



ประกาศ อ.ก.พ.สำนักงาน กปร.

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

อาศัยอำนาจตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๐ และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๑ ประกอบมติที่ประชุม อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑ จึงกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ อันประกอบด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

๑. ผู้มีอำนาจในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
๒. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก
๓. หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
๔. ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคคล
๕. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน
๖. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานกรณีการย้าย โอน หรือบรรจุกลับ
๗. กรณีมีผู้ทักท้วงเรื่องผลงานช้าซ้อนหรือลอกเลียนผลงาน
๘. หลักเกณฑ์อื่น ๆ

โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

๑. ผู้มีอำนาจในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

การพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ให้พิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ

๑.๑ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

(๑) กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (ตำแหน่งที่เริ่มต้นจากระดับบรรจุ) ที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว เช่น ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการหรือชำนาญการ เป็นต้น ให้เลขาธิการ กปร. เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

(๒) กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (ไม่ใช่ตำแหน่งที่เริ่มต้นจากระดับบรรจุ) และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคล พร้อมทั้งให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย แล้วรายงานผลการพิจารณาคัดเลือกต่อเลขาธิการ กปร. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีปัญหาให้เลขาธิการ กปร. เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

/ ๑.๒ การคัดเลือก ...

๑.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

(๑) กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาซีพีเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่สำนักงาน กปร. ได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ ก.พ. ให้เลขาธิการ กปร. เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้ง

(๒) กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาซีพีเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาคัดเลือก แล้วเสนอเลขาธิการ กปร. พิจารณาแต่งตั้ง

(๓) กรณีที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาซีพีเฉพาะตามระบบเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือกรณีเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นซึ่งเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาซีพีเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งเทียบเท่าในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาคัดเลือกบุคคล เพื่อส่งผลงานเข้ารับการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

๑.๓ การคัดเลือกบุคคลล่วงหน้า (เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ)

กรณีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งที่จะว่างเนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิม จะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุราชการ และกรณีที่ผู้นั้นต้องพ้นจากราชการไปก่อนเกษียณอายุราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้ถือว่าเป็นกรณีที่ตำแหน่งจะว่างเนื่องจากการเกษียณอายุราชการด้วย ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาคัดเลือก ล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๖ เดือนนับถึงวันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณถัดไป ซึ่งเป็นวันที่ตำแหน่งจะว่าง โดยอาจพิจารณาให้ขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกได้ โดยในการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกให้ขึ้นบัญชีเรียงตามลำดับคะแนน เมื่อมีตำแหน่งว่างให้ผู้ผ่านการคัดเลือกตามลำดับที่ในบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อส่งผลงานประเมินในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว ทั้งนี้ บัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกให้มีอายุบัญชีไม่เกิน ๑ ปี พร้อมทั้งให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย และรายงานผลการพิจารณาคัดเลือกต่อเลขาธิการ กปร. พิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีปัญหาให้เลขาธิการ กปร. เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

ทั้งนี้ หากมีผู้ทักท้วงผลการคัดเลือก อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. มอบหมายให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลตรวจสอบข้อมูลและพิจารณาหากกรณีทักท้วงมีมูลให้รายงาน ลปร. พิจารณาสั่งการ หากกรณีทักท้วงไม่มีมูล และเป็นกรณกลับแก้งหรือไม่สุจริตให้ดำเนินการสอบสวนทางวินัยต่อไป

๒. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก

๒.๑ เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘

๒.๒ เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนภายในวันที่ตำแหน่งจะว่าง กรณีตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่จะว่างเนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิม จะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุราชการ และกรณีที่ผู้นั้นต้องพ้นจากราชการไปก่อนเกษียณอายุราชการด้วยเหตุอื่น

๒.๓ เป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล ซึ่ง อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา ๒ ระดับ ประเมินความพร้อมของบุคคลก่อนเข้ารับการศึกษาหรือจัดทำผลงาน

๒.๔ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๒.๕ มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ และ/หรือ คุณสมบัติเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนด หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๒.๖ มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้

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

ทั้งนี้

ก. กรณีเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

(๑) บุคคลดังกล่าวจะต้องได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ (๑) ไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวมเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี ได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นและขณะนำเวลาดังกล่าวมานับ ผู้ขึ้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนด

(๓) การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้ขึ้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือเทียบเท่า โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและให้นับเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(๓.๑) สายงานที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน

๑) ผู้ขอประเมินต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่ขอประเมิน หรือสายงานอื่นที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันมาแล้วอย่างน้อย ๑ ปี

๒) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้เต็มเวลา

(๓.๒) สายงานที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน

ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องได้ตามแนวทาง ดังนี้

๑) หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้น เหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเกินครึ่งขึ้นไป ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องได้เต็มเวลา

๒) หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้น เหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ถึงครึ่งหนึ่ง ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๔) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานประเภททั่วไป หรือสายงานเทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น เป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

ทั้งนี้ การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานตามข้อ (๔) ให้นับเฉพาะกรณีข้าราชการผู้นั้นเคยดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งได้ตั้งแต่ผู้นั้นดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือเทียบเท่า และจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๕) กรณีนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีการสั่งรักษาราชการแทน/รักษาราชการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

ข. กรณีการย้าย โอน หรือบรรจุกลับ ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานประเภทวิชาการ ในระดับเดียวกันหรือเทียบเท่ากับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่กรมได้จัดกลุ่มตำแหน่งไว้โดยความเห็นชอบของ ก.พ. ให้เลขาธิการ กปร. เป็นผู้พิจารณาดำเนินการตามขั้นตอนการย้าย โอน บรรจุกลับ โดยไม่ต้องประเมินผลงาน

(๒) กรณีคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ ที่นอกเหนือจากข้อ (๑) ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามข้อ ก. (๓)

(๓) กรณีผู้ที่โอนมา ต้องปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงาน กปร. อย่างน้อย ๑ ปี แล้วจึงสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามข้อ ก. (๓)

๒.๗ การพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณา

๓. หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๓.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว (ปฏิบัติการหรือชำนาญการ, ปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ) ให้กองพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนแนวพระราชดำริ แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๒ ระดับเป็นผู้ประเมินความพร้อมของผู้ที่มีคุณสมบัติเข้ารับการประเมินผลงาน โดยให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้ (เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑)

/ (๑) ด้านความ ...

(๑) ด้านความรู้	๑๕ คะแนน
(๒) ด้านความสามารถ	๑๕ คะแนน
(๓) ด้านประสบการณ์	๑๕ คะแนน
(๔) ด้านคุณลักษณะอื่นที่จำเป็น	๑๕ คะแนน
(๕) ด้านผลงาน	๒๐ คะแนน
(๖) ด้านการพัฒนางาน	๒๐ คะแนน
รวม	๑๐๐ คะแนน

โดยผู้ขอรับการประเมินต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน และให้เสนอชื่อผู้ผ่านการประเมินต่อเลขาธิการ กปร. พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยระบุเหตุผลการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรก่อนเข้ารับการประเมินผลงาน

๓.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตามข้อ ๓.๑ เช่น ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นต้น และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๒ ระดับเป็นผู้ประเมินความพร้อมของผู้ที่มีคุณสมบัติที่แสดงความประสงค์เข้ารับการคัดเลือกโดยพิจารณาจากองค์ประกอบเดียวกันตามข้อ ๓.๑ และให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลดำเนินการประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง (ไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำการ) จากนั้นสรุปผลการประเมินพร้อมทั้งผลการสอบคัดเลือกโดยระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเสนอต่อเลขาธิการ กปร. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนเข้ารับการประเมินผลงานต่อไปตำแหน่งละ ๑ คน ตามลำดับผลการสอบคัดเลือก ทั้งนี้ อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. มอบหมายให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกบุคคลได้ตามความเหมาะสมของแต่ละสายงานหรือตำแหน่ง

๓.๓ กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อการย้าย โอนหรือบรรจุกลับ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ และการย้าย โอนหรือบรรจุกลับสำหรับพนักงานหรือข้าราชการที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. มอบหมายให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะได้รับการประเมินผลงาน ซึ่งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนดให้ใช้วิธีการพิจารณาประวัติบุคคล ประสบการณ์การทำงาน ผลสำเร็จของงาน พร้อมการสัมภาษณ์ (เกณฑ์คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจะต้องได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน) ทั้งนี้ หากคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าควรจะต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อที่จะแสดงถึงศักยภาพและความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ก็อาจสั่งให้จัดทำผลงานและข้อเสนอการพัฒนาโดยย่อตามแบบการประเมินผลงานที่กำหนดไว้ จากนั้นจะส่งผลงานให้คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาประเมินผลงานต่อไป

(๒) กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือไม่ใช่สายงานเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่กรมได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ ก.พ. เมื่อผ่านการพิจารณาการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลแต่งตั้งกำหนดแล้ว ให้แต่งตั้งได้โดยไม่ต้องมีการประเมินบุคคลและผลงาน

/ (๓) กรณีที่ ...

(๓) กรณีที่นอกเหนือจากข้อ (๒) เช่น การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือกรณีเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๖ หรือที่กำหนดต่อไป ซึ่งเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งเทียบเท่าในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคล โดยพิจารณาจากข้อมูลบุคคล ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ตามรูปแบบที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนด และอาจมอบให้คณะกรรมการประเมินผลงานร่วมพิจารณาผลงานที่ผ่านมาหรือผลการปฏิบัติงานของผู้นั้นด้วยก็ได้ ทั้งนี้ หากพิจารณาแล้วเห็นว่าควรจะต้องให้จัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อที่จะแสดงถึงศักยภาพและความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ก็อาจสั่งให้จัดทำผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๔. ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคคล

๔.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว (ตำแหน่งที่เริ่มต้นจากระดับบรรจุ) ให้กองพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนขึ้นบัญชีแนวพระราชดำริ ดำเนินการดังนี้

(๑) สํารวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

(๒) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาระดับกอง หรือเทียบเท่าของผู้เข้ารับการคัดเลือกดำเนินการประเมินความพร้อมของบุคคลตามองค์ประกอบที่ อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. กำหนด

(๓) แจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกตามแบบที่ อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. กำหนด ได้แก่ ข้อมูลของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ รายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๔) รวบรวมข้อมูลของผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเสนอเลขาธิการ กปร. เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. กำหนด

(๕) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งชื่อผลงาน และข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นที่ส่งประเมินอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ โดยปิดประกาศ ณ ชั้น ๑ สำนักงาน กปร.

(๖) แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือก และให้ส่งผลงานตามรูปแบบ จำนวนและเงื่อนไขตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

๔.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๔.๑ และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี โดย อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. มอบให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนดวิธีการและดำเนินการคัดเลือกบุคคลของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้กองพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนแนวพระราชดำริ ดำเนินการในขั้นตอนที่ (๑) - (๔) และคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลดำเนินการในขั้นตอนที่ (๕) และ (๘) ดังนี้

(๑) สํารวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้
 (๒) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาาระดับกอง หรือเทียบเท่าของผู้เข้ารับการคัดเลือกดำเนินการ
 ประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามองค์ประกอบที่ อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. กำหนด

(๓) แจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนดังกล่าวส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกตามแบบที่
 อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. กำหนด ได้แก่ ข้อมูลของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี
 ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ รายชื่อผู้ร่วมจัดทำ
 ผลงาน (ถ้ามี) และข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๔) รวบรวมเอกสารประกอบการคัดเลือกทั้งหมดเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล
 พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

(๕) ดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานประเภทวิชาการ ระดับ
 ชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งว่างทุกกรณีรวมถึงกรณีคัดเลือกล่วงหน้า **โดยการสอบคัดเลือก**
ที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนดและประกาศให้ทราบ และอาจพิจารณาให้ขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกได้
 โดยในการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกให้ขึ้นบัญชีเรียงตามลำดับคะแนน เมื่อมีตำแหน่งว่างให้ผู้ผ่านการคัดเลือก
 ตามลำดับที่ในบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อส่งผลงานประเมินในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว โดยบัญชีมีอายุไม่
 เกิน ๑ ปี

(๖) รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมเหตุผลในการพิจารณาต่อเลขาธิการ กปร.
 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๗) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและ
 แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่ประกาศ รวมทั้งชื่อผลงาน และข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือ
 ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นที่ส่งประเมินอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน
 ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ โดยปิดประกาศ ณ ชั้น ๑ สำนักงาน กปร.

(๘) แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือก ให้ส่งผลงานตามรูปแบบ
 จำนวนและเงื่อนไขตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

๔.๓ กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอนหรือบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้ง
 ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล กำหนดให้มีการคัดเลือกบุคคลทำนองเดียวกับกรณี
 การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นหรือจะ
 กำหนดวิธีการอื่น ๆ ตามความเหมาะสมได้

๕. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน ดำเนินการ ดังนี้

เพื่อให้การประเมินผลงานของคณะกรรมการประเมินผลงานของแต่ละสายงานมีความเป็น
 มาตรฐานของเกณฑ์การพิจารณาที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ
 จึงได้พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับการประเมินผลงานเพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลและ
 คณะกรรมการประเมินผลงานของแต่ละสายงานถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ผู้ที่จะส่งผลงานประเมินกรณีเลื่อนขึ้นเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้
 ต้องผ่านการคัดเลือกบุคคลก่อน โดยต้องส่งผลงานที่เป็นเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล
 หากผลงานที่ส่งเข้ารับการประเมินไม่ใช่ผลงานที่เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลต้องพิจารณาคัดเลือกใหม่

๕.๒ การจัดทำผลงานให้ผู้จัดทำผลงานทุกระดับตำแหน่งส่งผลงานซึ่งต้องเป็นผลสำเร็จที่
 เกิดจากงานในหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งจำนวน ๑ เรื่อง พร้อมข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือ
 ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นที่สามารถปฏิบัติได้จริงเพื่อการพัฒนาในงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
 ในอนาคตจำนวน ๑ เรื่อง รูปแบบการเสนอผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนา

งานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้ใช้รูปแบบตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และที่กำหนดเพิ่มเติม (เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๒-๔)

๕.๓ ลักษณะของผลงานที่ส่งเข้ารับการประเมินต้องอยู่ในเงื่อนไขตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ของตำแหน่งในแต่ละระดับและแต่ละสายงาน เช่น เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมินไม่เกิน ๒ ระดับ แต่ต้องเป็นผลงานที่จัดทำต่อเนื่องมาจนถึงระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน ๑ ระดับ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือ วิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม ผลงานที่นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้วจะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ และตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคลตามการบริหารสายงานต่าง ๆ ที่ อ.ก.พ. สำนักงาน กปร. แต่งตั้งกำหนดเพิ่ม (ถ้ามี)

๕.๔ ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกส่งผลงานภายในระยะเวลา ๖ เดือน นับแต่วันประกาศผลการคัดเลือก หรือวันที่ได้รับแจ้งให้ส่งผลงานแล้วแต่กรณี ทั้งนี้หากผู้เข้ารับการประเมินผลงานไม่สามารถส่งผลงานตามกำหนดเวลาได้ เนื่องจากมีเหตุผลความจำเป็นที่มีใช้เกิดจากความล่าช้าของผู้ประเมินเอง ให้ผู้ขอประเมินมีหนังสือถึงคณะกรรมการประเมินผลงานก่อนครบกำหนดระยะเวลาเพื่อขอขยายระยะเวลา และให้คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาขยายระยะเวลาส่งผลงานได้เพียงครั้งเดียวไม่เกิน ๓ เดือน

๕.๕ สำหรับกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานมีมติให้ผู้ขอรับการประเมินผลงานปรับปรุงผลงานโดยให้กำหนดระยะเวลาในการปรับปรุงผลงานในแต่ละครั้งไม่เกิน ๓ เดือน หรือตามระยะเวลาที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดนับแต่วันแจ้งผลการประเมิน และไม่ว่ากรณีใด ๆ หากผู้ขอรับการประเมินไม่สามารถจัดทำผลงานเพื่อขอรับการประเมินตามเวลาที่กำหนดได้ให้เสนอเลขาธิการ กปร. พิจารณาผู้ที่เหมาะสมตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานแทนต่อไป

๕.๖ ในช่วงระยะเวลาที่เปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ผู้ได้รับการคัดเลือกสามารถส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินได้ แต่หากภายหลังปรากฏมีผู้ทักท้วง ให้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ เรื่องมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล

๕.๗ หลักเกณฑ์การตัดสินผลงาน ให้คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาประเมินผลงานโดยใช้แบบประเมินผลงานที่กำหนด (เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๕) ซึ่งใช้เกณฑ์การวัดตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ด้านขอบเขตผลงาน	๑๐	คะแนน
(๒) ด้านคุณภาพผลงาน	๒๐	คะแนน
(๓) ด้านความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน	๒๐	คะแนน
(๔) ด้านความรู้ ความชำนาญและ การใช้ประสบการณ์	๑๕	คะแนน
(๕) ด้านประโยชน์ของผลงาน	๒๐	คะแนน
(๖) ด้านข้อเสนอหรือแนวคิด การพัฒนางาน	๑๕	คะแนน
<u>รวม</u>	๑๐๐	คะแนน

และผลงานที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับคะแนนเฉลี่ยรวมจากกรรมการทุกท่านไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๖. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานกรณีการย้าย โอน หรือบรรจุกลับ

ข้าราชการพลเรือนสามัญ และการโอนหรือบรรจุกลับพนักงานหรือข้าราชการที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าเดิมให้พิจารณาตามแนวทาง ดังนี้

๖.๑ กรณีผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามระบบเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือกรณีเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นซึ่งเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งเทียบเท่าในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกตามวิธีการที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนดแล้ว ให้ส่งผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล กำหนด

๖.๒ กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่สำนักงาน กปร. ได้จัดกลุ่มไว้โดยความเห็นชอบของ ก.พ. เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกตามวิธีการที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนดแล้วให้แต่งตั้งได้โดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน

๖.๓ กรณีที่นอกเหนือจากข้อ ๖.๑ และ ๖.๒ เช่น การแต่งตั้งผู้ที่ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามระบบเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือกรณีเป็นพนักงาน หรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ หรือที่กำหนดต่อไป ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกัน หรือตำแหน่งเทียบเท่าในสายงานและระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล พิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคลโดยพิจารณาจากข้อมูลบุคคลและผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับตามรูปแบบที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล กำหนด โดยอาจไม่ต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่ แต่หากพิจารณาแล้วเห็นว่าควรจะต้องให้จัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อที่จะแสดงถึงศักยภาพและความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น อาจสั่งให้ส่งผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์การส่งผลงาน เช่นเดียวกับข้อ ๖.๑

๗. กรณีมีผู้ทักท้วงเรื่องผลงานเข้าชั้นหรือลอกเลียนผลงาน

ให้คณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคลแต่ละสายงานที่ อ.ก.พ. สำนักงาน กปร.แต่งตั้งเป็นผู้ตรวจสอบข้อมูลกรณีที่มีการทักท้วง หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูล ให้คณะกรรมการประเมินผลงานรายงานเลขาธิการ กปร. เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๒ เรื่องมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล หากตรวจสอบแล้ว มีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริตให้รายงานเลขาธิการ กปร. ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วง เพื่อหาข้อเท็จจริงแล้วดำเนินการตามความเห็นสมควรต่อไป

๘. หลักเกณฑ์อื่น ๆ

สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอนหรือบรรจุกลับ คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้ง ที่ไม่ได้กำหนดไว้ในประกาศฉบับนี้ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และที่ ก.พ. จะกำหนดเพิ่มเติม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายตฤชา สีนธวานนท์)

เลขาธิการคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ