



ประกาศ อ.ก.พ. กรมพลศึกษา

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ สังกัดกรมพลศึกษา

ตามที่กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้กำหนดให้ อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ นั้น

เพื่อให้การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ สังกัดกรมพลศึกษา เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๑) และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ ประกอบกับมติ อ.ก.พ. กรมพลศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ จึงให้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ สังกัดกรมพลศึกษา ดังรายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายนิวัฒน์ ลิ้มสุขนิรันดร์)

อธิบดีกรมพลศึกษา

ประธาน อ.ก.พ. กรมพลศึกษา

รายละเอียดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ สังกัดกรมพลศึกษา
แบบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมพลศึกษา ลงวันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เพื่อให้การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ประกอบกับเพื่อความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ อ.ก.พ. กรมพลศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๕ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

๑. การเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แบ่งเป็น ๓ กรณี คือ

กรณีที่ ๑ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ (ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ หรือระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ) และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่

กรณีที่ ๒ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี

กรณีที่ ๓ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปให้ดำเนินการได้ใน ๒ กรณี คือ

(๑) กรณีเกษียณอายุ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกินหกเดือนก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

(๒) กรณีลาออกจากราชการ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจได้อนุญาตให้ผู้ครองตำแหน่งนั้นออกจากราชการ

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

ก. การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

๑. ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการประเมินบุคคล

(๑) กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ (อธิบดีกรมพลศึกษา) หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณาประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ความเป็นธรรม ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

(๒) กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามกรณีที่ ๒ และกรณีที่ ๓ เป็นตำแหน่งที่นอกเหนือจาก (๑) ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด ตำแหน่งละ ๑ คน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ความเป็นธรรม และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย แล้วรายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีปัญหาให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

๒. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

ผู้ที่จะขอรับการประเมิน ต้องมีคุณสมบัติของบุคคล ดังนี้

(๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับการยกเว้น จาก ก.พ.แล้ว

(๒) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุณวุฒิ หรือ การอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงาน

(๓) ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๔) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณวุฒิ	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๖ ปี	๑๐ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)	๕ ปี	๙ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)	๔ ปี	๘ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๔ ปี	๘ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า หรือหรือคุณวุฒิบัตร หรือ หนังสืออนุมัติบัตร	๒ ปี	๔ ปี

๓. การนับระยะเวลาเกือุล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือุลกันก็ได้ ดังนี้

(๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือุล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

(๑.๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

(๑.๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงโดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

/(๒) กรณี...

(๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษเชี่ยวชาญลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา

(๓) กรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิ และระดับที่จะแต่งตั้งไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบตามที่กำหนด ให้ผู้รับการประเมินบุคคลจัดทำข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งตามแบบขอให้พิจารณาระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามแบบท้ายประกาศนี้ (เอกสารแนบท้าย ๑)

๔. องค์ประกอบในการพิจารณาประเมินบุคคลและน้ำหนักคะแนน (๑๐๐ คะแนน) มีดังนี้

(๑) ข้อมูลบุคคล ให้พิจารณาประเมินบุคคลจากคุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย โดยให้ผู้รับการประเมินบุคคลจัดทำข้อมูลส่วนบุคคลประกอบการพิจารณาตามเอกสารแนบท้าย ๒ แบบท้ายประกาศนี้ (๒๐ คะแนน)

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง พิจารณาจากความรู้ ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ และคุณลักษณะของบุคคล (๒๐ คะแนน)

ทั้งนี้ สำหรับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ (ตำแหน่งในระดับควบ) และมีผู้ครองตำแหน่ง (กรณี ที่ ๑) ให้ใช้แบบประเมินบุคคลฯ ตามเอกสารแนบท้าย ๓ และการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งไม่เลื่อนไหล) และตำแหน่งว่างทุกกรณี (กรณี ที่ ๒ และกรณี ที่ ๓) ให้ใช้แบบประเมินบุคคลฯ ตามเอกสารแนบท้าย ๔

(๓) คำโครงการผลงานที่จะส่งประเมิน และในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย โดยให้ผู้รับการประเมินบุคคล จัดทำข้อมูลประกอบการพิจารณา ตามเอกสารแนบท้าย ๕ แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน แบบท้ายประกาศนี้ (๓๐ คะแนน)

(๔) ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน โดยให้ผู้รับการประเมินบุคคล จัดทำข้อมูลประกอบการพิจารณา ตามเอกสารแนบท้าย ๖ แบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน แบบท้ายประกาศนี้ (๒๐ คะแนน)

(๕) เกณฑ์อื่น ๆ เช่น ความประพฤติ ความอดุสาหะ ความขยันหมั่นเพียร ความเสียสละ อุทิศเวลาให้กับราชการ การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ และการปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน เป็นต้น (๑๐ คะแนน)

๕. วิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในแต่ละระดับให้พิจารณาจากองค์ประกอบตาม (ข้อ ๔) ข้างต้นแล้ว ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการสอบข้อเขียนหรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีเพิ่มเติมตามที่เห็นว่าเหมาะสมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของผู้สมัครก็ได้

/๖. ผู้ผ่านการประเมิน ...

๖. ผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จะต้องได้คะแนนรวมในทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่า ๖๐ คะแนน

ทั้งนี้ กรณีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ (ตำแหน่งในระดับครูบ) และมีผู้ครองตำแหน่ง (กรณีที่ ๑) ให้ใช้แบบสรุปการประเมินบุคคลฯ ตามเอกสารแนบท้าย ๗ และการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งไม่เลื่อนไหล) และตำแหน่งว่างทุกกรณี (กรณีที่ ๒ และกรณีที่ ๓) ให้ใช้แบบสรุปการประเมินบุคคลฯ ตามเอกสารแนบท้าย ๘

๗. ให้มีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินตำแหน่งละ ๑ คน โดยในประกาศให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

๘. ให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคลในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบหรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมินพร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

๙. แนวทางและขั้นตอนการประเมินบุคคล

(๑) กรณีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ (ตำแหน่งในระดับครูบ) และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว ในลักษณะกรอตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ โดยให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ (อธิบดีกรมพลศึกษา) เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก และกำหนดวิธีการ ขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

(๑.๑) กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม สรรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด

(๑.๒) แจ้งรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ส่งเอกสารตามแบบรับสมัครเข้ารับการคัดเลือกตามแบบที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด จำนวน ๒ ชุด และให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดดำเนินการประเมินบุคคลตามองค์ประกอบที่ อ.ก.พ.กรม กำหนด พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินดังกล่าว

(๑.๓) รวบรวมข้อมูลทั้งหมด เสนออธิบดีกรมพลศึกษาเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน โดยระบุเหตุผลในการพิจารณาด้วย

(๑.๔) ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล /ชื่อผลงาน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานฯ อย่างเปิดเผยเพื่อเปิดโอกาสให้ทักท้วงผลการคัดเลือก การแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติบุคคล การเสนอผลงานซ้ำซ้อนหรือการลอกเลียนแบบผลงานได้ ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

(๑.๕) แจ้งผู้ได้ผ่านการประเมินบุคคลทราบ และให้ดำเนินการจัดทำเอกสารแบบคำขอเสนอผลงานเข้ารับการประเมินบุคคลฯ (ตามเอกสารแนบท้าย ๙) พร้อมผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน จำนวน ๖ ชุด ตามรูปแบบที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด ภายใน ๖๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ หากพ้นกำหนดและผู้ผ่านการประเมินบุคคลไม่ส่งผลงานโดยไม่มีเหตุผลอันควร จะถือว่าผู้ผ่านการประเมินบุคคลและไม่ประสงค์จะส่งผลงานประเมินลงตำแหน่งดังกล่าว และผู้ได้รับการประเมินต้องเข้าสู่กระบวนการขั้นตอนการดำเนินการประเมินบุคคลใหม่อีกครั้ง

(๒) กรณีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งเลื่อนตามข้อ ๙ (๑) และตำแหน่งว่างทุกกรณี (ระดับชำนาญการพิเศษ) ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก และกำหนดวิธีการ ขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

(๒.๑) ให้มีการประกาศรับสมัครคัดเลือกเป็นการทั่วไปอย่างเปิดเผย ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. และ อ.ก.พ. กรมพลศึกษา กำหนด

(๒.๒) ให้ผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมพลศึกษา กำหนด ยื่นคำขอสมัครเข้ารับการประเมินบุคคลฯ ตามแบบที่กำหนด

(๒.๓) กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม ตรวจสอบคุณสมบัติและรวบรวมข้อมูลของผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคล เสนอให้คณะกรรมการประเมินบุคคลพิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคล ตามองค์ประกอบ ที่ อ.ก.พ.กรม กำหนด ตำแหน่งละ ๑ คน โดยระบุเหตุผลในการพิจารณาด้วย รวมทั้งรายละเอียดของผลงานเช่น ชื่อผลงาน คำโครงเรื่อง สัดส่วนผลงานที่ตนปฏิบัติ รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำ (ถ้ามี)

(๒.๔) รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมเหตุผล เสนออธิบดีกรมพลศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๒.๕) ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล /ชื่อผลงาน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานฯ อย่างเปิดเผยเพื่อเปิดโอกาสให้ทุกท่วงผลการคัดเลือก การแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติบุคคล การเสนอผลงานเข้าช้อนหรือการลอกเลียนแบบผลงานได้ ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

(๒.๖) แจ้งให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคลทราบ และให้ดำเนินการจัดทำเอกสารแบบคำขอเสนอผลงานเข้ารับการประเมินบุคคลฯ (ตามเอกสารแนบท้าย ๙) พร้อมผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน จำนวน ๖ ชุด ตามรูปแบบที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด จำนวน ๖ ชุด ภายใน ๖๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ หากพ้นกำหนดและผู้ผ่านการประเมินบุคคลไม่ส่งผลงานโดยไม่มีเหตุผลอันควร จะถือว่าผู้ได้รับการคัดเลือกสิทธิ์และไม่ประสงค์จะส่งผลงานประเมินลงตำแหน่งดังกล่าว

ส่วนที่ ๒

การประเมินผลงาน

ข. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

การประเมินผลงานให้กระทำต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงานที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ใน กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ อ.ก.พ. กรมพลศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

๒. การประเมินผลงาน

(๑) **ระดับชำนาญการ** การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์ เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการ

(๒) **ระดับชำนาญการพิเศษ** การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูง เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

๓. ผลงานที่ขอประเมิน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ได้แก่

(๑) ผลงาน (จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง)

ให้เสนอผลงานเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ โดยอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากงานนั้น หรือการนำไปใช้หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

(๒) ข้อเสนอแนวคิด (จำนวน ๑ เรื่อง)

ให้เสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการ ให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๔. เงื่อนไขของผลงาน

(๑) เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

(๒) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ หรือเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี เว้นแต่ ก.พ. หรือ คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

(๓) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือ ประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้รับการประเมิน

กรณีผลงานที่นำเสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

(๔) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้รับการประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่าได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วย ทั้งนี้

- **ระดับชำนาญการ** ให้มีสัดส่วนที่ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเอง ทั้งสิ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

- **ระดับชำนาญการพิเศษ** ให้มีสัดส่วนที่ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเองทั้งสิ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(๕) ผลงานใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

(๖) เงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการประเมินผลงานเห็นควรกำหนดเพิ่มเติม เพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๒ ระดับ คือผู้บังคับบัญชา ที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคล คนเดียวกัน ก็ให้คำรับรองหนึ่งระดับได้

๕. แนวทางการประเมินผลงานและเกณฑ์การตัดสิน

การประเมินผลงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้

(๑) **องค์ประกอบในการประเมิน** โดยมีองค์ประกอบพิจารณา ดังนี้

(๑.๑) **ประโยชน์ของผลงาน** พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้า ในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์ เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับชำนาญการ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่มงาน หรือฝ่ายขึ้นไป

ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับ กลุ่มงานหรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป

(๑.๒) **ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน** พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้างหรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือ แก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศตามความเหมาะสมกับระดับ ตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับ ผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับชำนาญการ มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ ที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้ เป็นที่ยอมรับในงานนั้น ๆ ระดับกลุ่มงานหรือฝ่ายขึ้นไป

ระดับชำนาญการพิเศษ มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในส่วนราชการระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป

(๑.๓) คุณภาพของผลงาน พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ต้องการและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงานและสนองกับนโยบายของส่วนราชการหรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับชำนาญการ มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้หรือดี

ระดับชำนาญการพิเศษ มีคุณภาพของผลงานดีมาก

(๑.๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาแล้ว เห็นว่าเพื่อประโยชน์ของทางราชการและการพัฒนาข้าราชการ ตลอดจนเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในบางสายงานหรือบางระดับก็อาจกำหนดองค์ประกอบอื่นในการพิจารณาผลงานร่วมด้วยก็ได้ เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ การให้บริการหรือปฏิบัติการ เป็นต้น

(๒) การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจจะกำหนดให้มีการเผยแพร่ผลงานด้วยก็ได้ เช่น เผยแพร่ในเว็บไซต์ของส่วนราชการ เป็นต้น

(๓) รูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน

(๓.๑) ผลงาน ให้จัดทำสรุปสาระสำคัญของงาน ขั้นตอนการปฏิบัติ ความรู้ความสามารถ แนวคิดหรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ที่เกิดจากงานดังกล่าวการวิเคราะห์ความสำเร็จหรือปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน รวมถึงความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

๑) เรื่องที่นำเสนอ

๒) ระยะเวลาการดำเนินการ

๓) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๔) สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

๕) ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๖) การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

๗) ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

๘) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๙) ข้อเสนอแนะ

๑๐) การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

๑๑) ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

ดังรายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย ๑๐

(๓.๒) คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

/(๔) เกณฑ์การตัดสิน ...

(๔) เกณฑ์การตัดสินและน้ำหนักคะแนน (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
๑. ประโยชน์ของผลงาน	๔๐
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
๓. คุณภาพของผลงาน	๓๐
๔. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษา แนะนำ	*
รวม	๑๐๐

* ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดองค์ประกอบในการประเมินผลงานเพิ่มเติม อย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้น จะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วน คะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนน สูงที่สุดและองค์ประกอบความรู้ฯ และคุณภาพของผลงาน มีคะแนนเท่ากัน

(๕) เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการ ผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวม ทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

หากกรณีมีปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมินคณะกรรมการประเมินผลงาน อาจเชิญผู้ขอรับการประเมินมาซักถามเพิ่มเติมหรือขอรายละเอียดของผลงานเพิ่มเติมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองได้

๖. แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๖.๑ องค์ประกอบและแนวทางในการประเมิน ได้แก่

(๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไป ดำเนินการได้จริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

(๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่า ข้อเสนอแนะเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือ ส่วนราชการหรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนออย่างไร

(๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนา หรือปรับปรุงงานอย่างไร

๖.๒ รูปแบบและวิธีการเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือ ปรับปรุงงานของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

(๑) เรื่องที่นำเสนอ

(๒) หลักการและเหตุผล

(๓) บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

(๔) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

(๕) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ดังรายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย ๑๑

๖.๓ เกณฑ์การประเมิน

ดีเด่น สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ

ดีมาก สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ

ยอมรับได้ สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน

ปรับปรุง ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง คณะกรรมการประเมินผลงานสามารถให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดนั้นได้

๖.๔ เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงาน

๗. การดำเนินการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ผู้ขอรับการประเมินส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ไปยังกลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม เพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป ทั้งนี้ ให้ผู้ขอรับการประเมินจัดทำผลงานให้แล้วเสร็จ ภายใน ๖๐ วัน นับจากวันที่ได้รับแจ้ง

๘. ระยะเวลาการแก้ไขผลงาน

เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานมีมติให้แก้ไขผลงาน ให้คณะกรรมการฯ กำหนดระยะเวลาการแก้ไขผลงาน ดังนี้

(๑) กรณีเป็นสาระสำคัญ กำหนดให้แก้ไขให้แล้วเสร็จและส่งผลงานภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

(๒) กรณีไม่เป็นสาระสำคัญ กำหนดให้ไปแก้ไขให้แล้วเสร็จและส่งผลงานภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

การดำเนินการตามข้อ ๗ และ ข้อ ๘ หากเกินระยะเวลาดังกล่าว ผู้ขอรับการประเมินยังไม่ส่งผลงาน ให้นำเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อพิจารณาดำเนินการคัดเลือกใหม่

๙. การตรวจสอบการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ หากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอรับการประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงาน ที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการ ดังนี้

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

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอรับการประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ขอรับการประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ถูกระงับการดำเนินการแล้วแต่กรณี หากพบว่าข้อเท็จจริงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

๑๐. การแต่งตั้ง

เมื่อผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมินบุคคลและผลงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งไม่ก่อนวันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ขอรับการประเมินได้ไม่ก่อนวันที่กลุ่มการเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขาธิการกรม ได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี 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 ๒๕๔๗

๑๑. หลักเกณฑ์อื่น ๆ

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ที่ไม่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้ถือปฏิบัติตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวง หรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔
