



ประกาศ อ.ก.พ. กรมที่ดิน

เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ด้วยกรมที่ดินจะดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ

เพื่อให้การดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นไปด้วยความถูกต้องตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด จึงอาศัยอำนาจ
ตามความในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการ
พลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ.
ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ประกอบมติ อ.ก.พ. กรมที่ดิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่
๒๓ เมษายน ๒๕๖๙ จึงประกาศคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

๑. คุณสมบัติผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินบุคคล

ผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินบุคคล จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ทั้ง ๕ ข้อ ดังนี้ (นับถึง
วันปิดรับสมัคร)

๑.๑ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดกรมที่ดิน

๑.๒ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (วุฒิการศึกษา) ... ระดับปฏิบัติการ

สำหรับผู้สมัครที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามที่กำหนดข้างต้น จะต้องเป็นผู้ที่ ก.พ. ได้อนุมัติให้
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑

๑.๓ ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า
ตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๑.๔ ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอรับการประเมินบุคคลหรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตามที่
ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะขอรับการประเมินหรือได้ปฏิบัติหน้าที่
ในสายงานที่จะขอรับการประเมินไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง
ในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะขอรับการประเมินหรือ
ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะขอรับการประเมินมานับรวมเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงาน
ที่จะขอรับการประเมินให้ครบ ๑ ปี โดยให้นับเฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่
ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ หรือสายงานที่เทียบเท่า กรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น
และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่น
ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะขอรับการประเมิน กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง

ในสายงาน...

ในสายงานที่จะขอรับการประเมิน จะต้องมีความรู้หรือประสบการณ์หรือรักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมาย ให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย โดยคำสั่งรักษาการแทนหรือ รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใด ๆ ต้องระบุตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งที่ไป ปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน

๑.๕ มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามคุณวุฒิ ดังนี้

- | | |
|--------------------------|----------------|
| - ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | เป็นเวลา ๑๐ ปี |
| - ปริญญาโทหรือเทียบเท่า | เป็นเวลา ๘ ปี |
| - ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า | เป็นเวลา ๖ ปี |

การนับระยะเวลาเกื้อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่ขอรับการประเมินบุคคลตามคุณวุฒิของบุคคลไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนด มานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ โดยให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้ ช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง โดยมีแนวทาง การพิจารณา ดังนี้

(๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงาน ของตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลา การปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

(๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงาน ของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมา นับ ทั้งนี้ ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งข้างต้นเป็นทวีคูณสำหรับข้าราชการที่ได้รับ คำสั่งจากทางราชการให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดนราธิวาส ปัตตานี ยะลา สตูล และจังหวัดสงขลา เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และอำเภอจะนะ) ตั้งแต่วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ เป็นต้นมา ตามความในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๑ และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ ข้าราชการพิเศษ ที่ อ.ก.พ. กรมที่ดิน แต่งตั้ง จะดำเนินการพิจารณาองค์ประกอบ ๔ องค์ประกอบ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนนเต็ม ดังนี้

๒.๑ องค์ประกอบที่ ๑ ข้อมูลบุคคล จำนวน ๓๐ คะแนน ประกอบด้วย

(๑) ประวัติการรับราชการ (๑๐ คะแนน)

พิจารณาจากระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับข้าราชการ และ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน

(๒) ประวัติ...

(๒) ประวัติการศึกษา (๕ คะแนน)

พิจารณาจากวุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับ ดังนี้

วุฒิการศึกษา	ระดับคะแนน
ปริญญาตรี	๓
ปริญญาโท/เนติบัณฑิตไทย (นบท.)	๔
ปริญญาเอก	๕

กรณีสำเร็จการศึกษาวุฒิเดียวกัน ซึ่งเป็นวุฒิศึกษาระดับสูงสุดในหลายสาขาวิชา (ได้รับปริญญาหลายใบ) จะไม่นับคะแนนเพิ่มให้ เนื่องจากถือเป็นการสำเร็จในระดับเดียวกัน

(๓) ประวัติทางวินัย (๕ คะแนน)

พิจารณาจากพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประวัติการถูกลงโทษทางวินัย ภายในระยะเวลา ๕ ปี นับถึงวันปิดรับสมัคร กรณีข้าราชการที่มีคำสั่งลงโทษทางวินัยหลายคำสั่งให้หักคะแนน ตามคำสั่งลงโทษทางวินัยทุกคำสั่ง แต่เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกิน ๕ คะแนน ดังนี้

ประวัติวินัย	หักคะแนน
ไม่มีประวัติวินัย	๐
เคยถูกลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง	
- ภาคทัณฑ์	๑
- ตัดเงินเดือน	๒
- ลดเงินเดือน	๓
เคยถูกลงโทษวินัยร้ายแรง	
- ปลดออก	๕
- ไล่ออก	๕

กรณีผู้ได้รับการล้างมลทิน ให้ถือว่าผู้นั้นยังคงเป็นผู้ที่เคยมีประวัติการกระทำผิดทางวินัย

(๔) การประเมินพฤติกรรมและคุณลักษณะอื่น ๆ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจาก

(๑) ความรับผิดชอบ พิจารณาจากความเอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น และการแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

(๒) ความคิดริเริ่ม การพัฒนา พิจารณาจากการคิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน การแสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผล สามารถนำไปใช้ได้ การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยเฉพาะในสายงานของตน ปฏิภาณไหวพริบ ในการแก้ไขปัญหา การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ ในวิชาชีพอยู่เสมอ การพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้า ทันต่อวิทยาการใหม่ ๆ

(๓) ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากทักษะการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการและประชาชน สามารถถ่ายทอดและสื่อสาร/ รายงานให้เข้าใจได้อย่างชัดเจน

(๔) ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรม พิจารณาจากการมีคุณธรรมและจริยธรรม การรักษาวินัย การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน การได้รับรางวัลทางด้านคุณธรรม ทางจริยธรรม และรางวัลอันเป็น คุณประโยชน์แก่ทางราชการ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ข้าราชการกรมที่ดินผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น (แบบสำเนาเกียรติบัตร)

(๕) คุณลักษณะ...

(๕) คุณลักษณะอื่น ๆ พิจารณาจากผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ ผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงกว่าในตำแหน่งที่ครองอยู่ และผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษ

โดยให้ผู้บังคับบัญชาประเมินและให้ความเห็นตามแบบที่กำหนด ดังนี้

(๑) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/เทียบเท่า : สำหรับข้าราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง และข้าราชการที่ไปช่วยราชการทางราชการบริหารส่วนกลาง

(๒) เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด : สำหรับข้าราชการในสังกัดราชการบริหารราชการส่วนภูมิภาค (สำนักงานที่ดินจังหวัด) และข้าราชการที่ไปช่วยราชการทางราชการบริหารส่วนภูมิภาค (สำนักงานที่ดินจังหวัด) และเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด สาขา/ส่วนแยก

(๓) เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด สาขา : สำหรับข้าราชการในสังกัดราชการบริหารราชการส่วนภูมิภาค (สำนักงานที่ดินจังหวัด สาขา/ส่วนแยก) และข้าราชการที่ไปช่วยราชการทางราชการบริหารส่วนภูมิภาค (สำนักงานที่ดินจังหวัด สาขา/ส่วนแยก)

๒.๒ องค์ประกอบที่ ๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวน ๓๐ คะแนน

พิจารณาจากการประเมินความรู้ ความสามารถของผู้เข้ารับการประเมินบุคคลในแต่ละตำแหน่งโดยวิธีสอบข้อเขียน

๒.๓ องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินเค้าโครงผลงานและข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน จำนวน ๓๐ คะแนน ดังนี้

(๑) เค้าโครงผลงาน (๑๕ คะแนน)

พิจารณาจากการประเมินเค้าโครงผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมินบุคคลเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงาน และมีประสบการณ์สูงเหมาะสมกับตำแหน่งที่ขอรับการประเมินในระดับชำนาญการพิเศษ ควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง จำนวน ๑ เรื่อง มีความยาวเนื้อหาไม่เกิน ๓ หน้ากระดาษ A๔ พิมพ์เอกสารด้วยอักษร TH SarabunIT๙ ขนาดอักษร ๑๖

โดยมีเงื่อนไขของผลงาน ดังนี้

๑) ผลงานในขั้นตอนการประเมินบุคคลต้องเป็นเรื่องเดียวกับที่จะเสนอในขั้นตอนการประเมินผลงานทางวิชาการ

๒) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าที่ขอประเมินหนึ่งระดับ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๓) ไม่ใช่ผลงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน

๔) กรณีเป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่าได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วย

๕) ผลงาน...

๕) ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับใด เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๖) เงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานเห็นควรกำหนดเพิ่มเติม เพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าว เป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

(๒) ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน (๑๕ คะแนน)

พิจารณาจากการประเมินข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางานที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ขอรับการประเมินในระดับชำนาญการพิเศษ ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงาน เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ หรือนโยบายของส่วนราชการ จำนวน ๑ เรื่อง มีความยาวเนื้อหาไม่เกิน ๓ หน้ากระดาษ A๔ พิมพ์เอกสาร ด้วยอักษร TH SarabunIT๙ ขนาดอักษร ๑๖

๒.๔ องค์ประกอบที่ ๔ การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง จำนวน ๑๐ คะแนน

พิจารณาจากประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ ทักษะในการแก้ปัญหา บุคลิกลักษณะ ภาวะผู้นำ แนวคิด การปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และภารกิจ ซึ่งประเมินโดยการสัมภาษณ์

๓. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่จะเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกฯ จะต้องเป็นผู้เข้ารับการประเมินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคลที่กำหนดในข้อ ๒ ทุกองค์ประกอบ โดยผู้ได้รับการคัดเลือกฯ จะต้องได้คะแนนรวม ทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และจะนำมาจัดเรียงตามลำดับคะแนนรวมจากผู้ที่ได้คะแนนมากที่สุด ไปหาผู้ได้คะแนนน้อยที่สุด ในกรณีที่คะแนนรวมเท่ากัน จะประกาศเรียงตามลำดับอาวุโสทางราชการ

๔. การขึ้นบัญชีการประเมินบุคคล

กรมที่ดินจะประกาศการขึ้นบัญชีการประเมินบุคคลฯ ตามเกณฑ์การตัดสิน โดยให้ขึ้นบัญชีเรียงตามลำดับคะแนน ทั้งนี้ ให้มีอายุบัญชีไม่เกิน ๑ ปี นับแต่วันที่ประกาศขึ้นบัญชี และเมื่อมีตำแหน่งว่าง ให้ผู้ที่ขึ้นบัญชีการประเมินบุคคลฯ ตามลำดับที่ จัดทำเอกสารผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ฉบับสมบูรณ์ต่อไป และเมื่อกรมที่ดินได้มีประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกฯ แล้ว ห้ามมิให้สละสิทธิ์ทุกกรณี

๕. การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการ ผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้น และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนาถ่มน้ำลายใส่หรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

๖. การแต่งตั้ง...

๖. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

กรมที่ดินได้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว จะออกคำสั่งให้ไปรักษาการในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งเพื่อจัดทำผลงานเข้ารับการประเมิน ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. และ อ.ก.พ.กรมที่ดิน กำหนด โดยให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคลฯ จัดส่งผลงานและข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จำนวน ๓ ชุด ถึงกรมที่ดินภายใน ๑๕ วันทำการ นับแต่วันที่ไปรักษาการในตำแหน่งเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ เมื่อได้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมที่ดินได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน

อนึ่ง หากมีข้าราชการรายใดประสงค์จะทักท้วง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตามประกาศข้างต้น ให้ทำหนังสือยื่นต่อประธาน อ.ก.พ. กรมที่ดิน ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันประกาศ หากไม่ยื่นทักท้วงภายในระยะเวลาดังกล่าวจะถือว่าได้เห็นชอบคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคลฯ ตามประกาศดังกล่าวข้างต้น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายพรพจน์ เพ็ญพาส)

อธิบดีกรมที่ดิน

ประธาน อ.ก.พ. กรมที่ดิน