



ประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ
สังกัดสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

โดยที่ ก.พ. กำหนดให้ อ.ก.พ. สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน มีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ องค์ประกอบ การพิจารณาวิธีการประเมินบุคคล และเกณฑ์การตัดสินใจในการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ เพื่อให้การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในแต่ละระดับของส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับเจตนารมณ์ หลักการ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และมติ อ.ก.พ. สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ จึงดำเนินการดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และการบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการ

ข้อ ๒ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ให้เป็นไปตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

การใดที่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

อนึ่ง การใดที่อยู่ระหว่างการดำเนินการและได้ผ่านกระบวนการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมแล้ว ก่อนวันที่ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมต่อไปจนแล้วเสร็จ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายเทพสุ บวรโชติदार)

เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
ประธาน อ.ก.พ. สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ
สังกัดสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
แบบท้ายประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. หลักการ

การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงระบบ
คุณธรรม ลักษณะของงานในตำแหน่งนั้น ผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งเหตุผลการจำเป็น
เพื่อประโยชน์ของทางราชการ ตลอดจนจรรยาบรรณ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นั้น

๒. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

ก. หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคล

๑) การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นดำรงอยู่ ให้เลื่อนได้ไม่เกินหนึ่งระดับ

๒) ผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคล

กรณีที่ ๑ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่
ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ (เลขอาธิการ ปง.) หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้มีหน้าที่ในการประเมิน
บุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน กำหนด

กรณีที่ ๒ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงานป้องกันและปราบปราม
การฟอกเงิน แต่งตั้งเป็นผู้มีหน้าที่ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. สำนักงานป้องกันและ
ปราบปรามการฟอกเงิน กำหนด และเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ (เลขอาธิการ ปง.) พิจารณา
ให้ความเห็นชอบ

กรณีที่ ๓ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป
ให้ดำเนินการได้ใน ๒ กรณี คือ

(๑) กรณีเกษียณอายุ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๖ เดือนก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้น
จะพ้นจากราชการ

(๒) กรณีลาออกจากราชการ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่น้อยกว่าวันที่ผู้มีอำนาจได้อนุญาตให้
ผู้ครองตำแหน่งนั้นออกจากราชการ

ทั้งนี้ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงานป้องกันและปราบปราม
การฟอกเงิน แต่งตั้งเป็นผู้มีหน้าที่ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. สำนักงานป้องกันและ
ปราบปรามการฟอกเงินกำหนด และเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ (เลขอาธิการ ปง.) พิจารณาให้
ความเห็นชอบ

๗

๓) คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

บุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ต้องมีคุณสมบัติของบุคคล ดังนี้

๓.๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด

๓.๒) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ คุณสมบัติหรือการอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

๓.๓) มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในแต่ละระดับ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณสมบัติ	ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		๖ ปี	๑๐ ปี	๑๓ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี) *		๕ ปี	๙ ปี	๑๒ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี) *		๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า		๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิบัตรหรือหนังสืออนุมัติบัตร		๒ ปี	๖ ปี	๙ ปี

*หมายถึงคุณสมบัติปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปีต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณสมบัติปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

การนับระยะเวลาเกื้อกูล

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

(๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนิยามถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้นต้องเป็นช่วงเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

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

(๑.๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงโดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

๔) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

๔.๑ หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

๔.๑.๑ ระดับชำนาญการ

พิจารณาจาก ๔ องค์ประกอบ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

องค์ประกอบ	คะแนน
๑. ข้อมูลบุคคล พิจารณาจากคุณสมบัติของบุคคล หรือข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย	๒๐
๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	๔๐
๓. เค้าโครงผลงานที่จะส่งเข้ารับการประเมิน จำนวน ๑ เรื่อง และต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี นับถึงวันปิดรับสมัคร)	๓๐
๔. ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จำนวน ๑ เรื่อง	๑๐
รวม	๑๐๐

๗

๔.๑.๒ ระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ

พิจารณาจาก ๔ องค์ประกอบ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

องค์ประกอบ	คะแนน
๑. ข้อมูลบุคคล พิจารณาจากคุณสมบัติของบุคคล หรือข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย	๒๐
๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยวิธีการสัมภาษณ์	๓๐
๓. เค้าโครงผลงานที่จะส่งเข้ารับการประเมิน ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒ เรื่อง (ย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี นับถึงวันปิดรับสมัคร) ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๓ เรื่อง (ย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี นับถึงวันปิดรับสมัคร) ทั้งนี้ เค้าโครงผลงานที่จะส่งเข้ารับการประเมินโดยอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	๔๐
๔. ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จำนวน ๑ เรื่อง	๑๐
รวม	๑๐๐

๔.๒ วิธีการประเมินบุคคล

๔.๒.๑) ระดับชำนาญการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ (เลขาธิการ ป.ง.) หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคล โดยพิจารณาจากองค์ประกอบการประเมินบุคคลตามข้อ ๔.๑.๑ ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีเพิ่มเติมตามที่คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน เห็นว่าเหมาะสม

๔.๒.๒) ระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคล โดยพิจารณาจากองค์ประกอบการประเมินบุคคลตามข้อ ๔.๑.๒ ซึ่งอาจใช้วิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่นวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีเพิ่มเติมตามที่คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน เห็นว่าเหมาะสม

เมื่อการประเมินบุคคลเสร็จสิ้นแล้ว คณะกรรมการประเมินบุคคลรายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ (เลขาธิการ ป.ง.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล ชื่อผลงาน เค้าโครงผลงาน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) รวมทั้งข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ให้ทราบโดยทั่วกัน



๔.๓ เกณฑ์การตัดสินการประเมินบุคคล

ผู้ผ่านการประเมินบุคคลในแต่ละระดับ ต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และต้องได้รับคะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

กรณีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ ที่มีผู้ผ่านการประเมินบุคคลมากกว่า ๑ คน ให้ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก กรณีที่มีผู้ได้รับคะแนนสูงสุดเท่ากันมากกว่า ๑ คน ให้ผู้ที่อาวุโสสูงสุดตามแนวทางการจัดลำดับอาวุโสที่ ก.พ. กำหนดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

๔.๔ การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมิน

ให้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลตำแหน่งละ ๑ คน โดยในประกาศให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) รวมทั้งข้อเสนอแนวความคิดพัฒนาหรือปรับปรุงงานที่จะเสนอขอประเมิน

๔.๕ การตรวจสอบการประเมินบุคคล

(๑) ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้สำนักงานเลขาธิการกรมดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ (เลขานุการ ปง.) ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ข้อทักท้วงนั้นมีเจตนาถกเถียงหรือแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ (เลขานุการ ปง.) เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

(๒) การวินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล

กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการประเมินบุคคลให้ อ.ก.พ. สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน เป็นผู้วินิจฉัย

(๓) ให้สำนักงานเลขาธิการกรม จัดเก็บเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นโดยผู้ขอประเมินหรือส่วนราชการ เพื่อประโยชน์ในการติดตามและตรวจสอบ

๕) ขั้นตอนการประเมินบุคคล

๕.๑) การประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๕.๑.๑) ระยะเวลาการดำเนินการคัดเลือก ระดับชำนาญการ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ - ๓๑ ธันวาคม

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ - ๓๐ เมษายน

ครั้งที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๑ - ๓๑ สิงหาคม

๕.๑.๒) ผู้ขอประเมินจัดทำเอกสารประกอบการประเมิน ดังนี้

๕.๑.๒.๑) แบบพิจารณาคูณสมบัติบุคคล ต้นฉบับ จำนวน ๑ ชุด สำเนา จำนวน ๓ ชุด

๕.๑.๒.๒) แบบประเมินคุณลักษณะบุคคล ต้นฉบับ จำนวน ๑ ชุด สำเนา จำนวน ๓ ชุด

๕.๑.๒.๓) เค้าโครงผลงาน จำนวน ๑ เรื่อง เป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี (นับถึงวันปิดรับสมัคร) ทั้งนี้ ผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ต้นฉบับ จำนวน ๑ ชุด สำเนา จำนวน ๓ ชุด

✓

๕.๑.๒.๔) ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง เป็นข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ต้นฉบับ จำนวน ๑ ชุด สำเนา จำนวน ๓ ชุด

๕.๑.๒.๕) แบบพิจารณาการันระยะเวลาเกื้อกูล (ถ้ามี) กรณีมีระยะเวลา ในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ครบตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน กำหนด ต้นฉบับ จำนวน ๑ ชุด สำเนา จำนวน ๓ ชุด

๕.๑.๓) ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครฯ หากมีกรณีต้องนั้ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ให้เสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ พิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง (เกื้อกูล) ให้เรียบร้อยก่อนพิจารณาคัดเลือกบุคคล

๕.๑.๔) ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการตรวจสอบและจัดทำเอกสารประกอบการคัดเลือกเสนอเลขานุการ ปง. เพื่อพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมิน พร้อมประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือก ชื่อเค้าโครงผลงาน พร้อมสัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานที่จะเสนอขอประเมินผลงานอย่างเปิดเผย และเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงภายใน ๑๕ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

๕.๑.๕) ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล แจ้งประกาศรายชื่อให้ผู้ได้รับคัดเลือกทราบ และให้ส่งผลงานและข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ประกอบด้วย ต้นฉบับ จำนวน ๑ ชุด และสำเนา จำนวน ๓ ชุด ภายใน ๙๐ วัน ถึงสำนักงานเลขาธิการกรม (ถือตามวันที่ลงรับหนังสือในระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ของสำนักงานเลขาธิการกรม) นับแต่วันที่มิ้ประกาศรายชื่อ หากไม่ส่งผลงานภายในกำหนด จะถือว่าไม่ผ่านการประเมิน และสำนักงานเลขาธิการกรมจะดำเนินการคัดเลือกบุคคลใหม่

๕.๑.๖) ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งผลงานให้คณะกรรมการประเมินผลงาน ภายใน ๑๔ วันทำการ

๕.๑.๗) คณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาผลงาน หากไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติม ทั้งในส่วนที่เป็นสาระสำคัญและส่วนที่ไม่เป็นสาระสำคัญ ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล แจ้งผู้ขอประเมินดำเนินการ ดังนี้

๑) กรณีแก้ไขในส่วนที่ไม่ใช่สาระสำคัญ ให้ผู้ขอประเมินส่งผลงาน ภายใน ๑๕ วัน นับถัดจากวันที่ผู้ขอประเมินได้รับแจ้งเป็นหนังสือจากฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการประเมินผลงาน

๒) กรณีแก้ไขในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ ให้ผู้ขอประเมินส่งผลงาน ภายใน ๓๐ วัน นับถัดจากวันที่ผู้ขอประเมินได้รับแจ้งเป็นหนังสือจากฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการประเมินผลงาน

๕.๑.๘) เมื่อผ่านการประเมินผลงาน ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคลจะแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้ผ่านการประเมินผลงานส่งผลงานและข้อเสนอแนวคิดในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ ไปยังไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล หรือวิธีการอย่างอื่นตามที่เห็นสมควร ภายใน ๓ วันทำการ หลังจากได้รับแจ้งการผ่านการประเมินผลงาน จากส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล

๕.๑.๙) สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน จะแต่งตั้งบุคคลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเลขาธิการกรม ได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ โดยต้องไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ จะถือว่าวันที่สำนักงานเลขาธิการกรม ได้รับเอกสารผลงานฉบับแก้ไขเพิ่มเติม เป็นวันที่ได้รับแต่งตั้ง ทั้งนี้ หากมีการแก้ไขในส่วนที่เป็นสาระสำคัญเกิน ๒ ครั้ง ถือว่าไม่ผ่านการประเมินผลงาน และสำนักงานเลขาธิการกรมจะดำเนินการคัดเลือกบุคคลใหม่

๕.๒) การประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ดังนี้

๕.๒.๑) ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล ตรวจสอบตำแหน่งว่าง และเสนอเลขาธิการ ปปง. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบประกาศรับสมัครคัดเลือกฯ โดยกำหนดระยะเวลารับสมัครคัดเลือกไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ

๕.๒.๒) ผู้ขอประเมินจัดทำเอกสารประกอบการประเมิน ดังนี้

๕.๒.๒.๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคล ต้นฉบับ จำนวน ๑ ชุด สำเนา จำนวน ๓ ชุด

๕.๒.๒.๒) แบบประเมินคุณลักษณะบุคคล ต้นฉบับ จำนวน ๑ ชุด สำเนา จำนวน ๓ ชุด

๕.๒.๒.๓) คำโครงการผลงาน ต้นฉบับ จำนวน ๑ ชุด สำเนา จำนวน ๓ ชุด

- ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒ เรื่อง เป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี (นับถึงวันปิดรับสมัคร) โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ ทั้งนี้ ผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน โดยอย่างน้อย ๑ เรื่องต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

- ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๓ เรื่อง เป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี (นับถึงวันปิดรับสมัคร) โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ ทั้งนี้ ผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน โดยอย่างน้อย ๑ เรื่องต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๕.๒.๒.๔) ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง เป็นข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ต้นฉบับ จำนวน ๑ ชุด สำเนา จำนวน ๓ ชุด

๕.๒.๒.๕) แบบพิจารณาการันตีระยะเวลาเกื้อกูล (ถ้ามี) กรณีมีระยะเวลา ในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ครบตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน กำหนด ต้นฉบับ จำนวน ๑ ชุด สำเนา จำนวน ๓ ชุด

๕.๒.๓) ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครฯ หากมีกรณีต้องนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง กรณีตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษให้เสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ พิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง (เกื้อกูล) ให้เรียบร้อยก่อนพิจารณาคัดเลือกบุคคล กรณีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญให้เสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ พิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง (เกื้อกูล) ให้เรียบร้อยก่อนพิจารณาคัดเลือกบุคคล

๕.๒.๔) ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก และเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงภายใน ๗ วันทำการ นับตั้งแต่วันประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกบุคคล

๕.๒.๕) คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ พิจารณาคัดเลือกบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และเสนอให้เลขาธิการ ปปง. พิจารณาประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือก ชื่อคำโครงการผลงาน พร้อมสัดส่วนผู้ของผลงานในส่วนของปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมินผลงานอย่างเปิดเผย และเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงภายใน ๑๕ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

๕.๒.๖) ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล แจ้งประกาศรายชื่อให้ผู้ได้รับคัดเลือกทราบ และให้ส่งผลงานและข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ประกอบด้วย ต้นฉบับ จำนวน ๑ ชุด และสำเนา จำนวน ๓ ชุด ภายใน ๙๐ วัน ถึงสำนักงานเลขาธิการกรม (ถือตามวันที่ลงรับหนังสือในระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ของสำนักงานเลขาธิการกรม) นับแต่วันที่มีประกาศรายชื่อ หากไม่ส่งผลงานภายในกำหนด จะถือว่าไม่ผ่านการประเมิน และสำนักงานเลขาธิการกรมจะดำเนินการคัดเลือกบุคคลใหม่

๕.๒.๗) ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งผลงานให้คณะกรรมการประเมินผลงานฯ ภายใน ๑๔ วันทำการ

๕.๒.๘) คณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาผลงาน หากไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติม ทั้งในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงานและส่วนที่ไม่เป็นสาระสำคัญของผลงาน ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล แจ้งผู้ขอประเมินดำเนินการ ดังนี้

๑) กรณีแก้ไขในส่วนที่ไม่ใช่สาระสำคัญ ให้ผู้ขอประเมินส่งผลงาน ภายใน ๑๕ วัน นับถัดจากวันที่ผู้ขอประเมินได้รับแจ้งเป็นหนังสือจากฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการประเมินผลงาน

๒) กรณีแก้ไขในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ ให้ผู้ขอประเมินส่งผลงาน ภายใน ๓๐ วัน นับถัดจากวันที่ผู้ขอประเมินได้รับแจ้งเป็นหนังสือจากฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการประเมินผลงาน

๕.๒.๙) เมื่อผ่านการประเมินผลงาน ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคลจะแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้ผ่านการประเมินผลงานส่งผลงานและข้อเสนอแนวคิดในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ ไปยังไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล หรือวิธีการอย่างอื่นตามที่เห็นสมควร ภายใน ๓ วันทำการ หลังจากได้รับแจ้ง การผ่านการประเมินผลงาน จากส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล

๕.๒.๑๐) สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน จะแต่งตั้งบุคคลไม่ก่อนวันที่ สำนักงานเลขานุการกรม ได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ โดยต้องไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติม ในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ จะถือว่าสำนักงาน เลขานุการกรม ได้รับเอกสารผลงานฉบับแก้ไขเพิ่มเติม เป็นวันที่ได้รับแต่งตั้ง ทั้งนี้ หากมีการแก้ไขในส่วนที่เป็น สาระสำคัญเกิน ๒ ครั้ง ถือว่าไม่ผ่านการประเมินผลงาน และสำนักงานเลขานุการกรมจะดำเนินการคัดเลือก บุคคลใหม่

๖) การสมัครเข้ารับการประเมินบุคคล

๖.๑) ให้ผู้ขอประเมินจัดทำเอกสาร เพื่อประกอบการพิจารณาประเมินบุคคล ดังนี้

ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

(ต้นฉบับ จำนวน ๑ ชุด สำเนา จำนวน ๓ ชุด)

(๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (แบบฟอร์ม ๑)

(๒) แบบประเมินคุณลักษณะบุคคล (แบบฟอร์ม ๒)

(๓) แบบการเสนอเค้าโครงผลงาน (แบบฟอร์ม ๓)

(๔) แบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (แบบฟอร์ม ๔)

(๕) แบบการนับระยะเวลาเก็ถือ * (ถ้ามี) (แบบฟอร์ม ๕)

* กรณีผู้ขอประเมินจะขอนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ และประเภทบริหาร ที่เกี่ยวข้องหรือเก็ถือกับสายงานที่จะแต่งตั้งมานับ รวมเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการประเมิน บุคคล (ถ้ามี)

ข. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานให้กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงานที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

กรณีผู้ขอประเมินที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณใด ให้ส่งผลงานให้สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินแล้วแต่กรณี เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือนในปีงบประมาณนั้น

๑) ผลงานที่จะนำมาประเมิน

๑.๑) ผลงาน ควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุป วิเคราะห์ถึงผลที่จะเกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ และความชำนาญงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น การนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติงาน ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๑.๒) ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงาน อาจกำหนดให้มีการนำเสนอโดยให้มีการสัมภาษณ์ วิธีการสอบข้อเขียนหรือการสาธิต หรือวิธีการอย่างอื่นวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีเพิ่มเติม ตามที่เห็นว่าเหมาะสม ประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๒) จำนวนผลงาน

๒.๑) ผลงาน ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ เรื่อง ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒ เรื่อง และระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๓ เรื่อง โดยเรียงลำดับความดีเด่นหรือความสำคัญ ทั้งนี้ ผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน โดยอย่างน้อย ๑ เรื่องต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๒.๒) ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง เป็นข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๓) เงื่อนไขผลงาน

๓.๑) เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๓.๒) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับและเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี นับจากวันที่ผลงานแล้วเสร็จ หรือได้ข้อยุติ หรือศาลพิพากษาถึงที่สุด ถึงวันที่สำนักงานเลขาธิการกรมได้รับเอกสารประกอบการประเมินบุคคล เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๓.๓) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม ว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๓.๔) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วย ทั้งนี้ ต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอประเมินเป็นผู้รับผิดชอบ หรือเป็นผู้ปฏิบัติโดยมีสัดส่วนในผลงานนั้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๓.๕) ผลงานส่วนตัวที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด หรือเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้วจะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๓.๖) เป็นผลงานที่มีคุณภาพสูง แสดงถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ หรือประสบการณ์ที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานเชิงวิชาการของผู้ขอประเมิน

๓.๗) เป็นผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงาน และสนองต่อนโยบายของสำนักงาน ป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

๓.๘) กรณีนำเอกสารความลับมาประกอบการนำเสนอผลงาน ผู้ขอประเมินจะต้องปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความลับของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔ และควรใช้การอ้างอิงที่มาของข้อมูลแทน โดยอาจไม่ต้องนำเอกสารมาประกอบการนำเสนอผลงาน

๓.๙) หากสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ตรวจสอบพบว่าข้าราชการรายใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องคุณสมบัติ เรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ หรือมีการลอกเลียนผลงาน สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินจะระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอประเมินบุคคล พร้อมดำเนินการทางวินัย ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒

๓.๑๐) ผู้ที่อยู่ระหว่างการลาศึกษา ฝึกอบรม ทั้งในประเทศ และต่างประเทศไม่สามารถส่งผลงาน เข้ารับการประเมินได้

๓.๑๑) เงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานเห็นควรกำหนดเพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๒ ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชา ที่กำกับดูแลในปัจจุบัน และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปในปัจจุบันอีก ๑ ระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกันก็ให้มีคำรับรอง ๑ ระดับได้

๔) รูปแบบและวิธีการเสนอผลงานและข้อเสนอแนวคิด

๔.๑) รูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน

(๑) ผลงาน ให้จัดทำสรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถ แนวคิด หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ที่เกิดจากงานดังกล่าว การวิเคราะห์ความสำเร็จหรือปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน รวมถึงความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

(๑.๑) เรื่องที่นำเสนอ

(๑.๒) ระยะเวลาการดำเนินการ

(๑.๓) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการ

ปฏิบัติงาน

(๑.๔) สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

(๑.๕) ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)

(๑.๖) การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

(๑.๗) ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

(๑.๘) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

(๑.๙) ข้อเสนอแนะ

(๑.๑๐) การเผยแพร่ผลงาน

- ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ (ถ้ามี)
- ระดับเชี่ยวชาญ ผลงานที่นำมาเสนอเพื่อเข้ารับการประเมิน อย่างน้อยต้องมีผลงานที่มีการนำไปเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นได้ทราบและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรืออ้างอิงต่อไปได้มาแล้ว ยกเว้นลักษณะงานของบางตำแหน่งที่คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้ไม่ต้องเผยแพร่ก็ได้

(๑.๑๑) ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

(๒) คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๔.๒) รูปแบบและวิธีการเสนอข้อเสนอแนวคิด

ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

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

๕) แนวทางการพิจารณาผลงาน

ก. ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก

(๒) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ยาก

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ จึงเป็นการประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการ

ข. ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก

(๒) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ยากมาก

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จึงเป็นการประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูงเหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

ค. ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยาก และซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

(๒) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้คำปรึกษาของส่วนราชการระดับสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ซึ่งใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ จึงเป็นการประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมิน นั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมาก เหมาะสมกับ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

๕.๑) แนวทางการประเมินผลงาน

๕.๑.๑) องค์ประกอบในการประเมินผลงาน ได้แก่

(๑) ประโยชน์ของผลงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงานสามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ โดยมีแนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

- ระดับชำนาญการ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่มงาน หรือส่วนขึ้นไป

- ระดับชำนาญการพิเศษ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่มงาน หรือส่วน หรือศูนย์ หรือกองขึ้นไป

- ระดับเชี่ยวชาญ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับสำนักงาน (สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน) ขึ้นไป

(๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง โดยมีแนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

- ระดับชำนาญการ ผลงานสะท้อนให้เห็นถึงการมีความรู้ความสามารถ ทักษะสมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรก ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งเป็นที่ยอมรับในระดับกลุ่มงานหรือส่วนขึ้นไป

- ระดับชำนาญการพิเศษ ผลงานสะท้อนให้เห็นถึงการมีความรู้ ความสามารถทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรก ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งเป็นที่ยอมรับในระดับกลุ่มงาน หรือส่วน หรือศูนย์ หรือกองขึ้นไป

- ระดับเชี่ยวชาญ ผลงานสะท้อนให้เห็นถึงการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรก ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งเป็นที่ยอมรับในระดับสำนักงาน (สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน) ขึ้นไป หรือวงวิชาการ/วิชาชีพนั้น ๆ

(๓) คุณภาพของผลงาน

พิจารณาจากคุณสมบัติของเนื้อหาสาระ ที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้องชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงานและสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้ โดยมีแนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

- ระดับชำนาญการ มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้หรือดี โดยผลงานมีความสมบูรณ์ มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการพอสมควรที่ยอมรับได้ (ผลงาน จำนวน ๑ เรื่อง โดยเป็นผลงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง)

- ระดับชำนาญการพิเศษ มีคุณภาพของผลงานดีมาก โดยผลงานมีความสมบูรณ์มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการมากพอสมควรที่ยอมรับได้ (ผลงาน จำนวน ๒ เรื่อง โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ โดยอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง)

- ระดับเชี่ยวชาญ มีคุณภาพของผลงานดีเด่นโดยผลงานมีความสมบูรณ์ มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการสูงมาก (ผลงาน จำนวน ๓ เรื่อง โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ โดยอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง)

๗

(๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาแล้ว เห็นว่าเพื่อประโยชน์ของทางราชการและการพัฒนาข้าราชการ ตลอดจนเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในบางสายงานหรือบางระดับ ก็อาจกำหนดองค์ประกอบอื่นในการพิจารณาผลงานร่วมด้วยก็ได้ เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ ผลงานการให้บริการหรือปฏิบัติการ เป็นต้น

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงาน โดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๕.๑.๒) การเผยแพร่ผลงาน

ก. ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ (ถ้ามี)

การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจจะกำหนดให้มีการเผยแพร่ผลงานด้วยก็ได้ เช่น เผยแพร่ในเว็บไซต์ของส่วนราชการ เป็นต้น

ข. ระดับเชี่ยวชาญ

ผลงานที่นำมาเสนอเพื่อเข้ารับการประเมิน อย่างน้อยต้องมีผลงานที่มีการนำไปเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นได้ทราบและสามารถนำไปใช้ประโยชน์หรืออ้างอิงต่อไปได้มาแล้ว เช่น เผยแพร่ในหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ของส่วนราชการ หรือผ่านทางโซเชียลมีเดียต่าง ๆ เช่น Youtube หรือเสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการในประเทศหรือต่างประเทศ หรือการบรรยาย หรือตีพิมพ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น วารสาร รายงานประจำปี คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น ยกเว้นลักษณะงานของบางตำแหน่งที่คณะกรรมการประเมินผลงาน อาจกำหนดให้ไม่ต้องเผยแพร่ก็ได้

กรณีมีปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมินอาจเชิญผู้ขอประเมินมาซักถามเพิ่มเติมหรือขอรายละเอียดของผลงานเพิ่มเติมอย่างไรอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่างก็ได้

๕.๑.๓) เกณฑ์การตัดสิน

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
๑. ประโยชน์ของผลงาน	๔๐
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
๓. คุณภาพของผลงาน	๓๐
รวม	๑๐๐

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๗

๕.๒) แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวคิด

ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง เป็นข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๕.๒.๑) องค์กรประกอบและแนวทางในการประเมิน ได้แก่

(๑.๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

(๑.๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าข้อเสนอแนะเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือของส่วนราชการหรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนอมาอย่างไร

(๑.๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงอย่างไร

๕.๒.๒) เกณฑ์การประเมิน

ดีเด่น สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ

ดีมาก สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ

ยอมรับได้ สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน

ปรับปรุง ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือจะเป็นประโยชน์อย่างไร

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง คณะกรรมการประเมินผลงานสามารถให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดนั้นได้

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมากหรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงาน

๖) การส่งคำขอประเมินผลงาน

ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกจัดส่งผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปพิจารณาได้ทันทีให้ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม ภายใน ๙๐ วัน (สำหรับระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ) นับแต่วันประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก เพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป หากพ้นกำหนดดังกล่าวให้ถือว่าผู้ได้รับการคัดเลือกได้สละสิทธิไม่ประสงค์จะเข้ารับการประเมินผลงาน

กรณี การเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ (ตำแหน่งระดับควบ) หากผู้ขอประเมินประสงค์จะขอรับการประเมินผลงานอีกครั้ง ให้แจ้งส่วนบริหารทรัพยากรบุคคลทราบ เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเข้าสู่กระบวนการประเมินบุคคลอีกครั้ง

๗) การตรวจสอบการประเมินผลงาน

ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จหรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่น ให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ (เลขาธิการ ป.ง.) ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน

(๒) ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน

(๓) ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับข้าราชการ ผู้นั้นโดยพลัน

ทั้งนี้ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ถูกดำเนินการตาม (๑) (๒) และ (๓) แล้วแต่กรณี หากพบว่ามีข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ (เลขาธิการ ป.ง.) เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

๘) การแต่งตั้ง

เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ (เลขาธิการ ป.ง.) ดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงานเลขาธิการกรม สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖ และที่ นร ๐๕๐๔/ว ๙ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๔๗

๙) การจัดเก็บรักษาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ

ให้สำนักงานเลขาธิการกรม จัดเก็บรักษาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นโดยผู้ขอประเมิน หรือส่วนราชการ โดยอาจจัดเก็บในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ หรือรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการจาก ก.พ. รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการสืบค้น หรือใช้เป็นตัวอย่างในการจัดทำผลงานของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกและประเมินผลงานต่อไป จนกว่าจะประกาศรายชื่อผู้ได้รับการแต่งตั้ง จึงให้ส่งคืนเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ของผู้ขอประเมินได้

๑๐) หลักเกณฑ์อื่น ๆ

หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ที่ไม่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการประกอบกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการประกอบกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หรือที่ ก.พ. จะกำหนดเพิ่มเติม

แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ตอนที่ ๑	ข้อมูลบุคคล		
๑. ชื่อ	ชื่อสกุล.....		
๒. ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่		
ส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย.....	กอง/ศูนย์.....		
สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อ			
อัตราเงินเดือนปัจจุบัน บาท อัตราเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้ว บาท			
๓. ขอประเมินเพื่อกำหนดเป็นตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่		
ส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย.....	กอง/ศูนย์.....		
สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน			
๔. ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ. ๗)			
เกิดวันที่			
อายุราชการ ปี			
เดือน			
๕. ประวัติการศึกษา			
คุณวุฒิและวิชาเอก	ปีที่สำเร็จการศึกษา	สถาบัน	
.....	
.....	
.....	
.....	
๖. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ			
วันออกใบอนุญาต			
วันหมดอายุ			
๗. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง			
ในระดับสูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ)			
วันเดือนปี	ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน	สังกัด
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ตอนที่ ๒

แบบตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

๑. คุณวุฒิการศึกษา

() ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

() ไม่ตรง แต่ ก.พ. ยกเว้นตามมาตรา ๕๖

๒. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

() ครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

() ไม่ครบ แต่จะครบกำหนดในวันที่.....

๓. ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง

() ตรงตามที่ ก.พ. กำหนด

() ไม่ตรงตามที่ ก.พ. กำหนด เห็นควรเสนอให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ พิจารณา
ผลการพิจารณา () ตรงตามที่ ก.พ. กำหนด () ไม่ตรงตามที่ ก.พ. กำหนด

()

สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

() อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้

() อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้ และให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ
เป็นผู้พิจารณาในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งแล้ว

() ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ (ระบุเหตุผล.....)

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ

(.....)

ผู้อำนวยการส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล

วันที่.....

แบบประเมินคุณลักษณะบุคคล

ชื่อผู้ขอประเมิน

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ.....

สังกัด กอง/ศูนย์/กลุ่ม.....

ตอนที่ ๑	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. <u>ความรับผิดชอบ</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น	พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดสำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก	๒๐
๒. <u>ความคิดริเริ่ม</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น	พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน - แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผล และสามารถปฏิบัติได้ - แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยเฉพาะในสายวิชาชีพ/งานของตน - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือตัดแปลงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจงานที่ยุ่งยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์ หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก	๑๕
๓. <u>การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น	พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอ เมื่อประสบปัญหาใด ๆ - วิเคราะห์ลู่ทางแก้ปัญหา โดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช้ความรู้สึกของตนเอง) ภายนอก	๑๕

ตอนที่ ๑	คะแนน เต็ม	คะแนนที่ ได้รับ
<p>๔. ความประพฤติ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - รักษาวินัย - ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน - ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน 	๑๕
<p>๕. ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน - ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม 	๑๐
<p>๖. การพัฒนาตนเอง พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ - สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าทางการใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา - นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 	๑๕
<p>๗. คุณลักษณะอื่น ๆ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - การประสานงาน - ความเสียสละ <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	๑๐
รวม	๑๐๐

ตอนที่ ๒	สรุปความเห็นในการประเมิน
<p>ความเห็นของผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการส่วน / ผู้อำนวยการกลุ่ม)</p> <p>() ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)</p> <p>() ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ ๖๐)</p> <p>(ระบุเหตุผล).....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p style="text-align: right;">(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน (.....) (ตำแหน่ง) วันที่.....</p>	
<p>ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ (ผู้อำนวยการกอง / ผู้อำนวยการศูนย์)</p> <p>() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น</p> <p>() มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้นในแต่ละรายการ ดังนี้</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p style="text-align: right;">(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน (.....) (ตำแหน่ง) วันที่.....</p>	

หมายเหตุ กรณีที่ผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ เห็นควรให้ผ่านการประเมินให้นำเสนอผลงานเพื่อขอรับการประเมินได้

ตอนที่ ๒

สรุปความเห็นในการประเมิน

ความเห็นของผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๗ (กรณีที่ความเห็นของผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ แตกต่างกัน)

() ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล).....

.....

.....

.....

.....

() ไม่ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล).....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่).....

แบบการเสนอผลงาน
ระดับชำนาญการ/ระดับชำนาญการพิเศษ/ระดับเชี่ยวชาญ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง

ชื่อผู้ขอประเมิน.....

◆ ตำแหน่งปัจจุบัน.....

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน

.....

.....

◆ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

.....

.....

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่องที่นำเสนอ.....

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓.๑ ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

๓.๒ ประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

๔.๑ สรุปสาระสำคัญ

.....
.....

๔.๒ ขั้นตอนการดำเนินการ

.....
.....

๔.๓ เป้าหมายของงาน

.....
.....

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๕.๑ เชิงปริมาณ

.....
.....

๕.๒ เชิงคุณภาพ

.....
.....

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

๖.๑ การนำไปใช้ประโยชน์

.....
.....

๖.๒ ผลกระทบ

.....
.....

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

.....
.....
.....
.....

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

.....

.....

.....

.....

๙. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

- ๑)..... สัตว์ส่วนผลงาน ร้อยละ.....
- ๒)..... สัตว์ส่วนผลงาน ร้อยละ.....
- ๓)..... สัตว์ส่วนผลงาน ร้อยละ.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าสัตว์ส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

หมายเหตุ ๑. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาในปัจจุบัน

๒. คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

แบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
ระดับชำนาญการ/ระดับชำนาญการพิเศษ/ระดับเชี่ยวชาญ

๑. เรื่องที่นำเสนอ.....

๒. หลักการและเหตุผล
.....
.....

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๓.๑ บทวิเคราะห์

.....
.....

๓.๒ แนวความคิด

.....
.....

๓.๓ ข้อเสนอ

.....
.....

๓.๔ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น

.....
.....

๓.๕ แนวทางแก้ไข

.....
.....

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

.....
.....

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

.....
.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ผู้ขอประเมิน

(วันที่)/...../.....

แบบแสดงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น
ที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับตำแหน่ง (ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง).....

- ๑. ชื่อผู้ขอประเมิน
- ๒. การศึกษา/สถานศึกษา (สูงสุด).....
- ๓. ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ขอรับการประเมิน จำนวนปี เดือนวัน
- ๔. คำชี้แจงเกี่ยวกับกรดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง (ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง).....รวมระยะเวลาปี เดือนวัน

วัน/เดือน/ปี	ตำแหน่ง	สังกัด	ลักษณะงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งที่นำมาเกี่วข้อง
วันที่เริ่มดำรงตำแหน่ง..... วันที่สิ้นสุดการดำรงตำแหน่ง..... รวมระยะเวลา (ปี/เดือน/วัน).....			

ขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริง

ลงชื่อ.....ผู้ขอประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

คำรับรองของผู้บังคับบัญชา

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ ๑. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาในช่วงเวลาที่อ้างถึงตามตารางข้างต้น

๒. กรณีไม่มีผู้บังคับบัญชาผู้ให้การรับรองตามข้อ ๑. ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปในช่วงเวลาที่อ้างถึงตามตารางข้างต้นเป็นผู้รับรอง