

(สำเนา)

คำสั่งสำนักงานกิจการยุติธรรม
ที่ ๔๖/๒๕๖๕
เรื่อง เลื่อนข้าราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๗ มาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๓๖ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๑๑/ว ๙ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๒๓ จึงให้เลื่อนข้าราชการจำนวน ๒ ราย ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

สั่ง ณ วันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ) พันตำรวจโท พงษ์ธร ธีญญศิริ
(พงษ์ธร ธีญญศิริ)

ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวศิรินุช ศรีเมือง)

นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการพิเศษ


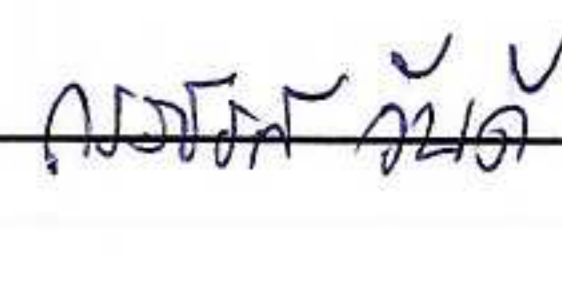
ชนิดา คัด/ทาน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	วุฒิ/สาขา /สถานศึกษา	ตำแหน่งและส่วนราชการเดิม					ดำรง ตำแหน่ง ในระดับ ปัจจุบันเมื่อ	ตำแหน่งและส่วนราชการที่เลื่อน					ตั้งแต่วันที่	หมายเหตุ
			ตำแหน่ง/ สังกัด	ตำแหน่ง ประเภท	ระดับ	เลขที่	เงินเดือน		ตำแหน่ง/ สังกัด	ตำแหน่ง ประเภท	ระดับ	เลขที่	เงินเดือน		
๑	นางสาวน้ำทิพย์ นิมสุต	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมคอมพิวเตอร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ กองนโยบาย และประสานแผน กระบวนการยุติธรรม	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๖๑		๒ มี.ค. ๕๘	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ กองนโยบาย และประสานแผน กระบวนการยุติธรรม	วิชาการ	ชำนาญการ	๖๑		๑๑ ม.ค. ๖๕	

หมายเหตุ : ๑. ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิฯ เป็นเวลา ๖ ปี ๗ เดือน ๖ วัน (๒ มี.ค. ๕๘ - ๘ ต.ค. ๖๔)
 ๒. ได้รับคำขอประเมินที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕ และผ่านการประเมินผลงานเมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

๒	นางสาวโชษิตา ควรเลี้ยง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	นักจัดการงานทั่วไป สถาบันพัฒนาบุคลากร ในกระบวนการยุติธรรม	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๘๒		๑๐ พ.ย. ๕๗	นักจัดการงานทั่วไป สถาบันพัฒนาบุคลากร ในกระบวนการยุติธรรม	วิชาการ	ชำนาญการ	๘๒		๒๙ ธ.ค. ๖๔	
---	------------------------	---	---	---------	------------	----	--	------------	---	---------	----------	----	--	------------	--

หมายเหตุ : ๑. ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิฯ เป็นเวลา ๔ ปี ๒๓ วัน (๑๖ ต.ค. ๖๐ - ๘ ต.ค. ๖๔)
 ๒. มติคณะกรรมการพิจารณากันกรองบุคคลฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ทะเบียนและบัตร ระดับ ๓ จำนวน ๒ ปี ๑๑ เดือน ๕ วัน (๑๐ พ.ย. ๕๗ - ๑๕ ต.ค. ๖๐) มานับรวมเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวคู่กับตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ได้เต็มตามเวลา รวมเป็นระยะเวลาทั้งสิ้น ๖ ปี ๑๑ เดือน ๒๘ วัน
 ๓. ได้รับคำขอประเมินที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ และผ่านการประเมินผลงานเมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๕



ประกาศ อ.ก.พ สำนักงานกิจการยุติธรรม
เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

.....
อนุสนธิประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรม ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การประเมิน
บุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ นั้น

เนื่องจากเห็นสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ตามหนังสือ ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/๑๐ ลงวันที่
๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ที่ นร ๑๐๐๖/๑๒ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๐๗/๑๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม
๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๖/๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ ประกอบกับมติ อ.ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรมในการ
ประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ จึงให้แก้ไขประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรม
ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ
และระดับชำนาญการพิเศษ โดยให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศฉบับนี้แทน

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศฉบับนี้ ให้ใช้ตั้งแต่วันถัดจากที่ อ.ก.พ. สำนักงานกิจการ
ยุติธรรมประกาศเป็นต้นไป สำหรับผู้ที่ได้ยื่นความประสงค์เข้ารับการคัดเลือกหรือประเมินผลงานต่อสำนักงาน
กิจการยุติธรรมก่อนประกาศนี้มีผลบังคับใช้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และข้อกำหนดที่กำหนดให้ดำเนินการตาม
ขั้นตอนและวิธีการเดิมไปจนเสร็จสิ้นกระบวนการนั้นๆ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดไว้ ดังนั้น
เพื่อให้การประเมินบุคคลดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงยกเลิกประกาศ อ.ก.พ.
สำนักงานกิจการยุติธรรม ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๓ และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการประเมิน
บุคคลโดยให้ใช้ประกาศฉบับนี้แทน ดังนี้

**๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ**

อ.ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรมแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมิน
ผลงานแทน อ.ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานกิจการ
ยุติธรรม แบ่งเป็น ๒ กรณี คือ

๑.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายกำหนด
เป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นจากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว เช่น ตำแหน่งนักวิชาการ
ยุติธรรมปฏิบัติการหรือชำนาญการ ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการหรือชำนาญการ เป็นต้น ให้ผู้อำนวยการสำนักงาน
กิจการยุติธรรม เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และ
ความเหมาะสมของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศนี้ และให้ระบุ
เหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้ ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรมอาจแต่งตั้ง
คณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานแทนก็ได้

๑.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่มีตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ เช่น
ตำแหน่งนักวิชาการยุติธรรมชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนิติกรชำนาญการพิเศษ เป็นต้น และกรณีการแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก โดยคำนึงถึงความรู้
ความสามารถ ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และความเหมาะสมของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศนี้ และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และให้รายงานผล

/การพิจารณา...

การพิจารณาคัดเลือก พร้อมทั้งระบุเหตุผลในการพิจารณาต่อผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรมเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีปัญหาให้ผู้ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรมเป็นผู้ชี้ขาด

ในการพิจารณาคัดเลือกตามข้อ ๑.๑ และ ๑.๒ ให้มีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ รายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน โดยปิดประกาศอย่างเปิดเผยเพื่อเปิดโอกาสให้ทุกท้วงภายใน ๓๐ วันนับตั้งแต่วันประกาศ

๒. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือกให้ประเมินผลงาน

๒.๑ ผู้เข้ารับการคัดเลือกต้องผ่านการประเมินคุณสมบัติของบุคคล

๒.๒ มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๒.๓ มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ และหรือคุณวุฒิเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนด

๒.๔ มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

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

ทั้งนี้ (๑) บุคคลดังกล่าวจะต้องดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ในกรณีที่ระยะเวลาดำรงตำแหน่งตามข้อ (๑) ไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง หรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี ได้โดยให้นับเฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการหรือสายงานที่เทียบเท่า กรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับ ผู้คนต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่มีลักษณะเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลมานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งโดยมีเงื่อนไข ดังนี้

(๓.๑) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้เต็มเวลา

(๓.๒) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้ ดังนี้

ก. หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเกินครึ่งขึ้นไป ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้เต็มเวลา

/ ข. หากลักษณะ...

ข. หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ถึงครึ่ง ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมด

(๓.๓) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่ได้เริ่มต้นจากตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ (สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือ ๒ เดิม) มาเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับสายงานที่จะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับวุฒิปริญญาตรีที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือเทียบเท่า ทั้งนี้ ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๔) กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งจะต้องมีคำสั่งรักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

(๕) ต้องเป็นข้าราชการสำนักงานกิจการยุติธรรม มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๖) การพิจารณานับระยะเวลาขึ้นตำแหน่งในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามข้อ (๒) - (๔) ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลหรือคณะกรรมการพิจารณาก่อนการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเป็นผู้พิจารณาแล้วแต่กรณี

๓. เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล

การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จะพิจารณาจากองค์ประกอบในการคัดเลือกจาก ๕ องค์ประกอบ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข ๑) ดังนี้

- ๓.๑ คุณสมบัติของบุคคล
- ๓.๒ ผลการปฏิบัติงาน (ย้อนหลัง ๓ ปี)
- ๓.๓ การประเมินเค้าโครงผลงานหรือผลสำเร็จของงาน
- ๓.๔ ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน
- ๓.๕ ความรู้ ทักษะสมรรถนะ และสมรรถนะ

ทั้งนี้ กรณีคัดเลือกข้าราชการประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษให้มีการประเมินข้อเสนอวิสัยทัศน์ด้วย (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ๒)

๔. ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคคล

๔.๑ กรณีที่ ๑.๑ การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายกำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับตำแหน่งเริ่มต้นของสายงานและมีคนครองอยู่แล้วให้ดำเนินการดังนี้

(๑) งานการเจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติแล้วแต่กรณีตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

(๒) แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือสำนักหรือเทียบเท่าของผู้นั้นประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลพร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินดังกล่าว และแจ้งผู้มีคุณสมบัติจัดทำและส่งข้อมูลประกอบการคัดเลือกตามแบบประเมินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน พร้อมจัดเตรียม PowerPoint สำหรับการนำเสนอข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน

/ (๓) งานการเจ้าหน้าที่...

(๓) งานการเจ้าหน้าที่รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการคัดเลือกบุคคลเพื่อพิจารณากลั่นกรองบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน โดยพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถ ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและความเหมาะสมของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

(๔) รายงานผลการพิจารณากลั่นกรองพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาเสนอผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรมเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

(๕) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ชื่อผลงานพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่องและสัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ รายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันประกาศ โดยผู้ทักท้วงจะต้องทำเป็นหนังสือระบุข้อเท็จจริง

(๖) แจ้งผู้ได้รับคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่ อ.ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรมกำหนด ได้แก่

(๔.๑) ผลงานหรือผลสำเร็จของงานที่จะส่งประเมิน จำนวน ๑ เรื่อง

(๔.๒) ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน จำนวน ๑ เรื่อง

๔.๒ กรณีที่ ๑.๒ การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งในกรณี ๑.๑ และตำแหน่งว่างทุกกรณีให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการคัดเลือก

(๒) ผู้ประสงค์เข้ารับการคัดเลือกจะต้องเสนอเรื่องผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคล พร้อมจัดทำและส่งข้อมูลประกอบการคัดเลือกตามแบบประเมินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผล และข้อเสนอวิสัยทัศน์ จำนวน ๑ เรื่อง ความยาวไม่เกิน ๓ หน้ากระดาษ A ๔ พร้อมจัดส่ง PowerPoint สำหรับนำเสนอข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน

(๓) งานการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และรวบรวมข้อมูลเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตำแหน่งละ ๑ คน ตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล หรืออาจกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมเพื่อให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือลักษณะงานของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ เป็นธรรม และความเหมาะสมของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

(๔) รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรมเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๕) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ชื่อผลงานพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่องและสัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ รายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันประกาศ โดยผู้ทักท้วงจะต้องทำเป็นหนังสือระบุข้อเท็จจริง

(๖) แจ้งผู้ได้รับคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่ อ.ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรมกำหนด ได้แก่

(๖.๑) ผลงานหรือผลสำเร็จของงานที่จะส่งประเมิน จำนวน ๒ เรื่อง

(๖.๒) ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน จำนวน ๑ เรื่อง

ทั้งนี้ รูปแบบในการเสนอผลงานหรือผลสำเร็จของงานที่จะส่งประเมิน และข้อเสนอแนวคิด เพื่อพัฒนางาน ในระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ให้จัดทำตามรูปแบบ รายละเอียดปรากฏตาม เอกสารแนบ ๓

๕. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

๕.๑ การดำเนินการย้าย โอน หรือบรรจุกลับข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันให้ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรมเป็นผู้พิจารณาย้าย โอน หรือบรรจุกลับได้ตามความเหมาะสมและโยชน์ของทางราชการ โดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน

๕.๒ การดำเนินการย้าย โอน หรือบรรจุกลับข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันหรือการโอนหรือบรรจุกลับข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้ประเมินศักยภาพ โดยพิจารณาจากข้อมูลบุคคล ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และผลงานหรือผลสำเร็จของงาน รวมทั้งประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยไม่ต้องจัดทำผลงานขึ้นมาใหม่ และให้รายงานผลการประเมินศักยภาพ โดยให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และให้รายงานผลการพิจารณาพร้อมทั้งระบุเหตุผลในการพิจารณาต่อผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรมเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

อนึ่ง ในกรณีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงขึ้นกว่าเดิมให้เป็นดุลยพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่จะพิจารณาตามความเหมาะสม ก่อนที่จะดำเนินการคัดเลือกข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง สำหรับการันระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมให้คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรม แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาได้ตามข้อเท็จจริง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

๖. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๖.๑ คณะกรรมการประเมินผลงาน

อ.ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรม แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานตามสายงานของตำแหน่งที่จะประเมิน โดยมีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละไม่เกิน ๒ ปี โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ดังต่อไปนี้

๖.๑.๑ ลักษณะของผลงาน ให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกฯ นำเสนอเค้าโครงผลงาน โดยมีลักษณะ ดังนี้

(๑) ผลงานที่นำมาขอประเมินต้องเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน ๑ ระดับ หรือเป็นผลงานขณะดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน โดยเป็นผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้คน ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานขึ้นมาใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางานหรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลังเพื่อแก้ไขปัญหาทางานหรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

(๒) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

(๓) ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

(๔) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคนจะต้องแสดงให้เห็นว่า ผู้ขอรับการ ประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานในส่วนใด โดยคิดเป็นสัดส่วนต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และมี คำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

๖.๑.๒ ลักษณะข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกฯ เสนอเค้าโครง ข้อเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จะต้องเป็นแนวคิดหรือแผนงาน ที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกฯ เป็นผู้รับผิดชอบในการ ดำเนินการหรืออาจอยู่ในรูปของคณะทำงานที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกฯ มีส่วนร่วมรับผิดชอบ โดยจะต้องแสดง รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย วิธีการดำเนินการ ระยะเวลาที่ใช้ใน การดำเนินการ ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการพัฒนางานดังกล่าวและตัวชี้วัดความสำเร็จ อีกทั้งต้องเป็นแนวคิดหรือ แผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

๖.๒ ระยะเวลาในการจัดส่งผลงาน

๖.๒.๑ ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกให้จัดทำผลงานทางวิชาการ จัดส่งผลงานภายในกำหนด ระยะเวลา ๙๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งให้จัดทำผลงาน

๖.๒.๒ ในกรณีที่ครบกำหนด ๙๐ วันแล้ว ผู้ได้รับการคัดเลือกยังไม่สามารถจัดทำผลงาน ได้แล้วเสร็จ และไม่สามารถจัดส่งผลงานทางวิชาการได้ ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกทำหนังสือขอขยายระยะเวลาการ จัดทำผลงานทางวิชาการก่อนระยะเวลาสิ้นสุด โดยให้เสนอผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรมพิจารณา อีก ๙๐ วัน นับแต่วันที่ครบกำหนดให้จัดส่งผลงาน โดยเสนอผ่านผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานต้นสังกัด ทั้งนี้ ให้ระบุ เหตุผลความจำเป็นในการจัดทำผลงานที่ไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

๖.๒.๓ หากพ้นกำหนดระยะเวลาการขอขยายเวลาตามข้อ ๖.๒.๒ แล้วผลงานทาง วิชาการยังแล้วเสร็จ ให้ถือเป็นที่ยุติเรื่อง และให้สำนักงานกิจการยุติธรรม ดำเนินการคัดเลือกบุคคลตาม หลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ ๑.๑ หรือ ๑.๒ แล้วแต่กรณี

๖.๓ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

เมื่อผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดแล้ว ผู้มี อำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จะแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่ขอรับการประเมินได้ ดังนี้

๖.๓.๑ ไม่ก่อนวันที่สำนักงานกิจการยุติธรรมได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วน สมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน หรือไม่ก่อนวันที่ได้รับเอกสารผลงานที่ปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงานแล้วแต่กรณี

๖.๓.๒ ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๖.๓.๓ เป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๑๑/ว๙ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๒๓

๗. หลักเกณฑ์การประเมินผลงานเพื่อให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งประเภท
วิชาการระดับชำนาญการ

๗.๑ ให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งสำหรับ
ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ เช่น นักวิชาการคอมพิวเตอร์ระดับชำนาญการ ซึ่งดำรงตำแหน่งมาแล้ว
ไม่น้อยกว่า ๒ ปี ดำเนินการส่งคำขอประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยผลงานที่จัดทำขึ้นต้องเป็นผลงานระหว่างดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการใน
งานที่ขอรับเงินประจำตำแหน่ง ทั้งนี้ ผลงานที่ใช้ประเมินเพื่อเสนอเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นแล้วมิให้
นำมาประเมินเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่งได้อีก

๗.๒ สำนักงานกิจการยุติธรรม จะมีคำสั่งให้ผู้ได้รับเงินประจำตำแหน่งไม่ก่อนวันที่สำนักงาน
กิจการยุติธรรมได้รับผลงานครั้งแรกที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้
ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงานแล้วแต่กรณี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙



(นายพลิชฐ์ อัครวัฒนาพร)

ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม

ประธาน อ.ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรม



รอง ผอ.สทอ.



ผอ.สำนัก/สวทอ/กอง



หัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน



เจ้าหน้าที่



รายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรม ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๙)

.....
 การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ได้ดำเนินการตามแนวทางการคัดเลือกข้าราชการที่ ก.พ. กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ โดยมีองค์ประกอบและวิธีการคัดเลือกฯ ดังนี้

๑. องค์ประกอบในการคัดเลือก จะพิจารณาคัดเลือกข้าราชการให้เข้ารับการประเมินผลงานจาก ๕ องค์ประกอบ ได้แก่

- ๑) คุณสมบัติของบุคคล
- ๒) ผลการปฏิบัติงาน (ย้อนหลัง ๓ ปี)
- ๓) การประเมินค่าโครงการผลงานหรือผลสำเร็จของงาน
- ๔) ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน
- ๕) ความรู้ ทักษะสมรรถนะ สมรรถนะ และข้อเสนอวิสัยทัศน์ (เฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ)

๒. รายละเอียดการคัดเลือก โดยให้คณะกรรมการกลั่นกรองบุคคลหรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณากำหนดค่าคะแนนหรือเฉลี่ยค่าถ่วงน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบ

๑) คุณสมบัติของบุคคล: พิจารณาจากการผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ประวัติการรับราชการ และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

คุณสมบัติส่วนบุคคล
๑. เคยผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
๒. ประวัติการรับราชการ เช่น มีประวัติการรับราชการที่ดี ได้รับการยกย่อง
๓. ประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๒) ผลการปฏิบัติงาน : พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ตามเอกสารขอรับการประเมินบุคคลฯ และผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนภาพรวมในปีงบประมาณที่ผ่านมา และความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

ผลการปฏิบัติงาน
๑. มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์
๒. มีผลการปฏิบัติราชการในรอบปีที่ผ่านมาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป

๓) ค่าโครงการผลงานหรือผลสำเร็จของงาน : พิจารณาจากค่าโครงการผลงานตามที่มีผู้สมัครนำเสนอ โดยคำนึงถึงคุณภาพ ความยุ่งยากซับซ้อน ประโยชน์ของผลงาน และการแสดงออกถึงความรู้ความชำนาญที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่สมัครคัดเลือกโดยพิจารณาค่าโครงการผลงานในภาพรวม โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

การประเมินค่าโครงการผลงานหรือผลสำเร็จของงาน
๑. คุณภาพของผลงาน
๒. ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน
๓. ประโยชน์ของผลงาน
๔. ความรู้ความชำนาญ

/๔) ข้อเสนอ...

๔) ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน : โดยพิจารณาถึงความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นไปได้ และประโยชน์ที่หน่วยงานจะได้รับ การแสดงทักษะการนำเสนอผ่าน Presentation คนละไม่เกิน ๑๐ นาที และตอบข้อซักถามเพิ่มเติม โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน
๑. เค้าโครงข้อเสนอแนวคิด พิจารณาจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แนวคิด ความเป็นไปได้ ผลที่คาดว่าจะหน่วยงานจะได้รับ และตัวชี้วัดความสำเร็จ
๒. การสรุปและรวบรวมความคิดผ่าน Presentation
๓. การตอบข้อซักถาม/ความสามารถในการสื่อความหมาย
๔. การนำเสนอในที่สาธารณะ พิจารณาจากบุคลิกท่าทาง การแต่งกาย และน้ำเสียงในการนำเสนอ

๕) ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และข้อเสนอวิสัยทัศน์ : พิจารณาจากคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เข้ารับการคัดเลือก โดยพิจารณาประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทั้งนี้ ข้อเสนอวิสัยทัศน์ใช้สำหรับการคัดเลือกข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ

๕.๑ การประเมินความรู้ และทักษะ : พิจารณาประเมินความรู้ และทักษะข้าราชการระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

การประเมินความรู้ และทักษะ
๑. มีองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
๒. มีความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนระเบียบต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๓. มีทักษะในการทำความเข้าใจและคิดคำนวณข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง
๔. มีทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. มีทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการทำงาน
๖. มีทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๕.๒ การประเมินสมรรถนะ : พิจารณาประเมินสมรรถนะของข้าราชการของสำนักงานกิจการยุติธรรม โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

สมรรถนะ
๑. เสริมสร้างนวัตกรรม : มีความสามารถในการพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุน ให้เกิดการปรับปรุงวิธีการทำงาน สร้างผลิตภัณฑ์ กระบวนการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ
๒. ละเอียดรอบคอบ : มีการตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่างานและข้อมูลของตนเองหรือของผู้อื่น มีความครบถ้วนถูกต้อง เชื่อถือได้ และมีการเตรียมตัวที่ดีในการประชุมและการนำเสนอ มีการดำเนินงานตามข้อตกลงหรือตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จครบถ้วน
๓. บริหารการปฏิบัติงาน : รับผิดชอบการปฏิบัติงานของตนเองและของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีการกำหนดเป้าหมายและความคาดหวังที่ชัดเจน และมีการติดตามงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ให้ข้อมูลย้อนกลับและการระบุถึงปัญหาและชี้ประเด็นที่ต้องมีการแก้ไขในทันที
๔. ริเริ่มและพร้อมดำเนินการ : มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพร้อมที่จะดำเนินการใดๆ เมื่อเกิดปัญหา มีการคิดวางแผนและดำเนินการก่อนได้รับการร้องขอ หรือดำเนินการแก้ไขเพื่อป้องกันปัญหาก่อนที่ปัญหาดังกล่าวจะเกิดขึ้น
๕. สร้างความร่วมมือ : มีความสามารถในการพัฒนา รักษา และเสริมสร้างความเข้มแข็งของความสัมพันธ์ที่ดีด้านการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก
๖. มั่นใจในตนเอง : ตั้งใจและกล้าที่จะเผชิญหน้าสถานการณ์หรืองานที่มีความท้าทาย แสดงความคิดเห็นของตนอย่างมีประสิทธิภาพมีทัศนคติในการทำงานที่ดี ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค กระตือรือร้น (can-do attitude)

๕.๓ ข้อเสนอวิสัยทัศน์ (ใช้สำหรับการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานระดับชำนาญการพิเศษ) : โดยให้จัดทำข้อเสนอแนวคิดวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนองค์กร จำนวน ๑ เรื่อง ความยาวไม่เกิน ๓ หน้ากระดาษ A ๔ ซึ่งวิสัยทัศน์ดังกล่าวจะประเมินถึงพฤติกรรม โดยต้องแสดงถึงความรู้ ความคาดหวัง แนวทางการดำเนินงาน และการแก้ไขปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการขับเคลื่อนองค์กร และแสดงถึงทักษะการบริหารทีมงาน เพื่อประเมินพฤติกรรมความเป็น Innovator ของสำนักงานกิจการยุติธรรม โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

พฤติกรรม
มองการณ์ไกล (Visionary)
ผู้รู้ (Sage)
ผู้ประสานความสัมพันธ์ (Ambassador)

๓. เกณฑ์การตัดสิน

- ๑) ระดับชำนาญการพิเศษ ผู้ที่จะถือว่าเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกจะต้องได้รับคะแนนในทุกองค์ประกอบมากที่สุด และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
- ๒) ระดับชำนาญการ ที่จะเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกจะต้องได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

.....

ข้อเสนอเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนองค์กร

สำหรับตำแหน่ง.....

๑. ความคาดหวังและเป้าหมายในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

.....
.....

๒. กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาองค์กร

.....
.....

๓. กลยุทธ์ในการบริหารทีมงาน

.....
.....

๔. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

.....
.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เสนอวิสัยทัศน์

...../...../.....

ใช้สำหรับผู้เข้ารับการคัดเลือกระดับชำนาญการพิเศษเท่านั้น

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

.....(ชื่อผลงาน).....

โดย

.....(ระบุชื่อ-สกุล).....

เอกสารประกอบการขอประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

สังกัด ฝ่าย/กลุ่ม..... กอง/สำนัก.....

(เสนอผลงานเข้ารับการประเมิน ปี พ.ศ.)

การจัดรูปเล่ม
ผลงานที่เป็นผลการดำเนินการที่ผ่านมา

ให้จัดแบ่งรูปเล่มผลงานทางวิชาการออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ ประกอบด้วยส่วนต่างๆ ตามลำดับ ดังนี้

- ปกนอก
- แผ่นรองปก
- ปกใน
- สารบัญ
- สารบัญตาราง (ถ้ามี)
- สารบัญภาพ (ถ้ามี)

ส่วนที่ ๒ ส่วนเนื้อความ ประกอบด้วยบทต่างๆ ตามลำดับ ดังนี้

บทที่ ๑ บทนำ

- ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของผลงาน
- ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ
- ๑.๓ ระยะเวลาที่ดำเนินการ
- ๑.๔ ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)

๑.๔.๑สัดส่วนของผลงาน.....

๑.๔.๒สัดส่วนของผลงาน.....

๑.๔.๓สัดส่วนของผลงาน.....

บทที่ ๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

บทที่ ๓ ผลการดำเนินงาน

- ๓.๑ เนื้อหาสาระและขั้นตอนการดำเนินงาน
- ๓.๒ ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสัดส่วนของผลงาน)
- ๓.๓ ผลสำเร็จของงาน (เชิงคุณภาพ/เชิงปริมาณ)
- ๓.๔ การนำไปใช้ประโยชน์
- ๓.๕ ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

บทที่ ๔ ข้อเสนอแนะ

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เสนอผลงาน

...../...../.....

ส่วนที่ ๓ ส่วนอ้างอิง

- ให้แนบสำเนาเค้าโครงผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้นำเสนอเพื่อให้กับคณะกรรมการคัดเลือก
- ให้ระบุรายการเอกสารต่างๆ ที่ได้อ้างอิงไว้ในผลงาน
- ภาคผนวก (ถ้ามี)

หมายเหตุ : หากผลงานมีลักษณะเฉพาะ เช่น แผ่นพับ หนังสือ แลบบันทึกลายเสียง ฯลฯ ผู้เสนอผลงาน อาจส่งผลงานดังกล่าว (จริง) ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการก็ได้

ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน
หรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เรื่อง.....

โดย

.....(ระบุชื่อ-สกุล).....

เอกสารประกอบการขอประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....
สังกัด ฝ่าย/กลุ่ม..... กอง/สำนัก.....
(เสนอผลงานเข้ารับการประเมิน ปี พ.ศ.)

การจัดรูปเล่ม

ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ให้จัดแบ่งรูปเล่มผลงานทางวิชาการออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ ประกอบด้วยส่วนต่างๆ ตามลำดับ ดังนี้

- ปกนอก
- แผ่นรองปก
- ปกใน
- คำนำ
- บทคัดย่อ
- สารบัญ
- สารบัญตาราง (ถ้ามี)
- สารบัญภาพ (ถ้ามี)

ส่วนที่ ๒ ส่วนเนื้อความ ประกอบด้วยบทต่างๆ ตามลำดับ ดังนี้

- บทที่ ๑ บทนำ
 - ๑.๑ หลักการและเหตุผล
 - ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการนำเสนอ
- บทที่ ๒ แนวความคิด/บทวิเคราะห์/ข้อเสนอ
 - ๒.๑ แนวความคิด
 - ๒.๒ บทวิเคราะห์
 - ๒.๓ ข้อเสนอ
- บทที่ ๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ
- บทที่ ๔ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เสนอแนวคิด

...../...../.....

ส่วนที่ ๓ ส่วนอ้างอิง

- ให้แนบสำเนาเค้าโครงผลงานที่เป็นผลดำเนินงานที่ผ่านมา ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้นำเสนอ
เพื่อให้กับคณะกรรมการคัดเลือก
- ให้ระบุรายการเอกสารต่างๆ ที่ได้อ้างอิงไว้ในผลงาน
- ภาคผนวก (ถ้ามี)

(สำเนา)

ประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรม
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

อาศัยอำนาจตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ประกอบกับมติ อ.ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรมในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ โดยให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

สำหรับผู้ที่ได้เริ่มดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขที่ใช้อยู่ในวันก่อนประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขนั้นจนแล้วเสร็จ ตามนัยข้อ ๒๗ ของ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ) พันตำรวจโท พงษ์ธร ธีบุญศิริ

(พงษ์ธร ธีบุญศิริ)

ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม

ประธาน อ.ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรม

รายละเอียดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรม ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ก. การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

๑. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

กำหนดองค์ประกอบในการพิจารณาประเมิน ดังนี้

๑.๑ ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

๑.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๑.๓ ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมิน ไม่เกินจำนวน ๓ เรื่อง และในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงาน ให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย ทั้งนี้ สัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมินต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๑.๔ ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน

๑.๕ อื่นๆ ตามที่เห็นสมควร

๒. วิธีการประเมินบุคคล

พิจารณาจากหลักเกณฑ์และองค์ประกอบตามข้อ ๑. ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม

๓. เกณฑ์การตัดสิน

กำหนดเกณฑ์การตัดสินว่าผู้ผ่านการประเมินบุคคล สำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ จะต้องได้รับคะแนนรวมในทุกองค์ประกอบ โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

๓.๑ ระดับชำนาญการ

(๑) ข้อมูลบุคคล (๒๐ คะแนน)

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๓๐ คะแนน)

(๓) ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมิน (๒๕ คะแนน)

(๔) ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน (๒๕ คะแนน)

๓.๒ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๑) ข้อมูลบุคคล (๒๐ คะแนน)

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๒๕ คะแนน)

(๓) ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมิน (๒๐ คะแนน)

(๔) ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน (๒๐ คะแนน)

(๕) วิสัยทัศน์ (๑๕ คะแนน)

๔. การประกาศ...

๔. การประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก

ให้มีการประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละหนึ่งคน โดยในประกาศให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองที่ปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

๕. การตรวจสอบประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

ข. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

๑. ผลงาน (จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง)

ให้เสนอผลงานตามชื่อเรื่องที่เสนอไว้ในขั้นตอนการประเมินบุคคล โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญและอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง นำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๑.๑ หลักเกณฑ์การประเมินผลงาน

(๑) การประเมินผลงานให้กระทำต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว

(๒) เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

(๓) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ หรือเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี

(๔) ลักษณะของผลงาน เป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น มิใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

(๕) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงาน...

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรมผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม ว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

(๖) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยผู้เข้ารับการประเมินผลงานจะต้องมีส่วนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ทั้งนี้ จะต้องมีการรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น

(๗) ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด หรือเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีการรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าว เป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๑.๒ รูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน

ผลงานให้จัดทำสรุปสาระสำคัญของงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถ แนวคิด หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ที่เกิดจากงานดังกล่าว การวิเคราะห์ความสำเร็จ หรือปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน รวมถึงความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

๑.๓ เกณฑ์การตัดสิน

(๑) ระดับชำนาญการ ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการประเมินบุคคลเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

(๒) ระดับชำนาญการพิเศษ ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการประเมินบุคคลเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

โดยกำหนดองค์ประกอบในการประเมินและน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ประโยชน์ของผลงาน (๔๐ คะแนน)

(๒) คุณภาพของผลงาน (๓๐ คะแนน)

(๓) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (๓๐ คะแนน)

๒. ข้อเสนอแนวคิด (จำนวน ๑ เรื่อง)

ให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคลเสนอข้อเสนอแนวคิด โดยข้อเสนอแนวคิดดังกล่าวมีลักษณะเป็น ข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของสำนักงานกิจการยุติธรรมให้มี ประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของหน่วยงาน

๒.๑ รูปแบบและวิธีการเสนอข้อเสนอแนวคิด

ข้อเสนอแนวคิด โดยมิสาระสำคัญในการนำเสนอ ได้แก่ หลักการและเหตุผล บทวิเคราะห์ /แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข ผลที่คาดว่าจะได้รับ และตัวชี้วัดความสำเร็จ

๒.๒ องค์ประกอบการประเมินข้อเสนอแนวคิด

- (๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ
- (๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ
- (๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

๒.๓ เกณฑ์การประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับที่ยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็น ปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงาน

๓. ระยะเวลาในการส่งคำขอประเมินผลงาน

๓.๑ ให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคลจัดส่งผลงานภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

๓.๒ หากพ้นระยะเวลาตามข้อ ๓.๑ ผู้ขอรับการประเมินยังไม่ส่งผลงาน ให้มีหนังสือขอขยายระยะเวลาส่งผลงาน พร้อมเหตุผลประกอบการพิจารณาก่อนวันสิ้นสุดระยะเวลาที่กำหนดให้ส่งผลงาน โดยเสนอผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ถึงผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม ทั้งนี้ ขยายระยะเวลาได้ไม่เกิน ๙๐ วัน นับแต่วันที่ครบกำหนดให้จัดส่งผลงาน

๓.๓ หากพ้นกำหนดระยะเวลาการขอขยายระยะเวลาตามข้อ ๓.๒ ผู้ขอรับการประเมินยังไม่ส่งผลงาน จะถือว่าไม่ประสงค์จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้ยุติเรื่องและให้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลใหม่

๔. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ผู้อำนวยการสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ขอรับการประเมินได้ เมื่อผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว ทั้งนี้ การแต่งตั้งให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. และหนังสือเวียนที่กำหนด