



ประกาศกรมส่งเสริมสหกรณ์

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

.....

ตามประกาศกรมส่งเสริมสหกรณ์ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๕ ได้ประกาศหลักเกณฑ์
วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ นั้น

เนื่องจาก อ.ก.พ. กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในคราวประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน
๒๕๖๕ ได้มีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ตามนัยกฎ ก.พ. ว่าด้วย
การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔
ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการ
พลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของกรมส่งเสริมสหกรณ์
มีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อราชการ และได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ
เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง จึงขอยกเลิกประกาศกรมส่งเสริมสหกรณ์ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๕
ดังกล่าวข้างต้น และให้ใช้ประกาศกรมส่งเสริมสหกรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล
เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับ
เชี่ยวชาญ ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศ จึงขอประกาศให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายวิศิษฐ์ ศรีสุวรรณ)

อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับ
ชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว และมีคุณสมบัติเป็นไปตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔
ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

๒) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุณวุฒิ หรือการอบรม
หลักสูตรเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนด หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว ในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์
การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

๓) มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล
สำหรับการเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด โดยการนับระยะเวลา
ในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งให้ใช้แนวทางตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔
ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ดังนี้

คุณวุฒิ / ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๖ ปี	๑๐ ปี	๑๓ ปี
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*	๕ ปี	๙ ปี	๑๒ ปี
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*	๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิบัตร หรือ หนังสืออนุมัติบัตร	๒ ปี	๖ ปี	๙ ปี

* หมายถึง คุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย
(เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษา
ไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
ในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

๓.๑) การนับระยะเวลาเก็อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง
ตามคุณวุฒิของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือ
เคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร
หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเก็อกูลกันได้ ดังนี้

๓.๑.๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเก็อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน
อยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะ
นำมาใช้นั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
ในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง
มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งตามแนวทาง ดังนี้

(๑) การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด มานับเกี่ยวข้องและเกี่อกูลเป็นระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ ร้อยละ ๑๐๐

(๒) การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการทุกตำแหน่งมานับเกี่ยวข้องและเกี่อกูลเป็นระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ ไม่เกินร้อยละ ๗๐

(๓) การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปทุกตำแหน่งมานับเกี่ยวข้องและเกี่อกูลเป็นระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ ไม่เกินร้อยละ ๕๐

(๔) การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ดำรงตำแหน่งอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีผลบังคับใช้ ให้นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับวุฒิปริญญาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป ให้นับระยะเวลาเกี่ยวข้องและเกี่อกูลเป็นระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งได้ ไม่เกินร้อยละ ๗๐ ยกเว้น

- ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ให้นับระยะเวลาเกี่ยวข้องและเกี่อกูลเป็นระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งนักวิชาการสหกรณ์ได้ ร้อยละ ๑๐๐

- ตำแหน่งเจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ให้นับระยะเวลาเกี่ยวข้องและเกี่อกูลเป็นระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งนักวิชาการสหกรณ์ได้ ไม่เกินร้อยละ ๕๐

๓.๑.๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่อกูลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา

๓.๒) กรณีการนับระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีการคำสั่งรักษาราชการแทน / รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

๔) การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งที่กำหนดให้เป็นตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มหรือตำแหน่งที่เทียบเท่า ในสังกัดสำนักงานสหกรณ์จังหวัด และสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์ กรุงเทพมหานคร พื้นที่ ๑ - ๒ จะต้องดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มหรือตำแหน่งที่เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ตามเส้นทางก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยความเห็นชอบของสำนักงาน ก.พ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖.๑/๑๒ ลงวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๕

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

๑) หลักเกณฑ์ และองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

๑.๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย (พิจารณาจากเอกสารประกอบการประเมิน และ ก.พ. ๗)

๑.๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (พิจารณาจากเอกสารประกอบการประเมิน สำหรับกรณีที่ ๒ และกรณีที่ ๓ ดำเนินการโดยพิจารณาจากเอกสารประกอบการประเมิน และวิธีการสอบสัมภาษณ์)

๑.๓) ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมินและในกรณีที่ผลงานนั้น มีผู้ร่วมจัดทำผลงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย (พิจารณาจากเอกสารประกอบการประเมิน)

๑.๔) ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน (พิจารณาจากเอกสารประกอบการประเมิน)

๑.๕) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๒) วิธีการ และขั้นตอนการประเมินบุคคล

กรณีที่ ๑ การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้ประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด ดังนี้

(๑) วิธีการประเมินบุคคล

- ดำเนินการโดยพิจารณาจากเอกสารประกอบการประเมิน

(๒) ขั้นตอนการประเมินบุคคล

(๒.๑) กองการเจ้าหน้าที่จะดำเนินการสำรวจข้อมูลผู้ที่จะมีคุณสมบัติครบ เพื่อแจ้งรายชื่อผู้มีคุณสมบัติและรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารประกอบการประเมิน ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ พฤษภาคม สิงหาคม และพฤศจิกายน ของทุกปี หรือข้าราชการตรวจสอบคุณสมบัติของตนเอง โดยไม่รอรอบการสำรวจจากกองการเจ้าหน้าที่ หากมีคุณสมบัติครบถ้วนและประสงค์จะเข้ารับการประเมินให้จัดทำแบบตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลส่งไปยังกองการเจ้าหน้าที่เพื่อขอตรวจสอบข้อมูล ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน กองการเจ้าหน้าที่จะแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารประกอบการประเมินให้ผู้มีคุณสมบัติดำเนินการต่อไป

(๒.๒) ข้าราชการที่ประสงค์จะเข้ารับการประเมินให้จัดทำเอกสารประกอบการประเมินเสนอให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล โดยการประเมินคุณลักษณะของบุคคลให้ดำเนินการดังนี้

ก) ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ที่จะเข้ารับการประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ที่จะเข้ารับการประเมินโดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคล โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้ที่จะเข้ารับการประเมินในสายงานนั้น ๆ เป็นการล่วงหน้า ทั้งนี้ อาจกำหนดคุณลักษณะทั้งหมดตามแนวทางที่กำหนดในแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคลหรือจะกำหนดเฉพาะบางคุณลักษณะ หรือจะเพิ่มเติมคุณลักษณะใด ๆ ที่จำเป็นและสำคัญนอกเหนือจากแนวทางที่กำหนดไว้ก็ได้ และให้กำหนดคะแนนเต็มตามความสำคัญของแต่ละคุณลักษณะไว้ด้วย โดยคะแนนเต็มที่กำหนดนั้น เมื่อรวมกันทุกรายการประเมินแล้วจะต้องเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน

ข) การประเมินคุณลักษณะของบุคคลแต่ละรายการให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ก) พิจารณากำหนดระดับการประเมินเป็น ๔ ระดับ คือ ดีมาก ดี พอใช้ และต้องแก้ไข แล้วให้เป็นคะแนนโดยให้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนโดยประมาณ ดังนี้

ดีมาก	ได้คะแนน	๙๑ - ๑๐๐	คะแนน
ดี	ได้คะแนน	๗๑ - ๙๐	คะแนน
พอใช้	ได้คะแนน	๖๐ - ๗๐	คะแนน
ต้องแก้ไข	ได้คะแนนน้อยกว่า	๖๐	คะแนน

ค) ผู้ที่จะเข้ารับการประเมินต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชาประเมินไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐ และผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไป มีความเห็นสอดคล้องว่าผ่าน จึงจะเห็นว่าเป็นผู้ที่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล แล้วจึงจะเสนอเอกสารประกอบการประเมินต่อไปได้ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับมีความเห็นกรณีที่ผ่านมา และไม่ผ่านแตกต่างกันให้เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

ง) กรณีไม่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแล การปฏิบัติงานของผู้ขอรับประเมินโดยตรง แจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้ที่จะเข้ารับการประเมินทราบว่ามีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผู้ที่จะเข้ารับการประเมินปรับปรุงเพื่อพัฒนาตนเองให้เหมาะสมต่อไป

(๒.๓) จัดส่งเอกสารประกอบการประเมินที่มีรายละเอียดเนื้อหา มีคำรับรองของผู้บังคับบัญชา ทุกระดับครบถ้วนสมบูรณ์ตามแบบที่กำหนดไปยังกองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมสหกรณ์

(๒.๔) กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร และรวบรวมข้อมูลของผู้มีคุณสมบัติและเอกสารที่ครบถ้วนสมบูรณ์ เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณา คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด และประเมินบุคคลผู้ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

(๒.๕) กรมส่งเสริมสหกรณ์ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาส ให้มีการทักท้วงได้

(๒.๖) แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบ และให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่กำหนด

หากมีกรณีต้องพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือ เคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล เป็นผู้พิจารณา หรือหากกรณีมีผู้ทักท้วงการคัดเลือกบุคคลนั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้ดำเนินการ

กรณีที่ ๒ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ และการเลื่อนขึ้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี

กรณีที่ ๓ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป ให้ดำเนินการได้ใน ๒ กรณี คือ

๑. กรณีเกษียณอายุ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกินหกเดือนก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้น จะพ้นจากราชการ

๒. กรณีลาออกจากราชการ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกินวันที่ผู้มีอำนาจได้อนุญาต ให้ผู้ครองตำแหน่งนั้นออกจากราชการ

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด ดังนี้

(๑) วิธีการประเมินบุคคล

- ดำเนินการโดยพิจารณาจากเอกสารประกอบการประเมิน และวิธีการสอบสัมภาษณ์

(๒) ขั้นตอนการประเมินบุคคล

(๒.๑) กรมส่งเสริมสหกรณ์ประกาศรับสมัครบุคคลเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการ และแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบ

(๒.๒) ข้าราชการตรวจสอบคุณสมบัติของตนเอง หากมีคุณสมบัติตามประกาศรับสมัครและมีความประสงค์จะสมัครเข้ารับการประเมิน ให้จัดทำเอกสารประกอบการประเมิน เสนอให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล โดยการประเมินคุณลักษณะของบุคคลให้ดำเนินการ ดังนี้

ก) ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ที่จะเข้ารับการประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ที่จะเข้ารับการประเมินโดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคล โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้ที่จะเข้ารับการประเมินในสายงานนั้น ๆ เป็นการล่วงหน้า ทั้งนี้ อาจกำหนดคุณลักษณะทั้งหมดตามแนวทางที่กำหนดในแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคลหรือจะกำหนดเฉพาะบางคุณลักษณะ หรือจะเพิ่มเติมคุณลักษณะใด ๆ ที่จำเป็นและสำคัญนอกเหนือจากแนวทางที่กำหนดไว้ก็ได้ และให้กำหนดคะแนนเต็มตามความสำคัญของแต่ละคุณลักษณะไว้ด้วย โดยคะแนนเต็มที่กำหนดนั้น เมื่อรวมกันทุกรายการประเมินแล้วจะต้องเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน

ข) การประเมินคุณลักษณะของบุคคลแต่ละรายการให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ก) พิจารณากำหนดระดับการประเมินเป็น ๔ ระดับ คือ ดีมาก ดี พอใช้ และต้องแก้ไข แล้วให้เป็นคะแนนโดยให้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนโดยประมาณ ดังนี้

ดีมาก	ได้คะแนน	๙๑ - ๑๐๐	คะแนน
ดี	ได้คะแนน	๗๑ - ๙๐	คะแนน
พอใช้	ได้คะแนน	๖๐ - ๗๐	คะแนน
ต้องแก้ไข	ได้คะแนนน้อยกว่า	๖๐	คะแนน

ค) ผู้ที่จะเข้ารับการประเมินต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชาประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไป มีความเห็นสอดคล้องว่าผ่าน จึงจะเห็นว่าเป็นผู้ที่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล แล้วจึงจะเสนอเอกสารประกอบการประเมินต่อไปได้ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับมีความเห็นกรณีที่ผ่าน และไม่ผ่านแตกต่างกันให้เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

ง) กรณีไม่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับประเมินโดยตรง แจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้ที่จะเข้ารับการประเมินทราบว่ามีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผู้ที่จะเข้ารับการประเมินปรับปรุงเพื่อพัฒนาตนเองให้เหมาะสมต่อไป

(๒.๓) ในกรณีที่มีการรับสมัครหลายตำแหน่ง ผู้สมัครหนึ่งรายสามารถสมัครได้ไม่เกิน ๒ ตำแหน่ง และจัดส่งเอกสารประกอบการประเมินที่มีรายละเอียดเนื้อหา มีคำรับรองของผู้บังคับบัญชาทุกระดับครบถ้วนสมบูรณ์ตามแบบที่กำหนดไปยังกองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมสหกรณ์

(๒.๔) กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร และรวบรวมข้อมูลของผู้สมัครที่มีคุณสมบัติและเอกสารครบถ้วนสมบูรณ์เสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลพิจารณา

(๒.๕) คณะกรรมการประเมินบุคคล พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด และประเมินบุคคลผู้ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความเหมาะสม ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

(๒.๖) คณะกรรมการประเมินบุคคลรายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคล พร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๒.๗) กรมส่งเสริมสหกรณ์ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้

(๒.๘) แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบ และให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่กำหนด

หากมีกรณีต้องพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือ เคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล เป็นผู้พิจารณา หรือหากกรณีมีผู้ทักท้วงการคัดเลือกบุคคลนั้น ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลเป็นผู้ดำเนินการ

๓) เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคล

เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการรับราชการที่จะต้องมีส่วนงานที่เป็นประจักษ์ ในความสามารถมาแล้วเป็นหลัก และให้พิจารณาถึงคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งและส่วนราชการ ในกรณีที่เห็นสมควรอาจให้มีสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ หรือวิธีการอื่นใด ที่คณะกรรมการประเมินบุคคลกำหนดด้วยก็ได้ โดยกำหนดเกณฑ์คะแนน ดังนี้

กรณีที่ ๑ การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่

องค์ประกอบเกณฑ์การพิจารณา	คะแนนเต็ม
๑. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย	๑๕
๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสม กับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๕ ปี	๓๕
๓. เค้าโครงการผลงานที่จะส่งประเมิน	๓๐
๔. ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน	๒๐
รวม	๑๐๐

กรณีที่ ๒ การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ และการเลื่อนขั้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี

กรณีที่ ๓ การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป

องค์ประกอบเกณฑ์การพิจารณา	คะแนนเต็ม
๑. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ ประวัติทางวินัย และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง	๑๕
๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสม กับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง - พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๕ ปี - ประเมินความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ดำเนินการโดยการสอบสัมภาษณ์ หรือวิธีการอื่นใดที่กำหนด	๓๕
๓. เค้าโครงการผลงานที่จะส่งประเมิน	๓๐
๔. ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน	๒๐
รวม	๑๐๐

ผู้ได้รับการคัดเลือกจะต้องได้รับคะแนนสูงสุด และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือก จัดทำผลงานเสนอคณะกรรมการประเมินผลงานให้แล้วเสร็จภายในกำหนด หากไม่สามารถส่งผลงานได้ทัน ตามระยะเวลาที่กำหนด กรมจะดำเนินการคัดเลือกใหม่ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด

๔) การประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก

เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ หรือคณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง แล้วแต่กรณีเป็นผู้ประเมินบุคคล ได้ประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานแล้ว ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) คณะกรรมการประเมินบุคคลรายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคล พร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีปัญหาให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

(๒) กรมส่งเสริมสหกรณ์ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ตำแหน่งละ ๑ คน โดยในประกาศให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ให้ข้าราชการในสังกัดได้ทราบทั่วกัน โดยประกาศอย่างเปิดเผยและเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้

๕) การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่าผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

๖) ในกรณีที่มีปัญหาตลอดจนปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคลให้ อ.ก.พ. กรมเป็นผู้วินิจฉัย

๓. การส่งคำขอประเมินผลงาน

๑) การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ผู้ขอประเมินส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ไปยังกรมเพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป ทั้งนี้ ภายใน ๖๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศผลการคัดเลือก

๒) การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้ผู้ขอประเมินส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ไปยังกรม และกรมจะส่งไปยังกระทรวงเพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป ทั้งนี้ ภายใน ๑๒๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศผลการคัดเลือก

๔. หลักเกณฑ์ วิธีการจัดทำเค้าโครงผลงานและข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน และการประเมินผลงาน

การจัดทำเค้าโครงผลงานและข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางานที่จะส่งประเมิน ให้ดำเนินการตามที่ ก.พ. กำหนด และ อ.ก.พ. กรม กำหนด โดยในส่วนของกรดำเนินการประเมินผลงาน และข้อเสนอแนวคิดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ ดังนี้

๔.๑ การประเมินผลงาน

๑) การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการ

๒) การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูงเหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

๓) การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมากเหมาะสมกับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

ทั้งนี้ กรณีผู้ประเมินที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณใด ให้ส่งผลงานให้กรม หรือกระทรวง แล้วแต่กรณี เป็นเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๖ เดือนในปีงบประมาณนั้น

๔.๒ ผลงานที่จะนำมาประเมิน

๑) ผลงาน ควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๒) ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงาน อาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๔.๓ จำนวนเค้าโครงที่จะส่งให้ประเมิน

๑) กรณีประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ

- ผลงาน จำนวน ๑ เรื่อง โดยต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

- ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง เป็นข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๒) กรณีประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

- ผลงาน จำนวน ๒ เรื่อง โดยอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

- ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง เป็นข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๓) กรณีประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

- ผลงาน จำนวน ๓ เรื่อง โดยอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและ

ต้องมีการนำไปเผยแพร่ผลงาน

- ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง เป็นข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๔.๔ เงื่อนไขของผลงาน

๑) เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๒) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี นับแต่วันที่ผลงานสำเร็จจนถึงวันปิดรับสมัคร

๓) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๔) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่าได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร มีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วย โดยกำหนดให้ผู้เสนอผลงานต้องมีสัดส่วนผลงาน ดังนี้

(๑) กรณีประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้ผู้เสนอผลงานต้องมีสัดส่วนผลงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

(๒) กรณีประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ผู้เสนอผลงานต้องมีสัดส่วนผลงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

(๓) กรณีประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ผู้เสนอผลงานต้องมีสัดส่วนผลงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๕) ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้วจะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น อีกไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงาน จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๖) ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน ต้องเป็นแนวคิดที่จะพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้ง และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน