



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

ตามประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงพณิชย ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ ไปแล้ว นั้น

เพื่อให้การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน และมีความคล่องตัว สอดคล้องกับระเบียบกระทรวงพณิชยว่าด้วยหลักเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานพณิชยจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๐ และเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ และมติ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงพณิชย ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ จึงให้ยกเลิกหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ตามประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงพณิชย ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นางนันทวัลย์ ศกุนตนาค)

ปลัดกระทรวงพณิชย

ประธาน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงพณิชย

**รายละเอียดหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ**  
**ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ**  
**แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๐**

**หลักการ**

คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกและการพิจารณาคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ โดยยึดหลักการให้โอกาสเท่าเทียมกัน โปร่งใสและเป็นธรรม คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

**๑. ผู้มีอำนาจในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน**

**๑.๑ กรณีการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แบ่งเป็น ๒ กรณี คือ**

๑.๑.๑ กรณีตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน (ตำแหน่งเลื่อนไหล) และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว เช่น ตำแหน่งนักวิชาการพาณิชย์ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ เป็นต้น ให้ปลัดกระทรวงพาณิชย์เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

๑.๑.๒ กรณีตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๑.๑ เช่น ตำแหน่งนักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

๑.๒ กรณีการย้าย โอน หรือบรรจุกลับ ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม ให้ปลัดกระทรวงพาณิชย์หรือรองปลัดกระทรวงพาณิชย์ที่ปลัดกระทรวงพาณิชย์มอบหมายเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก โดยเสนอขอความเห็นชอบต่อปลัดกระทรวงพาณิชย์ก่อนดำเนินการแต่งตั้ง

**๒. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก**

**๒.๑ กรณีเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น**

๒.๑.๑ ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับของตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกไม่เกิน ๑ ระดับ

๒.๑.๒ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๒.๑.๓ มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด หรือหากยังไม่ครบถ้วนจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนภายใน ๖ เดือน นับจากวันที่ผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า ของผู้นั้นได้ทำการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๒.๑.๔ มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ.กำหนด ดังนี้

คุณสมบัติ	เลื่อนชำนาญการ	เลื่อนชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๖ ปี	๘ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๔ ปี	๖ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	๒ ปี	๔ ปี

ทั้งนี้

(๑) บุคคลนั้นจะต้องดำรงตำแหน่งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ถ้าไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่วข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวมเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปีได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ ตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิมหรือสายงานที่เทียบเท่า กรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องได้เต็มเวลา

(๓) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องได้ตามแนวทาง ดังนี้

- หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้น เหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเกินครึ่งหนึ่งขึ้นไป ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องได้เต็มเวลา

- หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ถึงครึ่ง ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมด

(๔) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่ได้เริ่มต้นจากระดับ ๓ ตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิมเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับวุฒิปริญญาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป ดังนี้

- ถ้าเป็นสายงานเจ้าหน้าที่บริหารงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง เช่น สายงานเจ้าหน้าที่บริหารงานพาณิชย์ กับสายงานนักวิชาการพาณิชย์ เป็นต้น ให้นับระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องได้เต็มเวลา

- กรณีนอกเหนือจาก (๔) วรรค ๑ ให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริง ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้ ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้งหมด เช่น การนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานพาณิชย์ จำนวน ๘ ปี มานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับตำแหน่งนักวิชาการพาณิชย์ก็ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่ง คือ ๔ ปี

(๕) การนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีการรักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

๒.๑.๕ กรณีเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารการพาณิชย์ระดับต้นของสถาบันกรมพระจันทบุรีนฤนาถ หรือหลักสูตรเทียบเท่าอื่นที่กระทรวงกำหนด กรณียังไม่เคยผ่านการฝึกอบรมจะต้องเข้ารับการอบรมภายในระยะเวลา ๑ ปี นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง

(๒) ไม่มีประวัติถูกลงโทษทางวินัยย้อนหลัง ๒ ปี นับถึงวันที่ประกาศให้เป็นผู้ได้รับการคัดเลือกให้จัดทำผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

(๓) กรณีแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติม ดังนี้

(๓.๑) ให้ข้าราชการสังกัดกรมสามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกได้ ทั้งนี้ กรณีที่ได้รับการคัดเลือกต้องได้รับความยินยอมจากอธิบดีให้โอนมาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

(๓.๒) ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะด้านที่กำหนด เช่น ผู้สมัครในตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติงานด้านทะเบียนธุรกิจต้องผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า เป็นต้น

๒.๒ กรณีการย้าย หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

๒.๒.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๒.๒.๒ การนับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับที่จะแต่งตั้งกรณีการย้าย โอน บรรจุกลับ หรือกรณีผู้นั้นเคยดำรงตำแหน่ง และระดับตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งเทียบเท่ากับตำแหน่งและระดับที่จะแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาแล้ว ให้พิจารณาตามความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์กรณีเลื่อนระดับสูงขึ้นก็ได้

๓. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๓.๑ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งในตำแหน่งเลื่อนไหลและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว

ให้พิจารณาจาก ๔ องค์ประกอบ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

๓.๑.๑ คุณสมบัติของบุคคล (กำหนดน้ำหนักคะแนน ๒๐ คะแนน) พิจารณาจากประวัติส่วนตัว จาก ก.พ.๗ ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี โดยขั้นตอนในส่วนนี้ให้ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้กรอกรายละเอียด และให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ตรวจสอบ

๓.๑.๒ คุณลักษณะของบุคคล (กำหนดน้ำหนักคะแนน ๒๐ คะแนน) ประกอบด้วยความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ความประพฤติ ความสามารถในการสื่อความหมาย การพัฒนาตนเอง ความเสียสละ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการน่านโยบายไปปฏิบัติ

๓.๑.๓ เอกสารเค้าโครงเรื่องผลงานที่ผ่านมาที่จะส่งเข้ารับการประเมิน ๑ เรื่อง (๒๕ คะแนน)

๓.๑.๔ ข้อเสนอแนวคิดเพื่อการปรับปรุงและพัฒนางาน จำนวน ๑ เรื่อง (๓๕ คะแนน)

### ๓.๒ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ

#### ให้พิจารณาจาก ๕ องค์ประกอบ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

๓.๒.๑ คุณสมบัติของบุคคล (กำหนดน้ำหนักคะแนน ๑๕ คะแนน) พิจารณาจากประวัติส่วนตัว จาก ก.พ.๗ ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน ย้อนหลัง ๓ ปี โดยขั้นตอนในส่วนนี้ให้ผู้จะเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้กรอรายละเอียด และให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ตรวจสอบ

๓.๒.๒ คุณลักษณะของบุคคล (กำหนดน้ำหนักคะแนน ๑๕ คะแนน) ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ความประพฤติ ความสามารถในการสื่อความหมาย การพัฒนาตนเอง ความเสียสละ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีการประเมินจากแบบ ประเมินคุณลักษณะที่มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน แบ่งระดับการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ

ระดับ	ผลการประเมินคุณลักษณะโดยผู้บังคับบัญชา (คะแนนรวม)	คะแนนที่ได้รับจากคณะกรรมการคัดเลือกฯ
ดีเด่น	๙๖-๑๐๐ คะแนน	๑๕ คะแนน
ดีมาก	๘๖-๙๕ คะแนน	๑๓ คะแนน
ดี	๗๖-๘๕ คะแนน	๑๐ คะแนน
พอใช้	๖๐-๗๕ คะแนน	๘ คะแนน
ต้องแก้ไข	น้อยกว่า ๖๐ คะแนน	๕ คะแนน

โดยให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้จะเข้ารับการคัดเลือกโดยตรงเป็นผู้ประเมิน และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เป็นผู้ให้ความเห็น และต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไป (ไม่ต่ำกว่าระดับผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า) มีความเห็นสอดคล้องว่าผ่านจึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่านการประเมิน กรณีที่ผู้บังคับบัญชา ๒ ระดับมีความเห็นแตกต่างกัน ให้เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ หรือผู้ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

๓.๒.๓ เอกสารเค้าโครงเรื่องผลงานที่ผ่านมาที่จะส่งเข้ารับการประเมิน ๑ เรื่อง (๒๐ คะแนน)

๓.๒.๔ ข้อเสนอแนวคิดเพื่อการปรับปรุงและพัฒนางาน จำนวน ๑ เรื่อง (๒๐ คะแนน)

๓.๒.๕ การสัมภาษณ์ (๓๐ คะแนน)

๓.๓ การคัดเลือกบุคคลกรณีการย้าย หรือบรรจุกลับข้าราชการพลเรือนสามัญ และการโอนหรือบรรจุกลับพนักงานหรือข้าราชการที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงขึ้นกว่าเดิม

๓.๓.๑ กรณีดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งเทียบเท่าในระดับและสายงานเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือไม่ใช้สายงานเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งแต่จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกันตามที่จัดกลุ่มไว้โดยความเห็นชอบของ ก.พ. ให้พิจารณาถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยไม่ต้องประเมินบุคคลและผลงาน

๓.๓.๒ กรณีดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันแต่ไม่อยู่ในกลุ่มเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือกรณีเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ซึ่งเป็นผู้ที่ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งเทียบเท่าในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว หรือกรณีไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งเทียบเท่า หรือตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง การคัดเลือกให้พิจารณาประเมินบุคคลและผลงานตามข้อเท็จจริง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความเหมาะสม และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

### ๓.๔ การสมัครเข้ารับการคัดเลือกแต่ละกรณีให้จัดส่งเอกสารตามแบบที่กำหนด

#### ๓.๔.๑ กรณีเลื่อนระดับสูงขึ้น

(๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (เอกสาร ๑)

(๒) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล (เอกสาร ๒)

(๓) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินการที่ผ่านมาที่จะส่งเข้ารับการประเมิน (เอกสาร ๓ ผลงาน ๑)

(๔) ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน (เอกสาร ๓ ผลงาน ๒)

๓.๔.๒ กรณีการประเมินบุคคลเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับชำนาญการ

(๑) การพิจารณาคัดเลือกให้ใช้หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงาน เช่นเดียวกับกรณีการเลื่อนระดับสูงขึ้นโดยอนุโลม

(๒) ผู้จะเข้ารับการคัดเลือกเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ ต้องดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ มาแล้ว ๒ ปี

๓.๔.๓ กรณีการย้าย หรือบรรจุกลับข้าราชการพลเรือนสามัญ และการโอนหรือบรรจุกลับพนักงานหรือข้าราชการที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๕๑ ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมให้ใช้แบบการย้าย โอนหรือบรรจุกลับ

สำหรับผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ และจะย้าย โอนหรือบรรจุกลับในตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้งให้ยื่น เอกสาร ๓ ผลงาน ๑ เพิ่มเติมด้วย

๓.๔.๔ กรณีที่มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานตามคุณสมบัติและระดับที่จะแต่งตั้งไม่ครบตามที่กำหนด ให้เขียนลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงขณะดำรงตำแหน่งอื่นซึ่งมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เพื่อนำมานับถือคุณตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๒.๑.๔ ลงในเอกสารแนบ ก. เพิ่มเติมด้วย

#### ๔. เกณฑ์การตัดสินผู้ได้รับการคัดเลือก

##### ๔.๑ เลื่อนประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

- ผู้ผ่านการคัดเลือกต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

##### ๔.๒ เลื่อนประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๑) ผู้ผ่านการคัดเลือกต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ กรณีมีผู้ผ่านการคัดเลือกมากกว่า ๑ คน ให้ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

(๒) กรณีที่มีผู้ได้รับคะแนนสูงสุดเท่ากันมากกว่า ๑ คน ให้ผู้ที่อาวุโสสูงสุดตามแนวทางการจัดลำดับอาวุโส ที่ ก.พ. กำหนดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก (ประกอบด้วย ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน เงินเดือน อายุราชการ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ และอายุตัว)

๔.๓ ให้ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงาน 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 หรือเป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น จำนวน ๑ เรื่อง ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว และ

(๒) ข้อเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นควรเป็นแนวคิดวิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ จำนวน ๑ เรื่อง

(๓) ลักษณะของผลงานที่ส่งประเมินต้องอยู่ในเงื่อนไข และลักษณะของผลงานของตำแหน่งในแต่ละระดับ ตามเอกสารแนบท้าย ๒.๒ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคลสายงานต่าง ๆ ที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ แต่งตั้งกำหนดเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๕.๔ ให้คณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคลนำหลักเกณฑ์ตามที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาต่าง ๆ ของสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดไว้มาใช้ในการประเมินผลงาน และหลักเกณฑ์อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคลได้กำหนดเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๕.๕ กรณีการย้าย หรือบรรจุกลับข้าราชการพลเรือน และการโอนหรือบรรจุกลับพนักงานหรือข้าราชการที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.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

ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เป็นผู้ตรวจสอบข้อมูลกรณีที่มีการทักท้วงผลการคัดเลือก หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้คณะกรรมการรายงานปลัดกระทรวง เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ เรื่อง มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่า ข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ดำเนินการสอบสวน ผู้ทักท้วง เพื่อหาข้อเท็จจริงแล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควร



### ๗. การจัดทำและแก้ไขผลงาน

๗.๑ ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกจัดส่งผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปพิจารณาได้ทันทีให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก หากพ้นกำหนดดังกล่าวให้ถือว่าผู้ได้รับการคัดเลือกได้สละสิทธิ์ไม่ประสงค์จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๗.๒ กรณีเป็นตำแหน่งว่าง ให้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานใหม่ ทั้งนี้ ห้ามผู้ได้รับการคัดเลือกที่ไม่ส่งผลงานเข้ารับการประเมิน สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นระยะเวลา ๑ ปี นับแต่วันสุดท้ายที่มีสิทธิ์ส่งผลงานเข้ารับการประเมิน

๗.๓ กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคล มีมติให้ผู้เข้ารับการประเมินแก้ไขผลงาน ให้ผู้เข้ารับการประเมินแก้ไขผลงาน และส่งคืนผลงานที่แก้ไขแล้วไปยังกองบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใน ๔๐ วัน นับแต่วันได้รับหนังสือแจ้งให้แก้ไขผลงาน กรณีไม่สามารถแก้ไขผลงานและจัดส่งผลงานที่แก้ไขแล้วได้ภายใน ๔๐ วัน ให้ผู้เข้ารับการประเมินทำหนังสือขอขยายระยะเวลาการแก้ไขผลงานได้อีก ๓๐ วัน โดยเสนอผ่านผู้บังคับบัญชา พร้อมระบุเหตุผลความจำเป็นที่ไม่สามารถแก้ไขผลงานให้แล้วเสร็จภายในกำหนด โดยให้คณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคล เป็นผู้พิจารณาอนุมัติการขอขยายเวลาตามความเหมาะสม ทั้งนี้ หากพ้นกำหนดระยะเวลา ๔๐ วัน รวมกับระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ขยายแล้วปรากฏว่า ยังไม่สามารถส่งผลงานที่ให้แก้ไขได้ ให้ยุติเรื่องและถือว่าผลงานไม่ผ่านการประเมิน

๗.๔ การแก้ไขเพิ่มเติมผลงานให้แก้ไขได้ไม่เกิน ๓ ครั้ง หากแก้ไขผลงานครบ ๓ ครั้งแล้ว คณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคลพิจารณาเห็นว่า ผลงานนั้นยังมีสาระสำคัญไม่ครบถ้วนและเหมาะสมกับระดับที่ขอประเมิน โดยมีมติแก้ไขเพิ่มเติมผลงานอีกเป็นครั้งที่ ๔ ก็ให้ยุติเรื่องและถือว่าผลงานนั้นไม่ผ่านการประเมิน

### ๘. หลักเกณฑ์อื่น ๆ

ให้ใช้หลักเกณฑ์นี้สำหรับการคัดเลือกเพื่อเลื่อน ย้าย หรือบรรจุกลับข้าราชการพลเรือนสามัญ และโอน หรือบรรจุกลับพนักงาน ข้าราชการตามกฎหมายอื่นในสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงพาณิชย์ด้วย สำหรับหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่ไม่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ หรือที่ ก.พ. จะกำหนดเพิ่มเติม