



ประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การรับโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

ด้วย กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบกับ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ กำหนดให้ อ.ก.พ. กรม มีหน้าที่และอำนาจในการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ และมติ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๗ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การรับโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ดังนี้

๑. การย้าย หรือการรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดิมในต่างสายงาน และเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่ผู้นั้นดำรงอยู่

ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด และจะต้องผ่านการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

๑.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

(๑) องค์ประกอบในการพิจารณาประเมินบุคคล

(๑.๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

(๑.๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒) วิธีการประเมินบุคคล

ให้ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์รายบุคคล เพื่อให้เห็นถึงองค์ประกอบข้อมูลในการประเมินบุคคล ตามข้อ (๑) โดยคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน

(๓) เกณฑ์การตัดสิน

จะต้องเป็นผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคล จากคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน เกินกึ่งหนึ่ง จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน

(๔) การตรวจสอบ...

(๔) การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคล หากมีผู้ทักท้วงและกลุ่มงานบริหารงานบุคคล ได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

(๕) การวินิจฉัยปัญหาในการประเมินบุคคล

ในกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล ในข้อ ๑.๑ ให้ถือคำวินิจฉัยปัญหาดังกล่าวของ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เป็นที่สิ้นสุด

๑.๒ การประเมินผลงาน

การประเมินผลงาน กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน พิจารณาจากผลงานที่ผ่านมาซึ่งเป็นการสรุปสาระสำคัญ ขั้นตอน ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่เพียงพอที่จะแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะย้ายหรือโอนได้ หรืออาจให้ผู้เข้ารับการประเมินผลงานส่งรายละเอียดของผลงานดังกล่าวด้วยก็ได้

ทั้งนี้ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ที่จะถือว่าผ่านการประเมินสำหรับการย้าย หรือการรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดิมในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่ จะต้องผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน จากคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน

๒. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

๒.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

(๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด

(๒) มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล สำหรับการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

| คุณวุฒิ | ระดับ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ |
|-------------------------------------------------------------|-------|----------|---------------|
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | | ๖ ปี | ๑๐ ปี |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)* | | ๕ ปี | ๙ ปี |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)* | | ๔ ปี | ๘ ปี |
| ปริญญาโทหรือเทียบเท่า | | ๔ ปี | ๘ ปี |
| ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิปัตริ หรือหนังสืออนุมัติบัตร | | ๒ ปี | ๖ ปี |

หมายเหตุ * หมายถึง คุณสมบัติปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณสมบัติปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

การนับระยะเวลาเกือบล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือบลกันได้ ดังนี้

(๒.๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือบล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำวินิจฉัยถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมาใช้นั้น ต้องเป็นระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางพิจารณา ดังนี้

(๒.๑.๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

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

(๒.๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกือบลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล เป็นผู้พิจารณา

(๓) ระยะเวลาในการประเมินบุคคล

กรณีขอรับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ จะมีการพิจารณา ปีละ ๔ ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ผู้ที่มีคุณสมบัติครบตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง วันที่ ๓๑ ธันวาคม จะมีสิทธิเข้ารับการประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ผู้ที่มีคุณสมบัติครบตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม จะมีสิทธิเข้ารับการประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน

ครั้งที่ ๓ ผู้ที่มีคุณสมบัติครบตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึง วันที่ ๓๐ มิถุนายน จะมีสิทธิเข้ารับการประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม

ครั้งที่ ๔ ผู้ที่มีคุณสมบัติครบตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน จะมีสิทธิเข้ารับการประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม

(๔) องค์ประกอบ...

(๔) องค์ประกอบในการพิจารณาประเมินบุคคล

(๔.๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

(๔.๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๔.๓) ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมิน จำนวน ๒ เรื่อง ในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย

(๔.๔) ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จำนวน ๑ เรื่อง

(๕) วิธีการในการประเมินบุคคล

กรณีการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ในเลขที่ตำแหน่งและสังกัดเดิม ให้พิจารณาจากเอกสารการประเมินบุคคลซึ่งได้แสดงถึงองค์ประกอบตามข้อ (๔) โดยเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐให้เป็นผู้ประเมินบุคคล

กรณีการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้มีการสอบข้อเขียน และการสัมภาษณ์ ประกอบกับพิจารณาจากเอกสารการสมัครเพื่อให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกได้แสดงถึงองค์ประกอบตามข้อ (๔) โดยคณะกรรมการประเมินบุคคล

(๖) เกณฑ์การตัดสิน

กรณีการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ จะต้องเป็นผู้ได้รับคะแนนประเมินในแต่ละองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน

กรณีการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องเป็นผู้ได้รับคะแนนประเมินในแต่ละองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน

(๗) น้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล เป็นผู้กำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบตามข้อ (๔) สำหรับประกอบการพิจารณาประเมินบุคคล

(๘) การประกาศรายชื่อ

กรณีการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล ตำแหน่งละหนึ่งคน พร้อมทั้งระบุชื่อและค่าโครงการผลงาน และข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมินผลงาน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

กรณีการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ตำแหน่งละหนึ่งคน พร้อมทั้งระบุชื่อและค่าโครงการผลงาน และข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมินผลงาน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

(๙) การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการประเมินบุคคล

ไม่กำหนดให้มีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ กรณีการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างทุกกรณี

(๑๐) การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคล หากมีผู้ทักท้วงและกลุ่มงานบริหารงานบุคคลได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

(๑๑) การวินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล

ในกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลในข้อ ๒.๑ ให้ถือคำวินิจฉัยปัญหาดังกล่าวของ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เป็นที่สิ้นสุด

๒.๒ แนวทางการประเมินผลงาน

การประเมินผลงาน จะกระทำได้อต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลและได้รับการประกาศรายชื่อตามข้อ ๒.๑ (๘) โดยลักษณะของผลงานที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในแต่ละระดับตามที่กำหนด ดังนี้

(๑) ผลงานที่จะนำมาประเมิน

(๑.๑) ผลงาน ต้องเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลงานที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้นหรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

(๑.๒) ข้อเสนอแนวคิด ต้องเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานระดับกองหรือสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงาน อาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ ประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

(๒) จำนวนผลงาน ประกอบด้วย

(๒.๑) ผลงาน จำนวน ๒ เรื่อง และอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ทั้งนี้ ผลงานที่จะส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน

(๒.๒) ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง เป็นข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

(๓) เงื่อนไขของผลงาน

(๓.๑) เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

(๓.๒) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี

(๓.๓) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกันกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

(๓.๔) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่าได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วย

(๓.๕) ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใดเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษสำหรับตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

(๓.๖) เงื่อนไขอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงาน เห็นควรกำหนดเพิ่มเติม เพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ ผลงานดังกล่าวจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๒ ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียว ก็ให้มีคำรับรอง ๑ ระดับได้

(๔) รูปแบบและวิธีการเสนอ

(๔.๑) รูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน

ผลงาน ให้จัดทำโดยสรุปสาระสำคัญของงาน ขั้นตอนการปฏิบัติ ความรู้ความสามารถ แนวคิด หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ที่เกิดจากงานดังกล่าว การวิเคราะห์ความสำเร็จ หรือปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน รวมถึงความเห็น หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

(๔.๑.๑) เรื่องที่นำเสนอ

(๔.๑.๒) ระยะเวลาการดำเนินการ

(๔.๑.๓) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์

ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

(๔.๑.๔) สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

(๔.๑.๕) ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)

(๔.๑.๖) การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

(๔.๑.๗) ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

(๔.๑.๘) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

(๔.๑.๙) ข้อเสนอแนะ

(๔.๑.๑๐) การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

(๔.๑.๑๑) ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

(๔.๒) รูปแบบและวิธีการเสนอข้อเสนอแนวคิด

ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ โดยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

(๔.๒.๑) เรื่องที่...

- (๔.๒.๑) เรื่องที่นำเสนอ
- (๔.๒.๒) หลักการและเหตุผล
- (๔.๒.๓) บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น

และแนวทางแก้ไข

- (๔.๒.๔) ผลที่คาดว่าจะได้รับ
- (๔.๒.๕) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

(๕) แนวทางการพิจารณาผลงาน

กรณีการพิจารณาผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ จะประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการ

กรณีการพิจารณาผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ พิเศษ จะประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูงเหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

(๕.๑) แนวทางการประเมินผลงาน

(๕.๑.๑) องค์ประกอบในการประเมิน ได้แก่ ประโยชน์ของผลงาน ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน คุณภาพของผลงาน และอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

(๕.๑.๒) การพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ

ประโยชน์ของผลงาน

ให้พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงานสามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ให้พิจารณาจากผลงานนั้นว่าได้แสดงถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการ หรือของประเทศตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่างๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

คุณภาพของผลงาน

ให้พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระที่มีการเรียบเรียง เนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ต้อง และเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้น ไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงานและสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้

(๕.๑.๓) เกณฑ์การตัดสิน

องค์ประกอบในการประเมินผลงานและคะแนน

- ประโยชน์ของผลงาน คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน
- ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน
- คุณภาพของผลงาน คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงาน อาจกำหนดองค์ประกอบ การประเมินผลงานเพิ่มเติมได้ โดยการกำหนดค่าคะแนนให้เป็นไปตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เกณฑ์ผ่านการประเมินผลงาน

ผู้ที่ผ่านการประเมินผลงานจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมิน เกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

(๕.๒) แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวคิด

(๕.๒.๑) องค์ประกอบและแนวทางในการประเมินข้อเสนอแนวคิด

- ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ให้พิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริง จะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร
- คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ ให้พิจารณาว่าข้อเสนอ นั้น เมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงาน หรือส่วนราชการ หรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนออย่างไร
- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้พิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

(๕.๒.๒) เกณฑ์การประเมิน

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

เกณฑ์ผ่านการประเมินข้อเสนอแนวคิด

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาในระดับ “ยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น” ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็น “ปรับปรุง” ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ แนวทางการประเมินผลงาน ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้พิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗

(๖) การส่งคำขอประเมินผลงาน

ให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคล ส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารครบถ้วน สมบูรณ์ภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่มีการประกาศรายชื่อ ตามข้อ ๒.๑ (๘) หากพ้นระยะเวลาที่กำหนดจะถือว่า ผู้ยื่นไม่ประสงค์เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว

อนึ่ง หากผู้ผ่านการประเมินบุคคล ไม่จัดส่งผลงานเข้ารับการประเมินในตำแหน่ง ที่ระบุในประกาศภายในระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าผู้นั้นสละสิทธิการเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคลในตำแหน่ง ตามประกาศดังกล่าวด้วย

(๗) การทักท้วงผลงาน

ให้มีการทักท้วงผลงานต่อเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม การทุจริตในภาครัฐ ได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่มิประกาศ

(๘) การตรวจสอบการประเมินผลงาน

ในการประเมินผลงาน หากมีผู้ทักท้วงและกลุ่มงานบริหารงานบุคคลตรวจสอบ แล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอรับการประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่นๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือ มีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานโดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้ดำเนินการ รายงานผลการตรวจสอบต่อเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐทราบ เพื่อดำเนินการ ดังนี้

(๘.๑) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน

(๘.๒) ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน

(๘.๓) ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิก คำสั่งเลื่อนระดับข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลา ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ถูกดำเนินการตาม (๘.๑) (๘.๒) หรือ (๘.๓) แล้วแต่กรณี หากพบว่า ข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม การทุจริตในภาครัฐ เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

๓. การแต่งตั้ง

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗


(นายภูมิวิศาล เกษมสุข)

เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ
ประธาน อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ