

หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร.

๑. การสรรหาและเลือกสรรเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

๑.๑ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร

๑.๑.๑ คุณสมบัติทั่วไป ผู้สมัครสอบต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๑.๑.๒ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

(๑) ผู้สมัครสอบต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนด

(๒) ผู้สมัครสอบต้องเป็นผู้ผ่านการวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. ในระดับที่สมัครสอบหรือสูงกว่า ก่อนการสอบแข่งขันเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๑.๒ หลักสูตรและวิธีการสอบ

๑.๒.๑ การสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน)

๑.๒.๒ การสอบแข่งขันเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

๑.๓ เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่จะได้เป็นผู้สอบแข่งขันได้ต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ของทั้งการสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และการสอบแข่งขันเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยผู้เข้าสอบจะต้องสอบผ่านการสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งก่อน จึงจะมีสิทธิเข้าสอบแข่งขันเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๑.๔ การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

สำนักงาน ก.พ.ร. ประกาศขึ้นบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ โดยเรียงลำดับตามคะแนนรวมของผู้สอบผ่านการสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งและการสอบแข่งขันเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่งจากมากไปน้อย โดยจะขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เป็นเวลาไม่เกิน ๒ ปี นับตั้งแต่วันประกาศขึ้นบัญชี

๑.๕ การบรรจุและแต่งตั้ง

สำนักงาน ก.พ.ร. จะบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เข้ารับราชการในสำนักงาน ก.พ.ร. ตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

๒. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ

๒.๑ ตำแหน่งประเภทวิชาการ

๒.๑.๑ การเลื่อน

(๑) คุณสมบัติของข้าราชการที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

ข้าราชการที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลต้องมีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานตามที่ ก.พ. กำหนด

(๒) หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล มีองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

(๒.๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

(๒.๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒.๓) คำโครงการผลงานที่จะส่งประเมิน และในกรณีที่ผลงานนั้น มีผู้ร่วมจัดทำผลงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย

(๒.๔) ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

(๓) เกณฑ์การพิจารณา

ผู้ผ่านการประเมินบุคคลจะต้องได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ทั้งนี้ การกำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประเมินบุคคลกำหนด

(๔) วิธีการประเมินบุคคล

พิจารณาจากหลักเกณฑ์การประเมินบุคคล โดยใช้การนำเสนอคำโครงการผลงาน ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน และวิธีการสัมภาษณ์

(๕) การประเมินผลงาน ให้กระทำต่อเมื่อข้าราชการผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงานที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในแต่ละระดับตามที่ ก.พ. กำหนด โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน ดังนี้

(๕.๑) องค์ประกอบในการประเมิน

(๕.๑.๑) ประโยชน์ของผลงาน

(๕.๑.๒) ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

(๕.๑.๓) คุณภาพของผลงาน

(๕.๒) เกณฑ์การพิจารณา

ผู้ผ่านการประเมินผลงานต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕

๒.๑.๒ การย้ายและโอน

(๑) คุณสมบัติของข้าราชการที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

ข้าราชการที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลต้องมีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานตามที่ ก.พ. กำหนด

(๒) หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล มีองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

(๒.๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

(๒.๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) เกณฑ์การพิจารณา

ผู้ผ่านการประเมินบุคคลจะต้องได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ทั้งนี้ การกำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประเมินบุคคลกำหนด

(๔) วิธีการประเมินบุคคล

พิจารณาจากหลักเกณฑ์การประเมินบุคคล โดยใช้การนำเสนอผลงาน และวิธีการสัมภาษณ์

(๕) การประเมินผลงาน ให้กระทำต่อเมื่อข้าราชการผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงานที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในแต่ละระดับตามที่ ก.พ. กำหนด โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน ดังนี้

(๕.๑) องค์ประกอบในการประเมิน

(๕.๑.๑) ประโยชน์ของผลงาน

(๕.๑.๒) ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

(๕.๑.๓) คุณภาพของผลงาน

(๕.๒) เกณฑ์การพิจารณา

ผู้ผ่านการประเมินผลงานต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕

๒.๒ ตำแหน่งประเภททั่วไป

๒.๒.๑ การเลื่อน

(๑) คุณสมบัติของข้าราชการที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

(๒.๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และผลการปฏิบัติราชการ

(๒.๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒.๓) ผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๒.๔) ความประพฤติและคุณลักษณะอื่น ๆ (เฉพาะระดับอาวุโส)

(๓) เกณฑ์การพิจารณา

ผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ทั้งนี้ การกำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประเมินบุคคลกำหนด

๒.๒.๒ การโอนข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับเดียวกัน ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาตามข้อ ๑๕ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปในหรือต่างกระทรวงหรือต่างกรม พ.ศ. ๒๕๖๔

๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๑ รอบการประเมิน

ให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

๓.๒ การกำหนดผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

๓.๒.๑ เลขาธิการ ก.พ.ร. เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของรองเลขาธิการ ก.พ.ร. ที่ปรึกษาการพัฒนาระบบราชการ ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าที่อยู่ในกำกับดูแล และข้าราชการที่ปฏิบัติงานขึ้นตรงต่อเลขาธิการ ก.พ.ร.

๓.๒.๒ รองเลขาธิการ ก.พ.ร. หรือที่ปรึกษาการพัฒนาระบบราชการ หรือผู้ช่วยเลขาธิการ ก.พ.ร. เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าที่อยู่ในกำกับดูแล และข้าราชการที่ปฏิบัติงานขึ้นตรงต่อรองเลขาธิการ ก.พ.ร. หรือที่ปรึกษาการพัฒนาระบบราชการ หรือผู้ช่วยเลขาธิการ ก.พ.ร.

๓.๒.๓ ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

๓.๒.๔ ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ ก.พ.ร. รองเลขาธิการ ก.พ.ร. ที่ปรึกษาการพัฒนาระบบราชการ ผู้ช่วยเลขาธิการ ก.พ.ร. หรือผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

๓.๓ องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

กำหนดองค์ประกอบการประเมินออกเป็น ๒ องค์ประกอบ และกำหนดสัดส่วนคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

๓.๓.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน กำหนดสัดส่วนคะแนนการประเมิน ร้อยละ ๗๐

๓.๓.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ กำหนดสัดส่วนคะแนนการประเมิน ร้อยละ ๓๐

๓.๔ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ระดับการประเมิน แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ดีเด่น	มีผลการประเมินอยู่ในช่วง ๙๐ - ๑๐๐ คะแนน
ดีมาก	มีผลการประเมินอยู่ในช่วง ๘๐ - ๘๙ คะแนน
ดี	มีผลการประเมินอยู่ในช่วง ๗๐ - ๗๙ คะแนน
พอใช้	มีผลการประเมินอยู่ในช่วง ๖๐ - ๖๙ คะแนน
ต้องปรับปรุง	มีผลการประเมินอยู่ในช่วง ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน

.....