



ประกาศ อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษ
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ในตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่

ตามที่กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้กำหนดให้ อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ นั้น

เพื่อให้การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ประกอบมติที่ประชุม อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗ มติที่ประชุมคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๗ และมติที่ประชุมคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๗ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ ดังต่อไปนี้

ก. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ ให้อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมินบุคคล โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษ กำหนด ดังนี้

๑. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดดังนี้

๑.๑ ปัจจุบันเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๑.๒ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐาน

กำหนดตำแหน่ง

/๑.๓ มีคุณสมบัติ....

๑.๓ มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ คุณวุฒิ หรือ การอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับ ตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑.๔ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิ ของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณวุฒิ \ ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๖ ปี	๑๐ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี) *	๕ ปี	๙ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี) *	๔ ปี	๘ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๔ ปี	๘ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิปัตริ หรือหนังสืออนุมัติบัตร	๒ ปี	๖ ปี

* หมายถึง คุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษา ไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

การนับระยะเวลาเกื้อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตาม คุณวุฒิของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคย ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหารหรือ ตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ ดังนี้

(๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน อยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ในส่วนของคุณวุฒิ และคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่งโดยให้จัดทำ เอกสารตามแนวทางที่กำหนด (แบบ บค ๑.๘) ซึ่งมีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

(๑.๑) ในกรณีที่เป็น การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ตามที่ ก.พ.กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

(๑.๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไปหรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนดให้พิจารณานับระยะเวลา การปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงโดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลา การปฏิบัติงานที่นำมานับ

/(๒) กรณี....

(๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

๑.๕ กรณีข้าราชการผู้เคยดำรงตำแหน่งในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ตั้งแต่วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งดังกล่าวมานับระยะเวลาทวิคูณตามความในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยให้จัดทำแบบรับรองการนับระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นทวิคูณเพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (แบบ บค ๑.๙)

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

๒.๑ หลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคล และองค์ประกอบการพิจารณา ประกอบด้วย

๒.๑.๑ ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย โดยให้ผู้ขอประเมินบุคคลจัดทำข้อมูลบุคคลดังกล่าวตามแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (๒๐ คะแนน)

๒.๑.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้ผู้ขอประเมินบุคคลจัดทำแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล และให้ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือสำนักหรือเทียบเท่าเป็นผู้ประเมิน ซึ่งจะต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล (๑๐ คะแนน)

๒.๑.๓ คำโครงผลงานที่จะส่งประเมินและในกรณีที่ผลงานนั้น มีผู้ร่วมจัดทำผลงาน ให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย โดยอย่างน้อย ๑ เรื่องต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ซึ่งจัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับและเป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี ความยาวเรื่องละ ๕ หน้า กระดาษเอสี่ (A๔) เฉพาะรายละเอียดของผลงาน ไม่รวมรายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงานลงนามรับรอง โดยใช้อักษร TH SarabunIT๙ ขนาด ๑๖ Point (๖๐ คะแนน)

ทั้งนี้ จำนวนคำโครงผลงานที่จะส่งประเมิน สำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ ให้จัดส่ง จำนวน ๓ เรื่อง ส่วนตำแหน่งอื่นๆ ให้จัดส่ง จำนวน ๒ เรื่อง

๒.๑.๔ คำโครงข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานที่จะส่งประเมินให้จัดทำตามแบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จำนวน ๑ เรื่อง ความยาว ๒ หน้า กระดาษเอสี่ (A๔) โดยใช้อักษร TH SarabunIT๙ ขนาด ๑๖ Point (๑๐ คะแนน)

๒.๒ วิธีการประเมินบุคคล

ให้อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมินบุคคล โดยวิธีการพิจารณาเอกสารประกอบการประเมินบุคคลตามองค์ประกอบในข้อ ๒.๑ ตามแบบที่กรมสอบสวนคดีพิเศษกำหนด และกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษ กำหนด ซึ่งคณะกรรมการช่วยพิจารณาอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีเพิ่มเติมตามที่เห็นว่าเหมาะสม

๒.๓ เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ ต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินบุคคล

๓. ขั้นตอนการประเมินบุคคล

๓.๑ ให้หน่วยงานต้นสังกัดหมายถึง กอง สำนัก หรือหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดีสำรวจ และตรวจสอบข้อมูลการดำรงตำแหน่งของข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ ในสังกัดตามที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติของบุคคล

๓.๒ ให้หน่วยงานต้นสังกัดแจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนจัดทำเอกสารประกอบการประเมินบุคคลและเค้าโครงผลงานตามที่กรมสอบสวนคดีพิเศษกำหนด ซึ่งประกอบไปด้วย

๓.๒.๑ แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประกอบด้วย ๒ ตอน ดังนี้

(๑) ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

(๒) ตอนที่ ๒ การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

กรณีมีการขอ้นระยะเวลาเก็อกูลให้แนบแบบเก็อกูลตามแบบ บค ๑.๘ กรณีมีระยะเวลาวิคูณให้แนบแบบรับรองฯ ตามแบบ บค ๑.๙

กรณีเคยขอ้นระยะเวลาเก็อกูลมาแล้วและปัจจุบันมีระยะเวลาครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ให้แนบบันทึกแจ้งผลการขอ้นระยะที่เก็อกูลหรือเก็อกูลกับตำแหน่ง (ถ้ามี)

๓.๒.๒ แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล ประกอบด้วย ๒ ตอน ดังนี้

(๑) ตอนที่ ๑ รายการประเมิน

(๒) ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นของผู้บังคับบัญชา

ผู้ขอประเมินจะต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ในกรณีที่ผู้ขอประเมินไม่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้ขอประเมินทราบพร้อมคำแนะนำหรือแนวทางการพัฒนาตนเองให้เหมาะสม

๓.๒.๓ แบบการเสนอเค้าโครงผลงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

(๑) ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง ให้ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งหรือที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน และหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒) ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่จะส่งประเมินตามจำนวนที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

๓.๒.๔ แบบการเสนอเค้าโครงข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการหรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยเขียนลักษณะเป็นเค้าโครงข้อเสนอแนวคิดประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลให้มีปริมาณและเนื้อหาตามความเหมาะสม

๓.๓ ให้หน่วยงานต้นสังกัดเร่งพิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล เอกสารประกอบการประเมินบุคคลของข้าราชการที่ยื่นขอประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด หากพบว่าไม่ถูกต้องหรือต้องแก้ไขปรับปรุงประการใดให้แจ้งผู้ขอประเมินทราบและดำเนินการให้ถูกต้องก่อนส่งให้กรมสอบสวนคดีพิเศษพิจารณา

๓.๔ หน่วยงานต้นสังกัดจัดส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคล คำโครงการผลงาน และคำโครงการข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จำนวน ๔ ชุด (ฉบับจริงจำนวน ๑ ชุด และฉบับสำเนาที่มีลายมือชื่อผู้ขอประเมินทุกหน้าจำนวน ๓ ชุด) ให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๕ ให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลที่รับเอกสารประกอบการประเมินบุคคล คำโครงการผลงาน และคำโครงการข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล คุณลักษณะของบุคคล คำโครงการผลงาน คำโครงการข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เมื่อผู้ขอประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วน ให้ส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคลต่อคณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษกำหนด

ในกรณีผู้ขอประเมินได้รับแจ้งให้แก้ไขหรือปรับปรุงเอกสาร/ไฟล์เอกสารเพิ่มเติมประการใด ก็ให้เร่งดำเนินการแก้ไขหรือปรับปรุงและส่งเอกสาร/ไฟล์เอกสารภายใน ๑๕ วันทำการ โดยให้นับถนัดจากวันที่ได้รับแจ้งจากคณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลเป็นวันแรก ซึ่งหากไม่ส่งตามกำหนดเวลาจะถือว่าไม่ผ่านการพิจารณาคุณสมบัติ และจะต้องยื่นเอกสารประกอบการประเมินบุคคลและคำโครงการผลงานใหม่

๓.๖ เมื่อคณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลมีความเห็นให้เสนออธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษฯ เป็นผู้สมควรให้ผ่านการประเมินบุคคล ให้ผู้ขอประเมินดำเนินการ ดังนี้

๓.๖.๑ สแกนเอกสารประกอบการประเมินบุคคล คำโครงการผลงานและคำโครงการข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานพร้อมทั้งเอกสารแนบทั้งหมดในรูปแบบไฟล์ PDF (Portable Document format) ลงในแผ่นซีดี หรือแฟลชไดรฟ์ (flash drive) โดยตั้งชื่อไฟล์ “เอกสารประกอบการประเมินบุคคลของ_ชื่อ_นามสกุล”

๓.๖.๒ ส่งแผ่นซีดีหรือแฟลชไดรฟ์ (flash drive) ตามข้อ ๓.๖.๑ ไปยังกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ชั้น ๓ อาคารกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๓.๖.๓ ส่งรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ที่ hr.rec@dsi.go.th โดยตั้งชื่อไฟล์ “เอกสารประกอบการประเมินบุคคลของ_ชื่อ_นามสกุล”

๓.๗ เมื่อกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับเอกสารตามข้อ ๓.๖.๒ และ ๓.๖.๓ ถูกต้องครบถ้วนแล้ว ให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลเสนอข้อมูลผู้ขอประเมินบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนต่ออธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษ กำหนด

๓.๘ ให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลจัดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ ๑ คน โดยในประกาศให้ระบุชื่อและคำโครงการผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมินสัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

ทั้งนี้ ให้ผู้ได้รับการคัดเลือก จัดส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศผลการคัดเลือก ไปยังกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กรณีวันครบกำหนดจัดส่งคำขอประเมินผลงานเป็นวันหยุดราชการ ให้ดำเนินการจัดส่งในวันเริ่มทำการใหม่ ต่อจากวันที่ยุติราชการนั้น

ข. การตรวจสอบการประเมินบุคคล

กำหนดให้คณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษ แต่งตั้ง เป็นผู้ดำเนินการตรวจสอบ หากตรวจสอบแล้วพบว่าข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัย แก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

ค. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานให้กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงานที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

ง. การแต่งตั้ง

กรมสอบสวนคดีพิเศษจะมีคำสั่งเลื่อนข้าราชการชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมสอบสวนคดีพิเศษได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วน สมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ 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

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

พันตำรวจตรี

(ยุทธนา แพรดำ)

รองอธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ รักษาราชการแทน

อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ประธาน อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษ