



ประกาศ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

ด้วยกรมราชทัณฑ์ โดยมติ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ ในคราวประชุมฯ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๗ 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 ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ดังต่อไปนี้

๑. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินฯ

ผู้ที่จะสมัครเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

๑.๑ เป็นข้าราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์

๑.๒ เป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่สมัครคัดเลือกฯ 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 หรืองานอื่นตามที่กรมราชทัณฑ์เห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๑.๓ เป็นผู้ที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่สมัครคัดเลือกตามคุณวุฒิของบุคคล สำหรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑๓ ปี

- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี) ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑๒ ปี

- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี) ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑๑ ปี

/- ปริญญาโท...

- | | |
|--|---------------------------------|
| - ปรินญาโทหรือเทียบเท่า | ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑๑ ปี |
| - ปรินญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิปัตร์ | ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๙ ปี |
| หรือหนังสืออนุมัติบัตร | |

ทั้งนี้ ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่สมัครคัดเลือกตามคุณสมบัติของบุคคลไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกันได้

กรณีการนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวคู่ ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้นต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้สมัครมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่สมัครคัดเลือกในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง และมีหลักฐานที่สามารถตรวจสอบได้ เช่น คำสั่งมอบหมายงาน เอกสารหลักฐานในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

กรณีที่เป็นกรณีการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณาณระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริง ของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

กรณีการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณาณระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นานนับ

สำหรับผู้เคยปฏิบัติงาน หรือปัจจุบันปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล จังหวัดสงขลา เฉพาะพื้นที่อำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอนาหวี อำเภอสะบ้าย้อย) ตั้งแต่วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ เป็นต้นมา ให้นำระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่ดังกล่าวมานับเป็นเวลาทวีคูณได้ ตามความในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๑ (ตั้งแต่วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ ถึงวันปิดรับสมัคร) และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕

๒. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลฯ

การประเมินข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับเชี่ยวชาญ มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน โดยกำหนดองค์ประกอบในการประเมินบุคคลฯ ตามแนวทาง
ที่กำหนด ดังนี้

- | | |
|--|----------|
| ๑) ข้อมูลบุคคล | ๓๕ คะแนน |
| ๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ
ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน | ๒๐ คะแนน |
| ๓) ค่าโครงการผลงานที่ส่งประเมิน | ๓๐ คะแนน |
| ๔) ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน | ๑๕ คะแนน |

รวมคะแนน ๑๐๐ คะแนน

๓. เกณฑ์การให้คะแนน

๓.๑ ข้อมูลบุคคล (คะแนนเต็ม ๓๕ คะแนน)

พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของบุคคลในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่คัดเลือก ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ ประวัติทางวินัยและการผ่านการฝึกอบรม ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่คัดเลือกฯ ถึงวันปิดรับสมัคร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑) คุณสมบัติของบุคคลในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่ประเมินฯ (๕ คะแนน)

พิจารณาคณสมบัติของบุคคลในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่สมัคร คัดเลือกตามคุณสมบัติที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่สมัคร ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด ณ วันปิดรับสมัคร มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ครบถ้วนตรงตามหลักเกณฑ์ = ๕ คะแนน
- ไม่ครบถ้วนนำลักษณะงานที่ปฏิบัติมาพิจารณาเกื้อกูล = ๔ คะแนน

๒) ประวัติการศึกษา (๕ คะแนน)

พิจารณาจากคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่สมัครคัดเลือกฯ

ตำแหน่งที่กำหนดคุณสมบัติแบบเปิด

- (๑) ปริญญาตรีหลักสูตร ๔ ปี = ๑ คะแนน
- (๒) ปริญญาตรีหลักสูตร ๕ ปี = ๒ คะแนน
- (๓) ปริญญาตรีหลักสูตร ๖ ปี = ๓ คะแนน
- (๔) ปริญญาโท = ๔ คะแนน
- (๕) ปริญญาเอก = ๕ คะแนน

ตำแหน่งที่กำหนดคุณสมบัติแบบปิด หรือตำแหน่งที่กำหนดคุณสมบัติแบบกึ่งปิด

- (๑) ปริญญาตรีตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ๑ คะแนน
- (๒) ปริญญาโท
 - ปริญญาโทที่ไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ๒ คะแนน
 - ปริญญาโทที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ๓ คะแนน
- (๓) ปริญญาเอก
 - ปริญญาเอกที่ไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ๔ คะแนน
 - ปริญญาเอกที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ๕ คะแนน

๓) ประวัติการรับราชการและประสบการณ์ในการทำงาน (๑๐ คะแนน)

พิจารณากำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ให้สอดคล้องตามคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับ การคัดเลือกฯ ดังนี้

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

● ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน (๔ คะแนน) : พิจารณาจากระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ ถึงวันปิดรับสมัครซึ่งไม่รวมระยะเวลาที่ผู้สมัครฯ ออกจากราชการ และไม่รวม ระยะเวลาทวิคูณ

/วิธีการ...

วิธีการให้คะแนน

- ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ มากกว่า ๑๐ ปี = ๔ คะแนน
- ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ มากกว่า ๗ ปี แต่ไม่เกิน ๑๐ ปี = ๓ คะแนน
- ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ มากกว่า ๕ ปี แต่ไม่เกิน ๗ ปี = ๒ คะแนน
- ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ไม่เกิน ๕ ปี = ๑ คะแนน

- อัตราเงินเดือนปัจจุบัน (๒ คะแนน) : พิจารณาจากอัตราเงินเดือนที่ได้รับ

วิธีการให้คะแนน

พิจารณาจากอัตราเงินเดือนของผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่สามารถสมัครได้ กำหนดให้คะแนนเป็นช่วงคะแนน จำนวนเป็น ๕ ช่วง จากอัตราเงินเดือนสูงสุด และอัตราเงินเดือนต่ำสุด

ช่วงเงินเดือน			คะแนนที่ได้รับ
.....ขึ้นไป			๒
	-		๑.๕
	-		๑
ไม่เกิน..... บาท			๐.๕

การพิจารณา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ตรวจสอบข้อมูล และคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เป็นผู้ตรวจสอบ และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

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

๕) การผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่คัดเลือกฯ (๕ คะแนน)

พิจารณาจากการผ่านการฝึกอบรมของผู้สมัคร โดยพิจารณาเฉพาะการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกเท่านั้น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- การผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรในหน่วยงาน หลักสูตรละ ๒ คะแนน
- การผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนอกหน่วยงาน หลักสูตรละ ๑ คะแนน

การพิจารณา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ตรวจสอบข้อมูล และคณะกรรมการประเมินบุคคลเป็นผู้พิจารณาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยจะดูจาก ก.พ.๗ เท่านั้น ผู้สมัครจะต้องรับผิดชอบฐานข้อมูลใน ก.พ.๗ ให้เป็นปัจจุบันเอง ทั้งนี้ ผู้สมัครจะได้รับคะแนนรวมทุกหลักสูตรแล้วไม่เกิน ๕ คะแนน

/๖) ประวัติ...

๖) ประวัติทางวินัย (หักจากคะแนนข้อมูลบุคคล)

พิจารณาจากการมีคำสั่งลงโทษทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชบัญญัติวินัยข้าราชการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. ๒๕๔๒ ในระยะเวลา ๕ ปีงบประมาณที่ผ่านมา ถึงวันปิดรับสมัครฯ กรณีข้าราชการที่มีคำสั่งลงโทษทางวินัยหลายคำสั่ง ให้หักคะแนนตามคำสั่งลงโทษทางวินัยที่หักคะแนนมากที่สุด โดยให้หักจากคะแนนรวมในองค์ประกอบข้อมูลบุคคล โดยมีวิธีการหักคะแนน ดังนี้

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

ทั้งนี้ กรณีผู้ที่เคยได้รับโทษไล่ออก ปลดออก จะหักคะแนนเฉพาะผู้สมัครประเมินที่บรรจุกลับเข้ารับราชการเท่านั้น

การพิจารณา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ตรวจสอบข้อมูล และคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เป็นผู้ตรวจสอบ และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

๓.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน)

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

การพิจารณา : คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

๓.๓ คำโครงผลงานที่ส่งประเมิน (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน)

พิจารณาจากบทสรุปย่อของผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน ตามที่ผู้สมัครนำเสนอมา ซึ่งผลงานที่ส่งประเมินฯ ผู้สมัครจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ โดยคำนึงถึง ความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก คุณภาพ ความยุ่งยาก ประโยชน์ของผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน ต่อราชการและมาตรฐานของผลงาน ซึ่งแสดงถึงความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงมาก เหมาะสมกับตำแหน่งที่สมัครคัดเลือกฯ สรุปเค้าโครงผลงานให้มีจำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ และอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่สมัครคัดเลือกฯ ความยาวเรื่องละไม่เกิน ๓ หน้ากระดาษ A๔ ซึ่งผลงานดังกล่าวต้องมีความครบถ้วน ถูกต้องสมบูรณ์

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 ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน)

การพิจารณาโดยแสดงถึงความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือนำหลักวิชาการ มาประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร ให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่สมัคร มีความท้าทาย และความเป็นไปได้ว่าหากนำข้อเสนอแนวคิดนี้ไปดำเนินการได้จริง จะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะดีขึ้น อย่างไร จะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่างๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือประเทศชาติ อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอนี้อย่างไร

เกณฑ์การให้คะแนน พิจารณาจากข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่สมัคร

คัดเลือก จำนวน ๑ เรื่อง ความยาวไม่เกิน ๔ หน้ากระดาษ A๔

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

การพิจารณา : คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

๔. หลักเกณฑ์การเสนอผลงานและข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๔.๑ ผลงานที่จะนำมาประเมิน

(๑) ขอบเขตของผลงาน

ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับ ที่ต่ำกว่าระดับที่เข้ารับการประเมิน ๑ ระดับ และผลงานไม่เกิน ๕ ปี ที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง โดยผลงานที่นำเสนอเพื่อเข้ารับการประเมินอย่างน้อยต้องมี ผลงานที่มีการนำไปเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นได้ทราบ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรืออ้างอิงต่อไปได้ มาแล้ว เช่น เผยแพร่ในหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ของส่วนราชการ หรือผ่านทางโซเชียลมีเดียต่างๆ เช่น Youtube หรือเสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการในประเทศ หรือต่างประเทศ หรือการบรรยาย หรือตีพิมพ์ ในรูปแบบต่างๆ เช่น วารสาร รายงานประจำปี คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

(๒) ประโยชน์ของผลงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่ง อ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการ ปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิด นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องระดับกรมขึ้นไป

(๓) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือ แก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับ ระดับ ตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับ ผลกระทบต่างๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงเป็นที่ยอมรับ ในระดับกรม หรือระดับกระทรวง หรือวงวิชาการ/วิชาชีพนั้นๆ

(๔) คุณภาพของผลงาน

พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญ ได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้น ไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ตามโครงการหรือแผนงาน และสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการ ดำเนินการที่ยอมรับได้ ซึ่งมีคุณภาพของผลงานดีเด่น และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการสูงมาก

(๕) การเผยแพร่ผลงาน

ผลงานที่นำมาเสนอเพื่อเข้ารับการประเมิน อย่างน้อยต้องมีผลงานที่มีการนำไปเผยแพร่ ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นได้ทราบและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรือ อ้างอิงต่อไปได้ มาแล้ว เช่น เผยแพร่ ในหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ของส่วนราชการ หรือผ่านทางโซเชียลมีเดียต่างๆ เช่น Youtube หรือ เสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการในประเทศหรือต่างประเทศ หรือการบรรยาย หรือตีพิมพ์ ในรูปแบบต่างๆ เช่น วารสาร รายงานประจำปี คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๔.๒ เงื่อนไขในการเสนอผลงานประเมิน

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

ทั้งนี้ ผลงานที่จะนำมาประเมินต้องแสดงขอบเขต คุณภาพ ความยุ่งยากซับซ้อนในการ ดำเนินงาน ประโยชน์ของผลงาน ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน หรือในการผลิตผลงานดังกล่าว ตามลักษณะของผลงานประเมินที่กล่าวไว้ข้างต้น

(๒) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี

(๓) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญาหรือ ประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้สมัครคัดเลือก

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือ ฝึกอบรม 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 จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชา ที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าว เป็นบุคคล คนเดียวกัน ก็ให้คำรับรองหนึ่งระดับได้

๔.๓ แนวทางในการเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

(๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

(๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ

โดยพิจารณาว่าข้อเสนอแนะเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่างๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนออย่างไร

(๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

๕. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ผ่านการประเมินบุคคลจะต้องได้รับคะแนนรวมในทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ทั้งนี้ กรณีที่มีผู้ผ่านการประเมินบุคคลมากกว่าจำนวนตำแหน่งว่าง ให้ผู้ที่ได้รับคะแนนรวมสูงสุด เป็นผู้ได้รับคัดเลือก ให้เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ต่อไป

๖. เกณฑ์การคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน

อ.ก.พ.กรมราชทัณฑ์ โดยคณะกรรมการประเมินบุคคล จะประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กรมราชทัณฑ์ กำหนด พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาชั้นตำแหน่งในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง และรายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลต่อปลัดกระทรวงยุติธรรมพิจารณาให้ความเห็นชอบคัดเลือกบุคคลผู้ที่มีความเหมาะสมที่สุด ซึ่งได้รับคะแนนรวมสูงสุด เพื่อเข้ารับการประเมินผลงานต่อไป

๗. การส่งคำขอประเมินผลงาน

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

กรณีผู้ที่ได้รับคัดเลือกฯ ไม่ผ่านการประเมินผลงานหรือสละสิทธิ์ในการเข้ารับการประเมินฯ อ.ก.พ.กรมราชทัณฑ์ จะดำเนินการคัดเลือกใหม่

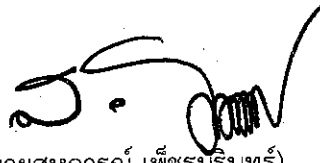
๘. การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือก

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

๙. การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคล หากคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ ได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้ง หรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๖๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายสทการณ เพ็ชรรินทร์)

อธิบดีกรมราชทัณฑ์

ประธาน อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์