

ที่ นค ๐๐๑๙.๑/๕๖๒๓



ศาลากลางจังหวัดหนองคาย
ถนนมิตรภาพ นค ๔๓๐๐๐

๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศ อ.ก.พ. กรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อน
ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. คำสั่งจังหวัดหนองคาย ที่ ๓๒๐๔/๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการช่วยพิจารณาประเมินบุคคล
ประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ด้วยจังหวัดหนองคาย ได้รับแจ้งประกาศจาก อ.ก.พ. กรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์
วิธีการ และเงื่อนไข การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ และจังหวัดได้แต่งตั้งคณะกรรมการช่วยพิจารณา
ประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่
ก.พ. กำหนด จึงขอให้อำเภอมอบหมายสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแจ้งประกาศฯ และคำสั่งฯ ดังกล่าวให้ข้าราชการ
ในสังกัดทราบ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายประดิษฐ์ นัตทะยาย)

พัฒนาการจังหวัดหนองคาย ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดหนองคาย

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด
กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน
โทร. ๐ ๔๒๔๑ ๑๑๘๒

หนองคาย “เมืองน้ำอยู่ มุ่งสู่เกษตรอินทรีย์ ท่องเที่ยววิถีลุ่มน้ำโขง เชื่อมโยงการค้าชายแดน”



ประกาศ อ.ก.พ. กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท
วิชาการ ระดับชำนาญการ สังกัดกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือน
สามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ สังกัดกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ ให้เป็นไป
ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย
การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

อ.ก.พ. กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๖๓
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อน
ข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือ
ต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗
ประกอบมติ อ.ก.พ. กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗
จึงให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการ
พลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ สังกัดกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ ลง
วันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ และมีประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือน
สามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ สังกัดกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ ดังนี้

๑. คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

๑.๑ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ

๑.๒ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่ง โดยมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ดังนี้

๑.๒.๑ ไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับผู้ได้รับคุณวุฒิปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่
เทียบได้ในระดับเดียวกัน

๑.๒.๒ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับผู้ได้รับคุณวุฒิปริญญาโทหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่
เทียบได้ในระดับเดียวกัน

๑.๒.๓ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี สำหรับผู้ได้รับคุณวุฒิปริญญาเอกหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่
เทียบได้ในระดับเดียวกัน

๑.๓ มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุณวุฒิ
หรือการอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับ
ตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑.๔ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตาม
คุณวุฒิของบุคคลไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

/คุณวุฒิ...

คุณวุฒิ	ระดับชำนาญการ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๖ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*	๕ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หลักสูตร ๖ ปี)*	๔ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๔ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิปดฺตร หรือหนังสืออนุมัติปดฺตร	๒ 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

การนับระยะเวลาเกือกุล

ในกรณีทีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานทีจะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณาณาระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาทีเกี่ยวข้องหรือเกือกุลกันได้ ดังนี้

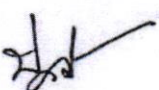
๑) การนับระยะเวลาทีเกี่ยวข้องหรือเกือกุลให้พิจารณาจากลักษณะงานทีปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและค่านึงถึงประโยชน์ทีทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาทีปฏิบัติงานทีจะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาทีผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งทีจะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นทีไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

๑.๑) ในกรณีทีเป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นทีเทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานทีปฏิบัติงานอยู่จริง

๑.๒) ในกรณีทีเป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นทีเทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานทีปฏิบัติงานอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครั้งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานทีนำมานับ

๒) กรณีทีมีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานทีจะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นทีเกี่ยวข้องหรือเกือกุลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้อธิบดีกรมการพัฒนารุมนชน หรือผู้ทีได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมินบุคคลเป็นผู้พิจารณา

กรณี ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดนราธิวาส ปัตตานี ยะลา สตูล และสงขลา เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และอำเภอจะนะ) ตั้งแต่วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ เป็นต้นมา ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งดังกล่าวมานับระยะเวลาทีคุณตามความในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

 /ในจังหวัด...

ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๑ (นับระยะเวลาถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔) และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕ (มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป)

๒. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ซึ่งเป็นตำแหน่งระดับควม โดยอธิบดีกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมินบุคคล และกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ กำหนด จำนวน ๔ องค์ประกอบ รวมคะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน ดังนี้

๒.๑ ข้อมูลบุคคล คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน

กำหนดให้ผู้ขอรับการประเมินบุคคลจัดทำข้อมูลบุคคลดังกล่าว ตามแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล โดยพิจารณาจาก ๗ องค์ประกอบ ดังนี้

๑) คุณสมบัติของบุคคล พิจารณาจากการเป็นผู้มีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วน ตามที่ ก.พ. กำหนด

๒) ประวัติการศึกษา คะแนนเต็ม ๕ คะแนน โดยให้นับเฉพาะวุฒิสูงสุดที่สำเร็จ การศึกษาแล้วหรือวุฒิที่สภามหาวิทยาลัยรับรองว่าสำเร็จการศึกษา ภายในวันที่ขอรับการประเมิน ทั้งนี้ กรณี สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุดในหลายสาขาวิชา (ได้รับปริญญาหลายใบ) ให้นับเพียงสาขาวิชาเดียว ดังนี้

(๑) ปริญญาเอก ๕ คะแนน

(๒) ปริญญาโท ๔ คะแนน

(๓) ปริญญาตรี ๓ คะแนน

๓) ประวัติการรับราชการ คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน พิจารณาจากการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ส่วนราชการเห็นว่าเหมาะสมกับ หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๔) ประวัติการฝึกอบรมดูงาน คะแนนเต็ม ๕ คะแนน พิจารณาจาก

(๑) ผ่านการฝึกอบรมดูงาน หรือการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E - Learning) ของหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรอิสระ หรือภาคเอกชน ตั้งแต่ ๕ หลักสูตรขึ้นไป ๕ คะแนน

(๒) ผ่านการฝึกอบรมดูงาน หรือการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E - Learning) ของหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรอิสระ หรือภาคเอกชนตั้งแต่ ๓ หลักสูตร ขึ้นไป แต่ไม่เกิน ๔ หลักสูตร ๔ คะแนน

(๓) ผ่านการฝึกอบรมดูงาน หรือการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E - Learning) ของหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรอิสระ หรือภาคเอกชน น้อยกว่า ๓ หลักสูตร ๓ คะแนน

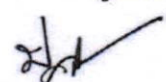
๕) ประสบการณ์ในการทำงาน คะแนนเต็ม ๕ คะแนน พิจารณาจาก

(๑) เคยปฏิบัติงานนอกเหนือจากข้อมูลประวัติการรับราชการเช่น เป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา หรือเกี่ยวข้องกับ ภารกิจงานของกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ ๕ คะแนน

(๒) ไม่เคยปฏิบัติงานนอกเหนือจากข้อมูลประวัติการรับราชการ ๓ คะแนน

๖) ผลการปฏิบัติราชการ คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน พิจารณาจากผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการก่อนวันที่ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติ จำนวน ๔ รอบการประเมิน

๗) ประวัติทางวินัย คะแนนเต็ม ๕ คะแนน พิจารณาตั้งแต่วันบรรจุเข้ารับราชการ จนถึงวันที่ขอรับการประเมิน กรณี การได้รับการล้างมลทินแล้วให้ถือว่าผู้นั้นยังคงมีประวัติ

 /การกระทำ...

การกระทำความผิดทางวินัยตามฐานความผิดที่ถูกลงโทษ ไม่ใช่ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย ดังนี้

- (๑) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยเลย ๕ คะแนน
- (๒) เคยถูกลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง ๓ คะแนน
- (๓) เคยถูกลงโทษทางวินัยร้ายแรง ๐ คะแนน

๒.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน

พิจารณาจากแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคลโดยให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมิน โดยองค์ประกอบและเกณฑ์การประเมินที่กำหนดในการประเมินคุณลักษณะของบุคคล มีดังนี้

๑) องค์ประกอบการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ประกอบด้วย

- (๑) ความคิดริเริ่ม ๕ คะแนน
- (๒) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ๕ คะแนน
- (๓) ความสามารถในการสื่อความหมาย ๕ คะแนน
- (๔) การพัฒนาตนเอง ๕ คะแนน
- (๕) ความรับผิดชอบ ๑๐ คะแนน
- (๖) ความประพฤติ ๑๐ คะแนน
- (๗) ความเสียสละ ๕ คะแนน
- (๘) การทำงานร่วมกับผู้อื่น ๕ คะแนน

๒) ผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคล

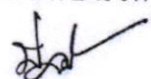
สังกัด	ส่วนภูมิภาค		ส่วนกลาง
	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ	
ผู้บังคับบัญชา			สำนัก/ศูนย์/กอง หรือเทียบเท่า
ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน	พัฒนาการอำเภอ	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน/ หัวหน้าฝ่ายอำนาจการ/ ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาฯ
ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป	พัฒนาการจังหวัด	พัฒนาการจังหวัด	ผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์/กอง หรือเทียบเท่า

กรณีที่ผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคลได้คะแนนรวมน้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ควบคุมการปฏิบัติงานในปัจจุบันของผู้รับการประเมินแจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้รับการประเมินทราบว่ามีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้ผู้รับการประเมินปรับปรุงพัฒนาตนเอง

หากหน่วยงานใดมีผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลเดียวกัน ก็ให้มีการประเมินหนึ่งระดับได้ หากผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคลได้คะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้รับการประเมินทราบว่ามีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้ผู้รับการประเมินปรับปรุงพัฒนาตนเอง

๒.๓ ค่าโครงการผลงาน คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน

กำหนดให้ผู้รับการประเมินจัดทำเค้าโครงผลงานที่ประสบความสำเร็จหรือผลงานที่ภาคภูมิใจซึ่งเป็นผลงานที่ผ่านมาในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการหรือเทียบเท่า ย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี นับแต่วันที่ยื่นเอกสารประกอบการประเมิน จำนวน ๑ เรื่อง เนื้อหาไม่เกิน ๔ หน้า กระดาษ เอ ๔ ซึ่งผลงานจะต้องนำเสนอ ในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้

 /ความสามารถ...

ความสามารถและความชำนาญในงานรวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช้เพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง ตามรูปแบบและหัวข้อการนำเสนอที่กำหนด

ทั้งนี้ ค่าโครงการผลงานจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาในขณะดำเนินงานดังกล่าว อย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลการดำเนินงาน และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้และกรณีที่มีผู้ร่วมดำเนินงานให้แสดงชื่อและตำแหน่งของผู้ร่วมดำเนินงานทุกคน พร้อมระบุสัดส่วนที่แต่ละคนรับผิดชอบ (ร้อยละ) และให้ลงนามรับรองผลงานไว้ตอนท้ายของเค้าโครงการผลงานด้วย

๒.๔ ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน

กำหนดให้ผู้ขอรับการประเมินจัดทำเค้าโครงการข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับตำแหน่งที่ขอรับการประเมินและเป็นประโยชน์ต่อราชการ จำนวน ๑ เรื่อง เนื้อหาไม่เกิน ๓ หน้า กระดาษ เอ ๔ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับตำแหน่งที่จะขอรับการแต่งตั้ง ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ โดยผู้ขอรับการประเมินลงนามในฐานะเป็นผู้เสนอแนวคิด ซึ่งมีหัวข้อในการนำเสนอ ตามรูปแบบและหัวข้อที่กำหนด

๓. วิธีการประเมินบุคคล

วิธีการประเมินบุคคล ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๓.๑ ข้อมูลบุคคล คณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นฯ จะพิจารณาคะแนนของผู้ขอรับการประเมินในเรื่อง (๑) คุณสมบัติของบุคคล (๒) ประวัติการศึกษา (๓) ประวัติการรับราชการ (๔) ประวัติการฝึกอบรมดูงาน (๕) ประสบการณ์ในการทำงาน (๖) ผลการปฏิบัติราชการ และ (๗) ประวัติทางวินัย ตามองค์ประกอบข้อมูลบุคคล

๓.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง พิจารณาจากผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมินตามองค์ประกอบที่ อ.ก.พ. กรมการพัฒนาร่วมชนกำหนด

๓.๓ ค่าโครงการผลงาน คณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นฯ จะพิจารณา ค่าโครงการผลงานจาก ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

๑) ประโยชน์ของผลงาน ๓๐ คะแนน

๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ๑๕ คะแนน

๓) คุณภาพของผลงาน ๑๕ คะแนน

๓.๔ ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน คณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นฯ จะพิจารณาข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางานจาก ๓ องค์ประกอบ ดังนี้


๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ๑๐ คะแนน

๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ ๒๐ คะแนน

๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๑๐ คะแนน

๔. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่เชื่อว่าเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล จะต้องเป็นผู้ที่มีผลคะแนนองค์ประกอบในการพิจารณาประเมินบุคคล ประกอบด้วย (๑) ข้อมูลบุคคล (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ

 /ที่จำเป็น...

ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๓) เค้าโครงผลงาน และ (๔) ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน รวมกันแล้วไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๕. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

ให้คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ที่ อ.ก.พ. กรมการพัฒนารัฐบาลแต่งตั้งดำเนินการประเมินผลงาน เมื่อผู้ขอรับการประเมินบุคคลได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ ผลงานที่จะนำมาประเมิน

๑) ผลงาน ควรเป็นการนำเสนอรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช้เพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๒) ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ หรือนโยบายของส่วนราชการ

๕.๒ จำนวนผลงาน

๑) ผลงาน จำนวน ๑ เรื่อง โดยต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๒) ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน จำนวน ๑ เรื่อง โดยเป็นข้อเสนอแนวคิดการพัฒนา หรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๕.๓ เงื่อนไขของผลงาน

๑) เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๒) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๓) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน

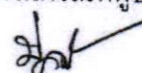
กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษา หรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๔) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจาก ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน และผู้บังคับบัญชาด้วย

๕) ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับใด เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงาน จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๖) เงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานเห็นควรกำหนดเพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๒ ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าว

 /เป็นบุคคลเดียว...

เป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรอง ๑ ระดับได้และกรณีที่มีผู้ร่วมดำเนินงานให้แสดงชื่อและตำแหน่งของผู้ร่วมดำเนินงานทุกคน พร้อมระบุสัดส่วนที่แต่ละคนรับผิดชอบ (ร้อยละ) และให้ลงนามรับรองผลงานไว้ตอนท้ายของผลงานด้วย

๕.๔ รูปแบบและวิธีการเสนอ

(๑) รูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน ให้จัดทำผลงานฉบับสมบูรณ์ สรุปสาระสำคัญของงาน ขั้นตอนการปฏิบัติ ความรู้ความสามารถ แนวคิดหรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ที่เกิดจากงานดังกล่าว การวิเคราะห์ความสำเร็จหรือปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน รวมถึงความเห็น หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยประกอบไปด้วยหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

๑) เรื่องที่นำเสนอ การตั้งชื่อเรื่องต้องใช้ภาษาที่อ่านแล้วเข้าใจง่าย มีความกระชับสื่อความหมายชัดเจน ไม่ใช้ภาษาพูด และเป็นผลงานที่สำเร็จมาแล้ว แสดงให้เห็นถึงผลงานทางวิชาการ

๒) ระยะเวลาการดำเนินการ ให้ระบุถึงช่วงเวลาเริ่มต้นและระยะเวลาสิ้นสุดของผลงาน (ระยะเวลาดำเนินโครงการ/ระยะเวลาการปฏิบัติงาน)

๓) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ระบุถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงาน หรือคิดริเริ่ม สร้างหรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรก (กลยุทธ์ เทคนิค วิธีการที่ใช้ในการปฏิบัติงาน) หรือใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะหรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับตำแหน่ง

๔) สรุปสาระขั้นตอนการดำเนินการและเป้าหมายของงาน ให้นำเสนอขั้นตอนการดำเนินการของผลงาน โดยระบุให้ชัดเจนว่าผู้ขอรับการประเมินนำดัดปฏิบัติงานอะไร ที่ไหนเมื่อไหร่ และอย่างไรในงานนั้น ๆ ซึ่งควนจำแนกเป็นรายข้อและอาจนำเสนอให้เห็นถึงกระบวนการงานที่ชัดเจน เช่น แผนภูมิประกอบ หรือกลยุทธ์ เทคนิคที่ใช้ในการดำเนินการของตนเองและแสดงให้เห็นถึงเป้าหมายของผลงาน

๕) ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ) เป็นการกำหนดตัวชี้วัดของผลงานที่นำเสนอให้เห็นชัดเจนเป็นรูปธรรม สามารถวัดได้และต้องสอดคล้องกับชื่อผลงานและขั้นตอนการดำเนินงานของผลงาน

๖) การนำไปใช้ประโยชน์ และผลกระทบ ให้อธิบายการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ประโยชน์ว่าได้รับประโยชน์อะไรบ้างหรือก่อให้เกิดผลดีอย่างไร โดยระบุถึงผู้รับประโยชน์และประโยชน์ที่ได้รับ หากมีการนำผลงานไปใช้ในการพัฒนาต่อยอดจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการอย่างไร

๗) ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ ให้ระบุว่าผลงานเรื่องนี้มี ความยุ่งยาก และซับซ้อนในการดำเนินการ อธิบายให้เห็นภาพชัดเจน

๘) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ ให้ระบุถึงปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการ อาจจำแนกประเภทของปัญหาออกเป็นปัญหาเชิงนโยบาย และปัญหาในทางปฏิบัติ โดยนำเสนอเป็นรายข้อ หรือจำแนกปัญหาเป็นมิติ/ด้านต่าง ๆ เป็นต้น


๙) ข้อเสนอแนะ ให้เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคจากข้อ ๘) ซึ่งจะต้องสอดคล้องกัน และมีความเป็นไปได้

๑๐) การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

๑๑) ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

(๒) รูปแบบและวิธีการเสนอข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

ให้จัดทำข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานฉบับสมบูรณ์ ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานของส่วนราชการให้มี

 /ประสิทธิ์ภาพ...

ประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ โดยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

๑) เรื่องที่นำเสนอ การตั้งชื่อเรื่องต้องใช้ภาษาที่อ่านแล้วเข้าใจง่าย มีความกระชับ สื่อความหมายชัดเจน ไม่ใช้ภาษาพูด แสดงให้เห็นถึงผลงานทางวิชาการ

๒) หลักการและเหตุผล เป็นการนำเสนอที่มาของปัญหาของเรื่องที่นำเสนอ แสดงให้เห็นถึงความรู้พื้นฐานและความเข้าใจในปัญหาวิเคราะห์แล้วนำไปสู่เรื่องที่จะนำเสนอ ระบุถึงประโยชน์ของเรื่องที่จะนำเสนอ

๓) บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ/ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น และแนวทางแก้ไข บทวิเคราะห์ ให้ระบุถึงสภาพปัญหา สาเหตุของปัญหาของเรื่องที่นำเสนอให้เห็นประจักษ์ เพื่อแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานยังประสบปัญหาหรือมีจุดอ่อนในเรื่องใด หรือการทำงานยังไม่มีประสิทธิภาพอย่างไร

แนวความคิด ให้นำทฤษฎี แนวความคิดทางวิชาการ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องมา กล่าวอ้างว่าสามารถแก้ไขปัญหได้อย่างไร หรือใช้ในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างไร

ข้อเสนอ เป็นการนำเสนองาน/โครงการ หรือกิจกรรมที่เป็นเครื่องมือ หรือวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหา หรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ ข้อเสนอควรเป็นข้อเสนอที่ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน

ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น ให้ระบุข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นในขนาดของข้อเสนอ แนวคิดนี้

แนวทางแก้ไข ให้ระบุแนวทางแก้ไขที่สอดคล้องกับข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น

๔) ผลที่คาดว่าจะได้รับ ให้ระบุผลหรือประโยชน์ที่จะได้รับจากการนำเสนอ แนวคิดดังกล่าว (จากข้อเสนอ) คืออะไรจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานอย่างไร หรือหน่วยงานใด หรือบุคคลใดจะเป็นผู้นำผลงานนี้ไปใช้ประโยชน์ได้บ้าง อย่างไร

๕) ตัวชี้วัดความสำเร็จ (เชิงปริมาณ/คุณภาพ) เป็นการกำหนดตัวชี้วัดของข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ที่นำมาเสนอให้เห็นชัดเจนเป็นรูปธรรม สามารถวัดได้ และต้องสอดคล้องกับปัญหาและวัตถุประสงค์ของข้อเสนอ

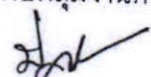
๖) ระยะเวลาดำเนินการ ให้ระบุถึงช่วงเวลาเริ่มต้นและระยะเวลาสิ้นสุดของข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (ระยะเวลาดำเนินโครงการ/ระยะเวลาการปฏิบัติงาน)

๕.๕ แนวทางการประเมินผลงาน

(๑) องค์ประกอบในการประเมิน ได้แก่

๑) ประโยชน์ของผลงาน พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่างเป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน หรือส่วนราชการหรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

แนวทางการพิจารณา ผลงานเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่มงานหรือฝ่ายขึ้นไป

 /๒. ความรู้...

๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

แนวทางการพิจารณา ผลงานสะท้อนให้เห็นถึงการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้ หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรก ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งเป็นที่ยอมรับในระดับกลุ่มงานหรือฝ่ายขึ้นไป

๓) คุณภาพของผลงาน พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วนเป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูล ที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้น ไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมาย มาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงานและสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้

แนวทางการพิจารณา มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้หรือดี โดยผลงาน มีความสมบูรณ์ มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูล ที่ถูกต้องเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้น ไม่ว่าจะหลักการ วิธีการหรือข้อกฎหมาย มาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการพอสมควรที่ยอมรับได้

(๒) เกณฑ์การตัดสิน

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
๑. ประโยชน์ของผลงาน	๕๐
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
๓. คุณภาพของผลงาน	๓๐
รวม	๑๐๐

เกณฑ์การผ่านประเมิน

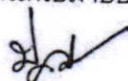
ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ "ผ่าน" จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินครึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๕.๖ แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

(๑) องค์ประกอบและแนวทางการประเมิน ได้แก่

๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าข้อเสนอแนะเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนอมาอย่างไร

 /๓) ความคิด...

๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

(๒) เกณฑ์การประเมิน

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

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง คณะกรรมการประเมินผลงานสามารถให้ผู้อยู่ประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดนั้นได้

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น จากคณะกรรมการทุกท่าน ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้อยู่ประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงาน

๖. กระบวนการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน

๖.๑ กระบวนการประเมินบุคคล

๖.๑.๑ หน่วยงานต้นสังกัด สํารวจและตรวจสอบข้อมูลการดำรงตำแหน่งของข้าราชการ ตำแหน่งประเวทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ในสังกัด ตามคุณสมบัติบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมการพัฒนารัฐบาลกำหนด

๖.๑.๒ หน่วยงานต้นสังกัด แจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน จัดทำเอกสารเพื่อประกอบการประเมินบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย

๑) แบบคำชี้แจงเพิ่มเติมรายละเอียดประกอบการพิจารณาคุณสมบัติ เพื่อนับระยะเวลาเกืออกกับตำแหน่งที่จะขอประเมิน (ถ้ามี)

๒) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

๓) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

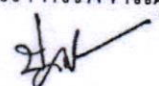
๔) แบบเสนอเค้าโครงผลงาน

๕) แบบเสนอข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน

๖.๑.๓ หน่วยงานต้นสังกัด ตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล เอกสารประกอบการประเมินบุคคลของข้าราชการที่ยื่นขอประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด หากพบว่าไม่ถูกต้องหรือต้องปรับปรุงแก้ไขประการใด ให้แจ้งผู้อยู่รับการประเมินทราบและดำเนินการให้ถูกต้องก่อนส่งให้กรมการพัฒนารัฐบาลพิจารณา

๖.๑.๔ หากเอกสารถูกต้องครบถ้วนแล้ว ให้หน่วยงานต้นสังกัดจัดส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคล ตามข้อ ๖.๑.๒ จำนวน ๕ ชุด (ฉบับจริง ๑ ชุด และฉบับสำเนา ๔ ชุด) ถึงกรมการพัฒนารัฐบาล ซึ่งจะถือเลขรับหนังสือของงานสารบรรณ กรมการพัฒนารัฐบาลเป็นสำคัญ

๖.๑.๕ ให้กองการเจ้าหน้าที่ รวบรวมเอกสารประกอบการประเมินบุคคลของผู้อยู่รับการประเมินที่ส่งถึงกรมการพัฒนารัฐบาล และคณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นฯ มีมติเห็นว่า ควรพิจารณาให้ผ่านการ

 /ประเมิน...

ประเมินบุคคล เสนออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ให้เป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล และมีประกาศรายชื่อและเค้าโครงผลงานฯ ทางเว็บไซต์ของกองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนาชุมชน <https://personnel.cdd.go.th> โดยกองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนาชุมชนจะมีหนังสือแจ้งให้หน่วยงานต้นสังกัดของผู้ขอรับการประเมินบุคคลทราบ เพื่อแจ้งผู้ขอรับการประเมินบุคคลจัดทำผลงาน และข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางานฉบับสมบูรณ์ต่อไป

กรณีคณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นฯ มีมติเห็นว่าผู้ขอรับการประเมินบุคคล ควรจัดทำเอกสารประกอบการประเมินบุคคลใหม่ แก้ไข ปรับปรุงหรือเพิ่มเติมเอกสารแล้วแต่กรณี ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) กรณีผู้ขอรับการประเมินสังกัดส่วนกลาง ให้กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนาชุมชน แจ้งให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบ เพื่อแจ้งผู้ขอรับการประเมินบุคคลดำเนินการจัดทำเอกสารประกอบการประเมินบุคคลใหม่ แก้ไข ปรับปรุงหรือเพิ่มเติมเอกสารแล้วแต่กรณี

๒) กรณีผู้ขอรับการประเมินสังกัดส่วนภูมิภาค ให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด แจ้งให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบ เพื่อแจ้งผู้ขอรับการประเมินบุคคลดำเนินการจัดทำเอกสารประกอบการประเมินบุคคลใหม่ แก้ไข ปรับปรุงหรือเพิ่มเติมเอกสารแล้วแต่กรณี

โดยให้ส่งถึงกรมการพัฒนาชุมชน/สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด ภายในกำหนดเวลา ๑๕ วัน นับตั้งแต่วันที่หน่วยงานต้นสังกัดได้รับแจ้ง หากผู้ขอรับการประเมินไม่ดำเนินการจัดทำเอกสารประกอบการประเมินบุคคลใหม่ แก้ไข ปรับปรุงหรือเพิ่มเติมเอกสารแล้วแต่กรณี หรือส่งเอกสารที่แก้ไขปรับปรุงไม่ตรงตามกำหนดเวลา คณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นฯ จะเสนออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาให้ไม่ผ่านการประเมินบุคคล

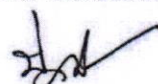
๖.๒ กระบวนการประเมินผลงาน

๖.๒.๑ ให้ผู้ขอรับการประเมินที่ได้รับการประกาศรายชื่อและเค้าโครงผลงานฯ จัดทำเอกสารผลงานฉบับสมบูรณ์ จำนวน ๔ เล่ม (ฉบับจริง ๑ เล่ม และสำเนา ๓ เล่ม) ตามรูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน และรูปแบบและวิธีการเสนอข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน โดยรวมผลงานและข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางานไว้ในเล่มเดียวกัน

ทั้งนี้ ให้หน่วยงานต้นสังกัดตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของเอกสารตามข้อ ๖.๒.๑ ของผู้ขอรับการประเมินตามรูปแบบกำหนด หากพบว่าไม่ถูกต้องหรือต้องแก้ไขประการใด ให้แจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบและดำเนินการให้ถูกต้อง

๖.๒.๒ หากเอกสารถูกต้องและครบถ้วนให้หน่วยงานต้นสังกัดมีหนังสือนำส่งเอกสารผลงานและข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางานฉบับสมบูรณ์ตามข้อ ๖.๒.๑ ถึงกรมการพัฒนาชุมชนภายในกำหนดเวลา ๓๐ วัน นับแต่วันที่หน่วยงานต้นสังกัดของผู้ขอรับการประเมินได้รับหนังสือแจ้งจากกรมการพัฒนาชุมชน ทั้งนี้ ให้ผู้ขอรับการประเมินส่งเอกสารผลงานดังกล่าวที่มีการลงนามรับรองเรียบร้อยแล้วในรูปแบบไฟล์ PDF ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ recruit.cdd๑@gmail.com ด้วย เพื่อกองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนาชุมชนจะนำผลงานดังกล่าวไปเผยแพร่ในเว็บไซต์ของกองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนาชุมชน เมื่อผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมินผลงานแล้ว เพื่อประโยชน์ในด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ของกรมการพัฒนาชุมชนต่อไป

ทั้งนี้ หากผู้ขอรับการประเมินไม่ดำเนินการจัดทำผลงานและข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางานฉบับสมบูรณ์หรือส่งผลงานและข้อเสนอแนวคิดฯ ฉบับสมบูรณ์ไม่ตรงตามกำหนดเวลา จะถือว่าไม่ประสงค์ขอรับการประเมินผลงาน และหากประสงค์จะขอรับการประเมินอีกครั้ง ให้ผู้ขอรับการประเมิน ดำเนินการตามขั้นตอนการประเมินบุคคลตามข้อ ๓.๕ ใหม่ตั้งแต่ต้น

 /๖.๒.๓ ให้กองการ...

๖.๒.๓ ให้กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ รับเอกสารผลงานและข้อเสนอ แนวคิดฯ ฉบับสมบูรณ์ เสนอให้คณะกรรมการประเมินผลงานฯ พิจารณาประเมินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ประเมินผลงาน หากคณะกรรมการได้พิจารณาเอกสารผลงานแล้วมีปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับผลงานที่ส่ง ประเมิน ก็อาจมีมติเห็นชอบให้เชิญผู้ขอรับการประเมินมาซักถาม หรือขอรายละเอียดของผลงานเพิ่มเติมต่อ คณะกรรมการได้ตามสมควร

(๑) กรณีไม่มีการแก้ไข คณะกรรมการประเมินผลงานฯ จะมีมติให้เป็นผู้ผ่านการ ประเมินผลงาน

(๒) กรณีมีการแก้ไขในรายละเอียดปลีกย่อย ซึ่งไม่ใช่การแก้ไขในสาระสำคัญ คณะกรรมการประเมินผลงานฯ จะมีมติให้เป็นผู้ผ่านการประเมินผลงาน โดยกองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ จะแจ้งให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบ เพื่อแจ้งผู้ขอรับการประเมินดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง หรือเพิ่มเติมเอกสารแล้วแต่กรณี ภายในกำหนดเวลา ๒๐ วัน

(๓) กรณีมีการแก้ไขในสาระสำคัญ กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ จะแจ้งให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบเพื่อแจ้งผู้ขอรับการประเมินผลงานดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงหรือเพิ่มเติม เอกสารแล้วแต่กรณี ภายในกำหนดเวลา ๔๕ วัน

ทั้งนี้ ให้หน่วยงานต้นสังกัดมีหนังสือส่งเอกสารที่มีการแก้ไขในรายละเอียด ตามข้อ (๒) และข้อ (๓) ถึงกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ โดยนับแต่วันที่หน่วยงานต้นสังกัดของผู้ขอรับการ ประเมินผลงานได้รับหนังสือแจ้ง (วันที่หน่วยงานต้นสังกัดของผู้ขอรับการประเมินประทับรับหนังสือ) หากผู้ขอรับการประเมินไม่ดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงหรือเพิ่มเติมเอกสารแล้วแต่กรณี หรือส่งเอกสารที่แก้ไข ปรับปรุง หรือเพิ่มเติม ไม่ตรงตามกำหนดเวลาจะถือว่าไม่ผ่านการประเมินผลงาน และหากผู้ขอรับการ ประเมินประสงค์จะขอรับการประเมินอีกครั้ง ให้ผู้ขอรับการประเมินดำเนินการตามข้อ ๖.๑ ใหม่ตั้งแต่ต้น


๗. การแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๗.๑ เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานแล้ว ให้อธิบดีกรมการ พัฒนารัฐวิสาหกิจ ดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ ได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสาร หลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็น สาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖ และ ที่ นร ๐๕๐๔/ว ๙ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๔๗

๗.๒ กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานจะมีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็น สาระสำคัญ ภายใน ๔๕ วัน ผู้ขอรับการประเมินจะได้รับแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งไม่ก่อนวันที่ ที่กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจได้รับเอกสารผลงานที่แก้ไขแล้วและคณะกรรมการประเมินผลงานมีมติให้ผ่านการ ประเมิน

๘. มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของ บุคคลในการขอประเมินบุคคลและผลงาน

ให้มีมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงาน ของบุคคลในการขอประเมินบุคคลและผลงาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ เรื่อง มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงาน ของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ดังนี้

 /๘.๑ การประเมิน...

๘.๑ การประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้น และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนา แจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

๘.๒ การประเมินผลงาน

ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำ ผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้ จัดทำผลงานให้ โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้อธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาล ดำเนินการ ดังนี้

- ๑) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน
- ๒) ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน
- ๓) ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่ง เลื่อนระดับข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และ ไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปีนับตั้งแต่วันที่ถูกลงโทษตาม ๑) หรือ ๒) หรือ ๓) แล้วแต่กรณี หากพบว่า ข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการ สอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

ให้ถือเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการส่งคำขอประเมิน บุคคลและผลงาน ที่จะต้องตรวจสอบข้อมูลประกอบการประเมินบุคคลและผลงานให้ถูกต้อง และกรณีที่ ผู้ขอรับการประเมินหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีกรณีสมควรถูกดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดในข้อ ๘.๑ หรือข้อ ๘.๒ หากผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำผิดวินัยด้วย

อนึ่ง หากมีข้าราชการรายใดประสงค์จะทักท้วงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ สั่งกีด ครงการ พัฒนารัฐบาล ตามประกาศฉบับนี้ ให้ยื่นหนังสือส่งถึงประธาน อ.ก.พ. กรมการพัฒนารัฐบาล ภายใน ๑๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศ

หลักเกณฑ์และวิธีการอื่นๆ นอกเหนือจากที่กำหนดตามรายละเอียดดังกล่าวข้างต้น ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ หรือตามที่ ก.พ. กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายสยาม สิริมงคล)

อธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาล

ประธาน อ.ก.พ.กรมการพัฒนารัฐบาล



คำสั่งจังหวัดหนองคาย

ที่ ๗๐๘ /๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินบุคคล
เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

เพื่อให้การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. และ อ.ก.พ. กรมการพัฒนาชุมชน กำหนด อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๑๘ และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ และคำสั่ง อ.ก.พ. กรมการพัฒนาชุมชน ที่ ๘/๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ มติ อ.ก.พ. กรมการพัฒนาชุมชน ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗ และคำสั่งจังหวัดหนองคาย ที่ ๖๔๗๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง การมอบอำนาจให้รองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการสังกัดส่วนกลาง นายอำเภอ ปฏิบัติราชการแทนและกำกับ ดูแลแทนผู้ว่าราชการจังหวัด ผนวก ค ข้อ ๑.๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ สังกัดจังหวัดหนองคาย โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. พัฒนาการจังหวัดหนองคาย | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหนองคาย | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหนองคาย | กรรมการ |
| ๔. นางตุลาพร เปรมประสพโชค
ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหนองคาย | เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนขั้น
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ สังกัดจังหวัดหนองคาย มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. เสนอความเห็นประกอบการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรง
ตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง
สำหรับการเลื่อนขั้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

/๒. เสนอความเห็น...

๒. เสนอความเห็นประกอบการพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเกณฑ์การตัดสิน ที่ อ.ก.พ. กรมการพัฒนารัฐบาลกำหนด

๓. เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาการประเมินบุคคลของอธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาล หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบให้ข้าราชการเข้ารับการประเมินผลงานต่อไป

๔. ตรวจสอบกรณีมีผู้ทักท้วงหรือตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้รายงานผลการตรวจสอบต่ออธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลทราบ เพื่อดำเนินการระงับหรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จให้รายงานต่ออธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาล เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

๕. ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่อธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายชาญชัย คงทัน)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดหนองคาย

หนองคาย “เมืองน้ำอยู่ มุ่งสู่เกษตรอินทรีย์ ท่องเที่ยววิถีลุ่มน้ำโขง เชื่อมโยงการค้าชายแดน”