

รายละเอียดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก เอกสารการสมัคร หลักเกณฑ์ องค์ประกอบ และวิธีการ  
ประเมินข้าราชการเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) ให้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการ  
แนบท้ายประกาศกรมราชทัณฑ์ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

#### ๑. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก

ผู้สมัครเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการ และ  
ระดับชำนาญการ ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

##### ๑.๑ ระดับปฏิบัติการ

๑) เป็นข้าราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์

๒) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

- เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการ  
เป็นผู้มีคุณวุฒิปริญญาหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชานิติศาสตร์ หรือคุณวุฒิอย่างอื่น  
ที่ ก.พ.กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

##### ๑.๒ ระดับชำนาญการ

๑) เป็นข้าราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์

๒) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนิติกร ระดับชำนาญการ เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตาม  
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนิติกร ระดับชำนาญการเป็นผู้มีคุณวุฒิปริญญาหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ใน  
ระดับเดียวกัน ในสาขาวิชานิติศาสตร์ หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ  
ตำแหน่งนี้ได้

๓) เป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานตามคุณวุฒิของ  
บุคคล สำหรับการประเมินเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า  
ระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

|                                                                |                                |
|----------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| - ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า                                       | ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๖ ปี |
| - ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)                       | ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี |
| - ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)                       | ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๔ ปี |
| - ปริญญาโทหรือเทียบเท่า                                        | ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๔ ปี |
| - ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิปัต<br>หรือหนังสืออนุมัติบัตร | ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี |

ทั้งนี้ ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่สมัคร  
คัดเลือก ไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น  
มานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวกันก็ได้

กรณีการนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวกัน จะพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน  
อยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมา  
นับต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้สมัครมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่สมัครคัดเลือกในส่วน  
ของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและมีหลักฐานที่สามารถตรวจสอบได้ เช่น  
คำสั่งมอบหมายงาน เอกสารหลักฐานในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๒. เอกสารการสมัครคัดเลือก ฯ ตามแบบที่กำหนดแนบท้ายประกาศฉบับนี้ ประกอบด้วย

๒.๑ ระดับปฏิบัติการ

- |                                                                                                          |                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| ๑) แบบแสดงความประสงค์สมัครคัดเลือก                                                                       | (เอกสารหมายเลข ๑) |
| ๒) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล                                                                           | (เอกสารหมายเลข ๒) |
| ๓) แบบแสดงรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ                                                                 | (เอกสารหมายเลข ๓) |
| ๔) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล                                                                           | (เอกสารหมายเลข ๔) |
| ๕) แบบแสดงผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง                                                                        | (เอกสารหมายเลข ๕) |
| ๖) แบบแสดงรายละเอียดลักษณะงาน<br>ที่ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับลักษณะหน้าที่<br>ของตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน | (เอกสารหมายเลข ๖) |

๒.๒ ระดับชำนาญการ

- |                                                                                                          |                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| ๑) แบบแสดงความประสงค์สมัครคัดเลือก                                                                       | (เอกสารหมายเลข ๑)  |
| ๒) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล                                                                           | (เอกสารหมายเลข ๗)  |
| ๓) แบบแสดงรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ                                                                 | (เอกสารหมายเลข ๘)  |
| ๔) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล                                                                           | (เอกสารหมายเลข ๙)  |
| ๕) แบบแสดงผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี                                                                   | (เอกสารหมายเลข ๑๐) |
| ๖) แบบสรุปเค้าโครงผลงานที่เป็นผล<br>การปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน                                      | (เอกสารหมายเลข ๑๑) |
| ๗) แบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนา<br>หรือปรับปรุงงาน                                                    | (เอกสารหมายเลข ๑๒) |
| ๘) แบบแสดงรายละเอียดลักษณะงานที่ปฏิบัติ<br>ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะหน้าที่ของตำแหน่ง<br>ที่ขอรับการประเมิน | (เอกสารหมายเลข ๑๓) |

ทั้งนี้ เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้สมัครเป็นผู้จัดทำผลงานหรือปฏิบัติงานจริง และได้ดำเนินการจนเป็นผลสำเร็จแล้ว โดยให้นำเสนอเฉพาะเอกสารที่สำคัญเท่านั้น พร้อมทั้งรับรองสำเนาเอกสารให้เรียบร้อย

๓. หลักเกณฑ์ องค์ประกอบ และวิธีการประเมิน

๓.๑ ระดับปฏิบัติการ

๑) ลักษณะของผลการปฏิบัติงานที่ใช้ในการประเมินเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย)

ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง หมายถึง ปริมาณงานด้านต่าง ๆ ของผู้เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในแต่ละปีย้อนหลัง ๓ ปีงบประมาณ ในกรณีที่ผู้เข้ารับการประเมิน มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ไม่ถึง ๓ ปี ให้แสดงผลการปฏิบัติงานย้อนหลังตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจริง โดยเป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลงานบริการในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้เข้ารับการประเมินฯ ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และประสพการณ์ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ย้าย) ทั้งนี้ ผลการปฏิบัติงานต้องเป็นผลการปฏิบัติงานในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน และเป็นผลการ

ปฏิบัติงานที่แท้จริงของตนเอง และผลการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) แล้ว ไม่สามารถนำมาใช้เป็นผลงานในการประเมินฯ ได้อีก หากกรมราชทัณฑ์ ตรวจสอบพบว่าไม่ใช่ผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงของผู้สมัครเพื่อเข้ารับการประเมินฯ จะถือว่าผู้เข้ารับการประเมินฯ รายนั้น กระทำการทุจริตในการเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) และจะถูกดำเนินการทางวินัย พร้อมทั้งห้ามมิให้เสนอผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี

## **๒) องค์ประกอบและเกณฑ์การตัดสินที่ใช้ในการประเมิน**

การประเมินผลการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ย้าย) ได้กำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน โดยมีองค์ประกอบคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

### **พิจารณาจากองค์ประกอบ**

- ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง (๑๐๐ คะแนน)
- กับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ย้าย)

### **เกณฑ์การตัดสิน**

กรรมการพิจารณาความเหมาะสมเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) จะประเมินจากแบบแสดงผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ของผู้เข้ารับการประเมินฯ โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ย้าย) ปริมาณงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านบริหาร ด้านบริการ และด้านวิชาการ ตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในแต่ละปีงบประมาณ เปรียบเทียบให้เห็นผลการปฏิบัติงานเฉพาะตัวกับผลงานของหน่วยงาน รวมทั้ง อาจมีการสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการประเมินฯ เพิ่มเติมด้วยก็ได้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

|                |         |                  |          |       |
|----------------|---------|------------------|----------|-------|
| - ดีเด่น       | หมายถึง | ได้คะแนน         | ๙๑ - ๑๐๐ | คะแนน |
| - ดี           | หมายถึง | ได้คะแนน         | ๗๑ - ๙๐  | คะแนน |
| - พอใช้        | หมายถึง | ได้คะแนน         | ๖๐ - ๗๐  | คะแนน |
| - ต้องปรับปรุง | หมายถึง | ได้คะแนนน้อยกว่า | ๖๐       | คะแนน |

ผู้ที่ “ผ่านการประเมิน” หมายถึง ผู้ที่ได้รับคะแนนการประเมินโดยเฉลี่ยแล้วไม่ต่ำกว่า

ร้อยละ ๖๐

## **๓.๒ ระดับชำนาญการ**

การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับชำนาญการ เป็นไปตามประกาศ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา

### **หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน**

๑) **การประเมินบุคคล** ประกอบไปด้วยการพิจารณาข้อมูลบุคคล ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ย้าย) ค่าครองชีพที่ส่งประเมินเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) และผลงานย้อนหลัง ๓ ปีงบประมาณ โดยมีคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการ ที่ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ แต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด เป็นผู้ประเมินบุคคล

/หลักเกณฑ์...

### หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

องค์ประกอบในการพิจารณาประเมินบุคคล ดังนี้

|                                                                  |     |       |
|------------------------------------------------------------------|-----|-------|
| ๑. ข้อมูลบุคคล                                                   | ๒๐  | คะแนน |
| ๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ<br>ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน | ๓๐  | คะแนน |
| ๓. ค่าโครงการผลงานที่ส่งประเมิน                                  | ๓๐  | คะแนน |
| ๔. ข้อเสนอแนะคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน                        | ๑๐  | คะแนน |
| ๕. ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปีงบประมาณ                          | ๑๐  | คะแนน |
| รวมคะแนน                                                         | ๑๐๐ | คะแนน |

#### ๑. ข้อมูลบุคคล (คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน)

พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของบุคคลด้าน ประวัติการศึกษา ประวัติการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑.๑ ประวัติการศึกษา (๘ คะแนน) พิจารณาจากวุฒิการศึกษาตามที่ได้รับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ปริญญาตรี ๖ คะแนน
- ปริญญาโท ๗ คะแนน
- ปริญญาเอก ๘ คะแนน

๑.๒ ประวัติการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง (๒ คะแนน) พิจารณาจากการผ่านการฝึกอบรมของผู้ประเมิน โดยพิจารณาเฉพาะการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่เข้ารับการประเมินเท่านั้น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรภายในหน่วยงาน หลักสูตรละ ๑ คะแนน
- ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรภายนอกหน่วยงาน หลักสูตรละ ๐.๕ คะแนน

๑.๓ ผลการปฏิบัติราชการ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากระดับผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมิน ๒ รอบที่ผ่านมา ได้แก่ รอบที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และรอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕

วิธีการให้คะแนน

- ระดับ ดีเด่น = ๕ คะแนน
- ระดับ ดีมาก = ๔.๕ คะแนน
- ระดับ ดี = ๔ คะแนน
- ระดับ พอใช้ = ๓.๕ คะแนน
- ระดับ ต้องปรับปรุง/ไม่เลื่อน = ๐ คะแนน

๑.๔ ประวัติทางวินัย พิจารณาจากการมีคำสั่งลงโทษทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และพระราชบัญญัติวินัยข้าราชการกรมราชทัณฑ์ พุทธศักราช ๒๕๔๒ โดยพิจารณาประวัติทางวินัย ตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เป็นต้นไป กรณี ข้าราชการที่มีคำสั่งลงโทษทางวินัยหลายคำสั่ง ให้หักคะแนนตามคำสั่งลงโทษทางวินัยที่หักคะแนนมากที่สุด โดยให้หักจากคะแนนรวมในองค์ประกอบข้อมูลบุคคล ดังนี้

|                                |             |
|--------------------------------|-------------|
| - ไล่ออก                       | หัก ๕ คะแนน |
| - ปลดออก                       | หัก ๔ คะแนน |
| - ตัดเงินเดือน                 | หัก ๓ คะแนน |
| - ลดเงินเดือน                  | หัก ๒ คะแนน |
| - ภาคทัณฑ์ หรือ ชัง            | หัก ๑ คะแนน |
| หรือเพิ่มเวรยาม หรือ กักบริเวณ |             |

ทั้งนี้ กรณี ผู้ที่เคยได้รับโทษไล่ออก ปลดออก จะหักคะแนนเฉพาะผู้เข้ารับการประเมินที่บรรจุกลับเข้ารับราชการเท่านั้น

การพิจารณา : การพิจารณาตามข้อ ๑.๑ ถึง ๑.๔ กองบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ตรวจสอบข้อมูล และคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการ ที่ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ แต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด เป็นผู้ให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยจะพิจารณาข้อมูลจาก ก.พ.๗ เท่านั้น ผู้เข้ารับการประเมินจะต้องรับผิดชอบฐานข้อมูลใน ก.พ.๗ ให้เป็นปัจจุบันเอง

๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน)

พิจารณาจากการประเมินคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน ทั้ง ๒ ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการคัดเลือกโดยตรง ได้แก่ ระดับ หัวหน้าฝ่าย/ผู้อำนวยการส่วน หรือเทียบเท่า และผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ ได้แก่ ระดับ ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าส่วนราชการเทียบเท่ากอง ผู้บัญชาการเรือนจำ ผู้อำนวยการทัณฑสถาน หรือเทียบเท่า ตามแบบการประเมินที่กำหนดไว้ท้ายประกาศนี้

ก. องค์ประกอบในการประเมินคุณลักษณะของบุคคล (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน)

- |                                 |           |
|---------------------------------|-----------|
| (๑) ความรับผิดชอบ               | (๕ คะแนน) |
| (๒) ความคิดริเริ่ม              | (๕ คะแนน) |
| (๓) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ | (๕ คะแนน) |
| (๔) ความประพฤติ                 | (๕ คะแนน) |
| (๕) ความสามารถในการสื่อความหมาย | (๕ คะแนน) |
| (๖) การพัฒนาตนเอง               | (๕ คะแนน) |

ข. เกณฑ์การพิจารณาการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๑) เกณฑ์การให้คะแนน

- |                  |         |                 |         |       |
|------------------|---------|-----------------|---------|-------|
| - ระดับดีมาก     | หมายถึง | ได้คะแนน        | ๒๖ - ๓๐ | คะแนน |
| - ระดับดี        | หมายถึง | ได้คะแนน        | ๒๒ - ๒๕ | คะแนน |
| - ระดับพอใช้     | หมายถึง | ได้คะแนน        | ๑๘ - ๒๑ | คะแนน |
| - ระดับต้องแก้ไข | หมายถึง | ได้คะแนนต่ำกว่า | ๑๘      | คะแนน |

(๒) ผู้ที่ถือว่าเป็นผู้ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล จะต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนประเมินคุณลักษณะของบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (ไม่น้อยกว่า ๑๘ คะแนน) และผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไป มีความเห็นสอดคล้องว่า “ผ่าน” กรณีที่ผู้บังคับบัญชามีความเห็นแตกต่างกันให้เสนออธิบดีกรมราชทัณฑ์ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

๓. เค้าโครงผลงานที่ส่งประเมิน (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน)

พิจารณาจากบทสรุปย่อของผลงานตามที่ได้รับทราบการประเมินนำเสนอ ซึ่งผลงานที่ส่งประเมิน ผู้ประเมินจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ โดยคำนึงสาระสำคัญ ขั้นตอนความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ที่จะปฏิบัติในตำแหน่งที่จะย้ายได้ โดยสรุปเค้าโครงผลงานให้มีจำนวน ๑ เรื่อง จัดพิมพ์ด้วยอักษร TH SarabunIT๙ ขนาด ๑๖ ความยาวไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ A๔

เกณฑ์การให้คะแนน ผลงาน ๑ เรื่อง คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน โดยพิจารณา ดังนี้

- |                                           |   |    |       |
|-------------------------------------------|---|----|-------|
| - ประโยชน์ของผลงาน                        | = | ๑๐ | คะแนน |
| - ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน | = | ๑๐ | คะแนน |
| - คุณภาพของผลงาน                          | = | ๑๐ | คะแนน |

๔. ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน)

พิจารณาจากข้อเสนอแนวคิดการปรับปรุงหรือพัฒนางานในตำแหน่งที่เข้ารับการประเมิน จำนวน ๑ เรื่อง จัดพิมพ์ด้วยอักษร TH SarabunIT๙ ขนาด ๑๖ ความยาวไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ A๔

เกณฑ์การให้คะแนน ข้อเสนอ ๑ เรื่อง คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน โดยพิจารณา ดังนี้

- |                  |   |       |            |
|------------------|---|-------|------------|
| - ระดับดีเด่น    | = | ๑๐    | คะแนน      |
| - ระดับดีมาก     | = | ๘ - ๙ | คะแนน      |
| - ระดับยอมรับได้ | = | ๖ - ๗ | คะแนน      |
| - ปรับปรุง       | = | ๕     | คะแนน ลงมา |

๕. ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปีงบประมาณ (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน)

พิจารณาจากปริมาณงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านบริหาร ด้านบริการ และด้านวิชาการ ตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายในแต่ละปีงบประมาณ เปรียบเทียบให้เห็นผลการปฏิบัติงานเฉพาะตัวกับผลงานของหน่วยงาน

การพิจารณา : การพิจารณาตามข้อ ๓ ถึงข้อ ๕ คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการ ที่ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ แต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเป็นผู้ตรวจสอบและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

เกณฑ์การตัดสินผู้ผ่านการประเมินบุคคล

ผู้ผ่านการประเมินบุคคล จะต้องได้รับคะแนนรวมในทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

เกณฑ์การคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน

คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการฯ จะประเมินบุคคลและผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการในประกาศฉบับนี้ โดยให้บุคคลที่ได้รับคะแนนการประเมินบุคคลรวมสูงสุดตามจำนวนตำแหน่งที่ประกาศรับสมัคร ตำแหน่งละ ๑ คน ให้เป็นผู้ที่มีความเหมาะสม โดยกรมราชทัณฑ์ประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการ โดยระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน สัดส่วนของผลงาน ในส่วนที่ตนปฏิบัติและรายชื่อผู้เข้าร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) โดยปิดประกาศอย่างเปิดเผย กำหนดให้มีการทักท้วงผลการพิจารณาคัดเลือกและรายละเอียดของผลการประเมินได้

๒) การประเมินผลงาน จะกระทำได้เมื่อผู้เข้ารับการประเมินฯ ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยเป็นผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาซึ่งเป็นการสรุปสาระสำคัญ ขั้นตอน ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอที่จะแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ที่จะปฏิบัติในตำแหน่งที่จะย้ายได้ จำนวน ๑ เรื่อง โดยมีคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการที่ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ แต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด เป็นผู้ประเมินผลงาน

#### หลักเกณฑ์การประเมินผลงาน

๑) ให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคล ส่งผลงานภายใน ๑ เดือน นับตั้งแต่วันประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ กรณีดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ในระดับเดียวกัน หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว ผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลยังไม่ส่งผลงาน จะถือว่าไม่ประสงค์ได้รับการแต่งตั้ง (ย้าย) ให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว

๒) การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการ ระดับชำนาญการ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์ เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ย้าย) ในระดับชำนาญการ

๓) การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการ ให้ผู้ขอประเมินส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ไปยังกรมราชทัณฑ์ เพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป ทั้งนี้ ภายในระยะเวลา ๑ เดือน ตามที่ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ ได้กำหนดไว้

#### ผลงานที่ส่งประเมิน (คะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน) ประกอบด้วย

๑) ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) โดยแสดงปริมาณงานด้านต่าง ๆ ตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในแต่ละปี เปรียบเทียบให้เห็นผลการปฏิบัติงานเฉพาะตัวกับผลงานของหน่วยงาน

๒) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ๑ เรื่อง (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

๓) ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จำนวน ๑ เรื่อง

เกณฑ์การตัดสินและเกณฑ์การผ่านการประเมินผลงาน (เป็นไปตามประกาศ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา)

๑) เกณฑ์การตัดสินและเกณฑ์การผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี

#### เกณฑ์การตัดสิน

ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) พิจารณาจากความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในแต่ละปีงบประมาณเปรียบเทียบให้เห็นผลการปฏิบัติงานเฉพาะตัวกับผลงานของหน่วยงาน โดยพิจารณาในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านบริหาร ด้านบริการ และด้านวิชาการ

#### เกณฑ์การผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี จะต้องได้รับการพิจารณาให้ "ผ่าน" จากคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการประเภทวิชาการเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๒) เกณฑ์การตัดสินและเกณฑ์การประเมินผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑ เรื่อง

เกณฑ์การตัดสิน

ผลงาน ๑ เรื่อง คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน โดยพิจารณา ดังนี้

- |                                           |   |    |       |
|-------------------------------------------|---|----|-------|
| - ประโยชน์ของผลงาน                        | = | ๕๐ | คะแนน |
| - ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน | = | ๓๐ | คะแนน |
| - คุณภาพของผลงาน                          | = | ๓๐ | คะแนน |

ลักษณะของผลงาน

(๑) ผลงานที่นำเสนอต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ย้าย)

(๒) เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้นที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ย้าย) ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ

(๓) ให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุปวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) ความชำนาญงานและประสบการณ์ รวมทั้ง สามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

ผลงานที่จะนำมาประเมินต้องอยู่ในเงื่อนไข

(๑) เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

(๒) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบันและแสดงให้เห็นถึงลักษณะงานที่มีความสอดคล้องกับตำแหน่งที่จะขอรับประเมินเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการ ไม่เกิน ๕ ปี

(๓) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

(๔) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่ามีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงาน และจากผู้บังคับบัญชาด้วย โดยผลงานที่จะนำมาใช้ในการประเมินได้ ผู้เข้ารับการประเมินจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำผลงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

(๕) ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่งหรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอให้ประเมินเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) อีกไม่ได้

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้คำรับรองหนึ่งระดับได้

### แนวทางการประเมินผลงาน

#### ๑) ประโยชน์ของผลงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่างเป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

- ระดับชำนาญการ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในกลุ่มงานหรือฝ่ายขึ้นไป

#### ๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือ แก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของระดับประเทศ หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับตำแหน่งและระดับที่จะแต่งตั้ง (ย้าย)

- ระดับชำนาญการ มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญงานและประสบการณ์ที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้ เป็นที่ยอมรับในงานนั้น ๆ ระดับกลุ่มงานหรือระดับฝ่ายขึ้นไป

#### ๓) คุณภาพของผลงาน

พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้น ไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงาน และสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้

- ระดับชำนาญการ มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้หรือดี

#### ๓) เกณฑ์การประเมินข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จำนวน ๑ เรื่อง

##### เกณฑ์การประเมินข้อเสนอแนวคิดว่า

|           |                                                                                                                     |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ดีเด่น    | สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ |
| ดีมาก     | สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ         |
| ยอมรับได้ | สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน                                    |

ปรับปรุง ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง คณะกรรมการประเมินผลงานสามารถให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดนั้นได้

เกณฑ์การผ่านการประเมินข้อเสนอแนวคิดฯ

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ตีมาก หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอรับการประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ที่ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์แต่งตั้ง

ลักษณะข้อเสนอแนวคิดฯ

(๑) เป็นแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และนโยบายของกรมราชทัณฑ์

(๒)ให้นำเสนอในรูปแบบของงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่จะดำเนินการ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของระยะเวลาการดำเนินการไว้ด้วย ทั้งนี้ ต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และให้มีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งแล้วด้วย

แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวคิดฯ

องค์ประกอบและแนวทางการในการประเมิน ได้แก่

(๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริง จะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

(๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าข้อเสนอ นั้น เมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำมาเสนออย่างไร

(๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร