



ประกาศ อ.ก.พ. กรรมการปกครอง

เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖

ด้วยกรรมการปกครองจะดำเนินการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้น
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖
ดังนั้น เพื่อให้การประเมินบุคคลฯ ดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘
และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน
หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภท
วิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่
๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ลับ
ที่ นร ๑๐๐๖.๔/ล ๑ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖ ประกอบมติ อ.ก.พ. กรรมการปกครอง ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ณ วันปิดรับสมัคร ตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนด และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔
ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ดังนี้

๑.๑ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดกรมการปกครอง

และ

๑.๒ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง
ระดับปฏิบัติการ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.พ. กำหนด

และ

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

และ

๑.๔ ปฏิบัติงานด้านปกครองในสังกัดกรมการปกครอง หรืองานด้านนิติการในสังกัด
กรมการปกครองซึ่งกรมการปกครองเห็นว่าหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับ
งานด้านปกครอง มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

และ

๑.๕ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานปฏิบัติการปกครอง ตามคุณสมบัติของบุคคล ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณสมบัติ	ระยะเวลาไม่น้อยกว่า
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๑๐ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๘ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	๖ ปี

การนับระยะเวลาเกื้อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานปฏิบัติการปกครองตามคุณสมบัติของบุคคลตามข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ อาจพิจารณานับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ ดังนี้

(๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง โดยให้จัดทำเอกสารตามแนวทางที่กำหนด มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

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

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

(๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา

สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล และจังหวัดสงขลา เฉพาะพื้นที่อำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอนาทวี และอำเภอสะบ้าย้อย เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. ได้กำหนดให้มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเป็นคุณสมบัติในการแต่งตั้งให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งดังกล่าวมานับระยะเวลาเป็นทวีคูณ 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

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

อ.ก.พ. กรรมการปกครอง กำหนดหลักเกณฑ์และองค์ประกอบในการพิจารณาจาก ข้อมูลบุคคล ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แผนโครงการ ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน และความเหมาะสม กับตำแหน่ง โดยวิธีการสัมภาษณ์รายบุคคล โดยพิจารณาจาก ๓ องค์ประกอบ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

๒.๑ องค์ประกอบที่ ๑ ข้อมูลบุคคล จำนวน ๓๐ คะแนน พิจารณาจาก

(๑) คุณสมบัติของบุคคล พิจารณาจากการเป็นผู้มีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วน ตามข้อ ๑

(๒) ประวัติการศึกษา (จำนวน ๕ คะแนน)

พิจารณาจากวุฒิสูงสุดที่สำเร็จการศึกษาแล้วหรือวุฒิที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง ว่าสำเร็จการศึกษาภายในวันปีตรับสมัคร และเป็นวุฒิการศึกษาที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครองเท่านั้น ทั้งนี้ กรณีสำเร็จการศึกษาระดับสูงสุดในหลายสาขาวิชา (ได้รับปริญญาหลายใบ) ให้นับเพียงสาขาวิชาเดียว โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ๕ คะแนน
 - ปริญญาโทหรือเทียบเท่า ๔ คะแนน
 - ปริญญาตรี หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.พ. กำหนด ๓ คะแนน
- ว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

(๓) ประวัติการรับราชการ (จำนวน ๑๐ คะแนน)

(๓.๑) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ระดับ ๗/๗ ว (จำนวน ๕ คะแนน)

พิจารณาจากระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระดับ ๗/๗ ว ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เฉพาะช่วงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสังกัดกรมการปกครอง จนถึงวันก่อนวันที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บังคับใช้ (ถึงวันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๑)

$$\text{คะแนน} = \frac{\text{ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระดับ ๗/๗ ว ของผู้สมัคร (จำนวนวัน)}}{\text{ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระดับ ๗/๗ ว ของผู้สมัคร มากที่สุด (จำนวนวัน)}} \times ๕$$

(๓.๒) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือเทียบเท่า (จำนวน ๕ คะแนน)

พิจารณาจากระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ นับรวมถึงการดำรงตำแหน่งระดับ ๖/๖ ว และระดับ ๗/๗ ว ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เฉพาะช่วงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสังกัดกรมการปกครองจนถึงวันปีตรับสมัคร

$$\text{คะแนน} = \frac{\text{ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับ ๖/๖ ว ระดับ ๗/๗ ว ของผู้สมัคร (จำนวนวัน)}}{\text{ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับ ๖/๖ ว ระดับ ๗/๗ ว ของผู้สมัคร มากที่สุด (จำนวนวัน)}} \times ๕$$

(๔) ผลการปฏิบัติราชการ (จำนวน ๑๐ คะแนน)

พิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการของบุคคลจากผู้บังคับบัญชาตามแบบประเมินที่กำหนดในทางลับ ซึ่งผู้บังคับบัญชาที่ดำเนินการประเมิน ดังนี้

ผู้เข้ารับการประเมิน	ผู้บังคับบัญชา
๑. ข้าราชการสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอ และข้าราชการที่มาช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ที่ทำการปกครองอำเภอ	นายอำเภอ ทั้งนี้ กรณีที่ไม่มีนายอำเภอให้ปลัดจังหวัดเป็นผู้ประเมิน
๒. ข้าราชการสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัด และข้าราชการที่มาช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ที่ทำการปกครองจังหวัด	ปลัดจังหวัด
๓. ข้าราชการสังกัดสำนัก/กอง และข้าราชการที่มาช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่สำนัก/กอง ในราชการบริหารส่วนกลาง	ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/หัวหน้าหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดี
๔. ข้าราชการที่ช่วยราชการนอกสังกัดกรมการปกครอง	ผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการนั้น ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไป

(๕) ประวัติทางวินัย (จำนวน ๕ คะแนน)

พิจารณาจากการต้องคำสั่งให้ลงโทษทางวินัยตั้งแต่เริ่มรับราชการ ไม่ว่าจะเป็นคำสั่งกวดขันการปกครองหรือไม่ก็ตาม ทั้งนี้ การพิจารณาประวัติทางวินัยจะไม่ได้รับการยกเว้นแม้ว่าจะได้รับการล้างมลทิน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

(๕.๑) ไม่เคยต้องคำสั่งลงโทษทางวินัย	๕ คะแนน
(๕.๒) เคยต้องคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์	๔ คะแนน
(๕.๓) เคยต้องคำสั่งลงโทษตัดเงินเดือน	๓ คะแนน
(๕.๔) เคยต้องคำสั่งลงโทษลดเงินเดือน/ลดขั้นเงินเดือน	๒ คะแนน
(๕.๕) เคยต้องคำสั่งลงโทษปลดออก	๑ คะแนน
(๕.๖) เคยต้องคำสั่งลงโทษไล่ออก	๐ คะแนน

๒.๒ องค์ประกอบที่ ๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวน ๕๐ คะแนน พิจารณาจาก

การทดสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง โดยการสอบข้อเขียนแบบปรนัย จำนวน ๑๐๐ ข้อ ซึ่งมีเนื้อหาวิชาในการทดสอบ อาทิ

(๑) ความรู้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาระดับต่าง ๆ และนโยบายของรัฐบาล กระทรวง กรม

(๒) ความรู้เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปัจจุบัน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๓) ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๔) ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๕) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่มีโทษทางอาญา กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

/ (๖) ความรู้...

- (๖) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารการปกครองท้องถิ่น
- (๗) ความรู้เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในหน้าที่ของฝ่ายปกครอง
- (๘) ความรู้เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน
- (๙) ความรู้เกี่ยวกับการทะเบียนราษฎร ทะเบียนทั่วไป บัตรประจำตัวประชาชน

และสัญชาติ

- (๑๐) ความรู้เกี่ยวกับกิจการกองอาสารักษาดินแดน
- (๑๑) ความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง

๒.๓ องค์ประกอบที่ ๓ เค้าโครงผลงาน ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน และความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยวิธีการสัมภาษณ์รายบุคคล จำนวน ๒๐ คะแนน พิจารณาจาก

(๑) เค้าโครงผลงาน (จำนวน ๕ คะแนน)

พิจารณาจากการนำเสนอเค้าโครงผลงานที่เป็นผลงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้นหรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการหรือปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น มิใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง จำนวน ๑ เรื่อง ตามแบบเค้าโครงผลงานที่กำหนด ทั้งนี้ เค้าโครงผลงานต้องมีความยาวเนื้อหาไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษ A๔ (ไม่นับรวมส่วนของการรับรองผลงาน) ใช้รูปแบบตัวพิมพ์ไทยสารบรรณ (TH SarabunPSK หรือ TH SarabunIT๙) ขนาด ๑๖ พอยต์ โดยกำหนดเงื่อนไขของเค้าโครงผลงาน ดังนี้

- (๑.๑) เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่จะเสนอในขั้นตอนการประเมินผลงาน
- (๑.๒) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการหรือเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี นับถึงวันปิดรับสมัคร

(๑.๓) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชาหรือในหลักสูตรของการศึกษาหรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

(๑.๔) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่าได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วย

(๑.๕) ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด หรือเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกันก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

(๒) ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน (จำนวน ๕ คะแนน)

พิจารณาจากการนำเสนอ ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ซึ่งเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของกรมการปกครอง ให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของกรมการปกครอง จำนวน ๑ เรื่อง ตามแบบข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางานที่กำหนด ทั้งนี้ ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน ต้องมีความยาวเนื้อหาไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษ A๔ (ไม่นับรวมส่วนของการรับรองผลงาน) ใช้รูปแบบตัวพิมพ์ไทยสารบรรณ (TH SarabunPSK หรือ TH SarabunIT๙) ขนาด ๑๖ พอยต์

(๓) ความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยวิธีการสัมภาษณ์บุคคล (จำนวน ๑๐ คะแนน)

พิจารณาจากประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ทำงาน ความชำนาญ หรือคุณลักษณะพิเศษอื่น ๆ ผลการปฏิบัติราชการ ภาวะผู้นำ อุปนิสัย ทักษะ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิภาณไหวพริบ ท่วงทีวาจา บุคลิกภาพ และพฤติกรรมของผู้เข้ารับการประเมิน

๓. ขั้นตอนการประเมินบุคคล

การประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมการปกครอง แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมการปกครอง กำหนด ซึ่งมีขั้นตอนการประเมินบุคคล ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ พิจารณาข้อมูลบุคคลของผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการประเมินบุคคลทุกคน

ขั้นตอนที่ ๒ ให้ผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการประเมินบุคคลทุกคน เข้ารับการทดสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง โดยการสอบข้อเขียนแบบปรนัย

ขั้นตอนที่ ๓ ให้ผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการประเมินบุคคลทุกคน นำเสนอเค้าโครงผลงาน ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน และสัมภาษณ์บุคคล

ขั้นตอนที่ ๔ คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ ดำเนินการรวมคะแนนตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ข้อ ๒ ทั้งนี้ ผู้ผ่านการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานฯ ต้องมีคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ตามหลักวิชาการวัดผล โดยจะนำคะแนนดังกล่าวมาจัดเรียงตามลำดับคะแนนผู้ที่ได้คะแนนมากที่สุดไปหาผู้ที่ได้คะแนนน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ ๕ เมื่อคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ ได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ ขั้นตอนที่ ๒ ขั้นตอนที่ ๓ และขั้นตอนที่ ๔ แล้ว จะดำเนินการ ดังนี้

(๑) อ.ก.พ. กรมการปกครอง ประกาศการขึ้นบัญชีการประเมินบุคคลฯ และประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานฯ ชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

(๒) ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานฯ เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง รักษาการในตำแหน่งจัดทำเอกสารผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานฉบับสมบูรณ์ต่อไป

(๓) สำหรับผู้ที่ขึ้นบัญชีการประเมินบุคคลฯ ในลำดับที่ถัดไป หากมีตำแหน่งว่างที่เป็นตำแหน่งเดียวกับตำแหน่งที่ขึ้นบัญชีการประเมินบุคคลฯ ดังกล่าว กรมการปกครอง จะให้ผู้ที่ขึ้นบัญชีการประเมินบุคคลฯ ในลำดับที่ถัดไป รักษาการในตำแหน่งตามจำนวนที่มีตำแหน่งว่าง และจัดทำเอกสารผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานฉบับสมบูรณ์ต่อไป

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่เชื่อว่าเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกฯ จะต้องเป็นผู้เข้ารับการประเมินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคลที่กำหนดในข้อ ๒ ทุกองค์ประกอบ โดยผู้ได้รับการคัดเลือกฯ จะต้องมีความเหมาะสม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ตามหลักวิชาการวัดผล และนำคะแนนดังกล่าวมาจัดเรียงตามลำดับคะแนนผู้ที่ได้ คะแนนมากที่สุดไปหาผู้ได้คะแนนน้อยที่สุด กรณีผลคะแนนรวมเท่ากันให้จัดเรียงลำดับที่ของผู้ผ่านการประเมินฯ ตามลำดับ ดังนี้

(๑) ให้ผู้ที่ได้คะแนนในองค์ประกอบความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากกว่าอยู่ในลำดับที่ดีกว่า

(๒) กรณีคะแนนในองค์ประกอบความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้รับคะแนนในองค์ประกอบเค้าโครงผลงาน ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน และความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยวิธีการสัมภาษณ์รายบุคคล มากกว่าอยู่ในลำดับที่ดีกว่า

(๓) กรณีได้คะแนนในองค์ประกอบเค้าโครงผลงาน ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน และความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยวิธีการสัมภาษณ์รายบุคคล เท่ากัน ให้ผู้ที่มีคะแนนในองค์ประกอบข้อมูลบุคคลมากกว่าอยู่ในลำดับที่ดีกว่า

(๔) กรณีได้คะแนนในองค์ประกอบข้อมูลบุคคลเท่ากัน ให้นับความอาวุโสในราชการตามแนวทางที่กรมการปกครองดำเนินการ ตามลำดับ ดังนี้

(๔.๑) วันที่ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ หรือ ๖ ว

(๔.๒) วันที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

(๔.๓) อัตราเงินเดือนปัจจุบัน

(๔.๔) อายุราชการ

(๔.๕) เครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสูงสุดที่ได้รับพระราชทาน

(๔.๖) อายุตัว

๕. การขึ้นบัญชีการประเมินบุคคล

อ.ก.พ. กรมการปกครอง จะประกาศการขึ้นบัญชีการประเมินบุคคลฯ ตามข้อ ๔. เกณฑ์การตัดสิน โดยบัญชีดังกล่าวมีอายุบัญชีไม่เกิน ๑ ปี นับแต่วันที่ประกาศการขึ้นบัญชีการประเมินบุคคลฯ และเมื่อมีตำแหน่งว่างให้ผู้ที่ขึ้นบัญชีการประเมินบุคคลฯ ตามลำดับที่ จัดทำเอกสารผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานฉบับสมบูรณ์ต่อไป

๖. เงื่อนไขการคัดเลือก

ผู้ผ่านการคัดเลือกตามประกาศการขึ้นบัญชีการประเมินบุคคลฯ และได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งเพื่อจัดทำเอกสารผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานฉบับสมบูรณ์ หากมีกรณีใดๆ หนึ่ง ดังต่อไปนี้ ให้ถือว่าผู้นั้นไม่อยู่ในลำดับที่ตามประกาศการขึ้นบัญชีการประเมินบุคคลฯ

๖.๑ สละสิทธิ์ไม่ขอรับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งเพื่อจัดทำเอกสารผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานฉบับสมบูรณ์โดยได้รับความเห็นชอบจากอธิบดีกรมการปกครองแล้ว

๖.๒ ไม่ส่งเอกสารผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานฉบับสมบูรณ์ตามระยะเวลาที่กำหนด

๖.๓ ไม่ผ่านการประเมินเอกสารผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานฉบับสมบูรณ์

๖.๔ มีเหตุต้องออกจากราชการตามมาตรา ๑๐๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

หากมีกรณีตามข้อ ๖.๑ - ๖.๔ กรมการปกครองจะแต่งตั้งผู้ชี้ขึ้นบัญชี การประเมินบุคคลฯ ในลำดับที่ถัดไป ให้รักษาการในตำแหน่งแล้วแต่กรณี เพื่อจัดทำเอกสารผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนา งานฉบับสมบูรณ์ต่อไป

๗. การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ จะดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ จะรายงานต่อผู้มี อำนาจสั่งบรรจุดังกล่าว เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

อนึ่ง หากมีข้าราชการรายใดประสงค์จะทักท้วงหรือโต้แย้ง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ประเมินบุคคลข้างต้น ให้ทำข้อทักท้วงหรือโต้แย้งเป็นหนังสือยื่นต่อประธาน อ.ก.พ. กรมการปกครอง ภายใน ๑๕ วัน นับถัดจากวันประกาศ หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว จะถือว่าได้เห็นชอบคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคลฯ ตามประกาศดังกล่าวข้างต้นแล้ว

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายแมนรัตน์ รัตนสุคนธ์)

อธิบดีกรมการปกครอง

ประธาน อ.ก.พ. กรมการปกครอง