับต่ำลง ๑ ระดับ เป็นการชั่วคราว ไปยังปลัดกระทรวงฯ เพื่อเสนอ อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณา - มีคำสั่งย้ายข้าราชการผู้ได้รับการคัดเลือกไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งย้อนหลัง (กรณี อ.ก.พ. กระทรวง มีมติอนุมัติการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับต่ำลง ๑ ระดับ เป็นการชั่วคราว)/ให้รักษาราชการแทน / ให้อำนาจการในตำแหน่ง / มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก	-	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	

วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
๓.๙ แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด ดังนี้ ๓.๙.๑ เอกสารคำขอประเมินบุคคลและผลงาน จำนวน ๖ ชุด ๓.๙.๒ ผลงานที่ผ่านมา จำนวน ๒ เรื่อง เรื่องละ ๖ ชุด	ตามระยะเวลาที่ อ.ก.พ. กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กำหนด	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	เอกสารหมายเลข ๑๐ เอกสารหมายเลข ๑๑
๓.๙.๓ ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง เรื่องละ ๖ ชุด			เอกสารหมายเลข ๑๒
๓.๑๐ ตรวจสอบกรณีมีผู้ทักท้วงผลงาน	เมื่อมีผู้ทักท้วงภายใน ๑๐ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ ส่วนราชการแจ้งเวียน บทคัดย่อ	- คณะกรรมการประเมินบุคคล - กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	
๓.๑๑ การเผยแพร่ผลงาน อย่างน้อยต้องมีผลงานที่มีการนำไปเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ของส่วนราชการหรือผ่านทางโซเชียลมีเดียต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นได้ทราบและสามารถนำไปใช้ประโยชน์หรืออ้างอิงต่อไปได้		กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	

๔. กรณีที่ ๒ การย้าย โอน / บรรจุกลับ ระดับไม่สูงกว่าเดิม (๒) กรณีดำรงตำแหน่ง / เคยดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ไม่ได้จัดให้อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน

วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	
๔.๑ ตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลตำแหน่ง และข้อมูลข้าราชการ เพื่อเสนอกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อจะเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงาน (กรณีการย้าย) หรือรับโอน / บรรจุกลับ ระดับไม่สูงกว่าเดิมแล้วแต่กรณี ภายในระยะเวลาที่กำหนด	เมื่อมีตำแหน่งว่าง / เมื่อมีตำแหน่งที่ได้รับ การกำหนดตำแหน่ง เป็นระดับสูงขึ้น	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	
๔.๒ ผู้ที่มีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วนและสนใจ ดำเนินการ ดังนี้ ๔.๒.๑ แสดงความประสงค์ขอเข้ารับการประเมินบุคคล (แล้วแต่กรณี) ผ่านทางช่องทางที่กำหนดพร้อมแนบเอกสารประกอบการคัดเลือก ดังนี้ - แบบแสดงความประสงค์สมัครขอเข้ารับการประเมินบุคคล - แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (ข้อมูลส่วนบุคคล และผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๕ ปี) <u>ซึ่งผู้สมัครและผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นยังไม่ได้ลงนาม</u> ผ่านทางช่องทาง และภายในระยะเวลาที่กำหนด ๔.๒.๒ ส่งเอกสารประกอบการคัดเลือก ดังนี้ - แบบแสดงความประสงค์สมัครขอเข้ารับการคัดเลือก - แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (ข้อมูลส่วนบุคคล และผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๕ ปี) <u>ซึ่งผู้สมัครและผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นลงนามแล้ว</u> ยังกลุ่มงานพัฒนาระบบบริหารกำลังคน กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง ภายในระยะเวลาที่กำหนด	ภายในระยะเวลาที่กำหนด	ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและสนใจ	เอกสารหมายเลข ๑๓ เอกสารหมายเลข ๗
๔.๓ ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอเข้ารับการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ภายในระยะเวลาที่กำหนด	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	
๔.๔ พิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอเข้ารับการประเมินบุคคลและกำหนดวิธีการดำเนินการคัดเลือก และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินบุคคล อนึ่ง กรณีการย้าย โอน / บรรจุกลับ ระดับไม่สูงกว่าเดิม ส่งเอกสารประกอบการคัดเลือก (เพิ่มเติม) ตามที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนด (แล้วแต่กรณี)	ภายในระยะเวลาที่กำหนด	คณะกรรมการประเมินบุคคล	

วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	
๔.๕ พิจารณาประเมินบุคคลและผลงานตามองค์ประกอบและเกณฑ์การให้คะแนนคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้ ๔.๕.๑ คุณสมบัติบุคคล ประวัติการรับราชการ (๒๐ คะแนน) - วุฒิการศึกษา - ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ๔.๕.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็น (๘๐ คะแนน) ได้แก่ - หน้าที่ความรับผิดชอบปัจจุบันและลักษณะงานที่ปฏิบัติ - ผลงานทางวิชาการ (เดิม) / ข้อเสนอ (ใหม่)	ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามแผนดำเนินการ	คณะกรรมการประเมินบุคคล	
๔.๖ รับทราบผลการพิจารณาคัดเลือกการตัดสินผู้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานต้องได้รับคะแนนรวมทุกองค์ประกอบร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป ผู้ได้รับคะแนนสูงสุดของตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก เป็นผู้ได้รับการคัดเลือก ในกรณีที่คะแนนเท่ากันให้จัดลำดับก่อน - หลัง โดยพิจารณาจากลำดับอาวุโสตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๔/๑๑๘๔ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๒๙ เรื่อง การจัดลำดับอาวุโส โดยเรียงจากอายุราชการของการดำรงตำแหน่งเงินเดือน อายุการรับราชการ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ และอายุตัว ตามลำดับ	ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามแผนดำเนินการ	คณะกรรมการประเมินบุคคล	
๔.๗ รายงานผลและแต่งตั้ง กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลรายงานผลการประเมินบุคคลและผลงานพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณา เพื่อกรมตรวจบัญชีสหกรณ์พิจารณาให้ความเห็นชอบ และดำเนินการ ดังนี้ <u>กรณีมีผู้สมัครหรือแจ้งความประสงค์มากกว่า ๑ ราย</u> - ประกาศรายชื่อผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงาน ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป พร้อมผลคะแนน โดยเรียงตามลำดับเลขที่ผู้สมัคร - ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกบุคคล ซึ่งได้รับคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป และได้รับคะแนนสูงสุดของตำแหน่งที่ขอรับการประเมินบุคคลและผลงาน - มีคำสั่งให้ผู้ได้รับการคัดเลือก ย้าย / รับโอน / บรรจุกลับ / ให้รักษาราชการแทน / ให้รักษาการในตำแหน่ง / มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก (แล้วแต่กรณี)	ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามแผนดำเนินการ	- กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล - กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	

วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	
<u>กรณีมีผู้สมัครหรือแจ้งความประสงค์ ไม่เกิน ๑ ราย</u> - มีคำสั่งให้ผู้ได้รับการคัดเลือก ย้าย/รับโอน/บรรจุกลับ / ให้รักษาราชการแทน / ให้รักษาการในตำแหน่ง / มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก (แล้วแต่กรณี)	ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามแผนดำเนินการ	- กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล - กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	

เอกสารประกอบการดำเนินการประเมินบุคคลและผลงาน