



ประกาศ อ.ก.พ. กรมทางหลวง
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง
สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

ตามที่ได้มีประกาศกรมทางหลวง ณ วันที่ ๒๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการตาม ว ๑๐/๒๕๔๘ เนื่องจากการใช้บทเฉพาะกาลตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งกรมทางหลวงได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการรับเงินประจำตำแหน่ง สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ตามมติที่ประชุม อ.ก.พ.กรมทางหลวง ครั้งที่ ๑/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๒ นั้น

เนื่องจากที่ประชุม อ.ก.พ. กรมทางหลวง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ได้มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ.๒๕๕๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับทรงคุณวุฒิ ที่มีประสบการณ์ ทักษะ และสมรรถนะ อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ในการกำหนดให้มีเงินประจำตำแหน่งสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญมากขึ้น อันจะเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการและกรมทางหลวง จึงเห็นควรให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศใดที่ขัด หรือแย้ง หรือมีข้อความตรงกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

อนึ่ง การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหลักเกณฑ์หรือวิธีการเดิมแล้ว ก่อนวันที่ประกาศฉบับนี้ จะมีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมต่อไปจนแล้วเสร็จ

ที่ กจ.๔/ ๔๗๐๓ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรียน อธิบดี รองอธิบดี วิศวกรใหญ่ เลขานุการกรม

ผู้อำนวยการสำนัก ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ กอง สำนักงาน

สำนักงานทางหลวง แขวงทางหลวง ศูนย์สร้างทาง ศูนย์สร้างและ (นายธานินทร์ สมบูรณ์)

บูรณะสะพาน และแขวงทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง

อธิบดีกรมทางหลวง

เพื่อโปรดทราบ

ประธาน อ.ก.พ. กรมทางหลวง

(นายธีรพล สมุทรประภุต)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

รายละเอียดแนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมทางหลวง ณ วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินบุคคลและผลงานเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลและประเมินผลงาน

๑.๑ ให้พิจารณาประเมินบุคคลเพื่อให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ
ชำนาญการ ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑
และที่แก้ไขเพิ่มเติม หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ และ
ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด

๑.๒ ขั้นตอนการดำเนินการ แบ่งออกเป็น ๒ ขั้นตอน ดังนี้

๑.๒.๑ ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล

(๑) ให้หน่วยงานต้นสังกัดเสนอรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ อ.ก.พ.กรม กำหนด
และมีความประสงค์ที่จะเข้ารับการคัดเลือกเพื่อประเมินบุคคลและผลงานเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง พร้อม
ทั้งเอกสารประกอบการคัดเลือกที่ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาให้ความเห็นชอบและประเมินคุณลักษณะของ
บุคคลพร้อมทั้งระบุเหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว ส่งให้กองการเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการต่อไป

(๒) กองการเจ้าหน้าที่รวบรวมเอกสารจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพิจารณาตรวจสอบ
เอกสารและคุณสมบัติบุคคลและผลงานในเบื้องต้น ก่อนเสนออธิบดีพิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และ
วิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด

(๓) เมื่ออธิบดีพิจารณาคัดเลือกแล้ว กองการเจ้าหน้าที่แจ้งผลการพิจารณาคัดเลือกให้
ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกทราบ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องส่งผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน
ที่ อ.ก.พ. กรม และคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งได้กำหนดไว้

กรณีที่ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกไม่จัดส่งผลงานภายในเวลา ๖ เดือน นับแต่วันที่ประกาศ
ผลการคัดเลือก หน่วยงานต้นสังกัดต้องชี้แจงเหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการติดตามและ
รายงานผลเสนอผู้บริหารต่อไป

(๔) กองการเจ้าหน้าที่ประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือก ชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน
พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่องโดยสรุป สัดส่วนของงานที่ตนปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานอย่างเปิดเผย
โดยกำหนดให้หักท้วงได้ภายในระยะเวลา ๓๐ วัน

กรณีที่มีข้อทักท้วงในการคัดเลือกบุคคลดังกล่าว ภายในกำหนดเวลา ๓๐ วัน
ให้รายงานอธิบดีกรมทางหลวงพิจารณาสั่งการเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง หากตรวจสอบแล้ว พบว่า ข้อทักท้วง
มีมูลความจริงต้องดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒
แต่หากมีหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้ดำเนินการตามที่เห็นสมควร
ต่อไป ทั้งนี้ ให้อธิบดีเป็นผู้พิจารณาชี้ขาดในทุกกรณี

๑.๒.๒ ขั้นตอนการประเมินบุคคล

(๑) เมื่ออธิบดีพิจารณาคัดเลือกแล้ว กองการเจ้าหน้าที่จะแจ้งให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกจัดทำ
เอกสารการประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด ส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายใน
กำหนดเวลา ๖ เดือน นับแต่วันที่ประกาศผลการคัดเลือก

(๒) กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของเอกสารการประเมิน
ผลงาน ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด ก่อนลงรับเอกสารการประเมินผลงานนั้น ๆ

(๓) คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง พิจารณาเอกสารการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการประเมินผลงานได้กำหนดไว้

(๔) เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานมีมติให้ผ่านการประเมิน ให้กองการเจ้าหน้าที่เสนออธิบดีพิจารณาลงนามในคำสั่งให้ผู้ที่ผ่านการประเมินผลงานได้รับเงินประจำตำแหน่ง ได้ไม่ก่อนวันที่ผู้ที่ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด และไม่ก่อนวันที่กองการเจ้าหน้าที่ได้รับเอกสารการประเมินผลงานที่ครบถ้วนและสมบูรณ์

๒. ตำแหน่งประเภทวิชาการของกรมทางหลวงที่มีเงินประจำตำแหน่ง (ตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม)

- ๒.๑ สายงานวิศวกรรมโยธา
- ๒.๒ สายงานวิศวกรรมเครื่องกล
- ๒.๓ สายงานวิศวกรไฟฟ้า
- ๒.๔ สายงานวิศวกรไฟฟ้าสื่อสาร
- ๒.๕ สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์
- ๒.๖ สายงานรังสีการแพทย์
- ๒.๗ สายงานพยาบาลวิชาชีพ

๓. คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง

๓.๑ มีคุณสมบัติบุคคลดังนี้

๓.๑.๑ ปัจจุบันเป็นผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓.๑.๒ มีวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือกตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ.

๓.๑.๓ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานหรือคุณวุฒิเพิ่มเติมตามที่ ก.พ. กำหนด หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ.

๓.๑.๔ เป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือเทียบเท่า ในสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง และปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งดังกล่าว มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๓.๒ มีผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาตามเกณฑ์ที่กำหนดดังนี้

องค์ประกอบ	การประเมินคุณลักษณะของบุคคลระดับชำนาญการ
คุณลักษณะบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> • ความรับผิดชอบ (๒๐ คะแนน) • ความคิดริเริ่ม (๑๕ คะแนน) • การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (๑๕ คะแนน) • ความประพฤติ (๑๕ คะแนน) • ความสามารถในการสื่อความหมาย (๑๕ คะแนน) • การพัฒนาตนเอง (๒๐ คะแนน) • คุณลักษณะอื่น ๆ (กรณี que เห็นควรกำหนดแทนคุณลักษณะข้างต้น)
คะแนนที่ถือว่า “ผ่าน”	<ul style="list-style-type: none"> • มากกว่า ๗๐ คะแนน (ระดับ “ดี”) โดยความเห็นของผู้บังคับบัญชาที่ประเมินและผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไปต้องสอดคล้องกันว่า “ผ่าน”

ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการคัดเลือก เป็นผู้ประเมินพร้อมทั้งระบุเหตุผลการประเมิน เป็นลายลักษณ์อักษร และผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดคุณลักษณะทั้งหมดข้างต้นหรือบางคุณลักษณะ เพื่อใช้ในการประเมินได้ รวมทั้งอาจกำหนดคุณลักษณะอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ แต่ต้องกำหนดคะแนนเต็มในแต่ละคุณลักษณะไว้ด้วย โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนดังนี้

ระดับ/คะแนน	คำอธิบาย
ระดับ “ดีมาก” (มากกว่า ๘๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> มีคุณลักษณะบุคคลอยู่ในระดับ “ดีมาก” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าบุคคลอื่นอย่างชัดเจน และเกิดผลสำเร็จของงานที่โดดเด่นและเป็นรูปธรรม
ระดับ “ดี” (๗๑ - ๘๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> มีคุณลักษณะบุคคลอยู่ในระดับ “ดี” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าบุคคลอื่นค่อนข้างชัดเจน และเกิดผลสำเร็จของงานที่เป็นรูปธรรม
ระดับ “พอใช้” (๖๑ - ๗๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> มีคุณลักษณะบุคคลอยู่ในระดับ “พอใช้” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าบุคคลอื่นเล็กน้อย และเกิดผลสำเร็จของงานที่เป็นรูปธรรม
ระดับ “ควรปรับปรุง” (ไม่เกิน ๖๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> มีคุณลักษณะบุคคลอยู่ในระดับ “ควรปรับปรุง” ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

อนึ่ง ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินและผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไปมีความเห็นแตกต่างกันให้อธิบายเป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

กรณีผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกได้รับคะแนนไม่ถึงตามเกณฑ์ที่กำหนด ถือว่า “ไม่ผ่าน” และไม่สามารถเข้ารับการประเมินบุคคลได้ ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินต้องชี้แจงผลการพิจารณาให้ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกทราบ และติดตามดูแลให้ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกปรับปรุงพัฒนาตนเองจนสามารถผ่านการประเมินคุณลักษณะได้

๓.๓ มีผลงานและข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ดังนี้

๓.๓.๑ ผลงาน

- (๑) จำนวน ๒ เรื่อง และมีสัดส่วนของผลงานที่ผู้ขอรับการประเมินปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๗๐%
- (๒) เป็นผลงานที่มีชื่อเรื่องหรือหัวข้อเรื่อง และเค้าโครงเรื่อง ตามที่ได้เสนอผ่านกระบวนการคัดเลือกและอธิบดีได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว
- (๓) เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่งที่จะขอรับเงินประจำตำแหน่ง ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดของ ก.พ. และมาตรฐานทางวิชาชีพของสายงานนั้น ๆ
- (๔) เป็นผลงานที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้งได้กำหนดไว้เพิ่มเติม เพื่อแสดงให้เห็นถึงคุณภาพและความยุ่งยากซับซ้อนของผลงานในแต่ละสายงาน และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับหน่วยงานและทางราชการ รวมทั้งต้องมีลักษณะดังนี้

(๔.๑) เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดของ ก.พ. และสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ปัญหาทางหรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

(๔.๒) เป็นผลงานที่มีลักษณะเชิงวิชาการ เช่น งานแก้ไข ลด หรือป้องกันปัญหาในการปฏิบัติงาน งานปรับปรุงหรือพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น งานดำเนินการเชิงรุกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ งานที่คิดริเริ่มใหม่ งานที่ลดข้อผิดพลาด เป็นต้น

(๔.๓) เป็นงานที่มีคุณภาพในระดับ “ดี” เมื่อเทียบกับงานอื่น

(๔.๔) เป็นงานที่ต้องใช้หลักวิชาการเฉพาะทางที่มีความยุ่งยากซับซ้อน เมื่อเทียบกับงานอื่นและจำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ไขปัญหาในงานดังกล่าวมากกว่างานอื่น

(๔.๕) เป็นประโยชน์กับทางราชการและหน่วยงานในสังกัดกรมทางหลวง

(๔.๖) ผลงานแสดงถึงความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์ที่สูงมาก เป็นที่ยอมรับในระดับหน่วยงานหรือวงการศึกษาหรือวิชาชีพด้านนั้น ๆ

(๕) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคนจะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับการคัดเลือกได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานในส่วนใดและเป็นสัดส่วนเท่าใด โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

(๖) กรณีที่เป็นผลงานที่มีลักษณะหรือกระบวนการงานที่เหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน ต้องมีความยุ่งยากและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน รวมทั้งมีการจัดการความยุ่งยากหรือการแก้ไขปัญหาที่ต่างกันตามลักษณะข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในแต่ละผลงาน

(๗) ไม่ใช่ ผลงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรหรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

(๘) ไม่ใช่ ผลงานที่เคยนำไปใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นหรือใช้ในการประเมินเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่งมาแล้ว

(๙) ไม่ใช่ ผลงานที่คัดลอกจากผลงานของผู้อื่น

(๑๐) ไม่ใช่ ผลงานที่คัดลอกจากกฎหมาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์หรือแนวทางวิธีการปฏิบัติงาน โดยไม่แสดงถึงผลงานในส่วนที่ผู้ขอรับการประเมินปฏิบัติจริง

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง อาจพิจารณากำหนดเงื่อนไขขอบเขต ลักษณะและมาตรฐานของผลงานเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง สายงานและลักษณะของหน่วยงานก็ได้

๓.๓.๒ ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๑) จำนวน ๑ เรื่อง

(๒) เป็นแนวความคิด วิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่ขอรับการประเมินและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมทางหลวง

(๓) เป็นแนวความคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคตที่แสดงถึงการใช้ความรู้ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่สูงมากเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนางาน เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การสร้างมาตรฐานงาน การพัฒนาระบบงาน การป้องกันหรือ ลดปัญหาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

(๔) เป็นแนวความคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และสามารถติดตามประเมินผลได้

(๕) เป็นแนวความคิดหรือแผนงานที่ไม่ขัดกับกฎหมายหรือกฎระเบียบของทางราชการ

(๖) ไม่ใช่แนวความคิดที่คัดลอกจากของผู้อื่น

(๗) ไม่ใช่แนวความคิดที่คัดลอกจากกฎหมาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์หรือแนวทางวิธีการปฏิบัติงาน โดยไม่แสดงถึงแนวความคิดในส่วนที่ผู้ขอรับการประเมินปฏิบัติจริง

(๘) ไม่ใช่แนวความคิดที่ให้ผู้อื่นดำเนินการหรือรับผิดชอบหลัก เช่น แนวความคิดให้หน่วยอื่นปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินการหรือปรับแก้ไขกฎหมายหรือกฎระเบียบ เป็นต้น

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง อาจพิจารณากำหนดเงื่อนไขขอบเขต ลักษณะและมาตรฐานของข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง สายงานและลักษณะของหน่วยงาน พร้อมทั้งให้มีการติดตามผลการดำเนินการภายหลังการแต่งตั้งแล้วด้วย

๔. เกณฑ์การพิจารณาประเมิน

๔.๑ ให้คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง พิจารณาประเมินผลงานตามเกณฑ์การพิจารณาประเมินที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลของแต่ละสายงานที่ได้จัดทำขึ้นโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของสำนักงาน ก.พ. ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด

๔.๒ องค์ประกอบหลักของการพิจารณาผลงานมีดังนี้

๔.๒.๑ คุณภาพของผลงาน

๔.๒.๒ ความยุ่งยากและซับซ้อนของผลงาน

๔.๒.๓ ประโยชน์ของผลงาน

๔.๒.๔ ผลงานสะท้อนถึงความรู้ ความชำนาญงานหรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๔.๓ คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง อาจกำหนดแนวทางหรือวิธีการพิจารณาเพิ่มเติมในแต่ละสายงานได้ เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานของหน่วยงาน และเพื่อให้ผลงานนั้นเกิดประโยชน์สูงสุดกับทางราชการ คุ่มค่า และสนับสนุนการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๔ เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง มีมติเห็นชอบให้ผ่านการประเมินให้ดำเนินการเสนออธิบดีพิจารณาลงนามในคำสั่งให้ผู้ที่ผ่านการประเมินผลงานได้รับเงินประจำตำแหน่งได้ไม่ก่อนวันที่ผู้ที่ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด และ ไม่ก่อนวันที่กองการเจ้าหน้าที่ได้รับเอกสารการประเมินผลงานที่ครบถ้วนและสมบูรณ์

๕. เอกสารประกอบการขอรับเงินประจำตำแหน่ง

๕.๑ เอกสารประกอบการคัดเลือก มีดังนี้

๕.๑.๑ แบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคล

๕.๑.๒ แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๕.๑.๓ แบบแสดงรายละเอียดผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี

๕.๑.๔ แบบเสนอเค้าโครงเรื่องโดยสรุปของผลงานและข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๕.๒ เอกสารประกอบการประเมิน มีดังนี้

๕.๒.๑ เล่มแบบแสดงรายละเอียดบุคคลและผลงาน มีองค์ประกอบดังนี้

- (๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคล (ชุดเดียวกันกับที่เสนออธิบดีเห็นชอบแล้ว)
- (๒) แบบประเมินคุณลักษณะบุคคล (ชุดเดียวกันกับที่เสนออธิบดีเห็นชอบแล้ว)
- (๓) แบบแสดงรายละเอียดผลงาน
 - (๓.๑) ชื่อผลงาน
 - (๓.๒) ระยะเวลาที่ดำเนินการ
 - (๓.๓) ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ
 - (๓.๔) สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ
 - (๓.๕) ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)
 - (๓.๖) ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดพร้อมทั้งสัดส่วนของผลงาน)
 - (๓.๗) ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)
 - (๓.๘) การนำไปใช้ประโยชน์
 - (๓.๙) ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค
 - (๓.๑๐) ข้อเสนอแนะ

(๔) แบบข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

- (๔.๑) ชื่อข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มี

ประสิทธิภาพมากขึ้น

- (๔.๒) หลักการและเหตุผล
- (๔.๓) บทวิเคราะห์/แนวความคิด
- (๔.๔) ข้อเสนอในการพัฒนางาน/ปรับปรุงงาน
- (๔.๕) ผลที่คาดว่าจะได้รับ
- (๔.๖) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

โดยให้จัดทำเป็นเล่มต้นฉบับ จำนวน ๑ ชุด และเล่มสำเนาตามจำนวนกรรมการประเมินในแต่ละสายงาน

๕.๒.๒ เล่มเอกสารประกอบผลงาน โดยให้จัดทำเป็นเล่มจำนวนชุดเท่ากับเล่มแบบแสดงรายละเอียดบุคคลและผลงาน ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม
