



เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกบุคคล เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๙ 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 และหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว ๕๙ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๒ ประกอบกับ อ.ก.พ. สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๔ และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รายละเอียดปรากฏตามแนบท้ายประกาศนี้

(นางรวิวรรณ ฤทธิเดช)

เลขาธิการสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ประธาน อ.ก.พ. สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เขียนโปรแกรม / div / คณิตศาสตร์ / คณิตศาสตร์ / คณิตศาสตร์
เพื่อโปรดทราบ
กบค.
8 ต. 9. 52

แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๑.๑ ให้คัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ

๑.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน แบ่งเป็น ๒ กรณี ดังนี้

๑) กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจากระดับเริ่มต้นของสายงาน หรือตำแหน่งที่ตนครอง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๒) กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี กำหนดให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ทั้งนี้ ให้อย่างงานการคัดเลือกพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาคัดเลือกต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีปัญหาให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

๒ องค์ประกอบของบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือกเพื่อส่งผลงานประเมิน

๒.๑ คุณสมบัติของบุคคล

ผู้เข้ารับการพิจารณาคัดเลือกจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้

๑) เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง

๒) มีระยะเวลาเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณวุฒิ	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๖ ปี	๘ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๔ ปี	๖ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๒ ปี	๔ ปี

๓) บุคคลดังกล่าวจะต้องได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๔) ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ (๑) ไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง หรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานประเภทวิชาการ หรือสายงานที่เทียบเท่า

กรณีที่เป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๕) การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง หรือเกื้อกูลมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและให้นับเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป กรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

๖) กรณีนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งจะต้องมีคำสั่งรักษาราชการแทน/รักษาราชการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว อย่างชัดเจนรวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

๒.๒ คุณสมบัติของบุคคล

ผู้ที่ จะเข้ารับการศึกษาต้องผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้อำนวยการระดับต้น หรือผู้อำนวยการระดับสูง หรือเทียบเท่า ซึ่งต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องระบุเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าวด้วย เพื่อรวบรวมเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ พิจารณา (แล้วแต่กรณี)

๒.๓ เกณฑ์การประเมินคุณลักษณะของบุคคล (๑๐๐ คะแนน)

สมรรถนะหลัก (๘๐ คะแนน)

- | | |
|---------------------------------------|------------|
| ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | (๑๘ คะแนน) |
| ๒) บริการที่ดี | (๑๕ คะแนน) |
| ๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ | (๑๔ คะแนน) |
| ๔) จริยธรรม | (๑๘ คะแนน) |
| ๕) ความร่วมมือร่วมใจ | (๑๕ คะแนน) |

สมรรถนะข้าราชการ สผ. (๒๐ คะแนน)

- | | |
|--------------------------------|-----------|
| ๖) การคิดเชิงวิเคราะห์ | (๕ คะแนน) |
| ๗) พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | (๕ คะแนน) |
| ๘) สื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ | (๕ คะแนน) |
| ๙) นำไปสู่การปฏิบัติ | (๕ คะแนน) |

๓ ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคคล

๓.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจากระดับเริ่มต้นของสายงาน กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม ดำเนินการดังนี้

- ๑) สํารวจข้อมูลผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้
- ๒) แจ้งต้นสังกัดของผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อ ๑) ให้ผู้มีคุณสมบัติดังกล่าวส่งเอกสารแบบที่ ๑-๕ (เอกสารแบบที่ ๒ แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล ขอให้ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้อำนวยการระดับต้น หรือผู้อำนวยการระดับสูง หรือเทียบเท่า เป็นผู้ประเมินแบบคุณลักษณะของบุคคล พร้อมทั้งระบุเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว) และส่งมาที่สำนักงาน

เลขานุการกรม ภายในเวลาที่กำหนด ในวันและเวลาราชการ (ถือวันลงรับหนังสือที่สำนักงานเลขานุการกรม เป็นสำคัญ) มิฉะนั้นจะถือว่าสละสิทธิ์ไม่ประสงค์เข้ารับการคัดเลือก

๓) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๔) สำนักงานเลขานุการกรม จะประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ตำแหน่ง ละ ๑ คน ผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งชื่อ ผลงานที่ส่งประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำ ผลงาน (ถ้ามี) และกำหนดให้มีการทักท้วงภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันประกาศ

๓.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่ง ตามข้อ ๓.๑ และกรณีตำแหน่งว่างทุกกรณี ดำเนินการดังนี้

๑) สืบหาข้อมูลตำแหน่งว่าง พร้อมทั้งข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ กำหนดไว้ในประกาศนี้ และแจ้งเวียนให้หน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทราบ ผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) แจ้งต้นสังกัดของผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อ ๑) ให้ผู้มีคุณสมบัติดังกล่าว ส่งเอกสารแบบที่ ๑-๕ (เอกสารแบบที่ ๒ แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล ขอให้ผู้บังคับบัญชาระดับ ผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้อำนวยการระดับต้น หรือผู้อำนวยการระดับสูง หรือเทียบเท่า เป็นผู้ประเมินแบบ คุณลักษณะของบุคคล พร้อมทั้งระบุเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว) และส่งมาที่สำนักงาน เลขานุการกรม ภายในเวลาที่กำหนดในวันและเวลาราชการ (ถือวันลงรับหนังสือที่สำนักงานเลขานุการกรม เป็นสำคัญ) มิฉะนั้น จะถือว่าสละสิทธิ์ไม่ประสงค์เข้ารับการคัดเลือก

๓) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณา คัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๔) ผู้เข้ารับการคัดเลือกที่ถือว่าผ่านการคัดเลือกจากคณะกรรมการคัดเลือกฯ จะต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ตามเกณฑ์การให้คะแนน

๕) สำนักงานเลขานุการกรม จะประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ตำแหน่งละ ๑ คน ผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งชื่อผลงาน ที่ส่งประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และกำหนดให้มีการทักท้วงภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

สำหรับการนำส่งเอกสารแบบที่ ๑-๕ ทั้งกรณีของตามข้อ ๓.๑ และ ๓.๒ ให้ผู้ขอ เข้ารับการคัดเลือกนำส่งพร้อมหนังสือจากต้นสังกัด

๓.๓ ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่ อ.ก.พ. สำนักงาน นโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมกำหนด โดยผู้ได้รับการคัดเลือกจะต้องจัดส่งเอกสาร ผลงานที่ครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว (สามารถส่งให้คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาได้ทันที) ให้สำนักงาน เลขานุการกรม หรือสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน นับจากวันที่สำนักงานเลขานุการกรมประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก กรณีมีเหตุขัดข้องไม่สามารถ ส่งผลงานได้ภายในเวลาที่กำหนด ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกร้องขอขยายเวลาออกไปพร้อมเหตุผลอันควรแล้ว ไม่เกิน ๑๘๐ วัน ต่อเลขานุการกรม และให้เลขานุการกรมเสนอความเห็นต่อเลขาธิการสำนักงานนโยบายและ แผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หากพ้นกำหนดจะถือว่าผู้ได้รับการคัดเลือกสละสิทธิ์และไม่ประสงค์ จะประเมินลงในตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือกดังกล่าว

๓.๔ กรณีมีผู้ทักท้วงให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ ตรวจสอบข้อมูล หากพบว่าข้อ ทักท้วงมีมูลให้รายงานผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการตามมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้ง

ข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ แต่ถ้าข้อเท็จจริงนั้น เป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วง เพื่อหาข้อเท็จจริงแล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

๔ การประเมินผลงาน

๔.๑ ผลงานที่ใช้ในการประเมิน

๑) ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอประเมิน ทั้งนี้ จำนวนผลงานให้เป็นไปตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับชำนาญการ ให้จัดทำผลงานจำนวน ๑ เรื่อง และให้มีสัดส่วนที่ผู้ขอ ประเมินเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเองทั้งสิ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ระดับชำนาญการพิเศษ ให้จัดทำผลงานจำนวน ๑ เรื่อง และให้มีสัดส่วนที่ ผู้ขอประเมินเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเองทั้งสิ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒) ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องเป็นแนวความคิด หรือวิธีการเพื่อพัฒนาปรับปรุงงานที่จะดำเนินการในตำแหน่งที่ จะได้รับแต่งตั้ง และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไว้ด้วย

๔.๒ ให้มีคณะกรรมการประเมินผลงาน ที่แต่งตั้งโดย อ.ก.พ. สำนักงานนโยบายและ แผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘

๔.๓ การแต่งตั้ง ผู้ผ่านการประเมินจะได้รับการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงาน เลขาธิการกรม ได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว ๙ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๒๓ ด้วย

๕ การกำหนดระยะเวลาแก้ไขผลงาน

ให้ผู้ขอรับการประเมินดำเนินการแก้ไขและจัดส่งผลงานฉบับสมบูรณ์ตามความเห็นของ คณะกรรมการประเมินผลงานให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม ภายในระยะเวลา ๖๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมินจากสำนักงานเลขาธิการกรม หากพ้นกำหนดระยะเวลา ดังกล่าวแล้วผู้ขอรับการประเมินยังมิได้จัดส่งเอกสารผลงาน สำนักงานเลขาธิการกรมจะดำเนินการคัดเลือก บุคคลเพื่อประเมินผลงานในตำแหน่งนั้นแทน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ยกเว้นกรณี ผู้ขอรับการประเมินมีเหตุผลความจำเป็นอันมีอาจหลีกเลี่ยงได้ ให้เสนอเหตุผลความจำเป็นต่อคณะกรรมการ ประเมินผลงาน และให้คณะกรรมการประเมินผลงานเสนอความเห็นต่อเลขาธิการสำนักงานนโยบายและแผน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพิจารณาเป็นรายๆ ไป

๖ ผลงานที่จะนำมาประเมิน จะต้องอยู่ในเงื่อนไข ดังนี้

๑) เป็นผลงานที่จัดขึ้นระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมินไม่ ต่ำกว่า ๑ ระดับ

๒) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เสนอผลงานประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ หรือผลิตผลงานในส่วนใด หรือเป็นสัดส่วนใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

๔) ผลงานที่มีการนำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้วจะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกมิได้

๕) แนวคิดเพื่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องเป็นแนวคิดที่จะพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของระยะเวลาของการดำเนินงานไว้ด้วย

๖) ผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานให้ส่งตามที่น่าเสนอให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล

๗) องค์ประกอบอื่นๆ ตามที่เห็นสมควร

๗ ลักษณะของผลงาน

๗.๑ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๑) ขอบเขตของผลงาน

- เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่ดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

๒) คุณภาพของผลงาน

- มีคุณภาพของผลงานที่อยู่ในเกณฑ์ดี

๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

- ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติมาก

๔) ประโยชน์ของผลงาน

- เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชนหรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางราชการหรือในงานวิชาชีพในระดับสูง สามารถช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดีและพิจารณาการปฏิบัติงานในระดับสูง

๕) ความรู้ความชำนาญและประสบการณ์

- มีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์สูงมากที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้ เป็นที่ยอมรับในระดับกอง หรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพด้านนั้นๆ

๗.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๑) ขอบเขตผลงาน

- เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

๒) คุณภาพของผลงาน

- มีคุณภาพของผลงานอยู่ในเกณฑ์ดีมาก

๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

- ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ

๔) ประโยชน์ของผลงาน

- เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูงมาก หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก

๕) ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

- มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในระดับกองหรือระดับกรม หรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพด้านนั้นๆ

๘ เกณฑ์การคัดเลือกบุคคลของคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือกเพื่อส่งผลงานประเมิน ดังนี้

๑) ความรู้ความสามารถและความชำนาญงานในการปฏิบัติงาน	๒๐ คะแนน
๒) ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง	๑๐ คะแนน
๓) การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ	๒๐ คะแนน
๔) ผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน	๓๐ คะแนน
๕) ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการพัฒนางาน	๒๐ คะแนน
หรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	

กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมแยกเป็นกรณีๆ ดังนี้

๑. กรณีย้าย/โอน ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ตามที่กรมเจ้าสังกัดได้จัดกลุ่มไว้โดยความเห็นชอบของ ก.พ. ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ หรือผู้ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลโดยไม่ต้องประเมินผลงาน

๒. กรณีย้าย/โอน ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน แต่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่กรมเจ้าสังกัดได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ ก.พ. ให้นำส่งเอกสารแบบที่ ๑ - ๕ ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ พิจารณาด้วย โดยอาจไม่ต้องจัดทำเอกสารผลงานชิ้นใหม่ ทั้งนี้ ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณา หากคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ มีมติให้จัดทำผลงานให้ผู้ได้รับการคัดเลือกฯ ดำเนินการตามข้อ ๔

๓. กรณีนอกเหนือจากข้อ ๑. และ ๒. ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ หรือ อ.ก.พ. สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พิจารณาเป็นกรณีๆ ไป (สำหรับกรณีรับโอน ให้ดำเนินการเฉพาะกรณีโอนมาดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมเท่านั้น)