ประกาศ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

.....

ตามประกาศ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๐ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประกอบกับประกาศ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๐ และลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๑ แก้ไขข้อความในประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ไปแล้ว นั้น

เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อประเมินผลงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๑ และมติ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑ จึงให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๐ และลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๑ และประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ดังนี้

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

๑. การคัดเลือกบุคคล

การคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน แบ่งเป็น ๒ กรณี คือ

กรณีที่ ๑ การเลื่อน

(๑) กรณีตำแหน่งที่กำหนดเป็นลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง/ตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน (ตำแหน่งเลื่อนไหล) และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว

(๒) กรณีตำแหน่งว่าง ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งเลื่อนไหล) และกรณีตำแหน่งที่ผ่านการประเมินค่างานและได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่

กรณีที่ ๒ การย้าย โอน/บรรจุกลับ ระดับไม่สูงกว่าเดิม

(๑) กรณีดำรงตำแหน่ง/เคยดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และกรมตรวจบัญชีสหกรณ์จัดให้อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน

(๒) กรณีดำรงตำแหน่ง/เคยดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ไม่ได้จัดให้อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน

๑.๑ การพิจารณาคัดเลือกบุคคล

การพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน กำหนดผู้มีอำนาจพิจารณาคัดเลือกบุคคล โดยแบ่งเป็น ๒ แนวทาง ๔ กรณี ดังนี้

แนวทางที่ ๑ อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เป็นผู้พิจารณา

๑.๑.๑ กรณีที่ ๑ การเลื่อน (๑) กรณีตำแหน่งที่กำหนดเป็นลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง/ตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน (ตำแหน่งเลื่อนไหล) และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว

๑.๑.๒ กรณีที่ ๒ การย้าย โอน/บรรจุกลับ ระดับไม่สูงกว่าเดิม (๑) กรณีดำรงตำแหน่ง/เคยดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และกรมตรวจบัญชีสหกรณ์จัดให้อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ไม่ต้องประเมินผลงาน

แนวทางที่ ๒ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา

๑.๑.๓ กรณีที่ ๑ การเลื่อน (๒) กรณีตำแหน่งว่าง ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งเลื่อนไหล) และกรณีตำแหน่งที่ผ่านการประเมินค่างานและได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่

๑.๑.๔ กรณีที่ ๒ การย้าย โอน/บรรจุกลับ ระดับไม่สูงกว่าเดิม (๒) กรณีดำรงตำแหน่ง/เคยดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ไม่ได้จัดให้อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน

ทั้งนี้ การคัดเลือกบุคคลต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์กำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

๑.๒ คุณสมบัติของผู้ขอเข้ารับการคัดเลือก

ผู้ขอเข้ารับการคัดเลือกจะต้องมีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วน ณ วันที่ปิดรับสมัคร ดังนี้

๑.๒.๑ วุฒิการศึกษา ต้องตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ.

๑.๒.๒ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑) การแต่งตั้งระดับชำนาญการ ต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับวุฒิปริญญาตรี หรือดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับวุฒิปริญญาโท หรือดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี สำหรับวุฒิปริญญาเอก

๒) การแต่งตั้งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๑.๒.๓ ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี (ต้นทุน)

๑.๒.๔ ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิและระดับตำแหน่ง ดังนี้

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

อนึ่ง กรณีผู้ที่มีคุณสมบัติของบุคคลตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนดตามข้อ ๑.๒.๑ – ๑.๒.๒ แต่ไม่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามข้อ ๑.๒.๓ – ๑.๒.๔ ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ที่ อ.ก.พ. กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ แต่งตั้ง วินิจฉัย ทั้งนี้ เมื่อได้รับการคัดเลือกแล้ว จะต้องปฏิบัติในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเป็นระยะเวลา ๑ ปี ตามคำสั่งกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ซึ่งระบุตำแหน่ง ตำแหน่งเลขที่ และสังกัดที่ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร จึงจะสามารถส่งคำขอประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือกได้

๑.๓ การวินิจฉัยกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคล

คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ แต่งตั้ง ทำหน้าที่แทน อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในการวินิจฉัยกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคลเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ทั้งนี้ การพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้คณะกรรมการคัดเลือกที่ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาตามแนวทางที่กำหนด กรณีที่ผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้ได้รับการยกเว้นด้านคุณสมบัติให้เข้ารับการคัดเลือกได้ก่อนที่จะมีคุณสมบัติครบถ้วน หากปรากฏภายหลังว่าผู้ได้รับการคัดเลือกขาดคุณสมบัติ หรือไม่ได้รับการยกเว้นหรือลดหย่อนคุณสมบัติจาก ก.พ. จะถือว่าผู้ได้รับการคัดเลือกดังกล่าวขาดคุณสมบัติในการเข้ารับการประเมินผลงาน อนึ่ง หากมีปัญหาที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลวินิจฉัยไม่ได้ ให้ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

๑.๔ การดำเนินการคัดเลือกบุคคล

พิจารณาคัดเลือกบุคคล ตามองค์ประกอบและเกณฑ์การให้คะแนน คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

๑.๔.๑ กรณีการเลื่อน (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

๑) ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน **๓๐ คะแนน**
ประกอบด้วย
- คุณวุฒิ
- ความรู้ ความสามารถ ทักษะและความชำนาญ (โดยการสอบ)

๒) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล) **๑๐ คะแนน**

๓) ประวัติการรับราชการ (ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย) **๑๐ คะแนน**

๔) การพิจารณาเอกสารผลงาน **๕๐ คะแนน**
และประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ประกอบด้วย
- ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
- ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ของตำแหน่งที่ขอรับการแต่งตั้ง

๑.๔.๒ กรณีการย้าย โอน/บรรจุกลับ ระดับไม่สูงกว่าเดิม (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

๑) ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน **๒๐ คะแนน**

๒) ความเหมาะสมกับตำแหน่ง **๗๐ คะแนน**
ประกอบด้วย
- หน้าที่ความรับผิดชอบปัจจุบันและลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- ผลงานทางวิชาการ

๓) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ระดับที่จะแต่งตั้ง) **๑๐ คะแนน**

ผู้ผ่านการคัดเลือกต้องได้รับคะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป

๑.๖ การประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก

กำหนดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ ๑ คน ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุด รวมทั้งชื่อผลงานที่ส่งประเมินพร้อมเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) โดยประกาศอย่างเปิดเผยทาง Intranet หรือ Website ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และกำหนดเวลาให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์แก่ข้าราชการที่ขอเข้ารับการคัดเลือก กำหนดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล ซึ่งได้รับคะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป โดยเรียงตามลำดับเลขที่

๑.๗ การรายงานผลการพิจารณาคัดเลือก

คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์แต่งตั้ง รายงานผลการพิจารณาคัดเลือก พร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีปัญหาให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

๑.๘ ตรวจสอบข้อมูลกรณีมีผู้ทักท้วง

กรณีที่มีการทักท้วง ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลตรวจสอบข้อมูล หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้รายงาน ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ แต่ถ้าตรวจสอบแล้ว มีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

อนึ่ง การตรวจสอบข้อมูลทักท้วง หากไม่แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกชะลอการส่งผลงานไว้ก่อนจนกว่าการตรวจสอบข้อมูลจะแล้วเสร็จ โดยผู้ได้รับการคัดเลือกจะต้องเตรียมเอกสารหลักฐานผลงานพร้อมส่งให้คณะกรรมการประเมินผลงาน

๒. การประเมินผลงาน

กำหนดให้ผู้ที่เข้ารับการประเมินผลงาน ต้องส่งผลงานเมื่อมีความพร้อม ทั้งนี้ ภายในระยะเวลาที่กำหนดเพื่อเสนอกรมตรวจบัญชีสหกรณ์พิจารณารับทราบ และเข้ารับการประเมินโดยคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรมตรวจบัญชีสหกรณ์แต่งตั้ง โดย

๒.๑ ผู้ขอรับการประเมิน

๒.๑.๑ มีคุณสมบัติบุคคลครบถ้วน โดยเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ ๑ คน ตามที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ประกาศรายชื่อ รวมทั้งชื่อผลงานที่ส่งประเมินพร้อมเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และไม่มีผู้ใดทักท้วงภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศอย่างเปิดเผย

๒.๑.๒ ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการคัดเลือกโดยตรง ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ และผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการสำนัก/ผู้อำนวยการศูนย์หรือเทียบเท่า มีความเห็นสอดคล้องว่าผ่าน

๒.๒ ผลงานที่ขอประเมิน

ผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์แจ้งเวียนชื่อผลงาน พร้อมเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ซึ่งไม่มีผู้ใดทักท้วงภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศผลการคัดเลือกอย่างเปิดเผย ประกอบด้วย

๒.๒.๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เป็นผลสำเร็จของงาน ให้นำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น ระบุผลสำเร็จของงาน ประโยชน์ที่เกิดจากผลงานนั้นหรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหางาน ใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน มิใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๒.๒.๒ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการ เพื่อปรับปรุงงานหรือพัฒนางาน ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งและสอดรับกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

๒.๓ จำนวนผลงานที่ส่งประเมิน

ผู้ขอรับการประเมินส่งเอกสารประกอบคำขอประเมิน ประกอบด้วย แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (ข้อมูลของบุคคล ผลงานย้อนหลัง ๓ ปี เค้าโครงเรื่องผลงาน จำนวน ๒ เรื่อง) และผลงานที่ส่งประเมิน ดังนี้

จำนวนผลงาน	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ
๑. ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง
๒. ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง

๒.๔ ระยะเวลาการจัดทำผลงาน

การดำเนินการ	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ
๑. การจัดทำผลงาน - ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา - ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน	๒ เดือน	๔ เดือน
๒. กรณีที่ต้องผ่านการพิจารณาคุณสมบัติ	ภายหลังปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งครบ ๑ ปี	
๓. การขอขยายระยะเวลาการจัดส่งผลงาน	๓๐ วัน (ไม่เกิน ๑ ครั้ง)	

หากผู้ขอรับการประเมินไม่ส่งผลงานภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือเกินระยะเวลาที่ขอขยายการจัดส่งผลงาน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร จะถือว่าหมดสิทธิ์ในการเข้ารับการประเมินผลงาน และกรมตรวจบัญชีสหกรณ์จะดำเนินการรับสมัครคัดเลือกบุคคลใหม่ การพิจารณาว่ามีเหตุผลอันควรหรือไม่ ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณา

๒.๕ การส่งเอกสารประกอบการประเมินผลงาน

เพื่อให้การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. และแนวทางที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์กำหนด ผู้ขอรับการประเมินจัดทำเอกสารประกอบการขอประเมินบุคคลและผลงาน (สามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ทางเว็บไซต์หน่วยงานของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล) เสนอผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ส่งยังกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (แล้วแต่กรณี) ดังนี้

๒.๕.๑ แบบรายการประกอบคำขอประเมินบุคคล จำนวน ๔ เล่ม

๒.๕.๒ ผลงานที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง เรื่องละ ๔ เล่ม

๒.๕.๓ ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน จำนวน ๑ เรื่อง เรื่องละ ๔ เล่ม

และเพื่อให้เป็นไปตามมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จที่เกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมิน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ และมาตรการตรวจสอบการประเมินบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงให้ระบุข้อความเพื่อรับรองผลงานของตนเองในหน้าบันทึกที่นำเสนอคำขอประเมินบุคคลต่ออธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ดังนี้ “ข้าพเจ้าขอรับรองว่าผลงานที่นำเสนอเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นเอง โดยมิได้ลอกเลียนผลงานหรือนำผลงานของผู้อื่น มาเป็นของตน หรือจ้างวานผู้อื่นจัดทำผลงานให้”

๒.๖ องค์ประกอบการประเมินและการให้คะแนน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน
๑. ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน	๕๐
๒. ประโยชน์ของผลงาน	๓๕
๓. ความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์	๑๕
รวม	**๑๐๐**

อนึ่ง คณะกรรมการประเมินผลงานของแต่ละตำแหน่งสามารถกำหนดองค์ประกอบการประเมินและการให้คะแนนเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

๒.๗ เกณฑ์การพิจารณาตัดสิน

การพิจารณาตัดสินให้ผ่านการประเมิน โดยผู้ขอรับการประเมินในทุกระดับ

- ต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่า ๗๐ % และ
- ได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่า ๗๐ % และ
- ผู้ผ่านการประเมินต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนคณะกรรมการ

๒.๘ ระยะเวลาการปรับปรุงแก้ไขผลงาน

การดำเนินการ	กรณีปรับปรุงแก้ไข **ที่ไม่ถือเป็นสาระสำคัญ**ของผลงาน	กรณีปรับปรุงแก้ไข **ที่ถือเป็นสาระสำคัญ**ของผลงาน
การปรับปรุงแก้ไขผลงาน	๑๕ วัน (นับจากวันที่คณะกรรมการประเมินผลงานฯ มีมติ)	๓๐ วัน (นับจากวันที่ประธานกรรมการลงนามในหนังสือแจ้งให้ปรับปรุงแก้ไข)

๒.๙ การรายงานผลการประเมิน

คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์แต่งตั้ง รายงานผลการประเมินพร้อมทั้งเหตุผลประกอบการพิจารณาต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและแต่งตั้งข้าราชการหากมีปัญหาให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

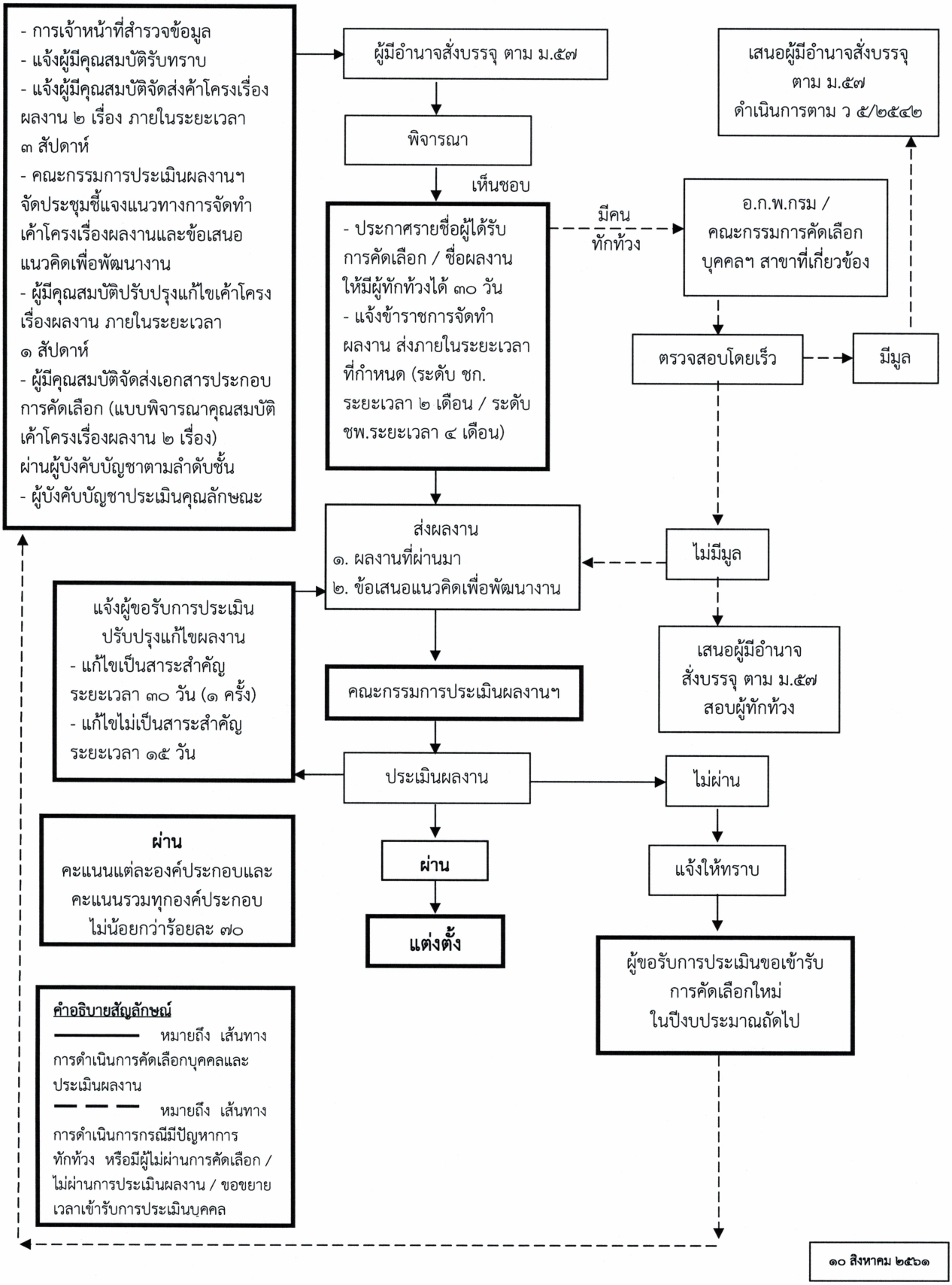
ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายโอภาส ทองยงค์)
อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
ประธาน อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

รายละเอียดแนบท้ายประกาศ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๑

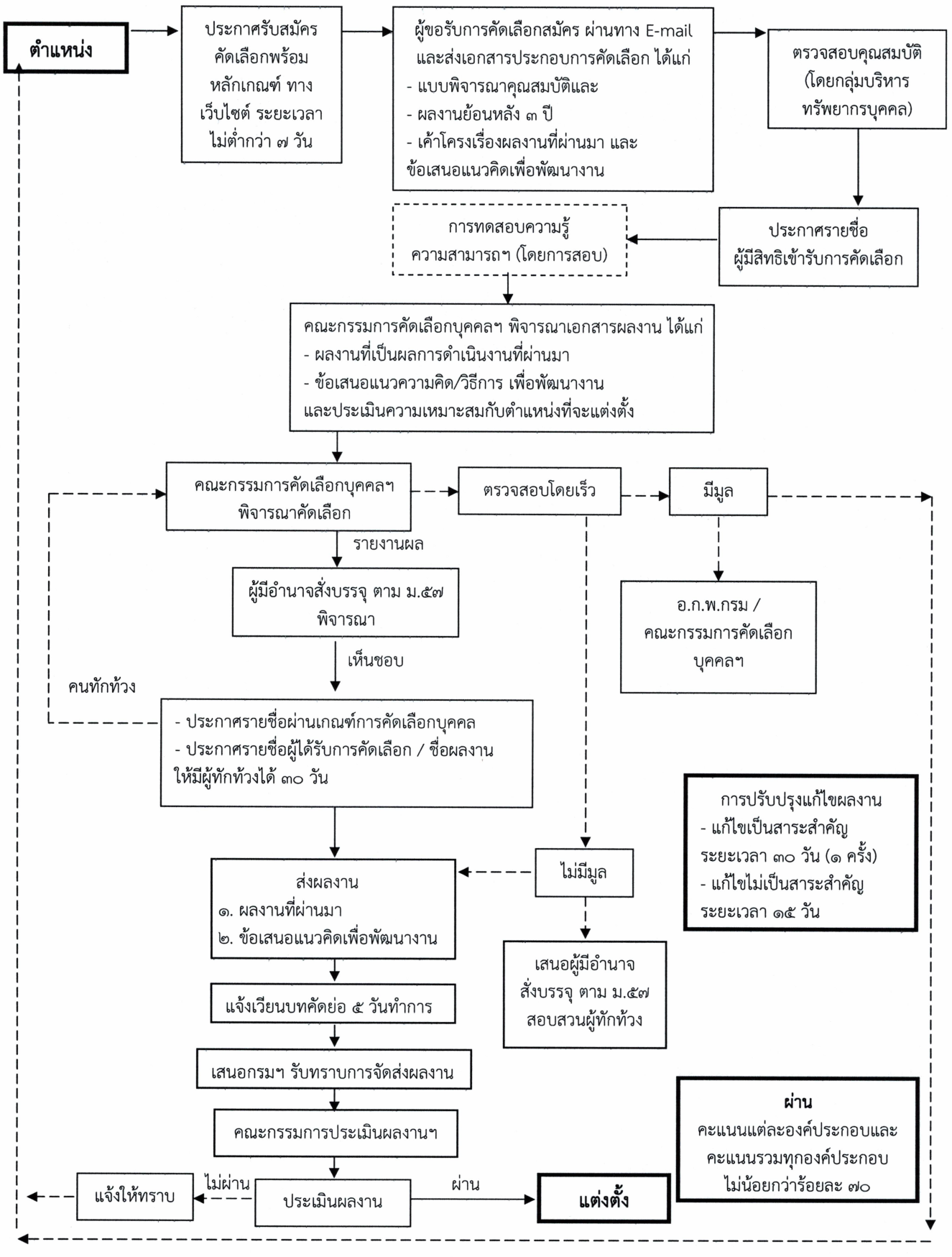
๑. แผนผังขั้นตอนการประเมินบุคคล

ขั้นตอนการประเมินบุคคลและผลงาน สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
(ตำแหน่งเลื่อนไหลและมีคนครอง) กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
ตาม ว ๑๐/๒๕๔๘ ว ๑๕/๒๕๖๐ และ ว ๕/๒๕๖๑



๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๑

ขั้นตอนการประเมินบุคคลและผลงาน สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งว่างทุกกรณี/ตำแหน่งที่กำหนดเป็นระดับสูงขึ้น) กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ตาม ว ๑๐/๒๕๔๘ ตาม ว ๑๐/๒๕๔๘ ว ๑๕/๒๕๖๐ และ ว ๕/๒๕๖๑



๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๑

ขั้นตอนการดำเนินการประเมินบุคคลและผลงาน สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ตามแนวทางการบริหารงานบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๑. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลสำรวจข้อมูล
๒. แจ้งผู้มีคุณสมบัติรับทราบ
๓. แจ้งผู้มีคุณสมบัติจัดส่งค้าโครงเรื่องผลงาน ๒ เรื่อง ภายในระยะเวลา ๓ สัปดาห์
๔. คณะกรรมการประเมินผลงานฯ จัดประชุมชี้แจงแนวทางการจัดทำเค้าโครงเรื่องผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน
๕. ผู้มีคุณสมบัติปรับปรุงแก้ไขเค้าโครงเรื่องผลงาน ภายในระยะเวลา ๑ สัปดาห์
๖. ผู้มีคุณสมบัติจัดทำเอกสารประกอบการคัดเลือก ประกอบด้วย
- แบบพิจารณาคุณสมบัติ
- ผลงานย้อนหลัง ๓ ปี
- เค้าโครงเรื่องผลงานซึ่งเป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน จำนวน ๑ เรื่อง
- แบบประเมินคุณลักษณะบุคคล
- แบบยืนยันความประสงค์ขอรับการแต่งตั้ง และจะปฏิบัติงานในพื้นที่ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี (รวมทั้งกรณีการโอน) นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง
๗. กำหนดระยะเวลาการจัดทำเอกสารประกอบการคัดเลือก ๓ สัปดาห์

→ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตาม ม.๕๗

↓ พิจารณาคัดเลือก

↓ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก / ชื่อผลงาน

↓ **แต่งตั้ง**

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๑

๒. แนวทางการวินิจฉัยกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคล

คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ แต่งตั้ง ทำหน้าที่แทน อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในการวินิจฉัยกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคลเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ทั้งนี้ กรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี (ต้นทุน) และกรณีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิและระดับตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดให้ดำเนินการได้ ดังนี้

๒.๑ การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี ได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๒.๒ การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละรายและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้นับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงาน ที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานตำแหน่งประเภททั่วไป หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

๒.๓ การนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีคำสั่งรักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว โดยระบุตำแหน่งและตำแหน่งเลขที่ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

๓. การดำเนินการคัดเลือกบุคคล

การดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงาน แบ่งเป็น ๒ แนวทาง ๔ กรณี เพื่อให้สอดคล้องกับการพิจารณาคัดเลือกบุคคล ดังนี้

แนวทางที่ ๑ อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เป็นผู้พิจารณา

๑. กรณีที่ ๑ การเลื่อน (๑) กรณีตำแหน่งที่กำหนดเป็นลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง / ตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน (ตำแหน่งเลื่อนไหล) และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว

วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑.๑ ตรวจสอบคุณสมบัติบุคคลของข้าราชการ กรณีที่อยู่ในข่ายที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนด รวมทั้งแจ้งเวียนไปยังทุกหน่วยงานในสังกัด เพื่อรับทราบ	ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
๑.๒ แจ้งให้ข้าราชการผู้มีคุณสมบัติบุคคลที่อยู่ในข่ายที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงาน ดำเนินการ ดังนี้ ๑.๒.๑ จัดทำคำชี้แจงการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณานับระยะเวลาเกื้อกูลกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ของคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล (ไม่ก่อนวันที่มีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วน) ๑.๒.๒ จัดทำเค้าโครงเรื่องผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง และข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง (ไม่ก่อนวันที่มีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วน)	รายไตรมาส	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
๑.๓ การนับระยะเวลาเกื้อกูล (ถ้ามี) ๑.๓.๑ ส่งแบบคำชี้แจงการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณานับระยะเวลาเกื้อกูลกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (กรณีต้องนับระยะเวลาเกื้อกูล) ๑.๓.๒ นำเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์แต่งตั้ง พิจารณานับระยะเวลาเกื้อกูลกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	- ๓ สัปดาห์ นับจากวันที่มีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วน - เมื่อได้รับเอกสารประกอบการพิจารณาครบถ้วน ถูกต้อง	- ผู้มีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วน - กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
๑.๔ การพิจารณาคัดเลือก ๑.๔.๑ ส่งเค้าโครงเรื่องผลงาน จำนวน ๒ เรื่อง ๑.๔.๒ นำเสนออธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พิจารณาคัดเลือกประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่องสัดส่วนของผลงาน ผ่านทางเว็บไซต์ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และกำหนดเวลาให้มีการทักท้วงได้ **ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ**	- ๓ สัปดาห์ นับจากวันที่มีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วน - เมื่อได้รับเอกสารประกอบการคัดเลือกครบถ้วน ถูกต้อง	- ผู้มีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วน - กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
๑.๕ แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด ดังนี้ ๑.๕.๑ เอกสารคำขอประเมินบุคคลและผลงาน จำนวน ๔ ชุด ๑.๕.๒ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง เรื่องละ ๔ ชุด ๑.๕.๓ ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง เรื่องละ ๔ ชุด	ตามระยะเวลาที่ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์กำหนด	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
๖. ตรวจสอบกรณีมีผู้ทักท้วงผลงาน	เมื่อมีผู้ทักท้วงภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ	คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล

๒. กรณีที่ ๒ การย้าย โอน / บรรจุกลับ ระดับไม่สูงกว่าเดิม (๑) กรณีดำรงตำแหน่ง/เคยดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และกรมตรวจบัญชีสหกรณ์จัดให้อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ไม่ต้องประเมินผลงาน

วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๒.๑ ตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลตำแหน่งและข้อมูลข้าราชการ เพื่อเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ (อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์) เป็นผู้พิจารณาย้าย โอน / บรรจุกลับ ระดับไม่สูงกว่าเดิม แล้วแต่กรณี	เมื่อมีตำแหน่งว่าง / เมื่อมีตำแหน่งที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
๒.๒ จัดทำหนังสือขอความเห็นชอบไปยังปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อย้ายและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือก (กรณีระดับชำนาญการพิเศษ)	-	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
๒.๓ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีคำสั่งย้ายแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือก	เมื่อปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์พิจารณาเห็นชอบให้ย้ายและแต่งตั้งข้าราชการ (กรณีระดับชำนาญการพิเศษ)	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

แนวทางที่ ๒ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เป็นผู้พิจารณา

๓. กรณีที่ ๑ การเลื่อน (๒) กรณีตำแหน่งว่าง ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งเลื่อนไหล) และกรณีตำแหน่งที่ผ่านการประเมินค่างานและได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่

วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๓.๑ ตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลตำแหน่ง เพื่อเสนอกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อจะเข้ารับการคัดเลือก ภายในระยะเวลาที่กำหนด	เมื่อมีตำแหน่งว่าง / เมื่อมีตำแหน่งที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
๓.๒ ผู้ที่มีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วนและสนใจ ดำเนินการ ดังนี้ ๓.๒.๑ สมัครขอเข้ารับการคัดเลือก ผ่านทาง e-mail address : mpsec@cad.go.th พร้อมแนบเอกสารประกอบการคัดเลือก ดังนี้ - ใบสมัครขอเข้ารับการคัดเลือก - แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (ข้อมูลส่วนบุคคล และผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี) - เค้าโครงเรื่องผลงานประกอบการคัดเลือก (ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง และข้อเสนอแนวความคิด / วิธีการเพื่อพัฒนางาน จำนวน ๑ เรื่อง (แล้วแต่กรณี) ซึ่งผู้สมัครและผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นยังไม่ได้ลงนามผ่านทาง e-mail address : mpsec@cad.go.th ภายในระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ การตอบกลับ (Reply) จากกลุ่มงานพัฒนาระบบบริหารกำลังคน กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง ถือเป็นการรับสมัครในเบื้องต้น	ภายในระยะเวลาที่กำหนด	ผู้ที่มีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วนและสนใจ

วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๓.๒.๒ ส่งเอกสารประกอบการคัดเลือก ดังนี้ - ใบสมัครขอเข้ารับการคัดเลือก - แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (ข้อมูลส่วนบุคคล และผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี) - เค้าโครงเรื่องผลงานประกอบการคัดเลือก (ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง และข้อเสนอแนวความคิด / วิธีการเพื่อพัฒนางาน จำนวน ๑ เรื่อง (แล้วแต่กรณี) ซึ่งผู้สมัครและผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นลงนามแล้ว ยังกลุ่มงานพัฒนาระบบบริหารกำลังคน กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง ภายในระยะเวลาที่กำหนด		
๓.๓ ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอเข้ารับการคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ภายในระยะเวลาที่กำหนด	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
๓.๔ พิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอเข้ารับการคัดเลือก และกำหนดวิธีการดำเนินการคัดเลือก และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก อนึ่ง กรณีการย้าย โอน / บรรจุกลับ ระดับไม่สูงกว่าเดิม ส่งเอกสารประกอบการคัดเลือก (เพิ่มเติม) ตามที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล กำหนด (แล้วแต่กรณี)	ภายในระยะเวลาที่กำหนด	คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล
๓.๕ พิจารณาคัดเลือกบุคคล ตามองค์ประกอบและเกณฑ์การให้คะแนน คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้ ๓.๕.๑ ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน (๓๐ คะแนน) ประกอบด้วย - คุณวุฒิ - ความรู้ ความสามารถ ทักษะและความชำนาญ (โดยการสอบ) ๓.๕.๒ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล) (๑๐ คะแนน) ๓.๕.๓ ประวัติการรับราชการ (ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย) (๑๐ คะแนน) ๓.๕.๔ การพิจารณาเอกสารผลงาน และประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๕๐ คะแนน) ประกอบด้วย - ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา - ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ของตำแหน่งที่ขอรับการแต่งตั้ง	ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามแผนดำเนินการ	คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล
๓.๖ รับทราบผลการพิจารณาคัดเลือก การตัดสินผู้ผ่านการคัดเลือกต้องได้รับคะแนนรวมทุกองค์ประกอบร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป ผู้ได้รับคะแนนสูงสุดของตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือกเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก ในกรณีที่คะแนนเท่ากันให้จัดลำดับก่อน - หลัง โดยพิจารณาจากลำดับอาวุโสตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๔/๑๑๘๔ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๒๙ เรื่อง การจัดลำดับอาวุโส โดยเรียงจากอายุราชการของการดำรงตำแหน่ง เงินเดือน อายุการรับราชการ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ และอายุตัว ตามลำดับ	ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามแผนดำเนินการ	คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล

วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๓.๗ รายงานผล ประกาศผลการคัดเลือก และแจ้งเวียนเค้าโครงเรื่องผลงานของผู้ได้รับการคัดเลือก อย่างเปิดเผย ทาง Website (Intranet) ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลรายงานผลการพิจาณาคัดเลือกพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณา เพื่อกรมฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ และดำเนินการ ดังนี้ - ประกาศรายชื่อผู้ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป พร้อมผลคะแนน โดยเรียงตามลำดับเลขที่ผู้สมัคร - ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกบุคคล ซึ่งได้รับคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป และได้รับคะแนนสูงสุดของตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก โดยประกาศรายชื่อตำแหน่งละ ๑ ราย รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่องผลงาน สัดส่วนของผลงาน และกำหนดให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ - มีคำสั่งย้ายข้าราชการผู้ได้รับการคัดเลือกไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวเพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งย้อนหลัง (กรณี อ.ก.พ.กระทรวง มีมติอนุมัติการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับต่ำลง ๑ ระดับ เป็นการชั่วคราว) / ให้รักษาราชการแทน / ให้รักษาการในตำแหน่ง / มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก	ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามแผนดำเนินการ	- กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล - กรมฯ - อ.ก.พ.กระทรวง
๓.๘ ขออนุมัติการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับต่ำลง ๑ ระดับ เป็นการชั่วคราว ไปยังปลัดกระทรวงฯ เพื่อเสนอ อ.ก.พ.กระทรวง พิจารณา - มีคำสั่งย้ายข้าราชการผู้ได้รับการคัดเลือกไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวเพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งย้อนหลัง (กรณี อ.ก.พ.กระทรวง มีมติอนุมัติการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับต่ำลง ๑ ระดับ เป็นการชั่วคราว) / ให้รักษาราชการแทน / ให้รักษาการในตำแหน่ง / มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก	-	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
๓.๙ แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด ดังนี้ ๓.๑๐.๑ เอกสารคำขอประเมินบุคคลและผลงาน จำนวน ๔ ชุด ๓.๑๐.๒ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่องๆ ละ ๔ ชุด ๓.๑๐.๓ ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่องๆ ละ ๔ ชุด	ตามระยะเวลาที่ อ.ก.พ. กรมตรวจบัญชีสหกรณ์กำหนด	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
๓.๑๐ ตรวจสอบกรณีมีผู้ทักท้วงผลงาน	เมื่อมีผู้ทักท้วงภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ	คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล

๔. กรณีที่ ๒ การย้าย โอน / บรรจุกลับ ระดับไม่สูงกว่าเดิม (๒) กรณีดำรงตำแหน่ง / เคยดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ไม่ได้จัดให้อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน

วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๔.๑ ตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลตำแหน่ง และข้อมูลข้าราชการ เพื่อเสนอกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อจะเข้ารับการคัดเลือก (กรณีการย้าย) หรือรับโอน / บรรจุกลับ ระดับไม่สูงกว่าเดิม แล้วแต่กรณี ภายในระยะเวลาที่กำหนด	เมื่อมีตำแหน่งว่าง / เมื่อมีตำแหน่งที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๔.๒ ผู้ที่มีคุณสมบัติของบุคคลครบถ้วนและสนใจ ดำเนินการ ดังนี้ ๔.๒.๑ แสดงความประสงค์ขอเข้ารับการคัดเลือก (แล้วแต่กรณี) ผ่านทาง e-mail address : mpsec@cad.go.th พร้อมแนบเอกสารประกอบการคัดเลือก ดังนี้	ภายในระยะเวลาที่กำหนด	ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและสนใจ
- แบบแสดงความประสงค์สมัครขอเข้ารับการคัดเลือก - แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (ข้อมูลส่วนบุคคล และผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี) ซึ่งผู้สมัครและผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นยังไม่ได้ลงนาม ผ่านทาง e-mail address : mpsec@cad.go.th ภายในระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ การตอบกลับ (Reply) จากกลุ่มงานพัฒนาระบบบริหารกำลังคน กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง ถือเป็นการรับสมัครในเบื้องต้น ๔.๒.๒ ส่งเอกสารประกอบการคัดเลือก ดังนี้ - แบบแสดงความประสงค์สมัครขอเข้ารับการคัดเลือก - แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (ข้อมูลส่วนบุคคล และผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี) ซึ่งผู้สมัครและผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นลงนามแล้ว ยังกลุ่มงานพัฒนาระบบบริหารกำลังคน กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง ภายในระยะเวลาที่กำหนด		
๔.๓ ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอเข้ารับการคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ภายในระยะเวลาที่กำหนด	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
๔.๔ พิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอเข้ารับการคัดเลือก และกำหนดวิธีการดำเนินการคัดเลือก และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก อนึ่ง กรณีการย้าย โอน / บรรจุกลับ ระดับไม่สูงกว่าเดิม ส่งเอกสารประกอบการคัดเลือก (เพิ่มเติม) ตามที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล กำหนด (แล้วแต่กรณี)	ภายในระยะเวลาที่กำหนด	คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล
๔.๕ พิจารณาคัดเลือกบุคคล ตามองค์ประกอบและเกณฑ์การให้คะแนน คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้ ๔.๕.๑ ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน (๒๐ คะแนน) ๔.๕.๒ ความเหมาะสมกับตำแหน่ง (๗๐ คะแนน) ได้แก่ - หน้าที่ความรับผิดชอบปัจจุบันและลักษณะงานที่ปฏิบัติ - ผลงานทางวิชาการ ๔.๕.๓ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ระดับที่จะแต่งตั้ง) (๑๐ คะแนน)	ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามแผนดำเนินการ	คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล
๔.๖ รับทราบผลการพิจารณาคัดเลือก การตัดสินผู้ผ่านการคัดเลือกต้องได้รับคะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป ผู้ได้รับคะแนนสูงสุดของตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก เป็นผู้ได้รับการคัดเลือก ในกรณีที่คะแนนเท่ากันให้จัดลำดับก่อน - หลัง โดยพิจารณาจากลำดับอาวุโสตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๔/๑๑๘๔ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๒๙ เรื่อง การจัดลำดับอาวุโส โดยเรียงจากอายุราชการของการดำรงตำแหน่ง เงินเดือน อายุการรับราชการ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ และอายุตัว ตามลำดับ	ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามแผนดำเนินการ	คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล

วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๔.๗ รายงานผลและแต่งตั้ง กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลรายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณา เพื่อกรมตรวจบัญชีสหกรณ์พิจารณาให้ความเห็นชอบ และดำเนินการ ดังนี้ <u>กรณีมีผู้สมัครหรือแจ้งความประสงค์ มากกว่า ๑ ราย</u> - ประกาศรายชื่อผู้ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป พร้อมผลคะแนน โดยเรียงตามลำดับเลขที่ผู้สมัคร - ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกบุคคล ซึ่งได้รับคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป และได้รับคะแนนสูงสุดของตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก - มีคำสั่งให้ผู้ได้รับการคัดเลือก ย้าย / รับโอน / บรรจุกลับ / ให้รักษาราชการแทน / ให้รักษาการในตำแหน่ง / มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก (แล้วแต่กรณี) <u>กรณีมีผู้สมัครหรือแจ้งความประสงค์ ไม่เกิน ๑ ราย</u> - มีคำสั่งให้ผู้ได้รับการคัดเลือก ย้าย / รับโอน / บรรจุกลับ / ให้รักษาราชการแทน / ให้รักษาการในตำแหน่ง / มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก (แล้วแต่กรณี)	ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามแผนดำเนินการ	- กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล-กรมตรวจบัญชีสหกรณ์