



ประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การรับโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ 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 ระดับชำนาญการพิเศษ

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 ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การรับโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ดังนี้

๑. การย้าย หรือการรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดิมในต่างสายงาน และเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ในระดับเดียวกัน

ให้ดำเนินการประเมินบุคคลและผลงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนด

๑.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

(๑) องค์ประกอบในการพิจารณาประเมินบุคคล

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

(๑.๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒) วิธีการ...

(๒) วิธีการประเมินบุคคล

พิจารณาประเมินบุคคลโดยวิธีการสัมภาษณ์รายบุคคล ประกอบกับพิจารณาจากเอกสารคำร้องขอย้าย/คำร้องขอโอน เพื่อให้เห็นถึงองค์ประกอบข้อมูลในการประเมินบุคคล ตามข้อ (๑) โดยคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน

(๓) เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่เชื่อว่าเป็นผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคล จะต้องเป็นผู้ได้รับคะแนนรวมในทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

(๔) น้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน เป็นผู้กำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบตามข้อ (๑) สำหรับการพิจารณาประเมินบุคคล

(๕) การตรวจสอบการประเมินบุคคล

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

(๖) การวินิจฉัยปัญหาในการประเมินบุคคล

ในกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล ในข้อ ๑.๒ ให้ถือคำวินิจฉัยปัญหาดังกล่าวของ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เป็นที่สิ้นสุด

๑.๓ การประเมินผลงาน

การประเมินผลงาน กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน พิจารณาจากผลงานที่ผ่านมาซึ่งเป็นการสรุปสาระสำคัญ ขั้นตอน ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่เพียงพอที่จะแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะย้ายหรือโอนได้ หรืออาจให้ผู้เข้ารับการประเมินผลงานส่งรายละเอียดของผลงานดังกล่าวด้วยก็ได้

ทั้งนี้ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่จะถือว่าผ่านการประเมินสำหรับการย้าย หรือการรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดิมในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ในระดับเดียวกัน จะต้องผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานจากคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน

๒. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๒.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

(๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด

(๒) มีระยะเวลา...

(๒) มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล สำหรับการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณสมบัติ	ระดับชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๑๐ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*	๙ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*	๘ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๘ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรืออุฒิปัตร์ หรือหนังสืออนุมัติบัตร	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 ประเภทยานการ หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ ดังนี้

(๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำวินิจฉัยประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมาใช้นั้น ต้องเป็นระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางพิจารณา ดังนี้

(๑.๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

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

(๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล เป็นผู้พิจารณา

๒.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

(๑) องค์ประกอบในการพิจารณาประเมินบุคคล

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

(๑.๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๑.๓) เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมิน จำนวน ๒ เรื่อง ในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย

(๑.๔) ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จำนวน ๑ เรื่อง

(๒) วิธีการในการประเมินบุคคล

การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้มีการสอบข้อเขียน และการสัมภาษณ์ ประกอบกับพิจารณาจากเอกสารการสมัครเพื่อให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกได้แสดงถึงองค์ประกอบตามข้อ (๑) โดยคณะกรรมการประเมินบุคคล

(๓) เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ถือว่าผ่านการประเมินบุคคล จะต้องเป็นผู้ได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๔) น้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล เป็นผู้กำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบตามข้อ (๑) สำหรับประกอบการพิจารณาประเมินบุคคล

(๕) การประกาศรายชื่อ

การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ตำแหน่งละหนึ่งคน พร้อมทั้งระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน และข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมินผลงาน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

(๖) การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการประเมินบุคคล

ไม่กำหนดให้มีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ กรณีการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างทุกกรณี

(๗) การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคล หากมีผู้ทักท้วงและกลุ่มงานบริหารงานบุคคลได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่าผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

(๘) การวินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล

ในกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลในข้อ ๒.๒ ให้ถือคำวินิจฉัยปัญหาดังกล่าวของ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เป็นที่สิ้นสุด

๒.๓ แนวทางการประเมินผลงาน

การประเมินผลงาน จะกระทำได้อีกเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลและได้รับการประกาศรายชื่อตามข้อ ๒.๒ (๕) โดยลักษณะของผลงานที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

(๑) ผลงานที่จะนำมาประเมิน

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

(๑.๒) ข้อเสนอแนวคิด ต้องเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานระดับกองหรือสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ 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 โดยผลงานที่จะนำมาใช้ประเมินได้ ผู้ขอประเมินจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

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

(๓.๖) เงื่อนไขอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานเห็นควรกำหนดเพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

ทั้งนี้...

ทั้งนี้ ผลงานดังกล่าวจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๒ ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน 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) เรื่องที่นำเสนอ

(๔.๒.๒) หลักการและเหตุผล

(๔.๒.๓) บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น

และแนวทางแก้ไข

(๔.๒.๔) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

(๔.๒.๕) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

(๕) แนวทางการพิจารณาผลงาน

การพิจารณาผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จะประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูง เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

(๕.๑) แนวทาง...

(๕.๑) แนวทางการประเมินผลงาน

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

(๕.๑.๒) การพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ

ประโยชน์ของผลงาน

ให้พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

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 มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้อง 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 ในหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เกณฑ์ผ่านการประเมินผลงาน

ผู้ที่ผ่านการประเมินผลงานจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมิน เกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

(๕.๒) แนวทาง...

(๕.๒) แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวคิด

(๕.๒.๑) องค์ประกอบและแนวทางในการประเมินข้อเสนอแนวคิด

- ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ให้พิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริง จะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร
- คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ ให้พิจารณาว่าข้อเสนอแนะนั้น เมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงาน หรือส่วนราชการ หรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนออย่างไร
- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้พิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

(๕.๒.๒) เกณฑ์การประเมิน

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

เกณฑ์ผ่านการประเมินข้อเสนอแนวคิด

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

ทั้งนี้ แนวทางการประเมินผลงานระดับชำนาญการพิเศษ ให้พิจารณาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗

(๖) การส่งคำขอประเมินผลงาน

ให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคล ส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารครบถ้วน สมบูรณ์ภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่มีการประกาศรายชื่อ ตามข้อ ๒.๒ (๕) หากพ้นระยะเวลาที่กำหนดจะถือว่าผู้นั้นไม่ประสงค์เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว

อนึ่ง หากผู้ผ่านการประเมินบุคคลไม่จัดส่งผลงานเข้ารับการประเมินในตำแหน่งที่ระบุในประกาศภายในระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าผู้นั้นสละสิทธิ์การเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคลในตำแหน่งตามประกาศดังกล่าวด้วย

(๗) การส่งคำขอประเมินผลงานกรณีแก้ไขผลงาน

(๗.๑) กรณีแก้ไขผลงานในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน ให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคล ส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารครบถ้วนสมบูรณ์ภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบผลการประเมิน หากพ้นระยะเวลาที่กำหนดจะถือว่าผู้นั้นไม่ประสงค์เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว

(๗.๒) กรณีแก้ไข...

(๗.๒) กรณีแก้ไขผลงานในส่วนที่ไม่เป็นสาระสำคัญของผลงาน ให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคล ส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารครบถ้วนสมบูรณ์ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด นับแต่วันที่ผู้นั้นได้รับทราบผลการประเมิน หากพ้นระยะเวลาที่กำหนดจะถือว่าผู้นั้นไม่ประสงค์เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว

อนึ่ง หากผู้ผ่านการประเมินบุคคล ไม่จัดส่งผลงานภายในระยะเวลาที่กำหนดให้ถือว่า ผู้นั้นสละสิทธิการเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคลตามประกาศข้อ ๒.๒ (๕)

(๘) การทักท้วงผลงาน

ให้มีการทักท้วงผลงานต่อเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่มิประกาศ

(๙) การตรวจสอบการประเมินผลงาน

ในการประเมินผลงาน หากมีผู้ทักท้วงและกลุ่มงานบริหารงานบุคคลตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอรับการประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่นๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานโดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐทราบเพื่อดำเนินการ ดังนี้

(๙.๑) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน

(๙.๒) ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน

(๙.๓) ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลา ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ถูกดำเนินการตาม (๙.๑) (๙.๒) หรือ (๙.๓) แล้วแต่กรณี หากพบว่า ข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เหมาะสมต่อไป

๓. การแต่งตั้ง

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

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายภูมิวิศาล เกษมสุข)

เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ
ประธาน อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ