



ประกาศ อ.ก.พ. กรรมการปกครอง

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ (ระดับควบ) ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการพิเศษ

ด้วยกรรมการปกครองได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับควบ) ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการพิเศษ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่ ก.พ. กำหนด

กรรมการปกครอง โดย อ.ก.พ. กรรมการปกครอง จึงอาศัยอำนาจ ตามความในมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ประกอบกับมติ อ.ก.พ. กรรมการปกครอง ในคราวประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ จึงประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับควบ) ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

ก. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับควบ) ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการพิเศษ ให้อธิบดีกรมการปกครองหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมินบุคคล โดยกำหนด ให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด ดังนี้

๑. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนด ดังนี้

๑.๑ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดกรมการปกครอง

และ

๑.๒ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ

และ

๑.๓ ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

และ

๑.๔ ปฏิบัติงานด้านนักวิชาการตรวจสอบภายใน ในสังกัดกรมการปกครอง มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

และ

๑.๕ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล สำหรับการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน (หัวหน้ากลุ่มงาน) ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

/คุณวุฒิ...

คุณสมบัติ	ระยะเวลาไม่น้อยกว่า
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๑๐ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๘ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	๖ ปี

การนับระยะเวลาเกื้อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลตามข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ ดังนี้

(๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง โดยให้จัดทำเอกสารตามแนวทางที่กำหนด (เอกสารแนบท้าย ๑) มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

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

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

(๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ ที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา

สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล และจังหวัดสงขลา เฉพาะพื้นที่อำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอนาหวี และอำเภอสบ้าย้อย เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. ได้กำหนดให้มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเป็นคุณสมบัติในการแต่งตั้งให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งดังกล่าวมานับระยะเวลาเป็นทวีคูณ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ ตามความหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๑ (นับระหว่างวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ ถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔) และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕ (นับระหว่างวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป) โดยให้จัดทำแบบรับรองการนับระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นทวีคูณเพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (เอกสารแนบท้าย ๒)

๒. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

อ.ก.พ. กรมการปกครอง กำหนดหลักเกณฑ์และองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

๒.๑ ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย โดยให้ผู้ขอประเมินบุคคลจัดทำข้อมูลบุคคลดังกล่าวตามแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

๒.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้ผู้ขอประเมินบุคคลจัดทำแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล และให้ผู้บังคับบัญชาประเมินซึ่งจะต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล รายละเอียดดังต่อไปนี้

๒.๒.๑ องค์ประกอบและเกณฑ์การประเมินที่กำหนดในการประเมินคุณลักษณะของบุคคล มีคะแนนรวมจำนวน ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

(๑) องค์ประกอบ ประกอบด้วย

- ความรับผิดชอบ ๑๕ คะแนน
- ความประพฤติ ๑๕ คะแนน
- การทำงานร่วมกับผู้อื่น ๑๕ คะแนน
- การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ๑๕ คะแนน
- การพัฒนาตนเอง ๑๐ คะแนน
- ความเสียสละ ๑๐ คะแนน
- ความสามารถในการสื่อความหมาย ๑๐ คะแนน
- ความคิดริเริ่ม ๑๐ คะแนน

(๒) เกณฑ์การประเมินคุณลักษณะของบุคคล ได้กำหนดการประเมินเป็น ๔ ระดับ ดังนี้

- ระดับดีมาก หมายถึง ได้คะแนนร้อยละ ๘๑ - ๑๐๐ ของคะแนนเต็ม
- ระดับดี หมายถึง ได้คะแนนร้อยละ ๖๑ - ๘๐ ของคะแนนเต็ม
- ระดับพอใช้ หมายถึง ได้คะแนนร้อยละ ๔๑ - ๖๐ ของคะแนนเต็ม
- ระดับต้องปรับปรุง หมายถึง ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๔๑ ของคะแนนเต็ม

๒.๒.๒ ผู้ประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน แล้วให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ ให้ความเห็น ดังนี้

สังกัด	ส่วนภูมิภาค		ส่วนกลาง
	ที่ทำการปกครองจังหวัด	ที่ทำการปกครองอำเภอ	สำนัก/กอง หรือเทียบเท่า
ผู้บังคับบัญชา			
ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	จำจังหวัด/ป้องกันจังหวัด/เสมียนตราจังหวัด	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง	ผู้อำนวยการส่วน/ หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย
ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป	ปลัดจังหวัด	นายอำเภอ	ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ หัวหน้าหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดี

*ทั้งนี้ ผู้ประเมินจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชายน้อย ๒ ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลเดียวกัน ก็ให้มีการประเมิน ๑ ระดับได้

๒.๓ คำโครงการผลงานที่จะส่งประเมิน และในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย ซึ่งผลงานดังกล่าวต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และอยู่ระหว่างดำรงตำแหน่งในสังกัดกรมการปกครอง ระดับชำนาญการ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี

๒.๔ ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

คำโครงการผลงานที่จะส่งประเมินและข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ให้จัดทำตามแบบเสนอผลงานและการรับรอง

๓. ขั้นตอนและวิธีการประเมินบุคคล

๓.๑ เมื่อกรรมการปกครองได้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกฯ ให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในระดับชำนาญการ (หัวหน้ากลุ่มงาน) แล้ว ให้หน่วยงานต้นสังกัด หมายถึง ที่ทำการปกครองจังหวัด สำนัก วิทยาลัย กอง ศูนย์ หรือหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดี สํารวจและตรวจสอบ ข้อมูลการดำรงตำแหน่งของข้าราชการในสังกัดดังกล่าว ตามที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติของบุคคล

๓.๒ ให้หน่วยงานต้นสังกัดแจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนจัดทำเอกสารประกอบการประเมิน บุคคลและผลงาน (เอกสารแนบท้าย ๓) ส่งให้หน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งประกอบไปด้วย

๓.๒.๑ แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประกอบด้วย ๒ ตอน ดังนี้

(๑) ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

(๒) ตอนที่ ๒ การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

กรณีมีการขออนุญาตระยะเวลาถือฤกษ์ให้แบบแบบถือฤกษ์ตามเอกสารแนบท้าย ๑ กรณีมีระยะเวลาที่ผู้ให้แบบแบบรับรองฯ ตามเอกสารแนบท้าย ๒ และสำหรับผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาโทขึ้นไป ให้แบบสำเนาปริญญาบัตร หรือสำเนาระเบียนแสดงผลการศึกษาที่ได้รับ หรือสำเนา หนังสือรับรองสำเร็จการศึกษา พร้อมรับรองสำเนาถูกต้อง จำนวน ๑ ชุด มาพร้อมด้วย

๓.๒.๒ แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล ประกอบด้วย ๒ ตอน ดังนี้

(๑) ตอนที่ ๑ รายการประเมิน

(๒) ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นของผู้บังคับบัญชา

ผู้ขอประเมินจะต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน คุณลักษณะของบุคคล หากผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป มีความเห็นแตกต่างกัน ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองอธิบดีกรมการปกครอง แล้วแต่กรณี เป็นผู้พิจารณาชี้ขาดและให้ถือเป็นที่สุด ในกรณีที่ผู้ขอประเมินไม่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินดังกล่าว ให้ผู้ขอประเมินทราบ พร้อมคำแนะนำหรือแนวทางการพัฒนาตัวเองให้เหมาะสม โดยสามารถขอยื่นประเมิน บุคคลใหม่ได้ก็ต่อเมื่อระยะเวลาผ่านไปไม่น้อยกว่า ๓ เดือน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน

๓.๒.๓ แบบเสนอผลงานและการรับรอง ประกอบด้วย ๓ ตอน ดังนี้

(๑) ตอนที่ ๑ หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของ ตำแหน่งหรือที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน

(๒) ตอนที่ ๒ ผลงานที่จะส่งประเมิน และข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนา หรือปรับปรุงงาน ซึ่งมีจำนวนผลงานตามที่กำหนดไว้ในข้อ ข. ๑.๓ โดยเขียนลักษณะเป็นเค้าโครงผลงาน ประกอบการพิจารณาประเมินบุคคล ให้มีปริมาณและเนื้อหาตามความเหมาะสม

(๓) ตอนที่ ๓ การรับรองผลงาน ให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ ลงนามเพื่อรับรองว่าผลงานหรือผลสำเร็จของงานนั้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริง

๓.๒.๔ เอกสารผลงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

(๑) ส่วนที่ ๑ ผลงาน

(๒) ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

ทั้งนี้ อ.ก.พ. กรมการปกครอง ได้อนุมัติให้ผู้ขอประเมินบุคคลที่จะเข้ารับ การประเมินผลงาน จัดทำเอกสารผลงานซึ่งรวมอยู่ในเอกสารประกอบการประเมินบุคคลและผลงาน ส่งมาพร้อมกันในคราวเดียว เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการประเมินบุคคลและผลงาน

๓.๓ ให้หน่วยงานต้นสังกัดเร่งพิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล เอกสารประกอบการประเมินบุคคลและผลงาน ของข้าราชการที่ยื่นขอประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด หากพบว่าไม่ถูกต้องหรือต้องแก้ไขปรับปรุงประการใด ให้แจ้งผู้ขอประเมินทราบและดำเนินการให้ถูกต้องก่อนส่งให้กรมการปกครองพิจารณา

๓.๔ หากเอกสารถูกต้องครบถ้วนแล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

๓.๔.๑ หน่วยงานต้นสังกัดจัดส่งเอกสารให้กองการเจ้าหน้าที่ ดังนี้

(๑) เอกสารประกอบการประเมินบุคคลและผลงาน จำนวน ๔ ชุด (ฉบับจริง จำนวน ๑ ชุด และฉบับสำเนาที่มีลายมือชื่อผู้ขอประเมินทุกหน้า จำนวน ๓ ชุด)

(๒) แบบรายงานผู้ขอประเมินบุคคลและผลงาน ตามที่กำหนด

ทั้งนี้ สามารถจัดส่งเอกสารเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมโดยคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการจะได้รับ โดยไม่ต้องรอส่งพร้อมกันทั้งหมดในคราวเดียว

๓.๔.๒ ผู้ขอประเมินส่งไฟล์เอกสารประกอบการประเมินบุคคลและผลงานในรูปแบบเอกสาร PDF (Portable Document Format) จำนวน ๑ ไฟล์เอกสาร โดยตั้งชื่อไฟล์เอกสาร “ประเมินบุคคลและผลงาน ชื่อตัว ชื่อสกุล” ส่งมายังไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ที่ dopa.hr.evaluation@gmail.com โดยให้ตั้งชื่อหัวข้อเรื่อง “ส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อขอเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับควบ) ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการพิเศษ ชื่อตัว ชื่อสกุล สังกัด” เพื่อประโยชน์ในการติดตามและตรวจสอบ

๓.๕ ให้กองการเจ้าหน้าที่รับเอกสารประกอบการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล คุณลักษณะของบุคคล เค้าโครงผลงาน ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน เมื่อผู้ขอประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนให้ส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคลและผลงานต่อคณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด

กรณีมีการขออนุญาตระยะเวลาเกื้อกูลจะต้องนำเรื่องเสนอให้คณะกรรมการพิจารณานับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ก่อนเข้าสู่กระบวนการประเมินบุคคลและผลงาน

ในกรณีผู้ขอประเมินได้รับแจ้งให้แก้ไขหรือปรับปรุงเอกสาร/ไฟล์เอกสารเพิ่มเติมประการใด ก็ให้เร่งดำเนินการแก้ไขหรือปรับปรุงและส่งเอกสาร/ไฟล์เอกสารภายใน ๑๐ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้ง ซึ่งหากไม่ส่งตามกำหนดเวลาจะถือว่าไม่ผ่านการพิจารณาคุณสมบัติ และจะต้องยื่นเอกสารประกอบการประเมินบุคคลและผลงานใหม่ ทั้งนี้ กรมการปกครองจะไม่คืนเอกสารให้แก่ผู้ขอประเมินไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น

๓.๖ ให้กองการเจ้าหน้าที่เสนอข้อมูลผู้ขอประเมินบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนต่ออธิบดีกรมการปกครองหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมินบุคคล พิจารณาประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน โดยในประกาศให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

ทั้งนี้ ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคล หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการประเมินบุคคลเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้น และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

ข. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานให้กระทำต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

๑. ผลงานที่จะนำมาประเมิน

๑.๑ ผลงาน ควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๑.๒ ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ

๑.๓ จำนวนผลงาน ปริมาณและเนื้อหาที่จะต้องส่งประเมิน มีดังต่อไปนี้

ตำแหน่ง	ผลงาน	ข้อเสนอแนวคิด
ทุกตำแหน่ง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง
ปริมาณและเนื้อหา	ความยาวไม่น้อยกว่า ๑๐ หน้ากระดาษ A๔	ความยาวไม่น้อยกว่า ๕ หน้ากระดาษ A๔

ทั้งนี้ ผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน โดยต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๑.๔ เงื่อนไขของผลงานที่ส่งประเมิน

๑.๔.๑ เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๑.๔.๒ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๑.๔.๓ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม ของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๑.๔.๔ กรณีเป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงาน และผู้บังคับบัญชาด้วย

๑.๔.๕ ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงาน จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๑.๔.๖ เงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการประเมินผลงานเห็นควรกำหนดเพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๒ ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลเดียวกันก็ให้มีคำรับรอง ๑ ระดับได้

๒. แนวทางการประเมินผลงาน

๒.๑ ผลงาน

๒.๑.๑ องค์ประกอบในการประเมินและแนวทางการพิจารณา

(๑) ประโยชน์ของผลงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

แนวทางการพิจารณา : เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป

(๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

แนวทางการพิจารณา : มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้ เป็นที่ยอมรับในงานนั้น ๆ ระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป

(๓) คุณภาพของผลงาน

พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการเรียบเรียงเนื้อหา และสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้อง และเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นมาวิเคราะห์หลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงานและสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลา และงบประมาณและมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้

แนวทางการพิจารณา : มีคุณภาพของผลงานดีมาก

๒.๑.๒ เกณฑ์การตัดสิน

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

* สำหรับกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานเพิ่มเติม

ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานในแต่ละองค์ประกอบ เป็น ๕ ระดับ ดังนี้

- | | |
|-----------------|---------------------------------------|
| (๑) ระดับดีเด่น | ได้คะแนนร้อยละ ๘๑ ขึ้นไป ของคะแนนเต็ม |
| (๒) ระดับดีมาก | ได้คะแนนร้อยละ ๗๑ – ๘๐ ของคะแนนเต็ม |
| (๓) ระดับดี | ได้คะแนนร้อยละ ๖๑ – ๗๐ ของคะแนนเต็ม |
| (๔) ระดับพอใช้ | ได้คะแนนร้อยละ ๕๐ – ๖๐ ของคะแนนเต็ม |
| (๕) ไม่ผ่าน | ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ ของคะแนนเต็ม |

๒.๑.๓ เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๒.๒ ข้อเสนอแนะคดี

๒.๒.๑ องค์ประกอบและแนวทางในการประเมิน

(๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

(๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าข้อเสนอแนะเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนอมาอย่างไร

(๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

๒.๒.๒ เกณฑ์การประเมิน

ระดับ	คำอธิบาย
ดีเด่น	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ดีมาก	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ยอมรับได้	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน
ปรับปรุง	ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

๒.๒.๓ เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงาน

๓. การดำเนินการประเมินผลงาน

อ.ก.พ. กรมการปกครอง ได้ให้ผู้ขอประเมินจัดส่งเอกสารผลงานมาพร้อมกันในคราวเดียวกับเอกสารประกอบการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการประเมินบุคคลและผลงาน โดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๓.๑ เมื่อประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานแล้ว กองการเจ้าหน้าที่จะส่งผลงานของผู้ที่ได้รับคัดเลือกให้คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณา โดยผู้ขอประเมินต้องได้รับคะแนนตามแนวทางการประเมินที่กำหนด จึงจะถือว่าผ่านการประเมินผลงาน

๓.๒ ผู้ขอประเมินที่ไม่ผ่านการประเมินผลงานจากกรรมการคนหนึ่งคนใดหรือทั้งหมด อันเนื่องจากเนื้อหาผลงานไม่มีคุณภาพเพียงพอที่จะแสดงหรือสะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ของผู้ขอประเมินที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ขอประเมิน กรมการปกครองจะแจ้งให้ผู้ขอประเมินดำเนินการแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมเอกสารผลงาน โดยให้แก้ไขได้ไม่เกิน ๑ ครั้ง และส่งให้กองการเจ้าหน้าที่อีกครั้งหนึ่งภายในกำหนดเวลา ๓๐ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้ง เพื่อกองการเจ้าหน้าที่จะนำส่งไปยังคณะกรรมการเพื่อพิจารณาใหม่ ทั้งนี้ หากคณะกรรมการได้พิจารณาเอกสารผลงานแล้วมีปัญหาข้อสงสัย อาจซักถามผู้ขอประเมินเพื่อให้ข้อมูลเพิ่มเติมได้ตามสมควร

หากผู้ขอประเมินไม่ผ่านการประเมินผลงาน หรือไม่ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงผลงาน หรือส่งผลงานที่แก้ไขปรับปรุงให้คณะกรรมการไม่ตรงตามกำหนดเวลา ให้ถือว่าไม่ผ่านการประเมินผลงาน ซึ่งผู้ขอประเมินจะต้องจัดทำเอกสารการประเมินใหม่

๓.๓ หากผ่านการประเมินผลงาน กรมการปกครองจะมีคำสั่งแต่งตั้งเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษต่อไป

๔. การตรวจสอบการประเมินผลงาน

ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนแบบผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการดังนี้

๔.๑ ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน

๔.๒ ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน

๔.๓ ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปีนับแต่วันที่ถูกลงโทษตาม ๔.๑ ๔.๒ หรือ ๔.๓ แล้วแต่กรณี หากพบว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

ค. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗ เสนอรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกฯ ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยเห็นชอบ แล้วกรมการปกครอง จึงมีคำสั่งแต่งตั้งเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

๑. เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจ สั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานต้นสังกัดได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐาน ครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน 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 ๒๕๕๗

๒. กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงาน มีมติให้แก้ไขผลงานในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ และให้ แก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมเอกสารผลงาน จัดส่งอีกครั้งหนึ่งภายใน ๓๐ วันทำการ นับจากวันที่ได้รับแจ้ง ผู้ขอประเมินจะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไม่ก่อนวันที่ที่กรมการปกครองได้รับเอกสาร ผลงานที่แก้ไขแล้ว และไม่ก่อนวันที่ข้าราชการผู้ผ่านการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กำหนด

๓. กรณีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระหว่างการลา ให้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ทั้งนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๐๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายอรรษิษฐ์ สัมพันธรัตน์)

อธิบดีกรมการปกครอง

ประธาน อ.ก.พ. กรมการปกครอง