



ประกาศคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป
ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน สำหรับการประเมินผลงานของผู้ได้รับการคัดเลือก
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

เพื่อให้การประเมินผลงานของผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ เป็นไปตามประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นไปตามนัยหนังสือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๑

คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ จึงมีมติกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลงาน สำหรับการประเมินผลงานของผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ โดยนำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล สาขาการบริหาร ตามที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาการบริหาร ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กำหนดไว้มาใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลงาน ดังนี้

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

๑. เงื่อนไข ขอบเขต มาตรฐานของผลงาน

ผลงานที่จะนำมาประเมิน ได้แก่ ผลงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามปกติ ในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ประเมิน โดยไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ และผลงานที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในงานวิชาการเฉพาะด้าน เป็นที่ยอมรับในวงการศึกษา หรือวงการด้านนั้น ๆ

ทั้งนี้ ผลงานที่จะนำมาประเมินต้องแสดงขอบเขต คุณภาพ ความยุ่งยากซับซ้อน ในการดำเนินงาน ประโยชน์ของผลงาน ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือการผลิตผลงานดังกล่าว โดยมีเงื่อนไขดังนี้

๑) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน
๑ ระดับ

๒) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือ ประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่า ผู้ขอรับการประเมิน ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานในส่วนใด และเป็นสัดส่วนเท่าใด โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

๔) ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมิน เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปอีกไม่ได้

/๒. จำนวนของผลงาน...

๒. จำนวนของผลงานที่จะให้ส่งประเมิน

๒.๑ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประเมินผลงาน จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง

๒.๒ ข้อเสนอแนวความคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง ซึ่งจะต้องเป็นแนวคิด หรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของระยะเวลาของการดำเนินงาน รวมทั้งให้มีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งแล้วด้วย

๓. ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ ในสาขาการบริหาร

ลักษณะงานที่ ๑ งานด้านนโยบายและแผนงาน

หมายถึง งานการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยและพัฒนา เพื่อเสนอนโยบายแผนงาน โครงการ มาตรการ หรือแนวทางการพัฒนาด้านการบริหาร การบริหารการพัฒนาการปกครอง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และด้านข่าวกรอง การกำกับติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุน การให้คำปรึกษา แนะนำ สอน อบรม และเผยแพร่ความรู้ เทคนิค หรือวิธีการดำเนินงานในความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการบริหารหรือพัฒนานโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการ หรือภารกิจในความรับผิดชอบ หรือที่เกี่ยวข้อง

ลักษณะงานที่ ๒ งานด้านวิจัยและพัฒนา

หมายถึง กระบวนการในการศึกษา การสำรวจ การค้นคว้า การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประดิษฐ์ และการเรียบเรียงข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ มีความถูกต้องเที่ยงตรง เชื่อถือได้ มีการอ้างอิง หลักวิชาการหรือสิ่งที่ได้พิสูจน์มาแล้ว เพื่อพิสูจน์ทราบเกี่ยวกับทฤษฎี สมมุติฐาน หลักการ กฎเกณฑ์ หรือสถานะการณ์ต่าง ๆ ด้านการบริหาร การบริหาร การพัฒนา การปกครอง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ด้านข่าวกรอง และเทคนิคด้านการบริหารสมัยใหม่ หรือเพื่อค้นหาทฤษฎีหลักการ กฎเกณฑ์หรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาทางวิชาการ การพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรฐาน หลักเกณฑ์ เทคนิคและวิธีการ ปฏิบัติงานด้านการบริหาร การบริหารการพัฒนา การปกครอง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ด้านข่าวกรอง หรือเทคนิคด้านการบริหารสมัยใหม่ รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนการให้คำปรึกษา แนะนำ การสอน อบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาด้านการบริหารในความรับผิดชอบหรือที่เกี่ยวข้อง

ลักษณะงานที่ ๓ งานด้านส่งเสริมการพัฒนาการบริหาร

หมายถึง การนำเอาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี กฎเกณฑ์ เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ทางการบริหาร มาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริม สนับสนุน การให้คำปรึกษา แนะนำ การกำกับ ติดตาม พัฒนา และการประสานงาน เชิงวิชาการ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหาร หรือการนำเสนองานด้านการบริหาร การบริหารการพัฒนา การปกครอง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ หรือด้านข่าวกรองในความรับผิดชอบหรือที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสอน อบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับระบบ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการในการเสริมสร้าง และพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารในความรับผิดชอบหรือที่เกี่ยวข้อง

ลักษณะงานที่ ๔ งานด้านที่ปรึกษา

หมายถึง การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนางานด้านการบริหาร การบริหารการพัฒนา การปกครอง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และด้านข่าวกรอง รวมทั้งการพิจารณาวินิจฉัย และแก้ไขปัญหาเชิงวิชาการในความรับผิดชอบหรือที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุน การให้คำปรึกษา แนะนำ การสอน อบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการ ในการเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานในความรับผิดชอบ หรือที่เกี่ยวข้อง

๔. แนวทางการประเมินผลงาน พิจารณาจาก

- ๑) ผลการปฏิบัติงาน และ/หรือผลสำเร็จของงาน จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง ทั้งนี้ คณะกรรมการอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์เพิ่มเติมประกอบการพิจารณาด้วย
- ๒) คุณภาพของผลงานของตำแหน่งแต่ละระดับ
- ๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงานของตำแหน่งแต่ละระดับ
- ๔) ประโยชน์ของผลงานในการนำไปใช้ ของตำแหน่งในแต่ละระดับ
- ๕) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นการพิจารณาว่าผลงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอรับการประเมินมีความรู้ ความชำนาญงานหรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในงานนั้น ๆ เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากน้อยเพียงใด

๕. องค์ประกอบและคะแนนองค์ประกอบ

- ๑) คุณภาพของผลงาน และระดับความยากในการปฏิบัติงาน หรือการผลิตผลงาน (คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน)
- ๒) ประโยชน์ของผลงาน (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน)
- ๓) พื้นฐานและประสบการณ์ของบุคคล (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน)

๖. เกณฑ์การพิจารณาตัดสิน

ผู้ขอรับการประเมินต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้รับคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๗. ระยะเวลาการปรับปรุงแก้ไขผลงาน

๗.๑ กรณีปรับปรุงแก้ไขที่ไม่ถือเป็นสาระสำคัญของผลงาน ให้ปรับปรุงแก้ไข ครั้งที่ ๑ ภายใน ๖๐ วัน ครั้งที่ ๒ ภายใน ๓๐ วัน นับจากวันที่ประธานกรรมการลงนามในหนังสือแจ้งให้ปรับปรุงแก้ไข และหากผลงาน “ผ่าน” การประเมิน จะได้รับการแต่งตั้งไม่ก่อนวันที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้รับผลงานที่มีเอกสารครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๗.๒ กรณีปรับปรุงแก้ไขที่ถือเป็นสาระสำคัญของผลงาน ให้ปรับปรุงแก้ไข ครั้งที่ ๑ ภายใน ๑๒๐ วัน ครั้งที่ ๒ ภายใน ๙๐ วัน นับจากวันที่ประธานกรรมการลงนามในหนังสือแจ้งให้ปรับปรุงแก้ไข และหากผลงาน “ผ่าน” การประเมิน จะได้รับการแต่งตั้งไม่ก่อนวันที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้รับผลงานที่มีการปรับปรุงแก้ไขสาระสำคัญของผลงานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาทันที และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

กรณีผลงานที่ปรับปรุงแก้ไขทั้ง ๒ ครั้ง แล้ว “ไม่ผ่าน” การประเมิน จะถือว่าผู้นั้น ไม่ผ่านการประเมินผลงาน และจะไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานในครั้งนี้ และสามารถเสนอผลงานใหม่เพื่อเข้ารับการคัดเลือกตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจะประกาศคัดเลือกบุคคลใหม่ต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางกมลทิพย์ เมฆพุก)

ประธานคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ