



ประกาศ อ.ก.พ. กรมกิจการผู้สูงอายุ

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้าย โอน เลื่อน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมกิจการผู้สูงอายุ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ ประกอบกับมติที่ประชุม อ.ก.พ. กรมกิจการผู้สูงอายุ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕ จึงออกประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้าย โอน เลื่อน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมกิจการผู้สูงอายุ ดังต่อไปนี้

๑. ให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. กรมกิจการผู้สูงอายุ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมกิจการผู้สูงอายุ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

๒. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้าย โอน เลื่อน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมกิจการผู้สูงอายุ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล และคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกตามประกาศนี้

๒.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

๒.๑.๑ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดกรมกิจการผู้สูงอายุ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการที่กรมกิจการผู้สูงอายุ

๒.๑.๒ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๑.๓ มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุณวุฒิ หรือการอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

๒.๑.๔ ผู้ที่อยู่ระหว่างลาศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศไม่สามารถส่งผลงานเข้ารับการคัดเลือกได้

๒.๑.๕ มีระยะเวลา...

๒.๑.๕ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

ระดับ	ชำนาญการพิเศษ
คุณวุฒิการศึกษา	
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๑๐ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)	๙ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)	๘ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๘ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิบัตร หรือหนังสืออนุมัติบัตร	๖ ปี

(๑) การนับระยะเวลาเกื้อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ ดังนี้

(๑.๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำวินิจฉัยถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

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

(๑.๑.๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๑.๑.๓) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมกิจการผู้สูงอายุ แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

สำหรับ...

สำหรับการย้าย การโอน ไปดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ อ.ก.พ. กรมกิจการผู้สูงอายุ อาจพิจารณากำหนดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือ เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งตามคุณวุฒิของคุณบุคคล และระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเป็นอย่างอื่นก็ได้ ตามความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

๒.๑.๖ อ.ก.พ. กรมกิจการผู้สูงอายุ อาจกำหนดให้ผู้เข้ารับการประเมิน ต้องมี คุณสมบัติเพิ่มเติมที่จำเป็นกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งด้วยก็ได้

๒.๒ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อการย้าย โอน เลื่อน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

อ.ก.พ. กรมกิจการผู้สูงอายุ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการประเมิน ดังนี้

- กรณีการย้าย การโอน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน ที่ อ.ก.พ. กรมกิจการผู้สูงอายุ แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมกิจการผู้สูงอายุ

- กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ในกรณีที่ตำแหน่งว่างทุกกรณี และกรณีผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะพ้นจากราชการไปด้วยกรณีเกษียณอายุ และกรณีลาออกจากราชการ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. กรมกิจการผู้สูงอายุ แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมกิจการผู้สูงอายุกำหนด

๒.๒.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล เพื่อการย้าย โอน เลื่อน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๒.๒.๑.๑ หลักเกณฑ์และองค์ประกอบในการพิจารณา กรณีการย้าย โอน

(๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย โดยให้ผู้ขอประเมินบุคคลจัดทำข้อมูลบุคคลดังกล่าวตามแบบประเมินบุคคล

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้ผู้ขอประเมินบุคคลจัดทำข้อมูลบุคคลดังกล่าวตามแบบประเมินบุคคล

๒.๒.๑.๒ หลักเกณฑ์และองค์ประกอบในการพิจารณา กรณีการเลื่อน

(๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย โดยให้ผู้ขอประเมินบุคคลจัดทำข้อมูลบุคคลดังกล่าวตามแบบพิจารณาคุณสมบัติของคุณบุคคล

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้ผู้ขอประเมินบุคคลจัดทำแบบประเมินบุคคล

(๓) ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมินและในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย

(๔) ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนางาน

๒.๒.๑.๓ วิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อการย้าย โอน จะพิจารณาจากองค์ประกอบตามข้อ ๒.๒.๑.๑ โดยให้ใช้วิธีการสัมภาษณ์และวิธีการประเมินผลงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งที่จะประเมิน และกรณีเลื่อน จะพิจารณาจากองค์ประกอบตามข้อ ๒.๒.๑.๒ โดยให้ใช้วิธีการสัมภาษณ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วย ผลงานและข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนางาน

๒.๒.๑.๔ เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคลเพื่อการย้าย โอน เลื่อน

อ.ก.พ.กรมกิจการผู้สูงอายุ กำหนดเกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคลเพื่อการย้าย โอน เลื่อน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ผู้ที่จะผ่านการประเมินบุคคล จะต้องได้รับคะแนนที่ผ่านการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบในการประเมินบุคคล ดังนี้

กรณีการย้าย โอน

- | | |
|--|----------------------------|
| (๑) ข้อมูลบุคคล | คะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน |
| พิจารณาจากคุณสมบัติของบุคคล
ประวัติการศึกษา/ประวัติการรับราชการ/
ประวัติการฝึกอบรมดูงาน/ประสบการณ์
ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ/
ประวัติทางวินัย | |
| (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ
ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง
เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง | คะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน |
| (๓) คุณลักษณะของบุคคล | คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน |
| พิจารณาจากความรับผิดชอบ
ความสามารถในการสื่อความหมาย
การพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น
ความคิดริเริ่ม การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ
ความประพฤติ ความเสียสละและทุ่มเท | |
| (๔) ผลงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งที่จะประเมิน | คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน |
| (๕) การประเมินโดยการสัมภาษณ์ | คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน |
| รวม | คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน |

กรณีเลื่อน

- | | |
|---|--------------------|
| (๑) ข้อมูลบุคคล | คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน |
| พิจารณาจากคุณสมบัติของบุคคล
ประวัติการศึกษา/ประวัติการรับราชการ/
ประวัติการฝึกอบรมดูงาน/ประสบการณ์
ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ/
ประวัติทางวินัย | |

(๒) ความรู้...

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน
(๓) ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมิน	คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน
(๔) ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุง หรือพัฒนางาน	คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน
(๕) คุณลักษณะของบุคคล พิจารณาจากความรับผิดชอบ ความสามารถในการสื่อความหมาย การพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดริเริ่ม การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ความประพฤติ ความเสียสละและทุ่มเท	คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน
(๖) การประเมินโดยการสัมภาษณ์	คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน
รวม	คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

๒.๓ ขั้นตอนการประเมินบุคคล

๒.๓.๑ ให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม ดำเนินการดังต่อไปนี้
การประกาศรับสมัคร (กรณีเลื่อน)
กำหนดประกาศรับสมัคร โดยให้ผู้มีคุณสมบัติสมัครเข้ารับการประเมินบุคคล

ดำเนินการ ดังนี้

๑) กรอกแบบประเมินบุคคล ประกอบด้วย ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล ผลงานที่จะส่งประเมิน ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน ฯลฯ โดยให้ผู้ขอประเมินบุคคลจัดทำข้อมูลกล่าวตามแบบประเมินบุคคล

๒) ประเมินคุณลักษณะบุคคล โดยผ่านผู้บังคับบัญชาในระดับกลุ่ม ศูนย์ฯ และกอง ในแบบประเมินบุคคล โดยมีองค์ประกอบและเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะของบุคคล มีคะแนนเต็มจำนวน ๑๐๐ คะแนน ผู้ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล จะต้องได้รับคะแนนที่ผ่านการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ดังนี้

- ความรับผิดชอบ	๑๕	คะแนน
- ความสามารถในการสื่อความหมาย	๑๕	คะแนน
- การพัฒนาตนเอง	๑๕	คะแนน
- การทำงานร่วมกับผู้อื่น	๑๕	คะแนน

- ความคิดริเริ่ม...

- ความคิดริเริ่ม ๑๐ คะแนน
- การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ๑๐ คะแนน
- ความประพฤติ ๑๐ คะแนน
- ความเสียสละและทุ่มเท ๑๐ คะแนน

๓) จัดส่งแบบประเมินบุคคลให้สำนักงานเลขาธิการกรม กรณีที่เลื่อนตำแหน่งให้
จัดส่งแบบประเมินบุคคลภายในวันและเวลาที่ประกาศรับสมัครคัดเลือกกำหนด

ทั้งนี้ หากเอกสารไม่ครบถ้วนหรือพ้นกำหนดระยะเวลาที่กำหนด จะไม่ได้รับการพิจารณา
ให้เข้ารับการประเมินบุคคล

๔) รวบรวมข้อมูลดังกล่าวข้างต้นเพื่อเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน
หรือคณะกรรมการประเมินบุคคล แล้วแต่กรณี พิจารณาคัดเลือกบุคคลตามประกาศนี้

๒.๓.๒ การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ
ชำนาญการพิเศษ ให้ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิและกำหนดการ วัน เวลา สถานที่ การเข้ารับการประเมิน
ความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยการสัมภาษณ์

๒.๓.๓ กรมกิจการผู้สูงอายุจะประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ตำแหน่ง
ละหนึ่งคน โดยในประกาศจะระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วน
ของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

๒.๓.๔ กำหนดให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ
หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการ
รายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับหรือยกเลิกการประเมิน
ภายใน ๓๐ วัน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้า
ตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจ
สั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

๒.๓.๕ หากมีปัญหาในการประเมินบุคคล อ.ก.พ. กรมกิจการผู้สูงอายุ จะวินิจฉัยปัญหา ตลอดจน
ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล

๒.๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานให้กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่าน
การประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงานที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ
และคุณภาพของงานในระดับชำนาญการพิเศษ ตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภท
ตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ก.พ. ในการนี้ อ.ก.พ. กรมกิจการผู้สูงอายุ จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินผลงาน ไว้ ดังต่อไปนี้

๒.๔.๑ การประเมินผลงาน

การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูงเหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

๒.๔.๒ ผลงานที่จะนำมาประเมิน

๒.๔.๒.๑ ผลงาน ควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๒.๔.๒.๒ ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ

๒.๔.๒.๓ จำนวนผลงาน

จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ หากไม่สามารถกำหนดเป็นเรื่องได้ ก็อาจกำหนดเป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน โดยอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและอีก ๑ เรื่องเป็นข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๒.๔.๒.๔ เงื่อนไขของผลงาน

(๑) เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

(๒) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ หรือเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี เว้นแต่ ก.พ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

(๓) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

(๔) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วย

(๕) ผลงาน...

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

(๖) เงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการประเมินผลงานเห็นควรกำหนด เพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๒.๕ แนวทางการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานที่ ก.พ. กำหนด โดยให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

(๑) ประโยชน์ของผลงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ โดยระดับชำนาญการพิเศษจะมีแนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่มงานหรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป

(๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้างหรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง โดยระดับชำนาญการพิเศษจะมีแนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในส่วนราชการระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป

(๓) คุณภาพของผลงาน

พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ต้องการและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงานและสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้ โดยระดับชำนาญการพิเศษจะมีแนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งที่มีคุณภาพของผลงานดีมาก

สำหรับ...

สำหรับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ คณะกรรมการประเมินผลงาน อาจกำหนดให้มีการเผยแพร่ผลงานด้วยก็ได้ เช่น เผยแพร่ในเว็บไซต์ของ ส่วนราชการ เป็นต้น

กรณีมีปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมินอาจเชิญผู้ประเมิน มาซักถามเพิ่มเติมหรือขอรายละเอียดของผลงานเพิ่มเติมได้อย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่างก็ได้

๒.๖ รูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน

ผลงานให้จัดทำสรุปสาระสำคัญของงาน ขั้นตอนการปฏิบัติ ความรู้ ความสามารถ แนวคิดหรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ที่เกิดจากงานดังกล่าว การวิเคราะห์ความสำเร็จหรือปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน รวมถึงความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

- (๑) เรื่องที่นำเสนอ
- (๒) ระยะเวลาการดำเนินการ
- (๓) ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- (๔) สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน
- (๕) ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)
- (๖) การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ
- (๗) ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ
- (๘) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ
- (๙) ข้อเสนอแนะ
- (๑๐) การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)
- (๑๑) ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

๒.๗ เกณฑ์ผ่านการประเมินผลงาน

ผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ผ่านจากคณะกรรมการ ผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวม ทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ โดยมีองค์ประกอบในการประเมิน ดังนี้

๒.๘ แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวคิด

องค์ประกอบและแนวทางในการประเมิน ได้แก่

- ๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไป ดำเนินการได้จริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร
- ๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่า ข้อเสนอ นั้น เมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือ ส่วนราชการหรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนอมาอย่างไร
- ๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนา หรือปรับปรุงงานอย่างไร

๒.๙ รูปแบบและวิธีการเสนอข้อเสนอนวัตกรรม

ข้อเสนอนวัตกรรม ควรเป็นข้อเสนอนวัตกรรม วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

- (๑) เรื่องที่นำเสนอ
- (๒) หลักการและเหตุผล
- (๓) บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข
- (๔) ผลที่คาดว่าจะได้รับ
- (๕) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๒.๑๐ เกณฑ์การประเมิน และเกณฑ์ผ่านการประเมินข้อเสนอนวัตกรรม

เกณฑ์การประเมินข้อเสนอนวัตกรรม

ดีเด่น สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์อย่างดีเยี่ยมต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ

ดีมาก สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ

ยอมรับได้ สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน

ปรับปรุง ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง คณะกรรมการประเมินผลงาน สามารถให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอนวัตกรรมนั้นได้

เกณฑ์ผ่านการประเมินข้อเสนอนวัตกรรม

ข้อเสนอนวัตกรรมที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอนวัตกรรมตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงาน

๒.๑๑ การดำเนินการประเมินผลงาน

การส่งคำขอประเมินผลงาน โดยการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้ผู้ขอประเมินส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ไปยังกรมเพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป ทั้งนี้ ให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกจัดส่งผลงานและข้อเสนอนวัตกรรมในการปรับปรุงและพัฒนางาน ต่อสำนักงานเลขาธิการกรม ภายใน ๖๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จให้คณะกรรมการประเมินบุคคลพิจารณาผู้เหมาะสมเข้ารับการประเมินในตำแหน่งนั้นใหม่

ในการนี้...

ในการนี้ กรมกิจการผู้สูงอายุจะจัดเก็บรักษาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นในการประเมิน ในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ และรูปเล่มผลงานและข้อเสนอแนวคิด เพื่อประโยชน์ในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการจาก ก.พ. รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการสืบค้น หรือใช้เป็นตัวอย่างในการจัดทำผลงานของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกและประเมินผลงานต่อไป

๒.๑๒ การตรวจสอบการประเมินผลงาน

ในการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ หากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้น ไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการดังนี้

(๑) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน

(๒) ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน

(๓) ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปีนับตั้งแต่วันที่ถูกลงดำเนินการตาม (๑) – (๓) แล้วแต่กรณี หากพบว่า ข้อทักท้วงนั้น เป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการสอบสวน ผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

๒.๑๓ เงื่อนไขการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อย้าย โอน เลื่อนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

(๑) กรณีเป็นการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงาน และเป็นสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ หรือเคยดำรงอยู่ ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

(๒) กรณีเป็นการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงาน และเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้ดำเนินการประเมิน ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูง เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรมกิจการผู้สูงอายุ แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคล และประเมินผลงาน การประเมินผลงานจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด โดยดำเนินการตามประกาศนี้

(๓) กรณี...

(๓) กรณีเป็นการโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงาน และเป็นสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอน

(๔) กรณีเป็นการโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงาน และเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอนจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้ดำเนินการประเมินซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูง เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรมกิจการผู้สูงอายุ แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคลและประเมินผลงาน การประเมินผลงานจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด โดยดำเนินการตามประกาศนี้

(๕) กรณีเป็นการเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษให้ดำเนินการตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นางสุจิตรา พิทยานรเศรษฐ์)

อธิบดีกรมกิจการผู้สูงอายุ

ประธาน อ.ก.พ. กรมกิจการผู้สูงอายุ