



ประกาศสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการเลื่อนขั้น
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

เนื่องจาก ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมีความเหมาะสมและ สอดคล้องกับบริบทการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การย้ายฯ ให้เป็นไปตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ และมติ อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เห็นชอบหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อ การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จึงกำหนด หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ ข้าราชการ และระดับชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน กปร. ดังนี้

๑. ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการประเมินบุคคล

ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนให้ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้นในแต่ละกรณี ดังนี้

๑.๑ กรณีการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่ง นั้นอยู่ให้เลขาธิการ กปร. หรือหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. กำหนดในประกาศนี้

๑.๒ กรณีการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณีที่ ๑.๑ และ การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. แต่งตั้ง เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการประเมินบุคคล

๑.๓ กรณีการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป ให้ดำเนินการได้ใน ๒ กรณี คือ

(๑) กรณีเกษียณอายุ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๖ เดือนก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้น จะพ้นจากราชการ

(๒) กรณีลาออกจากราชการ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่น้อยกว่าวันที่ผู้มีอำนาจ ได้อนุญาตให้ผู้ครองตำแหน่งนั้นออกจากราชการ

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. แต่งตั้ง เป็นผู้มีอำนาจ หน้าที่ในการประเมินบุคคล

๒. คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

๒.๑ เป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๒.๒ เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนในวันที่ตำแหน่งว่าง กรณีตำแหน่งที่เข้ารับการประเมินเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษที่ว่างลง เนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุราชการ และ/หรือได้รับอนุญาตให้ลาออกจากราชการ โดยถือเอาวันที่ตำแหน่งว่างลงเป็นสำคัญ

๒.๓ ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒.๔ 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

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

๒.๕.๑ การนับระยะเวลาเกื้อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ โดยพิจารณารายละเอียดลักษณะการปฏิบัติงานในสายงานอื่น เพื่อนับระยะเวลาเกื้อกูลกับตำแหน่งที่ขอประเมิน ตามเอกสารแนบ ๑ แนบท้ายประกาศนี้ ดังนี้

(๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำวินิจฉัยถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

(๑.๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

/ (๑.๒) ในกรณี ...

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

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

๓. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล

๓.๑ คุณลักษณะของบุคคล ให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการคัดเลือกโดยตรงเป็นผู้ประเมิน ผ่านความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยจะประเมินในแบบประเมินความพร้อมของบุคคล ตามเอกสารแนบ ๒ แบบท้ายประกาศนี้ ซึ่งกำหนดองค์ประกอบและน้ำหนักคะแนน ดังนี้

๓.๑.๑ ความพร้อมด้านสมรรถนะของบุคคล

(๑) ด้านความรู้	๑๕	คะแนน
(๒) ด้านความสามารถ	๑๕	คะแนน
(๓) ด้านประสบการณ์	๑๕	คะแนน
(๔) ด้านคุณลักษณะอื่นที่จำเป็น	๑๕	คะแนน

ต่อการปฏิบัติงาน

(เช่น การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ฯลฯ)

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 องค์ประกอบพิจารณาพิจารณา

๓.๒.๑ ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย โดยให้ผู้รับการประเมินบุคคลจัดทำแบบสรุปประวัติผู้สมัครเข้ารับการประเมินผลงาน ตามเอกสารแนบ ๓ แบบท้ายประกาศนี้

๓.๒.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และเป็นผู้ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ซึ่ง อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา ๒ ระดับ ประเมินความพร้อมของบุคคลก่อนเข้ารับการคัดเลือกบุคคลหรือจัดทำผลงาน

๓.๒.๓ ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมิน และในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงาน ให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย ซึ่งจะต้องเป็นผลงานที่สร้างขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี หรือเว้นแต่ ก.พ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๓.๒.๔ ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน

๓.๒.๕ ความเป็นผู้มีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมของสำนักงาน กปร.

๓.๓ วิธีการประเมินบุคคล

ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการประเมินบุคคลพิจารณาตามคุณลักษณะของบุคคลในข้อ ๓.๑ และตามองค์ประกอบในข้อ ๓.๒ โดยอาจให้มีการซักถามเพิ่มเติมได้ในรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบตามที่เหมาะสม 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	๑๐	คะแนน
(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็น (โดยอาจประเมินจากการสอบ หรือวิธีการอื่นๆ)	๔๐	คะแนน
(๓) ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมิน	๒๐	คะแนน
(๔) ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน	๒๐	คะแนน
(๕) ความเป็นผู้มีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยม ของสำนักงาน กปร.	๑๐	คะแนน

รวม ๑๐๐ คะแนน

โดยผู้ขอรับการประเมินจะต้องได้คะแนนแต่ละองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ของผลคะแนนรวมของทุกองค์ประกอบจึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

๓.๔.๓ ในกรณีมีผู้ผ่านเกณฑ์การตัดสินมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้ผู้ผ่านการประเมินที่ได้รับคะแนนรวมสูงสุดเรียงลำดับตามจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เป็นผู้ที่ยกคณะกรรมการประเมินบุคคลเสนอชื่อให้เลขาธิการ กปร. พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศรายชื่อให้เป็นผู้ได้รับการคัดเลือกให้เสนอผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๓.๔.๔ ในกรณีมีผู้ได้รับคะแนนสูงสุดเท่ากันเกินจำนวนตำแหน่งที่ว่าง ให้พิจารณาผู้ที่ได้รับคะแนนองค์ประกอบเรื่องความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นมากกว่าให้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า หากคะแนนยังเท่ากันให้พิจารณาคะแนนองค์ประกอบเรื่องข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน

มากกว่าให้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า หากคะแนนยังเท่ากันอยู่อีกให้พิจารณาคะแนนองค์ประกอบเรื่องความเป็นผู้มีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมมากกว่าให้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าคะแนนยังคงเท่ากันอีกให้ผู้ที่มิอาจตัดสินได้ตามหลักเกณฑ์ของทางราชการเป็นผู้ได้รับการเสนอชื่อ

๓.๕ เงื่อนไขอื่น ๆ

๓.๕.๑ ให้ประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกที่เลขาธิการ กปร. ให้ความเห็นชอบตามตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตำแหน่งละ ๑ รายชื่อ โดยในประกาศจะระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ผู้ขอรับการประเมินปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

๓.๕.๒ ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อเลขาธิการ กปร. ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อเลขาธิการ กปร. เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

๔. การประเมินผลงาน

๔.๑ ในการประเมินผลงานให้กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ซึ่งผลงานต้องเป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล โดยลักษณะผลงานที่เสนอต้องมีสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ

๔.๒ ผู้ผ่านการประเมินบุคคลต้องดำเนินการจัดทำคำขอประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ โดยส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารครบถ้วนสมบูรณ์ ให้แก่สำนักงาน กปร. เพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป ทั้งนี้ ภายในระยะเวลาไม่เกิน ๖ เดือน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งให้จัดทำคำขอประเมินผลงาน หากพ้นกำหนดจะถือว่าไม่ประสงค์ที่จะรับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ และสำนักงาน กปร. จะดำเนินการกระบวนการคัดเลือกใหม่ เว้นแต่กรณีมีเหตุความจำเป็นที่ไม่อาจดำเนินการภายในระยะเวลาดังกล่าวให้เลขาธิการ กปร. เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย

๔.๓ ในช่วงระยะเวลาที่เปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ผู้ได้รับการคัดเลือกสามารถส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินได้ แต่หากได้ตรวจสอบหรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้เลขาธิการ กปร. ดำเนินการดังนี้

- (๑) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน
- (๒) ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน
- (๓) ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ถูกลงโทษตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี หากพบว่า

ข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อเลขาธิการ กปร. เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

๕. การแต่งตั้ง

๕.๑ เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานแล้ว ให้เลขาธิการ กปร. ดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงาน กปร. ได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วน สมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖

๕.๒ การแต่งตั้งกรณีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษระหว่างการลา ให้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗

๖. การเก็บรักษาเอกสาร

ในการดำเนินการประเมินบุคคลและผลงานในระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้สำนักงาน กปร. จัดเก็บรักษาเอกสารต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นโดยผู้ขอรับการประเมิน โดยอาจจัดเก็บในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการติดตาม ตรวจสอบ รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการสืบค้นหรือใช้เป็นตัวอย่างในการจัดทำผลงานของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกและประเมินผลงานต่อไป

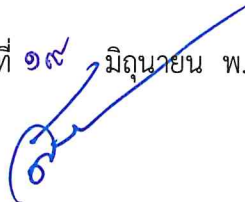
๗. หลักเกณฑ์อื่น ๆ

หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษใด ๆ ที่ไม่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการประกอบกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หรือที่ ก.พ. จะกำหนดเพิ่มเติม

จึงประกาศมาเพื่อทราบทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗



(นางสุพร ตรีนรินทร์)

เลขาธิการคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

**รายละเอียดลักษณะการปฏิบัติงานในสายงานอื่น
เพื่อนับระยะเวลาเกือวกุลกับตำแหน่งที่ขอประเมิน**

๑. ชื่อ-สกุล.....
๒. ตำแหน่ง.....สังกัด.....
๓. ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....
๔. วุฒิการศึกษา.....
๕. ดำรงตำแหน่งและเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่ขอประเมิน จำนวน.....ปี.....เดือน
ไม่ครบตามที่ ก.พ.กำหนดยังขาดอีก จำนวน.....ปี.....เดือน
๖. ขอนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกือวกุลมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำรวม
.....ปี.....เดือน.....วัน โดยรายละเอียดลักษณะงานที่ปฏิบัติหรือได้รับมอบหมายซึ่งมีลักษณะงาน
ที่เกี่ยวข้องหรือเกือวกุลกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน ตามระยะเวลาที่ขาด ดังนี้

ตำแหน่งที่ขอประเมิน		ตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้องเกือวกุล		
ตำแหน่ง	รายละเอียดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ตำแหน่ง/สังกัด/ระยะเวลา	คิดเป็นระยะเวลาเกือวกุล	รายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ
				(ให้อธิบายรายละเอียดว่า ขณะดำรงตำแหน่งที่จะขอนับเกือวกุลมีการ ปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกับตำแหน่งที่ขอ ประเมินอย่างไร)

หมายเหตุ ตารางสามารถขยายได้ตามความจำเป็น

ขอรับรองว่าเป็นความจริง

(ลงชื่อ).....ผู้xonนับระยะเวลาเกือวกุล
(.....)

คำรับรองของผู้บังคับบัญชา (ผู้อำนวยการกอง และผู้บริหารสายงาน)

(ลงชื่อ).....
(.....)

(ลงชื่อ).....
(.....)

แบบประเมินความพร้อมของผู้รับการประเมินผลงาน

ชื่อ - สกุล.....
 ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... ระดับ.....

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

ตอนที่ 2 สรุปผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา

ระดับที่ 1 ความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต้น

() ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนเฉลี่ยทุกตัวชี้วัด ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60)

() ไม่ผ่านการประเมิน

ระบุเหตุผลและข้อที่ควรแก้ไข.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ระดับที่ 2 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) <u>1.1 ด้านความรู้</u> โดยมีคุณวุฒิการศึกษา การฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน ตลอดจนมีความสนใจศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ <u>1.2 ด้านความสามารถ</u> โดยมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การสื่อสาร การประสานงานที่ดี การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจใช้ทางเลือกที่สมเหตุสมผล การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้ผู้ร่วมงาน <u>1.3 ด้านประสบการณ์</u> โดยสามารถสะสมประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในงานและประยุกต์ใช้ประสบการณ์มาปรับปรุงหรือพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น <u>1.4 ด้านคุณลักษณะอื่นที่จำเป็น</u> โดยมีความริเริ่มหรือมีวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำ มีความเสียสละ มีความพร้อมรับผิด มีความเป็นธรรม มีความประพฤติอยู่ในกรอบแห่งวินัยและจรรยาบรรณ มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	15 15 15 15	----- ----- ----- -----
2. ความพร้อมด้านผลงานและการเข้าสู่ตำแหน่ง (40 คะแนน) <u>2.1 ด้านผลงาน</u> โดยมีผลการปฏิบัติงานที่ดีเป็นผลสำเร็จต่อเป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานหรือเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางราชการหรือเป็นประโยชน์ต่อประชาชน <u>2.2 การพัฒนางาน</u> โดยมีแนวคิดหรือข้อเสนอการพัฒนางานที่ดีและสร้างสรรค์ ซึ่งมีแนวโน้มในการนำไปปฏิบัติจริงได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	20 20	----- -----
รวม	100	-----

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