



ประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ  
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ  
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้เป็นไปตาม ก.พ. กำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย โอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ประกอบกับมติที่ประชุม อ.ก.พ. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ จึงประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ โดยให้ดำเนินการประเมินบุคคลและผลงาน ดังต่อไปนี้

**ก. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล**

การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป กรณีเกษียณอายุ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกินหกเดือนก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ และ กรณีลาออกจากราชการ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่น้อยกว่าวันที่ผู้มีอำนาจได้อนุญาตให้ผู้ครองตำแหน่งนั้นออกจากราชการ โดยให้มีคณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติแต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ดังนี้

**๑. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล**

เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนด ดังนี้

๑.๑ ปัจจุบันเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

๑.๒ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐาน

กำหนดตำแหน่ง

๑.๓ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล สำหรับการเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่างๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

/คุณวุฒิ...

คุณวุฒิ	ระยะเวลาที่กำหนด
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๑๐ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*	๙ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*	๘ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๘ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิปัตร์ หรือหนังสืออนุมัติปัตร์	๖ ปี

\* หมายถึง คุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิปประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

### การนับระยะเวลาเก็อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนด มานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเก็อกูลกันได้ ดังนี้

(๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเก็อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและค่านึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่น ที่ไม่ใช่ส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง โดยให้จัดทำเอกสารตามแนวทางที่กำหนด ซึ่งมีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

(๑.๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงโดยที่

(๑.๑.๑) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเก็อกูลได้เต็มเวลา

(๑.๑.๒) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเก็อกูลได้ ดังนี้

- หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเกินครึ่งหนึ่งขึ้นไป ให้นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเก็อกูลได้เต็มเวลา

- หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ถึงครึ่งหนึ่ง ให้นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเก็อกูลไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมด

(๑.๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

/ (๒) กรณีที่มี...

(๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา

กรณีข้าราชการผู้เคยดำรงตำแหน่งในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดสตูล และจังหวัดสงขลา เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอนาหวี และอำเภอจะนะ) ตั้งแต่วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ เป็นต้นมา ตามความในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ และตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๗ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕ ฯลฯ ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งดังกล่าว มานับระยะเวลาที่คูณ โดยให้จัดทำแบบรับรองการนับระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นทวีคูณ เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามแบบที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กำหนด

## ๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

อ.ก.พ. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กำหนดหลักเกณฑ์ และองค์ประกอบในการพิจารณา ซึ่งมีคะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ๔๐๐ คะแนน ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

### ๒.๑ คุณสมบัติของบุคคล (๑๐๐ คะแนน)

พิจารณาจากข้อมูลบุคคล ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน และประวัติทางวินัย โดยให้ผู้ขอประเมินบุคคลจัดทำข้อมูลบุคคลดังกล่าวตามแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล โดยมีองค์ประกอบพิจารณา ดังนี้

๒.๑.๑ ข้อมูลส่วนบุคคล	๑๐ คะแนน
๒.๑.๒ ประวัติการศึกษา	๑๐ คะแนน
๒.๑.๓ ประวัติการรับราชการ	๒๐ คะแนน
๒.๑.๔ ประสบการณ์ในการทำงาน	๒๐ คะแนน
๒.๑.๕ ผลการปฏิบัติราชการ	๒๐ คะแนน
๒.๑.๖ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน	๑๐ คะแนน
๒.๑.๗ ประวัติทางวินัย	๑๐ คะแนน

### ๒.๒ คุณลักษณะของบุคคล (๑๐๐ คะแนน)

พิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้ผู้ขอประเมินบุคคลจัดทำแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล และให้ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล เป็นผู้ประเมินตามแบบประเมินดังกล่าว และให้ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปให้ความเห็นกับผลการประเมินหากผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลและผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป มีความเห็นแตกต่างกันให้ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาดและให้ถือเป็นที่สุด โดยมีองค์ประกอบพิจารณา ดังนี้

๒.๒.๑ ความรับผิดชอบ	๑๕ คะแนน
๒.๒.๒ ความประพฤติ	๑๕ คะแนน

๒.๒.๓ การทำงานร่วมกับผู้อื่น	๑๐ คะแนน
๒.๒.๔ การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ	๑๐ คะแนน
๒.๒.๕ การพัฒนาตนเอง	๑๐ คะแนน
๒.๒.๖ ความเสียสละ	๑๐ คะแนน
๒.๒.๗ ความสามารถในการสื่อความหมาย	๑๐ คะแนน
๒.๒.๘ ความคิดริเริ่ม	๑๐ คะแนน
๒.๒.๙ จริยธรรมข้าราชการพลเรือน	๑๐ คะแนน

ผู้ประเมิน

ผู้บังคับบัญชา	ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค
	สำนักงาน/สำนัก/กอง	กลุ่มงานขึ้นตรง	
ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล	ผู้อำนวยการกลุ่ม/ หัวหน้าฝ่าย	ผู้อำนวยการกลุ่ม	ผู้อำนวยการสำนักงาน พระพุทธศาสนาจังหวัด
ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป	- เลขาธิการกรม - ผู้อำนวยการสำนักงาน/ สำนัก/กอง	รองผู้อำนวยการ/ ผู้ตรวจราชการ (ที่ได้รับมอบหมาย)	-

หมายเหตุ : สำหรับผู้ที่ช่วยราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่ไปช่วยราชการซึ่งดำรงตำแหน่งเทียบเท่าหรือไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่กำหนดข้างต้นเป็นผู้ประเมิน

๒.๓ คำโครงการผลงานที่จะส่งประเมิน (๑๐๐ คะแนน)

พิจารณาจากคำโครงการผลงานที่จะส่งประเมิน และในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย ซึ่งผลงานดังกล่าวต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และอยู่ระหว่างดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยให้ผู้ขอประเมินบุคคลจัดทำแบบการเสนอผลงาน โดยมีองค์ประกอบพิจารณา ดังนี้

๒.๓.๑ ประโยชน์ของผลงาน (๔๐ คะแนน) ผลงานเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกอง หรือเทียบเท่ากองขึ้นไป

๒.๓.๒ ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (๓๐ คะแนน) ผลงานสะท้อนให้เห็นถึงการมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้ หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรก ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่างๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งเป็นที่ยอมรับในระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกอง หรือเทียบเท่ากองขึ้นไป

๒.๓.๓ คุณภาพของผลงาน (๓๐ คะแนน) มีคุณภาพของผลงานดีมาก โดยผลงานมีความสมบูรณ์ มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการมากพอสมควรที่ยอมรับได้

๒.๔ เค้าโครงการข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือการปรับปรุงงาน (๑๐๐ คะแนน)

พิจารณาจากเค้าโครงการข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานโดยให้ผู้ขอประเมินบุคคลจัดทำแบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน โดยมีองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

๒.๔.๑ คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการนำไปปฏิบัติ (๔๐ คะแนน) ข้อเสนอแนะเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่างๆของหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอมาอย่างไร

๒.๔.๒ ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (๓๐ คะแนน) หากนำไปดำเนินการได้จริง จะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

๒.๔.๓ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (๓๐ คะแนน) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

๒.๕ คณะกรรมการประเมินบุคคลอาจกำหนดวิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในแต่ละระดับ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบตาม (ข้อ ๒.๑ - ข้อ ๒.๔) ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีเพิ่มเติมตามที่เห็นว่าเหมาะสม แล้วแต่กรณี

### ๓. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ผ่านการประเมินบุคคล ต้องมีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วนตามข้อ ๑ และต้องได้คะแนนแต่ละองค์ประกอบตามข้อ ๒ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ กรณีคะแนนที่ได้ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ให้สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการแจ้งหน่วยงานต้นสังกัดและผู้ขอประเมินทราบ หากมีความประสงค์ที่จะขอประเมินอีกครั้ง ให้ดำเนินการตามขั้นตอนใหม่ทั้งหมดในครั้งถัดไป

ทั้งนี้ กรณีมีปัญหาที่เกี่ยวกับการประเมินบุคคล หรืออื่นๆ ที่นอกเหนือจากการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินบุคคล ตามประกาศนี้ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลเสนอ อ.ก.พ. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ วินิจฉัยเป็นรายๆไป

### ๔. ขั้นตอนและวิธีการประเมินบุคคล

การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ดำเนินการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

๔.๑ ให้สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการ ดังนี้

๔.๑.๑ สํารวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

๔.๑.๒ เสนอคณะกรรมการประเมินบุคคล เพื่อกำหนดวิธีการในการประเมินบุคคล

๔.๑.๓ ดำเนินการตามที่คณะกรรมการประเมินบุคคลกำหนด

#### ๔.๒ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลดำเนินการ ดังนี้

๔.๒.๑ กำหนดวิธีการประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์ องค์กรประกอบ และเกณฑ์การตัดสิน ตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

๔.๒.๒ ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคล แล้วคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานให้เหลือตำแหน่งละ ๑ คน

๔.๒.๓ รายงานผลการประเมินบุคคลพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๔.๒.๔ แจ้งผู้ผ่านการประเมินบุคคลที่ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เห็นชอบทราบ และให้ส่งผลงานจำนวน ๔ เล่ม (ต้นฉบับ ๑ เล่ม สำเนา ๓ เล่ม)

๔.๒.๕ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนปฏิบัติ ทางอินเทอร์เน็ต (Internet) และกำหนดให้มีการทักท้วงผลการประเมินบุคคลและรายละเอียดของผลงานได้ภายในระยะเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศ

ทั้งนี้ ให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ส่งผลงานเข้ารับการประเมินภายใน ๓ เดือน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล หากพ้นระยะเวลาดังกล่าวแล้ว ผู้ขอรับการประเมินยังไม่ส่งผลงานให้ดำเนินการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งนั้นใหม่

#### ข. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานให้กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงานที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ก.พ. โดยการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูงเหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ ฯลฯ

##### ๑. ผลงานที่จะนำมาประเมิน

๑.๑ ผลงาน ควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้นหรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่เป็นต้น โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๑.๒ ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ

## ๒. จำนวนผลงาน

๒.๑ ผลงาน จำนวน ๑ เรื่อง ที่มีความดีเด่นหรือความสำคัญ และต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๒.๒ ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จำนวน ๑ เรื่อง เป็นข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

## ๓. เนื้อหาของผลงาน

๓.๑ เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๓.๒ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ หรือเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี หรือ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๓.๓ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรมผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชาหรือในหลักสูตรของการศึกษาหรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๓.๔ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงาน และผู้บังคับบัญชาด้วย

๓.๕ ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด หรือเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้วจะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๓.๖ เนื้อหาอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานเห็นควรกำหนดเพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลและผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกันก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

## ๔. แนวทางการประเมินผลงาน

๔.๑ องค์ประกอบในการประเมิน ได้แก่

๔.๑.๑ ประโยชน์ของผลงาน

๔.๑.๒ ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๔.๑.๓ คุณภาพของผลงาน

๔.๑.๔ อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

## ๔.๒ การพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ

### ๔.๒.๑ ประโยชน์ของผลงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือต่อประชาชน หรือต่อประเทศชาติ

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ระดับชำนาญการพิเศษ ผลงานเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงานสามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกอง หรือเทียบเท่ากองขึ้นไป

### ๔.๒.๒ ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ระดับชำนาญการพิเศษ ผลงานสะท้อนให้เห็นถึงการมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้ หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรก ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่างๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งเป็นที่ยอมรับในระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกอง หรือเทียบเท่ากองขึ้นไป

### ๔.๒.๓ คุณภาพของผลงาน

พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญ ได้ครบถ้วนเป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงานและสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ระดับชำนาญการพิเศษ มีคุณภาพของผลงานดีมาก โดยผลงานมีความสมบูรณ์ มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการมากพอสมควรที่ยอมรับได้

/๔.๒.๔ อื่นๆ ตาม...



๔.๒.๔ อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาแล้ว เห็นว่าเพื่อประโยชน์ของทางราชการและการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญ ตลอดจนเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในบางสายงานหรือบางระดับก็อาจกำหนดองค์ประกอบอื่นในการพิจารณาผลงานร่วมด้วยก็ได้ เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ ผลงานการให้บริการหรือปฏิบัติการ เป็นต้น

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๔.๓ รูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน

๔.๓.๑ ผลงาน ให้จัดทำสรุปสาระสำคัญของงาน ขั้นตอนการปฏิบัติ ความรู้ความสามารถ แนวคิดหรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ที่เกิดจากงานดังกล่าวการวิเคราะห์ความสำเร็จหรือปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน รวมถึงความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

๔.๓.๑.๑ เรื่องที่นำเสนอ

๔.๓.๑.๒ ระยะเวลาการดำเนินการ

๔.๓.๑.๓ ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๔.๓.๑.๔ สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

๔.๓.๑.๕ ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๔.๓.๑.๖ การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

๔.๓.๑.๗ ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

๔.๓.๑.๘ ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๔.๓.๑.๙ ข้อเสนอแนะ

๔.๓.๑.๑๐ การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

๔.๓.๑.๑๑ ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

๔.๓.๒ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๔.๔ เกณฑ์การตัดสิน

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
๑. ประโยชน์ของผลงาน	๔๐
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
๓. คุณภาพของผลงาน	๓๐
๔. อื่นๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ	*
<b>รวม</b>	<b>๑๐๐</b>

\* ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดองค์ประกอบประเมินผลงานเพิ่มเติมอย่างน้อย คะแนนองค์ประกอบนั้น จะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงสุดและองค์ประกอบความรู้และคุณภาพของผลงานมีคะแนนเท่ากัน

/๔.๕ เกณฑ์ผ่าน...

๔.๕ เกณฑ์ผ่านการประเมินผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่งโดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

#### ๕. แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

##### ๕.๑ องค์ประกอบและแนวทางในการประเมิน ได้แก่

๕.๑.๑ ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

๕.๑.๒ คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าข้อเสนอแนะเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนอมาอย่างไร

๕.๑.๓ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

##### ๕.๒ รูปแบบและวิธีการเสนอข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

๕.๒.๑ เรื่องที่นำเสนอ

๕.๒.๒ หลักการและเหตุผล

๕.๒.๓ บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๕.๒.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๕.๒.๕ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

##### ๕.๓ เกณฑ์การประเมิน

ระดับ	แนวทางการพิจารณา
ดีเด่น	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ดีมาก	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมากเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ยอมรับได้	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน
ปรับปรุง	ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไรหรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง คณะกรรมการประเมินผลงานสามารถให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดนั้นได้

๕.๔ เกณฑ์ผ่านการประเมินข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมากหรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงาน

## ๖. การดำเนินการประเมินผลงาน

๖.๑ เมื่อสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้มีประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล พร้อมชื่อผลงาน คำโครงเรื่อง ตามขั้นตอนและวิธีการประเมินบุคคล ให้ผู้ได้รับการประเมินบุคคลดำเนินการดังนี้

๖.๑.๑ จัดทำแบบคำขอประเมินผลงาน พร้อมเอกสารผลงานและข้อเสนอแนวคิด การพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ฉบับสมบูรณ์ จำนวนอย่างละ ๔ เล่ม (ต้นฉบับ ๑ เล่ม สำเนา ๓ เล่ม) เข้าเล่มด้วย สันพลาสติก ตามรูปแบบที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกำหนด และจัดส่งในคราวเดียวกัน ภายใน ๓ เดือน นับตั้งแต่วันที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้ประกาศข้างต้น

๖.๑.๒ การจัดส่งผลงานและข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๖.๑.๒.๑ จัดส่งด้วยตนเองที่สำนักงานเลขาธิการกรม ฝ่ายบริหารทั่วไป ในวันและเวลาราชการ ซึ่งถือว่าวันที่สำนักงานเลขาธิการกรม ฝ่ายบริหารทั่วไป ประทับตรารับแบบคำขอประเมินผลงาน พร้อมผลงานและข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เป็นวันที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้รับคำขอประเมินผลงานพร้อมเอกสาร

๖.๑.๒.๒ จัดส่งทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) ให้เจ้าหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่อยู่ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ๗๓๑๗๐ และให้วงเล็บมุมของ ด้านล่างซ้ายว่า "การประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ" ในวัน และเวลาราชการ โดยถึงวันและเวลาที่ไปรษณีย์ประทับตรารับต้นทางเป็นวันที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้รับคำขอประเมินผลงานพร้อมเอกสาร หากเลยกำหนดเวลาราชการจะถือว่าสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้รับคำขอประเมินผลงานพร้อมเอกสาร เป็นวันทำการถัดไป

ทั้งนี้ ผู้ได้รับการประเมินบุคคลที่ไม่ได้จัดส่งผลงานและข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ฉบับสมบูรณ์ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าไม่มีความประสงค์ที่จะขอเลื่อนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ในรอบการประเมินนั้นๆ

๖.๒ ให้สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล รวบรวมแบบคำขอประเมินผลงานพร้อมเอกสาร ของผู้ได้รับการประเมินบุคคลส่งให้คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาต่อไป

๖.๓ ผลการประเมินผลงาน

๖.๓.๑ ผู้ขอประเมินที่ผ่านการประเมินผลงาน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จะมีคำสั่งแต่งตั้งเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ต่อไป

๖.๓.๒ ผู้ขอประเมินที่ไม่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการประเมินผลงาน คนใดคนหนึ่งหรือทั้งหมด อันเนื่องจากเนื้อหาผลงานไม่มีคุณภาพเพียงพอที่จะแสดงหรือสะท้อนให้เห็นถึงการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงาน หรือประสบการณ์ ของผู้ขอประเมินที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ขอประเมิน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จะแจ้งให้ผู้ขอประเมินดำเนินการแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมเอกสารผลงาน โดยให้แก้ไขได้ไม่เกิน ๑ ครั้ง และส่งให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พร้อมแบบคำขอประเมิน ภายในกำหนดเวลา ๓๐ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้ง หรือภายในระยะเวลา

/ที่คณะกรรมการ...

ที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด เพื่อสำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล จะนำส่งไปยังคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาใหม่ ทั้งนี้ หากคณะกรรมการประเมินผลงานได้พิจารณาเอกสารผลงานแล้วมีปัญหาข้อสงสัยอาจซักถามผู้ขอประเมินเพื่อให้ข้อมูลเพิ่มเติมได้ตามสมควร

หากผู้ขอประเมินไม่ผ่านการประเมินผลงาน หรือไม่ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงผลงาน หรือส่งผลงานที่แก้ไขปรับปรุงให้คณะกรรมการประเมินผลงานไม่ตรงตามกำหนดเวลา ให้ถือว่าไม่ผ่านการประเมินผลงาน ในรอบการประเมินนั้นๆ

#### ๗. การตรวจสอบการประเมินผลงาน

ในการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ หากได้ตรวจสอบหรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ขอรับการประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่นๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงานนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการดังนี้

๗.๑ ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงานให้ระงับการประเมินผลงาน

๗.๒ ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้วให้ยกเลิกผลการประเมิน

๗.๓ ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้วให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นโดยพลัน

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ถูกลงโทษตาม ข้อ ๗.๑ ข้อ ๗.๒ หรือ ข้อ ๗.๓ แล้วแต่กรณี หากพบว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

#### ค. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจะมีคำสั่ง เลื่อนข้าราชการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานแล้ว โดยมีผล ดังนี้

๑. เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงานรวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖ และที่ นร ๐๕๐๔/ว ๙ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๔๗ และไม่ก่อนวันที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ผ่านการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

๒. กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงาน มีมติให้แก้ไขผลงานในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ และให้แก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมเอกสารผลงาน จัดส่งอีกครั้งหนึ่งภายใน ๓๐ วันทำการ นับจากวันที่ได้รับแจ้ง หรือภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด ผู้ขอประเมินจะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้นไม่ก่อนวันที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้รับเอกสารผลงานที่แก้ไขเพิ่มเติม ในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงานครบถ้วนสมบูรณ์ และไม่ก่อนวันที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ผ่านการประเมินมี คุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

ประกาศอื่นใด ที่ขัด หรือแย้ง ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายสีป๋าวร แก้วงาม)

ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ  
ประธาน อ.ก.พ. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ