



ที่ ยธ ๐๗๐๗.๗/๒๖๗๒๔

กรมราชทัณฑ์  
๒๒๒ ถนนนนทบุรี ๑  
อำเภอเมืองนนทบุรี  
จังหวัดนนทบุรี  
๑๑๐๐๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ  
เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และ  
วิธีการประเมินบุคคลฯ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด  
๒. สำเนาสำเนาประกาศกรมราชทัณฑ์ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง รับสมัครคัดเลือก  
ข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการ  
ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และกรมราชทัณฑ์ จะดำเนินการ  
รับสมัครคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักทันตวิทยา ระดับเชี่ยวชาญ  
ตำแหน่งเลขที่ ๓๙๕ สังกัดกองพัฒนาพฤติกรรมฯ แทนตำแหน่งที่จะว่างจากการเกษียณอายุราชการ

กรมราชทัณฑ์ จึงขอส่งสำเนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลฯ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.  
และสำเนาประกาศรับสมัครคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินฯ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒. หากข้าราชการ  
ท่านใดมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และมีความประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ ขอให้  
ศึกษารายละเอียดตามที่กำหนดไว้ในประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลฯ และประกาศรับสมัคร  
คัดเลือกข้าราชการฯ พร้อมทั้งจัดทำเอกสารการสมัครคัดเลือกด้วยการจัดพิมพ์ ให้เรียบร้อย ถูกต้องและ  
ครบถ้วนตามแบบที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครฯ โดยจัดส่งเอกสารการสมัครไปยังกองบริหารทรัพยากรบุคคล  
กรมราชทัณฑ์ ได้ตั้งแต่วันที่ ๒๘ สิงหาคม - ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ กรณีที่จัดส่งเอกสารการสมัครทางไปรษณีย์  
ให้จัดส่งทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) เท่านั้น และสำหรับการจัดส่งเอกสารการสมัครฯ ในวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖  
ซึ่งเป็นวันสุดท้ายของการรับสมัครฯ ให้จัดส่งทางไปรษณีย์ได้จนถึงเวลา ๑๖.๓๐ น. ซึ่งจะถือว่าวันและเวลาที่  
ไปรษณีย์ต้นทางประทับตราเป็นสำคัญ หากพ้นกำหนดดังกล่าว กรมราชทัณฑ์ จะไม่รับพิจารณาไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และกรุณาแจ้งให้หน่วยงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์ทราบต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

อธิบดีกรมราชทัณฑ์

(นายอายุตม์ สินธพพันธุ์)

อธิบดีกรมราชทัณฑ์

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๙๖๗ ๓๔๓๗-๘

โทรสาร ๐ ๒๙๖๗ ๓๔๓๕



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ

กรมราชทัณฑ์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๕๖๗ ๓๔๓๗

ที่

ยธ ๐๗๐๗.๗/๒๖๘๒๔

วันที่

๑๘

สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง

การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

เรียน

ผู้บัญชาการเรือนจำ ผู้อำนวยการทัณฑสถาน ผู้อำนวยการสถานกักขัง ผู้อำนวยการสถานกักกัน

ด้วย อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และกรมราชทัณฑ์ จะดำเนินการรับสมัครคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักทัณฑวิทยา ระดับเชี่ยวชาญ ตำแหน่งเลขที่ ๓๔๕ สังกัดกองพัฒนาพฤตินิสัย แทนตำแหน่งที่จะว่างจากการเกษียณอายุราชการ

กรมราชทัณฑ์ จึงขอส่งสำเนาประกาศ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลฯ และสำเนาประกาศกรมราชทัณฑ์ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่องรับสมัครคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินฯ มาพร้อมนี้ หากข้าราชการท่านใดมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และมีความประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ ขอให้ศึกษารายละเอียดตามที่กำหนดไว้ในประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลฯ และประกาศรับสมัครคัดเลือกข้าราชการฯ พร้อมทั้งจัดทำเอกสารการสมัครคัดเลือกด้วยการจัดพิมพ์ให้เรียบร้อย ถูกต้องและครบถ้วนตามแบบที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครนี้ โดยจัดส่งเอกสารการสมัครไปยัง กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์ ได้ตั้งแต่วันที่ ๒๘ สิงหาคม - ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ กรณีที่จัดส่งเอกสารการสมัครทางไปรษณีย์ ให้จัดส่งทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) เท่านั้น และสำหรับการจัดส่งเอกสารการสมัครฯ ในวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นวันสุดท้ายของการรับสมัครฯ ให้จัดส่งทางไปรษณีย์ได้จนถึงเวลา ๑๖.๓๐ น. ซึ่งจะถือวันและเวลาที่ไปรษณีย์ต้นทางประทับตราเป็นสำคัญ หากพ้นกำหนดดังกล่าว กรมราชทัณฑ์ จะไม่รับพิจารณาไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบทั่วกัน

อนุพร

(นายอายุตม์ สินธพพันธุ์)

อธิบดีกรมราชทัณฑ์



ประกาศ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้ง  
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

ด้วยกรมราชทัณฑ์ โดยมติ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ ในคราวประชุมฯ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ดังต่อไปนี้

**๑. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก**

ผู้ที่จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

๑.๑ เป็นข้าราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์

๑.๒ เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่สมัครคัดเลือกฯ ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑) มีคุณวุฒิปริญญาหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาหรือทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๒) ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

(๑) ประเภทอำนวยการ ระดับสูง

(๒) ประเภทอำนวยการ ระดับต้น ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๓) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี

สำหรับตำแหน่ง (๑) (๒) ผู้นั้นต้องเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ มาก่อน

และ

๓) ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่รับสมัครคัดเลือก หรืองานอื่นตามที่กรมราชทัณฑ์ เห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๑.๓ เป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่คัดเลือกตามคุณวุฒิของบุคคล สำหรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

- |                                          |                                 |
|------------------------------------------|---------------------------------|
| - ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า                 | ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑๓ ปี |
| - ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี) | ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑๒ ปี |
| - ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี) | ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑๑ ปี |

/- ปริญญาโท...



- ครบตามที่ ก.พ. กำหนด = ๕ คะแนน
- ไม่ครบตามที่ ก.พ. กำหนดและต้องพิจารณานับเก็ฏลุ = ๔ คะแนน
- ไม่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่สมัครคัดเลือก = ๓ คะแนน

การพิจารณา : คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

## ๒) ประวัติการศึกษา (๕ คะแนน)

พิจารณาจากวุฒิการศึกษาสูงสุดตามที่ได้รับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ปริญญาตรี ๓ คะแนน
- ปริญญาโท ๔ คะแนน
- ปริญญาเอก ๕ คะแนน

การพิจารณา : คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

## ๓) ประวัติการรับราชการและประสบการณ์ในการทำงาน (๑๐ คะแนน)

พิจารณากำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ให้สอดคล้องตามคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก ดังนี้

- ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง = ๑๐ คะแนน
- ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น = ๘ คะแนน
- ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ = ๖ คะแนน โดยพิจารณาจาก

● ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน (๔ คะแนน) : พิจารณาจากระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ ถึงวันที่ วันปิดรับสมัครซึ่งไม่รวมระยะเวลาที่ผู้สมัครฯ ออกจากราชการและไม่รวมระยะเวลาทวิคูณ

### วิธีการให้คะแนน

- ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ มากกว่า ๑๐ ปี = ๔ คะแนน
- ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ มากกว่า ๗ ปี แต่ไม่เกิน ๑๐ ปี = ๓ คะแนน
- ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ มากกว่า ๔ ปี แต่ไม่เกิน ๗ ปี = ๒ คะแนน
- ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ไม่เกิน ๔ ปี = ๑ คะแนน

● อัตราเงินเดือนปัจจุบัน (๒ คะแนน) : พิจารณาจากอัตราเงินเดือนที่ได้รับ

การพิจารณา : คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

## ๔) ผลการปฏิบัติราชการ (๑๐ คะแนน)

พิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และได้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลโดยพิจารณาจากระดับผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมิน ๕ รอบ ที่ผ่านมา

วิธีการให้คะแนน การประเมินการปฏิบัติราชการแต่ละรอบ คะแนนเต็ม ๒ คะแนน โดยพิจารณา ดังนี้

- ระดับ ดีเด่น = ๒ คะแนน
- ระดับ ดีมาก = ๑.๕ คะแนน
- ระดับ ดี = ๑ คะแนน
- ระดับ พอใช้ = ๐.๕ คะแนน
- ระดับ ต้องปรับปรุง/ไม่เลื่อน = ๐ คะแนน

การพิจารณา : คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

/๕) ประวัติ...

#### ๕) ประวัติทางวินัย (๓ คะแนน)

พิจารณาจากประวัติทางวินัย คะแนนเต็ม ๓ คะแนน กรณีมีคำสั่งลงโทษทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชบัญญัติวินัยข้าราชการกรมราชทัณฑ์ พุทธศักราช ๒๔๘๒ ในระยะเวลา ๕ ปีงบประมาณที่ผ่านมา จนถึงวันปิดรับสมัคร กรณี ข้าราชการที่มีคำสั่งลงโทษทางวินัยหลายคำสั่ง ให้คะแนนตามคำสั่งลงโทษทางวินัยที่ได้รับคะแนนน้อยที่สุด โดยให้ได้รับ ดังนี้

##### วิธีการให้คะแนน

- ไม่พบการกระทำผิดวินัย = ๓ คะแนน
- ภาคทัณฑ์ หรือ ชัง หรือเพิ่มเวรยาม หรือ กักบริเวณ = ๒ คะแนน
- ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน = ๑ คะแนน
- ปลดออก หรือไล่ออก = ๐ คะแนน

ทั้งนี้ กรณี ผู้ที่เคยได้รับโทษไล่ออก ปลดออก จะหักคะแนนเฉพาะผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกที่บรรจุกลับเข้ารับราชการเท่านั้น

การพิจารณา : คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

#### ๖) การผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่คัดเลือก (๒ คะแนน)

พิจารณาจากการผ่านการฝึกอบรมของผู้สมัคร โดยพิจารณาเฉพาะการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกเท่านั้น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ผ่านหลักสูตรฯ = ๒ คะแนน
- ไม่ผ่านหลักสูตรฯ = ๐ คะแนน

การพิจารณา : คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

#### ๓.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน)

พิจารณาจากการสังเกตพฤติกรรมที่ปรากฏของผู้เข้ารับการคัดเลือก ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ เช่น การนำนโยบายรัฐบาล/กระทรวงยุติธรรม และนโยบายกรมราชทัณฑ์ไปปฏิบัติ ความรู้ความสามารถและทักษะที่เกี่ยวกับหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ในตำแหน่งที่เข้ารับการคัดเลือก รวมทั้งองค์ประกอบด้านอื่นๆ ในภาพรวม โดยคำนึงถึงความประพฤติ การรักษาวินัย การฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง การได้รับความดีความชอบ คุณลักษณะในการทำงาน ภาวะผู้นำ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านบุคลิกภาพ การแสดงออก ท่วงท่าวาจา วุฒิภาวะทางอารมณ์ ความสามารถในการอธิบาย/ตอบคำถาม ความเฉลียวฉลาด ไหวพริบปฏิภาณ รวมถึงสมรรถนะหลัก สมรรถนะ ที่จำเป็นของตำแหน่ง

การพิจารณา : คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

#### ๓.๓ ค่าโครงผลงานที่ส่งประเมิน (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน)

พิจารณาจากบทสรุปย่อของผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน ตามที่ผู้สมัครนำเสนอมา ซึ่งผลงานที่ส่งประเมินฯ ผู้สมัครจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ โดยคำนึงถึงคุณภาพ ความยุ่งยาก ประโยชน์ของผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน ต่อราชการและมาตรฐานของผลงาน ซึ่งแสดงถึงความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่สมัครคัดเลือก สรุปค่าโครงผลงานให้มีจำนวน ๓ เรื่อง ความยาวเรื่องละไม่เกิน ๓ หน้ากระดาษ A๔

เกณฑ์การให้คะแนน ผลงาน ๓ เรื่อง คะแนนเต็มเรื่องละ ๑๐ คะแนน โดยพิจารณา ดังนี้

- |                                                                    |   |         |
|--------------------------------------------------------------------|---|---------|
| - ประโยชน์ของผลงาน                                                 | = | ๓ คะแนน |
| - ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน | = | ๓ คะแนน |
| - คุณภาพของผลงาน                                                   | = | ๓ คะแนน |
| - การเผยแพร่ผลงาน                                                  | = | ๑ คะแนน |

การพิจารณา : คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

#### ๓.๔ ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน (คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน)

การพิจารณาโดยแสดงถึงความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือนำหลักวิชาการมาประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร ให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่สมัคร มีความท้าทาย และความเป็นไปได้ว่าหากนำข้อเสนอแนวคิดนี้ไปดำเนินการได้จริง จะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะดีขึ้นอย่างไร จะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่างๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือประเทศชาติอย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอนี้อย่างไร

เกณฑ์การให้คะแนน พิจารณาจากข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางานในตำแหน่งที่สมัคร คัดเลือก จำนวน ๑ เรื่อง ความยาวไม่เกิน ๔ หน้ากระดาษ A๔

- |                                                       |   |         |
|-------------------------------------------------------|---|---------|
| - ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ              | = | ๕ คะแนน |
| - คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ | = | ๕ คะแนน |
| - ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์                            | = | ๕ คะแนน |

การพิจารณา : คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

### ๔. หลักเกณฑ์การเสนอผลงานและข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน

#### ๔.๑ ผลงานที่จะนำมาประเมิน

##### (๑) ขอบเขตของผลงาน

ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่เข้ารับการประเมิน ๑ ระดับหรือผลงานไม่เกิน ๕ ปี ที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง จำนวน ๓ เรื่อง โดยผลงานที่นำเสนอเพื่อเข้ารับการประเมินจะต้องมีการนำไปเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นได้ทราบ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรือ อ้างอิงต่อไปได้มาแล้ว เช่น เผยแพร่ในหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ของส่วนราชการ หรือผ่านทางโซเชียลมีเดียต่างๆ เช่น Youtube หรือเสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการในประเทศหรือต่างประเทศ หรือการบรรยาย หรือตีพิมพ์ในรูปแบบต่างๆ เช่น วารสาร รายงานประจำปี คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

##### (๒) ประโยชน์ของผลงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือต่อ ประชาชนหรือต่อประเทศชาติ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องระดับกรมขึ้นไป

/(๓) ความรู้...

(๓) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับ ระดับ ตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่างๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงเป็นที่ยอมรับในระดับกรม หรือระดับกระทรวง หรือวงวิชาการ/วิชาชีพนั้น ๆ

(๔) คุณภาพของผลงาน

พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญ ได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้น ไม่ว่าจะเป็นหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ตามโครงการหรือแผนงาน และสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้ ซึ่งมีคุณภาพของผลงานดีเด่น

(๕) การเผยแพร่ผลงาน

ผลงานที่นำมาเสนอเพื่อเข้ารับการประเมิน อย่างน้อยต้องมีผลงานที่มีการนำไปเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นได้ทราบและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรือ อ้างอิงต่อไปได้ มาแล้ว เช่น เผยแพร่ในหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ของส่วนราชการ หรือผ่านทางโซเชียลมีเดียต่างๆ เช่น Youtube หรือเสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการในประเทศหรือต่างประเทศ หรือการบรรยาย หรือตีพิมพ์ ในรูปแบบต่างๆ เช่น วารสาร รายงานประจำปี คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

**๔.๒ เงื่อนไขในการเสนอผลงานประเมิน**

(๑) เป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

ทั้งนี้ ผลงานที่จะนำมาประเมินต้องแสดงขอบเขต คุณภาพ ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ของผลงาน ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน หรือในการผลิตผลงานดังกล่าว ตามลักษณะของผลงานประเมินที่กล่าวไว้ข้างต้น

(๒) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ หรือผลงานไม่เกิน ๕ ปี

(๓) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้สมัครคัดเลือก

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับการรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

(๔) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่ามีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงาน และจากผู้บังคับบัญชาด้วย โดยผลงานที่จะนำมาใช้ในการประเมินได้ ผู้ประเมินจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และจะต้องมีเอกสารหรือหลักฐานที่สามารถแสดงได้ว่าเป็นผลงานที่แท้จริงของผู้สมัคร เช่น เอกสารที่เป็นต้นร่างในการจัดทำ หรือต้นฉบับที่มีลายมือของผู้สมัคร เป็นต้น

/(๕) ผลงาน...

(๕) ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับใด เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชา ที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าว เป็นบุคคล คนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

#### **๔.๓ แนวทางในการเสนอข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน**

##### **(๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ**

โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

##### **(๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ**

โดยพิจารณาว่าข้อเสนอแนะเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่างๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนอมาอย่างไร

##### **(๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์**

โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

#### **๕. เกณฑ์การตัดสิน**

ผู้ผ่านการประเมินบุคคลจะต้องได้รับคะแนนรวมในทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ทั้งนี้ กรณีที่มีผู้ผ่านการประเมินบุคคลมากกว่าจำนวนตำแหน่งว่าง ให้ผู้ที่ได้รับคะแนนรวมสูงสุด เป็นผู้ได้รับคัดเลือก ให้เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ต่อไป

#### **๖. เกณฑ์การคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินฯ**

อ.ก.พ.กรมราชทัณฑ์ โดยคณะกรรมการประเมินบุคคล จะประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ อ.ก.พ.กรมราชทัณฑ์ กำหนด พิจารณาคูณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง และรายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลต่อปลัดกระทรวงยุติธรรมพิจารณา ให้ความเห็นชอบคัดเลือกบุคคลผู้ที่มีความเหมาะสมที่สุด ซึ่งได้รับคะแนนรวมสูงสุด เพื่อเข้ารับการประเมิน ผลงานต่อไป

#### **๗. การส่งคำขอประเมินผลงานฯ**

ผู้ได้รับคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน จะต้องส่งผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปพิจารณาได้ทันที ให้กรมราชทัณฑ์ ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกฯ หากพ้นกำหนดดังกล่าว ให้ถือว่าผู้ได้รับคัดเลือกได้สละสิทธิ์ไม่ประสงค์จะเข้ารับการประเมินผลงานฯ โดยกรมราชทัณฑ์ จะจัดส่งผลงานของผู้ได้รับคัดเลือกฯ ให้กระทรวงยุติธรรม เป็นผู้พิจารณาประเมินผลงาน และเมื่อบุคคลผู้นั้นเป็นผู้ผ่านการประเมินผลงาน พร้อมทั้งมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.พ. กำหนดแล้ว จึงจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือก

กรณีผู้ที่ได้รับคัดเลือกฯ ไม่ผ่านการประเมินผลงานหรือสละสิทธิ์ในการเข้ารับการประเมินฯ อ.ก.พ.กรมราชทัณฑ์ จะดำเนินการคัดเลือกใหม่

๘. การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือกฯ

ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ผู้นั้นต้องเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล และผ่านการประเมินผลงานแล้ว และปลัดกระทรวงยุติธรรม จะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กระทรวงยุติธรรม ได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔

๙. การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคล หากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมิน ผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

อนุกรม

(นายอายุตม์ สินธพพันธุ์)

อธิบดีกรมราชทัณฑ์

ประธาน อ.ก.พ.กรมราชทัณฑ์



ประกาศกรมราชทัณฑ์

เรื่อง รับสมัครคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง  
ตำแหน่งนักทัณฑวิทยา ระดับเชี่ยวชาญ

.....

ด้วยกรมราชทัณฑ์ โดยมติ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ ในคราวประชุมฯ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ จะดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักทัณฑวิทยา ระดับเชี่ยวชาญ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ จึงประกาศรับสมัครคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักทัณฑวิทยา ระดับเชี่ยวชาญ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ กำหนด ดังต่อไปนี้

๑. ตำแหน่งที่รับสมัครคัดเลือก

ตำแหน่งนักทัณฑวิทยา ระดับเชี่ยวชาญ ตำแหน่งเลขที่ ๓๙๕ สังกัดกองพัฒนาพฤตินิสัย

๒. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ

ผู้ที่จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักทัณฑวิทยา ระดับเชี่ยวชาญ ต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

๑.๑ เป็นข้าราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์

๑.๒ เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่สมัครคัดเลือกฯ ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑) มีคุณวุฒิปริญญาหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาหรือทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๒) ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

(๑) ประเภทอำนวยการ ระดับสูง

(๒) ประเภทอำนวยการ ระดับต้น ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๓) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี

สำหรับตำแหน่ง (๑) (๒) ผู้นั้นต้องเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ มาก่อน

และ

๓) ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่รับสมัครคัดเลือก หรืองานอื่นตามที่กรมราชทัณฑ์ เห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๑.๓ เป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่คัดเลือกตามคุณวุฒิของบุคคล สำหรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

/- ปริญญาตรี...

- |                                          |                                 |
|------------------------------------------|---------------------------------|
| - ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า                 | ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑๓ ปี |
| - ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี) | ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑๒ ปี |
| - ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี) | ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑๑ ปี |
| - ปริญญาโทหรือเทียบเท่า                  | ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑๑ ปี |
| - ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิปัต     | ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๙ ปี  |
| หรือหนังสืออนุมัติบัตร                   |                                 |

ทั้งนี้ ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่สมัครคัดเลือก ไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น มานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือบลูกกันได้

กรณีการนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือบลูก จะพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้สมัครมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่สมัครคัดเลือก ในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและมีหลักฐานที่สามารถ ตรวจสอบได้ เช่น คำสั่งมอบหมายงาน เอกสารหลักฐานในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

สำหรับผู้เคยปฏิบัติงาน หรือปัจจุบันปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัด นราธิวาส จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดสตูล จังหวัดสงขลา เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอนาหวี อำเภोजะนะ) ตั้งแต่วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ เป็นต้นมาให้นำระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่ ดังกล่าว มานับเป็นเวลาทวีคูณได้ ตามความในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๑ และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๕

### ๓. การสมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓.๑ ผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ข้างต้น และมีความประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก ให้ส่งเอกสารการสมัครฯ ตามที่กำหนดไว้ในประกาศฉบับนี้ จำนวน ๖ ชุด ให้กรมราชทัณฑ์ เพื่อสมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ โดยกำหนดรับสมัครฯ ตั้งแต่วันที่ ๒๘ สิงหาคม - ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ โดยให้ถือปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน ดังนี้

(๑) การยื่นด้วยตนเอง ให้ยื่นเอกสารการสมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ ที่กองบริหาร- ทรัพยากรบุคคล อาคารกรมราชทัณฑ์ ชั้น ๔ ถนนนนทบุรี ๑ ตำบลสวนใหญ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัด- นนทบุรี ๑๑๐๐๐ ได้ทุกวันทำการที่เปิดรับสมัครฯ ระหว่างเวลาราชการ ตั้งแต่ ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.

(๒) การยื่นทางไปรษณีย์ ให้จัดส่งเอกสารการสมัครทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) เท่านั้น โดยเจ้าหน้าที่ผู้อำนวยความสะดวกกองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์ เลขที่ ๒๒๒ ถนนนนทบุรี ๑ ตำบลสวนใหญ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐ สามารถจัดส่งทางไปรษณีย์ได้ ตั้งแต่วันที่ ๒๘ สิงหาคม - ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ สำหรับการจัดส่งเอกสารการสมัครฯ ในวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นวันสุดท้ายของการรับสมัครฯ ให้จัดส่งทางไปรษณีย์ได้จนถึงเวลา ๑๖.๓๐ น. เท่านั้น โดยจะถือวัน และเวลาที่ไปรษณีย์ต้นทางประทับตราเป็นสำคัญ

๓.๒ เอกสารการสมัครคัดเลือกจะต้องถูกต้องตามแบบที่กำหนดไว้แนบท้ายประกาศฉบับนี้ และ ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ในส่วนของรูปแบบเอกสารผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน จำนวน ๓ เรื่อง กำหนดให้ สรุปเค้าโครงผลงานในแต่ละเรื่องให้มีความยาวเรื่องละไม่เกิน ๓ หน้ากระดาษ A๔

/๓.๓ ผู้ที่ส่งเอกสาร...

๓.๓ ผู้ที่ส่งเอกสารการสมัครคัดเลือกภายหลังวันที่กำหนดและหรือส่งเอกสารการสมัครคัดเลือกไม่ครบถ้วนภายในวันที่กำหนด กรมราชทัณฑ์จะไม่รับพิจารณาไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น

๔. เอกสารการสมัครคัดเลือก : ตามแบบที่กำหนดแนบท้ายประกาศฉบับนี้ ประกอบด้วย

- ๔.๑ บัญชีแสดงความประสงค์สมัครคัดเลือก (เอกสารหมายเลข ๑)
- ๔.๒ แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๒)
- ๔.๓ แบบแสดงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ (เอกสารหมายเลข ๓)
- ๔.๔ แบบเสนอเค้าโครงผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน จำนวน ๓ เรื่อง ความยาวเรื่องละไม่เกิน ๓ หน้ากระดาษ A๔ (เอกสารหมายเลข ๔)
- ๔.๕ แบบเสนอข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงงานหรือพัฒนางาน จำนวน ๑ เรื่อง ความยาวไม่เกิน ๔ หน้ากระดาษ A๔ (เอกสารหมายเลข ๕)
- ๔.๖ แบบแสดงรายละเอียดลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่เข้ารับการคัดเลือก (เอกสารหมายเลข ๖) กรณีที่ผู้สมัครมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่สมัครคัดเลือกตามคุณสมบัติที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไม่ครบตามที่ ก.พ. กำหนดและต้องพิจารณานับเกือกูล หรือไม่เคียดำรงตำแหน่งที่สมัครคัดเลือก
- ๔.๗ เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับผลงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้สมัครเป็นผู้จัดทำผลงานจริง และผลงานได้ดำเนินการจนเป็นผลสำเร็จแล้ว โดยให้นำเสนอเฉพาะเอกสารที่สำคัญเท่านั้น พร้อมทั้งรับรองสำเนาเอกสารให้เรียบร้อย

#### ๕. หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา

การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักทัณฑวิทยา ระดับเชี่ยวชาญ มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน โดยกำหนดองค์ประกอบในการคัดเลือกฯ ตามแนวทางที่กำหนด ดังนี้

|                                                                  |           |
|------------------------------------------------------------------|-----------|
| ๑) ข้อมูลบุคคล                                                   | ๓๕ คะแนน  |
| ๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ<br>ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน | ๒๐ คะแนน  |
| ๓) เค้าโครงผลงานที่ส่งประเมิน                                    | ๓๐ คะแนน  |
| ๔) ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน                        | ๑๕ คะแนน  |
| รวมคะแนน                                                         | ๑๐๐ คะแนน |

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

#### ๖. วิธีการดำเนินการ

คณะกรรมการประเมินบุคคล จะพิจารณาข้อมูลเพื่อประกอบการให้คะแนนตามองค์ประกอบจากข้อมูลบุคคล ของผู้สมัครฯ การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (ด้วยวิธีการสัมภาษณ์) ประกอบกับพิจารณาเค้าโครงผลงานที่ส่งประเมิน และข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน ที่ผู้สมัครได้นำเสนอ โดยจะประกาศรายชื่อผู้สมัครฯ และกำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการประเมินฯ ให้ทราบต่อไป

## ๗. หลักเกณฑ์การเสนอผลงานและข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน

### ๗.๑ ผลงานที่จะนำมาประเมิน

#### (๑) ขอบเขตของผลงาน

ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่เข้ารับการประเมิน ๑ ระดับ หรือผลงานไม่เกิน ๕ ปี ที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง จำนวน ๓ เรื่อง โดยผลงานที่นำเสนอเพื่อเข้ารับการประเมินจะต้องมีการนำไปเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นได้ทราบและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรือ อ้างอิงต่อไปได้มาแล้ว เช่น เผยแพร่ในหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ของส่วนราชการ หรือผ่านทางโซเชียลมีเดียต่างๆ เช่น Youtube หรือเสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการในประเทศหรือต่างประเทศ หรือการบรรยาย หรือตีพิมพ์ในรูปแบบต่างๆ เช่น วารสาร รายงานประจำปี คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

#### (๒) ประโยชน์ของผลงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องระดับกรมขึ้นไป

#### (๓) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือ แก้ไขใหม่หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่างๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูง เป็นที่ยอมรับในระดับกรม หรือระดับกระทรวง หรือวงวิชาการ/วิชาชีพนั้นๆ

#### (๔) คุณภาพของผลงาน

พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญ ได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้น มาว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงาน และสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้ ซึ่งมีคุณภาพของผลงานดีเด่น

#### (๕) การเผยแพร่ผลงาน

ผลงานที่นำมาเสนอเพื่อเข้ารับการประเมิน อย่างน้อยต้องมีผลงานที่มีการนำไปเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นได้ทราบและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรือ อ้างอิงต่อไปได้ มาแล้ว เช่น เผยแพร่ในหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ของส่วนราชการ หรือผ่านทางโซเชียลมีเดียต่าง ๆ เช่น Youtube หรือเสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการในประเทศหรือต่างประเทศ หรือการบรรยาย หรือตีพิมพ์ ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น วารสาร รายงานประจำปี คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

### ๗.๒ เงื่อนไขในการเสนอผลงานประเมิน

(๑) เป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช้เป็นการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

/ทั้งนี้...

ทั้งนี้ ผลงานที่จะนำมาประเมินต้องแสดงขอบเขต คุณภาพ ความยุ่งยากซับซ้อน ในการดำเนินงาน ประโยชน์ของผลงาน ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการ ปฏิบัติงานหรือในการผลิตผลงานดังกล่าว ตามลักษณะของผลงานประเมินที่กล่าวไว้ข้างต้น

(๒) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ หรือผลงานไม่เกิน ๕ ปี

(๓) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้สมัครคัดเลือก

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษา หรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมว่าไม่เป็น ส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

(๔) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่ามีส่วนร่วม ในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงาน และจาก ผู้บังคับบัญชาด้วย โดยผลงานที่จะนำมาใช้ในการประเมินได้ ผู้ประเมินจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำผลงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และจะต้องมีเอกสารหรือหลักฐานที่สามารถแสดงได้ว่าเป็นผลงานที่แท้จริงของผู้สมัคร เช่น เอกสารที่เป็นต้นร่างในการจัดทำ หรือต้นฉบับที่มีลายมือของผู้สมัคร เป็นต้น

(๕) ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับใด เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น อีกไม่ได้

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าว เป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้คำรับรองหนึ่งระดับได้

#### **๗.๓ แนวทางในการเสนอข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน**

(๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

(๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการนำไปปฏิบัติ

โดยพิจารณาว่าข้อเสนอแนะเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้แก้ไขปัญหาต่างๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนอมา อย่างไร

(๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

#### **๘. เกณฑ์การตัดสิน**

ผู้ผ่านการประเมินบุคคล จะต้องได้รับคะแนนรวมในทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ทั้งนี้ กรณีที่มีผู้ผ่านการประเมินบุคคลมากกว่าจำนวนตำแหน่งว่าง ให้ผู้ที่ได้รับคะแนนรวมสูงสุด เป็นผู้ได้รับ คัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักทฤษฎีวิทยา ระดับเชี่ยวชาญ ต่อไป

#### ๙. เกณฑ์การคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินฯ

อ.ก.พ.กรมราชทัณฑ์ โดยคณะกรรมการประเมินบุคคล จะประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กรมราชทัณฑ์ กำหนด พิจารณาคูณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง และรายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลต่อปลัดกระทรวงยุติธรรมพิจารณาให้ความเห็นชอบคัดเลือกบุคคลผู้ที่มีความเหมาะสมที่สุด ซึ่งได้รับคะแนนรวมสูงสุด เพื่อเข้ารับการประเมินผลงานต่อไป

#### ๑๐. การส่งคำขอประเมินผลงานฯ

ผู้ได้รับคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานฯ จะต้องส่งผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปพิจารณาได้ทันที ให้กรมราชทัณฑ์ ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกฯ หากพ้นกำหนดดังกล่าว ให้ถือว่าผู้ได้รับคัดเลือกได้สละสิทธิ์ไม่ประสงค์จะเข้ารับการประเมินผลงานฯ โดยกรมราชทัณฑ์ จะจัดส่งผลงานของผู้ได้รับคัดเลือกฯ ให้กระทรวงยุติธรรม เป็นผู้พิจารณาประเมินผลงาน และเมื่อบุคคลผู้นั้นเป็นผู้ผ่านการประเมินผลงานฯ พร้อมทั้งมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.พ. กำหนดแล้ว จึงจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือกฯ

กรณีผู้ที่ได้รับคัดเลือกฯ ไม่ผ่านการประเมินผลงานหรือสละสิทธิ์ในการเข้ารับการประเมินฯ อ.ก.พ.กรมราชทัณฑ์ จะดำเนินการคัดเลือกใหม่

#### ๑๐. การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือกฯ

ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ผู้นั้นต้องเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคลและผ่านการประเมินผลงานฯ แล้ว และปลัดกระทรวงยุติธรรม จะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กระทรวงยุติธรรมได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔

#### ๑๑. การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคล หากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้ว พบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการ ทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๖

อนันต์

(นายอายุตม์ สินธพพันธุ์)

อธิบดีกรมราชทัณฑ์

## หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้ง

ให้ดำรงตำแหน่งนักทัศนวิทยา ระดับเชี่ยวชาญ

(แนบท้ายประกาศกรมราชทัณฑ์ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๖)

.....

การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักทัศนวิทยา ระดับเชี่ยวชาญ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ กำหนด และแนวทางที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ โดยกำหนดองค์ประกอบในการประเมินบุคคล คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

- |                                                                  |          |
|------------------------------------------------------------------|----------|
| ๑. ข้อมูลบุคคล                                                   | ๓๕ คะแนน |
| ๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ<br>ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน | ๒๐ คะแนน |
| ๓. ค่าโครงการผลงานที่ส่งประเมิน                                  | ๓๐ คะแนน |
| ๔. ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน                        | ๑๕ คะแนน |

รวมคะแนน ๑๐๐ คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน

## ๑. ข้อมูลบุคคล (คะแนนเต็ม ๓๕ คะแนน)

พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของบุคคลในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่คัดเลือก ประวัติการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ ประวัติทางวินัย และการผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่คัดเลือกฯ ถึงวันปิดรับสมัคร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

## ๑) คุณสมบัติของบุคคลในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่คัดเลือก (๕ คะแนน)

พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของบุคคลในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่สมัครคัดเลือกตามคุณสมบัติที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งของผู้สมัคร ณ วันปิดรับสมัคร โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- |                                                      |           |
|------------------------------------------------------|-----------|
| - ครบตามที่ ก.พ. กำหนด                               | = ๕ คะแนน |
| - ไม่ครบตามที่ ก.พ. กำหนดและต้องพิจารณานับถือคุณวุฒิ | = ๔ คะแนน |
| - ไม่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่สมัครคัดเลือกฯ         | = ๓ คะแนน |

การพิจารณา : คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

## ๒) ประวัติการศึกษา (๕ คะแนน)

พิจารณาจากวุฒิการศึกษาสูงสุดตามที่ได้รับ โดยให้มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- |             |         |
|-------------|---------|
| - ปริญญาตรี | ๓ คะแนน |
| - ปริญญาโท  | ๔ คะแนน |
| - ปริญญาเอก | ๕ คะแนน |

การพิจารณา : คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

## ๓) ประวัติการรับราชการและประสบการณ์ในการทำงาน (๑๐ คะแนน)

พิจารณากำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ให้สอดคล้องตามคุณสมบัติของผู้มีสมัครคัดเลือกฯ ดังนี้

- |                                                  |                         |
|--------------------------------------------------|-------------------------|
| - ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง          | = ๑๐ คะแนน              |
| - ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น          | = ๘ คะแนน               |
| - ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ | = ๖ คะแนน โดยพิจารณาจาก |

/● ระยะเวลา...

● ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน (๔ คะแนน) : พิจารณาจากระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ ถึงวันที่ วันปีได้รับสมัครซึ่งไม่รวมระยะเวลาที่ผู้สมัครฯ ออกจากราชการ และไม่รวมระยะเวลาทวิคูณ

วิธีการให้คะแนน

- ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ มากกว่า ๑๐ ปี = ๔ คะแนน
- ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ มากกว่า ๗ ปี แต่ไม่เกิน ๑๐ ปี = ๓ คะแนน
- ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ มากกว่า ๔ ปี แต่ไม่เกิน ๗ ปี = ๒ คะแนน
- ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ไม่เกิน ๔ ปี = ๑ คะแนน

● อัตราเงินเดือนปัจจุบัน (๒ คะแนน) : พิจารณาจากอัตราเงินเดือนที่ได้รับ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ วิธีการให้คะแนน

| ช่วงเงินเดือน   | คะแนนที่ได้รับ |
|-----------------|----------------|
| ๕๘,๙๒๐ ขึ้นไป   | ๒              |
| ๕๘,๗๘๐ - ๕๘,๙๑๐ | ๑.๕            |
| ๓๘,๖๔๐ - ๕๘,๗๗๐ | ๑              |
| ไม่เกิน ๓๘,๖๓๐  | ๐.๕            |

การพิจารณา : คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

๔) ผลการปฏิบัติราชการ (๑๐ คะแนน)

พิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และได้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลโดยพิจารณาจากระดับผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมิน ๕ รอบ ที่ผ่านมา ได้แก่

รอบที่ ๑ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓

รอบที่ ๒ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

รอบที่ ๓ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔

รอบที่ ๔ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

รอบที่ ๕ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕

วิธีการให้คะแนน การประเมินการปฏิบัติราชการแต่ละรอบ คะแนนเต็ม ๒ คะแนน โดยพิจารณา ดังนี้

- ระดับ ดีเด่น = ๒ คะแนน
- ระดับ ดีมาก = ๑.๕ คะแนน
- ระดับ ดี = ๑ คะแนน
- ระดับ พอใช้ = ๐.๕ คะแนน
- ระดับ ต้องปรับปรุง/ไม่เลื่อน = ๐ คะแนน

การพิจารณา : คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

#### ๕) ประวัติทางวินัย (๓ คะแนน)

พิจารณาจากประวัติทางวินัย คะแนนเต็ม ๓ คะแนน กรณีมีคำสั่งลงโทษทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชบัญญัติวินัยข้าราชการกรมราชทัณฑ์ พุทธศักราช ๒๔๘๒ ในระยะเวลา ๕ ปีงบประมาณที่ผ่านมา จนถึงวันปิดรับสมัคร กรณี ข้าราชการที่มีคำสั่งลงโทษทางวินัยหลายคำสั่ง ให้คะแนนตามคำสั่งลงโทษทางวินัยที่ได้รับคะแนนน้อยที่สุด โดยให้ได้รับ ดังนี้

##### วิธีการให้คะแนน

- |                                                    |           |
|----------------------------------------------------|-----------|
| - ไม่พบการกระทำผิดวินัย                            | = ๓ คะแนน |
| - ภาคทัณฑ์ หรือ ชัง หรือเพิ่มเวรยาม หรือ กักบริเวณ | = ๒ คะแนน |
| - ตัดเงินเดือน/ลดเงินเดือน                         | = ๑ คะแนน |
| - ปลดออก/ไล่ออก                                    | = ๐ คะแนน |

ทั้งนี้ กรณี ผู้ที่เคยได้รับโทษไล่ออก ปลดออก จะหักคะแนนเฉพาะผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ ที่บรรจุกลับเข้ารับราชการเท่านั้น

การพิจารณา : คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

#### ๖) การผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่สมัครฯ (๒ คะแนน)

พิจารณาจากการผ่านการฝึกอบรมของผู้สมัคร โดยพิจารณาเฉพาะการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่เข้ารับการคัดเลือกเท่านั้น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- |                    |           |
|--------------------|-----------|
| - ผ่านหลักสูตรฯ    | = ๒ คะแนน |
| - ไม่ผ่านหลักสูตรฯ | = ๐ คะแนน |

การพิจารณา : คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

#### ๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน)

พิจารณาจากการสังเกตพฤติกรรมที่ปรากฏของผู้เข้ารับการคัดเลือก จากการสัมภาษณ์ เช่น การนำนโยบายรัฐบาล/กระทรวงยุติธรรม และนโยบายกรมราชทัณฑ์ไปปฏิบัติ ความรู้ความสามารถและทักษะที่เกี่ยวข้องกับหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ในตำแหน่งที่เข้ารับการคัดเลือก รวมทั้งองค์ประกอบด้านอื่นๆ ในภาพรวม โดยคำนึงถึงความประพฤติ การรักษาวินัย การฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง การได้รับความดีความชอบ คุณลักษณะในการทำงาน ภาวะผู้นำ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านบุคลิกภาพ การแสดงออก ท่วงทีวาจา วุฒิภาวะทางอารมณ์ ความสามารถในการอธิบาย/ตอบคำถาม ความเฉลียวฉลาด ไหวพริบปฏิภาณ รวมถึงสมรรถนะหลัก สมรรถนะ ที่จำเป็นของตำแหน่ง

การพิจารณา : คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

#### ๓. เค้าโครงผลงานที่ส่งประเมิน (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน)

พิจารณาจากบทสรุปย่อของผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานตามที่ผู้สมัครนำเสนอมา ซึ่งผลงานที่ส่งประเมินฯ ผู้สมัครจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ โดยคำนึงถึงคุณภาพ ความยุ่งยาก ประโยชน์ของผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน ต่อราชการและมาตรฐานของผลงาน ซึ่งแสดงถึงความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่สมัครคัดเลือก สรุปเค้าโครงผลงานให้มีจำนวน ๓ เรื่อง ความยาวเรื่องละไม่เกิน ๓ หน้ากระดาษ A๔

เกณฑ์การให้คะแนน ผลงาน ๓ เรื่อง คะแนนเต็มเรื่องละ ๑๐ คะแนน โดยพิจารณา ดังนี้

/- ประโยชน์...

- ประโยชน์ของผลงาน = ๓ คะแนน
- ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน = ๓ คะแนน
- คุณภาพของผลงาน = ๓ คะแนน
- การเผยแพร่ผลงาน = ๑ คะแนน

การพิจารณา : คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

**๔. ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน (คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน)**

การพิจารณาโดยแสดงถึงความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือนำหลักวิชาการมาประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร ให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่สมัคร มีความท้าทาย และความเป็นไปได้ว่าหากนำข้อเสนอแนวความคิดนี้ไปดำเนินการได้จริง จะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะดีขึ้นอย่างไร จะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่างๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือประเทศชาติอย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนออย่างไร

เกณฑ์การให้คะแนน พิจารณาจากข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางานในตำแหน่งที่สมัคร คัดเลือก จำนวน ๑ เรื่อง ความยาวไม่เกิน ๔ หน้ากระดาษ A๔

- ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ = ๕ คะแนน
- คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ = ๕ คะแนน
- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ = ๕ คะแนน

การพิจารณา : คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

.....

รายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง  
ตำแหน่งนักทฤษฎีวิทยา ระดับเชี่ยวชาญ

.....

หน้าที่ความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในด้านราชทัณฑ์ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากและมีผลกระทบในวงกว้าง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานให้คำปรึกษาของส่วนราชการระดับกระทรวง กรม ซึ่งใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในด้านราชทัณฑ์ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากและมีผลกระทบ ในวงกว้าง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการปฏิบัติการ

(๑) เสนอความเห็นเกี่ยวกับปัญหาสำคัญทางวิชาการงานราชทัณฑ์ พร้อมทั้งแนวทางปรับปรุงแก้ไขปัญหา เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย แผนงานและทางปฏิบัติในการพัฒนางานราชทัณฑ์ ให้มีความเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

(๒) ศึกษา วิจัย สังเคราะห์ความรู้หรือผลการศึกษาวิจัยด้านทฤษฎีวิทยาและด้านทัณฑปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่เจ้าหน้าที่ หรือผู้สนใจทั่วไปนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

(๓) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำมาตรฐานหลักสูตร กิจกรรม และคุณสมบัติผู้ต้องขัง ตลอดจนจัดการศึกษา อบรม พัฒนาพฤตินิสัย พัฒนาจิตใจ และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง เพื่อการบำบัดฟื้นฟู หรือแก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขัง

(๔) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำเอกสาร บทความ กิจกรรมต่างๆ ในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับงานราชทัณฑ์ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ร่วมกันของข้าราชการและผู้สนใจ

(๕) ให้คำปรึกษาแนะนำและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับเทคนิควิชาการที่เชี่ยวชาญแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพสูงสุด

(๖) กำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ ทางด้านทฤษฎีวิทยา และด้านทัณฑปฏิบัติ เพื่อใช้ถือปฏิบัติอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพสูงสุด

(๗) ให้คำปรึกษา วินิจฉัยปัญหาที่สำคัญทางด้านทฤษฎีวิทยา และด้านทัณฑปฏิบัติ เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

(๘) ควบคุม กำกับดูแล ติดตามผล ตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนางานราชทัณฑ์ เพื่อให้งานราชทัณฑ์มีประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด และบรรลุตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

๒. ด้านการวางแผน

วางแผนหรือร่วมดำเนินการวางแผน โดยเชื่อมโยงหรือบูรณาการแผนงาน โครงการในระดับกลยุทธ์ของส่วนราชการระดับกรม มอบหมายงาน แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ติดตาม ประเมินผล เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

๓. ด้านการประสานงาน

(๑) ประสานการทำงานโครงการต่าง ๆ กับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรอื่น โดยมีบทบาทในการจูงใจ โน้มน้าว เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

(๒) ให้ข้อคิดเห็น และคำแนะนำแก่หน่วยงานระดับสำนักหรือกอง รวมทั้งที่ประชุมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์และความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน

๔. ด้านการบริการ

(๑) เป็นผู้ให้ความรู้ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมและเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านทัศนวิทยาและทัศนทปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในงานราชทัณฑ์

(๒) ให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับงานราชทัณฑ์ ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก เพื่อให้ความรู้และส่งเสริมการพัฒนางานราชทัณฑ์

(๓) ปรับปรุงและพัฒนางานบริการประชาชนที่เกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

-----

บัญชีแสดงความประสงค์สมัครคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินขึ้นแต่งตั้ง  
ให้ดำรงตำแหน่งนักทัศนวิทยา ระดับเชี่ยวชาญ  
ตำแหน่งเลขที่ ๓๙๕ สังกัดกองพัฒนาพุดินสัย

.....

ชื่อ - สกุล .....

ตำแหน่ง .....สังกัด .....

สังกัดปฏิบัติหน้าที่ .....

## แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

๑. ชื่อ - สกุล .....

๒. ตำแหน่งปัจจุบัน.....ตำแหน่งเลขที่.....  
 เรือนจำ/ทัณฑสถาน.....ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง.....  
 เรือนจำ/ทัณฑสถาน.....

๓. ดำรงตำแหน่งอำนวยการ ระดับสูง เมื่อวันที่.....  
 ดำรงตำแหน่งอำนวยการ ระดับต้น เมื่อวันที่.....  
 ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ เมื่อวันที่.....

๔. อัตราเงินเดือน .....บาท (ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕)

๕. ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.๗)  
 เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... อายุราชการ.....ปี.....เดือน.....วัน

๖. ประวัติการศึกษา

| คุณวุฒิและวิชาเอก<br>(ปริญญา/ประกาศนียบัตร) | ปีที่สำเร็จการศึกษา | สถาบัน |
|---------------------------------------------|---------------------|--------|
| .....                                       | .....               | .....  |
| .....                                       | .....               | .....  |
| .....                                       | .....               | .....  |

๗. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) ชื่อใบอนุญาต.....  
 วันออกใบอนุญาต.....วันหมดอายุ.....

๘. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
 ในระดับสูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่างๆ)

| วัน   | เดือน | ปี    | ตำแหน่ง | อัตราเงินเดือน | สังกัด |
|-------|-------|-------|---------|----------------|--------|
| ..... | ..... | ..... | .....   | .....          | .....  |
| ..... | ..... | ..... | .....   | .....          | .....  |
| ..... | ..... | ..... | .....   | .....          | .....  |
| ..... | ..... | ..... | .....   | .....          | .....  |

๙. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

| ปี    | ระยะเวลา | หลักสูตร | สถาบัน |
|-------|----------|----------|--------|
| ..... | .....    | .....    | .....  |
| ..... | .....    | .....    | .....  |
| ..... | .....    | .....    | .....  |
| ..... | .....    | .....    | .....  |

แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (ต่อ)

๑๐. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรบ้างที่นอกเหนือจากข้อ ๘. เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ เป็นต้น)

.....

.....

.....

.....

.....

๑๑. ผลงานประเมินที่เสนอเข้ารับการคัดเลือกฯ มีดังนี้

๑๑.๑ ผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน จำนวน ๓ เรื่อง ได้แก่

- ๑) .....
- ๒) .....
- ๓) .....

๑๑.๒ ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน ได้แก่

.....

- ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ

(.....)

วันที่...../...../.....

## แบบแสดงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ

ชื่อ - สกุล .....

สังกัดปฏิบัติหน้าที่ .....

## หน้าที่ความรับผิดชอบ

๑. ตำแหน่งปัจจุบัน .....

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน .....

๒. ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง .....

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง .....

## แบบเสนอเค้าโครงผลงาน

ที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานในการคัดเลือกข้าราชการ  
เพื่อเข้ารับการประเมินขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักทัศนวิทยา ระดับเชี่ยวชาญ

(จำนวน ๓ เรื่อง : ความยาวเรื่องละไม่เกิน ๓ หน้ากระดาษ A๔ โดยแต่ละเรื่องต้องมีการนำไปเผยแพร่ ในรูปแบบต่างๆ)

๑. ผลงานที่ ..... ชื่อเรื่อง.....
๒. ระยะเวลาการดำเนินการ  
: เริ่มดำเนินการตั้งแต่ เดือน .....พ.ศ..... จนถึง เดือน .....พ.ศ.....  
รวมระยะเวลาที่ดำเนินการ .....ปี.....เดือน
๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน  
.....  
.....  
.....
๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ เป้าหมายของงาน และส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ  
.....  
.....  
.....
๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)  
.....  
.....  
.....
๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ  
.....  
.....  
.....
๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ  
.....  
.....  
.....
๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ  
.....  
.....  
.....
๙. ข้อเสนอแนะ  
.....  
.....  
.....

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน

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

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

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

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) .....  
(.....)  
ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ

ขอรับรองสัตส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

| รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน | ลายมือชื่อ |
|-----------------------------|------------|
|                             |            |
|                             |            |
|                             |            |

ได้ตรวจสอบแล้ว ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) .....  
(.....)  
ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ) .....  
(.....)  
ผู้บังคับบัญชาที่เลื่อนขึ้นไป

หมายเหตุ คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

**รายละเอียดการเสนอผลงาน**  
**ที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่ผ่านมา**

ผลงานที่จะนำเสนอเนื้อหาของผลงานควรกระชับ เข้าใจง่าย มีความสอดคล้องกัน และตรงตามชื่อผลงาน โดยประกอบด้วยหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

**๑. ชื่อเรื่อง**

: ควรเสนอชื่อผลงานที่กระชับ เข้าใจง่าย ถูกต้องตามหลักวิชาการ และตรงตามเนื้อหาผลงาน

**๒. ระยะเวลาการดำเนินการ**

: เริ่มดำเนินการตั้งแต่ เดือน.....พ.ศ..... จนถึง เดือน.....พ.ศ.....

รวมระยะเวลาที่ดำเนินการ.....ปี.....เดือน

**๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน**

: แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุง หรือ แก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรก หรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับ ผลกระทบต่างๆ ได้เหมาะสม

**๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ เป้าหมายของผลงาน และส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ**

: สรุปให้ทราบถึงที่มา/สาเหตุที่ต้องมีการดำเนินการตามผลงานนี้ขึ้นมา อธิบายให้เห็นถึงความสำคัญของผลงาน วัตถุประสงค์ในการดำเนินการ พร้อมทั้งแสดงขั้นตอนการดำเนินการ มีขั้นตอนอะไรบ้างและในแต่ละขั้นตอนมีการดำเนินการอย่างไร โดยแยกเป็นข้อๆ อย่างชัดเจน

: สรุปให้ทราบว่าจากขั้นตอนการดำเนินการที่เสนอมา ผู้เสนอผลงานได้ดำเนินการในขั้นตอนใดบ้าง อธิบายให้ทราบว่าแต่ละขั้นตอนที่ผู้เสนอได้ดำเนินการนั้นมีบทบาทและวิธีการดำเนินการในขั้นตอนนั้นอย่างไร โดยแยกเป็นข้อๆ อย่างชัดเจน และส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติคิดเป็นสัดส่วนร้อยละเท่าไรของผลงานทั้งหมด

**๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)**

: สรุปผลการดำเนินการ โดยแสดงในเชิงปริมาณหรือคุณภาพ อาจนำเสนอในรูปของตารางสถิติผลการดำเนินการ แสดงผลที่ได้จากการติดตามประเมินผล และวิเคราะห์ผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของผลงานที่ได้เสนอไว้

**๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ**

: แสดงให้ทราบว่าผลงานตามที่เสนอมาได้นำไปใช้ประโยชน์ในด้านใดบ้าง อย่างไร อาจแบ่งเป็นประโยชน์ที่มีต่อผู้ต้องชั่ง ประโยชน์ต่อหน่วยงาน หรือประโยชน์ต่อกรมราชทัณฑ์ โดยแยกเป็นข้อๆ อย่างชัดเจน

**๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ**

: สรุปให้ทราบว่าจากขั้นตอนการดำเนินการ และส่วนของงานที่ผู้เสนอปฏิบัติ ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ ในขั้นตอนใดบ้าง อย่างไร และผู้เสนอผลงานได้ดำเนินการอย่างไรเพื่อให้การดำเนินการประสบความสำเร็จผ่านพ้นไปได้ด้วยดี โดยแยกเป็นข้อๆ อย่างชัดเจน

**๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ**

: สรุปลงให้ทราบว่าจากขั้นตอนการดำเนินการ และส่วนของงานที่ผู้เสนอปฏิบัติ มีปัญหา/อุปสรรคของการดำเนินการ ในขั้นตอนใดบ้าง อย่างไร และผู้เสนอผลงานได้ดำเนินการอย่างไรเพื่อให้การดำเนินการประสบความสำเร็จผ่านพ้นไปได้ด้วยดี โดยแยกเป็นข้อๆ อย่างชัดเจน

**๙. ข้อเสนอแนะ**

: สรุปลงให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนา/ปรับปรุงการดำเนินการตามผลงานดังกล่าวนี้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หรือการนำผลงานไปขยายผลเพื่อใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานด้านอื่น ซึ่งจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป

**๑๐. การเผยแพร่ผลงาน**

: ผลงานที่นำมาเสนอเพื่อเข้ารับการประเมิน อย่างน้อยต้องมีผลงานที่มีการนำไปเผยแพร่ ในรูปแบบต่างๆ เช่น เผยแพร่ในหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ของส่วนราชการ หรือผ่านทางโซเชียลมีเดียต่างๆ เช่น Youtube หรือ เสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการในประเทศหรือต่างประเทศ หรือการบรรยาย หรือตีพิมพ์ ในรูปแบบต่างๆ เช่น วารสาร รายงานประจำปี คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

**๑๑. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)**

: ระบุนาม ชื่อ - สกุล และตำแหน่ง ของผู้ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการทั้งหมด พร้อมทั้งแสดงให้เห็น ทราบว่าผู้ร่วมดำเนินการแต่ละคนนั้น มีสัดส่วนของงานที่ผู้นั้นปฏิบัติคิดเป็นร้อยละเท่าไร และต้องลงชื่อรับรองผลงานให้ครบทุกคน

.....

แบบเสนอข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน

ชื่อ - สกุล.....

ตำแหน่งที่ขอประเมิน.....ตำแหน่งเลขที่.....สังกัด.....

๑. ชื่อเรื่อง .....

๒. หลักการและเหตุผล

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

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

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

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

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

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ

ความยาวไม่เกิน ๔ หน้ากระดาษ A๔

## รายละเอียดการเสนอข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน

### ๑. ชื่อเรื่อง

: ควรเสนอชื่อที่กระชับ เข้าใจง่าย ถูกต้องตามหลักวิชาการ และตรงตามเนื้อหาผลงาน

### ๒. หลักการและเหตุผล

: อธิบายความเป็นมาของโครงการหรือสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ และให้แสดงเหตุผลความจำเป็นที่เสนอผลงานนี้ขึ้นมา

### ๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

: อธิบายในเชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะของผลงาน เป็นการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือสร้างสิ่งใหม่ขึ้นมา มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ภารกิจ นโยบาย แผนงาน หรือโครงการอะไรบ้าง แสดงวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงาน ระยะเวลาการดำเนินการ กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ รวมทั้งวิธีการติดตามและประเมินผล

### ๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

: อธิบายว่าเมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ผลที่เกิดขึ้นมีอะไรบ้าง ใครได้รับประโยชน์ดังกล่าว และจะมีผลตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ตามที่กล่าวไว้อย่างไรบ้าง

### ๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

: ระบุตัวชี้วัดความสำเร็จของผลงานที่เสนอมา โดยเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และการได้มาซึ่งผลผลิต/ผลงานตามเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จต้องมีความชัดเจน สามารถวัดหรือสังเกตได้ สามารถชี้ให้เห็นถึงเปลี่ยนแปลง และเป็นที่ยอมรับทางวิชาการ

.....

แบบแสดงรายละเอียดลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก ของ .....  
สังกัดปฏิบัติหน้าที่.....

| ระยะเวลา | ดำรงตำแหน่ง/สังกัด<br>ราชการ/สังกัด | ลักษณะหน้าที่<br>ความรับผิดชอบของตำแหน่ง | ลักษณะงานที่ปฏิบัติ/<br>ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง | สัดส่วนของงาน<br>ที่เกี่ยวข้อง (%) | ลายมือชื่อผู้รับรอง |
|----------|-------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------|
|          |                                     |                                          |                                                      |                                    |                     |

หมายเหตุ ผู้รับรอง หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในขณะนั้น และ/หรือเอกสารหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าได้ปฏิบัติงานดังกล่าวจริง  
และสามารถตรวจสอบได้