



ประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานและการประเมินผลงาน
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ตามประกาศสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานและการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง แก้ไขประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน และการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ และประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานและการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (เพิ่มเติม) ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ นั้น

เพื่อให้การพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานและการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๘ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๑ และหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ประกอบกับมติ อ.ก.พ. สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๒ มีมติให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน และการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑ และประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑ ข้างต้น และให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานและการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ฉบับนี้แทน ดังนี้

/ก. หลักเกณฑ์...

ก. หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๑. กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑.๑ ให้คัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ไม่เกิน ๑ ระดับ

๑.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน แบ่งเป็น ๓ กรณี คือ

๑.๒.๑ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จากระดับเริ่มต้นของสายงานที่กำหนดเป็นกรอบระดับตำแหน่ง และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว เช่น ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ รวมถึงข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรกำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

๑.๒.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๒.๑ และตำแหน่งว่างทุกกรณี เช่น ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ เป็นต้น ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร แต่งตั้งเป็นผู้คัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

๑.๒.๓ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งที่จะว่างเนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป เพราะเกษียณอายุราชการ โดยให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๖ เดือน นับถึงวันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณถัดไป ซึ่งเป็นวันที่ตำแหน่งจะว่างเนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมนั้นจะพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ กรณีที่ผู้นั้นต้องพ้นจากราชการไปก่อนเกษียณอายุราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้ถือว่า เป็นกรณีที่ตำแหน่งจะว่างเนื่องจากการเกษียณอายุราชการด้วย ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ที่ อ.ก.พ. สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร แต่งตั้งเป็นผู้คัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ อ.ก.พ. สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

๑.๓ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือกให้ประเมินผลงาน

๑.๓.๑ ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกต้องมีคุณสมบัติครบถ้วน ดังนี้

(๑) กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานฯ ตามข้อ ๑.๒.๑ ให้เข้ารับการคัดเลือกก่อนมีคุณสมบัติครบถ้วน ภายในระยะเวลาไม่เกิน ๖ เดือน

(๒) กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานฯ ตามข้อ ๑.๒.๒ ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วน ภายในวันปิดรับสมัคร

/ (๓) กรณี...

(๓) กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานฯ ตามข้อ ๑.๒.๓ ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนภายในระยะเวลาไม่เกิน ๖ เดือน นับถึงวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป ซึ่งเป็นวันที่ตำแหน่งจะว่าง เนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมนั้นจะพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ กรณีที่ผู้ันั้นต้องพ้นจากราชการไปก่อนเกษียณอายุราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้ถือว่าเป็นกรณีที่ตำแหน่งจะว่าง เนื่องจากการเกษียณอายุราชการด้วย

๑.๓.๒ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๑.๓.๓ มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ และหรือคุณวุฒิเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนด หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๑.๓.๔ มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับ คุณวุฒิการศึกษา	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๖ ปี	๘ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๔ ปี	๖ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๒ ปี	๔ ปี

ทั้งนี้

(๑) บุคคลดังกล่าวจะต้องได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ในกรณีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ (๑) ไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี ได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นและขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือเทียบเท่า โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้นับเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นระดับ ๑ และ ๒ หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

/(๔) กรณี...

(๔) กรณีการนับเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีการรักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

(๕) การพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามข้อ (๒) – (๔) ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณา

๑.๔ เกณฑ์การคัดเลือก

๑.๔.๑ คุณสมบัติของบุคคล (๑๐ คะแนน) ตามเอกสารหมายเลข ๑ โดยพิจารณาจากประวัติการศึกษา (๕ คะแนน) และประวัติการรับราชการ (๕ คะแนน)

๑.๔.๒ คุณลักษณะของบุคคล (๒๐ คะแนน) ตามเอกสารหมายเลข ๒

องค์ประกอบการประเมินคุณลักษณะบุคคล โดยพิจารณาจาก

- ความรับผิดชอบ (๔ คะแนน)
- ความคิดริเริ่ม (๓ คะแนน)
- การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (๓ คะแนน)
- ความประพฤติ (๓ คะแนน)
- ความสามารถในการสื่อความหมาย (๒ คะแนน)
- การพัฒนาตนเอง (๓ คะแนน)
- การทำงานร่วมกับผู้อื่น (๒ คะแนน)

๑.๔.๓ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (๓๐ คะแนน) ตามเอกสารหมายเลข ๓ โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ ผลการปฏิบัติงานเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๔.๔ ชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน จำนวน ๒ เรื่อง พร้อมเค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) (๓๐ คะแนน) ตามเอกสารหมายเลข ๔ โดยพิจารณาจากความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ กระบวนการ/ขั้นตอน ผลสำเร็จของงาน/ผลงาน ความยุ่งยาก ซับซ้อนของผลงาน และแก้ไขปัญหาในงานจนสำเร็จเป็นผลงาน การนำไปใช้ประโยชน์

๑.๔.๕ ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน (๑๐ คะแนน) ตามเอกสารหมายเลข ๕ โดยพิจารณาจากหลักการและเหตุผล บทวิเคราะห์/แนวคิด/ข้อเสนอ ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ความชัดเจน/ความน่าจะเป็น/ประโยชน์ที่จะได้รับ)

ทั้งนี้ ได้กำหนดเกณฑ์การตัดสินผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จะต้องได้รับคะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องได้รับคะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๑.๕ ขั้นตอนการคัดเลือก

๑.๕.๑ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จากระดับเริ่มต้นของสายงานที่กำหนดเป็นกรอบระดับตำแหน่ง และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว เช่น ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ รวมถึงข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง ดำเนินการ ดังนี้

/(๑) สํารวจ...

(๑) สํารวจและตรวจสอบข้อมูลผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ อ.ก.พ. สํานักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กำหนด ตามข้อ ๑.๓ ในช่วงเดือนเมษายนและเดือนตุลาคม ของทุกปีหรือตามความเหมาะสม

(๒) แจกให้ผู้บังคับบัญชาระดับกอง หรือสํานัก หรือเทียบเท่า ของผู้มี คุณสมบัติตามข้อ (๑) ดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามองค์ประกอบ ที่ อ.ก.พ. สํานักงานนโยบาย และแผนการขนส่งและจราจร กำหนด พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว และแจ้งให้ ผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกตามที่ อ.ก.พ. สํานักงานนโยบายและแผนการขนส่ง และจราจร กำหนดตามข้อ ๑.๔.๑ – ๑.๔.๕ ทั้งนี้ หากมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรง ตำแหน่งในสายงานที่จะได้รับการคัดเลือกไม่ครบตามที่กำหนด ให้จัดทำแบบเอกสารประกอบการพิจารณา นับระยะเวลาในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล (เอกสารหมายเลข ๖) เพื่อเสนอขออนุญาตระยะเวลาขั้นต่ำ ในการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

หากมีกรณีต้องพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำ ในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล กับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้ดำเนินการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลใน เรื่องระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าว

(๓) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอผู้อำนวยการสํานักงานนโยบายและแผน การขนส่งและจราจร เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะได้รับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. สํานักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กำหนด

(๔) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผย ตำแหน่งละ ๑ คน รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วม จัดทำผลงาน (ถ้ามี) เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

หากมีการทักท้วงการคัดเลือกบุคคลนั้น ให้คณะกรรมการคัดเลือก บุคคลฯ เป็นผู้ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลกรณีมีผู้ทักท้วง โดยให้ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นโดยเร็ว หากพบว่า ข้อทักท้วงมีมูล ให้รายงานผู้อำนวยการสํานักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร เพื่อดำเนินการ ตามหนังสือสํานักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ ต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมี หลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงานผู้อำนวยการสํานักงานนโยบายและ แผนการขนส่งและจราจร ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควร ต่อไปด้วย

(๕) แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบ และให้ส่งเอกสารผลงานตามจำนวน และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด ทั้งนี้ ในช่วงระยะเวลาที่เปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกนั้น ผู้ได้รับการคัดเลือกจะส่งผลงานเพื่อขอรับ การประเมินก็ได้ แต่หากปรากฏภายหลังมีผู้ทักท้วง ให้ดำเนินการตามหนังสือสํานักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ เรื่อง มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและ ผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล

๑.๕.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะได้รับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๒.๑ และตำแหน่งว่างทุกกรณี เช่น ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ข้าราชการพิเศษ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ เป็นต้น ให้ดำเนินการ ดังนี้

//(๑) ให้กลุ่ม...

(๑) ให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง สํารวจและตรวจสอบข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ อ.ก.พ. สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กำหนด

(๒) ให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาระดับกอง หรือสำนัก หรือเทียบเท่า ของผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามองค์ประกอบที่ อ.ก.พ. สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กำหนด พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว และแจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกตามที่ อ.ก.พ. สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กำหนดตามข้อ ๑.๔.๑ – ๑.๔.๕ ทั้งนี้ หากมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเข้ารับการคัดเลือกไม่ครบตามที่กำหนด ให้จัดทำแบบเอกสารประกอบการพิจารณานับระยะเวลาในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล (เอกสารหมายเลข ๖) เพื่อเสนอขอขึ้นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

หากมีกรณีต้องพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้ดำเนินการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าว

(๓) ให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

(๔) ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานของบุคคล ความเหมาะสม ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ (ระบุเหตุผลการพิจารณาเป็นลายลักษณ์อักษร) ตำแหน่งละ ๑ คน

(๕) ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ รายงานผลการพิจารณาคัดเลือก พร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีปัญหาให้ผู้ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

(๖) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผย ตำแหน่งละ ๑ คน รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

หากมีการทักท้วงการคัดเลือกบุคคลนั้น ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลกรณีมีผู้ทักท้วง โดยให้ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นโดยเร็ว หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูล ให้รายงานผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ ต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงานผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

(๗) แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบ และให้ส่งเอกสารผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด ทั้งนี้ ในช่วงระยะเวลาที่เปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกนั้น ผู้ได้รับการคัดเลือกจะส่งผลงานเพื่อขอรับ

การประเมินก็ได้ แต่หากปรากฏภายหลังมีผู้ทักท้วง ให้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล

๒. กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอนหรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

๒.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือก

เป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เว้นแต่กรณีมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้เสนอ ก.พ. พิจารณาเป็นรายกรณี

๒.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล

๒.๒.๑ กรณีผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก โดยพิจารณาข้อมูลผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ร่วมด้วยก็ได้ โดยให้ผู้ขอรับการคัดเลือกจัดทำเอกสารประกอบการคัดเลือก ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง หัวข้อเรื่องข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกให้ส่งเอกสารผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเช่นเดียวกับกรณีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

๒.๒.๒ กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรได้จัดกลุ่มไว้โดยความเห็นชอบของ ก.พ. ให้ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ โดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน

๒.๒.๓ กรณีที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือกรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ หรือที่จะกำหนดต่อไป ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ พิจารณาคัดเลือกและประเมินผล โดยพิจารณาจากข้อมูลบุคคลและผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติรวมทั้งประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยอาจไม่ต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่ แต่หากพิจารณาแล้วเห็นว่า ควรจะต้องให้จัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อที่จะแสดงถึงศักยภาพและความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ก็อาจสั่งให้ส่งผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานต่อไป

๓. กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๓.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือก

๓.๑.๑ ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ในสายงานที่ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง

/๓.๑.๒ ต้องเป็น...

๓.๑.๒ ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเพณีวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๓.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล

การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตำแหน่งประเพณีวิชาการ ระดับชำนาญการ เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง ให้ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

ข. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเพื่อย้าย โอนหรือบรรจุกลับ และขอรับเงินประจำตำแหน่ง

ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรแต่งตั้ง และผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรเห็นชอบแล้ว หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรแล้วแต่กรณี ให้ส่งเอกสารผลงานประเมินตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล ภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่ได้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก หากพ้นระยะเวลาที่กำหนดให้ถือว่าไม่ประสงค์จะส่งเอกสารผลงาน และให้ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ แล้วแต่กรณี เริ่มขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานใหม่

ค. ผลงานที่ส่งประเมิน

๑. ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องประกอบด้วยผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ดังนี้

๑.๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จแล้วของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุปสาระสำคัญตามหัวข้อ ดังนี้

๑) ที่มาและหลักการสำคัญของผลงานเรื่องที่เสนอ

๒) เนื้อหาสาระของผลงานที่เสนอ ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานจนแล้วเสร็จเป็นผลงาน

๓) ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานที่ใช้ในการทำผลงานเรื่องนั้น (ใช้ความรู้ความสามารถอะไร และใช้อย่างไร)

๔) ความยาก ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงาน และใช้ความพยายามอย่างไร จนทำให้แล้วเสร็จและสำเร็จเป็นผลงาน

๕) ผลสำเร็จและประโยชน์ของผลงานที่ทำ (ผลสำเร็จคืออะไรและได้นำไปใช้หรือเกิดประโยชน์อย่างไร) โดยไม่ใช่เป็นเพียงการรวบรวมเอกสารผลงานย้อนหลัง หรือการนำเอาผลการศึกษาค้นคว้าต่าง ๆ ของที่ปรึกษามาเสนอเป็นผลงาน เว้นแต่ได้มีการใช้ความรู้ความสามารถความชำนาญทางวิชาการในการวิเคราะห์เนื่องงานการศึกษาฯ และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นสาระสำคัญจนเป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จของโครงการศึกษาฯ

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับสายงานและลักษณะงานของหน่วยงานก็ได้ และ

๑.๒ ข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นข้อเสนอที่แสดงให้เห็นถึงแนวคิด วิสัยทัศน์ และรูปแบบของงานหรือแผนงานที่สามารถนำมาพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน สามารถนำไปปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ได้จริง ซึ่งจะมีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งแล้วด้วย ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับสายงานและลักษณะงานของหน่วยงานก็ได้

๒. ผลงานที่จะนำมาประเมินจะต้องอยู่ในเงื่อนไข ดังนี้

๒.๑ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน ๑ ระดับ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น แต่อย่างน้อยจะต้องมีผลงานที่ต่ำกว่า ๑ ระดับอยู่ด้วย

๒.๒ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

๒.๓ กรณีที่เป็นผลงานที่ทำร่วมกันกับบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เสนอผลงานมีส่วนร่วมในการทำ หรือผลิตผลงานในส่วนใด และคิดเป็นสัดส่วนของผลงานเท่าใด โดยต้องมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

๒.๔ ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

๒.๕ แนวคิดเพื่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องเป็นแนวคิดที่จะพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของระยะเวลาของการดำเนินงานไว้ด้วย

๒.๖ จำนวนเอกสารผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานให้ส่งตามจำนวนที่คณะกรรมการประเมินผลงานในแต่ละสายงาน กำหนด

๒.๗ เงื่อนไขอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานในแต่ละสายงาน กำหนด

๓. ลักษณะของผลงานที่ส่งประเมินของตำแหน่งในแต่ละระดับ และแต่ละสายงานให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ดังนี้

ลักษณะของผลงาน	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ
ขอบเขตของผลงาน	เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งและแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง	เหมือนระดับชำนาญการ
คุณภาพของผลงาน	มีคุณภาพของผลงานดี	มีคุณภาพของผลงานดีมาก

ลักษณะของผลงาน	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ
ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน	ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติด้วยตนเองได้	ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ
ประโยชน์ของผลงาน	เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือต่อความก้าวหน้าทางราชการ หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการหรือในงานวิชาชีพ ในระดับสูง หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูง	เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชนหรือต่อความก้าวหน้าทางราชการ หรือประเทศชาติหรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูงมาก หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก
ความรู้ความชำนาญ	มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมาก เป็นที่ยอมรับในระดับกอง หรือวงการวิชาการ หรือวิชาชีพด้านนั้นๆ	มีความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในระดับกองหรือระดับกรม หรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพด้านนั้นๆ

๔. รูปแบบการเสนอผลงาน

๔.๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ให้นำเสนอเอกสารผลงานในรูปแบบของการสรุปสาระสำคัญของผลงาน ตามข้อ ๑.๑ และตามเงื่อนไข ข้อ ๒.๑, ๒.๒, ๒.๓, ๒.๔, ๒.๖ และ ๒.๗

๔.๒ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ให้นำเสนอเอกสารข้อเสนอแนวคิดฯ ตามข้อ ๑.๒ และตามเงื่อนไข ข้อ ๒.๕, ๒.๖ และ ๒.๗

๕. ให้มีการเปิดเผยและเผยแพร่ผลงานต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาหรือใช้อ้างอิงและเพื่อป้องกันการลอกเลียนแบบ เช่น เผยแพร่ใน Intranet หรือ Website เป็นต้น

ง. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

เมื่อผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้แล้ว ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ขอรับการประเมินได้ สำหรับข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จะแต่งตั้งได้เมื่อได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงแล้ว ทั้งนี้ จะแต่งตั้งได้

/๑.๑ ไม่ก่อน...

๑.๑ ไม่ก่อนวันที่สำนักบริหารกลาง สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ หรือไม่ก่อนวันที่ได้รับเอกสารผลงานที่ปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน แล้วแต่กรณี และ

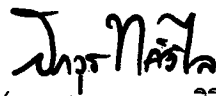
๑.๒ ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และ

๑.๓ ต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว ๙ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๒๓

อนึ่ง การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการและได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมแล้ว ก่อนวันที่ประกาศฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมต่อไป จนกว่าจะแล้วเสร็จ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายสรารุท ทรงศิริไล)

ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
ประธาน อ.ก.พ. สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร