



ประกาศ อ.ก.พ.กรมทรัพย์สินทางปัญญา
เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ตามประกาศ อ.ก.พ.กรมทรัพย์สินทางปัญญา ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๕๒ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ ไปแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๑ กำหนดให้ อ.ก.พ.กรมสามารถพิจารณา กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ โดยอาจพิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งที่จะว่างเนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป เพราะเกษียณอายุราชการได้ โดยให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๖ เดือน นับถึงวันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณถัดไป ซึ่งเป็นวันที่ตำแหน่งจะว่าง เนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมนั้นจะพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ กรณีที่ผู้ยื่นต้องพ้นจากราชการไปก่อนเกษียณอายุราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้ถือว่าเป็นกรณีที่ตำแหน่งจะว่างเนื่องจากการเกษียณอายุราชการด้วย และต้องเปิดโอกาสให้บุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือกสามารถเข้ารับการคัดเลือกก่อนมีคุณสมบัติครบถ้วน แต่ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนภายในวันที่ตำแหน่งจะว่างดังกล่าวด้วย โดยต้องประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวให้ทราบล่วงหน้า ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๑ และมติ อ.ก.พ.กรมทรัพย์สินทางปัญญา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๑ ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๕๒ และให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตามรายละเอียดแนบท้ายนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

นายทศพล ทังสุบุตร

(นายทศพล ทังสุบุตร)

อธิบดีกรมทรัพย์สินทางปัญญา

ประธาน อ.ก.พ.กรมทรัพย์สินทางปัญญา

รายละเอียดหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
แบบท้ายประกาศ อ.ก.พ.กรมทรัพย์สินทางปัญญา ลงวันที่ ๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

หลักการ

คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกและการพิจารณาคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ โดยให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

๑. ผู้มีอำนาจในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๑.๑ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ซึ่งมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว ให้อธิบดีกรมทรัพย์สินทางปัญญาเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

๑.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ที่ อ.ก.พ.กรมทรัพย์สินทางปัญญาแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก และเสนออธิบดีกรมทรัพย์สินทางปัญญาพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑.๓ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว และกรณีตำแหน่งว่าง ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมทรัพย์สินทางปัญญาแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกและเสนออธิบดีกรมทรัพย์สินทางปัญญาพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการต่อไป

๑.๔ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งที่จะว่างจากผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุราชการ รวมทั้ง กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นต้องพ้นจากราชการไปก่อนเกษียณอายุราชการด้วยเหตุอื่น ซึ่งถือว่าเป็นกรณีที่ตำแหน่งจะว่างเนื่องจากเกษียณอายุราชการ ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ที่ อ.ก.พ.กรมทรัพย์สินทางปัญญาแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกและเสนออธิบดีกรมทรัพย์สินทางปัญญาพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการต่อไป

๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย โอน หรือบรรจุกลับ) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม ให้อธิบดีกรมทรัพย์สินทางปัญญาเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

๒. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก

๒.๑ กรณีเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๒.๑.๑ ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับของตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกไม่เกิน ๑ ระดับ

๒.๑.๒ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๒.๑.๓ มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด หรือหากยังไม่ครบถ้วนจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนภายใน ๖ เดือน

๒.๑.๔ มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

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

ทั้งนี้

(๑) จะต้องดำรงตำแหน่งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ถ้าไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวมเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปีได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ ตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้เต็มเวลา

(๓) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้ตามแนวทาง ดังนี้

- หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้น เหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเกินครึ่งหนึ่งขึ้นไป ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้เต็มเวลา
- หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้น เหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ถึงครึ่ง ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมด

(๔) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่ได้เริ่มต้นจากระดับ ๓ ตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิมเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับวุฒิปริญญาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป ดังนี้

- ถ้าเป็นสายงานเจ้าหน้าที่บริหารงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง เช่น สายงานเจ้าหน้าที่บริหารงานพาณิชย์ กับสายงานนักวิชาการพาณิชย์ เป็นต้น ให้นับระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้เต็มเวลา

- กรณีนอกเหนือจาก (๔) วรรค ๑ ให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริง ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้ ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้งหมด เช่น การนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการพาณิชย์ จำนวน ๘ ปี มานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับตำแหน่งนักวิชาการพาณิชย์ ก็ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่ง คือ ๔ ปี เป็นต้น

(๕) การนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีการรักษา ราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการ ปฏิบัติงานจริงด้วย

(๖) การพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตาม (๑)-(๕) ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมทรัพย์สินทางปัญญาแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

๒.๒ กรณีการย้าย โอนหรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

๒.๒.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งหรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๒.๒.๒ การนับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสาย งานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับที่จะแต่งตั้งให้พิจารณาตามความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทาง ราชการจะได้รับ ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์กรณีเลื่อนระดับสูงขึ้นก็ได้

๓. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๓.๑ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการ พิเศษ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

๓.๑.๑ คุณสมบัติของบุคคล พิจารณาจากประวัติส่วนตัวจาก ก.พ.๗ ประวัติการรับ ราชการ ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี โดยขั้นตอน ในส่วนนี้ให้ผู้นับจะเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้กรอกรายละเอียด และให้ผู้รับผิดชอบงานเจ้าหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบ

๓.๑.๒ คุณลักษณะของบุคคล ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ความประพฤติ ความสามารถในการสื่อความหมาย การพัฒนาตนเอง ความเสียสละ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีการประเมินจากแบบประเมิน คุณลักษณะที่มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน โดยให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้นับจะเข้ารับ การคัดเลือกโดยตรงเป็นผู้ประเมิน และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เป็นผู้ให้ความเห็น และต้อง ได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชาโดยตรงประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไป (ไม่ต่ำกว่าระดับผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า) มีความเห็นสอดคล้องว่าผ่านจึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่านการ ประเมิน กรณีที่ผู้บังคับบัญชา ๒ ระดับมีความเห็นแตกต่างกัน ให้เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ หรือ ผู้ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

๓.๑.๓ เอกสารเค้าโครงเรื่องผลงานที่จะส่งเข้ารับการประเมิน ๑ เรื่อง

๓.๑.๔ ข้อเสนอแนวคิดเพื่อการปรับปรุงและพัฒนางาน จำนวน ๑ เรื่อง

๓.๒ การคัดเลือกบุคคลกรณีการย้าย หรือบรรจุกลับข้าราชการพลเรือนสามัญ และการ โอนหรือบรรจุกลับพนักงานหรือข้าราชการที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงขึ้นกว่าเดิม

๓.๒.๑ กรณีดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่ง ประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งเทียบเท่าในระดับและสายงานเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือไม่ใช่สายงาน เดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งแต่จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกันตามที่จัดกลุ่มไว้โดยความเห็นชอบของ ก.พ. ให้พิจารณา ถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยไม่ต้องประเมินบุคคลและผลงาน

๓.๒.๒ กรณีดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันแต่ไม่อยู่ในกลุ่มเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือกรณีเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ซึ่งเป็นผู้ที่ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งเทียบเท่าในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว หรือกรณีไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งเทียบเท่า หรือตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง การคัดเลือกให้พิจารณาประเมินบุคคลและผลงานตามข้อเท็จจริง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความเหมาะสม และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

๓.๓ การสมัครเข้ารับการคัดเลือกแต่ละกรณีให้จัดส่งเอกสารตามแบบที่กำหนด

๓.๓.๑ กรณีเลื่อนระดับสูงขึ้น

(๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล เอกสารแนบท้ายประกาศ ๑

(๒) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล เอกสารแนบท้ายประกาศ ๒

(๓) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินการที่ผ่านมาที่จะส่งเข้ารับการประเมิน

เอกสารแนบท้ายประกาศ ๓

(๔) ข้อเสนอแนวความคิด /วิธีการเพื่อพัฒนางาน เอกสารแนบท้ายประกาศ ๔

(๕) กรณีที่มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานตามคุณวุฒิและ

ระดับที่จะแต่งตั้งไม่ครบตามที่กำหนด ให้เขียนลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงขณะดำรงตำแหน่งอื่นซึ่งมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เพื่อนำมานับถือคุณตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๒.๑.๔ ลงในเอกสารแนบท้ายประกาศ ๕ และเอกสารแนบท้ายประกาศ ๖ เพิ่มเติมด้วย

๓.๓.๒ กรณีการย้าย หรือบรรจุกลับข้าราชการพลเรือนสามัญ และการโอนหรือบรรจุกลับพนักงานหรือข้าราชการที่มีใจข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมให้ใช้แบบการย้าย โอนหรือบรรจุกลับ เอกสารแนบท้ายประกาศ ๗ สำหรับผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ และจะย้าย โอนหรือบรรจุกลับในตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้งให้ยื่นเอกสารแนบท้ายประกาศ ๓ เพิ่มเติมด้วย

๔. การคัดเลือก

ให้ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกกรณีการเลื่อนระดับสูงขึ้นตำแหน่งละ ๑ คน รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงาน ตลอดจนข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุง/พัฒนางาน โดยให้ประกาศไว้ในที่เปิดเผย และเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

๕. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

๕.๑ ผู้ที่จะส่งผลงานประเมินกรณีการเลื่อนระดับสูงขึ้นได้จะต้องผ่านการคัดเลือกบุคคลก่อน โดยต้องส่งผลงานที่เป็นเรื่องเดียวกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล แต่ถ้าผลงานที่ส่งประเมินไม่ใช่ผลงานที่เสนอไว้ในตอนคัดเลือกบุคคล ต้องมีการคัดเลือกใหม่

๕.๒ ในช่วงระยะเวลาที่เปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่ประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกนั้น ผู้ได้รับคัดเลือกจะส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินก็ได้ แต่หากปรากฏภายหลังมีผู้ทักท้วงให้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ เรื่อง มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล

๕.๓ ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องประกอบด้วย

(๑) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา หรือเป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น จำนวน ๑ เรื่อง ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว และ

(๒) ข้อเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิดวิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ จำนวน ๑ เรื่อง

(๓) ลักษณะของผลงานที่ส่งประเมินต้องอยู่ในเงื่อนไข และลักษณะของผลงานของตำแหน่งในแต่ละระดับ ตามเอกสารแนบท้าย ๒.๒ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคลสายงานต่างๆ ที่ อ.ก.พ. กรมทรัพยากรพลังงานแต่งตั้งกำหนดเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๕.๔ ให้คณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคลนำหลักเกณฑ์ตามที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาต่างๆ ของสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดไว้มาใช้ในการประเมินผลงาน และหลักเกณฑ์อื่นๆ ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคลได้กำหนดเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๕.๕ กรณีการย้าย หรือบรรจุกลับข้าราชการพลเรือน และการโอนหรือบรรจุกลับพนักงานหรือข้าราชการที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมให้พิจารณาตามแนวทาง ดังนี้

๕.๕.๑ กรณีไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ เมื่อได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงานจำนวน ๑ เรื่อง เข้ารับการประเมิน

๕.๕.๒ กรณีดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง

(๑) ถ้าตำแหน่งในสายงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันและสายงานที่จะแต่งตั้งเป็นสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือสายงานที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันให้แต่งตั้งได้โดยไม่ต้องประเมินผลงาน

(๒) ถ้าเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นและเป็นผู้ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งเทียบเท่าในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว ให้แต่งตั้งได้โดยไม่ต้องประเมินผลงาน

๖. กรณีมีผู้ทักท้วงผลการคัดเลือก

ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เป็นผู้ตรวจสอบข้อมูลกรณีที่มีการทักท้วงผลการคัดเลือก หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้คณะกรรมการรายงานอธิบดี เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ เรื่อง มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับ คุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมี หลักฐานว่า ข้อทักท้วง นั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงานอธิบดีดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วง เพื่อหาข้อเท็จจริงแล้ว ดำเนินการตามความเห็นสมควร

๗. หลักเกณฑ์อื่นๆ

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่ไม่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้ถือปฏิบัติตาม หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ หรือที่ ก.พ. จะกำหนดเพิ่มเติม
