



ประกาศคณะกรรมการสามัญประจำสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับข้าราชการ

ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ตามประกาศคณะกรรมการสามัญประจำสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (อ.ก.พ.ส.ป.ก.) ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมาตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ และมอบให้ อ.ก.พ.ส.ป.ก. พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการพิจารณาคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก การพิจารณาคัดเลือกบุคคล คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล คณะกรรมการประเมินผลงาน และอื่น ๆ เพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้ แล้ว นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงให้ยกเลิกคำสั่ง อ.ก.พ.ส.ป.ก. ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙ และคณะกรรมการสามัญประจำสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘ ได้มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑.๑ ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกต้องมีคุณสมบัติครบถ้วน โดยพิจารณาจาก

๑.๑.๑ คุณสมบัติการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๑.๑.๒ คุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ หรือคุณสมบัติเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดหรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๑.๑.๓ การดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติในสายงานที่แต่งตั้งมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี (ยกเว้นกรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งได้แก่จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดสตูล)

๑.๑.๔ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติงานกำหนดตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑) ข้าราชการจะขอประเมินเพื่อเลื่อนเป็นระดับชำนาญการจะต้องดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับวุฒิปริญญาตรี ไม่นกว่า ๔ ปี วุฒิปริญญาโท ไม่น้อยกว่า ๒ ปี สำหรับวุฒิปริญญาเอก หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ก.พ.กำหนด

สำหรับข้าราชการพลเรือนที่เคยดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ (สายงานที่เริ่มจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒) เมื่อได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จึงมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่างไปจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ. จึงมีมติอนุมัติระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ดังนี้

- ไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งใน ระดับ ๔
- ไม่น้อยกว่า ๒ ปี สำหรับผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งใน ระดับ ๕

๒) ข้าราชการจะขอประเมินเพื่อเลื่อนเป็นระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ก.พ.กำหนด

๑.๑.๕ ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล และระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณสมบัติ \	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๖ ปี	๘ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๔ ปี	๖ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๒ ปี	๔ ปี

กรณี ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง หรือระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ หรือสายงานที่เทียบเท่า กรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นมานับรวมได้ และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๑.๑.๖ อัตราเงินเดือนขณะขอรับการประเมิน ต้องไม่ต่ำกว่าค่ากลางล่างตามบัญชีเงินเดือนของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ สำหรับกรณีการขอเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคล ประกอบด้วย

๒.๑ คุณสมบัติของบุคคล พิจารณาจากประวัติส่วนตัว (ก.พ. ๗) ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน ประสบการณ์ในการทำงานและอัตราเงินเดือน (กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ตรวจสอบ)

๒.๒ คุณลักษณะของบุคคล พิจารณาจากความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม การแก้ไข ปัญหาและการตัดสินใจ ความประพฤติ-ความสามารถในการสื่อความหมาย การพัฒนาตนเอง-วิสัยทัศน์ และคุณลักษณะอื่น ๆ (ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือสำนักหรือเทียบเท่า เป็นผู้ประเมิน)

ทั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ โดยได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ หากความเห็นของผู้บังคับบัญชา ทั้ง ๒ ระดับแตกต่างกัน ให้นำเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาให้ความเห็น

๒.๓ เอกสารประกอบการคัดเลือก ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงานย้อนหลัง ๓ ปี และได้จัดทำขึ้น ในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน ๑ ระดับ ชื่อผลงานที่ส่งประเมินพร้อมเค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงานและรายละเอียดในส่วนที่ตนเองปฏิบัติโดยมีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ รายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และข้อเสนอแนวคิด / วิธีการเพื่อพัฒนางาน และแบบเก็บข้อมูลรายบุคคล ปีบัญชีที่ ๑-๒ สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (เอกสารแนบท้ายประกาศหมายเลข ๑) สำหรับประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป ประกาศ ส.ป.ก. ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๖ เรื่อง การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planing)

ทั้งนี้ กรณีเป็นผลงานร่วมกันหลายคน ผู้ร่วมจัดทำผลงานทุกคนจะต้องลงชื่อในคำรับรอง ผู้ขอรับการประเมิน จะต้องได้รับคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

๒.๔ การประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ตำแหน่งละ ๑ คน รวมทั้งรายชื่อผลงานที่ส่งประเมิน พร้อมเค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงาน โดยประกาศอย่างเปิดเผยทาง Internet หรือ web - site ของ ส.ป.ก. และกำหนดเวลาให้มีการทักท้วงภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

๒.๕ การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดทราบ โดยทั่วกัน ทาง Internet หรือ web - site ของ ส.ป.ก.

๒.๖ การวินิจฉัยกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวคู่กับสายงานที่จะแต่งตั้ง

๒.๗ รายชื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบ ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ตรวจสอบได้ทาง web site ส.ป.ก. / intranet / หัวข้อ “ประเมินเลื่อนระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญการ”

แนวทางการคัดเลือกบุคคล แบ่งเป็น ๒ กรณี

๑. กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นกว่าระดับ

ตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ

๑.๑ กรณีตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของงานงาน (ตำแหน่งเลื่อนไหล)

และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

๑.๒ กรณีตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งเลื่อนไหล และตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้ อ.ก.พ.ส.ป.ก.

หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

๒. กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อการย้าย โอน หรือบรรจุกลับในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมให้

อ.ก.พ.ส.ป.ก. หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาประเมินบุคคลและผลงาน สำหรับกรณีแต่งตั้งผู้ไม่เคยดำรงตำแหน่ง และผู้ที่ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน / ไม่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน

ทั้งนี้ การคัดเลือกบุคคล ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด

โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ความเป็นธรรมประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และระบุนิเหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษร

แนวทางในการพิจารณาคัดเลือกบุคคล โดยคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

๑. อัตราเงินเดือนกรณีเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้รับเงินเดือน

ไม่ต่ำกว่าค่ากลางตามบัญชีเงินเดือนของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๒. อายุราชการ

๓. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่จะประเมิน

๔. ประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อตำแหน่ง

ที่จะประเมิน

๕. คุณลักษณะของบุคคล

๖. ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี

๗. ผลงานที่ส่งประเมินพร้อมเค้าโครงเรื่อง

๘. ข้อเสนอแนวคิด / วิธีการเพื่อพัฒนางาน

/ การแต่งตั้ง...

การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล

ให้ อ.ก.พ.ส.ป.ก. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘

แนวทางการนำระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๓.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน

อ.ก.พ.ส.ป.ก. มีมติใช้แนวทางในการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน โดยแต่งตั้งตามการจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/๑๐๙ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๒ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. รับทราบการจัดกลุ่มตำแหน่งของ ส.ป.ก. แล้ว

(เอกสารแนบท้ายประกาศหมายเลข ๒) โดยรวมตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ใช้คณะกรรมการชุดเดียวกัน

๓.๒ ผลงานที่ส่งประเมิน

เมื่อผู้ใดผ่านการคัดเลือกบุคคลแล้วให้ส่งผลงานได้ โดยผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นไปตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล ประกอบด้วย

๑. ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุป วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหางาน หรือใช้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๒. ข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยจะมีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งแล้ว

๓. ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องอยู่ในเงื่อนไขและลักษณะของผลงานของตำแหน่งในแต่ละระดับและแต่ละสายงาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ และตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๔. จำนวนผลงานที่ส่งประเมิน ประกอบด้วย ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวนอย่างน้อย ๑ เรื่อง และข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางาน จำนวนอย่างน้อย ๑ เรื่อง โดยไม่ควรเสนอผลงานที่เป็นเรื่องเดียวกัน หรือมีลักษณะการปฏิบัติงานต่อเนื่องกันของทุกสายงานใน ส.ป.ก.

๕. รูปแบบการเสนอผลงาน และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ให้ทำรูปแบบการเสนอผลงานและการจัดทำข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘

๔. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานการย้าย

๔.๑ กรณีผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกตามวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนดแล้ว ให้ส่งผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

๔.๒ กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่กรมเจ้าสังกัด ได้จัดกลุ่มไว้โดยความเห็นชอบของ ก.พ. และไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกบุคคล ตามวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนดแล้ว ให้แต่งตั้งได้เลย ส่วนผู้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ต้องผ่านการสัมภาษณ์ โดยคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลก่อน ทั้ง ๒ กรณี ไม่ต้องประเมินผลงานเข้าสู่ตำแหน่ง

๕. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานการโอนและบรรจุกลับ

๕.๑ กรณีผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ และหรือผู้ที่ไม่เคยจัดทำผลงานเข้าสู่ตำแหน่ง ตามแต่กรณี เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกตามวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนดแล้ว ให้จัดทำผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

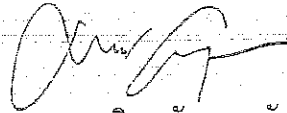
๕.๒ กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ต้องผ่านการสัมภาษณ์ โดยคณะกรรมการประเมินผลงานบุคคล ของ ส.ป.ก. ในตำแหน่งที่รับโอนหรือบรรจุกลับ ทั้ง ๒ กรณี ไม่ต้องประเมินผลงานเข้าสู่ตำแหน่ง

๖. กรณีการแต่งตั้งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดสตูล)

กรณีการเลื่อน ย้าย (กรณีต่างกลุ่มตำแหน่ง) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกบุคคล โดยให้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แล้วให้แต่งตั้งได้เลย โดยไม่ต้องจัดทำผลงานเข้าสู่ตำแหน่ง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘



(นายสรรเสริญ อัจจุตมานัส)

เลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ประธาน อ.ก.พ.ส.ป.ก.

สำหรับผู้ขอรับการประเมิน

แบบเก็บข้อมูลรายบุคคล ปีที่ ๑ - ๒ สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

นาย/นาง/นางสาว นามสกุล

ตำแหน่งสังกัด

ปีที่ ๑ ผลการประเมินการปฏิบัติงาน (KPIs) ประจำปีย้อนหลัง ๖ รอบการประเมิน

ระดับผลการประเมิน

ปีงบประมาณ	ปี ๒๕๕๕ รอบที่ ๑ ๑ เม.ย. ๕๕	ปี ๒๕๕๕ รอบที่ ๒ ๑ ต.ค. ๕๕	ปี ๒๕๕๖ รอบที่ ๑ ๑ เม.ย. ๕๖	ปี ๒๕๕๖ รอบที่ ๒ ๑ ต.ค. ๕๖	ปี ๒๕๕๗ รอบที่ ๑ ๑ เม.ย. ๕๗	ปี ๒๕๕๗ รอบที่ ๒ ๑ ต.ค. ๕๗
ผลการประเมิน						

หมายเหตุ ประกอบการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลกับกองการเจ้าหน้าที่

ปีที่ ๒ ผลการประเมินประวัติและประสบการณ์ที่ผ่านมา (ตั้งแต่เข้ารับราชการ จนถึง ปัจจุบัน)

จัดทำขึ้นเพื่อให้มั่นใจว่าข้าราชการมีความพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งถัดไปบนพื้นฐานของประสบการณ์และการหลากหลายในงาน

ลำดับ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ดำรงตำแหน่งในระดับ หัวหน้างาน	สังกัด
	จาก	ถึง			
๑.					
๒.					
๓.					
๔.					

เจ้าของข้อมูล

ลงชื่อ

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

● ความรับผิดชอบต่อนักงาน / องค์กร

- มีส่วนร่วมในโครงการพิเศษ หรือนักงานพัฒนาองค์กรได้
(โปรดระบุ/พร้อมแสดงเอกสารหลักฐาน)

.....

.....

.....

- มีส่วนร่วมในการวางแผนหรือพัฒนาหน่วยงานได้
(โปรดระบุ/พร้อมแสดงเอกสารหลักฐาน)

.....

.....

.....

- มีส่วนร่วมในการเป็นคณะทำงานที่ข้ามหน่วยงาน / ข้ามองค์กร / ข้ามพื้นที่ได้
(โปรดระบุ/พร้อมแสดงเอกสารหลักฐาน)

.....

.....

.....

- เคยเป็นวิทยากร หรือที่ปรึกษาให้กับหน่วยงานอื่น / เกษตรกร ในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งได้
(โปรดระบุ/พร้อมแสดงเอกสารหลักฐาน)

.....

.....

.....

เจ้าของข้อมูล

ลงชื่อ

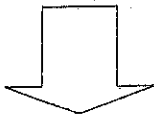
(.....)

ตำแหน่ง.....

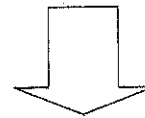
วันที่.....

คำอธิบายการกรอกแบบเก็บข้อมูลรายบุคคล สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
 ปีจจัยที่ ๒ ผลการประเมินประวัติและประสบการณ์ที่ผ่านมา

ลำดับ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ดำรงตำแหน่งในระดับ หัวหน้างาน	สังกัด
	จาก	ถึง			
๑.					
๒.					
๓.					
๔.					



กรอกประวัติการรับราชการโดยเริ่มจากรับราชการจนถึงปัจจุบัน
 โดยแสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น
 และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่างๆ



กรอกข้อมูลให้ตรงกับระยะเวลาที่
 ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม/
 หัวหน้างาน หากช่วงเวลาที่ยังไม่ได้
 ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม/
 หัวหน้างานให้ใส่เครื่องหมาย -
 ในช่องนั้น

● ความรับผิดชอบต่อหน่วยงาน / องค์กร

นิยามศัพท์

๑. หน่วยงาน/องค์กร หมายถึง หน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก ส.ป.ก.
๒. โครงการพิเศษ หมายถึง งาน/โครงการ/ภารกิจที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนในส่วนราชการ
๓. การวางแผน/พัฒนาหน่วยงาน หมายถึง การวางแผนพัฒนาปรับปรุงระบบงาน
 ของหน่วยงาน ที่มีลักษณะของการริเริ่มหรือป้องกันเชิงรุก ซึ่งไม่ใช่การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของงาน
 ที่ผ่านมา
๔. คณะทำงาน หมายถึง ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการร่วมกับหน่วยงานอื่นโดย
 ออกเป็นคำสั่ง

/แนวทาง...

แนวทางการเก็บข้อมูล/เอกสารหลักฐานตามปัจจัยที่ ๒ ในแต่ละหัวข้อย่อย

○ มีส่วนร่วมในโครงการพิเศษ หรืองานพัฒนาองค์กรได้

- เอกสารประกอบต้องมีการระบุชื่อบุคคล ตำแหน่งอย่างชัดเจน ถึงแม้จะเป็นภารกิจในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายก็ตาม
- หากมีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานแทน ต้องเป็นการปฏิบัติงานแทนอย่างต่อเนื่องหรือมอบหมายต่อเนื่องมากกว่า ๑ ครั้ง
- กรณีมีคำสั่งกรมให้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกอง/สำนัก/ปฏิรูปที่ดินจังหวัด ต้องมีระยะเวลาในการรักษาราชการแทนมากกว่า ๖ เดือน

ตัวอย่าง เช่น

๑. เป็นคณะกรรมการระดับจังหวัด และคณะอนุกรรมการ (ด้านพืช) ขับเคลื่อนการใช้ประโยชน์ที่ดินด้านเกษตรกรรม
๒. เป็นคณะทำงานโครงการจัดทำตัวชี้วัดและระบบบริหารผลงานการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส.ป.ก.

○ มีส่วนร่วมในการวางแผนหรือพัฒนาหน่วยงานได้

- มีการดำเนินงานที่มีการวางแผนปรับปรุงระบบงานของหน่วยงานที่มีผู้เกี่ยวข้องมากกว่า ๑ กลุ่มงาน

ตัวอย่าง เช่น

๑. คณะทำงานปรับปรุงระเบียบหลักเกณฑ์ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดทำโครงการที่เสนอขอใช้เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
๒. ได้รับมอบหมายให้เข้าร่วมประชุม/ร่วมวางแผนการพัฒนาพื้นที่การเกษตรเน้นหนักแบบบูรณาการ

- มีส่วนร่วมในการเป็นคณะทำงานที่ข้ามหน่วยงาน /ข้ามองค์กร /ข้ามพื้นที่
 - ต้องมีคำสั่งแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการร่วมกับหน่วยงานอื่น

ตัวอย่าง เช่น

๑. เป็นคณะทำงานขับเคลื่อนนโยบาย Smart Farmer และ Smart Officer
๒. เป็นคณะทำงานประสานและติดตามการศึกษาแนวทางการประเมินมูลค่าที่ดิน

ในเขตปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

- เคยเป็นวิทยากร หรือที่ปรึกษาให้กับหน่วยงานอื่น /เกษตรกรในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งได้
 - ต้องแสดงหลักฐานเกี่ยวกับการมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา หรือหนังสือขออนุมัติ

เดินทาง หรือรูปถ่าย วีดีทัศน์ วีดีโอ

ตัวอย่าง เช่น

๑. เป็นที่ปรึกษาโครงการคณะกรรมการโครงการพระราชอาสาปลูกป่า ๘๐๐ ล้านกล้า ๘๐ พรรษามหาราชาินีเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ เนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๕

๒. เป็นวิทยากรบรรยายวิชาความรู้เกี่ยวกับสิทธิในที่ดินตามกฎหมายปฏิรูปที่ดิน จัดโดยสำนักอัยการจังหวัดชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี

อนึ่ง ในการให้คะแนนจะพิจารณาจากเอกสารหลักฐาน ดังนี้

๑. ข้อมูลที่เสนอขอรับคะแนนในข้อย่อยใดแล้วจะไม่สามารถนำมานับคะแนนซ้ำกับหัวข้อย่อยอื่นๆ ได้

๒. หากไม่มีหลักฐานดังกล่าวต้องมีผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ รับรองการดำเนินการในเรื่องนั้นๆ

.....

กลุ่มตำแหน่งสำหรับข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน 15 กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มที่ 1 1. นักวิชาการปฏิบัติหน้าที่ดิน
- กลุ่มที่ 2 1. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
 2. นักจัดการงานทั่วไป
 3. นักทรัพยากรบุคคล
- กลุ่มที่ 3 1. นิติกร
- กลุ่มที่ 4 1. วิศวกรโยธา
- กลุ่มที่ 5 1. วิศวกรเครื่องกล
- กลุ่มที่ 6 1. วิศวกรการเกษตร
- กลุ่มที่ 7 1. วิศวกรสำรวจ
- กลุ่มที่ 8 1. สถาปนิก
- กลุ่มที่ 9 1. นักวิชาการคอมพิวเตอร์
- กลุ่มที่ 10 1. นักวิชาการแผนที่ภาพถ่าย
- กลุ่มที่ 11 1. นักวิชาการเงินและบัญชี
 2. นักวิชาการตรวจสอบบัญชี
 3. นักวิชาการตรวจสอบภายใน
 4. นักวิชาการพัสดุ
- กลุ่มที่ 12 1. นักประชาสัมพันธ์
 2. นักวิชาการโสตทัศนศึกษา
- กลุ่มที่ 13 1. นักวิชาการช่างศิลป์
- กลุ่มที่ 14 1. บรรณารักษ์
- กลุ่มที่ 15 1. นักวิเทศสัมพันธ์