

(สำเนา)

ประกาศ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม  
เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ  
ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง  
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

อนุสนธิ ประกาศ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ฉบับลงวันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๑  
เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภท  
ทั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา ประกาศ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวง  
ยุติธรรม ฉบับลงวันที่ ๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท  
วิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ และประกาศ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม  
ฉบับลงวันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕ เรื่อง เกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงาน  
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส  
เป็นธรรม และตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ  
มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน  
พ.ศ. ๒๕๕๑ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/  
ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมในการประชุม อ.ก.พ.สำนักงานปลัด  
กระทรวงยุติธรรม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงมีมติให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ.  
สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมฉบับลงวันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้ง  
ให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพ  
เฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา ประกาศ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ฉบับลงวันที่ ๙ มีนาคม  
พ.ศ. ๒๕๕๓ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับ  
ชำนาญการพิเศษ และประกาศ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ฉบับลงวันที่ ๑๙ กันยายน  
พ.ศ. ๒๕๕๕ เรื่อง เกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน  
บุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และการรับเงิน  
ประจำตำแหน่งสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ โดยให้ใช้ประกาศฉบับนี้แทน  
สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ เพื่อทำหน้าที่แทน อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ แบ่งเป็น ๒ กรณี คือ

๑.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว (กรณีเลื่อนไหล) เช่น ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการหรือชำนาญการ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการหรือชำนาญการ เป็นต้น ให้ปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศนี้ และให้เหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

๑.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ เช่น ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเหมาะสมที่จะส่งผลงานเบื้องต้นก่อนที่จะพิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศนี้ และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย แล้วรายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อปลัดกระทรวงยุติธรรมเพื่อพิจารณาเห็นชอบ หากมีปัญหาให้ปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

ในการพิจารณาคัดเลือกตามข้อ ๑.๑ และข้อ ๑.๒ ให้มีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ รายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน โดยปิดประกาศอย่างเปิดเผยเพื่อเปิดโอกาสให้ทักท้วงภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

ทั้งนี้ ให้คัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ

๒. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

บุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องมีความสมบูรณ์ ดังนี้

๒.๑ เป็นผู้ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชา

๒.๒ มีความสมบูรณ์ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๒.๓ มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ และหรือคุณสมบัติเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนด หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๒.๔ มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณสมบัติ \ ระดับ	ชำนาญการ	รับเงินประจำตำแหน่ง	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๖ ปี	๗ ปี	๘ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๔ ปี	๔ ปี	๖ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๒ ปี	๓ ปี	๔ ปี

ทั้งนี้

๒.๔.๑ บุคคลดังกล่าวจะต้องได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒.๔.๒ ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ ๒.๔.๑ ไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมานับรวมเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี ได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นและขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๒.๔.๓ การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องมานับรวมเป็นระยะขั้นต่ำ ในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือเทียบเท่า โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละรายและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยให้นับเป็นระยะขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ๒ หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

๒.๔.๔ กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีการรักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

๒.๔.๕ การพิจารณา...

๒.๔.๕ การพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามข้อ ๒.๔.๒ – ๒.๔.๔ ให้คณะกรรมการคัดเลือกเป็นผู้พิจารณา ยกเว้น กรณีการย้าย โอน และบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน ระดับเดียวกัน และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งให้ปลัดกระทรวงยุติธรรมเป็นผู้พิจารณา โดยทั้ง ๒ กรณี ให้พิจารณาตามแนวทาง ดังนี้

(๑) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องได้เต็มเวลา

(๒) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกันได้ ดังนี้

(๒.๑) หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเกินครึ่งขึ้นไป ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องได้เต็มเวลาของระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมด

(๒.๒) หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ถึงครึ่งหนึ่ง ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมด

(๓) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่ได้เริ่มต้นจากระดับ ๓ เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับสายงานที่จะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับวุฒิปริญญาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป ดังนี้

(๓.๑) ถ้าเป็นสายงานเจ้าหน้าที่บริหารงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับสายงานที่จะแต่งตั้งให้นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องได้เต็มเวลาของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๓.๒) กรณีนอกเหนือจากสายงานเจ้าหน้าที่บริหารงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับสายงานที่จะแต่งตั้งให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้ ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาปฏิบัติงานที่นำมานับ

๒.๕ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายกำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว ผู้ขอเข้ารับการคัดเลือกจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามนัยของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ในกรณีที่มีคุณสมบัติยังไม่ครบถ้วน สามารถขอเข้ารับการคัดเลือกล่วงหน้าได้ แต่ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนภายในระยะเวลาไม่เกิน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ได้รับเอกสารข้อมูลประกอบการคัดเลือกครบถ้วน และจะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่มีคุณสมบัติครบถ้วน รวมทั้งต้องเป็นไปตามนัยของหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว ๙ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๒๓

/๓.เกณฑ์...

### ๓. เกณฑ์การประเมินบุคคล

๓.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว (กรณีเลื่อนไหล) และการรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๓.๑.๑ ความรู้ในงานที่รับผิดชอบ (๓๐ คะแนน) พิจารณาจาก

(๑) การใช้ความรู้ความสามารถในหลักวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ

(๒) ความสามารถพิเศษอื่น ๆ ที่เอื้อประโยชน์กับงานที่รับผิดชอบ

๓.๑.๒ สมรรถนะหลักและสมรรถนะด้านอื่นในแต่ละกลุ่มงาน ( ๓๐ คะแนน) พิจารณาจาก

(๑) ความรับผิดชอบ

(๒) ความคิดริเริ่มและการพัฒนาตนเอง

(๓) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ

(๔) ความประพฤติ

(๕) ความสามารถในการสื่อความหมาย

๓.๑.๓ ผลการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน (๔๐ คะแนน) พิจารณาจาก

(๑) ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี

(๒) ผลงานที่จะส่งเข้ารับการประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) จำนวนตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

(๓) ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ

มากขึ้น

ทั้งนี้ ผู้ที่จะถือว่าเป็นผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินบุคคล จะต้องเป็นผู้ได้รับคะแนนประเมินรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน โดยผู้บังคับบัญชาระดับกอง/สำนัก และต้องผ่านความเห็นชอบของปลัดกระทรวงยุติธรรม

๓.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ เช่น ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี

๓.๒.๑ ความรู้ในงานที่รับผิดชอบ (๓๐ คะแนน) พิจารณาจาก

(๑) ผลการสอบข้อเขียน (๒๐ คะแนน)

(๒) ผลการสอบสัมภาษณ์ (๑๐ คะแนน)

ทั้งนี้ สำหรับตำแหน่งใดที่มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพียงรายเดียว อาจพิจารณาจากการสัมภาษณ์เพียงอย่างเดียวก็ได้ (๓๐ คะแนน)

๓.๒.๒ สมรรถนะหลักและสมรรถนะด้านอื่นในแต่ละกลุ่มงาน (๓๐ คะแนน) พิจารณาจาก

(๑) ผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชา (๑๕ คะแนน)

พิจารณาจาก

(๑.๑) ความรับผิดชอบ

/(๑.๒)...

(๑.๒) ความคิดริเริ่มและการพัฒนาตนเอง

(๑.๓) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ

(๑.๔) ความประพฤติ

(๑.๕) ความสามารถในการสื่อความหมาย

(๒) ประวัติการทำงาน (๑๕ คะแนน) พิจารณาจาก

(๒.๑) การเข้าสู่ตำแหน่งระดับปัจจุบัน

(๒.๒) ประวัติการเลื่อนเงินเดือนย้อนหลัง ๓ ปี

(๒.๓) ประวัติการศึกษาและการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง

๓.๒.๓ ผลการปฏิบัติงาน (๔๐ คะแนน)

(๑) สรุปผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (๑๐ คะแนน) พิจารณาจาก

(๑.๑) คุณภาพของผลงาน

(๑.๒) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

(๑.๓) ประโยชน์ของผลงาน

(๒) ผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตน

ปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) จำนวนตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด (๒๐ คะแนน) พิจารณาจาก

(๒.๑) คุณภาพของผลงาน

(๒.๒) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

(๒.๓) ประโยชน์ของผลงาน

(๓) ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานฯ ตามจำนวนที่คณะกรรมการ

ประเมินผลงานกำหนด (๑๐ คะแนน) พิจารณาจาก

(๓.๑) ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติงานได้จริง

(๓.๒) ประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน ประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้า

ทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูงขึ้นไป หรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ เกณฑ์การให้คะแนนของแต่ละองค์ประกอบให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการคัดเลือกจะเป็นผู้กำหนด โดยผู้ที่จะถือว่าเป็นผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินบุคคล จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับคะแนนประเมินรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

#### ๔. ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคคล

๔.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายกำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว ให้ปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกจากแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชา และข้อมูลประกอบการคัดเลือกบุคคล ดังนี้

๔.๑.๑ กองการเจ้าหน้าที่สำรวจและตรวจสอบข้อมูลบุคลากรที่มีคุณสมบัติแล้วแต่กรณีตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

๔.๑.๒ กองการเจ้าหน้าที่แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือสำนักหรือเทียบเท่าของบุคลากรผู้นั้น ดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลพร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว พร้อมทั้งแจ้งผู้มีคุณสมบัติให้จัดทำและส่งข้อมูลประกอบการคัดเลือกตามแบบประเมินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน ซึ่งประกอบด้วย สรุปผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) จำนวนตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน

๔.๑.๓ กองการเจ้าหน้าที่รวบรวมข้อมูลทั้งหมด เสนอปลัดกระทรวงยุติธรรมเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๔.๑.๔ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกตำแหน่งละ ๑ คน รวมทั้งชื่อผลงานพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่องและสัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ รายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน โดยปิดประกาศอย่างเปิดเผยและประกาศผ่านทางเว็บไซต์ของกระทรวงยุติธรรมเพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ โดยผู้ทักท้วงจะต้องทำเป็นหนังสือระบุข้อเท็จจริง

๔.๑.๕ แจ้งผู้ได้รับคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด โดยให้ส่งผลงานภายใน ๓ เดือน นับตั้งแต่วันที่ที่ได้รับหนังสือแจ้งผลการคัดเลือกและให้ส่งผลงาน

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นที่ไม่สามารถส่งผลงานได้ทันภายในกำหนด ผู้ได้รับคัดเลือกสามารถขอขยายระยะเวลาการส่งผลงานออกไปได้ ๑ เดือน โดยจะต้องทำหนังสือผ่านผู้บังคับบัญชาขอขยายเวลาก่อนวันสิ้นสุด ทั้งนี้ จะต้องเสนอปลัดกระทรวงยุติธรรมพิจารณา

๔.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ เช่น ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเหมาะสมที่จะส่งผลงานเบื้องต้นก่อนที่จะพิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศนี้ และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย แล้วรายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อปลัดกระทรวงยุติธรรมเพื่อพิจารณาเห็นชอบ หากมีปัญหาให้ปลัดกระทรวงยุติธรรมเป็นผู้พิจารณาชี้ขาด ดังนี้

๔.๒.๑ กองการเจ้าหน้าที่สำรวจและตรวจสอบข้อมูลบุคลากรที่มีคุณสมบัติแล้วแต่กรณีตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก

๔.๒.๒ กองการเจ้าหน้าที่แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือสำนักหรือเทียบเท่าของบุคลากรผู้นั้น ดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลพร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว พร้อมทั้งแจ้งผู้มีคุณสมบัติให้จัดทำและส่งข้อมูลประกอบการคัดเลือกตามแบบประเมินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน ซึ่งประกอบด้วย สรุปผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) จำนวนตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน

๔.๒.๓ กองการเจ้าหน้าที่รวบรวมและตรวจสอบข้อมูลของผู้ขอรับการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตำแหน่งละ ๑ คน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก หรืออาจกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มเติมเพื่อให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหรือลักษณะงานของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ เป็นธรรม และความเหมาะสมของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๔.๒.๔ รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อปลัดกระทรวงยุติธรรม เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๔.๒.๕ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือก ตำแหน่งละ ๑ คน รวมทั้งชื่อผลงานพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่องและสัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ รายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน โดยปิดประกาศอย่างเปิดเผยและประกาศผ่านทางเว็บไซต์ของกระทรวงยุติธรรมเพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศ โดยผู้ทักท้วงจะต้องทำเป็นหนังสือระบุข้อเท็จจริง

๔.๒.๖ แจ้งผู้ได้รับคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด โดยให้ส่งผลงานภายใน ๓ เดือน นับตั้งแต่วันที่ที่ได้รับหนังสือแจ้งผลการคัดเลือกและให้ส่งผลงาน

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นที่ไม่สามารถส่งผลงานได้ทันภายในกำหนด ผู้ได้รับคัดเลือกสามารถขอขยายระยะเวลาการส่งผลงานออกไปได้ ๑ เดือน โดยจะต้องทำหนังสือผ่านผู้บังคับบัญชาขอขยายเวลาก่อนวันสิ้นสุด ทั้งนี้ จะต้องเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณา

**๕. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม**

๕.๑ กรณีการย้าย โอน หรือบรรจุกลับ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๕.๑.๑ กรณีเป็นตำแหน่งประเภทเดียวกัน ระดับเดียวกัน และเป็นสายงานเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมือนกัน หรือใกล้เคียงกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เช่น ตำแหน่งนักวิชาการยุติธรรมชำนาญการกับตำแหน่งนักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการกับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เป็นต้น ให้ปลัดกระทรวงยุติธรรมเป็นผู้พิจารณาย้าย โอน หรือบรรจุกลับได้ตามความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ รวมทั้งการพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งโดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน

๕.๑.๒ กรณีเป็นตำแหน่งประเภทเดียวกัน ระดับเดียวกัน ที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เช่น ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายแผนชำนาญการกับตำแหน่งนักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ เป็นต้น ให้ปลัดกระทรวงยุติธรรมเป็นผู้พิจารณาย้าย โอน หรือบรรจุกลับได้ ตามความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ รวมทั้งการพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งโดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน



๕.๑.๓ กรณีเป็นตำแหน่งประเภทเดียวกัน ระดับเดียวกัน ที่ไม่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เช่น ตำแหน่งนักวิชาการและบัญชีชำนาญการกับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาตามข้อเท็จจริง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน

๕.๒ กรณีการย้าย โอน หรือบรรจุกลับ ผู้ที่เป็นข้าราชการซึ่งไม่ได้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ รวมทั้งการโอน และบรรจุกลับ พนักงานหรือข้าราชการ ตามกฎหมายอื่น ให้ดำเนินการ ดังนี้

๕.๒.๑ กรณีเป็นข้าราชการซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ หรือพนักงานและข้าราชการตามกฎหมายอื่น ซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เช่น ผู้เคยดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๒ หรือข้าราชการตำรวจที่ ก.พ. เทียบการดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ เป็นต้น ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคล โดยพิจารณาข้อมูลบุคคล และผลงาน หรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นราย ๆ ไป ทั้งนี้ ต้องให้คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาผลงานที่ผ่านมาหรือผลการปฏิบัติงานของผู้นั้นก่อน และหากพิจารณาแล้วเห็นว่าควรจะต้องได้จัดทำผลงานชิ้นใหม่ ก็อาจสั่งให้ส่งผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

๕.๒.๒ กรณีเป็นข้าราชการพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาตามข้อเท็จจริง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน

## ๖. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี เช่น ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ ตำแหน่งวิศวกรโยธาชำนาญการ ตำแหน่งสถาปนิกชำนาญการ เป็นต้น ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

๖.๑ ผู้มีคุณสมบัติจัดทำและส่งข้อมูลประกอบการคัดเลือกตามแบบประเมินการคัดเลือกบุคคล เพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน ซึ่งประกอบด้วย สรุปผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนตัวตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และข้อเสนอแนวคิด เพื่อพัฒนางานจำนวนตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

๖.๒ กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบและรวบรวมข้อมูล เสนอปลัดกระทรวงยุติธรรมเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๖.๓ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกตำแหน่งละ ๑ คน รวมทั้งชื่อผลงานพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง และสัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ รายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนา งาน โดยปิดประกาศอย่างเปิดเผยและประกาศผ่านทางเว็บไซต์ของกระทรวงยุติธรรมเพื่อเปิดโอกาสให้มีการ ทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ โดยผู้ทักท้วงจะต้องทำเป็นหนังสือระบุข้อเท็จจริง

๖.๔ แจ้งผู้ได้รับคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการ ประเมินผลงานกำหนด โดยให้ส่งผลงานภายใน ๓ เดือน นับจากวันที่ได้รับการคัดเลือก

๗. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

๗.๑ คณะกรรมการประเมินผลงาน

อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘

๗.๒ ผลงานที่ส่งประเมิน

๗.๒.๑ ผลงานที่นำมาขอประเมินต้องเป็นผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็น ผลสำเร็จของงานที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น โดยนำเสนอในรูปแบบ ของการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล สามารถ ระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาหรือ ใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๗.๒.๒ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับ ที่จะประเมิน ๑ ระดับ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น แต่อย่างน้อยจะต้องมี ผลงานที่ต่ำกว่า ๑ ระดับอยู่ด้วย

๗.๒.๓ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

๗.๒.๓ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เสนอผลงาน ประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ หรือผลิตผลงานในส่วนใด หรือเป็นสัดส่วนเท่าใด โดยคิดเป็นสัดส่วนต้องไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

๗.๒.๔ ผลงานที่นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

๗.๒.๕ ข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงาน ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยจะมีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งแล้ว ซึ่งผู้ที่ผ่านการประเมินผลงานจะต้อง นำเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานไปกำหนดเป็นแผนงานที่จะปฏิบัติแล้ว สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมจะติดตามจากการสรุปผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนประจำปี

๗.๒.๖ ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องอยู่ในเงื่อนไขและลักษณะของผลงานของตำแหน่ง  
ในแต่ละระดับและแต่ละสายงานตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน  
๒๕๔๘ และตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๗.๓ รูปแบบการเสนอผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน

ให้จัดทำรูปแบบการเสนอผลงานและการจัดทำข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานตามที่กำหนด  
ไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และตามที่คณะกรรมการ  
ประเมินผลงานกำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ) วิศิษฐ์ วิศิษฐ์สรอรรถ

(ศาสตราจารย์พิเศษวิศิษฐ์ วิศิษฐ์สรอรรถ)

ปลัดกระทรวงยุติธรรม

ประธาน อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวแสงนภา ครุสิทธิ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๐

สุพัตรา คัด/ทาน