



ที่ ยธ ๐๗๐๗.๗/๓๐

กรมราชทัณฑ์
๒๒๒ ถนนนนทบุรี ๑
อำเภอเมืองนนทบุรี
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (กรณีตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่)

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด

อ้างถึง ๑. หนังสือกรมราชทัณฑ์ ที่ ยธ ๐๗๐๗.๗/๑๑๒๕๑๖ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๔
๒. หนังสือกรมราชทัณฑ์ ที่ ยธ ๐๗๐๗.๗/๒๗๔๐๓ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (กรณีตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่)

ตามหนังสือที่อ้างถึง กรมราชทัณฑ์ ได้แจ้งประกาศ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ และประกาศฯ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ กรณีตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ ให้ข้าราชการทราบและถือปฏิบัติ ความละเอียดดังกล่าวแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ยกเลิกหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ดังนั้น เพื่อให้การประเมินข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (กรณีตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่) เป็นไปด้วยความถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด กรมราชทัณฑ์ จึงขอส่งสำเนาประกาศ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (กรณีตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่) มาเพื่อให้ข้าราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์ทราบและถือปฏิบัติ ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ เป็นต้นไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขอได้แจ้งให้หน่วยงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์ทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสหการณ์ เพ็ชรนรินทร์)

อธิบดีกรมราชทัณฑ์

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๙๖๗ ๓๔๓๗ - ๘

โทรสาร. ๐ ๒๙๖๗ ๓๔๓๕



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมราชทัณฑ์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๙๖๗ ๓๔๓๗ - ๘

ที่ ยธ ๐๗๐๗.๗/๓๐ วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (กรณีตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่)

เรียน ผู้บัญชาการเรือนจำ ผู้อำนวยการทัณฑสถาน ผู้อำนวยการสถานกักขัง และผู้อำนวยการสถานกักกัน

ตามที่กรมราชทัณฑ์ ได้มีหนังสือ ที่ ยธ ๐๗๐๗.๗/๑๑๒๕๑๖ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ และที่ ยธ ๐๗๐๗.๗/๒๗๔๐๓ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕ แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการ เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ กรณีตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ ให้ข้าราชการทราบและถือปฏิบัติ นั้น

สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ยกเลิกหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ดังนั้น เพื่อให้การประเมิน ข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (กรณีตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่) เป็นไปด้วยความถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด กรมราชทัณฑ์ จึงขอส่งสำเนาประกาศ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (กรณีตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่) มาเพื่อให้ข้าราชการ ในสังกัดกรมราชทัณฑ์ทราบและถือปฏิบัติ ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ เป็นต้นไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และแจ้งข้าราชการในสังกัดทราบต่อไป

(นายสหการณ์ เพ็ชรนรินทร์)

อธิบดีกรมราชทัณฑ์



ประกาศ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
(กรณีตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่)

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือฯ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ แจ้งยกเลิกหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (กรณีตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่) เป็นไปด้วยความถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ และมติ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ ในการประชุมฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (กรณีตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่) เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์ถือปฏิบัติ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้ ทั้งนี้ เริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสหากรณ์ เพ็ชรนรินทร์)

อธิบดีกรมราชทัณฑ์

ประธาน อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์

**หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (กรณีตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่)
(แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗)**

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ก.พ. ได้มอบหมายให้อ.ก.พ. กรม เป็นผู้พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (กรณีตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่) เพื่อให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปด้วยความถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด อาศัยอำนาจตามความในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ และมติ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ ในการประชุมฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (กรณีตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่) ดังนี้

**ก. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ**

๑. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

๑.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๒ มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ คุณวุฒิหรือการอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑.๓ มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล สำหรับการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่างๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณวุฒิ \ ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๖ ปี	๑๐ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*	๕ ปี	๙ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*	๔ ปี	๘ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๔ ปี	๘ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือคุณบัตร หรือหนังสืออนุมัติบัตร	๒ ปี	๖ ปี

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

๑.๓.๑ การนับระยะเวลาถือฤกษ์

ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือถือฤกษ์กันได้ ดังนี้

(๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือถือฤกษ์ ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมาใช้นั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภท และระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

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

(๑.๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือถือฤกษ์สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

๑.๔ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง โดยความเห็นชอบจาก ก.พ. อาจกำหนดให้ผู้เข้ารับการประเมินต้องมีคุณสมบัติเพิ่มเติมที่จำเป็นกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งด้วยก็ได้

๒. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลฯ

องค์ประกอบในการพิจารณาประเมิน ดังนี้

๒.๑ ข้อมูลบุคคล	๒๐	คะแนน
๒.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๒๐	คะแนน
๒.๓ ค่าโครงการผลงานที่ส่งประเมิน	๓๐	คะแนน
๒.๔ ข้อเสนอแนวคิดเพื่อการปรับปรุง หรือพัฒนางานของส่วนราชการ	๒๐	คะแนน
๒.๕ ผลงานย้อนหลัง ๓ ปีงบประมาณ	๑๐	คะแนน
รวมคะแนน	๑๐๐	คะแนน

/เกณฑ์การให้คะแนน...

เกณฑ์การให้คะแนน

๒.๑ ข้อมูลบุคคล (คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน)

พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของบุคคลในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่ประเมิน ประวัติการศึกษา ประวัติการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง ประวัติการรับราชการ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(๑) คุณสมบัติของบุคคลในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่ประเมิน (๕ คะแนน)

พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของบุคคลในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของผู้สมัคร โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.พ. กำหนด และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ครบตามที่ ก.พ. กำหนด = ๕ คะแนน
- ไม่ครบตามที่ ก.พ. กำหนดและต้องพิจารณานับเกือกุล = ๔ คะแนน

(๒) ประวัติการศึกษา (๕ คะแนน) พิจารณาจากวุฒิการศึกษาตามที่ได้รับ (กรณีได้รับคุณวุฒิที่สูงกว่าคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จะต้องเป็นคุณวุฒิ ที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นด้วย) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

(๓) ประวัติการรับราชการและประสบการณ์ในการทำงาน (๕ คะแนน) พิจารณาจากการครองระดับ และกำหนดคะแนนให้สอดคล้องตามคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการประเมินฯ ดังนี้

- ผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ = ๕ คะแนน
- ผู้เคยดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน - ระดับปฏิบัติการ = ๔ คะแนน

(๔) ผลการปฏิบัติราชการ (๕ คะแนน) พิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแบบสรุปผลการปฏิบัติราชการ และได้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล การผ่านการฝึกอบรม/ดูงาน โดยพิจารณาจากระดับผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมิน ๒ รอบการประเมิน ย้อนหลังที่ผ่านมา ของผู้สมัครเข้ารับการประเมิน

วิธีการให้คะแนน การประเมินฯ แต่ละรอบคะแนนเต็ม ๒.๕ คะแนน โดยพิจารณา ดังนี้

- ระดับ ดีเด่น = ๒.๕ คะแนน
- ระดับ ดีมาก = ๒ คะแนน
- ระดับ ดี = ๑.๕ คะแนน
- ระดับ พอใช้ = ๑ คะแนน
- ระดับ ต้องปรับปรุง/ไม่เลื่อน = ๐ คะแนน

(๕) ประวัติทางวินัย พิจารณาจากการมีคำสั่งลงโทษทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชบัญญัติวินัยข้าราชการกรมราชทัณฑ์ พุทธศักราช ๒๕๔๒ ตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการ ถึงปัจจุบัน กรณี ข้าราชการที่มีคำสั่งลงโทษทางวินัยหลายคำสั่ง ให้หักคะแนนตามคำสั่งลงโทษทางวินัยที่หักคะแนนมากที่สุด โดยให้หักจากคะแนนรวมในองค์ประกอบข้อมูลบุคคล

วิธีการหักคะแนน

- ไล่ออก หัก ๕ คะแนน

/- ปลอดภัย...

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

ทั้งนี้ กรณี ผู้ที่เคยได้รับโทษไล่ออก ปลดออก จะหักคะแนนเฉพาะผู้สมัครประเมินที่บรรจุกลับเข้ารับราชการเท่านั้น

การพิจารณา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ตรวจสอบข้อมูล และคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เป็นผู้ตรวจสอบ และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยจะดูจาก ก.พ.๗ เท่านั้น ผู้สมัครจะต้องรับผิดชอบฐานข้อมูลใน ก.พ.๗ ให้เป็นปัจจุบัน

๒.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน)

พิจารณาจากการประเมินคุณลักษณะของบุคคล จากผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมิน ทั้ง ๒ ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการคัดเลือกโดยตรง ได้แก่ ระดับหัวหน้าฝ่าย/ผู้อำนวยการส่วน หรือเทียบเท่า และผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ ได้แก่ ระดับผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าส่วนราชการเทียบเท่ากอง ผู้บัญชาการเรือนจำ ผู้อำนวยการทัณฑสถาน หรือเทียบเท่า ตามแบบการประเมินที่กำหนดไว้ท้ายประกาศนี้ (เอกสารหมายเลข ๓)

ก. องค์ประกอบในการประเมินคุณลักษณะของบุคคล (คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน)

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

ข. เกณฑ์การพิจารณาการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

(๑) เกณฑ์การให้คะแนน

- | | | |
|------------------|---------|--------------------------|
| - ระดับดีมาก | หมายถึง | ได้คะแนน ๑๘ - ๒๐ คะแนน |
| - ระดับดี | หมายถึง | ได้คะแนน ๑๕ - ๑๗ คะแนน |
| - ระดับพอใช้ | หมายถึง | ได้คะแนน ๑๒ - ๑๔ คะแนน |
| - ระดับต้องแก้ไข | หมายถึง | ได้คะแนนต่ำกว่า ๑๒ คะแนน |

(๒) ผู้ที่ถือว่าเป็นผู้ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล จะต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนประเมินคุณลักษณะของบุคคล ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไปมีความเห็นสอดคล้องว่า “ผ่าน” กรณีที่ผู้บังคับบัญชามีความเห็นแตกต่างกัน ให้เสนออธิบดีกรมราชทัณฑ์ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

๒.๓ ค่าโครงสร้างงานที่ส่งประเมิน (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน)

พิจารณาจากบทสรุปย่อของผลงานตามที่ผู้สมัครนำเสนอ ซึ่งผลงานที่ส่งประเมิน ผู้ประเมินจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ โดยคำนึงถึงคุณภาพ ความยุ่งยาก ประโยชน์ของผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน ต่อราชการและมาตรฐานของผลงาน ซึ่งแสดงถึงความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่สมัครคัดเลือก สรุปค่าโครงสร้างงานให้มีจำนวน ๒ เรื่อง จัดพิมพ์ด้วยอักษร TH SarabunIT๙ ขนาด ๑๖ กำหนดให้สรุปสาระสำคัญของผลงานให้มีความยาวเรื่องละไม่เกิน ๑๐ หน้ากระดาษ A๔

/เกณฑ์การ...

เกณฑ์การให้คะแนน ผลงาน ๒ เรื่อง คะแนนเต็มเรื่องละ ๑๕ คะแนน โดยพิจารณา ดังนี้

- ประโยชน์ของผลงาน = ๕ คะแนน
- ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ = ๕ คะแนน
- และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- คุณภาพของผลงาน = ๕ คะแนน

๒.๔ ข้อเสนอแนวคิดเพื่อการปรับปรุงหรือพัฒนางานของส่วนราชการ (คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน)

เกณฑ์การให้คะแนน พิจารณาจากข้อเสนอแนวคิดเพื่อการปรับปรุงหรือพัฒนางานของส่วนราชการ จำนวน ๑ เรื่อง จัดพิมพ์ด้วยอักษร TH SarabunIT๙ ขนาด ๑๖ กำหนดให้สรุปสาระสำคัญของผลงานให้มีความยาว ไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ A๔

- ระดับดีเด่น = ๑๘ - ๒๐ คะแนน
- ระดับดีมาก = ๑๕ - ๑๗ คะแนน
- ระดับยอมรับได้ = ๑๒ - ๑๔ คะแนน
- ปรับปรุง = ต่ำกว่า ๑๒ คะแนน

๒.๕ ผลงานย้อนหลัง ๓ ปีงบประมาณ (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน)

พิจารณาจากปริมาณงานด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านบริหาร ด้านบริการ และด้านวิชาการ ตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายในแต่ละปีงบประมาณ เปรียบเทียบให้เห็นผลการปฏิบัติงานเฉพาะตัวกับผลงานของหน่วยงาน

การพิจารณา : คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ผ่านการประเมินบุคคล จะต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และจะต้องได้คะแนนรวมในทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๓. เอกสารที่ใช้ในการประเมินบุคคลฯ จำนวน ๕ ชุด ในแต่ละชุดประกอบด้วย

- ๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑)
- ๒) แบบแสดงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ (เอกสารหมายเลข ๒)
- ๓) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๓)
- ๔) แบบแสดงผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (เอกสารหมายเลข ๔)
- ๕) แบบสรุปเค้าโครงผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน (เอกสารหมายเลข ๕)
- ๖) แบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดเพื่อการปรับปรุงหรือพัฒนางานของส่วนราชการ (เอกสารหมายเลข ๖)
- ๗) แบบแสดงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง (แบบเก็ฏฐ) ที่สมัครเข้ารับการประเมินฯ (เอกสารหมายเลข ๗) และเอกสารหลักฐานแสดงการปฏิบัติงาน เช่น คำสั่งรักษาราชการ เป็นต้น

๔. ขั้นตอนการดำเนินการประเมินบุคคลฯ

๔.๑ กรมราชทัณฑ์ มีหนังสือแจ้งให้ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนด จัดส่งเอกสารประกอบการประเมินฯ ตามข้อ ๓. เพื่อเข้ารับการประเมินบุคคลฯ

๔.๒ ให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเรือนจำ และทัณฑสถาน รวมทั้งกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ ดำเนินการ ดังนี้

(๑) สํารวจข้อมูลข้าราชการในสังกัด ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ภายในวันที่กรมราชทัณฑ์กำหนด

(๒) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนในข้อ (๑) ดำเนินการประเมิน คุณลักษณะของบุคคล ตามแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล และเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ท้ายประกาศฉบับนี้

(๓) ตรวจสอบและแจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนในข้อ (๑) จัดทำเอกสารประกอบการ ประเมินฯ ตามข้อ ๓. ให้ถูกต้องครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(๔) รวบรวมแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล และเอกสารประกอบการประเมินฯ ของผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนในข้อ (๑) พร้อมทั้งบัญชีรายชื่อข้าราชการดังกล่าว เสนอมายังกรมราชทัณฑ์ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

๔.๓ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ตรวจสอบคุณสมบัติ และเอกสารประกอบการประเมินฯ ของข้าราชการที่เข้ารับการประเมินฯ รวมทั้งรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ กำหนด เสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เพื่อพิจารณาประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานฯ ตำแหน่งละ ๑ คน และเสนออธิบดีกรมราชทัณฑ์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๔.๔ กรมราชทัณฑ์ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน โดยระบุ ชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) โดยปิดประกาศอย่างเปิดเผย กำหนดให้มีการทักท้วงผลการพิจารณาคัดเลือก และรายละเอียดของผลงานประเมินได้

หากมีกรณีต้องพิจารณาคุณสมบัติด้านระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งฯ ตามข้อ ๔.๓ หรือกรณีมีผู้ทักท้วงการคัดเลือกบุคคลนั้น ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาดำเนินการตามที่ กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗

ในการประเมินบุคคล หากกรมราชทัณฑ์ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้ว พบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบ ต่ออธิบดีกรมราชทัณฑ์ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้น และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และถ้าตรวจสอบแล้ว พบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนา แจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่ออธิบดีกรมราชทัณฑ์ เพื่อดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ทักท้วงต่อไป

**ข. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ**

การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ เป็นการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ดังนี้

๑. คณะกรรมการประเมินผลงาน

อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗

๒. หลักเกณฑ์การประเมินผลงาน

๒.๑ การประเมินผลงานให้กระทำได้ เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงานที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในแต่ละระดับ ตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

กรณีผู้ขอประเมินที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณใด ให้ส่งผลงานให้กรมกระทรวงหรือสำนักงาน ก.พ. แล้วแต่กรณี เป็นเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๖ เดือนในปีงบประมาณนั้น

๒.๒ ให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคล จัดส่งผลงานที่ขอประเมิน ต้องมีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ ไปยังกรมราชทัณฑ์ ภายใน ๖๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (กรณีตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่) หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว ผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลยังไม่ส่งผลงาน จะถือว่าไม่ประสงค์ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้ดำเนินการคัดเลือกใหม่

๒.๓ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (กรณีตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่) ให้ผู้ขอประเมินส่งคำขอประเมิน ผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ไปยังกรมราชทัณฑ์ เพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป ทั้งนี้ ภายในระยะเวลาที่ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ กำหนด

๓. ผลงานที่ส่งประเมิน (คะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน) ประกอบด้วย

๓.๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๒ เรื่อง โดยมีลักษณะ ดังนี้

- ๑) ผลงานที่นำเสนออย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- ๒) เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ
- ๓) ให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่เข้ารับการประเมิน ความชำนาญงานและประสบการณ์ รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๓.๑.๑ ผลงานที่จะนำมาประเมิน ต้องอยู่ในเงื่อนไข ดังนี้

- ๑) เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล
- ๒) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น
- ๓) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม ของผู้ขอประเมิน กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม ว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๔) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่าได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วย

๕) ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด หรือเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๖) เงื่อนไขอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานเห็นควรกำหนดเพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๒ ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวก็ให้มีคำรับรอง ๑ ระดับได้

๓.๑.๒ แนวทางการประเมินผลงาน

๑) ประโยชน์ของผลงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน หรือส่วนราชการหรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

- ระดับชำนาญการ ผลงานเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงานสามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่มงานหรือฝ่ายขึ้นไป

- ระดับชำนาญการพิเศษ ผลงานเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงานสามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป

๒) ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่างๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

- ระดับชำนาญการ ผลงานสะท้อนให้เห็นถึงการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้ หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรก ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่างๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งเป็นที่ยอมรับในระดับกลุ่มงานหรือฝ่ายขึ้นไป

- ระดับชำนาญการพิเศษ ผลงานสะท้อนให้เห็นถึงการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้ หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่างๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งเป็นที่ยอมรับในระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป

๓) คุณภาพของผลงาน

พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการเรียบเรียงเนื้อหา และสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้อง และเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้น ไม่ว่าจะเป็นหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงาน และสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลา และงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

- ระดับชำนาญการ มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้หรือดี โดยผลงาน มีความสมบูรณ์ มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้น ไม่ว่าจะเป็นหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการพอสมควรที่ยอมรับได้

- ระดับชำนาญการพิเศษ มีคุณภาพของผลงานดีมาก โดยผลงาน มีความสมบูรณ์ มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้น ไม่ว่าจะเป็นหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการมากพอสมควรที่ยอมรับได้

๔) อื่นๆ ตามที่เห็นสมควรในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาแล้ว เห็นว่าเพื่อประโยชน์ของทางราชการและการพัฒนาข้าราชการ ตลอดจนเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่ง ที่จะแต่งตั้งในบางสายงานหรือบางระดับ ก็อาจกำหนดองค์ประกอบอื่นในการพิจารณาผลงานร่วมด้วยก็ได้ เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ ผลงานการให้บริการหรือปฏิบัติการ เป็นต้น

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงาน โดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๕) การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการเผยแพร่ผลงานด้วยก็ได้ เช่น เผยแพร่ในเว็บไซต์ของส่วนราชการ เป็นต้น

กรณีมีปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมินอาจเชิญ ผู้ขอประเมินมาซักถามเพิ่มเติม หรือขอรายละเอียดของผลงานเพิ่มเติมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือทั้งสองอย่างก็ได้

เกณฑ์การตัดสิน

ผลงาน ๒ เรื่อง คะแนนเต็มเรื่องละ ๑๐๐ คะแนน โดยพิจารณา ดังนี้

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
๑. ประโยชน์ของผลงาน	๕๐
๒. ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
๓. คุณภาพของผลงาน	๓๐
รวม	๑๐๐

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมิน เกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวม ทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๓.๒ ข้อเสนอแนวคิดเพื่อการปรับปรุงหรือพัฒนางานของส่วนราชการ จำนวน ๑ เรื่อง โดยมีลักษณะ ดังนี้

๑) เป็นแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงาน ให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และนโยบายของกรมราชทัณฑ์

๒) ให้นำเสนอในรูปของงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่จะดำเนินการ และกำหนด ตัวชี้วัดความสำเร็จของระยะเวลาการดำเนินการไว้ด้วย ทั้งนี้ ต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และให้มีการติดตามผล ภายหลังการแต่งตั้งแล้วด้วย

แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวคิดฯ

องค์ประกอบและแนวทางในการประเมิน ได้แก่

(๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไป ดำเนินการได้จริง จะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

(๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่า ข้อเสนอ นั้น เมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของหน่วยงาน หรือส่วนราชการ หรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนอมาอย่างไร

(๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนา หรือปรับปรุงงานอย่างไร

/เกณฑ์การประเมิน...

เกณฑ์การประเมิน

- ดีเด่น สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ
เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
- ดีมาก สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก
เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
- ยอมรับได้ สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง
เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน
- ปรับปรุง ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนา
หรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง คณะกรรมการประเมินผลงานฯ สามารถ
ให้ผู้ขอประเมินฯ ปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดนั้นได้

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมิน จะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้
ดีมาก หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินฯ ปรับปรุงข้อเสนอแนวคิด ตามความเห็น
ของคณะกรรมการประเมินผลงานฯ

๔. การแต่งตั้ง

๔.๑ เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว ให้ผู้มี
อำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมราชทัณฑ์ ได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐาน
ครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ
ของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่
๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔

๔.๒ การแต่งตั้งกรณีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการให้ดำรง
ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระหว่างการลา ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีวันที่ผ่านการประเมินเป็นวันที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น อยู่ปฏิบัติหน้าที่
(ส่งผลงานก่อนการลา และผลงานผ่านการประเมินโดยไม่มีการแก้ไขผลงาน หรือมีการแก้ไขผลงานในส่วนที่
ไม่เป็นสาระสำคัญ)

(๑.๑) กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ
หากวันที่ผ่านการประเมิน เป็นวันที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น ให้ผู้มีอำนาจ
สั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้ง โดยให้มีผลย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่กรมราชทัณฑ์ ได้รับคำขอประเมินผลงานที่มี
เอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่
เป็นสาระสำคัญ

(๑.๒) กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ (๑.๑)
และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี หากส่วนราชการได้มีคำสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ผู้นั้นรักษาการในตำแหน่งอยู่ก่อนแล้ว และในวันที่ผ่านการประเมินผู้นั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่รักษาการ
ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้ง โดยให้มีผลย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่รักษาการในตำแหน่ง และไม่ก่อน
วันที่กรมเจ้าสังกัดกระทรวงเจ้าสังกัด หรือสำนักงาน ก.พ. แล้วแต่กรณี ได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสาร
หลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็น
สาระสำคัญ

/(๒) กรณีวันที่...

(๒) กรณีวันที่ผ่านการประเมินเป็นวันที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ (ส่งผลงานระหว่างการลา หรือส่งผลงานที่แก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงานระหว่างการลา) ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้ง โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการ

(๓) กรณีวันที่ผ่านการประเมินเป็นวันที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นอยู่ระหว่างการลา และข้าราชการผู้นั้นยังคงมาปฏิบัติราชการในระหว่างการลานั้น โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน จนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการและได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ในรอบ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นตามแนวทางการแต่งตั้ง กรณีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระหว่างการลา กรณีวันที่ผ่านการประเมินเป็นวันที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นอยู่ปฏิบัติหน้าที่ ตามข้อ (๑) โดยอนุโลม

๕. การเก็บรักษาเอกสาร

ในการดำเนินการประเมินบุคคล และการประเมินผลงาน ให้กรมราชทัณฑ์ จัดเก็บรักษา เอกสารหลักฐานต่างๆ ที่จัดทำขึ้นโดยผู้ขอประเมินหรือส่วนราชการ โดยอาจจัดเก็บในรูปแบบไฟล์ อิเล็กทรอนิกส์ หรือรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การดำเนินการจาก ก.พ. รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการสืบค้นหรือใช้เป็นตัวอย่างในการจัดทำผลงาน ของผู้ที่เข้ารับการคัดเลือกและประเมินผลงานต่อไป

๖. การตรวจสอบผลงาน

ในการดำเนินการประเมินผลงาน หากกรมราชทัณฑ์ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วง และได้ตรวจสอบแล้ว พบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จเกี่ยวกับเรื่องส่วนการจัดทำ ผลงาน หรือเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้ เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้ โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริง ของตน กรมราชทัณฑ์จะดำเนินการ ดังนี้

(๑) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน

(๒) ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน

(๓) ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับ ข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ถูกลงโทษดำเนินการตามแต่กรณี หากพบว่า ข้อทักท้วงนั้น เป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่ออธิบดีกรมราชทัณฑ์ เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วง ให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

.....