ประกาศสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.)
เรื่อง รับสมัครข้าราชการเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ

****

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) มีอัตราว่างในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๕ ตำแหน่ง เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ประสบการณ์ และพฤติกรรมเหมาะสมมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษดังกล่าว โดยดำเนินการตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และมติ อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันอังคารที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ จึงมีประกาศรับสมัครข้าราชการเข้ารับการการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ ทั้ง ๕ ตำแหน่งดังกล่าว ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังนี้

๑. ตำแหน่งที่จะประเมิน

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๕ ตำแหน่ง ดังนี้
(ตำแหน่งเลขที่/สังกัดตามกฎกระทรวงฯ)

๑.๑ ตำแหน่งเลขที่ ๔๔	สังกัด กองกิจกรรมพิเศษ
๑.๒ ตำแหน่งเลขที่ ๕๔	สังกัด กองประสานงานโครงการพื้นที่ ๑
๑.๓ ตำแหน่งเลขที่ ๖๖	สังกัด กองประสานงานโครงการพื้นที่ ๒
๑.๔ ตำแหน่งเลขที่ ๖๗	สังกัด กองประสานงานโครงการพื้นที่ ๒
๑.๕ ตำแหน่งเลขที่ ๑๐๖	สังกัด กองแผนงานและติดตามประเมินผล

๒. ลักษณะงานของตำแหน่ง

เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ ที่ ก.พ.กำหนด (เอกสารแนบ ๑ ท้ายประกาศ) และคำบรรยายลักษณะงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ (เอกสารแนบ ๒ - ๔)

๓. คุณสมบัติของผู้สมัคร

๓.๑ ผู้สมัครต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ ครบถ้วนในวันที่ยื่นใบสมัคร ดังนี้

(๑) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับปฏิบัติการ กล่าวคือเป็นผู้ได้รับวุฒิปริญญาหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ จากสถาบันการศึกษาที่ ก.พ.รับรอง

(๒) ดำรงตำแหน่งประเภทประเภทวิชาการระดับชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(๓) ปฏิบัติงานด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่สำนักงาน กปร. เห็นว่าเหมาะสมมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

/ ๒.๒ มีระยะ ...

๓.๒ มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผนตามระดับคุณวุฒิ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด (เอกสารแนบ ๕) ดังนี้

- ปริญญาตรีหลักสูตร ๔ ปี	๑๐ ปี
- ปริญญาตรีหลักสูตร ๕ ปี	๙ ปี
- ปริญญาตรีหลักสูตร ๖ ปี หรือปริญญาโท	๘ ปี
- ปริญญาเอก	๖ ปี

โดยต้องสำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาที่ ก.พ.รับรอง และหมายความรวมถึงคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.พ. เทียบเท่ากับคุณวุฒิระดับปริญญา

ทั้งนี้ กรณีระยะเวลาดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ครบระยะเวลาที่กำหนดในข้อ ๓.๒ ข้างต้น สามารถยื่นใบสมัครได้โดยนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องเกื้อกูลกัน ตามเงื่อนไขที่ ก.พ.กำหนด มานับเกื้อกูลได้ ทั้งนี้คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (เอกสารแนบ ๖) จะเป็นผู้พิจารณาการนับระยะเวลาดังกล่าว และการตัดสินของคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ ถือเป็นที่สิ้นสุด

๔. การสมัครเข้ารับการคัดเลือก

๔.๑ ระยะเวลารับสมัครตั้งแต่วันที่ ๑๔ - ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ โดยส่งใบสมัครได้ที่ กพค. ในวันและเวลาทำการ

๔.๒ เอกสารประกอบการสมัคร ผู้สมัครต้องเสนอเอกสารประกอบการสมัครให้ครบถ้วนภายในกำหนดเวลารับสมัคร ดังนี้

(ก) ใบสมัครซึ่งแสดงถึงคุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และผลการปฏิบัติราชการโดยสังเขปเฉพาะที่สำคัญและเห็นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ หากได้รับการคัดเลือก ตามแบบที่กำหนดในเอกสารแนบ ๗

(ข) แบบประเมินความพร้อมของบุคคล ให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการคัดเลือกโดยตรงเป็นผู้ประเมิน และต้องผ่านความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ ทั้งนี้ ผู้มีสิทธิสมัครต้องได้คะแนนแต่ละองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ของผลคะแนนรวมของทุกองค์ประกอบจึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินความพร้อมของบุคคล และมีสิทธิสมัครเข้าขอรับการประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกให้เป็นผู้เสนอผลงานได้ โดยการประเมินความพร้อมของบุคคลให้ประเมินตามแบบประเมินในเอกสารแนบ ๘

(ค) เค้าโครงผลงานที่จะเสนอรับการประเมินอย่างน้อย ๑ เรื่อง และหากผลงานที่เสนอมีผู้ร่วมจัดทำผลงาน ให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมินพร้อมรายชื่อและบทบาทของผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย โดยมีลักษณะของผลงานตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามแบบเสนอเค้าโครงผลงานที่กำหนดตามเอกสารแนบ ๙

(ง) ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนางานในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ ตามแบบฟอร์มที่กำหนดตามเอกสารแนบ ๑๐ โดยจะต้องเป็นข้อเสนอแนวคิดการพัฒนางานในภาพรวมของสำนักงาน กปร. ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และหรือแผนปฏิรูปประเทศ แผนปฏิบัติราชการสำนักงาน กปร. ซึ่งมีความเป็นไปได้ที่จะดำเนินการ

ข้อเสนอแนวคิดฯ ให้จัดทำในภาพรวมเพียงข้อเสนอเดียวซึ่งจะใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินสำหรับคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ ในการพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมในแต่ละตำแหน่ง

/ ๕. การประกาศ ...

๕. การประกาศรายชื่อผู้สมัคร

สำนักงาน กปร. จะประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินบุคคล เค้าโครงผลงาน และข้อเสนอการพัฒนางาน ภายใน ๕ วันทำการนับแต่วันถัดจากวันปิดรับสมัคร โดยปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ ชั้น ๑ สำนักงาน กปร. ไม่น้อยกว่า ๓ วันทำการก่อนวันประเมินบุคคล เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบทักท้วงของผู้มีส่วนได้เสีย

สำนักงาน กปร. โดยกองพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนแนวพระราชดำริ ขอให้ผู้ที่ประสงค์สมัครเข้ารับการประเมินบุคคลตรวจสอบข้อมูลของผู้สมัครตามองค์ประกอบที่จะใช้ในการประเมินบุคคล (ตามที่กำหนดในองค์ประกอบที่ใช้ในการพิจารณาในเรื่องข้อมูลบุคคล) ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย ซึ่ง กพค. จัดทำขึ้นในระบบ DPIS6 ประกอบกับข้อมูลในใบสมัครที่ผู้สมัครส่งมาเพื่อให้ผู้สมัครตรวจสอบยืนยันก่อนการประกาศรายชื่อผู้สิทธิเข้ารับการประเมินบุคคล

ทั้งนี้ หากผู้สมัครพบว่าข้อมูลของตนในระบบ DPIS6 ไม่ถูกต้องขอให้ทักท้วงต่อ กพค. ภายในวันปิดรับสมัครเพื่อแก้ไขให้ถูกต้อง และในกรณีที่มีการตรวจสอบข้อมูลบุคคลหรือข้อมูลเกี่ยวกับผลงานหรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าผู้สมัครให้ข้อมูลอันเป็นเท็จ กองพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ จะรายงานเลขาธิการ กปร. เพื่อระงับหรือยกเลิกการประเมินบุคคลเฉพาะผู้สมัครรายนั้น พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้อง

๖. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล

๖.๑ คุณลักษณะบุคคล ให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการคัดเลือกโดยตรงเป็นผู้ประเมิน และต้องผ่านความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยจะประเมินในแบบประเมินความพร้อมของบุคคล ตามเอกสารแนบ ๘ ซึ่งกำหนดองค์ประกอบและน้ำหนักคะแนน ดังนี้

๖.๑.๑ ความพร้อมด้านสมรรถนะของบุคคล

(๑) ด้านความรู้	๑๕	คะแนน
(๒) ด้านความสามารถ	๑๕	คะแนน
(๓) ด้านประสบการณ์	๑๕	คะแนน
(๔) ด้านคุณลักษณะอื่นที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (เช่น การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ฯลฯ	๑๕	คะแนน

๖.๑.๒ ความพร้อมด้านผลงานและการเข้าสู่ตำแหน่ง

(๑) ด้านผลงาน	๒๐	คะแนน
(๒) ด้านการพัฒนา	๒๐	คะแนน
<u>รวม</u>	๑๐๐	คะแนน

โดยผู้ขอรับการประเมินจะต้องได้คะแนนแต่ละองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ของผลคะแนนรวมทุกองค์ประกอบจึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินความพร้อมของบุคคลจึงจะมีสิทธิเป็นผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกให้เป็นผู้เสนอผลงานได้ ทั้งนี้ กรณีที่ผู้บังคับบัญชา ๒ ระดับ มีความเห็นแตกต่างกัน ให้เสนอเลขาธิการ กปร. เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

/ ๖.๒ องค์ประกอบ ...

๖.๒ องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินบุคคล (รวมคะแนนเต็มทุกองค์ประกอบ ๑๐๐ คะแนน) ได้แก่

๖.๒.๑ ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย **น้ำหนักคะแนน ๒๐ คะแนน**

๖.๒.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ **น้ำหนักคะแนน ๓๐ คะแนน**

๖.๒.๓ เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมิน และในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้สมัครและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย ซึ่งจะต้องเป็นผลงานที่ทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ (ระดับชำนาญการ) หรือเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี **น้ำหนักคะแนน ๒๐ คะแนน**

๖.๒.๔ ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางานในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ ตามข้อ ๔.๒ (ง) **น้ำหนักคะแนน ๒๐ คะแนน**

๖.๒.๕ ความเป็นผู้มีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมของสำนักงาน กปร. ได้แก่ จงรักและภักดี ใช้ชีวิตพอเพียง มีคุณธรรมความซื่อสัตย์ ความสามัคคี อุทิศตน มืออาชีพ และจิตสาธารณะ **น้ำหนักคะแนน ๑๐ คะแนน**

โดยคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ จะทำการประเมินในแต่ละองค์ประกอบแล้วสรุปผลร่วมกันเป็นคะแนนของคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ พร้อมเหตุผลประกอบเพื่อเสนอผลการประเมินต่อเลขาธิการ กปร.

๖.๓ วิธีการประเมินบุคคล คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ (ตามเอกสารแนบ ๖) มีอำนาจหน้าที่ในการประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมให้เป็นผู้เสนอผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ ตามองค์ประกอบที่กำหนดในข้อ ๖.๒ โดยใช้วิธีการประเมินจากการสอบข้อเขียน การสอบสัมภาษณ์และการประเมินบุคคล

๖.๓.๑ <u>สอบข้อเขียน</u> (๖๐ คะแนน) เป็นการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ โดยจะทำการทดสอบด้วยการสอบข้อเขียนแบบอัตนัย ในหัวข้อวิชาดังต่อไปนี้

๖.๓.๑.๑ ความรู้ความเข้าใจในโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

๖.๓.๑.๒ สถานการณ์ปัจจุบันที่มีผลต่อการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

โดยจะเป็นข้อสอบบรรยาย (อัตนัย) กำหนดเวลาทำคำตอบ ๓ ชั่วโมง จำกัดความยาวของคำตอบไม่เกินข้อละ ๒ หน้ากระดาษคำตอบที่แจกให้ (A4)

๖.๓.๒ <u>สอบสัมภาษณ์และประเมินบุคคล</u> (๔๐ คะแนน) จำกัดเวลาไม่เกิน ๗ นาที/คน โดย ๕ นาทีแรกจะให้ผู้เข้าสอบนำเสนอตามหัวข้อที่กำหนด และอีก ๒ นาทีสำหรับซักถามเพิ่มเติม (เช่น การดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ) โดยกำหนดหัวข้อ ดังนี้

๖.๓.๒.๑ แนะนำตัว

๖.๓.๒.๒ นำเสนอเค้าโครงผลงาน (ถ้าเสนอผลงานหลายเรื่องให้เลือกเรื่องที่เห็นว่าสำคัญที่สุด)

๖.๓.๒.๓ นำเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาปรับปรุงงาน

๖.๓.๓ ผู้สมัครทุกคนที่เข้าสอบข้อเขียนมีสิทธิเข้ารับการสอบสัมภาษณ์และประเมินบุคคล

/ ทั้งนี้ ...

ทั้งนี้ คะแนนการสอบข้อเขียนและการสอบสัมภาษณ์และประเมินบุคคล รวมคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน จะนำมาคำนวณโดยการเทียบบัญญัติไตรยางค์ให้มีคะแนนเต็มเท่ากับ ๓๐ คะแนน เพื่อเป็นคะแนนประเมินขององค์ประกอบข้อ ๖.๒.๒ สำหรับองค์ประกอบอื่น ๆ ตามข้อ ๖.๒ (ได้แก่ ๖.๒.๑, ๖.๒.๓, ๖.๒.๔ และ ๖.๒.๕) จะใช้วิธีการประเมินโดยคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ โดยพิจารณาจากข้อมูลบุคคลและหรือข้อเท็จจริงที่กำหนดไว้ตามองค์ประกอบนั้น ๆ รวมทั้งที่ได้จากการสอบสัมภาษณ์ด้วย

๖.๔ เกณฑ์การตัดสินและพิจารณาคัดเลือก

๖.๔.๑ ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจะต้องมีคะแนนการประเมินแต่ละองค์ประกอบในข้อ ๖.๒ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ โดยคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ จะทำการประเมินผู้สมัครแต่ละคน และสรุปผลร่วมกันเป็นคะแนนของคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ

๖.๔.๒ ผู้ที่ผ่านการประเมินและได้คะแนนการประเมินรวมสูงสุด ๕ ลำดับแรก จะเป็นผู้ที่คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เสนอชื่อให้เลขาธิการ กปร. พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศรายชื่อให้เป็นผู้ได้รับการคัดเลือกให้เสนอผลงานเพื่อขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ

๖.๔.๓ กรณีมีผู้ที่ได้คะแนนประเมินเท่ากันมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่ว่าง จะพิจารณาให้ผู้ที่ได้คะแนนข้อ ๖.๒.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานฯ อยู่ในลำดับที่สูงกว่า หากคะแนนข้อ ๖.๒.๒ ยังเท่ากันอีก จะพิจารณาให้ผู้ที่มีอาวุโสทางราชการสูงกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า

๗. การประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกและการตรวจสอบผลการประเมิน

สำนักงาน กปร.จะประกาศรายชื่อผู้ได้รับการเลือกและตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกให้เสนอผลงานเข้ารับการประเมิน ตำแหน่งละ ๑ รายชื่อ โดยเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบ ทักท้วงได้ ทั้งจากผู้สมัครเข้ารับการประเมินในครั้งนี้หรือผู้มีส่วนได้เสียเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๓๐ วันนับแต่วันประกาศ

ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกอาจขอทราบผลคะแนนการประเมินเฉพาะตนเองได้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาตนเองหรือการตรวจสอบ โดยยื่นคำร้องต่อเลขาธิการ กปร. ผ่านกองพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ ได้ภายใน ๑๕ วันนับแต่วันประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก

๘. การส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมิน

ผู้ได้รับการคัดเลือกจะต้องจัดทำคำขอประเมินผลงาน เอกสารผลงานและข้อเสนอการพัฒนางานตามรูปแบบ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ โดยจะต้องเสนอต่อเลขาธิการ กปร. ภายในระยะเวลาไม่เกิน ๖ เดือน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งให้จัดทำคำขอประเมินผลงาน หากพ้นกำหนดจะถือว่าไม่ประสงค์ที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และสำนักงาน กปร. จะดำเนินกระบวนการคัดเลือกใหม่ เว้นแต่กรณีมีเหตุผลความจำเป็นที่ไม่อาจดำเนินการภายในระยะเวลาดังกล่าวให้เลขาธิการ กปร. เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายลลิต ถนอมสิงห์)
เลขาธิการคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

3-1-012-3

ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 1 : วันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2552

ตำแหน่งประเภท วิชาการ

ชื่อสายงาน วิเคราะห์นโยบายและแผน

ชื่อตำแหน่งในสายงาน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ระดับตำแหน่ง ชำนาญการพิเศษ

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานสูงมากในด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติการ

(1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ให้คำปรึกษา เกี่ยวกับนโยบายของรัฐบาลและสถานการณ์เศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อวางแผนประกอบการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของส่วนราชการ หรือนโยบาย แผนงาน และโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร หรือความมั่นคง

(2) ศึกษา วิเคราะห์ภารกิจหลักและแผนกลยุทธ์ของส่วนราชการ ร่วมจัดทำแผนงาน แผนงบประมาณ หรือโครงการของส่วนราชการ หรือกำหนดทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เพื่อวางแผนกำหนดนโยบาย แผนงาน แผนงบประมาณ หรือโครงการ ให้บรรลุภารกิจที่กำหนดไว้และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

(3) วิเคราะห์นโยบายของส่วนราชการ หรือนโยบาย แผนงาน และโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง หรือความมั่นคง เพื่อจัดทำแผนการปฏิบัติงาน แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

(4) ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ค้นคว้าทางวิชาการ และพัฒนาระบบข้อมูล เพื่อกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการของส่วนราชการ

(5) วิเคราะห์ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับนโยบายและแผน ประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย แผนงาน หรือโครงการ เพื่อปรับปรุงแผนงานให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น และเป็นแนวทางพัฒนาปรับปรุงการกำหนดนโยบายและแผนงานในครั้งต่อไป

2. ด้านการวางแผน

วางแผนหรือร่วมดำเนินการวางแผนงาน โครงการของหน่วยงานระดับสำนักหรือกอง มอบหมายงาน แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและติดตามประเมินผล เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

3. ด้านการประสานงาน

(1) ประสานการทำงานร่วมกันในทีมงานโดยมีบทบาทในการชี้แนะ จูงใจ ทีมงานหรือหน่วยงานอื่นในระดับสำนักหรือกอง เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

(2) ชี้แจง ให้ข้อคิดเห็นในที่ประชุมคณะกรรมการหรือคณะทำงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์และความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน

4. ด้านการบริการ

(1) ให้คำแนะนำ ตอบปัญหา และชี้แจง ในเรื่องเกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผนในระดับที่ยากมาก หรืออำนวยการถ่ายทอดฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้แก่ หน่วยงานราชการ เอกชน หรือประชาชนทั่วไป เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้ทราบข้อมูล ความรู้ต่างๆ และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(2) ฝึกอบรม และให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าระดับรองลงมา เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

(3) กำหนดแนวทางในการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อช่วยในการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลสำหรับผู้ที่สนใจ

(4) เผยแพร่และส่งเสริมให้สาธารณะเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและร่วมมือกับส่วนราชการ เพื่อให้การจัดทำแผนงาน โครงการ และยุทธศาสตร์ชาติ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ และ
2. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

2.1 ประเภทอำนวยการ ระดับต้น

2.2 ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

2.3 ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 4 ปี

2.4 ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า 2.1 หรือ 2.2 หรือ 2.3 แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

และ

3. ปฏิบัติงานด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

1. มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
2. มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
3. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ก.พ.กำหนดวันที่ 11 ธันวาคม พ.ศ. 2551

ภารกิจของกองที่มีอัตราตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ ว่าง

1. กองกิจกรรมพิเศษ

รับผิดชอบภารกิจด้านกิจกรรมพิเศษ โดยมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ พ.ศ. 2558 ข้อ 8 และงานวิเทศสัมพันธ์ ตามข้อ 10 (8) รวมถึงหน้าที่อื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย โดยให้แบ่งส่วนราชการภายในเป็น 2 กลุ่มงาน ดังนี้

1. กลุ่มประสานงานโครงการพิเศษ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1.1 รับเสด็จและบันทึกพระราชดำริ

1.2 วิเคราะห์และจัดทำแผนงานงบประมาณโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ งานฎีกา งานตามพระราชกระแส หรืองานโครงการพิเศษ ที่อยู่หรือได้รับมอบหมายให้อยู่ในความรับผิดชอบของกองกิจกรรมพิเศษ เพื่อขออนุมัติ ซึ่งรวมทั้งภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สนับสนุนช่วยเหลือมูลนิธิชัยพัฒนาและหน่วยงานอื่น ๆ ด้วย

1.3 บริหารงานโครงการและประสานการดำเนินงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภานนอกสำนักงาน กปร. ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกองกิจกรรมพิเศษ

1.4 ประสานการดำเนินโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการพิเศษ หรือโครงการที่มีการดำเนินการทั่วไปไม่จำกัดพื้นที่ ตามที่ได้รับมอบหมาย

1.5 จัดทำรายงานทูลเกล้าฯ ถวาย รายงานผลการดำเนินงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

1.6 งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มวิเทศสัมพันธ์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

2.1 ประสานความร่วมมือทางวิชาการและความร่วมมือช่วยเหลือระหว่างกันในการพัฒนาตามแนวพระราชดำริกับต่างประเทศ ทั้งในระดับรัฐบาล องค์การ หรือระดับบุคคล

2.2 ดำเนินการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ผลการศึกษาและผลการพัฒนาตามแนวพระราชดำริและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ประชาคมอาเซียนและนานาประเทศ

2.3 ปฏิบัติงานสนับสนุนส่วนราชการอื่นในสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ในกิจการที่เกี่ยวข้องกับการวิเทศสัมพันธ์ และตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2.4 ร่วมมือกับศูนย์สารสนเทศในการจัดทำเว็บไซต์ของสำนักงาน กปร.ในภาคภาษาต่างประเทศ

2.5 พัฒนาบุคลากรด้านทักษะภาษาอังกฤษ

2.6 ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2. กองประสานงานโครงการพื้นที่

รับผิดชอบภารกิจในการประสานงานและการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตลอดจนงานฎีกา มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบภายในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบของแต่ละกอง ดังนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการรับเสด็จพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระบรมวงศ์ และพระอนุวงศ์

2. รับและประมวลพระราชดำริ ตลอดจนประสานงานหรือปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน ประชาชน และองค์กรความร่วมมือต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้เป็นไปตามแนวพระราชดำริ

3. สำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ ตรวจสอบข้อเท็จจริง และประสานการดำเนินงานเพื่อจัดทำแผนงานหรือโครงการ เสนอขออนุมัติแผนงานหรือโครงการและงบประมาณจากคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ รวมทั้งกำกับ ดูแล ติดตาม และเร่งรัดการดำเนินการ ตลอดจนดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานหรือโครงการดังกล่าวให้เหมาะสม และสอดคล้องกับแนวพระราชดำริ

4. ดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาฎีกาที่มีราษฎรทูลเกล้าฯ ถวาย ในส่วนที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

5. ส่งเสริมความร่วมมือกับ จังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน การดูแลรักษา การเผยแพร่และขยายผล ตลอดจนการพัฒนาการใช้ประโยชน์จากโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

6. ร่วมกับกองศึกษาและขยายผลการพัฒนาในการกำกับดูแล ประสาน สนับสนุน และติดตามการดำเนินงานของศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

7. จัดทำรายงานความก้าวหน้าและผลการดำเนินโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในเขตพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อทูลเกล้าทูลกระหม่อมถวาย และเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

8. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. <u>กลุ่มยุทธศาสตร์ กองแผนงานและติดตามประเมินผล</u>

รับผิดชอบภารกิจด้านการวางยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และแผนงบประมาณของสำนักงาน ตลอดจนปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ดังนี้

1. ประสานและจัดทำแผนต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานตามที่รัฐบาลสั่งการ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิรูปประเทศ รวมถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนปฏิบัติการ และแผนงบประมาณของสำนักงาน กปร. ตลอดจนทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางในการประสานและติดตามผลการดำเนินการตามแผนต่าง ๆ ดังกล่าว

2. จัดทำและเผยแพร่รายงานผลการดำเนินการประจำปีของสำนักงาน กปร.

3. ศึกษาพัฒนาองค์ความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับกระบวนการวางแผนงานหรือโครงการ

4. ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ประกาศสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขึ้น
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

อาศัยอำนาจตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และมติ อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันอังคารที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จึงกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน กปร. ดังนี้

๑. ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการประเมินบุคคล

ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนให้ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในแต่ละกรณี ดังนี้

๑.๑ กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่ง**ระดับควบ** และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ให้เลขาธิการ กปร. หรือหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. กำหนดในประกาศนี้

๑.๒ กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่**ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณีที่ ๑.๑** และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรง**ตำแหน่งว่าง**ทุกกรณี ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. แต่งตั้ง เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการประเมินบุคคล

๑.๓ กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรง**ตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป** ให้ดำเนินการได้ใน ๒ กรณี คือ

(๑) กรณีเกษียณอายุ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๖ เดือนก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

(๒) กรณีลาออกจากราชการ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจได้อนุญาตให้ผู้ครองตำแหน่งนั้นออกจากราชการ

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. แต่งตั้ง เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการประเมินบุคคล

/ ๒. คุณสมบัติ ...

๒. คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

๒.๑ เป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๒.๒ เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนในวันที่ตำแหน่งว่าง กรณีตำแหน่งที่เข้ารับการประเมินเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษที่ว่างลง เนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุราชการ และ/หรือได้รับอนุญาตให้ลาออกจากราชการ โดยถือเอาวันที่ตำแหน่งว่างลงเป็นสำคัญ

๒.๓ เป็นผู้ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ซึ่ง อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา ๒ ระดับ ประเมินความพร้อมของบุคคลก่อนเข้ารับการคัดเลือกบุคคลหรือจัดทำผลงาน

๒.๔ ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒.๕ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล สำหรับการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

ระดับ / คุณวุฒิ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๖ ปี	๑๐ ปี
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*	๕ ปี	๙ ปี
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*	๔ ปี	๘ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๔ ปี	๘ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๒ ปี	๖ ปี

๒.๕.๑ การนับระยะเวลาเกื้อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ ดังนี้

(๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

(๑.๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

(๑.๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด

/ ให้พิจารณา ...

ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา

๓. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล

๓.๑ คุณลักษณะของบุคคล ให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการคัดเลือกโดยตรงเป็นผู้ประเมิน ผ่านความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยจะประเมินในแบบประเมินความพร้อมของบุคคล ตามเอกสารแนบ ๑ แนบท้ายประกาศนี้ ซึ่งกำหนดองค์ประกอบและน้ำหนักคะแนน ดังนี้

๓.๑.๑ ความพร้อมด้านสมรรถนะของบุคคล

(๑) ด้านความรู้	๑๕	คะแนน
(๒) ด้านความสามารถ	๑๕	คะแนน
(๓) ด้านประสบการณ์	๑๕	คะแนน
(๔) ด้านคุณลักษณะอื่นที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (เช่น การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ฯลฯ)	๑๕	คะแนน

๓.๑.๒ ความพร้อมด้านผลงานและการเข้าสู่ตำแหน่ง

(๑) ด้านผลงาน	๒๐	คะแนน
(๒) ด้านการพัฒนางาน	๒๐	คะแนน
รวม	๑๐๐	คะแนน

โดยผู้ขอรับการประเมินจะต้องได้คะแนนแต่ละองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ของผลคะแนนรวมของทุกองค์ประกอบจึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินความพร้อมของบุคคล และเสนอขอรับการประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกให้เป็นผู้เสนอผลงานได้ ทั้งนี้ กรณีที่ผู้บังคับบัญชา ๒ ระดับ มีความเห็นแตกต่างกัน ให้เสนอเลขาธิการ กปร. เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

๓.๒ องค์ประกอบการพิจารณา

๓.๒.๑ ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย โดยให้ผู้รับการประเมินบุคคลจัดทำแบบสรุปประวัติผู้สมัครเข้ารับการประเมินผลงาน ตามเอกสารแนบ ๒

๓.๒.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓.๒.๓ เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมิน และในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงาน ให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย ซึ่งจะต้องเป็นผลงานที่ทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ หรือเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี หรือเว้นแต่ ก.พ. หรือ คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

/ ๓.๒.๔ ข้อเสนอ ...

๓.๒.๔ ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน

๓.๒.๕ ความเป็นผู้มีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมของสำนักงาน กปร.

๓.๓ วิธีการประเมินบุคคล

ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการประเมินบุคคลพิจารณาตามคุณลักษณะของบุคคลในข้อ ๓.๑ และตามองค์ประกอบในข้อ ๓.๒ โดยอาจให้มีการซักถามเพิ่มเติมได้ในรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ อาจจัดให้มีการประเมินเพิ่มเติมโดยการสอบข้อเขียน สัมภาษณ์ หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสมด้วยก็ได้

๓.๔ เกณฑ์การตัดสิน

๓.๔.๑ กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ ให้เลขาธิการ กปร. หรือผู้ได้รับมอบหมาย ประเมินโดยพิจารณาจากการประเมินความพร้อมของบุคคลของผู้บังคับบัญชา ๒ ระดับชั้น ในข้อที่ ๓.๑ ทั้งนี้ หากพิจารณาให้ความเห็นชอบ จะประกาศรายชื่อให้เป็นผู้ได้รับการคัดเลือกให้เสนอผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ

๓.๔.๒ กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อที่ ๑.๑ และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี และกรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลพิจารณาประเมินตามองค์ประกอบโดยกำหนดน้ำหนักคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ข้อมูลบุคคล	๒๐	คะแนน
(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็น (โดยอาจประเมินจากการสอบ หรือวิธีการอื่นๆ)	๓๐	คะแนน
(๓) เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมิน	๒๐	คะแนน
(๔) ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน	๒๐	คะแนน
(๕) ความเป็นผู้มีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมของสำนักงาน กปร.	๑๐	คะแนน
รวม	๑๐๐	คะแนน

โดยผู้ขอรับการประเมินจะต้องได้คะแนนแต่ละองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ของผลคะแนนรวมของทุกองค์ประกอบจึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

๓.๔.๓ ในกรณีมีผู้ผ่านเกณฑ์การตัดสินมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้ผู้ผ่านการประเมินที่ได้รับคะแนนรวมสูงสุดเรียงลำดับตามจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เป็นผู้ที่คณะกรรมการประเมินบุคคลเสนอชื่อให้เลขาธิการ กปร. พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศรายชื่อให้เป็นผู้ได้รับการคัดเลือกให้เสนอผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๓.๔.๔ ในกรณีมีผู้ได้รับคะแนนสูงสุดเท่ากันเกินจำนวนตำแหน่งที่ว่าง ให้พิจารณาผู้ที่ได้รับคะแนนองค์ประกอบเรื่องความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นมากกว่าให้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า หากคะแนนยังเท่ากันให้พิจารณาคะแนนองค์ประกอบเรื่องข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางานมากกว่าให้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า หากคะแนนยังเท่ากันอยู่อีกให้พิจารณาคะแนนองค์ประกอบเรื่องความเป็นผู้มีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมมากกว่าให้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าคะแนนยังคงเท่ากันอีกให้ผู้ที่มีอาวุโสสูงสุดตามหลักเกณฑ์ของทางราชการเป็นผู้ได้รับการเสนอชื่อ

/๓.๕ เงื่อนไข...

๓.๕ เงื่อนไขอื่น ๆ

๓.๕.๑ ให้ประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกที่เลขาธิการ กปร. ให้ความเห็นชอบตามตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตำแหน่งละ ๑ รายชื่อ

๓.๕.๒ ผู้ผ่านการประเมินบุคคลต้องจัดทำผลงานและข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน ภายในระยะเวลาไม่เกิน ๖ เดือน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งให้จัดทำคำขอประเมินผลงาน หากพ้นกำหนดจะถือว่าไม่ประสงค์ที่จะรับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญการพิเศษ และสำนักงาน กปร. จะดำเนินกระบวนการคัดเลือกใหม่ เว้นแต่กรณีมีเหตุความจำเป็นที่ไม่อาจดำเนินการภายในระยะเวลาดังกล่าวให้เลขาธิการ กปร. เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย

๔. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลงาน

ให้คณะกรรมการประเมินผลงาน ประเมินผลงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานที่ ก.พ. กำหนด ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔

๔.๑ องค์ประกอบและเกณฑ์การตัดสิน

๔.๑.๑ ประโยชน์ของผลงาน	๔๐	คะแนน
๔.๑.๒ ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐	คะแนน
๔.๑.๓ คุณภาพของผลงาน	๓๐	คะแนน
รวม	๑๐๐	คะแนน

โดยผู้ขอรับการประเมินจะต้องได้คะแนนแต่ละองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ของผลคะแนนรวมของทุกองค์ประกอบจึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

ทั้งนี้ การประเมินข้อเสนอแนวคิด กำหนดเกณฑ์การประเมินเป็นระดับดีเด่น ดีมาก ยอมรับได้ และปรับปรุง โดยผู้ขอรับการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น ซึ่งหากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอรับการประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิด ตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงาน

๔.๒ เงื่อนไขอื่น ๆ

๔.๒.๑ ในการประเมินผลงานให้กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคล โดยลักษณะของผลงานที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

๔.๒.๒ ในช่วงระยะเวลาที่เปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ผู้ได้รับการคัดเลือกสามารถส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินได้ แต่หากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงานนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้เลขาธิการ กปร. ดำเนินการดังนี้

/(๑) ในกรณี...

(๑) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน

(๒) ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน

(๓) ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ถูกดำเนินการตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี หากพบว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อเลขาธิการ กปร. เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

๕. การแต่งตั้ง

เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว ให้เลขาธิการ กปร. ดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงาน กปร. ได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร ๐๒๐๓/ ว๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ที่สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖

๖. หลักเกณฑ์อื่น ๆ

หากมีหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษใด ๆ ที่ไม่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ให้ถือปฏิบัติตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ หรือที่ ก.พ. จะกำหนดเพิ่มเติม

จึงประกาศมาเพื่อทราบทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายลลิต ถนอมสิงห์)
เลขาธิการคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

แบบประเมินความพร้อมของผู้รับการประเมินผลงาน

ชื่อ - สกุล.....

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... ระดับ.....

ตอนที่ 1 รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนประเมิน
1. ความพร้อมด้านสมรรถนะของบุคคล (60 คะแนน)		
1.1 ด้านความรู้ โดยมีคุณวุฒิการศึกษา การฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน ตลอดจนมีความสนใจศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	15	.....
1.2 ด้านความสามารถ โดยมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การสื่อสาร การประสานงานที่ดี การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจใช้ทางเลือกที่สมเหตุสมผล การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้ผู้ร่วมงาน	15	.....
1.3 ด้านประสบการณ์ โดยสามารถสะสมประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในงานและประยุกต์ใช้ประสบการณ์มาปรับปรุงหรือพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น	15	.....
1.4 ด้านคุณลักษณะอื่นที่จำเป็น .โดยมีความริเริ่มหรือมีความเป็นผู้นำ มีความเสียสละ มีความพร้อมรับผิด มีความเป็นธรรม มีความประพฤติอยู่ในกรอบแห่งวินัยและจรรยาบรรณ มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	15	.....
2. ความพร้อมด้านผลงานและการเข้าสู่ตำแหน่ง (40 คะแนน)		
2.1 ด้านผลงาน โดยมีผลการปฏิบัติงานที่ดีเป็นผลสำเร็จต่อเป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานหรือเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางราชการหรือเป็นประโยชน์ต่อประชาชน	20	.....
2.2 การพัฒนางาน โดยมีแนวคิดหรือข้อเสนอการพัฒนางานที่ดีและสร้างสรรค์ ซึ่งมีแนวโน้มในการนำไปปฏิบัติจริงได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	20	.....
รวม	100	.....

/ตอนที่ 2

ตอนที่ 2 สรุปผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา

ระดับที่ 1 ความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต้น

( ) ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนเฉลี่ยทุกตัวชี้วัด ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60)

( ) ไม่ผ่านการประเมิน

ระบุเหตุผลและข้อที่ควรแก้ไข.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ระดับที่ 1 ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ

( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

( ) มีความเห็นแตกต่างในแต่ละรายการ ดังนี้.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

แบบประเมินความพร้อมของผู้รับการประเมินผลงาน

ชื่อ - สกุล.....

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... ระดับ.....

ตอนที่ 1 รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนประเมิน
1. ความพร้อมด้านสมรรถนะของบุคคล (60 คะแนน)		
1.1 ด้านความรู้ โดยมีคุณวุฒิการศึกษา การฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน ตลอดจนมีความสนใจศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	15	.....
1.2 ด้านความสามารถ โดยมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การสื่อสาร การประสานงานที่ดี การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจใช้ทางเลือกที่สมเหตุสมผล การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้ผู้ร่วมงาน	15	.....
1.3 ด้านประสบการณ์ โดยสามารถสะสมประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในงานและประยุกต์ใช้ประสบการณ์มาปรับปรุงหรือพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น	15	.....
1.4 ด้านคุณลักษณะอื่นที่จำเป็น โดยมีความริเริ่มหรือมีวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำ มีความเสียสละ มีความพร้อมรับผิด มีความเป็นธรรม มีความประพฤติอยู่ในกรอบแห่งวินัยและจรรยาบรรณ มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	15	.....
2. ความพร้อมด้านผลงานและการเข้าสู่ตำแหน่ง (40 คะแนน)		
2.1 ด้านผลงาน โดยมีผลการปฏิบัติงานที่ดีเป็นผลสำเร็จต่อเป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานหรือเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางราชการหรือเป็นประโยชน์ต่อประชาชน	20	.....
2.2 การพัฒนางาน โดยมีแนวคิดหรือข้อเสนอการพัฒนางานที่ดีและสร้างสรรค์ ซึ่งมีแนวโน้มในการนำไปปฏิบัติจริงได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	20	.....
รวม	100	.....

/ตอนที่ 2

ตอนที่ 2 สรุปผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา

ระดับที่ 1 ความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต้น

( ) ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนเฉลี่ยทุกตัวชี้วัด ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60)

( ) ไม่ผ่านการประเมิน

ระบุเหตุผลและข้อที่ควรแก้ไข.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ระดับที่ 1 ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ

( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

( ) มีความเห็นแตกต่างในแต่ละรายการ ดังนี้.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

แบบสรุปประวัติผู้สมัครเข้ารับการประเมินผลงาน

ตำแหน่ง..... ระดับ.....

ข้อมูลส่วนบุคคล

1. **ชื่อ-สกุล** (ผู้ขอเข้ารับการประเมิน).....
2. **ตำแหน่ง** (ปัจจุบัน)

   ตำแหน่ง.....ระดับ..... ตำแหน่งเลขที่.....

   กอง/ศูนย์/กลุ่ม..... อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท

3. **การเลื่อนเงินเดือนย้อนหลัง**

ปีงบประมาณ 25		ปีงบประมาณ 25		ปีงบประมาณ 25		ปีงบประมาณ 25	
1 เม.ย.	1 ต.ค.	1 เม.ย.	1 ต.ค.	1 เม.ย.	1 ต.ค.	1 เม.ย.	1 ต.ค.

4. **ประวัติส่วนตัว**

   เกิดเมื่อวันที่..... อายุราชการ.....ปี.....เดือน

5. **ประวัติการศึกษา**

   คุณวุฒิและสาขาวิชาเอก..... ปีที่สำเร็จ..... สถาบัน.....

6. **ประวัติการรับราชการ**

   วัน/เดือน/ปี ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน (บาท) สังกัด

7. **ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน**

   ปี ระยะเวลา หลักสูตร สถาบัน

8. **ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน** (เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรบ้างที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น)

9. **หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน**
10. **ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่สำคัญย้อนหลัง 3 ปี**

คำสั่ง อ.ก.พ.สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
ที่ ๒ /๒๕๖๔
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ

เพื่อประโยชน์ในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด อาศัยอำนาจตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และมติ อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันอังคารที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ซึ่งมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. เลขาธิการ กปร.	ประธานกรรมการ
๒. รองเลขาธิการ กปร. กลุ่มภารกิจด้านการปฏิบัติการ	กรรมการ
๓. รองเลขาธิการ กปร. กลุ่มภารกิจด้านการบริหาร	กรรมการ
๔. รองเลขาธิการ กปร. กลุ่มภารกิจด้านวิชาการ	กรรมการ
๕. ที่ปรึกษาด้านการประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริทุกท่าน	กรรมการ
๖. ที่ปรึกษาด้านการพัฒนา	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนแนวพระราชดำริ	เลขานุการ
๘. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. เจ้าหน้าที่ในสังกัดกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ ที่ได้รับการแต่งตั้งมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. สำนักงาน กปร.

๒. พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

๓. รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

/ ๔. ปฏิบัติงาน ...

๔. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายลลิต ถนอมสิงห์)
เลขาธิการคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
ประธาน อ.ก.พ.สำนักงาน กปร.

แบบสรุปประวัติผู้สมัครเข้ารับการประเมินผลงาน

ตำแหน่ง..... **ระดับ**.....

ข้อมูลส่วนบุคคล

1. **ชื่อ-สกุล** (ผู้ขอเข้ารับการประเมิน).....
2. **ตำแหน่ง** (ปัจจุบัน)

   ตำแหน่ง.....ระดับ..... ตำแหน่งเลขที่.....

   กอง/ศูนย์/กลุ่ม..... อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท

3. **การเลื่อนเงินเดือนย้อนหลัง**

ปีงบประมาณ 25		ปีงบประมาณ 25		ปีงบประมาณ 25		ปีงบประมาณ 25	
1 เม.ย.	1 ต.ค.	1 เม.ย.	1 ต.ค.	1 เม.ย.	1 ต.ค.	1 เม.ย.	1 ต.ค.

4. **ประวัติส่วนตัว**

   เกิดเมื่อวันที่..... อายุราชการ.....ปี.....เดือน

5. **ประวัติการศึกษา**

   คุณวุฒิและสาขาวิชาเอก..... ปีที่สำเร็จ..... สถาบัน.....

6. **ประวัติการรับราชการ**

   วัน/เดือน/ปี ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน (บาท) สังกัด

7. **ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน**

   ปี ระยะเวลา หลักสูตร สถาบัน

8. **ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน** (เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรบ้างที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น)

9. **หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน**
10. **ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่สำคัญย้อนหลัง 3 ปี**

แบบประเมินความพร้อมของผู้รับการประเมินผลงาน

ชื่อ - สกุล.....

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... ระดับ.....

ตอนที่ 1 รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนประเมิน
1. ความพร้อมด้านสมรรถนะของบุคคล (60 คะแนน)		
1.1 ด้านความรู้ โดยมีคุณวุฒิการศึกษา การฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน ตลอดจนมีความสนใจศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	15	.....
1.2 ด้านความสามารถ โดยมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การสื่อสาร การประสานงานที่ดี การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจใช้ทางเลือกที่สมเหตุสมผล การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้ผู้ร่วมงาน	15	.....
1.3 ด้านประสบการณ์ โดยสามารถสะสมประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในงานและประยุกต์ใช้ประสบการณ์มาปรับปรุงหรือพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น	15	.....
1.4 ด้านคุณลักษณะอื่นที่จำเป็น โดยมีความริเริ่มหรือมีวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำ มีความเสียสละ มีความพร้อมรับผิด มีความเป็นธรรม มีความประพฤติอยู่ในกรอบแห่งวินัยและจรรยาบรรณ มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	15	.....
2. ความพร้อมด้านผลงานและการเข้าสู่ตำแหน่ง (40 คะแนน)		
2.1 ด้านผลงาน โดยมีผลการปฏิบัติงานที่ดีเป็นผลสำเร็จต่อเป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานหรือเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางราชการหรือเป็นประโยชน์ต่อประชาชน	20	.....
2.2 การพัฒนางาน โดยมีแนวคิดหรือข้อเสนอการพัฒนางานที่ดีและสร้างสรรค์ ซึ่งมีแนวโน้มในการนำไปปฏิบัติจริงได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	20	.....
รวม	100	.....

/ตอนที่ 2

ตอนที่ 2 สรุปผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา

ระดับที่ 1 ความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต้น

( ) ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนเฉลี่ยทุกตัวชี้วัด ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60)

( ) ไม่ผ่านการประเมิน

ระบุเหตุผลและข้อที่ควรแก้ไข.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ระดับที่ 1 ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ

( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

( ) มีความเห็นแตกต่างในแต่ละรายการ ดังนี้.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

แบบการเสนอผลงาน

(ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง

ชื่อผู้ขอประเมิน.....

◆ ตำแหน่งปัจจุบัน.....

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน .....

.....

.....

.....

◆ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง .....

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง .....

.....

.....

.....

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง.....

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ .....

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

.....

.....

.....

.....

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๕.๑ เชิงปริมาณ.....

.....

๕.๒ เชิงคุณภาพ.....

.....

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

.....
.....
.....
.....

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

.....
.....
.....
.....

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

.....
.....
.....
.....

๙. ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....
.....

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

.....
.....
.....
.....

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

๑)..... สัดส่วนผลงาน .....
๒)..... สัดส่วนผลงาน .....
๓)..... สัดส่วนผลงาน .....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....
(.....)
ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าสัดส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

หมายเหตุ คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

เอกสารแนบ 10

แบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
(ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)

---

๑. เรื่อง.....

๒. หลักการและเหตุผล

.....

.....

.....

.....

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

.....

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

.....

.....

.....

.....

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕.๑ เชิงปริมาณ.....

.....

๕.๒ เชิงคุณภาพ.....

.....

(ลงชื่อ) .....

(.....)

ผู้ขอประเมิน

(วันที่) ...../...../.....