



ประกาศ อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษ

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

ตามที่กฎ ก.พ.ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม 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 ได้กำหนดให้ อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ นั้น

อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษ จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ.ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ ประกอบมติที่ประชุม อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ดังต่อไปนี้

ก. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ซึ่งเป็นตำแหน่งระดับควบ ให้อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมินบุคคล โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษ กำหนด ดังนี้

๑. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดดังนี้

๑.๑ ปัจจุบันเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๑.๒ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐาน

กำหนดตำแหน่ง

๑.๒.๑ มีคุณวุฒิการศึกษาหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๑.๒.๒ ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

(๑) ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ดังนี้

ไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับผู้ได้รับคุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

/ไม่น้อยกว่า....

ไม่น้อยกว่า ๕ ปี สำหรับผู้ได้รับคุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
(หลักสูตร ๕ ปี)

ไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับผู้ได้รับคุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
(หลักสูตร ๖ ปี)

ไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับผู้ได้รับคุณวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า

ไม่น้อยกว่า ๒ ปี สำหรับผู้ได้รับคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า

(๒) ข้าราชการพลเรือนสามัญที่เคยดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ขึ้นไปของสายงาน
ที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒ หรือสายงานเจ้าหน้าที่บริหารตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๓๕ อยู่ก่อนวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ แล้วได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปตามพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และต่อมาได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ
ปฏิบัติการ โดยใช้ผลการสอบแข่งขันหรือคัดเลือก แล้วแต่กรณี ซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง
ต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการได้ โดยต้องดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ดังนี้

ไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ หรือที่ ก.พ.
เทียบเท่า

ไม่น้อยกว่า ๒ ปี สำหรับผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ หรือที่ ก.พ.
เทียบเท่า

๑.๒.๓ ปฏิบัติงานด้านที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่
กรมสอบสวนคดีพิเศษเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๑.๓ มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุณวุฒิ
หรือการอบรมหลักสูตรเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับ
ตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑.๔ มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งและปฏิบัติงานในกรมสอบสวนคดีพิเศษอย่างหนึ่งอย่างใด
มาแล้ว ดังนี้

๑.๔.๑ กรณีการรับโอน ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๑.๔.๒ กรณีการบรรจุใหม่ ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๖ ปี กำหนดเวลา ๖ ปี
ให้ลดเป็น ๔ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่า
ปริญญาโท และให้ลดเป็น ๒ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่
เทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก

๑.๕ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง
ตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งดังนี้

ไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับผู้ได้รับคุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ไม่น้อยกว่า ๕ ปี สำหรับผู้ได้รับคุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)

ไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับผู้ได้รับคุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)

ไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับผู้ได้รับคุณวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า

ไม่น้อยกว่า ๒ ปี สำหรับผู้ได้รับคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า

การนับระยะเวลาเกื้อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลตามข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหารหรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ ดังนี้

(๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้นต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง โดยให้จัดทำเอกสารตามแนวทางที่กำหนด (แบบ บค.๐๘) ซึ่งมีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

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

(๑.๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไปหรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนดให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงโดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

๑.๖ ไม่อยู่ในระหว่างการศึกษาภายในประเทศหรือต่างประเทศ หรืออยู่ระหว่างช่วยราชการต่างสังกัดกรณีข้าราชการผู้เคยดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑.๒ ข้อ ๑.๔ และข้อ ๑.๕ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ตั้งแต่วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งดังกล่าวมานับระยะเวลาวิคุณตามความในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยให้จัดทำแบบรับรองการนับระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นวิคุณเพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (แบบ บค. ๐๙)

๒. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษ กำหนดหลักเกณฑ์และองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

๒.๑ ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย โดยให้ผู้ขอประเมินบุคคลจัดทำข้อมูลบุคคลดังกล่าวตามแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

๒.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้ผู้ขอประเมินบุคคลจัดทำแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล และให้ผู้บังคับบัญชาประเมินซึ่งจะต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลรายละเอียดดังต่อไปนี้

๒.๒.๑ องค์ประกอบและเกณฑ์การประเมินที่กำหนดในการประเมินคุณลักษณะของบุคคลมีคะแนนรวมจำนวน ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

/(๑) องค์ประกอบ....

(๑) องค์ประกอบ ประกอบด้วย

ความรับผิดชอบ	๑๕ คะแนน
ความคิดริเริ่ม	๑๕ คะแนน
การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ	๑๕ คะแนน
ความประพฤติ	๑๕ คะแนน
ความสามารถในการสื่อความหมาย	๑๐ คะแนน
การพัฒนาตนเอง	๑๐ คะแนน
การทำงานร่วมกับผู้อื่น	๑๐ คะแนน
ความเสียสละ	๑๐ คะแนน

(๒) เกณฑ์การประเมินคุณลักษณะของบุคคลได้กำหนดการประเมินเป็น

๕ ระดับ ดังนี้

ระดับดีเด่น หมายถึง ได้คะแนนร้อยละ ๙๑ ถึง ๑๐๐ ของคะแนนเต็ม
ระดับดีมาก หมายถึง ได้คะแนนร้อยละ ๘๑ ถึง ๙๐ ของคะแนนเต็ม
ระดับดี หมายถึง ได้คะแนนร้อยละ ๗๑ ถึง ๘๐ ของคะแนนเต็ม
ระดับพอใช้ หมายถึง ได้คะแนนร้อยละ ๖๐ ถึง ๗๐ ของคะแนนเต็ม
ระดับต้องปรับปรุง หมายถึง ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ของคะแนนเต็ม

๒.๒.๒ ผู้ประเมินคือผู้บังคับบัญชาในระดับกองหรือสำนักหรือเทียบเท่า

๒.๓ คำโครงการผลงานที่จะส่งประเมินและในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงานให้แสดง
สัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงานรวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วยซึ่งผลงานดังกล่าว
ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและอยู่ระหว่างดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๒.๔ คำโครงการข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานที่จะส่งประเมินให้จัดทำตามแบบ
การเสนอข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๓. ขั้นตอนและวิธีการประเมินบุคคล

๓.๑ ให้หน่วยงานต้นสังกัดหมายถึง กอง สำนัก หรือหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดี สํารวจ
และตรวจสอบข้อมูลการดำรงตำแหน่งของข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ในสังกัดตามที่
กำหนดไว้ในคุณสมบัติของบุคคล

๓.๒ ให้หน่วยงานต้นสังกัดแจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนจัดทำเอกสารประกอบการประเมิน
บุคคลและผลงานตามที่กรมสอบสวนคดีพิเศษกำหนด โดยสามารถส่งเอกสารล่วงหน้าก่อนถึงวันที่มีคุณสมบัติ
ครบถ้วนไม่เกิน ๔๕ วันให้หน่วยงานต้นสังกัดซึ่งประกอบไปด้วย

๓.๒.๑ แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประกอบด้วย ๒ ตอน ดังนี้

(๑) ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

(๒) ตอนที่ ๒ การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

กรณีมีการขออนุญาตระยะเวลาเกื้อกูลให้แนบบแบบเกื้อกูลตามแบบ บค. ๐๘ กรณีมี
ระยะเวลาที่ผู้ให้แนบบแบบรับรองฯ ตามแบบ บค. ๐๙ และสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป
ให้แนบบสำเนาปริญญาบัตร หรือสำเนาระเบียนแสดงผลการศึกษาที่ได้รับหรือสำเนาหนังสือรับรองการสำเร็จ
การศึกษาพร้อมรับรองสำเนาถูกต้องจำนวน ๑ ชุดมาพร้อมด้วย

๓.๒.๒ แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล ประกอบด้วย ๒ ตอน ดังนี้

(๑) ตอนที่ ๑ รายการประเมิน

(๒) ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นของผู้บังคับบัญชา

ผู้ขอประเมินจะต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ในกรณีที่ผู้ขอประเมินไม่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้ขอประเมินทราบพร้อมคำแนะนำหรือแนวทางการพัฒนาตนเองให้เหมาะสม โดยสามารถยื่นขอประเมินบุคคลใหม่ได้ก็ต่อเมื่อระยะเวลาผ่านไปไม่น้อยกว่า ๓ เดือนนับแต่วันที่รับแจ้งผลการประเมิน

๓.๒.๓ แบบการเสนอผลงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

(๑) ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง ให้ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งหรือที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน และหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒) ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่จะส่งประเมิน ซึ่งมีจำนวนผลงานตามที่กำหนดไว้ในข้อ ข. ๑.๓ โดยเขียนลักษณะเป็นเค้าโครงผลงานประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลให้มีปริมาณและเนื้อหาตามความเหมาะสม

๓.๒.๔ แบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการหรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยเขียนลักษณะเป็นเค้าโครงข้อเสนอแนวคิดประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลให้มีปริมาณและเนื้อหาตามความเหมาะสม

๓.๒.๕ เอกสารผลงานประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

(๑) ส่วนที่ ๑ ผลงาน

(๒) ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

ทั้งนี้ อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษอนุโลมให้ผู้ขอประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานจัดทำเอกสารผลงานซึ่งรวมอยู่ในเอกสารประกอบการประเมินบุคคลและผลงาน ส่งมาพร้อมกันในคราวเดียว เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการประเมินบุคคลและผลงาน

๓.๓ ให้หน่วยงานต้นสังกัดเร่งพิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล เอกสารประกอบการประเมินบุคคลและผลงานของข้าราชการที่ยื่นขอประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด หากพบว่าไม่ถูกต้องหรือต้องแก้ไขปรับปรุงประการใดให้แจ้งผู้ขอประเมินทราบและดำเนินการให้ถูกต้องก่อนส่งให้กรมสอบสวนคดีพิเศษพิจารณา

๓.๔ หากเอกสารถูกต้องครบถ้วนแล้วให้ดำเนินการดังนี้

๓.๔.๑ หน่วยงานต้นสังกัดจัดส่งเอกสารให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

(๑) เอกสารประกอบการประเมินบุคคลและผลงานจำนวน ๔ ชุด (ฉบับจริงจำนวน ๑ ชุดและฉบับสำเนาที่มีลายมือชื่อผู้ขอรับการประเมินทุกหน้าจำนวน ๓ ชุด)

(๒) แบบรายงานผู้ขอประเมินบุคคลและผลงานตามที่กำหนด

ทั้งนี้ สามารถจัดส่งเอกสารเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมโดยคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการจะได้รับโดยไม่ต้องรอส่งพร้อมกันทั้งหมดในคราวเดียว

๓.๔.๒ ผู้ขอประเมินส่งไฟล์เอกสารประกอบการประเมินบุคคลและผลงานในรูปแบบไฟล์ PDF (Portable Document format) และไฟล์ WORD จำนวนอย่างละ ๑ ไฟล์เอกสาร โดยตั้งชื่อไฟล์เอกสาร “แบบประเมินบุคคล_ชื่อตัว_ชื่อสกุล” ส่งไปยังไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ที่ hr.rec.dsi@gmail.com /โดยให้ตั้งชื่อ....

โดยให้ตั้งชื่อหัวข้อเรื่อง “ขอส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ชื่อตัว ชื่อสกุล สังกัด” เพื่อประโยชน์ในการติดตามและตรวจสอบ

๓.๕ ให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลที่รับเอกสารประกอบการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล คุณลักษณะของบุคคล ค่าครองชีพ ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เมื่อผู้ขอประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนให้ส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคลต่อคณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษ กำหนด

ในกรณีผู้ขอประเมินได้รับแจ้งให้แก้ไขหรือปรับปรุงเอกสาร/ไฟล์เอกสารเพิ่มเติมประการใด ก็ให้เร่งดำเนินการแก้ไขหรือปรับปรุงและส่งเอกสาร/ไฟล์เอกสารภายใน ๑๐ วันทำการ โดยให้นับวันทำการ ตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งเป็นวันแรก ซึ่งหากไม่ส่งตามกำหนดเวลาจะถือว่าไม่ผ่านการพิจารณาคุณสมบัติ และจะต้องยื่นเอกสารประกอบการประเมินบุคคลและผลงานใหม่ ทั้งนี้ กรมสอบสวนคดีพิเศษจะไม่คืนเอกสารให้แก่ผู้ขอประเมิน ไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น

๓.๖ ให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลเสนอข้อมูลผู้ขอประเมินบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ต่ออธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมินบุคคล พิจารณาประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน โดยในประกาศให้ระบุชื่อและค่าครองชีพรวมทั้งข้อเสนอแนวความคิดที่เสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

ทั้งนี้ ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบหรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคล หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการประเมินบุคคลเป็นเท็จให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตามควรแก่กรณีไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนาถ่มน้ำลายใส่หรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

ข. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานให้กระทำต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการ

๑. ผลงานที่จะนำมาประเมิน

๑.๑ ผลงานควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ความสามารถและความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๑.๒ ข้อเสนอแนวความคิดควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบาย ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงาน อาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๑.๓ จำนวนผลงาน ปริมาณและเนื้อหาที่จะต้องส่งประเมิน มีดังต่อไปนี้

ข้อ	ตำแหน่ง	จำนวนผลงาน (เรื่อง)	ข้อเสนอแนวคิด
๑.	เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ	๓ เรื่อง	๑ เรื่อง
๒.	ตำแหน่งอื่น ซึ่งไม่ใช่ตำแหน่งในข้อ ๑.	๒ เรื่อง	๑ เรื่อง
ปริมาณและเนื้อหา		ความยาวเรื่องละไม่น้อยกว่า ๑๐ หน้ากระดาษ A๔	ความยาว ๔ - ๕ หน้ากระดาษ A๔

ทั้งนี้ ผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกันโดยต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๑.๔ เงื่อนไขของผลงานที่ส่งประเมิน

๑.๔.๑ เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๑.๔.๒ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ หรือเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี หรือ เว้นแต่ ก.พ. หรือคณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๑.๔.๓ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษา หรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม ว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๑.๔.๔ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงาน และผู้บังคับบัญชาด้วย

๑.๔.๕ ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับใด เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงาน จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๑.๔.๖ เงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่ ก.พ. หรือ คณะกรรมการประเมินผลงานเห็นควรกำหนดเพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๒ ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๒. แนวทางการประเมินผลงาน

๒.๑ การประเมินผลงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานที่ ก.พ. กำหนด โดยให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

๒.๑.๑ ประโยชน์ของผลงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนา /หรือแก้ปัญหา....

หรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

๒.๑.๒ ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนด ข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

๒.๑.๓ คุณภาพของผลงาน

พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการเรียบเรียงเนื้อหา และสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ตามโครงการหรือแผนงานและสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้

กรณีมีปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมิน อาจเชิญผู้ขอประเมินมาซักถามเพิ่มเติมหรือขอรายละเอียดของผลงานเพิ่มเติมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่างก็ได้

๒.๒ ผู้ขอประเมินต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ โดยกำหนดองค์ประกอบและเกณฑ์การประเมิน เป็นดังนี้

๒.๒.๑ ประโยชน์ของผลงาน ๔๐ คะแนน

ผลงานเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่มงานหรือฝ่ายขึ้นไป

๒.๒.๒ ความรู้ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
๓๐ คะแนน

ผลงานสะท้อนให้เห็นถึงการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้ หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรก ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งเป็นที่ยอมรับในระดับกลุ่มงานหรือฝ่ายขึ้นไป

๒.๒.๓ คุณภาพของผลงาน ๓๐ คะแนน

มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้หรือดี โดยผลงานมีความสมบูรณ์ มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง
/บรรลุเป้าหมาย....

บรรลุป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการพอสมควรที่ยอมรับได้

๓. แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวคิด

๓.๑ องค์ประกอบและแนวทางในการประเมิน

๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าข้อเสนอ นั้น เมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนอมาอย่างไร

๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนา หรือปรับปรุงงานอย่างไร

๓.๒ เกณฑ์การประเมิน กำหนดเป็น ๔ ระดับ ดังนี้

ดีเด่น สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์ อย่างดีเยี่ยมต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ

ดีมาก สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์ อย่างดีเยี่ยมต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ

ยอมรับได้ สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์ ต่อทางราชการ หรือประชาชน

ปรับปรุง ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง คณะกรรมการประเมินผลงานสามารถให้ผู้ขอ ประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดนั้นได้

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของ คณะกรรมการประเมินผลงาน

๔. การดำเนินการประเมินผลงาน

อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษได้ให้ผู้ขอประเมินจัดส่งเอกสารผลงานมาพร้อมกันในคราวเดียว กับเอกสารประกอบการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการประเมินบุคคลและผลงาน โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

๔.๑ เมื่อประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานแล้ว กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคลจะส่งผลงานของผู้ได้รับคัดเลือกให้คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาแยกตามตำแหน่ง ในสายงานของผู้ขอประเมิน โดยผู้ขอประเมินต้องได้รับคะแนนตามแนวทางการประเมินที่กำหนดจึงจะถือว่า ผ่านการประเมินผลงาน

๔.๒ ผู้ขอประเมินที่ไม่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง หรือทั้งหมด อันเนื่องจากเนื้อหาผลงานไม่มีคุณภาพเพียงพอที่จะแสดงหรือสะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ของผู้ขอประเมินที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ขอประเมิน กรมสอบสวนคดีพิเศษ

/จะแจ้งให้....

จะแจ้งให้ผู้ขอประเมินดำเนินการแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมเอกสารผลงาน โดยให้แก้ไขได้ไม่เกิน ๑ ครั้ง และส่งให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลอีกครั้งหนึ่งในกำหนดเวลา ๓๐ วันทำการ นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง เพื่อกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลจะนำเสนอไปยังคณะกรรมการผู้ประเมินเพื่อพิจารณาใหม่ ทั้งนี้ หากคณะกรรมการผู้ประเมินได้พิจารณาเอกสารผลงานแล้วมีปัญหาข้อสงสัยอาจซักถามผู้ขอประเมินเพื่อให้ข้อมูลเพิ่มเติมได้ตามสมควร

หากผู้ขอประเมินไม่ผ่านการประเมินผลงานหรือไม่ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงผลงาน หรือส่งผลงานที่แก้ไขปรับปรุงให้คณะกรรมการไม่ตรงตามกำหนดเวลาถือว่าไม่ผ่านการประเมินผลงาน ซึ่งผู้ขอประเมินจะต้องจัดทำเอกสารการประเมินใหม่

๔.๓ หากผ่านการประเมินผลงานกรมสอบสวนคดีพิเศษจะมีคำสั่งเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการต่อไป

๕. การตรวจสอบการประเมินผลงาน

๕.๑ ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน

(๒) ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน

(๓) ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีและไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปีนับตั้งแต่วันที่ถูกลงโทษตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี หากพบว่า ข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

ค. การแต่งตั้ง

กรมสอบสวนคดีพิเศษจะมีคำสั่งเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว โดยให้มีผล ดังนี้

๑. กรมสอบสวนคดีพิเศษจะดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมสอบสวนคดีพิเศษได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 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

๒. กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานมีมติให้แก้ไขผลงานในส่วนที่เป็นสาระสำคัญและให้แก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมเอกสารผลงาน ให้จัดส่งอีกครั้งหนึ่งใน ๓๐ วันทำการ โดยเริ่มนับจากวันที่ได้รับแจ้ง ผู้ขอประเมินจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไม่ก่อนวันที่กรมสอบสวนคดีพิเศษได้รับเอกสารผลงานที่แก้ไขแล้วและไม่ก่อนวันที่ข้าราชการผู้ผ่านการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

ง. การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการก่อนวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับให้ดำเนินการ
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กรมสอบสวนคดีพิเศษกำหนดไว้เดิม ต่อไปจนแล้วเสร็จ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายไตรยฤทธิ์ เตมหิวงศ์)

อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ประธาน อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษ