



ที่ ยธ ๐๗๐๗.๗/๒๔๓

กรมราชทัณฑ์
๗๗ ถนนนนทบุรี
อำเภอเมืองนนทบุรี
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และ
วิธีการประเมินบุคคลฯ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการ
ประเมินเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการ
ที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗

กรมราชทัณฑ์ จึงขอส่งสำเนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมิน
เลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ มาพร้อมหนังสือนี้ รายละเอียด
ปรากฏตาม QR Code ด้านล่างนี้ สำหรับการดำเนินการรับสมัครคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมิน
เลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรมราชทัณฑ์ จักได้แจ้งให้ทราบ
ในโอกาสต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขอได้แจ้งให้หน่วยงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์ทราบต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสหากรณ์ เพ็ชรนรินทร์)

อธิบดีกรมราชทัณฑ์

หลักเกณฑ์ฯ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๖๗ ๓๔๓๗ - ๘

โทรสาร ๐ ๒๕๖๗ ๓๔๓๔ - ๕





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมราชทัณฑ์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๙๖๗ ๓๔๓๗ - ๘

ที่ ยธ ๐๗๐๗.๗/๒๔๓

วันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

เรียน ผู้บัญชาการเรือนจำ ผู้อำนวยการทัณฑสถาน ผู้อำนวยการสถานกักกัน และสถานกักขัง

ด้วย อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการ
ประเมินเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการ
ที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗

กรมราชทัณฑ์ จึงขอส่งสำเนาประกาศ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ ลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท
วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ รายละเอียดปรากฏตาม QR Code ด้านล่างนี้ สำหรับการดำเนินการรับสมัคร
คัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ
ชำนาญการพิเศษ กรมราชทัณฑ์ จักได้แจ้งให้ทราบในโอกาสต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบทั่วกัน

(นายสทการณ เพ็ชรนรินทร์)

อธิบดีกรมราชทัณฑ์

หลักเกณฑ์ฯ





ประกาศ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินเลื่อนขั้นแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ด้วยกรมราชทัณฑ์ โดยมติ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ ในการประชุมฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๘ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๗ 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 จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ดังต่อไปนี้

๑. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก

ผู้ที่จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ ต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดภายในวันที่ปิดรับสมัคร ดังนี้

- ๑) เป็นข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี และ
- ๒) เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่สมัครคัดเลือกฯ ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๒.๑ เป็นผู้มีความรู้ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่สมัครคัดเลือก

๒.๒ ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่รับสมัครคัดเลือก หรืองานอื่นตามที่กรมราชทัณฑ์เห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒.๓ เป็นผู้มียะเวลารับราชการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่สมัครคัดเลือกฯ ตามคุณสมบัติของบุคคล สำหรับประเมินเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

- | | |
|--|---------------------------------|
| - ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี |
| - ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี) | ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๙ ปี |
| - ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี) | ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๘ ปี |
| - ปริญญาโทหรือเทียบเท่า | ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๘ ปี |
| - ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิบัตร | ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๖ ปี |
- หรือหนังสืออนุมัติบัตร

ทั้งนี้ ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่สมัครคัดเลือกตามคุณสมบัติของบุคคลไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือกล้วนได้

กรณีการนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือกล้วน ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมาใช้นั้น

/ต้องเป็นช่วง...

ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้สมัครมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่สมัครคัดเลือก ในส่วนของคุณสมบัติและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง และมีหลักฐานที่สามารถตรวจสอบได้ เช่น คำสั่งมอบหมายงาน เอกสารหลักฐานในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

กรณีที่เป็นกรณีการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงาน ของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณาณระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริง ของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

กรณีการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่ง ประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณาณระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

สำหรับผู้เคยปฏิบัติงาน หรือปัจจุบันปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัด ปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล จังหวัดสงขลา เฉพาะพื้นที่อำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอนาหวี อำเภอสะบ้าย้อย) ตั้งแต่วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ เป็นต้นมา ให้นำระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่ดังกล่าว มานับเป็นเวลาทวีคูณได้ ตามความในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๑ และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕

๒. หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคลฯ

การคัดเลือกฯ มีเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกฯ แบ่งเป็น ๒ ขั้นตอน (คะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน) ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

ด้วยวิธีการสอบข้อเขียน (คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน)

พิจารณาจากการแสดงถึงความรู้ ความเข้าใจในงานราชทัณฑ์ และความสามารถในการ วิเคราะห์เกี่ยวข้องกับหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ รวมถึงความเหมาะสมในการนำความรู้ เหตุการณ์ หรือนวัตกรรมในเรื่องต่างๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ

วิธีการ : เป็นการสอบข้อเขียน แบบปรนัย จำนวน ๔ ตัวเลือก จำนวน ๑๐๐ ข้อ ตามขอบเขตเนื้อหาวิชา วิชาใดวิชาหนึ่งหรือหลายวิชาที่กำหนด ดังนี้

หลักสูตรวิชาที่ใช้ในการสอบข้อเขียน

- ๑) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ๒) พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ และกฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ ที่ออกตามความใน พระราชบัญญัตินี้ รวมทั้งมาตรฐานขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง (SOPs)
- ๓) พระราชบัญญัติวินัยข้าราชการกรมราชทัณฑ์ พุทธศักราช ๒๔๘๒
- ๔) พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งกฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ ที่ออกตามความในพระราชบัญญัตินี้
- ๕) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งกฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ ที่ออกตามความในพระราชบัญญัตินี้
- ๖) พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งกฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ ที่ออกตามความในพระราชบัญญัตินี้
- ๗) การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล
- ๘) ความรู้ที่เกี่ยวกับตำแหน่งที่สมัครคัดเลือก
- ๙) นโยบาย ระเบียบ ประกาศ หนังสือเวียน หนังสือสั่งการของกรมราชทัณฑ์ และเหตุการณ์ปัจจุบันที่เกี่ยวกับงานราชทัณฑ์

/ผู้ที่ได้รับ...

ผู้ที่ได้รับคะแนนการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (สอบข้อเขียน) ในขั้นตอนที่ ๑ จะต้องได้คะแนนสอบข้อเขียน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าเป็นผู้สอบผ่านข้อเขียน และจะมีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกในขั้นตอนที่ ๒

ทั้งนี้ จะนำคะแนนจากการสอบข้อเขียน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ในขั้นตอนที่ ๑ ของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกในขั้นตอนที่ ๒ มารวมกับคะแนนการคัดเลือกในขั้นตอนที่ ๒

ขั้นตอนที่ ๒ การพิจารณาประเมินในองค์ประกอบที่ ๑) - ๕) (คะแนนเต็ม ๑๔๐ คะแนน) ดังนี้

๑) ข้อมูลบุคคล	คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน
(๑) คุณสมบัติของบุคคล	(๕ คะแนน)
(๒) ประวัติการศึกษา	(๑๐ คะแนน)
(๓) ประวัติการรับราชการและประสบการณ์ในการทำงาน	(๒๕ คะแนน)
(๔) ประวัติการฝึกอบรม	(๓ คะแนน)
(๕) ผลการปฏิบัติราชการ	(๑๗ คะแนน)
(๖) ประวัติทางวินัย หัก ๕ คะแนน จากองค์ประกอบข้อมูลบุคคล	
๒) การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย	คะแนนเต็ม ๕ คะแนน
๓) คำโครงการผลงานที่จะส่งประเมิน	คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน
๔) ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน	คะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน
๕) การพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์) คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน	

ผู้ที่ผ่านในขั้นตอนที่ ๑ คือจะต้องได้คะแนนสอบข้อเขียน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะมีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกในขั้นตอนที่ ๒ และจะต้องเข้ารับการทดสอบสมรรถภาพของร่างกาย ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ผู้ที่ได้รับคะแนนการประเมินบุคคลในขั้นตอนที่ ๒ (คะแนนเต็ม ๑๔๐ คะแนน) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่านการประเมินในขั้นตอนที่ ๒

สำหรับผู้เข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์) จะต้องเข้ารับการประเมินสุขภาพจิตตามแบบที่กำหนด (ไม่มีคะแนน) เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่านั้น

ทั้งนี้ ผู้ที่จะถือว่าผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้ารับการประเมินเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องเป็นผู้ได้คะแนนรวมในขั้นตอนที่ ๑ และขั้นตอนที่ ๒ (คะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๓. เกณฑ์การให้คะแนนประเมินบุคคล

๓.๑ ข้อมูลบุคคล (คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน)

๓.๑.๑ คุณสมบัติของบุคคลในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่สมัครคัดเลือกฯ (๕ คะแนน)

พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่สมัครคัดเลือกฯ ตามคุณสมบัติของบุคคลตรงตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

- | | |
|---|---------|
| - ครบถ้วนตรงตามหลักเกณฑ์ | ๕ คะแนน |
| - ไม่ครบถ้วนนำลักษณะงานที่ปฏิบัติมาพิจารณาแก้ไถ | ๔ คะแนน |

/๓.๑.๒ ประวัติ...

๓.๑.๒ ประวัติการศึกษา (๑๐ คะแนน)

พิจารณาจากคุณวุฒิตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่สมัครคัดเลือก
ตำแหน่งที่กำหนดคุณวุฒิแบบเปิด

- (๑) ปริญญาตรีหลักสูตร ๔ ปี = ๖ คะแนน
- (๒) ปริญญาตรีหลักสูตร ๕ ปี = ๖.๕ คะแนน
- (๓) ปริญญาตรีหลักสูตร ๖ ปี = ๗ คะแนน
- (๔) ปริญญาโท = ๘ คะแนน
- (๕) ปริญญาเอก = ๑๐ คะแนน

ตำแหน่งที่กำหนดคุณวุฒิแบบปิด หรือตำแหน่งที่กำหนดคุณวุฒิแบบกึ่งปิด

- (๑) ปริญญาตรีตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ๖ คะแนน
- (๒) ปริญญาโท
 - ปริญญาโทที่ไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ๗ คะแนน
 - ปริญญาโทที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ๘ คะแนน
- (๓) ปริญญาเอก
 - ปริญญาเอกที่ไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ๙ คะแนน
 - ปริญญาเอกที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ๑๐ คะแนน

๓.๑.๓ ประวัติการรับราชการและประสบการณ์ในการทำงาน (๒๕ คะแนน)

● ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน (๑๕ คะแนน) : พิจารณาจากการครองระดับ ถึงวันปีได้รับ
สมัครซึ่งไม่รวมระยะเวลาที่ผู้สมัครฯ ออกจากราชการ และไม่รวมระยะเวลาวิเทศ วิธีการให้คะแนน

กลุ่มที่ ๑ ผู้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๗ จนถึงระดับชำนาญการ พิจารณาจาก

- ดำรงตำแหน่งระดับ ๗ - ชำนาญการ มากกว่า ๑๕ ปี = ๑๕ คะแนน
- ดำรงตำแหน่งระดับ ๗ - ชำนาญการ ไม่เกิน ๑๕ ปี = ๑๔ คะแนน

กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๖ จนถึงระดับชำนาญการ และผู้ดำรงตำแหน่งระดับ
ชำนาญการ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ - ชำนาญการ มากกว่า ๑๕ ปี = ๑๓ คะแนน
- ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ - ชำนาญการ ไม่เกิน ๑๕ ปี = ๑๒ คะแนน
- ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ มากกว่า ๑๐ ปี = ๑๑ คะแนน
- ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ เกิน ๕ ปี แต่ไม่เกิน ๑๐ ปี = ๑๐ คะแนน
- ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ไม่เกิน ๕ ปี = ๙ คะแนน

● อัตราเงินเดือนปัจจุบัน (๑๐ คะแนน) : พิจารณาจากอัตราเงินเดือนที่ได้รับ วิธีการให้คะแนน
พิจารณาจากอัตราเงินเดือนของผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่สามารถสมัครได้ กำหนดให้
คะแนนเป็นช่วงคะแนน จำนวนเป็น ๕ ช่วง จากอัตราเงินเดือนสูงสุด และอัตราเงินเดือนต่ำสุด

ช่วงเงินเดือน			คะแนนที่ได้รับ
จำนวน.....ขึ้นไป			๑๐
	-		๙
	-		๘
	-		๗
ไม่เกิน..... บาท			๖

๓.๑.๔ ประวัติการฝึกอบรม (๓ คะแนน)

พิจารณาจากการผ่านการฝึกอบรมของผู้สมัคร โดยพิจารณาเฉพาะการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 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 ๓ คะแนน

๓.๑.๕ ผลการปฏิบัติราชการ (๑๗ คะแนน)

พิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และได้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล โดยพิจารณาจากระดับผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมิน ๕ รอบ ที่ผ่านมา

วิธีการให้คะแนน ประเมินผลการปฏิบัติราชการแต่ละรอบ คะแนนเต็ม ๓.๔๐ คะแนน โดยพิจารณา ดังนี้

- | | | |
|--------------------------|---|------------|
| - ระดับ ดีเด่น | = | ๓.๔๐ คะแนน |
| - ระดับ ดีมาก | = | ๒.๔๐ คะแนน |
| - ระดับ ดี | = | ๑.๔๐ คะแนน |
| - ระดับ พอใช้ | = | ๐.๔๐ คะแนน |
| - ไม่เลื่อน ต้องปรับปรุง | = | ๐ คะแนน |

๓.๑.๖ ประวัติทางวินัย

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

วิธีการหักคะแนน

- | | |
|--|-------------|
| - 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 การประเมินสมรรถภาพของร่างกาย (๕ คะแนน) จะทดสอบสมรรถภาพของร่างกายด้านความแข็งแรงของร่างกาย ความคล่องตัว ความเร็ว ความอดทน โดยวิธีการเดินหรือวิ่ง เป็นระยะทาง ๑,๐๐๐ เมตร ภายในระยะเวลาไม่เกิน ๑๒ นาที

เกณฑ์การให้คะแนน

- เดินหรือวิ่งครบตามระยะทาง และไม่เกินระยะเวลาที่กำหนด จะเป็นผู้ผ่านการทดสอบสมรรถภาพของร่างกาย โดยได้รับคะแนน ๕ คะแนน
- เดินหรือวิ่งทำเวลาเกินกว่าระยะเวลาที่กำหนด หรือเดินหรือวิ่งไม่ครบตามระยะทางที่กำหนด หรือเดินหรือวิ่งออกนอกลู่วิ่งก่อนครบกำหนดระยะทาง จะเป็นผู้ไม่ผ่านการทดสอบสมรรถภาพของร่างกาย โดยได้รับคะแนน ๐ คะแนน

๓.๓ เค้าโครงผลงานที่ส่งประเมินฯ (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน)

พิจารณาจากเค้าโครงผลงานที่เสนอนั้นต้องแสดงขอบเขต คุณภาพ ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ของผลงาน เป็นผลการปฏิบัติงาน หรือผลสำเร็จของที่นำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานหรือปัญหาอุปสรรคที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะความชำนาญในงาน และประสบการณ์สูง หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่เข้ารับการประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปีที่ผ่านมา นับถึงวันปิดรับสมัครฯ จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง และอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่ขอเข้ารับคัดเลือกฯ ความยาวเรื่องละไม่เกิน ๓ หน้ากระดาษ A๔ ซึ่งผลงานดังกล่าวต้องมีความครบถ้วน ถูกต้องสมบูรณ์

องค์ประกอบการให้คะแนน

- ประโยชน์ของผลงาน
- คุณภาพของผลงาน
- ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การพิจารณา : คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

๓.๔ ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (คะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน)

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

เกณฑ์การให้คะแนน พิจารณาจากข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่สมัครคัดเลือก จำนวน ๑ เรื่อง ความยาวไม่เกิน ๓ หน้ากระดาษ A๔ โดยพิจารณาจาก

- ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ = ๘ คะแนน
- คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ = ๘ คะแนน
- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ = ๙ คะแนน

การพิจารณา : คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

/๓.๕ การประเมิน...

๓.๕ การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์

: พิจารณาถึงความรู้ความสามารถในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ รวมทั้งการพิจารณาด้านบุคลิกภาพ การแสดงออก ท่วงท่า วุฒิภาวะทางอารมณ์ ความสามารถในการอธิบาย/ตอบคำถาม ความเฉลียวฉลาด ไหวพริบปฏิภาณ และความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยวิธีการสัมภาษณ์ ได้แก่ ความสามารถในการบริหาร ประสบการณ์ในการบริหารงาน วิสัยทัศน์ ความประพฤติ ศักยภาพในการทำงานเชิงรุก ความสามารถในการวิเคราะห์ สมรรถภาพทางร่างกายและจิตใจ

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ จะนำผลการประเมินทางสุขภาพจิต (ไม่มีคะแนน) เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง

การพิจารณา : คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

๔. หลักเกณฑ์การเสนอเค้าโครงผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินบุคคลฯ

๔.๑ ลักษณะของผลงาน

๑) ขอบเขตของผลงาน

เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่เข้ารับการประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี ที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยผลงานที่นำเสนอขอเข้ารับการคัดเลือกฯ ต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญในงานและประสบการณ์สูง เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

ทั้งนี้ ผลงานที่จะนำมาประเมินต้องแสดงขอบเขต คุณภาพ ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ของผลงาน ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือในการผลิตผลงานดังกล่าว ตามลักษณะของผลงานประเมินที่กล่าวไว้ข้างต้น

๒) ประโยชน์ของผลงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่างเป็นแหล่งอ้างอิงหรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานหรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิด นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน หรือส่วนราชการ หรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป

๓) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่างๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง ซึ่งมีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในส่วนราชการระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป

๔) คุณภาพของผลงาน

พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญ ได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้อง และเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะ หลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมาย มาใช้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ตามโครงการหรือแผนงาน และสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการมากพอสมควรที่ยอมรับได้

๔.๒ เงื่อนไขในการเสนอเค้าโครงผลงาน

๑) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี

๒) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือ ประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม ว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอรับการประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงาน และผู้บังคับบัญชาด้วย โดยผลงานที่จะนำมาใช้ในการประเมินได้ ผู้ขอประเมินจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำผลงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๔) ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด หรือ เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชา ที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าว เป็นบุคคล คนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๕. เกณฑ์การคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน

อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ โดยคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ จะคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมกับ ตำแหน่ง และรายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งความสมควร และเหตุผลต่ออธิบดีกรมราชทัณฑ์ พิจารณา ให้ความเห็นชอบคัดเลือกบุคคลผู้ที่มีความเหมาะสมที่สุด ซึ่งได้รับคะแนนรวมสูงสุด เพื่อเข้ารับการ ประเมินผลงานต่อไป ตำแหน่งละ ๑ คน ตามลำดับบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งที่ว่าง

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ จะเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ได้รับคัดเลือกเพื่อเข้าประเมิน ผลงานตามความเหมาะสมของตำแหน่งและสังกัด และตำแหน่งที่ว่างในภายหลังการขึ้นบัญชี และในกรณีที่บุคคล ได้รับคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งหนึ่งแล้ว จะถือว่าผู้ได้รับคัดเลือกนั้นสละสิทธิ์การประเมิน ผลงานในตำแหน่งอื่น แม้จะเป็นผู้ขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ จะพิจารณาคัดเลือกบุคคลอื่นที่ได้รับคะแนนรองลงมาให้เข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งดังกล่าวต่อไป โดย อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ จะประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน ตำแหน่งละ ๑ คน รวมทั้ง ชื่อเค้าโครงผลงานที่จะประเมิน ข้อเสนอแนวคิด สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ รายชื่อและสัดส่วนผู้ร่วม จัดทำผลงาน (ถ้ามี) อย่างเปิดเผย และกำหนดให้มีการทักท้วงได้

/๖. การขึ้นบัญชี...

๖. การขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกฯ

อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ โดยกรมราชทัณฑ์ จะขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกฯ โดยเรียงตามลำดับที่จากผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงสุดลงมาตามลำดับ หากคะแนนรวมเท่ากันให้ผู้ที่มีลำดับอาวุโสสูงกว่าตามแนวทางการจัดลำดับอาวุโสที่กรมราชทัณฑ์กำหนด เป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า และจะขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นเวลา ๑ ปี นับแต่วันประกาศขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกฯ

๗. การส่งคำขอประเมินผลงานฯ

ผู้ได้รับคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน จะต้องส่งผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปพิจารณาได้ทันที ให้กรมราชทัณฑ์ ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกฯ หากพ้นกำหนดดังกล่าว ให้ถือว่าผู้ได้รับคัดเลือกได้สละสิทธิ์ไม่ประสงค์จะเข้ารับการประเมินผลงานฯ โดยจะส่งผลงานของผู้ได้รับคัดเลือกฯ ให้คณะกรรมการประเมินผลงาน ตามที่ อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาประเมินผลงานต่อไป

กรณีผู้ได้รับคัดเลือกฯ ไม่ผ่านการประเมินผลงานหรือสละสิทธิ์ในการเข้ารับการประเมินผลงานฯ คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ จะพิจารณาคัดเลือกบุคคลอื่นที่ได้รับคะแนนรองลงมาให้เข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งดังกล่าวต่อไป

๘. การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือกฯ

ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ผู้นั้นต้องเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคลและผ่านการประเมินผลงานแล้ว และอธิบดีกรมราชทัณฑ์ จะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมราชทัณฑ์ ได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔

๙. การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคล หากคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ ได้ตรวจสอบหรือมีผู้ทักท้วง และได้ตรวจสอบแล้ว พบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่ออธิบดีกรมราชทัณฑ์ทราบ เพื่อดำเนินการระงับหรือยกเลิกการประเมินฯ พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้ว พบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้ง หรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่ออธิบดีกรมราชทัณฑ์ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายสหการณ์ เพ็ชรนรินทร์)

อธิบดีกรมราชทัณฑ์

ประธาน อ.ก.พ.กรมราชทัณฑ์