

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
และแนวทางการพิจารณาผลงาน

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

- (๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- (๒) มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลสำหรับการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณสมบัติ \ 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 หรือดุษฎีบัณฑิต 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

การนับระยะเวลาเกื้อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ ดังนี้

(๒.๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางพิจารณา ดังนี้

(๒.๑.๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

(๒.๑.๒) ในกรณีที่...

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

(๒.๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลเป็นผู้พิจารณา

(๓) องค์ประกอบในการพิจารณา

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

(๓.๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓.๓) คำโครงผลงานที่จะส่งประเมิน จำนวน ๒ เรื่อง โดยอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย

(๓.๔) ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน จำนวน ๑ เรื่อง

(๔) เกณฑ์การตัดสิน

(๔.๑) จะต้องเป็นผู้ได้รับคะแนนประเมินในแต่ละองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน

(๔.๒) จะต้องเป็นผู้ได้รับคะแนนประเมินในแต่ละองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ สำหรับการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน

(๕) น้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ

(๕.๑) การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

คณะกรรมการประเมินบุคคลจะเป็นผู้พิจารณาน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ

(๕.๒) การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ

เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. ได้กำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
๑. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย	๒๐
๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	๒๐
๓. คำโครงผลงาน จำนวน ๒ เรื่อง (เรื่องละ ๒๐ คะแนน)	๔๐
๔. ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน จำนวน ๑ เรื่อง	๒๐
รวม	๑๐๐

(๖) เกณฑ์...

(๖) เกณฑ์การให้คะแนน

(๖.๑) การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

คณะกรรมการประเมินบุคคลจะเป็นผู้พิจารณาเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบ

(๖.๒) การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ

เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. ได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

(๖.๒.๑) ข้อมูลบุคคล (๒๐ คะแนน) พิจารณาจาก

(๖.๒.๑.๑) ประวัติการศึกษา การฝึกอบรมดูงาน และประวัติทางวินัย (๑๐ คะแนน)

๑) ประวัติการศึกษา (๕ คะแนน) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- คุณวุฒิปริญญาตรี = ๓ คะแนน
- คุณวุฒิปริญญาโท = ๔ คะแนน
- คุณวุฒิปริญญาเอก = ๕ คะแนน

๒) ประวัติการอบรม (๒ คะแนน) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ไม่เคยเข้ารับการอบรมหลักสูตรใดๆ = ๐ คะแนน
- เคยเข้ารับการอบรมหลักสูตร = ๒ คะแนน

๓) ประวัติทางวินัย (๓ คะแนน) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- เคยถูกลงโทษทางวินัย มากกว่า ๑ ครั้ง = ๐ คะแนน
- เคยถูกลงโทษทางวินัย ๑ ครั้ง = ๑ คะแนน
- อยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย = ๒ คะแนน
- ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย = ๓ คะแนน

การพิจารณา : กลุ่มงานบริหารงานบุคคลเป็นผู้ตรวจสอบข้อมูล และให้คะแนนตามเกณฑ์

ที่กำหนด

(๖.๒.๑.๒) ผลการปฏิบัติราชการ (๑๐ คะแนน)

พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ซึ่งเป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ปฏิบัติงานไม่ตรงตามตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือที่ได้รับมอบหมาย = ๐ คะแนน
- ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือที่ได้รับมอบหมายบางส่วน = ๕ คะแนน
- ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือที่ได้รับมอบหมาย = ๑๐ คะแนน

(๖.๒.๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๒๐ คะแนน)

พิจารณาจากผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ความประพฤติ ความสามารถ ในการสื่อความหมาย การพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความเสียสละ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ผลการประเมิน...

- ผลการประเมินมากกว่า ๙๐ คะแนน = ๒๐ คะแนน
- ผลการประเมิน ๘๐.๐๐ – ๘๙.๙๙ คะแนน = ๑๕ คะแนน
- ผลการประเมิน ๗๐.๐๐ – ๗๙.๙๙ คะแนน = ๑๐ คะแนน
- ผลการประเมิน ๖๐.๐๐ – ๖๙.๙๙ คะแนน = ๕ คะแนน
- ผลการประเมิน ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน = ๐ คะแนน

(๖.๒.๓) คำโครงผลงานจำนวน ๒ เรื่อง (๔๐ คะแนน) พิจารณาจาก ผลงานเรื่องที่ ๑ (๒๐ คะแนน) และผลงานเรื่องที่ ๒ (๒๐ คะแนน) โดยคำโครงผลงานแต่ละเรื่อง พิจารณาจาก

(๖.๒.๓.๑) การระบุสัดส่วนผลงาน และการรับรองผลงานจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมผลงาน (ถ้ามี) (๑๐ คะแนน) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ระบุสัดส่วน/รับรองผลงาน ถูกต้องครบถ้วน = ๑๐ คะแนน
- ระบุสัดส่วน/รับรองผลงาน ไม่ถูกต้องครบถ้วน = ๕ คะแนน
- ไม่ระบุสัดส่วนผลงาน/รับรองผลงาน = ๐ คะแนน

(๖.๒.๓.๒) ผลงานเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด (๑๐ คะแนน) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- เป็นไปตามเงื่อนไข = ๑๐ คะแนน
- ไม่เป็นไปตามเงื่อนไข = ๐ คะแนน

(๖.๒.๔) ข้อเสนอแนวคิดจำนวน ๑ เรื่อง (๒๐ คะแนน) พิจารณาจาก

ดังนี้
(๖.๒.๔.๑) ข้อเสนอแนวคิดที่เสนอขอรับการประเมิน (๑๐ คะแนน) มีเกณฑ์การให้คะแนน

- เป็นข้อเสนอแนวคิดที่แสดงถึงการพัฒนาอย่างยั่งยืน = ๑๐ คะแนน
- เป็นข้อเสนอแนวคิดที่แสดงถึงการพัฒนาบางส่วน = ๕ คะแนน
- เป็นข้อเสนอแนวคิดที่ไม่แสดงถึงการพัฒนา = ๐ คะแนน

ดังนี้
(๖.๒.๔.๒) ข้อเสนอแนวคิดเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด (๑๐ คะแนน) มีเกณฑ์การให้คะแนน

- เป็นไปตามเงื่อนไข = ๑๐ คะแนน
- ไม่เป็นไปตามเงื่อนไข = ๐ คะแนน

(๗) วิธีการในการประเมินบุคคล

(๗.๑) กรณีการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

ให้มีการสอบข้อเขียน และการสัมภาษณ์เพื่อให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกได้แสดงถึงองค์ประกอบที่ อ.ก.พ. สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนด โดยคณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงาน ป.ป.ท. แต่งตั้ง

(๗.๒) กรณีการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการที่เป็นตำแหน่งว่าง

ให้มีการสัมภาษณ์เพื่อให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกได้แสดงถึงองค์ประกอบที่ อ.ก.พ. สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนด โดยคณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงาน ป.ป.ท. แต่งตั้ง

(๗.๓) กรณีการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่

ให้พิจารณาจากเอกสารการประเมินบุคคลซึ่งได้แสดงถึงองค์ประกอบที่ อ.ก.พ. สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนด โดยเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ประเมินบุคคล

(๘) ระยะเวลา...

(๘) ระยะเวลาในการประเมินบุคคล

กรณีขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ จะมีการพิจารณาปีละ ๔ ครั้ง ดังนี้

- ครั้งที่ ๑ ผู้ที่มีคุณสมบัติครบตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม จะมีสิทธิเข้ารับการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ของปีถัดไป
- ครั้งที่ ๒ ผู้ที่มีคุณสมบัติครบตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม จะมีสิทธิเข้ารับการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน
- ครั้งที่ ๓ ผู้ที่มีคุณสมบัติครบตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน จะมีสิทธิเข้ารับการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม
- ครั้งที่ ๔ ผู้ที่มีคุณสมบัติครบตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน จะมีสิทธิเข้ารับการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม

(๙) เอกสารประกอบการประเมินบุคคล

(๙.๑) การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

เป็นไปตามที่คณะกรรมการประเมินบุคคลกำหนด

(๙.๒) การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ประกอบด้วย

- แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑)
- แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๒)
- แบบการเสนอเค้าโครงผลงานฯ (เอกสารหมายเลข ๓)
- แบบการเสนอข้อเสนอนวัตกรรมหรือปรับปรุงงาน (เอกสารหมายเลข ๔)
- แบบสรุปผลการประเมินบุคคล (เอกสารหมายเลข ๕)
- แบบแสดงรายละเอียดและลักษณะงานฯ (เอกสารหมายเลข ๖) (ถ้ามี)

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานจะกระทำได้อันเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงานที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง รายละเอียดดังนี้

(๑) การประเมินผลงาน

(๑.๑) การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จะประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูงเหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

(๑.๒) การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ จะประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการ

(๒) ผลงาน...

(๒) ผลงานที่จะนำมาประเมิน

(๒.๑) ผลงาน ต้องเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลงานที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

(๒.๒) ข้อเสนอแนวคิด ต้องเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

(๒.๓) จำนวนผลงาน ประกอบด้วย

(๒.๓.๑) ผลงาน จำนวน ๒ เรื่อง ซึ่งอย่างน้อย ๑ เรื่องต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ทั้งนี้ ผลงานที่จะส่งประเมินทั้ง ๒ เรื่อง ต้องเป็นผลงานที่จัดส่งในคราวเดียวกัน

(๒.๓.๒) ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จำนวน ๑ เรื่อง

(๒.๔) เงื่อนไขของผลงาน

(๒.๔.๑) เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

(๒.๔.๒) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ หรือเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี หรือเว้นแต่ ก.พ. หรือคณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

(๒.๔.๓) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกันกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

(๒.๔.๔) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่าได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วย

(๒.๔.๕) ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใดเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษสำหรับตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

(๒.๔.๖) เงื่อนไขอื่นๆ ตามที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการประเมินผลงานเห็นควรกำหนดเพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน อนึ่ง สำหรับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ อาจกำหนดเป็นอย่างอื่นเพิ่มเติมด้วยก็ได้

ทั้งนี้ ผลงานดังกล่าวจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

(๓) การเผยแพร่...

(๓) การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ และระดับชำนาญการ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการเผยแพร่ผลงานด้วยก็ได้ เช่น เผยแพร่ในเว็บไซต์ของสำนักงาน ป.ป.ท. เป็นต้น

(๔) รูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน

ให้จัดทำโดยสรุปสาระสำคัญของงาน ขั้นตอนการปฏิบัติ ความรู้ความสามารถ แนวคิด หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ที่เกิดจากงานดังกล่าว การวิเคราะห์ความสำเร็จ หรือปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน รวมถึงความเห็น หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔

(๕) เอกสารประกอบการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ และระดับชำนาญการ ประกอบด้วย

- แบบแสดงข้อมูลบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑)
- แบบการเสนอผลงานฯ (เอกสารหมายเลข ๒)
- แบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (เอกสารหมายเลข ๓)
- แบบตรวจสอบข้อมูลประกอบการประเมินผลงาน (เอกสารหมายเลข ๔)

(๖) เกณฑ์การตัดสิน

คณะกรรมการประเมินผลงานจะดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานที่ ก.พ. กำหนด โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- (๖.๑) ประโยชน์ของผลงาน
- (๖.๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- (๖.๓) คุณภาพของผลงาน
- (๖.๔) อื่นๆ ตามที่เห็นสมควร

โดยมีน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
๑. ประโยชน์ของผลงาน	๔๐
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
๓. คุณภาพของผลงาน	๓๐
๔. อื่นๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ	*
รวม	๑๐๐

หมายเหตุ *คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานเพิ่มเติมได้ โดยการกำหนดน้ำหนักคะแนนให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔

เกณฑ์ผ่านการประเมินผลงาน

ผู้ที่ผ่านการประเมินผลงานจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมิน เกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๓. แนวทาง...

๓. แนวทางการประเมินผลงาน

คณะกรรมการประเมินผลงานจะดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานที่ ก.พ. กำหนด โดยผลงานจำนวน ๒ เรื่อง จะพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ประโยชน์ของผลงาน

ให้พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับชำนาญการพิเศษ ผลงานเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป

ระดับชำนาญการ ผลงานเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่มงาน หรือฝ่ายขึ้นไป

(๒) ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ให้พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่างๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับชำนาญการพิเศษ ผลงานสะท้อนให้เห็นถึงการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้ หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่างๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง เป็นที่ยอมรับในระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป

ระดับชำนาญการ ผลงานสะท้อนให้เห็นถึงการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้ หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่างๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง เป็นที่ยอมรับในระดับกลุ่มงาน หรือฝ่ายขึ้นไป

(๓) คุณภาพ...

(๓) คุณภาพของผลงาน

ให้พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญ ได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ต้องการและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้น ไม่ว่าจะเป็นหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงาน และสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับชำนาญการพิเศษ มีคุณภาพของผลงานดีมาก โดยผลงานมีความสมบูรณ์ มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ต้องการและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้น ไม่ว่าจะเป็นหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการมากพอสมควรที่ยอมรับได้

ระดับชำนาญการ มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้หรือดี โดยผลงานมีความสมบูรณ์ มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ต้องการและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้น ไม่ว่าจะเป็นหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการพอสมควรที่ยอมรับได้

(๔) อื่นๆ ตามที่เห็นสมควร

ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อประโยชน์ของทางราชการและการพัฒนาข้าราชการตลอดจนเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในบางสายงานหรือบางระดับ ก็อาจกำหนดองค์ประกอบอื่นในการพิจารณาผลงานร่วมด้วยก็ได้ เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษา แนะนำ ผลงานการให้บริการหรือปฏิบัติการ เป็นต้น

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๔. แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวคิด

๔.๑ องค์ประกอบและแนวทางในการประเมิน

คณะกรรมการประเมินผลงานจะดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานที่ ก.พ. กำหนด โดยข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง จะพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

พิจารณาว่า หากนำไปดำเนินการได้จริง จะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

(๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ

พิจารณาว่า ข้อเสนอแนะเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่าหรือจะช่วยให้แก้ไขปัญหาต่างๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนอมาอย่างไร

(๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

พิจารณาว่า มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

๔.๒ รูปแบบ...

๔.๒ รูปแบบและวิธีการเสนอข้อเสนอแนวคิด

ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

- (๑) เรื่องที่นำเสนอ
- (๒) หลักการและเหตุผล
- (๓) บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข
- (๔) ผลที่คาดว่าจะได้รับ
- (๕) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๔.๓ เกณฑ์การประเมิน

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

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็น “ปรับปรุง” คณะกรรมการประเมินผลงานสามารถให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดนั้นได้

เกณฑ์ผ่านการประเมินข้อเสนอแนวคิด

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

๕. ขั้นตอนการประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ

(๑) ผู้ขอประเมินที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ อ.ก.พ. สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนด จัดส่งเอกสารประกอบการขอประเมิน (แบบประเมินบุคคล) โดยผ่านผู้บังคับบัญชาลงนาม จำนวน ๑ ชุด ไปยังสำนักงาน ป.ป.ท.

(๒) สำนักงานเลขาธิการ ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอประเมิน กรณีมีคุณสมบัติด้านระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งครบถ้วน ดำเนินการรวบรวมรายชื่อผู้ขอประเมินเสนอต่อเลขาธิการ คณะกรรมการ ป.ป.ท. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเพื่อพิจารณาประเมินบุคคล แต่หากกรณีมีคุณสมบัติด้านระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ครบถ้วน โดยนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งมานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ดำเนินการเสนอต่อคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาคุณสมบัติด้านระยะเวลา และเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเพื่อพิจารณาประเมินบุคคล

(๓) สำนักงาน...

(๓) สำนักงาน ป.ป.ท. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน คำโครงการเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนปฏิบัติ รายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ป.ป.ท. พร้อมทั้งให้ผู้ผ่านการประเมินจัดทำเอกสารผลงาน ประกอบการประเมิน (แบบประเมินผลงาน) ตามที่ได้นำเสนอคำโครงการเรื่องต่อเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. แล้ว จำนวน ๕ เล่ม (ฉบับจริง ๑ เล่ม และสำเนา ๔ เล่ม) ภายใน ๓ เดือน นับจากวันประกาศผลการประเมิน ทั้งนี้ หากผู้ผ่านการประเมินละเลยเพิกเฉย หรือไม่ดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดภายในกำหนด ให้ถือว่าผู้นั้นสมัครใจ ยินยอมไม่ประสงค์เข้ารับการประเมินในครั้งนั้น โดยหากประสงค์จะเข้ารับการประเมินใหม่ ให้จัดทำเอกสาร ผลงานในการขอรับการประเมิน (แบบประเมินบุคคล) ได้ตั้งแต่รอบการประเมินถัดไป

(๔) เมื่อสำนักงาน ป.ป.ท. ได้รับเอกสารผลงานตามข้อ (๓) แล้ว กลุ่มงานบริหารงานบุคคลในฐานะ ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการประเมินผลงานฯ นำเสนอผลงานต่อคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อพิจารณา โดยคณะกรรมการประเมินผลงานในแต่ละสายงานอาจสัมภาษณ์ผู้รับการประเมินเพิ่มเติมประกอบการพิจารณาก็ได้

- กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานมีมติให้ผลงานผ่านการพิจารณา กลุ่มงานบริหารงานบุคคล รายงานผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานต่อเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. เพื่อเสนอคำสั่ง เลื่อนข้าราชการ โดยให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงาน ป.ป.ท. ได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้ง ต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี 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

- กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานมีมติให้ผู้รับการประเมินแก้ไขผลงานโดยไม่ถือเป็นสาระสำคัญของ ผลงานให้ผู้รับการประเมินแก้ไขผลงานตามมติคณะกรรมการประเมินผลงาน สำหรับระยะเวลาในการแก้ไข ผลงานขึ้นอยู่กับความเหมาะสมตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานในแต่ละสายงานกำหนด

- กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานมีมติให้ผลงานไม่ผ่านการพิจารณาในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของ ผลงาน ผู้รับประเมินจะต้องเข้ารับการประเมินตามกระบวนการใหม่ในรอบการประเมินถัดไป
