



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนวิชาการและประเมินบุคคล โทร. ๒๘๐๒, ๒๘๐๔ มส 1438
 ที่ สบค ๑๖๔๒พ วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ส่น 05403/๗ก.ก.๖๖
 เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน 09/1514
 สามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน อธิบดี รองอธิบดี ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสำนัก กอง ศูนย์ กลุ่ม และสถาบัน

ด้วย อ.ก.พ. กรมชลประทาน ได้มีประกาศ อ.ก.พ. กรมชลประทาน ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้ สามารถดูรายละเอียดได้ที่เว็บไซต์สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล <http://hr.rid.go.th/> หัวข้อ “ประกาศ อ.ก.พ. กรม”

(นางปริยาพร จันทโรภาส)

ผชช.บค. รักษาราชการแทน ผส.บค.

เรียน ผอ.ส่วน ผอช.ภาค ทน.๑-๙ บอ. และหัวหน้าฝ่ายในส่วนบริหารทั่วไป

เพื่อโปรดทราบและแจ้งข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(นางสาวประทุมทิพย์ ลุณวารรณ)

นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ

รักษาการในตำแหน่ง ผบท.บอ.

๗ ก.ค. ๒๕๖๖



ประกาศ อ.ก.พ. กรมชลประทาน

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมชลประทาน ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อแต่งตั้ง (ย้าย/โอน/เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับที่สูงขึ้นกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ และได้กำหนดขั้นตอนการประเมินบุคคลในกรณีที่ ๒ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ หรือกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี โดยในข้อ ๗) ได้กำหนดระยะเวลาให้ผู้ได้รับการคัดเลือกส่งผลงาน แล้วนั้น

เพื่อให้การส่งผลงานของผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อประเมินผลงานเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา และระดับเชี่ยวชาญ สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินการของกรมชลประทาน กรณีระดับชำนาญการพิเศษลงมา และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กรณีระดับเชี่ยวชาญ อ.ก.พ. กรมชลประทาน จึงมีมติในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ให้ยกเลิกข้อความในข้อ ๗) ของประกาศดังกล่าว และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

๗) สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลแจ้งผู้ได้รับการคัดเลือก ระดับชำนาญการพิเศษลงมา ทราบ และให้ส่งผลงานและข้อเสนอแนวคิด ไปยังคณะกรรมการประเมินผลงานในแต่ละสาขา ภายใน ๒ เดือน นับตั้งแต่วันประกาศ สำหรับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้ผู้ได้รับการคัดเลือก ส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ไปยังสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันประกาศ เพื่อกรมชลประทานจะได้ส่งคำขอประเมินผลงานไปยังกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป

หากผู้ได้รับการคัดเลือกไม่ส่งผลงานในระยะเวลาที่กำหนดให้ชี้แจงภายใน ๑๐ วัน นับตั้งแต่วันครบกำหนดโดยให้คณะกรรมการประเมินบุคคลพิจารณาว่ามีเหตุผลอันสมควรหรือไม่ หากมีเหตุผลอันสมควรให้ขยายเวลาได้อีกไม่เกิน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่คณะกรรมการประเมินบุคคลมีมติเห็นชอบ แต่หากไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือไม่ชี้แจง จะถือว่าหมดสิทธิ์เข้ารับการประเมินผลงาน และเริ่มกระบวนการประเมินบุคคลใหม่ โดยให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลรายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประพิศ จันทร์มา)

อธิบดีกรมชลประทาน

ประธาน อ.ก.พ. กรมชลประทาน



ประกาศ อ.ก.พ. กรมชลประทาน

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไว้แล้ว นั้น

เพื่อให้การประเมินบุคคลและผลงานมีแนวทางการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน สามารถคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และมติ อ.ก.พ.กรมชลประทาน ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อแต่งตั้ง (ย้าย/โอน/เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับที่สูงขึ้นกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่

๑.๑ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล

ให้มีการพิจารณาประเมินบุคคลที่มีความเหมาะสมก่อนที่จะส่งผลงานประเมินเพื่อไปแต่งตั้ง (ย้าย/โอน/เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับที่สูงขึ้นกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

๑.๑.๑ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ขอประเมิน

ผู้ขอประเมินจะต้องมีคุณสมบัติ ๓ ด้าน ดังนี้

- ๑) ด้านคุณสมบัติของบุคคล
- ๒) ด้านคุณลักษณะของบุคคล
- ๓) ด้านผลงาน

๑) ด้านคุณสมบัติ...

๑) ด้านคุณสมบัติของบุคคล

๑.๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตาม
มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๒) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ
คุณวุฒิ หรือการอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อน
ระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑.๓) ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑.๔) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงานตามที่ ก.พ. กำหนดไว้
ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑.๔.๑) การขอประเมินบุคคลระดับชำนาญการ จะต้องดำรงตำแหน่ง
ใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

(๑) ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๖ ปี
สำหรับวุฒิปริญญาตรี และกำหนดเวลา ๖ ปีให้ลดเป็น ๕ ปี สำหรับผู้มีวุฒิดีการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มี
หลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาตรีมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญา
ที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) หรือดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า
๔ ปีสำหรับวุฒิปริญญาโท หรือดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี สำหรับวุฒิปริญญาเอก

(๒) ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า (๑) ตามหลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขตามที่ ก.พ. กำหนด

๑.๔.๒) การขอประเมินบุคคลระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องดำรง
ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

(๑) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(๒) ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า (๑) ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข

ก.พ. กำหนด

๑.๔.๓) การขอประเมินบุคคลระดับเชี่ยวชาญ จะต้องดำรงตำแหน่งใด
ตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

(๑) ประเภทอำนวยการ ระดับต้น ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(๓) ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณีตาม

เงื่อนไขและหลักเกณฑ์ตามที่ ก.พ. กำหนด

๑.๕) มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะ
แต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

ปริญญาตรี...

ระดับ คุณวุฒิ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ
ปริญญาตรี (๔ ปี) หรือเทียบเท่า	๖ ปี	๑๐ ปี	๑๓ ปี
ปริญญาตรี (๕ ปี) หรือเทียบเท่า	๕ ปี	๙ ปี	๑๒ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๒ ปี	๖ ปี	๙ ปี

การนับระยะเวลาเกื้อกูล

ในกรณีที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ โดยให้คณะกรรมการประเมินบุคคลเป็นผู้พิจารณาตามแนวทาง ดังนี้

(๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและค่านิ่งถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒) การนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพ ที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง มีแนวทางดำเนินการ ๒ กรณี ดังนี้

(๒.๑) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้เต็มเวลา

(๒.๒) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือต่างประเภท เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้ มีแนวทางดำเนินการ ๒ กรณี ดังนี้

(ก) หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้น เหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งครั้งหนึ่งขึ้นไป ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้เต็มเวลา

(ข) หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้น เหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ถึงครั้ง ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้ครั้งหนึ่ง ของระยะเวลาปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๓) การนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้นับได้ครั้งหนึ่งของระยะเวลาที่นำมานับ

๒) ด้านคุณลักษณะ...

๒) ด้านคุณลักษณะของบุคคล

ผู้ขอประเมินต้องได้คะแนนรวมในการประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอประเมินโดยตรงไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และผู้บังคับบัญชาในระดับผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่าขึ้นไป มีความเห็นสอดคล้องว่าผ่าน จึงจะถือว่าเป็นผู้มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินบุคคล ซึ่งการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ประกอบด้วย

องค์ประกอบ	ระดับชำนาญการพิเศษลงมา	ระดับเชี่ยวชาญ
๑. ความรับผิดชอบ	๒๐	๑๕
๒. ความคิดริเริ่ม	๒๐	๑๕
๓. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ	๑๕	๑๕
๔. ความประพฤติ	๑๕	๑๕
๕. ความสามารถในการสื่อความหมาย	๑๕	๑๕
๖. การพัฒนาตนเอง	๑๕	๑๕
๗. วิสัยทัศน์	-	๑๐
รวม	๑๐๐	๑๐๐

๓) ด้านผลงาน

ต้องเป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์ เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓.๑) ผลงาน ต้องเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงาน นวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๓.๒) ข้อเสนอแนวคิด ต้องเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อ พัฒนางานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงาน โดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๓.๓) จำนวนผลงาน

- ผลงานไม่เกิน ๓ เรื่อง หรือตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ ทั้งนี้ผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน

- ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง

๓.๔) เจือจางของผลงาน

๓.๔.๑) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่า ระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ โดยต้องแล้วเสร็จก่อนวันที่เสนอเอกสารประกอบการคัดเลือกต่อสำนัก/กอง และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี

(๑) ขอประเมิน...

(๑) ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่กำหนดเป็นลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง (ก.พ. หรือ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดเป็น ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ) ที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว ให้นับจากวันที่ผลงานแล้วเสร็จถึงวันที่สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับเอกสารขอประเมิน

(๒) ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ (๑.๑) หรือกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้นับจากวันที่ผลงานแล้วเสร็จถึงวันที่สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลปิดรับสมัครคัดเลือกบุคคล

(๓) ขอประเมินในระดับเชี่ยวชาญ ให้เป็นไปตาม อ.ก.พ. กระทรวง กำหนด หรือเว้นแต่ ก.พ. หรือคณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดเป็นอย่างอื่น

๓.๔.๒) ไม่ใช่ผลงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๓.๔.๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ โดยแสดงให้เห็นว่าผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนตัว สัดส่วนเท่าใด อย่างไร ทั้งนี้ต้องมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงาน และผู้บังคับบัญชาด้วย

๓.๔.๔) ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับใด หรือเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

๓.๔.๕) กรณีเป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง (ก.พ. หรือ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดเป็น ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ) ที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว จะต้องแสดงผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งเลขที่ครองอยู่อย่างน้อย ๑ เรื่อง

๓.๔.๖) เจ็อนไขอื่น ๆ ตามที่ ก.พ. หรือตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดเพิ่มเติม เพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๑.๑.๒ เกณฑ์การประเมินบุคคล

คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ประกอบด้วย

๑) คุณสมบัติของบุคคล คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน

๒) คุณลักษณะของบุคคล คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน

๓) ผลงาน คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน พิจารณาจากองค์ประกอบด้านผลงาน ดังนี้

๓.๑) ผลการ...

๓.๑) ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (๑๐ คะแนน)

๓.๒) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่จะส่งประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงผลงานสำคัญของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) (๓๐ คะแนน)

๓.๓) ข้อเสนอแนวคิด (๒๐ คะแนน)

ทั้งนี้ ผู้ขอประเมินจะต้องได้รับคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ จึงจะผ่านการคัดเลือก กรณีมีผู้ผ่านการคัดเลือกหลายคนให้ผู้ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก โดยให้ผู้อำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาให้คะแนนประเมินตามเกณฑ์การประเมินบุคคลและพิจารณาให้ความเห็นชอบหรือคณะกรรมการประเมินบุคคลพิจารณาให้คะแนนประเมินตามเกณฑ์การประเมินบุคคล พร้อมทั้งรายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคล ความสมควร และเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วแต่กรณี และกรมประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ชื่อผลงาน เค้าโครงผลงาน สักส่วนของผลงานในส่วนที่ผู้ร่วมดำเนินการและตนเองปฏิบัติ รวมทั้งข้อเสนอแนวคิด ให้ทราบโดยทั่วกัน

๑.๑.๓ การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากผู้ประเมินบุคคลได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับหรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

๑.๑.๔ ขั้นตอนการประเมินบุคคล

กรณีที่ ๑ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่กำหนดเป็นลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง (ก.พ. หรือ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดเป็น ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ) ที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้วดำเนินการ ดังนี้

๑) ให้สำนัก/กอง เจ้าของตำแหน่งดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล พร้อมทั้งชี้แจงเหตุผลในการประเมินของผู้ที่มีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วนที่จะปรับระดับสูงขึ้นได้ ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด (ตามเอกสารหมายเลข ๒) พร้อมส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคล ให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- ข้อมูลส่วนบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑)
- ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (เอกสารหมายเลข ๓)
- ชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงผลงาน (เอกสารหมายเลข ๔)

จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง

- ข้อเสนอแนวคิด (เอกสารหมายเลข ๕)

๒) สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้ประเมินบุคคล และกรมประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ชื่อผลงาน เค้าโครงผลงาน สักส่วนของผลงานในส่วนที่ผู้ร่วมดำเนินการและตนเองปฏิบัติ รวมทั้งข้อเสนอแนวคิด ให้ทราบโดยทั่วกัน

๓) สำนัก...

๓) สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลแจ้งผู้ได้รับคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงาน และข้อเสนอแนวคิด ไปยังคณะกรรมการประเมินผลงานในแต่ละสาขา ภายใน ๒ เดือน

หากผู้ได้รับคัดเลือกไม่ส่งผลงานในระยะเวลาที่กำหนดให้ชี้แจงภายใน ๑๐ วัน นับตั้งแต่วันครบกำหนดโดยให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาว่ามีเหตุผลอันสมควรหรือไม่ หากมี เหตุผลอันสมควรให้ขยายเวลาได้อีกไม่เกิน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ให้ความ เห็นชอบ แต่หากไม่มีเหตุผลอันควรหรือไม่ชี้แจง จะถือว่าหมดสิทธิ์เข้ารับการประเมินผลงาน และเริ่ม กระบวนการประเมินบุคคลใหม่

กรณีที่ ๒ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตาม กรณีกฎ ๑ หรือกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล แจ้งให้สำนัก/ กอง เจ้าของตำแหน่งแจ้ง ความประสงค์ที่จะขอใช้ตำแหน่ง หรือสำนัก/กอง เจ้าของตำแหน่ง แจ้งความประสงค์ที่จะขอใช้ตำแหน่งเพื่อ คัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๒) สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลเสนอ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ให้ความเห็นชอบ และกรมประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการคัดเลือก

๓) ผู้ประสงค์จะเข้ารับการคัดเลือกจะต้องเสนอเรื่องผ่านผู้บังคับบัญชาระดับ สำนัก/กองหรือเทียบเท่าของผู้ยื่น เพื่อประเมินคุณลักษณะของบุคคลพร้อมทั้งชี้แจงเหตุผลในการประเมิน คุณลักษณะของบุคคล (ตามเอกสารหมายเลข ๒) พร้อมส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคลให้สำนักบริหาร ทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- ข้อมูลส่วนบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑)
- ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (เอกสารหมายเลข ๓)
- ชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงผลงาน (เอกสารหมายเลข ๔)

จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง

- ข้อเสนอแนวคิด (เอกสารหมายเลข ๕)

๔) สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอประเมินตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนดและรวบรวมข้อมูลเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมิน บุคคล

๕) คณะกรรมการประเมินบุคคลพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการ ประเมินผลงานโดยการประเมินคุณสมบัติของบุคคล คุณลักษณะของบุคคล เค้าโครงผลงาน และข้อเสนอ แนวคิด ตามแบบประเมินเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงาน (เอกสารหมายเลข ๖) (หากตำแหน่ง ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นตำแหน่งที่ ก.พ. หรือ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดเป็นลักษณะกรอบตำแหน่งระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ คณะกรรมการอาจจะเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาย้ายผู้ผ่านการคัดเลือกในครั้งนั้น ไปดำรงตำแหน่งดังกล่าวในระดับเดียวกับที่ผู้ได้รับการคัดเลือกดำรงอยู่ เพื่อให้ประเมินผลงานเข้าสู่ตำแหน่งตามที่ได้รับคัดเลือก)

๖) คณะกรรมการ...

๖) คณะกรรมการประเมินบุคคลรายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อม ทั้งความสมควรและเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาให้ความเห็นชอบ และกรมประกาศ รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ชื่อผลงาน ค่าโครงการผลงาน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ผู้ร่วมดำเนินการและตนเอง ปฏิบัติ รวมทั้งข้อเสนอแนวคิด ให้ทราบโดยทั่วกัน

๗) สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลแจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงาน และข้อเสนอแนวคิด ไปยังคณะกรรมการประเมินผลงานในแต่ละสาขา ภายใน ๒ เดือน สำหรับระดับชำนาญการ พิเศษลงมา และภายใน ๖ เดือน สำหรับระดับเชี่ยวชาญ

หากผู้ได้รับการคัดเลือกไม่ส่งผลงานในระยะเวลาที่กำหนดให้ชี้แจงภายใน ๑๐ วัน นับตั้งแต่วันครบกำหนดโดยให้คณะกรรมการประเมินบุคคลพิจารณาว่ามีเหตุผลอันสมควรหรือไม่ หากมีเหตุผลอันสมควรให้ขยายเวลาได้อีกไม่เกิน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่คณะกรรมการประเมินบุคคลมีมติ เห็นชอบ แต่หากไม่มีเหตุผลอันควรหรือไม่ชี้แจง จะถือว่าหมดสิทธิ์เข้ารับการประเมินผลงาน และเริ่ม กระบวนการประเมินบุคคลใหม่ โดยให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลรายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ต่อไป

๑.๒ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลงาน

๑.๒.๑ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา

การประเมินผลงานกระทำต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่าน การประเมินบุคคลแล้ว

๑) หลักเกณฑ์ของผลงานที่ส่งประเมิน

ต้องเป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญและประสบการณ์ เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๑.๑) ผลงาน ต้องเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่ เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงาน นวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๑.๒) ข้อเสนอแนวคิด ต้องเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อ พัฒนางานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงาน โดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๑.๓) จำนวนผลงาน

- ผลงานไม่เกิน ๓ เรื่อง หรือตามที่คณะกรรมการประเมินผลงาน กำหนด โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ ทั้งนี้ผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราว เดียวกัน

- ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง

๑.๔) เงื่อนไข...

๑.๔) เงื่อนไขของผลงาน

๑.๔.๑) เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๑.๔.๒) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ โดยต้องแล้วเสร็จก่อนวันที่เสนอเอกสารประกอบการคัดเลือกต่อสำนัก/กอง และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี

(๑) ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่กำหนดเป็นลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง (ก.พ. หรือ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดเป็น ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ) ที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว ให้นับจากวันที่ผลงานแล้วเสร็จถึงวันที่สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับเอกสารขอประเมิน

(๒) ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ หรือ กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้นับจากวันที่ผลงานแล้วเสร็จถึงวันที่สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลปิดรับสมัครคัดเลือกบุคคล

(๓) ขอประเมินในระดับเชี่ยวชาญ ให้เป็นไปตาม อ.ก.พ. กระทรวง กำหนด หรือเว้นแต่ ก.พ. หรือคณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดเป็นอย่างอื่น

๑.๔.๓) ไม่ใช่ผลงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรมแล้วแต่กรณี

๑.๔.๔) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ โดยแสดงให้เห็นว่าผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร ทั้งนี้ ต้องมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงาน และผู้บังคับบัญชาด้วย

๑.๔.๕) ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับใด หรือเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

๑.๔.๖) กรณีเป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง (ก.พ. หรือ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดเป็น ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ) ที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว จะต้องมีผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งเลขที่ครองอยู่อย่างน้อย ๑ เรื่อง

๑.๔.๗) ผลงานและข้อเสนอแนวคิด จะต้องจัดทำเป็นรูปเล่มและใช้รูปแบบตามแนวทางการจัดทำผลงานของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (เอกสารแนบที่ ๒)

๑.๔.๘) เงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่ ก.พ. หรือตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดเพิ่มเติม เพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๒) วิธีการประเมินผลงาน

(๑) คณะกรรมการประเมินผลงานอาจพิจารณาเฉพาะผลงาน หรือให้ผู้ขอประเมินมานำเสนอผลงานโดยการสัมภาษณ์หรือวิธีอื่นที่เห็นว่าเหมาะสมเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับคณะกรรมการประเมินผลงานแต่ละสาขา

(๒) เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการประเมินผลงานแต่ละสาขา

(๓) รายงานผลการพิจารณาประเมินผลงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการต่อไป ในกรณีที่ผลงานของผู้ขอประเมินไม่ผ่านการประเมิน ให้แจ้งผู้นั้นทราบด้วย

๓) การตรวจสอบการประเมินผลงาน

ภายหลังจากที่คณะกรรมการประเมินผลงานได้รับผลงานหากได้ตรวจสอบหรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้คณะกรรมการประเมินผลงานรายงานผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการ ดังนี้

(๑) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน

(๒) ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน

(๓) ในกรณีที่มิใช่คำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิก

คำสั่งเลื่อนระดับข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปีนับตั้งแต่วันที่ถูกดำเนินการตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี หากพบว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามความเห็นสมควรต่อไปด้วย

๑.๒.๒ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

ให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด

๒. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย/โอน) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสายงานเดียวกันและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน หรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน

ให้มีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมก่อนที่จะแต่งตั้ง (ย้าย/โอน) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังนี้

กรณีที่ ๑...

กรณีนี้ ๑ การแต่งตั้ง (ย้าย/โอน) ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสายงานเดียวกันและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน หรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน กับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน

๑. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ขอประเมิน

ผู้ขอประเมินจะต้องมีคุณสมบัติ ๒ ด้าน ดังนี้

๑.๑ ด้านคุณสมบัติของบุคคล

๑.๒ ด้านคุณลักษณะของบุคคล

๑.๑ ด้านคุณสมบัติของบุคคล

๑.๑.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐาน

กำหนดตำแหน่ง

๑.๑.๒ มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุณวุฒิ หรือการอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อน ระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑.๑.๓ ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑.๒ ด้านคุณลักษณะของบุคคล

ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อแต่งตั้ง (ย้าย/โอน/เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับที่สูงขึ้นกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือ เคยดำรงอยู่

๒. เกณฑ์การประเมินบุคคล

คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ประกอบด้วย

๒.๑ ด้านคุณสมบัติของบุคคล คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน

๒.๒ ด้านคุณลักษณะของบุคคล คะแนนเต็ม ๗๐ คะแนน

ทั้งนี้ ผู้ขอประเมินจะต้องได้รับคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ จึงจะผ่านการคัดเลือก โดยให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเป็นผู้พิจารณา

๓. การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงาน ผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับหรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้ว พบว่าผู้ทักท้วง มีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

๔. หลักเกณฑ์การประเมินผลงาน

๔.๑ ด้านผลงาน

ต้องเป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์ เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๔.๑.๑ ผลงาน

๔.๑.๑ ผลงาน ต้องเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๔.๑.๒ ข้อเสนอแนวคิด ต้องเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนา งานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงาน โดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๔.๑.๓ จำนวนผลงาน

- ผลงานไม่เกิน ๓ เรื่อง หรือตามที่คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน กำหนด โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ ทั้งนี้ผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน

- ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง

๔.๑.๔ เงื่อนไขของผลงาน

๑) เป็นผลงานที่แล้วเสร็จก่อนวันที่เสนอเอกสารประกอบการคัดเลือกต่อ สำนัก/กอง และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปีนับจากวันที่ผลงานแล้วเสร็จถึงวันที่สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับ เอกสารขอประเมิน

๒) ไม่ใช่ผลงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับ ปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลา เดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการ ฝึกอบรมว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องมีส่วนร่วม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ โดยแสดงให้เห็นว่าผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ ผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร ทั้งนี้ต้องมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงาน และผู้บังคับบัญชาด้วย

๔) ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการ ในระดับใด หรือเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

๕) เงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่ ก.พ. หรือตามที่คณะกรรมการประเมินบุคคลและ ผลงานกำหนดเพิ่มเติม เพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าว เป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๔.๒ เกณฑ์การประเมินผลงาน

ผลงานคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ประกอบด้วย

- ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (๕๐ คะแนน)
- ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่จะส่งประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงผลงาน สักส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) (๓๐ คะแนน)
- ข้อเสนอแนวคิด (๓๐ คะแนน)

ทั้งนี้ ผู้ขอประเมินจะต้องได้รับคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ จึงจะผ่านการประเมิน ผลงานโดยให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานพิจารณาให้คะแนนประเมินตามเกณฑ์การประเมิน บุคคลและผลงาน พร้อมทั้งรายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลและผลงาน ความสมควร และเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาให้ความเห็นชอบ และดำเนินการแต่งตั้งต่อไป

กรณีที่ ๒ การแต่งตั้ง (ย้าย/โอน) ให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน

๑. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ขอประเมิน

ผู้ขอประเมินจะต้องมีคุณสมบัติ ๒ ด้าน ดังนี้

๑.๑ ด้านคุณสมบัติของบุคคล

๑.๒ ด้านคุณลักษณะของบุคคล

๑.๑ ด้านคุณสมบัติของบุคคล

๑.๑.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐาน

กำหนดตำแหน่ง

๑.๑.๒ มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุณวุฒิ หรือการอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับ ตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑.๑.๓ ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑.๒ ด้านคุณลักษณะของบุคคล

ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย/โอน/เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับที่สูงขึ้นกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่

๒. เกณฑ์การประเมินบุคคล

คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ประกอบด้วย

๒.๑ ด้านคุณสมบัติของบุคคล คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน

๒.๒ ด้านคุณลักษณะของบุคคล คะแนนเต็ม ๗๐ คะแนน

ทั้งนี้ ผู้ขอประเมินจะต้องได้รับคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ จึงจะผ่านการคัดเลือก โดยให้คณะกรรมการประเมินบุคคล เป็นผู้พิจารณาและรายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลตำแหน่งละ ๑ คน พร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการต่อไป ในกรณีไม่ผ่านการประเมินบุคคล ให้รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการ แจ้งผู้ยื่นทราบด้วย

๓. การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าข้าราชการ ผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับหรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่าผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

๔. หลักเกณฑ์การประเมินผลงาน

เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด

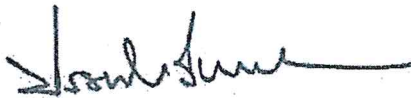
๓. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย/โอน) ให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ในสายงานเดียวกันและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานใน ตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในระดับต่ำกว่าเดิม หรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้ จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเดิม

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย/โอน) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสายงานเดียวกันและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่ง เดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน หรือในต่างสายงานและเป็น สายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในระดับ เดียวกัน และจะกระทำได้อต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น

อนึ่ง การใดที่อยู่ระหว่างการดำเนินการตามประกาศ อ.ก.พ. กรมชลประทาน ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา และการรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และประกาศกรมชลประทาน ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณา คัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายประพิศ จินทร์มา)

อธิบดีกรมชลประทาน

ประธาน อ.ก.พ. กรมชลประทาน



ส่วนวิชาการและประเมินบุคคล
เลขที่รับ 320
วันที่ ๑๕ ก.พ. ๒๕๖๖
เวลา 11:12 น.

ชั้นที่ 3311
๑๕ ก.พ. ๒๕๖๖

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐๒๒๘๑ ๔๑๖๗
ที่ กษ ๐๒๐๒/ว๖๗๓ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการประเมินบุคคลและประเมินผลงานตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน (ว.ค.บ.)

ตามที่กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้มีการประชุมเมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ซึ่งแจ้งแนวทางปฏิบัติงานในการประเมินบุคคลและประเมินผลงานตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้กับส่วนราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ นั้น

ในการนี้ กองการเจ้าหน้าที่ สป.กษ. จึงขอส่งแนวทางปฏิบัติในการประเมินบุคคลและประเมินผลงานดังกล่าว มาเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป รายละเอียดตามเอกสาร QR code ที่แนบ
จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ไพรัช

(นางสาวขวัญเรือน มงคลสวัสดิ์)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๒ -ทราบ
- เรือน ๒๐๒.มค

พลีกรองปลัดกองการเจ้าหน้าที่

14 ก.พ. 66

เรียน ปบ.บค. เพื่อดำเนินการ



จิราภรณ์ 17 ก.พ. 66

(นางสาวจิราภรณ์ แสงไสย)
ว.ค.บ. รักษาการในตำแหน่ง ผ.ว.บค.

แนวทางปฏิบัติในการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน

แนวทางปฏิบัติในการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ระดับเชี่ยวชาญ ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔

การประเมินบุคคล

๑. อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล (องค์ประกอบตามที่ ก.พ. กำหนด) โดยให้คณะกรรมการประเมินบุคคล มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑.๑ ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด

๑.๒ พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

๑.๓ รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ (ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑.๔ ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. กรม มอบหมาย

๒. การประเมินบุคคล ให้ดำเนินการตามขั้นตอน วิธีการ ดังนี้

๒.๑ กรมโดยคณะกรรมการประเมินบุคคล ดำเนินการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ประกอบกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด

๒.๒ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ (ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์) พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินบุคคล

เอกสารประกอบการเสนอความเห็นชอบ (จำนวน ๑ ชุด) ประกอบด้วย

๑) ประกาศ อ.ก.พ. กรม เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

๒) ประกาศรับสมัคร

๓) การตรวจสอบประวัติทางวินัยของข้าราชการ

๔) รายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคล

๕) เอกสารประกอบการประเมินบุคคล ได้แก่ แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล แบบเสนอเค้าโครงผลงานและข้อเสนอแนวคิดที่เสนอขอรับการประเมิน

๒.๓ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ให้ความเห็นชอบแล้ว ให้กรมประกาศ รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ ๑ คน โดยในประกาศให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงานรวมทั้งข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน สัดส่วนของผลงานในส่วนตัวตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

ทั้งนี้ ให้กรมพิจารณาเสนอคำสั่งแต่งตั้งรักษาการเพื่อประเมินผลงานเข้าสู่ตำแหน่ง ต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ต่อไป

๓. การตรวจสอบการประเมินบุคคล หากกรมได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่าผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

Em

การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน

๑. กรมแจ้งรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ผ่านการประเมินบุคคล ภายหลังจากที่มีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกบุคคลเสร็จสิ้นแล้ว พร้อมกับเสนอรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการที่อยู่ในสายงานเดียวกัน หรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญ อย่างน้อย ๒ คน ต่อ ๑ ตำแหน่ง ให้กองการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานระดับเชี่ยวชาญ (ภายใน ๓๐ วันทำการ นับจากวันที่กรมประกาศรายชื่อ)

เอกสารประกอบด้วย

๑) ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล คำโครงการผลงานและข้อเสนอแนวคิด

๒) บัญชีรายชื่อกรรมการ พร้อมประวัติบุคคล เพื่อประกอบการแต่งตั้งคณะกรรมการ

ประเมินผลงาน

๒. กระทรวง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน และแจ้งเวียนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ให้กรมเจ้าของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และคณะกรรมการประเมินผลงานทราบ

การประเมินผลงาน

๑. การส่งคำขอประเมินผลงาน

๑.๑ ให้ผู้ขอประเมินส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ไปยังกรมเจ้าสังกัด ทั้งนี้ ภายในเวลาที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด หากผู้ได้รับการคัดเลือกไม่สามารถจัดส่งเอกสารดังกล่าว ภายในเวลาที่กำหนด ให้กรมเจ้าสังกัดดำเนินการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญใหม่

๑.๒ กรมตรวจสอบคำขอประเมินผลงานและเอกสารหลักฐานให้ครบถ้วนสมบูรณ์ (รูปแบบตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔) และให้กรมส่งคำขอประเมินผลงานที่มีหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ไปยังกระทรวง (ให้ประทับตราวันที่ กองกลาง และนำส่งเอกสารที่ กองการเจ้าหน้าที่ สป.กษ.)

ทั้งนี้ ผลงาน และข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ต้องเป็นเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

เอกสารประกอบการประเมินผลงาน (ต้นฉบับ ๑ ชุด)

๑) ผลงาน จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง (รูปเล่ม)

๒) ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จำนวน ๑ เรื่อง (รูปเล่ม)

๓) เอกสารการเผยแพร่ผลงาน

๑.๓ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตรวจสอบคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ และแจ้งผลการตรวจสอบไปยังกรมเจ้าสังกัด เพื่อนัดหมายการประชุมกับคณะกรรมการประเมินผลงาน

๒. การประชุมคณะกรรมการประเมินผลงาน

๒.๑ กรมดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการประเมินผลงาน ระดับเชี่ยวชาญ

๒.๒ คณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.พ. กำหนด

๒.๓ กระทรวงจัดทำรายงานการประชุมและเอกสารการประเมินผลงานของคณะกรรมการฯ

๒.๔ คณะกรรมการประเมินผลงาน รายงานผลการพิจารณาประเมินผลงานพร้อมทั้งความสมควร และเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ (ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ผลการประเมินผลงาน โดยกระทรวงเป็นผู้ดำเนินการ

๒.๕ กระทรวง แจ้งผลการพิจารณาให้กรมทราบและดำเนินการต่อไป

๓. การเบิกจ่ายค่าตอบแทนกรรมการผู้อ่าน ตรวจสอบและประเมินผลงาน และค่าใช้จ่ายในการ ประชุมคณะกรรมการประเมินผลงาน

ให้กรมเจ้าสังกัดของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เบิกจ่ายค่าตอบแทนให้กับกรรมการผู้อ่าน ตรวจสอบและ ประเมินผลงาน และค่าใช้จ่ายในการประชุมคณะกรรมการฯ โดยผู้ขอรับการประเมิน ๑ ราย มีค่าใช้จ่าย ค่าตอบแทนให้กรรมการเป็นจำนวนเงิน ๙,๐๐๐ บาท ทั้งนี้ การเบิกจ่ายดังกล่าวเป็นไปตามหนังสือ กระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๐๖.๔/ว ๑๓๘ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์การเบิกจ่าย ค่าตอบแทนกรรมการผู้อ่าน ตรวจสอบและประเมินผลงาน สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ในอัตราไม่เกินคนละ ๓,๐๐๐ บาท

๔. การแต่งตั้ง

๔.๑ กรณีผ่านการประเมินผลงาน ให้กรมดำเนินการเสนอเรื่องแต่งตั้งไปยังกระทรวง เพื่อเสนอ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กระทรวงได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐาน ครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ และ เป็นไปตามหนังสือ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖ และที่ นร ๐๕๐๔/ว ๙ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๗

เอกสารประกอบด้วย

๑) สำเนา ก.พ. ๗

๒) การตรวจสอบประวัติทางวินัยของข้าราชการ

๓) ประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

๔) คำสั่งให้รักษาการในตำแหน่ง

๕) คำสั่งการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับต่ำลง ๑ ระดับ เป็นการชั่วคราว (ถ้ามี)

๖) คำสั่งย้ายข้าราชการ (ถ้ามี)

๗) รายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินผลงาน

๘) บันทึกที่ปลัดกระทรวงฯ ให้ความเห็นชอบผลการประเมินบุคคล และเห็นชอบผล

การประเมินผลงาน

๔.๒ กรณีไม่ผ่านการประเมิน กรมแจ้งให้ข้าราชการทราบและดำเนินการประเมินบุคคลใหม่