



ประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้าย การโอน ข้าราชการพลเรือนสามัญ (ต่างกลุ่มตำแหน่ง)
หรือเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

อาศัยอำนาจตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ และ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๗ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย การโอน ข้าราชการพลเรือนสามัญ (ต่างกลุ่มตำแหน่ง) หรือเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ดังนี้

๑. กรณีการย้าย

การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงาน และเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน ให้ดำเนินการประเมินบุคคลและหรือประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังนี้

๑.๑) คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

บุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

(๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุณวุฒิ หรือการอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑.๒) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการประเมินบุคคลเพื่อการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

ก. หลักเกณฑ์วิธีการประเมินบุคคล

กรณีระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

(๑) องค์ประกอบในการพิจารณาดังนี้

(๑.๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน

(๑.๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน

/ (๒) วิธีการ ...

(๒) วิธีการประเมินบุคคลเพื่อย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบตาม (๑) จากเอกสารหลักฐานที่ได้รับ กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ร่วมด้วยก็ได้

(๓) เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคลในตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้รับคะแนนรวมจากทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และคะแนนเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบจากกรรมการที่ประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(๔) การประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

กรณีระดับเชี่ยวชาญ

(๑) องค์ประกอบในการพิจารณา และน้ำหนักคะแนน ดังนี้

(๑.๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน

(๑.๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน

(๒) วิธีการประเมินบุคคลเพื่อย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบตาม (๑) จากเอกสารหลักฐานที่ได้รับ กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ร่วมด้วยก็ได้

(๓) เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคลในตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องได้รับคะแนนรวมจากทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ และคะแนนเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบจากกรรมการที่ประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๔) การประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

ข. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล และผลงานระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ พิจารณาประเมินผลงานจากผลงานที่ผ่านไปตามแบบฟอร์มที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจกำหนด โดยมีองค์ประกอบในการพิจารณา และน้ำหนักคะแนน ดังนี้

/(๑) ความรู้ ...

(๑) ความรู้ความสามารถ และทักษะที่ใช้ในการจัดทำผลงาน คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน ผลงานที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอใช้องค์ความรู้ความสามารถ และทักษะที่เกี่ยวข้อง หรือเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะย้าย

(๒) ประสบการณ์ที่สะท้อนจากการจัดทำผลงาน คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน ประสบการณ์จากการจัดทำผลงานที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะย้าย

(๓) ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับจากการจัดทำผลงาน คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน ผลสัมฤทธิ์ของผลงานที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่จะย้าย

ทั้งนี้ ต้องได้คะแนนรวมจากทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และคะแนนเฉลี่ย ในแต่ละองค์ประกอบจากกรรมการที่ประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ค. การจัดทำและจัดส่งข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลและผลงาน

(๑) ให้ผู้รับการประเมินระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษจัดทำข้อมูลและจัดส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องตามที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจกำหนด

(๒) ให้ผู้รับการประเมินระดับเชี่ยวชาญจัดทำข้อมูลและจัดส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องตามที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ และหรือกระทรวงการคลัง หรือ อ.ก.พ. กระทรวงการคลัง อาจกำหนด

๒. กรณีการโอน

การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการจากส่วนราชการอื่นมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงาน และเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน ให้ดำเนินการประเมินบุคคลและหรือประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังนี้

๑.๑) คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

บุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

(๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุณวุฒิ หรือ การอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่ง ประเภทวิชาการ

๑.๒) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อการโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการประเมินบุคคลเพื่อการโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

ก. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

กรณีระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

(๑) องค์ประกอบในการพิจารณา และน้ำหนักคะแนน ดังนี้

(๑.๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน

(๑.๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน

(๒) วิธีการประเมินบุคคลเพื่อโอนไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบตาม (๑) จากเอกสารหลักฐานที่ได้รับ กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ร่วมด้วยก็ได้

(๓) เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคลในตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้รับคะแนนรวมจากทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และคะแนนเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบจากกรรมการที่ประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(๔) การประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

กรณีระดับเชี่ยวชาญ

(๑) องค์ประกอบในการพิจารณา และน้ำหนักคะแนน ดังนี้

(๑.๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน

(๑.๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน

(๒) วิธีการประเมินบุคคลเพื่อโอนไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบตาม (๑) จากเอกสารหลักฐานที่ได้รับ กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ร่วมด้วยก็ได้

(๓) เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคลในตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องได้รับคะแนนรวมจากทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ และคะแนนเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบจากกรรมการที่ประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๔) การประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

ข. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ พิจารณาประเมินผลงานจากผลงานที่ผ่านมาตาม

แบบฟอร์มที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจกำหนด โดยมีองค์ประกอบในการพิจารณา และ
น้ำหนักคะแนน ดังนี้

(๑) ความรู้ความสามารถ และทักษะที่ใช้ในการจัดทำผลงาน คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน
ผลงานที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอใช้องค์ความรู้ความสามารถ และทักษะที่เกี่ยวข้อง
หรือเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะโอน

(๒) ประสบการณ์ที่สะท้อนจากการจัดทำผลงาน คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน
ประสบการณ์จากการจัดทำผลงานที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอเป็นประโยชน์ต่อการ
ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะโอน

(๓) ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับจากการจัดทำผลงาน คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน
ผลสัมฤทธิ์ของผลงานที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
ในตำแหน่งที่จะโอน

ทั้งนี้ ต้องได้คะแนนรวมจากทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และคะแนนเฉลี่ย
ในแต่ละองค์ประกอบจากกรรมการที่ประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ค. การจัดทำและจัดส่งข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลและผลงาน

(๑) ให้ผู้รับการประเมินระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จัดทำข้อมูลและ
จัดส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องตามที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจกำหนด

(๒) ให้ผู้รับการประเมินระดับเชี่ยวชาญ จัดทำข้อมูลและจัดส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
ตามที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ และหรือกระทรวงการคลัง หรือ อ.ก.พ. กระทรวงการคลัง
หรือคณะกรรมการประเมินผลงาน ซึ่งแต่งตั้งโดย อ.ก.พ. กระทรวงการคลัง อาจกำหนด

๓. กรณีการเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

กรณีที่ ๑ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่

กรณีที่ ๒ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ และการเลื่อนขึ้น
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี

กรณีที่ ๓ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป
ให้ดำเนินการได้ใน ๒ กรณี คือ

(๑) กรณีเกษียณอายุ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกินหกเดือนก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้น
จะพ้นจากราชการ

(๒) กรณีลาออกจากราชการ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจได้อนุญาต
ให้ผู้ครองตำแหน่งนั้นออกจากราชการ

ให้ดำเนินการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

ก. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

๑. การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการ
พิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

๑.๑ ผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคล

(๑) กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ
ตามมาตรา ๕๗ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. สำนักงาน
คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กำหนด

(๒) กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามกรณีที่ ๒ และกรณีที่ ๓ เป็นตำแหน่งที่นอกเหนือจาก (๑) ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลเป็นผู้ประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กำหนด

๑.๒ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

(๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุณวุฒิ หรือ การอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

(๓) มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล สำหรับการเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในแต่ละระดับไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณวุฒิ	ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		๖ ปี	๑๐ ปี	๑๓ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*		๕ ปี	๙ ปี	๑๒ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*		๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า		๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิปัตริหรือหนังสืออนุมัติบัตร		๒ ปี	๖ ปี	๙ ปี

* หมายถึง คุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

กรณีการนับระยะเวลาเกื้อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ ดังนี้

๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมาใช้นั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

๑.๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

๑.๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

๑.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

(๑) องค์ประกอบในการพิจารณา และน้ำหนักคะแนน ดังนี้

(๑.๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน

(๑.๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน

ทั้งนี้ ผู้ขอประเมินจัดทำและจัดส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาตามองค์ประกอบ (๑.๑) และ (๑.๒) ตามที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ และ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ และหรือกระทรวงการคลัง หรือ อ.ก.พ. กระทรวงการคลัง หรือคณะกรรมการประเมินผลงาน ซึ่งแต่งตั้งโดย อ.ก.พ. กระทรวงการคลัง อาจกำหนด

(๑.๓) ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ จำนวน ๑ เรื่อง ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒ เรื่อง และสำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง หรือตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานซึ่งแต่งตั้งโดย อ.ก.พ. กระทรวงการคลัง กำหนด ทั้งนี้ ในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย (แบบฟอร์มสำหรับระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตามเอกสารแนบท้าย ๑ และแบบฟอร์มสำหรับระดับเชี่ยวชาญ ตามเอกสารแนบท้าย ๒) คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน

(๑.๔) ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จำนวน ๑ เรื่อง (แบบฟอร์มสำหรับระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตามเอกสารแนบท้าย ๓ และแบบฟอร์มสำหรับระดับเชี่ยวชาญ ตามเอกสารแนบท้าย ๔) คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน

(๑.๕) กรณีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ (ระดับชำนาญการ) และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ จะต้องผ่านการทดสอบข้อเขียนตามช่วงระยะเวลาของผู้ที่มีคุณสมบัติ ตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศ

(๒) วิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในแต่ละระดับพิจารณาจากองค์ประกอบตาม (๑) จากเอกสารหลักฐานที่ได้รับ กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ร่วมด้วยก็ได้ สำหรับการประเมินบุคคลในระดับชำนาญการ อาจกำหนดให้มีการสอบข้อเขียนเพื่อประกอบการประเมินด้วยก็ได้

(๓) เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคล

(๓.๑) กรณีที่ ๑ (การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่) : ผู้ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้คะแนนรวมจากทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และคะแนนเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบจากกรรมการที่ประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(๓.๒) กรณีที่ ๒ (การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ และการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี) และกรณีที่ ๓ (การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป) :

(๓.๒.๑) ผู้ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้คะแนนรวมจากทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และคะแนนเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบจากกรรมการที่ประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ โดยผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลที่ได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบสูงสุดจะเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

(๓.๒.๒) ผู้ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องได้คะแนนรวมจากทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ และคะแนนเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบจากกรรมการที่ประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ โดยผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลที่ได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบสูงสุดจะเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

(๔) ให้สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละหนึ่งคน

(๕) การตรวจสอบการประเมินบุคคล

การประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

ข. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานให้กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงานที่เสนอจะต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในระดับตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

๑. ผลงานที่จะนำมาประเมิน

๑.๑ ผลงานและข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานที่จะนำมาประเมิน

๑) ผลงานที่ต้องจัดส่งเพื่อขอประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ จำนวน ๑ เรื่อง ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒ เรื่อง และสำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง หรือตามที่คณะกรรมการประเมินผลงาน ซึ่งแต่งตั้งโดย อ.ก.พ. กระทรวงการคลัง กำหนด โดยผลงานที่จัดส่งให้เรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ และต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน โดยอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ตำแหน่งในสายงาน) ทั้งนี้ ผลงานควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถและความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช้เป็นการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๒) ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จำนวน ๑ เรื่อง ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

ทั้งนี้ ก.พ. หรือคณะกรรมการประเมินผลงาน อาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๑.๒ เงื่อนไขของผลงาน

ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องอยู่ในเงื่อนไขของผลงานตามที่ ก.พ. กำหนด หรือคณะกรรมการประเมินผลงานเห็นควรกำหนดเพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

๒. แนวทางการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานและข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลงานที่ ก.พ. กำหนด

๓. การส่งคำขอประเมินผลงาน

(๑) การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ผู้ขอประเมินส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ ไปยังสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ เพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป ภายใน ๑ เดือน นับแต่วันที่มีประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงาน ทั้งนี้ หากผู้ที่ได้รับการคัดเลือกประเมินผลงานรายใดมีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจส่งผลงานประเมินได้ภายใน ๑ เดือน ให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกประเมินผลงานแจ้งเหตุผลและความจำเป็น และขออนุมัติขยายระยะเวลาการส่งผลงานต่อผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ก่อนวันครบกำหนดระยะเวลา ๑ เดือนดังกล่าว แต่ทั้งนี้ จะสามารถขอยกข้อยกเว้นระยะเวลาได้ไม่เกิน ๑ เดือน นับถัดจากวันที่ครบกำหนด ๑ เดือนดังกล่าว หากไม่ส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินภายในระยะเวลาดังกล่าวให้ถือว่าสละสิทธิ์

(๒) การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ ไปยังกระทรวงการคลัง เพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป ภายใน ๓ เดือน นับแต่วันที่กระทรวงการคลัง มีคำสั่งให้รักษาการในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ทั้งนี้ หากผู้ที่ได้รับการคัดเลือกประเมินผลงานรายใดมีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจส่งผลงานประเมินได้ภายใน ๓ เดือน ให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกประเมินผลงานแจ้งเหตุผลและความจำเป็น และขออนุมัติขยายระยะเวลาการส่งผลงานต่อผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ก่อนวันครบกำหนดระยะเวลา ๓ เดือนดังกล่าว แต่ทั้งนี้ จะสามารถขอยกข้อยกเว้นระยะเวลาได้ไม่เกิน ๓ เดือน นับถัดจากวันที่ครบกำหนด ๓ เดือนดังกล่าว หากไม่ส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินภายในระยะเวลาดังกล่าวให้ถือว่าสละสิทธิ์ และรายงานให้กระทรวงการคลังทราบต่อไป

๔. การตรวจสอบการประเมินผลงาน


การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้ โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการ ดังนี้

- (๑) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน
- (๒) ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน
- (๓) ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ถูกดำเนินการตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี หากพบว่า ข้อเท็จจริงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามความเห็นสมควรต่อไปด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายฉัตรดี วัฒนกุล)

ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ
ประธาน อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

ผลงานเรื่องที่ ๑

๑. เรื่อง.....

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)

- ๑)..... สักส่วนผลงาน ร้อยละ.....
- ๒)..... สักส่วนผลงาน ร้อยละ.....
- ๓)..... สักส่วนผลงาน ร้อยละ.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าสักส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

หมายเหตุ คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

ผลงานเรื่องที่ ๒ (เฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ)

๑. เรื่อง.....

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)

- ๑)..... สักส่วนผลงาน ร้อยละ.....
- ๒)..... สักส่วนผลงาน ร้อยละ.....
- ๓)..... สักส่วนผลงาน ร้อยละ.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าสัดส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

หมายเหตุ คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

ผลงานเรื่องที่ ๑

๑. เรื่อง.....

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

.....

.....

.....

.....

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

- ๑)..... สัตว์ส่วนผลงาน ร้อยละ.....
- ๒)..... สัตว์ส่วนผลงาน ร้อยละ.....
- ๓)..... สัตว์ส่วนผลงาน ร้อยละ.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าสัตส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

หมายเหตุ คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

ผลงานเรื่องที่ ๒

๑. เรื่อง.....

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

.....

.....

.....

.....

.....

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

- ๑)..... สัตว์ส่วนผลงาน ร้อยละ.....
- ๒)..... สัตว์ส่วนผลงาน ร้อยละ.....
- ๓)..... สัตว์ส่วนผลงาน ร้อยละ.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าสัตส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

 หมายเหตุ คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

แบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
เพื่อประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ตำแหน่ง..... ระดับ.....
ตำแหน่งเลขที่..... สังกัด.....

๑. เรื่อง.....

๒. หลักการและเหตุผล
.....
.....
.....

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข
.....
.....
.....

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ
.....
.....
.....

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ
.....
.....
.....

(ลงชื่อ)
(.....)

ผู้ขอประเมิน

(วันที่)/...../.....

แบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
เพื่อประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

ตำแหน่ง..... ระดับ.....

ตำแหน่งเลขที่..... สังกัด.....

๑. เรื่อง.....

๒. หลักการและเหตุผล

.....
.....
.....
.....

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

.....
.....
.....
.....

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

.....
.....
.....
.....

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ)
(.....)

ผู้ขอประเมิน

(วันที่)/...../.....