ประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคล การพิจารณาคุณสมบัติบุคคล และการประเมินผลงาน
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ สำนักงานรัฐมนตรี
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

โดยที่ ก.พ. กำหนดให้ อ.ก.พ กรม มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘

อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงมีมติในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคล การพิจารณาคุณสมบัติบุคคล และการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษในสังกัดสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดังนี้

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (เลื่อน)

๑. คุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิจะเข้ารับการพิจารณาคัดเลือก

๑.๑ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งช่วยราชการสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

๑.๒ ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกจะต้องไม่อยู่ระหว่างลาอุปสมบท หรือลาศึกษาต่อหรือลาติดตามคู่สมรสไปต่างประเทศ

๑.๓ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

๑) วุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ถ้าคุณวุฒิไม่ตรงจะต้องได้รับการยกเว้นจาก ก.พ.

๒) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับปฏิบัติการในสายงานที่จะแต่งตั้ง

๓) ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด และ

๔) ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๑.๔ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานหรือคุณวุฒิเพิ่มเติมตามที่ ก.พ. กำหนดหรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว (สำหรับตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ)

/๑.๕ มีระยะเวลา...

๑.๕ มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิและระดับตำแหน่ง ดังนี้

- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ๘ ปี
- ปริญญาโทหรือเทียบเท่า ๖ ปี
- ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ๔ ปี

ทั้งนี้

๑. จะต้องดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒. หากผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเข้ารับการคัดเลือกไม่ครบตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดไว้แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการคัดเลือกที่ อ.ก.พ. สป. แต่งตั้งพิจารณาให้ความเห็นชอบในการนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะเข้ารับการคัดเลือกมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งได้ โดยมีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

(๑) กรณีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งหรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมานับรวมได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือเทียบเท่า (ระดับ ๓ หรือระดับ ๔ เดิม) ในสายงานอื่นหรือที่เทียบเท่า

(๒) กรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นและขณะนำระยะเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) กรณีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเข้ารับการคัดเลือกตามคุณวุฒิของบุคคลไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนดให้พิจารณานับระยะเวลาเกื้อกูลได้หรือให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือเทียบเท่าในสายงานอื่นหรือที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๒. การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

๒.๑ กรณีสายงานที่เริ่มต้นจากประเภทวิชาการ

(๑) สายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้จัดกลุ่มตำแหน่งไว้โดยความเห็นชอบจากสำนักงาน ก.พ. สามารถนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้เต็มเวลา

(๒) สายงานที่ไม่ได้จัดให้อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน สามารถนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้ตามแนวทาง ดังต่อไปนี้

- หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเกินครึ่งหนึ่งขึ้นไป ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้เต็มเวลา
- หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ถึงครึ่ง ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานทั้งหมด

/๒.๒ กรณีสายงาน...

๒.๒ กรณีสายงานที่ไม่ได้เริ่มต้นจากประเภทวิชาการ (สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕)

การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงานหรือเทียบเท่าในสายงานอื่นหรือกรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น โดยนับได้ตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไปและไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับวุฒิปริญญาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับทั้งหมด

๒.๓ กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ต้องมีคำสั่งรักษาราชการแทนหรือคำสั่งรักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจนรวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

๒.๔ กรณีข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ - ๑.๔ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ **(จังหวัดนราธิวาส ปัตตานี ยะลา สตูล <u>หรือสงขลาเฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอนาทวี และอำเภอจะนะ</u>)** ตั้งแต่วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ **ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งดังกล่าวมานับรวมระยะเวลาทวีคูณ** ตามความในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๑

๒.๕ ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. สป. แต่งตั้งมีหน้าที่ในการพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามแนวทางที่ อ.ก.พ. สป. กำหนด และปัญหาที่ต้องวินิจฉัยในกรณีที่เกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง อนึ่งหากมีปัญหาที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลวินิจฉัยไม่ได้ ให้ อ.ก.พ.สป. เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

๓. เกณฑ์และวิธีการคัดเลือก กำหนดให้ดำเนินการ ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคุณสมบัติและคุณลักษณะของบุคคล

การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จะพิจารณาคุณสมบัติและคุณลักษณะของบุคคลจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

๓.๑ <u>เกณฑ์ประเมินคุณลักษณะบุคคล</u> ให้ผู้บังคับบัญชาระดับต้น และหรือผู้บังคับบัญชาระดับหน่วยงาน (สำนักงาน/กอง/ศูนย์/สถาบัน/พมจ.หรือเทียบเท่า) ประเมินจากคุณลักษณะในแต่ละองค์ประกอบ (คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน) โดยมีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

๑) ความรับผิดชอบ	๑๕	คะแนน
๒) ความคิดริเริ่ม	๑๕	คะแนน
๓) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ	๑๕	คะแนน
๔) ความประพฤติ	๑๕	คะแนน
๕) ความสามารถในการสื่อความหมาย	๑๕	คะแนน
๖) การพัฒนาตนเอง	๑๕	คะแนน
๗) คุณลักษณะอื่นๆ เช่น คุณธรรม จริยธรรมฯ	๑๐	คะแนน

/ขั้นตอนที่ ๒...

ขั้นตอนที่ ๒ ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๓.๒ กำหนดเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคคล ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. สป. แต่งตั้งพิจารณาคัดเลือกจากองค์ประกอบ (รวม ๑๐๐ คะแนน) ดังต่อไปนี้

๑) ความรู้ ความสามารถ ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน	๓๐	คะแนน
๒) ผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน	๓๐	คะแนน
๓) ประสบการณ์การทำงาน	๒๐	คะแนน
๔) การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ	๑๐	คะแนน
๕) คุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	๑๐	คะแนน

โดยจะพิจารณาจากข้อมูล ดังนี้

(๑) สรุปผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๕ ปี

(๒) ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมเค้าโครงเรื่อง

(๓) สัดส่วนผลงานที่ปฏิบัติรวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำ (ถ้ามี)

(๔) ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก

(๕) แบบเอกสารประกอบการพิจารณานับระยะเวลาเกื้อกูล **(เฉพาะกรณีมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ครบตามที่หลักเกณฑ์กำหนด)**

๓.๓ เอกสารประกอบการคัดเลือกบุคคล มีดังนี้

๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคลหรือข้อมูลส่วนบุคคล เอกสารหมายเลข ๑

๒) แบบแสดงผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๕ ปี เอกสารหมายเลข ๒

๓) แบบแสดงชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน (เค้าโครงเรื่องผลงาน) เอกสารหมายเลข ๓

๔) แบบประเมินคุณลักษณะบุคคล เอกสารหมายเลข ๔

๓.๔ เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ขอรับการคัดเลือกต้องได้คะแนนรวมในขั้นตอนที่ ๑ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และขั้นตอนที่ ๒ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ตามลำดับจึงจะถือว่าผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล และจะมีสิทธิเข้ารับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดต่อไป

ขั้นตอนที่ ๓ การประเมินผลงาน

๔. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

๔.๑ ผู้ที่จะส่งผลงานเข้าประเมินจะต้องผ่านขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลก่อน โดยผลงานที่จะส่งเข้าประเมินจะต้องเป็นเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่ได้เสนอชื่อผลงานในขั้นตอนการคัดเลือกพร้อมด้วยเค้าโครงเรื่องที่ส่งประเมิน แต่ถ้าผลงานที่ส่งประเมินไม่ใช่ผลงานที่เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลจะเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาต่อไป

๔.๒ ให้คณะกรรมการประเมินผลงาน ซึ่งแต่งตั้งโดย อ.ก.พ. สป. ทำหน้าที่ในการประเมินผลงานผู้ได้รับการคัดเลือก (คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน) โดยให้ใช้หลักเกณฑ์วิธีการและแนวทางการพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

๑) คุณภาพของผลงาน	๓๕	คะแนน
๒) ความยุ่งยากซับซ้อนของกระบวนการทำผลงาน	๒๕	คะแนน
๓) ประโยชน์ของผลงาน	๒๐	คะแนน
๔) ความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์	๒๐	คะแนน

/๔.๓ รูปแบบ...

๔.๓ รูปแบบและเงื่อนไขของผลงานที่ส่งประเมิน

๔.๓.๑ รูปแบบผลงานหรือขอบเขตผลงาน ประกอบด้วย

(๑) **ผลงานหรือผลการดำเนินงานที่ผ่านมา** เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. โดยให้นำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น ระบุผลสำเร็จของงาน ประโยชน์ที่เกิดจากผลงานนั้นหรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหางานและใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน **มิใช่เป็นการรวบรวมผลงานย้อนหลัง** จำนวน ๑ เรื่อง

(๒) **ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น** ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง ซึ่งเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่แสดงถึงความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่สูงมากเป็นพิเศษ ทั้งในด้านการบริหารจัดการและด้านวิชาการในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน เช่น การกำหนดหรือปรับปรุงหลักเกณฑ์ การทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การสร้างมาตรฐานงาน การพัฒนาระบบงาน การป้องกันหรือลดปัญหาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ทั้งนี้ควรเป็นแนวคิดที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง จำนวน ๑ เรื่อง

ทั้งนี้ ลักษณะของผลงานและข้อเสนอแนวคิดตามข้อ (๑) และ (๒) ต้องอยู่ในเงื่อนไขและลักษณะของผลงานของตำแหน่งในแต่ละระดับและแต่ละลักษณะสายงานตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และหลักเกณฑ์แนวทางที่คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. สป. แต่งตั้งกำหนดเพิ่มเติม

๔.๓.๒ ลักษณะและเงื่อนไขของผลงานที่ส่งประเมิน

ลักษณะผลงาน

๑) เป็นผลงานที่แล้วเสร็จในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะเข้ารับการประเมิน ๑ ระดับและย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๒) เป็นผลงานที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. สป. แต่งตั้งได้กำหนดไว้เพิ่มเติม เพื่อแสดงให้เห็นถึงคุณภาพและความยุ่งยากซับซ้อนของผลงานในแต่ละระดับและแต่ละสายงาน และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับหน่วยงานและทางราชการ

๓) กรณีเป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคนจะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับการคัดเลือกได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานในส่วนใด และเป็นสัดส่วนเท่าใดโดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้นและจากผู้บังคับบัญชาด้วย

๔) กรณีเป็นผลงานที่มีลักษณะหรือกระบวนงานที่เหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน ต้องมีความยุ่งยากและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน รวมทั้งมีการจัดการความยุ่งยากหรือการแก้ไขปัญหาที่ต่างกันตามลักษณะข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในแต่ละผลงาน

๕) **ไม่ใช่** ผลงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรหรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

๖) **ไม่ใช่** ผลงานที่เคยนำไปใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นหรือใช้ในการประเมินเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่งมาแล้ว

๗) **ไม่ใช่** ผลงานที่คัดลอกจากผลงานของผู้อื่น

๘) **ไม่ใช่** ผลงานที่คัดลอกจากกฎหมาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์หรือแนวทางวิธีการปฏิบัติงานโดยไม่แสดงถึงผลงานในส่วนที่ผู้ขอรับการประเมินปฏิบัติงานจริง

/ลักษณะข้อเสนอ...

ลักษณะข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๑) เป็นแนวความคิด วิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่ขอรับการประเมินและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

๒) เป็นแนวความคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและสามารถติดตามประเมินผลได้

๓) เป็นแนวคิดหรือแผนงานที่ไม่ขัดกับกฎหมายหรือกฎระเบียบของทางราชการ

๔) **ไม่ใช่** แนวความคิดที่คัดลอกจากผู้อื่น

๕) **ไม่ใช่** แนวความคิดที่คัดลอกจากกฎหมาย กฎระเบียบหลักเกณฑ์หรือแนวทางวิธีการปฏิบัติงานโดยไม่แสดงถึงแนวคิดในส่วนที่ผู้ขอรับการประเมินปฏิบัติจริง

๖) **ไม่ใช่** แนวความคิดที่ให้ผู้อื่นดำเนินการหรือรับผิดชอบหลัก เช่น แนวความคิดให้หน่วยงานอื่นปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินการหรือปรับแก้ไขกฎหมาย หรือกฎระเบียบ เป็นต้น

๔.๔ เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาให้ **"ผ่าน"** การประเมินผลงานจากคณะกรรมการประเมินผลงานจะต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ตามแนวทางที่ ก.พ. หรือ อ.ก.พ. สป. กำหนด

๕. การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล

๕.๑ กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงฯ จะประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ข้าราชการในสังกัดทราบทางเว็บไซต์กระทรวง พม. http://www.m-society.go.th **หัวข้อข่าวบุคลากร พม.** และแจ้งเวียนหน่วยงานในสังกัดทราบต่อไป

๕.๒ จะประกาศรับสมัครข้าราชการผู้ที่มีคุณสมบัติให้เข้ารับการสมัครคัดเลือกเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ทางเว็บไซต์กระทรวง พม. http://www.m-society.go.th **หัวข้อข่าวบุคลากร พม.** และแจ้งเวียนหน่วยงานในสังกัดทราบต่อไป

๖. ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก

๖.๑ กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงฯ จะประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ ๑ คน พร้อมด้วยชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน เค้าโครงเรื่องผลงาน และสัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) อย่างเปิดเผย โดยกำหนดให้มีการทักท้วงภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศผลการคัดเลือก

๖.๒ การตรวจสอบข้อมูลกรณีมีผู้ทักท้วง

ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลตรวจสอบข้อมูลกรณีมีผู้ทักท้วง หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริตให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริงแล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

/๗. ระยะเวลา...

๗. ระยะเวลาการส่งผลงานเข้ารับการประเมิน

๗.๑ ผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานจะต้องจัดทำเอกสารผลงาน ดังนี้

๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคล จำนวน ๔ เล่ม

๒) ผลงานหรือผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง เรื่องละ ๔ เล่ม

๓) ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน จำนวน ๑ เรื่อง เรื่องละ ๔ เล่ม

๗.๒ ผู้ได้รับการคัดเลือกจะต้องจัดส่งเอกสารผลงานและเอกสารที่เกี่ยวข้องตามข้อ ๗.๑ ให้กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงฯ ทราบ **ภายใน ๒ เดือน นับตั้งแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง**

๗.๓ กรณีที่ผู้ได้รับการคัดเลือกไม่จัดส่งผลงานภายในเวลาที่กำหนดตามข้อ ๗.๒ ผู้ได้รับการคัดเลือกจะต้องชี้แจงเหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านผู้บังคับบัญชาให้การเจ้าหน้าที่ทราบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการติดตามรายงานผลเสนอปลัดกระทรวงฯ พิจารณาและเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ต่อไป

๗.๔ ผู้ขอรับการประเมินผลงานที่ได้รับการแจ้งให้ปรับปรุงผลงานหรือแก้ไขผลงาน ให้จัดส่งผลงานที่ได้ปรับปรุงหรือแก้ไขแล้วให้กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงฯ ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งให้ปรับปรุงผลงานหรือแก้ไขผลงาน

ทั้งนี้ ขอแจ้งให้ทราบดังนี้

๑) การแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานแล้วให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงฯ ได้รับเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในสาระสำคัญของผลงานและไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์สำนักงาน ก.พ. และมติ อ.ก.พ. สป. กำหนด

๒) ประกาศใดที่ขัดหรือแย้งหรือข้อความใดไม่ตรงกับประกาศฉบับนี้ให้ใช้ประกาศนี้แทน

อนึ่ง การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการและได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์หรือวิธีการเดิมแล้วก่อนวันที่ประกาศฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศเดิมต่อไปจนกว่ากระบวนการจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายปรเมธี วิมลศิริ)

ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ประธาน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์