



ประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคล การพิจารณาคุณสมบัติบุคคล และการประเมินผลงาน
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ตามที่ได้มีประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการพิจารณาคัดเลือกบุคคล การประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ นั้น

อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์ ได้มีมติในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เห็นชอบให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคล การพิจารณาคุณสมบัติบุคคล และการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ดังนั้น เพื่อให้การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์เป็นไปในแนวทางเดียวกันมีความเหมาะสม และการดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ตามหนังสือสำนักงาน 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 ๒๕๕๘ จึงมีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคล การพิจารณาคุณสมบัติบุคคลและการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์ใหม่ ดังนี้

หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้เข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (เลื่อน)

๑. คุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิจะเข้ารับการพิจารณาคัดเลือก

๑.๑ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์ หรือข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งช่วยราชการสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์

๑.๒ ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกต้องไม่อยู่ระหว่างลาอุปสมบท หรือลาศึกษาต่อ หรือลาติดตามคู่สมรส ไปต่างประเทศ

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) ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์เห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

/๑.๔ มีใบอนุญาต...

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

๑.๕ มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิและระดับตำแหน่ง ดังนี้

- ปริญาตรีหรือเทียบเท่า ๘ ปี
- ปริญาโทหรือเทียบเท่า ๖ ปี
- ปริญาเอกหรือเทียบเท่า ๔ ปี

ทั้งนี้

๑. จะต้องดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

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

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

(๒) กรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นและขณะนำระยะเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) กรณีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเข้ารับการคัดเลือกตามคุณวุฒิของบุคคลไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาเกื้อกูลได้หรือให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือเทียบเท่าในสายงานอื่นหรือที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๒. การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

๒.๑ กรณีสายงานที่เริ่มต้นจากประเภทวิชาการ

๑) สายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้จัดกลุ่มตำแหน่งไว้โดยความเห็นชอบของสำนักงาน ก.พ. สามารถนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้เต็มเวลา

๒) สายงานที่ไม่ได้จัดให้อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน สามารถนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้ตามแนวทางดังต่อไปนี้

- หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเกินครึ่งหนึ่งขึ้นไป ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้เต็มเวลา

- หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ถึงครึ่ง ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานทั้งหมด

/๒.๒ กรณีสายงาน...

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

การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน หรือเทียบเท่าในสายงานอื่นหรือกรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น โดยนับได้ตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไปและไม่ก่อนวันที่ผู้นั้น ได้รับวุฒิปริญญาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง ในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับทั้งหมด

๒.๓ กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งต้องมีคำสั่งรักษาราชการแทน หรือคำสั่งรักษาราชการในตำแหน่งหรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

๒.๔ กรณีข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ - ๑.๔ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดนราธิวาส ปัตตานี ยะลา สตูล หรือสงขลาเฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา อำเภอบันนังสวย อำเภอนาทวี และ อำเภอจะนะ) ตั้งแต่วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งดังกล่าวมานับรวมระยะเวลาวิเศษ ตามความในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๑

๒.๕ ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. สป. แต่งตั้ง มีหน้าที่ในการพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำ ในการดำรงตำแหน่งหรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับตำแหน่ง ในสายงานที่จะแต่งตั้งตามแนวทางที่ อ.ก.พ. สป. กำหนด และปัญหาที่ต้องวินิจฉัยในกรณีที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของบุคคล ในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่อง กับสายงานที่จะแต่งตั้ง อนึ่งหากมีปัญหาที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลวินิจฉัยไม่ได้ ให้ อ.ก.พ. สป. เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

๓. เกณฑ์และวิธีการคัดเลือก กำหนดให้ดำเนินการ ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคุณสมบัติและคุณลักษณะของบุคคล

การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จะพิจารณาคุณสมบัติและคุณลักษณะของบุคคลจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

๓.๑ เกณฑ์ประเมินคุณลักษณะบุคคล ให้ผู้บังคับบัญชาระดับต้น และ/หรือผู้บังคับบัญชาระดับหน่วยงาน (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. แต่งตั้ง
พิจารณาคัดเลือกจากองค์ประกอบ (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) สัดส่วนผลงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำ (ถ้ามี)
- (๔) ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก
- (๕) แบบเอกสารประกอบการพิจารณานับระยะเวลาเกื้อกูล (เฉพาะกรณีมีระยะเวลาขั้นต่ำ
ในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ครบตามที่หลักเกณฑ์กำหนด)

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

ผู้ขอรับการคัดเลือกต้องได้คะแนนในขั้นตอนที่ ๑ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และขั้นตอนที่ ๒
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ตามลำดับ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล และจะมีสิทธิเข้ารับการประเมินผลงาน
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดต่อไป

ขั้นตอนที่ ๓ การประเมินผลงาน

๔. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

๔.๑ ผู้ที่จะส่งผลงานเข้าประเมินจะต้องผ่านขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลก่อน โดยผลงานที่จะส่งเข้าประเมิน
จะต้องเป็นเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่ได้เสนอชื่อผลงานในขั้นตอนการคัดเลือกพร้อมด้วยเค้าโครงเรื่องที่ส่งประเมิน
แต่ถ้าผลงานที่ส่งประเมินไม่ใช่ผลงานที่เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลจะเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗
เป็นผู้พิจารณาต่อไป

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

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

/๔.๓ รูปแบบและ...

๔.๓ รูปแบบและเงื่อนไขของผลงานที่ส่งประเมิน

๑) รูปแบบผลงานหรือขอบเขตผลงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

(๑) ผลงานหรือผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ได้แก่ ผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. โดยให้นำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น ระบุผลสำเร็จของงาน ประโยชน์ที่เกิดจากผลงานนั้นหรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางานหรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน มิใช่เป็นการรวบรวมผลงานย้อนหลัง จำนวน ๑ เรื่อง

(๒) ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง ซึ่งเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่แสดงถึงความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่สูงมากเป็นพิเศษทั้งในด้านการบริหารจัดการและด้านวิชาการในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน เช่น การกำหนดหรือปรับปรุงหลักเกณฑ์ การทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การสร้างมาตรฐานงาน การพัฒนาระบบงาน การป้องกันหรือลดปัญหาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ทั้งนี้ ควรเป็นแนวคิดที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง 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

๒) ลักษณะและเงื่อนไขของผลงานที่ส่งประเมิน

(๑) เป็นผลงานที่แล้วเสร็จในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะเข้ารับการประเมิน ๑ ระดับและย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

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

(๓) กรณีเป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคนจะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับการคัดเลือกได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานในส่วนใดและเป็นสัดส่วนเท่าใด โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

(๔) กรณีเป็นผลงานที่มีลักษณะหรือกระบวนการที่เหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน ต้องมีความยุ่งยากและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน รวมทั้งมีการจัดการความยุ่งยากหรือการแก้ไขปัญหาที่ต่างกัน ตามลักษณะข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในแต่ละผลงาน

(๕) ไม่ใช่ ผลงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรหรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

(๖) ไม่ใช่ ผลงานที่เคยนำไปใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือใช้ในการประเมินเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่งมาแล้ว

(๗) ไม่ใช่ ผลงานที่คัดลอกจากผลงานของผู้อื่น

(๘) ไม่ใช่ ผลงานที่คัดลอกจากกฎหมาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์หรือแนวทางวิธีการปฏิบัติงาน โดยไม่แสดงถึงผลงานในส่วนที่ผู้ขอรับการประเมินปฏิบัติงานจริง

/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

ผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” การประเมินผลงานจากคณะกรรมการประเมินผลงานจะต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ตามแนวทางที่ ก.พ. หรือ อ.ก.พ. สป. กำหนด

๕. การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล

๕.๑ กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง 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 จะประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ ๑ คน พร้อมด้วยชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน คำโครงเรื่อง และสัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) อย่างเปิดเผย โดยกำหนดให้มีการทักท้วงภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศผลการคัดเลือก

๖.๒ การตรวจสอบข้อมูลกรณีผู้ทักท้วง

ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลตรวจสอบข้อมูลกรณีผู้ทักท้วง 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 ภายใน ๒ เดือน นับตั้งแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง

๗.๓ กรณีที่ผู้ได้รับการคัดเลือกไม่จัดส่งผลงานภายในเวลาที่กำหนดตามข้อ ๗.๒ ผู้ได้รับการคัดเลือกจะต้องชี้แจงเหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านผู้บังคับบัญชาให้การเจ้าหน้าที่ทราบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการติดตามและรายงานผลเสนอปลัดกระทรวงฯ พิจารณาต่อไป

๗.๔ ผู้ขอรับการประเมินผลงานที่ได้รับการแจ้งให้ปรับปรุงผลงานหรือแก้ไขผลงาน โดยให้จัดส่งผลงานที่ได้ปรับปรุงหรือแก้ไขแล้วให้กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งให้ปรับปรุงหรือแก้ไขผลงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม (ย้าย โอน หรือบรรจุกลับ) ให้เข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๑. แนวทางการพิจารณาคัดเลือก

๑.๑ ให้ปลัดกระทรวงฯ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ

๑.๒ ให้ อ.ก.พ.สป. เป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

กรณีที่ ๑ ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้จัดกลุ่มตำแหน่งไว้โดยความเห็นชอบจากสำนักงาน ก.พ. (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๓/๑๙๗ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘ และที่จะกำหนดเพิ่มเติมต่อไป) ให้ปลัดกระทรวงฯ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกหรืออาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลก็ได้ ทั้งนี้ ให้แต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกได้ทันทีโดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน

กรณีที่ ๒ ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและไม่ได้จัดให้อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๓/๑๙๗ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘ และที่จะกำหนดเพิ่มเติมต่อไป)

/๒.๑ สำหรับ...

๒.๑ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ

๑) ให้ผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์วิธีการและแนวทางที่ อ.ก.พ. สป. กำหนดจัดทำเอกสารประกอบการพิจารณาคัดเลือกตามแบบย่ำย โอน หรือบรรจุกลับ (รูปแบบที่ ๑) แล้วส่งข้อมูลดังกล่าวให้กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง ดำเนินการเสนอ อ.ก.พ. สป. เป็นผู้พิจารณาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข

๒) อ.ก.พ. สป. พิจารณาจากข้อมูลบุคคล ผลงาน หรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา รวมทั้งประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและอาจไม่ต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่ หรืออาจสั่งให้ต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อที่จะแสดงถึงศักยภาพ ความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นก็ได้ โดยผลการพิจารณาแบ่งเป็น ๒ กรณี ดังนี้

(๑) กรณีไม่ต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่ ให้เสนอปลัดกระทรวงฯ แต่งตั้งได้ทันที

(๒) กรณีจัดทำผลงานชิ้นใหม่ ให้กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง แจ้งให้ผู้ได้รับการคัดเลือกดำเนินการจัดทำเอกสารผลงานเพื่อเสนอคณะกรรมการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. สป. กำหนดต่อไป

๒.๒ สำหรับข้าราชการประเภทอื่น (ตามที่ ก.พ.กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓ และที่จะกำหนดเพิ่มเติม)

๑) ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกจัดทำเอกสารประกอบการพิจารณาคัดเลือกตามแบบย่ำย โอน หรือบรรจุกลับ (รูปแบบที่ ๒) เพื่อเสนอ อ.ก.พ. สป. พิจารณาตามหลักเกณฑ์วิธีการและแนวทางที่ ก.พ. กำหนด

๒) อ.ก.พ. สป. พิจารณาคุณสมบัติบุคคล ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานแล้ว อาจพิจารณาให้ไม่ต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่ แต่หากมีข้อสงสัยในความเหมาะสมและคุณภาพของงานกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง อาจพิจารณาให้จัดทำผลงานชิ้นใหม่และเข้ารับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

๓) กรณีหาก อ.ก.พ. สป. มีมติให้ผู้ได้รับการคัดเลือกจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อเข้ารับการประเมินผลงานให้ผู้นั้นจัดทำผลงานโดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

- ผลงานหรือผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง

- ข้อเสนอแนวคิดวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน จำนวน ๑ เรื่อง

กรณีที่ ๓ กรณีเป็นผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘)

๑) การพิจารณาคัดเลือกบุคคล ให้ อ.ก.พ. สป. เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

๒) ให้ผู้ผ่านการคัดเลือกดำเนินการจัดทำเอกสารผลงานตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (เลื่อน)

ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ขอแจ้งให้ทราบดังนี้

๑) การแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานแล้ว ให้ปลัดกระทรวงฯ สั่งแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่
กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง ได้รับเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้
โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในสาระสำคัญของผลงานและไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่
สำนักงาน ก.พ. และมติ อ.ก.พ. สป. กำหนด

๒) ประกาศใดที่ขัดหรือแย้งหรือข้อความใดไม่ตรงกับประกาศฉบับนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

อนึ่ง การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการและได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์หรือวิธีการเดิมแล้ว
ก่อนวันที่ประกาศฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศเดิมต่อไปจนกว่ากระบวนการ
จะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายปรเมธี วิมลศิริ)

ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ประธาน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ลักษณะของผลงานทางวิชาการ

ตามประกาศอ.ก.พ.สป. ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๒

เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกของบุคคลการพิจารณาคุณสมบัติบุคคลและการประเมินผลงาน
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

.....

กระบวนการและขั้นตอนการประเมินผลงานโดยคณะกรรมการประเมินผลงานที่แต่งตั้งโดย อ.ก.พ.สป.
หลักเกณฑ์การประเมินผลงาน

๑. หลักเกณฑ์แนวทางในการพิจารณาผลงานตามประกาศ มี ๔ ด้าน (คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน) ดังนี้

ด้านที่ ๑ คุณภาพผลงาน (๓๕ คะแนน) คุณภาพผลงานดีมาก จะพิจารณาจากความถูกต้องตามเทคนิควิธีการ
ถูกหลักวิชาหลักการตามข้อกำหนดมาตรฐานของวิชาการด้านนั้นๆ มาประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือเพื่อการป้องกัน
หรือแก้ไขปัญหา เป็นผลงานที่เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการด้านนั้นๆ

ด้านที่ ๒ ความยุ่งยากซับซ้อนของกระบวนการผลงาน (๒๕ คะแนน)

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากเป็นพิเศษ จำเป็นต้อง
มีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ ระดับความยากของผลงาน จะพิจารณาจากการใช้หลักวิชาการเฉพาะด้าน
หรือที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญสูง
โดยพิจารณาจากประเภทชนิดหรือลักษณะของผลงานรวมทั้งระดับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ความเชี่ยวชาญและทักษะ
ในการแก้ไขปัญหาหรือตัดสินใจในการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจผลงาน

ด้านที่ ๓ ประโยชน์ของผลงาน (๒๐ คะแนน)

เป็นลักษณะของผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือผลต่อความก้าวหน้าทาง
วิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูงมาก หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก ซึ่งการพิจารณาประโยชน์ของผลงาน
จะเป็นการพิจารณาจากการใช้ประโยชน์ได้โดยตรง การนำไปประยุกต์ใช้หรือการนำไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือเป็นประโยชน์ต่อ
การพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการเฉพาะด้าน

ด้านที่ ๔ ความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ (๒๐ คะแนน)

เป็นความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในระดับกองหรือระดับกรมหรือ
วงการวิชาการหรือวงการวิชาชีพด้านนั้นๆ ซึ่งเป็นการพิจารณาจากพื้นฐานและประสบการณ์ของบุคคล โดยพิจารณาจาก
ประวัติการศึกษา การฝึกอบรมงานหรือการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการหรือในงานที่เกี่ยวข้อง ประวัติการทำงาน
ประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการได้รับยกย่องหรือได้รับรางวัลสำหรับผลงาน หรือผลการปฏิบัติงานด้านนั้นๆ
หรือในงานที่เกี่ยวข้อง

๒. รูปแบบและเงื่อนไขของผลงานที่ส่งประเมิน มี ๒ ส่วน ประกอบด้วย

๒.๑ ผลงานหรือผลการดำเนินงานที่ผ่านมา หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะของตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของก.พ. โดยให้นำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้นรวมผลสำเร็จของงานประโยชน์ที่เกิดจากผลงานนั้น หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางานหรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน มิใช่เป็นการรวบรวมผลงานย้อนหลัง ซึ่งมีลักษณะและเงื่อนไขดังนี้

- เป็นผลงานที่แล้วเสร็จในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งระดับที่ต่ำกว่าที่จะได้รับการประเมิน ๑ ระดับ และย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

- เป็นผลงานที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ.ส.ป. แต่งตั้งได้กำหนดไว้เพิ่มเติม เพื่อแสดงให้เห็นถึงคุณภาพและความยุ่งยากซับซ้อนของผลงานในแต่ละระดับและแต่ละสายงานและเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับหน่วยงานและทางราชการ

- กรณีเป็นผลงานร่วมกับของบุคคลหลายคนจะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้ได้รับการคัดเลือกได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานในส่วนใดและเป็นสัดส่วนเท่าใด โดยมีคำรับรองจากผู้ที่มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

- กรณีเป็นผลงานที่มีลักษณะหรือกระบวนการที่เหมือนกันหรือใกล้เคียงกันต้องมีความยุ่งยากและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานที่แตกต่างกันรวมทั้งมีการจัดการความยุ่งยากหรือการแก้ไขปัญหาที่ต่างกันตามลักษณะข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในแต่ละผลงาน

- ไม่ใช่ผลงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

- ไม่ใช่ผลงานที่เคยนำไปใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นหรือใช้ในการประเมินเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่งมาแล้ว

- ไม่ใช่ผลงานที่คัดลอกจากผลงานของผู้อื่น

- ไม่ใช่ผลงานที่คัดลอกจากกฎหมาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์หรือแนวทางวิธีการปฏิบัติงานโดยไม่แสดงถึงผลงานในส่วนที่ผู้ขอรับการประเมินปฏิบัติงานจริง

๒.๒ ลักษณะข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ให้นำเสนอในรูปแบบของงาน/โครงการหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการและกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จได้ด้วย ซึ่งมีลักษณะดังนี้

- เป็นแนวความคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

- เป็นแนวความคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและสามารถติดตามประเมินผลได้

- เป็นแนวความคิดหรือแผนงานที่ไม่ขัดกับกฎหมายหรือกฎระเบียบของทางราชการ

- ไม่ใช่ แนวความคิดที่คัดลอกจากที่อื่น
- ไม่ใช่ แนวความคิดที่คัดลอกจากกฎหมาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์หรือแนวทางวิธีการปฏิบัติงานโดยไม่แสดงถึงแนวความคิดในส่วนที่ผู้ขอรับการประเมินปฏิบัติจริง
- ไม่ใช่ แนวความคิดที่ให้ผู้อื่นดำเนินการหรือรับผิดชอบหลัก เช่น แนวความคิดให้หน่วยงานอื่นปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินการหรือปรับแก้ไขกฎหมายหรือกฎระเบียบ เป็นต้น

๓. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการประเมินผลงาน จะต้องได้รับคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ตามแนวทางที่ ก.พ หรือ อ.ก.พ.ส.ป.กำหนด

๔. ระยะเวลาการส่งผลงานเข้ารับการประเมิน

๔.๑ ผู้ได้รับการคัดเลือกจะต้องจัดทำเอกสารผลงานดังต่อไปนี้

- แบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคล จำนวน ๔ เล่ม
- ผลงานหรือผลการดำเนินงาน จำนวน ๑ เรื่อง เรื่องละ ๔ เล่ม
- ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน จำนวน ๑ เรื่อง เรื่องละ ๔ เล่ม

๔.๒ ผู้ได้รับการคัดเลือกจะต้องจัดส่งผลงานและเอกสารที่เกี่ยวข้องให้การเจ้าหน้าที่ ภายใน ๒ เดือนนับตั้งแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง

๔.๓ ผู้ขอรับการประเมินผลงานที่ได้รับการแจ้งให้ปรับปรุงผลงานหรือแก้ไขผลงาน โดยให้จัดส่งผลงานที่ได้ปรับปรุงหรือแก้ไขแล้วให้การเจ้าหน้าที่ ภายใน ๓๐ วันนับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งให้ปรับปรุงหรือแก้ไขผลงาน

* *