

สารบัญ

	หน้า
๑. วัตถุประสงค์	๑
๒. ขอบเขต	๑
๓. คำจำกัดความ	๑
๔. หน้าที่ความรับผิดชอบ	๒
๕. ความเป็นมา	๒
๖. แนวทางการดำเนินงาน	๓
๗. ผังกระบวนการงาน	๘
๗.๑ กระบวนการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กรณีจากระดับเริ่มต้นของสายงานของผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว (กรณีตำแหน่งเลื่อนไหล)	๘
๗.๒ กระบวนการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กรณีไม่ใช่ตำแหน่งเลื่อนไหล และเป็นตำแหน่งว่าง	๙
๘. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	๙
๘.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กรณีจากระดับเริ่มต้นของสายงานของผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว (กรณีตำแหน่งเลื่อนไหล)	๙
๘.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กรณีไม่ใช่ตำแหน่งเลื่อนไหล และเป็นตำแหน่งว่าง	๑๑
๙. มาตรฐานคุณภาพงาน	๑๓
๑๐. เอกสารอ้างอิง	๑๓
๑๑. แบบฟอร์มที่ใช้	๑๓
๑๒. ภาคผนวก	๑๔
- กฎระเบียบ/คำสั่ง	
- ตัวอย่างแบบฟอร์ม	
- รายชื่อผู้จัดทำ	

คู่มือการปฏิบัติงาน
กระบวนการประเมินบุคคลและผลงาน
เพื่อเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
(ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ)
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๑. วัตถุประสงค์

เพื่อให้กองการเจ้าหน้าที่ มีคู่มือการปฏิบัติงานในการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ) สำหรับใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด

๒. ขอบเขต

คู่มือกระบวนการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นฉบับนี้ ใช้สำหรับการประเมินบุคคลในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสำนักงานรัฐมนตรี โดยเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการพิจารณา คัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมิน ผลงาน การประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก และการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนดไว้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๑

๓. คำจำกัดความ

คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล หมายถึง คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้งขึ้น เพื่อให้ดำเนินการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์และสำนักงานรัฐมนตรี (ปัจจุบันมีคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล จำนวน ๗ คณะ ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๘๖๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๐)

คณะกรรมการประเมินผลงาน หมายถึง คณะกรรมการประเมินผลงาน ที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้งขึ้น เพื่อให้ดำเนินการพิจารณาประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์และสำนักงานรัฐมนตรี

(ปัจจุบันมีคณะกรรมการประเมินผลงาน จำนวน ๑๒ คณะ ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๘๖๒/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๐)

ผู้ขอรับการประเมิน หมายถึง ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้ง และมีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ เห็นชอบแล้ว หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ให้ส่งผลงานเพื่อประเมิน

๔. หน้าที่ความรับผิดชอบ

ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑

คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ทำหน้าที่พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์และสำนักงานรัฐมนตรี เสนอต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

คณะกรรมการประเมินผลงาน ทำหน้าที่พิจารณาประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์และสำนักงานรัฐมนตรี เสนอต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อพิจารณาแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น

กองการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ตรวจสอบข้อมูล คุณสมบัติของบุคคลที่ขอเข้ารับการประเมินผลงาน และจัดทำข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเพื่อเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกและการประเมินผลงาน เสนอผู้มีอำนาจในการพิจารณา ให้เป็นไปตามขั้นตอน หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด รวมทั้งทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลและคณะกรรมการประเมินผลงาน

๕. ความเป็นมา

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๑. ให้มีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมก่อนที่จะให้ส่งผลงานประเมินและให้ประกาศผลการพิจารณาอย่างเปิดเผย โปร่งใส รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับแต่วันประกาศผล โดยให้ดำเนินการตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๒. การส่งผลงานและการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.พ. กำหนด ในตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือก

๓. การประเมินผลงานเพื่อย้ายโอน หรือบรรจุกลับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

๔. ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนด

๕. เมื่อผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมินแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ไม่ก่อนวันที่กองการเจ้าหน้าที่ได้รับเอกสารการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์

๖. ให้ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก คณะกรรมการประเมินผลงาน รวมทั้งพิจารณา กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการพิจารณาคัดเลือกบุคคล การประเมินผลงาน การพิจารณา คุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง และอื่นๆ เพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนดได้

๖. แนวทางการดำเนินงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้มีประกาศลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๑ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ โดยมีสาระสำคัญ สรุปได้ดังนี้

๖.๑ การคัดเลือกบุคคล

๖.๑.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล

๑) ให้คัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ไม่เกิน ๑ ระดับ

๒) ก.พ. มอบอำนาจให้ อ.ก.พ. กรมดำเนินการบริหารจัดการเรื่องการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษลงมา อย่างเป็นระบบ

๓) เน้นกระบวนการคัดเลือกคนอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม และตรวจสอบได้ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีเหมาะสมก่อนที่จะให้ส่งผลงานเพื่อประเมิน และให้มีการประกาศรายชื่ออย่างเปิดเผย รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด

๔) การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน แบ่งเป็น ๒ กรณี คือ

- กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน (ตำแหน่งในระดับควบหรือเลื่อนไหล) และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว เช่น ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ เป็นต้น มอบให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

- กรณีคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งในระดับควบหรือเลื่อนไหล เช่น ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นต้น และเป็นตำแหน่งว่างทุกกรณี มอบให้ อ.ก.พ. กรมหรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกก่อนเสนอให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๕. ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องมีประโยชน์ต่อหน่วยงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพมากกว่าปริมาณ และต้องประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และข้อเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๖.๑.๒ คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก

๑) ข้อมูลทั่วไป

- ๑.๑) ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.๗)
- ๑.๒) ประวัติการรับราชการ
- ๑.๓) ประวัติการฝึกอบรม ดูงาน
- ๑.๔) ประสบการณ์ในการทำงาน
- ๑.๕) อัตราเงินเดือน

๒) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๒.๑) มีวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ.

๒.๒) มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งตามคุณวุฒิ ดังนี้

- กรณีตำแหน่งระดับชำนาญการ จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ ดังนี้

- | | |
|-----------|------|
| ปริญญาตรี | ๖ ปี |
| ปริญญาโท | ๔ ปี |
| ปริญญาเอก | ๒ ปี |

- กรณีตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ

ไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๒.๓) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่น้อยกว่า ๑ ปี (ระยะเวลาต้นทุน)

๒.๔) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณวุฒิ	ระดับตำแหน่ง	
	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๖ ปี	๘ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๔ ปี	๖ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๒ ปี	๔ ปี

การนับระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้นับระยะเวลา
ทวิคุณได้ ดังนี้

- การนับระยะเวลาที่ข้าราชการปฏิบัติงานในพื้นที่ชายแดน ๓ จังหวัดภาคใต้ (นราธิวาส
ปัตตานี ยะลา) ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. นร ๑๐๐๖/ว ๓๕ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ให้นับ
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่ดังกล่าว ตั้งแต่วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๔๗ ถึงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๔๘
เป็นระยะเวลาทวิคุณเฉพาะการนับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง

- การนับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในพื้นที่ชายแดน ๓ จังหวัดภาคใต้ (นราธิวาส
ปัตตานี ยะลา) ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๑ นับตั้งแต่วันที่
๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ เป็นต้นไป หรือที่จะกำหนดใหม่ ให้นับระยะเวลาทวิคุณได้ทุกตำแหน่งและทุกสาย
งานเพื่อใช้คำนวณระยะเวลาในทุกกรณี เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตาม
ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดน
ภาคใต้ พ.ศ.๒๕๕๐

๒.๕) เป็นผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด

๖.๒ การประเมินผลงาน

๖.๒.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๑) เป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง และผู้มี
อำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เห็นชอบแล้ว
หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้ส่งผลงานเพื่อประเมิน (เลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น) ตาม
หัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล

๒) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่ง

๓) ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้ว
ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๔) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามที่
ก.พ. กำหนด (หากระยะเวลาขั้นต่ำไม่ครบตามที่กำหนด อาจนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น
มานับเกี่ยวข้องหรือเกี่ยวคู่กับตำแหน่งที่จะขอรับการประเมินแต่งตั้ง)

๖.๒.๒ เงื่อนไขของผลงานที่จะนำมาประเมิน

๑) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน ๑ ระดับ
เว้นแต่กรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่นแต่อย่างน้อยจะต้องมีผลงานที่ต่ำกว่า ๑ ระดับอยู่ด้วย

๒) ไม่ใช่ผลงานที่เป็นงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา หรือ
ประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เสนอผลงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานในส่วนใด หรือเป็นส่วนใด โดยมีการรับรองของผู้มีส่วนร่วม และผู้บังคับบัญชาด้วย

๔) ผลงานที่นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งในระดับที่สูงอีกไม่ได้

๕) แนวคิดเพื่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องเป็นแนวคิดที่จะพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้ง และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของระยะเวลาของการดำเนินงานไว้ด้วย

๖) จำนวนผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ให้ส่งตามจำนวนที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กำหนด

๗) อื่นๆ ตามที่ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการเห็นสมควร

๖.๒.๓ ลักษณะของผลงาน

ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงานเพื่อขอประเมินเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จะต้องเสนอผลงานทั้ง ๒ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ได้แก่ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา แสดงให้เห็นว่าเป็นผลงานด้านวิชาการที่มีแนวคิด ทฤษฎี ประกอบไม่ใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงาน

ส่วนที่ ๒ ได้แก่ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องส่งผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและข้อเสนอแนวคิดหรือวิธีการเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยลักษณะของผลงาน ก.พ. ได้กำหนดไว้ดังนี้

(๑) การแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการ

คุณภาพ	ขอบเขต	ความยุ่งยากซับซ้อน	ประโยชน์	ความรู้ความชำนาญและประสบการณ์
ดี	เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนาในงานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง	ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติมาก	ต่อทางราชการหรือประชาชนหรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการหรือในงานวิชาชีพในระดับสูงหรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูง	มีความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูงมาก เป็นที่ยอมรับในระดับกองหรือวงการวิชาการ หรือวิชาชีพด้านนั้น ๆ

(๒) การแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

คุณภาพ	ขอบเขต	ความยุ่งยากซับซ้อน	ประโยชน์	ความรู้ความชำนาญและประสบการณ์
ดีมาก	เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง	ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ	ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูงมาก หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก	มีความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในระดับกองหรือระดับกรม หรือวงการวิชาการ หรือวิชาชีพด้านนั้น ๆ

๖.๒.๔ จำนวนผลงานที่นำเสนอ

๑) กรณีประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ

- ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง
- ข้อเสนอแนวคิด วิธีการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง

๒) กรณีประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

- ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๒ เรื่อง
- ข้อเสนอแนวคิด วิธีการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง

๓) กรณีประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ในพื้นที่ชายแดน ๓ จังหวัดภาคใต้ (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส)

- ข้อเสนอแนวคิด วิธีการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง

ทั้งนี้ สำหรับผู้ขอเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องจัดทำบทความคัดย่อผลงานที่เสนอเข้ารับการประเมินให้หน่วยงานต้นสังกัดแจ้งเวียนหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบและพิจารณา ไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน หากไม่มีผู้คัดค้าน จึงเสนอผลงานนั้นเข้ารับการประเมินผลงานต่อไป และแนบหลักฐานการแจ้งเวียนดังกล่าวให้กองการเจ้าหน้าที่เพื่อพิจารณาต่อไป

๖.๒.๕ เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงาน

คุณภาพของผลงานที่จะผ่านการประเมินเมื่อรวมคะแนนในทุกองค์ประกอบของการประเมินผลงานแต่ละเรื่อง ต้องได้คะแนนเฉลี่ยแต่ละเรื่องจากกรรมการทุกท่าน ดังนี้

- ระดับชำนาญการ ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
- ระดับชำนาญการพิเศษ ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๗. ผังกระบวนการงาน

๗.๑ กระบวนการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กรณีจากระดับเริ่มต้นของสายงานของผู้ทรงตำแหน่งอยู่แล้ว (กรณีตำแหน่งเลื่อนไหล)

ขั้นตอนการทำงาน (Work Flow)	ผังงาน (Flow Chart)	ระยะเวลา	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑) รับเรื่องและตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงาน ตามหนังสือ ๖๑๐ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		๑ วัน	กลุ่มวางแผนฯ
๒) เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน		๑ วัน	กลุ่มวางแผนฯ
๓) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก/ชื่อผลงาน และแจ้งข้าราชการผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและดำเนินการจัดทำผลงาน ภายในระยะเวลา ๖ เดือน นับตั้งแต่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาเห็นชอบ		๑ วัน	กลุ่มวางแผนฯ
๔) เสนอคณะกรรมการพิจารณาผลงาน และทำรายงานการประชุม		๗ วัน	กลุ่มวางแผนฯ
๕) เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น		๑ วัน	กลุ่มสรรหาฯ+ กลุ่มวางแผนฯ
๖) แจ้งเวียนคำสั่งเลื่อนระดับให้สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ		๑ วัน	กลุ่มวางแผนฯ

๗.๒ กระบวนการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
กรณีไม่ใช่ตำแหน่งเลื่อนไหล และเป็นตำแหน่งว่าง

ขั้นตอนการทำงาน (Work Flow)	ผังงาน (Flow Chart)	ระยะเวลา	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑) ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน		๓๐ วัน	กลุ่มวางแผนฯ
๒) ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงาน ตามหนังสือ ๖๑๐ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		๑ - ๑๕ วัน	กลุ่มวางแผนฯ
๓) เสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน และจัดทำรายงานการประชุม		๗ วัน	กลุ่มวางแผนฯ
๔) เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน		๑ วัน	กลุ่มวางแผนฯ
๕) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก/ชื่อผลงาน และข้าราชการผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและดำเนินการจัดทำผลงาน ภายในระยะเวลา ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาเห็นชอบ		๑ วัน	กลุ่มวางแผนฯ
๖) เสนอคณะกรรมการพิจารณาผลงาน และจัดทำรายงานการประชุม		๗ - ๑๔ วัน	กลุ่มวางแผนฯ
๗) เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น		๑ วัน	กลุ่มวางแผนฯ+ กลุ่มสรรหาฯ
๘) แจ้งเวียนคำสั่งเลื่อนระดับให้สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ		๑ วัน	กลุ่มวางแผนฯ

๘. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๘.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน (ตำแหน่งเลื่อนไหล) และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว จะต้องดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ รับเรื่องและตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/๖๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๑) ผู้มีคุณสมบัติส่งเอกสารประกอบการพิจารณาคัดเลือกตามที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด (รายละเอียดตามแบบฟอร์มในภาคผนวก) ให้กองการเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๑.๒) กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงาน ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๑

ทั้งนี้ หากผู้ที่มีคุณสมบัติการดำรงตำแหน่งในสายงานไม่ครบตามหลักเกณฑ์ จะต้องเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อพิจารณาขอเกื้อกูลระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ก่อนเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณา

ขั้นตอนที่ ๒ เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน

๒.๑) กองการเจ้าหน้าที่จัดทำบันทึกเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด พร้อมทั้งลงนามในประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าประเมินผลงาน

ขั้นตอนที่ ๓ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก/ชื่อผลงาน

๓.๑) ประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกพร้อมชื่อผลงานอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

๓.๒) กองการเจ้าหน้าที่จัดทำบันทึกแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ได้รับการคัดเลือกทราบ และให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด ภายในเวลา ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ได้พิจารณาเห็นชอบให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ขั้นตอนที่ ๔ เสนอคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาผลงาน

๔.๑) กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบเอกสารผลงานที่เสนอขอรับการประเมินให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นไปตามรูปแบบที่กำหนดไว้ในคู่มือการจัดทำผลงานทางวิชาการ

๔.๒) จัดประชุมคณะกรรมการประเมินผลงาน เพื่อพิจารณาประเมินคุณภาพของผลงานที่เสนอขอรับการประเมิน สำหรับกรณีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษทุกตำแหน่ง ให้จัดทำบันทึกแจ้งผู้ขอรับการประเมินให้นำเสนอผลงาน (Present) ต่อคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาผลงานที่เสนอ

๔.๓) จัดทำรายงานการประชุม และทำบันทึกแจ้งเวียนรายงานการประชุมเพื่อพิจารณารับรองรายงานการประชุม

๔.๔) จัดทำบันทึกแจ้งผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานให้ผู้ขอรับการประเมินทราบ

- กรณีที่ผลงานผ่านการประเมินผลงาน และแก้ไขเพิ่มเติมผลงานในส่วนที่ไม่ใช่สาระสำคัญ ให้ผู้ขอรับการประเมินปรับปรุงแก้ไขตามข้อสังเกตของคณะกรรมการฯ ส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในเวลา ๓๐ วันโดยนับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้ง (วันที่หน่วยงานต้นสังกัดของผู้ขอรับการประเมินประทับรับหนังสือ) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามข้อสังเกตของคณะกรรมการฯ ต่อไป

- กรณีที่ผลงานต้องแก้ไขในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ ปรับปรุงแก้ไขตามข้อสังเกตของ คณะกรรมการฯ ภายในเวลา ๖๐ วัน โดยนับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้ง (วันที่หน่วยงานต้นสังกัดของผู้ขอรับการ ประเมินประทับหนังสือ) เพื่อนำเสนอคณะกรรมการฯ พิจารณาใหม่ในการประชุมครั้งต่อไป ทั้งนี้ จะแต่งตั้งผู้ขอรับการประเมินเป็นระดับสูงขึ้นได้ไม่ก่อนวันที่ที่กองการเจ้าหน้าที่ได้รับผลงานพร้อม เอกสารที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อสังเกตของคณะกรรมการฯ ครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำมา ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการฯ ได้

- กรณีที่ผลงานไม่ผ่านการประเมิน ผู้ขอรับการประเมินจะต้องเข้าสู่กระบวนการ คัดเลือกใหม่

ขั้นตอนที่ ๕ เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แต่งตั้งผู้ผ่านการประเมิน เพื่อเลื่อนระดับให้ สูงขึ้น

๕.๑) จัดทำบันทึกรายงานผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณา แต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น

ขั้นตอนที่ ๖ แจ้งเวียนคำสั่งเลื่อนระดับให้สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

๖.๑) จัดทำบันทึกแจ้งเวียนคำสั่งเลื่อนระดับให้ผู้ผ่านการประเมินทราบ พร้อมทั้งจัดทำ หนังสือแจ้งเวียนคำสั่งดังกล่าวให้สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

๖.๒) จัดทำบันทึกแจ้งกลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบเพื่อบันทึกข้อมูลใน ก.พ.๗

๘.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นที่ไม่ใช่ตำแหน่งเลื่อนไหล และเป็น ตำแหน่งว่างทุกกรณี จะต้องดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน

๑.๑) กองการเจ้าหน้าที่ ประกาศรับสมัครเพื่อให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนส่งเอกสารเพื่อ ประกอบการพิจารณาคัดเลือกตามที่กำหนด

ขั้นตอนที่ ๒ รับเรื่องและตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงาน ตาม หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๑) ผู้มีคุณสมบัติส่งเอกสารประกอบการพิจารณาคัดเลือกตามที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด (รายละเอียดตามแบบฟอร์มภาคผนวก ๑) ให้กองการเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๒.๒) กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงาน ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๑

ทั้งนี้ หากผู้ที่มีคุณสมบัติการดำรงตำแหน่งในสายงานไม่ครบตามหลักเกณฑ์ จะต้องเสนอ คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อพิจารณาขอเกื้อกูลระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ก่อนเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณา

ขั้นตอนที่ ๓ เสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน

๓.๑) กองการเจ้าหน้าที่รวบรวมข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนทั้งหมด เพื่อเตรียมนำเสนอ คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๓.๒) จัดประชุมคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เพื่อพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน

๓.๓) จัดทำรายงานการประชุม และทำบันทึกแจ้งเวียนรายงานการประชุมเพื่อพิจารณารับรองรายงานการประชุม

ขั้นตอนที่ ๔ เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน

๔.๑) กองการเจ้าหน้าที่จัดทำบันทึกรายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ พร้อมทั้งลงนามในประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าประเมินผลงาน

ขั้นตอนที่ ๕ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก/ชื่อผลงาน

๕.๑) ประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกพร้อมชื่อผลงานอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

๕.๒) กองการเจ้าหน้าที่จัดทำบันทึกแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ได้รับการคัดเลือกทราบ และให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด ภายในเวลา ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ได้พิจารณาเห็นชอบให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ขั้นตอนที่ ๖ เสนอคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาผลงาน

๖.๑) กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบเอกสารผลงานที่เสนอขอรับการประเมินให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นไปตามรูปแบบที่กำหนดไว้ในคู่มือการจัดทำผลงานทางวิชาการ

๖.๒) จัดประชุมคณะกรรมการประเมินผลงาน เพื่อพิจารณาประเมินคุณภาพของผลงานที่เสนอขอรับการประเมิน สำหรับกรณีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษทุกตำแหน่ง ให้จัดทำบันทึกแจ้งผู้ขอรับการประเมินให้นำเสนอผลงาน (Present) ต่อคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาผลงานที่เสนอ

๖.๓) จัดทำรายงานการประชุม และทำบันทึกแจ้งเวียนรายงานการประชุมเพื่อพิจารณารับรองรายงานการประชุม

๖.๔) จัดทำบันทึกแจ้งผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานให้ผู้ขอรับการประเมินทราบ

- กรณีที่ผลงานผ่านการประเมินผลงาน และแก้ไขเพิ่มเติมผลงานในส่วนที่ไม่ใช่สาระสำคัญ ให้ผู้ขอรับการประเมินปรับปรุงแก้ไขตามข้อสังเกตของคณะกรรมการฯ ส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในเวลา ๓๐ วันโดยนับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้ง (วันที่หน่วยงานต้นสังกัดของผู้ขอรับการประเมินประทับรับหนังสือ) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามข้อสังเกตของคณะกรรมการฯ ต่อไป

- กรณีที่ผลงานต้องแก้ไขในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ ปรับปรุงแก้ไขตามข้อสังเกตของคณะกรรมการฯ ภายในเวลา ๖๐ วัน โดยนับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้ง (วันที่หน่วยงานต้นสังกัดของผู้ขอรับการประเมินประทับรับหนังสือ) เพื่อนำเสนอคณะกรรมการฯ พิจารณาใหม่ในการประชุมครั้งต่อไป ทั้งนี้ จะแต่งตั้งผู้ขอรับการประเมินเป็นระดับสูงขึ้นได้ไม่ก่อนวันที่ที่กองการเจ้าหน้าที่ได้รับผลงานพร้อม

เอกสารที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อสังเกตของคณะกรรมการฯ ครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำมาประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการฯ ได้

- กรณีที่ผลงานไม่ผ่านการประเมิน ผู้ขอรับการประเมินจะต้องเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกใหม่

ขั้นตอนที่ ๗ เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แต่งตั้งผู้ผ่านการประเมิน เพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น

๗.๑) จัดทำบันทึกรายงานผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น

ขั้นตอนที่ ๘ แจ้งเวียนคำสั่งเลื่อนระดับให้สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

๘.๑) จัดทำบันทึกแจ้งเวียนคำสั่งเลื่อนระดับให้ผู้ผ่านการประเมินทราบ พร้อมทั้งจัดทำหนังสือแจ้งเวียนคำสั่งดังกล่าวให้สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

๘.๒) จัดทำบันทึกแจ้งกลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบเพื่อบันทึกข้อมูลใน ก.พ.๗

๙. มาตรฐานคุณภาพงาน

ปฏิบัติงานถูกต้องตามคู่มือการจัดทำผลงานทางวิชาการ

๑๐. เอกสารอ้างอิง

๑๐.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑

๑๐.๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา

๑๐.๓ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑๐.๔ ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ

๑๑. แบบฟอร์มที่ใช้

๑๑.๑ แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

๑๑.๒ แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๑๑.๓ ข้อมูลผู้มีคุณสมบัติครบที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๑๑.๔ หนังสือรับรองผลการปฏิบัติงาน

๑๑.๕ แบบฟอร์มบทคัดย่อ

๑๑.๖ แบบฟอร์มการจัดทำผลงาน

ภาคผนวก

- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพนเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา
- ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ
- คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๘๖๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล
- คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๘๖๒/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน

- แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล
- แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล
- แบบฟอร์มข้อมูลผู้มีคุณสมบัติครบที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
- หนังสือรับรองผลการปฏิบัติงาน
- แบบฟอร์มบทคัดย่อ
- แบบฟอร์มการจัดทำผลงาน

แบบฟอร์มการเขียนบทคัดย่อ

บทคัดย่อ	
สำหรับผลงานทางวิชาการที่เสนอเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	
ชื่อเรื่อง	(ระบุชื่อผลงาน).....
โดย	(ระบุชื่อ - สกุล ตำแหน่ง ระดับ และสังกัดปัจจุบัน)..... เอกสารเสนอประกอบการขอประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... (ระบุชื่อตำแหน่ง ระดับ และสังกัด)
ปี	พ.ศ. (ให้ระบุปี พ.ศ. ที่จัดทำผลงาน).....
๑. ความเป็นมาและความสำคัญของผลงาน (ให้กล่าวถึงที่มาและความสำคัญของผลงาน โดยสรุป)	
.....	
.....	
๒. วัตถุประสงค์ของผลงาน	
๑).....	
.....	
๒).....	
.....	
๓. ขอบเขตการจัดทำผลงาน	
.....	
.....	
๔. วิธีการดำเนินงาน	
.....	
.....	
๕. ผลการดำเนินงาน	
.....	
.....	
๖. ข้อเสนอแนะ	
.....	
.....	
๗. รายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)	
๑. สักส่วนของผลงาน ร้อยละ.....	
๒. สักส่วนของผลงาน ร้อยละ.....	

บทคัดย่อ

สำหรับข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ชื่อเรื่อง (ระบุชื่อผลงาน).....
โดย (ระบุชื่อ - สกุล ตำแหน่ง ระดับ และสังกัดปัจจุบัน).....
เอกสารเสนอประกอบการขอประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....
(ระบุชื่อตำแหน่ง ระดับ และสังกัด)
ปี พ.ศ. (ให้ระบุปี พ.ศ. ที่จัดทำผลงาน).....

๑. หลักการและเหตุผล (ให้กล่าวถึงที่มาของเรื่องที่เสนอ โดยสรุป)

.....
.....

๒. วัตถุประสงค์ของการนำเสนอ

๑).....

๒).....

๓. ข้อเสนอแนวคิด

.....
.....

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

.....
.....

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

.....
.....

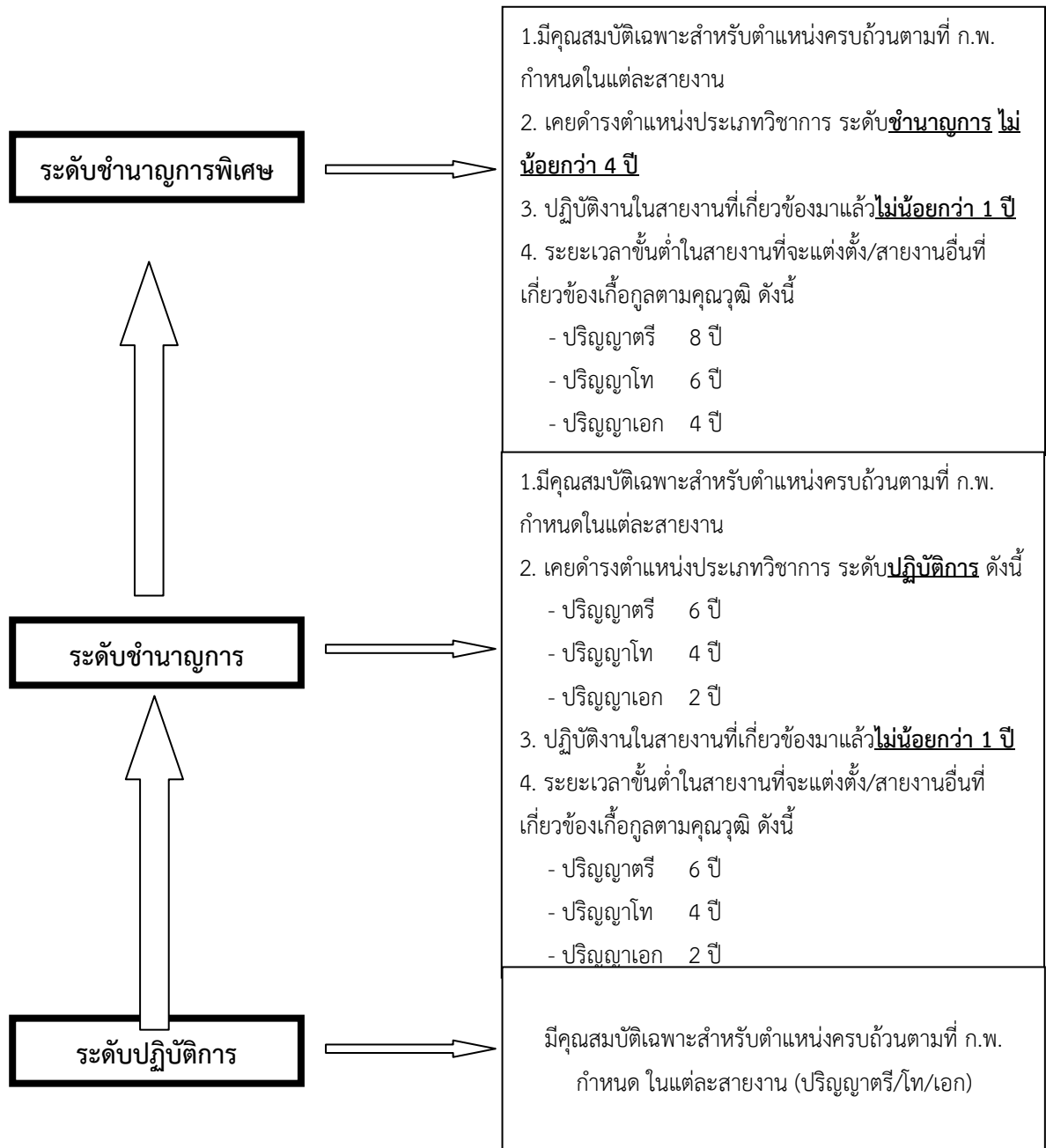
แบบฟอร์มการเสนอโครงสร้างผลงาน

ในการเสนอโครงสร้างผลงานเพื่อจะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จะต้องประกอบด้วยแบบฟอร์มที่ต้องจัดทำ ๓ แบบฟอร์มหลัก ดังนี้

๑. แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (ภาคผนวก ๑)
๒. แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล (ภาคผนวก ๒)
๓. ข้อมูลผู้มีคุณสมบัติที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ภาคผนวก ๓)

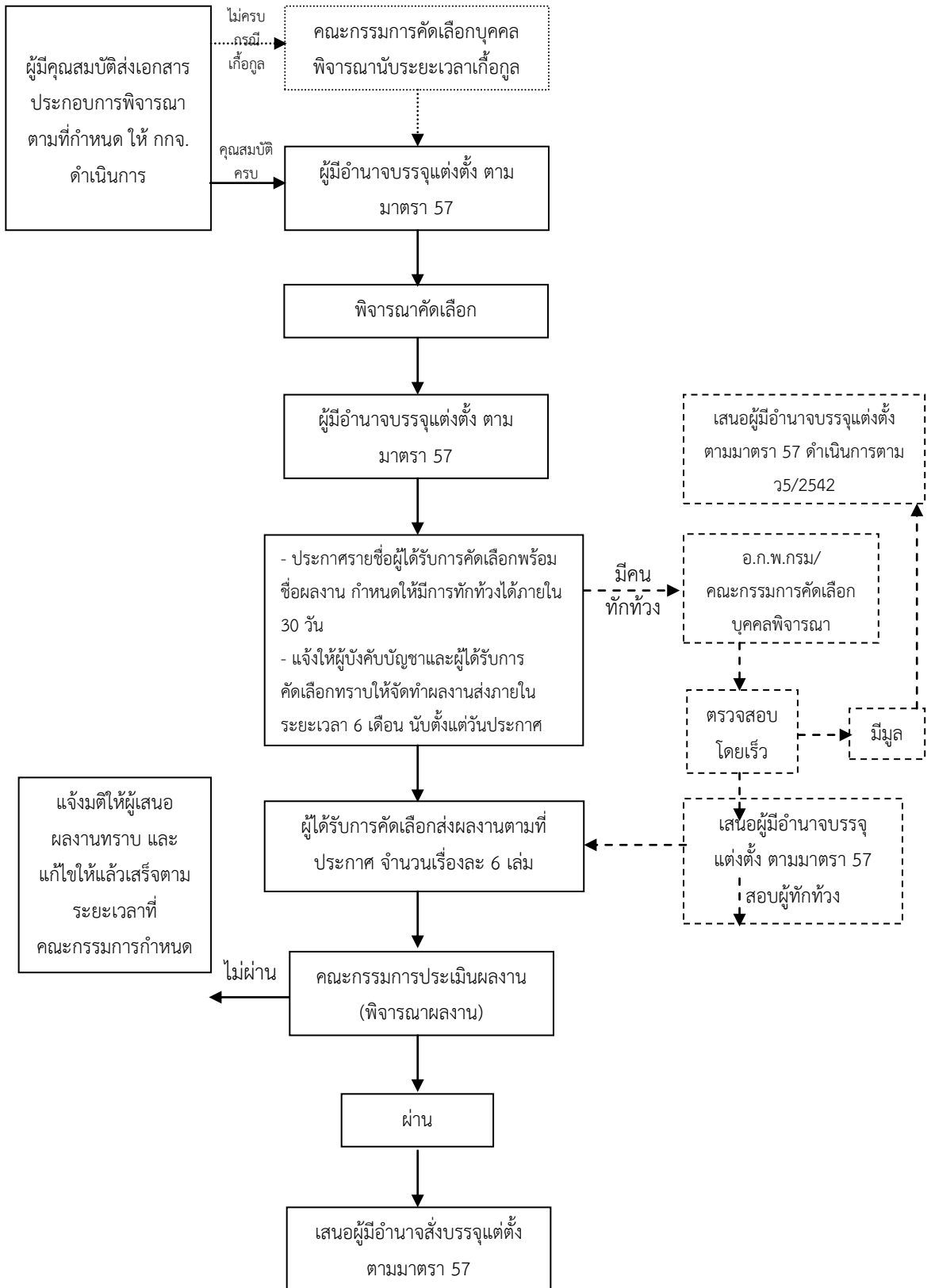
ในกรณีที่ผู้ที่เสนอผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานตามคุณวุฒิไม่ครบ จะต้องจัดทำ หนังสือรับรองผลการปฏิบัติงาน เพื่อขอแก้กู่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานให้ครบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการศึกษา

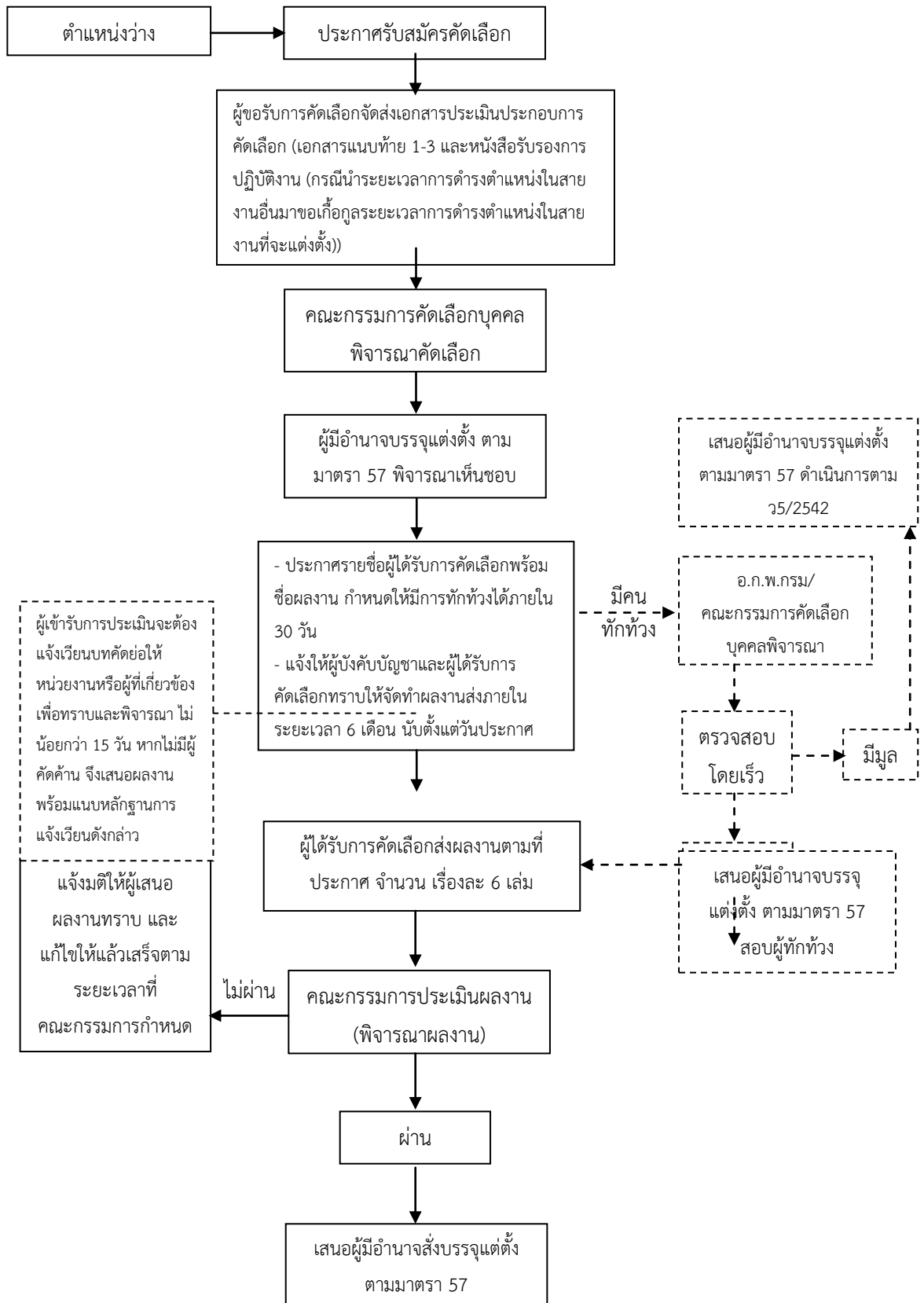


ขั้นตอนการประเมินบุคคลและผลงาน

- กรณีการเลื่อนตำแหน่งจากระดับเริ่มต้นของสายงาน (ระดับควบ/เลื่อนไหล) และมีคนครองอยู่



- กรณีการเลื่อนตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งในระดับควบ/เลื่อนไหล (ระดับชำนาญการพิเศษ) และเป็นตำแหน่งว่างทุกกรณี



รายชื่อผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

- | | |
|------------------------------|--|
| ๑. นายครองศักดิ์ สงรักษา | ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ |
| ๒. น.ส.ขวัญเรือน มงคลสวัสดิ์ | หัวหน้ากลุ่มวางแผนอัตรากำลังคน กองการเจ้าหน้าที่ |

คณะผู้จัดทำ

- | | |
|----------------------------|--|
| ๑. นางวาสิณี พงศ์โรจน์เผ่า | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่ |
| ๒. นางพัชรพร แหยมวิเชียร | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่ |
| ๓. นายณัฐวุฒิ ทุมทอง | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่ |

