



ประกาศ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ

ตามที่ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และมอบอำนาจให้ อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการเกี่ยวกับการประเมินบุคคลและผลงาน การพิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง และอื่น ๆ เพิ่มเติมจากเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้แล้ว ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ นั้น

เพื่อให้การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน และสอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมติ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๔ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ของข้าราชการในสังกัด กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ดังต่อไปนี้

ก. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

๑. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนด ดังนี้

- ๑.๑ มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนด
- ๑.๒ มีวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ.
- ๑.๓ มีคุณสมบัติเพิ่มเติมเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ (ถ้ามี)
- ๑.๔ มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี โดยจะต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๑.๔.๑ การนับระยะเวลาเกื้อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามวุฒิของบุคคลตามข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจจะพิจารณานับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ ดังนี้

(๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำวินิจฉัยถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิ และคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

(๑.๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

(๑.๒) ในกรณีเป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

๒. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

อ.ก.พ. กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กำหนดหลักเกณฑ์และองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

๒.๑ ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

๒.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ความรับผิดชอบ
- (๒) ความคิดริเริ่ม
- (๓) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ
- (๔) ความประพฤติ
- (๕) ความสามารถในการสื่อความหมาย
- (๖) การพัฒนาตนเอง
- (๗) ความเสียสละ
- (๘) การทำงานร่วมกับผู้อื่น

โดยให้ผู้ขอรับการประเมินบุคคลจัดทำแบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคล และคุณลักษณะของบุคคล และให้ผู้บังคับบัญชาประเมินคุณลักษณะของบุคคลซึ่งจะต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๒.๓ เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมิน และในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงาน ให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอรับการประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย ซึ่งผลงานดังกล่าวต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓. ขั้นตอนและวิธีการประเมินบุคคล

ให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม ดำเนินการดังนี้

(๑) สืบหาข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กำหนด

(๒) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือสำนักหรือเทียบเท่าของผู้นั้นดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามองค์ประกอบที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กำหนด พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว และส่งผลการประเมินภายในระยะเวลาที่กำหนด

(๓) แจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวส่งเอกสารประกอบการประเมินตามที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กำหนด ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนตัวเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (กรณีผลงานไม่ได้จัดทำด้วยตนเองทั้งหมด) พร้อมข้อเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๔) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แต่งตั้งเพื่อพิจารณาบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กำหนด

(๕) คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ รายงานผลการพิจารณา พร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗ ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๖) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ และแจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แต่งตั้งกำหนด

ข. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

เพื่อให้การประเมินผลงานของคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ แต่ละสายงานมีมาตรฐานและเกณฑ์การพิจารณาที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีเกณฑ์มาตรฐานการประเมินใกล้เคียงกันและไม่แตกต่างกันในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ จึงได้พิจารณากำหนดเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับการประเมินผลงานเพื่อให้คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษในแต่ละสายงานถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

/ ผู้ผ่าน...

ผู้ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแต่งตั้ง และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เห็นชอบแล้ว ให้ส่งผลการประเมินตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการประเมินบุคคล และให้ผู้ผ่านการประเมินส่งผลงานภายในระยะเวลา ๖๐ วัน นับจากวันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุให้ความเห็นชอบแล้วแต่กรณี หากเลยระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์และให้มีการประเมินบุคคลใหม่ สำหรับกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ มีมติให้ผู้ขอรับการประเมินผลงานปรับปรุงแก้ไขผลงาน ผู้ขอรับการประเมินผลงานจะต้องปรับปรุงแก้ไขผลงานให้แล้วเสร็จ และส่งผลงานให้สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ตามระยะเวลาที่คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษกำหนด หากเลยระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์และให้มีการประเมินบุคคลใหม่

๑. ผลงานที่จะนำมาประเมิน

๑.๑ ผลงาน ควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๑.๒ ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ

๑.๓ จำนวนผลงาน

๑.๓.๑ ผลงาน จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง เรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ โดยอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๑.๓.๒ ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง เป็นข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๑.๔. เงื่อนไขของผลงาน

๑.๔.๑ เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๑.๔.๒ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๑.๔.๓ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรมผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๑.๔.๔ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่ามีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และผู้บังคับบัญชาด้วย

๑.๔.๕ ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด หรือเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จำนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๑.๔.๖ ผู้ที่อยู่ระหว่างลาศึกษา ฝึกอบรม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ไม่สามารถส่งผลงานเข้ารับการประเมินได้

๑.๔.๗ เจ็อนไขอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เห็นควรกำหนดเพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๒. แนวทางการประเมินผลงาน

๒.๑ การประเมินผลงาน มีองค์ประกอบ ดังนี้

๒.๑.๑ ประโยชน์ของผลงาน โดยพิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ส่วนราชการ ต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

โดยการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งระดับชำนาญการพิเศษนั้น ต้องเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป

๒.๑.๒ ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

โดยการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งระดับชำนาญการพิเศษนั้น ต้องแสดงถึงความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้ เป็นที่ยอมรับในงานนั้น ๆ ระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป

๒.๑.๓ คุณภาพของผลงาน โดยพิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วนเป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ต้องการและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้น ไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงาน และสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้

โดยการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งระดับชำนาญการพิเศษนั้น ต้องมีคุณภาพของผลงานดีมาก
๒.๒ รูปแบบและวิธีการนำเสนอผลงานให้มีหัวข้อ ดังนี้

- (๑) เรื่องที่นำเสนอ
- (๒) ระยะเวลาการดำเนินการ
- (๓) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- (๔) สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน
- (๕) ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)
- (๖) การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ
- (๗) ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ
- (๘) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ
- (๙) ข้อเสนอแนะ
- (๑๐) การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)
- (๑๑) ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

๓. แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวคิด มีองค์ประกอบ ดังนี้

- ๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริงจะช่วยให้เกิดผลดีหรือคาดว่าจะเกิดผลดีอย่างไร
- ๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าข้อเสนอแนะ เมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนอมาอย่างไร
- ๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

๓.๑ รูปแบบวิธีการเสนอข้อเสนอแนวคิด

ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิดวิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ โดยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

(๑) เรื่องที่นำเสนอ

(๒) หลักการและเหตุผล

(๓) บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น

และแนวทางแก้ไข

(๔) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

(๕) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ทั้งนี้ ให้ส่งผลงาน และข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๕ ชุด (ต้นฉบับ ๑ ชุด และสำเนา ๔ ชุด) ให้สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. เกณฑ์การประเมิน

๔.๑ การประเมินผลงาน ผู้รับการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ผู้ประเมินเกินครึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
๑. ประโยชน์ของผลงาน	๔๐
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
๓. คุณภาพของผลงาน	๓๐
รวม	๑๐๐

๔.๒ การประเมินข้อเสนอแนวคิด ผู้รับการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาในระดับยอมรับได้, ดีมาก หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
๑. ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	๓๐
๒. คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ	๔๐
๓. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๓๐
รวม	๑๐๐

ดีเด่น
(๙๑-๑๐๐) สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์อย่างดีเยี่ยมต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ

ดีมาก
(๘๑-๙๐) สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ

/ ยอมรับได้...

ยอมรับได้ สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง
(๖๐-๘๐) เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน
ปรับปรุง ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุง
(น้อยกว่า ๖๐) งานได้อย่างไร หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

ระยะเวลาการดำเนินการของคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการประเมินผลงานให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับผลงานโดยครบถ้วน จากสำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

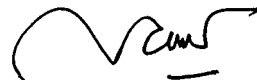
๕. การดำเนินการประเมินผลงาน

คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จะดำเนินการตามแนวทางการประเมินผลงานในข้อ ๒. และแนวทางการประเมิน ข้อเสนอแนวคิดในข้อที่ ๓. โดยใช้เกณฑ์การประเมินในข้อที่ ๔.

เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลงานและผู้มีอำนาจสั่งบรรจุมีคำสั่งแต่งตั้งให้เลื่อนและ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแล้ว ให้สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล จัดเก็บรักษาเอกสารต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นในการประเมิน โดยอาจจัดเก็บในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ หรือรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการจาก ก.พ. รวมทั้งเพื่อเป็นประโยชน์ ในการตรวจค้น หรือใช้เป็นตัวอย่างในการจัดทำผลงานของผู้ที่จะเข้ารับการประเมินผลงานต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นางสาวสรายุภัทร อนุมัติราชกิจ)

อธิบดีกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
ประธาน อ.ก.พ.กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ