



ประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการประเมินบุคคล สำหรับการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

ด้วย กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบกับ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ กำหนดให้ อ.ก.พ. กรม มีหน้าที่และอำนาจในการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการประเมินบุคคล สำหรับการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง ลงวันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ และมติ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการประเมินบุคคล สำหรับการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ดังนี้

๑. การประเมินบุคคล สำหรับการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

เป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และจะต้องประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการ

๒.๑ องค์ประกอบในการพิจารณา

(๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และผลการปฏิบัติราชการ

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) ผลสัมฤทธิ์ของงาน

๒.๒ วิธีการ...

๒.๒ วิธีกาการประเมิน

โดยการพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง (พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงาน)

๒.๓ การเสนอผลสัมฤทธิ์ของงานเข้ารับการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ประเมินซึ่งมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน ๒ ปี และเป็นผลสัมฤทธิ์ของงานที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ที่เหมาะสมที่จะเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง ความยาวไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ A๔

๒.๔ ลักษณะของผลสัมฤทธิ์ของงานที่ใช้ในการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง ผลของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามปกติในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้เข้ารับการประเมิน หรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและต่อประชาชน ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นรูปแบบหรือแนวทางในการปฏิบัติงานได้ โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยมีเงื่อนไขดังนี้

(๑) เป็นผลสัมฤทธิ์ของงานในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน

(๒) ผลสัมฤทธิ์ของงานที่นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว ไม่สามารถนำมาใช้เป็นผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินได้อีก

(๓) ต้องไม่ใช่ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ลอกเลียนผลสัมฤทธิ์ของงานผู้อื่นมาเป็นของตน หรือจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำโดยผลสัมฤทธิ์ของงานที่นำมาจัดทำมิใช่ของตน หากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ตรวจสอบพบจะถือว่าผู้สมัครเข้ารับการประเมินรายนั้นทุจริตในการประเมินจะถูกดำเนินการทางวินัยพร้อมทั้งห้ามมิให้เสนอผลงานเข้ารับการประเมินเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๒.๕ เกณฑ์การตัดสิน

คณะกรรมการประเมิน จะพิจารณาจากองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินบุคคล ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งอาจมีการสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการประเมินเพิ่มเติมด้วยก็ได้ ในการประเมินบุคคลและผลสัมฤทธิ์ของงานทุกตำแหน่ง กำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน โดยผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้รับคะแนนประเมินในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และได้รับคะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ตามองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

(๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และผลการปฏิบัติราชการ คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน

(๓) ผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน ๑ เรื่อง คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน

๒.๖ การแต่งตั้ง

การแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ให้แต่งตั้งได้
ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมิน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

พันตำรวจโท 

(วันนพ สมจินตนากุล)

เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ
ประธาน อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ