

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

ลักษณะของตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ เป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องอาศัยผู้มีความรู้เฉพาะด้านในศาสตร์หรือศิลป์ ซึ่งมีความรู้ทฤษฎีหรือหลักวิชาที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ เช่น ทางเศรษฐศาสตร์ ทางการบัญชี ทางศิลปศาสตร์ เป็นต้น และเป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในแวดวงวิชาการด้านนั้น ๆ ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. เป็นตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป ตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา การกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ
2. เป็นตำแหน่งสำหรับงานเชี่ยวชาญเฉพาะที่เป็นงานในหน้าที่หลักของส่วนราชการ หรือวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกรมนั้น ๆ
3. เป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง คือ

3.1 ลักษณะงานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน ซึ่งต้องคิดค้นริเริ่มทดลอง หรือพัฒนาเกี่ยวกับงานเฉพาะด้าน และนำมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้ เช่น ด้านวิชาการเกษตร ด้านวิชาการภาษี ด้านวิชาการเศรษฐกิจ เป็นต้น

3.2 ลักษณะงานอนุรักษ์ตามภารกิจของส่วนราชการ เช่น ด้านโบราณคดี ด้านวิชาการละคร และดนตรี ด้านอักษรศาสตร์ เป็นต้น

4. เป็นตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ในทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้าน และเป็นผู้มีประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และผลงานที่เป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการ หรือวงการด้านนั้น

กลุ่มของตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะด้านนี้ กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป ตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน คือ

- ตำแหน่งในฐานะผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน กำหนดเป็นตำแหน่งในระดับ 9-10
- ตำแหน่งในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้าน กำหนดเป็นตำแหน่งใน

ระดับ 11

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้ดำเนินการประเมินบุคคลก่อนตามหลักเกณฑ์ และวิธีการดังต่อไปนี้

1. การขอประเมินบุคคล

1.1 ให้กรมเจ้าสังกัดขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน 1 ระดับ เมื่อมีตำแหน่งว่างหรือเป็นตำแหน่งที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ โดยผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้โดยครบถ้วน ในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติยังไม่ครบถ้วนในขณะที่ขอประเมิน ก็อาจขอประเมินล่วงหน้าได้ แต่ทั้งนี้ผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนภายในระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี นับตั้งแต่วันที่มิได้ขอประเมิน

การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในขณะที่ยังมีผู้อื่นดำรงอยู่ให้กระทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้

ก) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่เกิน 6 เดือน ก่อนที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

ข) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมขอลาออกจากราชการ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกได้อนุญาตให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นลาออกจากราชการ

ค) กรณีอื่นที่มีเหตุผลและความจำเป็น ซึ่ง ก.พ. จะพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

1.2 การขอประเมินบุคคลในแต่ละระดับ ให้ดำเนินการดังนี้

ก) การขอประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 และระดับ 10

- ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาเสนอเรื่องให้ปลัดกระทรวงเพื่อพิจารณา และมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

- ในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และไม่สังกัดกระทรวง

หรือทบทวนแต่อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรีหรือในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีให้อธิบดีผู้บังคับบัญชามีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

- ในสังกัดราชบัณฑิตยสถานให้นายกราชบัณฑิตยสถานเสนอเรื่องให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณาและมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

ข) การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ให้ปลัดกระทรวงเสนอเรื่องให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณา และมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

2. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

การประเมินบุคคลให้ดำเนินการ 3 ส่วน คือ พิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงาน ดังนี้

2.1 การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ได้แก่

ก) ข้อมูลทั่วไป

- ประวัติส่วนตัว (ตาม ก.พ. 7)
- ประวัติการรับราชการ
- ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน
- ประสบการณ์ในการทำงาน
- อัตราเงินเดือน

ข) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- คุณสมบัติการศึกษา (ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ถ้ามีคุณสมบัติไม่ตรงจะต้องได้รับการยกเว้นจาก ก.พ.)

- คุณสมบัติเพิ่มเติมตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมินของแต่ละสายงาน เช่น ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นต้น

- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงานตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

- ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณวุฒิ \ ระดับ	9	10	11
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	9 ปี	10 ปี	11 ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	7 ปี	8 ปี	9 ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	5 ปี	6 ปี	7 ปี

ทั้งนี้ อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจากระดับเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง หรือเกื้อกูลมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้

กรณีที่เป็นอย่างอื่น ๆ ก.พ. จะพิจารณากำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งเป็นสายงาน ๆ ไป

2.2 การประเมินคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่

- ความรับผิดชอบ
- ความคิดริเริ่ม
- การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
- ความประพฤติ
- ความสามารถในการสื่อความหมาย
- การพัฒนาตนเอง
- วิสัยทัศน์ (ระดับ 9 ขึ้นไปทุกตำแหน่ง)
- คุณลักษณะอื่น ๆ (ตามความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง)

2.3 การประเมินผลงาน

ก) ผลงานที่จะนำมาประเมิน ได้แก่ ผลงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามปกติในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอประเมิน โดยไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ และเป็นผลงานที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญในงานวิชาการเฉพาะด้านเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการหรือวงการด้านนั้น ๆ

ทั้งนี้ ผลงานที่จะนำมาประเมินต้องแสดงขอบเขต คุณภาพ ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ของผลงาน ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน หรือการผลิตผลงานดังกล่าวตาม คำอธิบายแนบท้าย โดยมีเงื่อนไขดังนี้

(1) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งใน ระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ เว้นแต่ ก.พ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

(2) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการ ศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

(3) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคนจะต้อง แสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานในส่วนใด หรือเป็นสัดส่วนเท่าใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้ บังคับบัญชาด้วย

(4) ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

ข) แนวทางการประเมินผลงาน ให้พิจารณาจาก

(1) ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานจำนวนไม่เกิน 3 ชิ้น หรือตามที่ ก.พ. กำหนด กรณีที่ไม่อาจกำหนดเป็นชิ้นได้ก็อาจกำหนดเป็น อย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม รวมทั้งอาจมีการประเมินผลงานด้วยวิธีอื่น ๆ ประกอบด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น

(2) คุณภาพของผลงานของตำแหน่งแต่ละระดับ

(3) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงานของตำแหน่งแต่ละระดับ

(4) ประโยชน์ของผลงานในการนำไปใช้ของตำแหน่งแต่ละ ระดับ

(5) การเผยแพร่ผลงานโดยกำหนดให้ตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป ต้องมีการเผยแพร่ผลงาน โดยวิธีการต่าง ๆ ยกเว้นลักษณะงานของบางตำแหน่งที่ ไม่อาจเผยแพร่ได้

(6) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นการพิจารณาว่า ผลงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอรับการประเมินมีความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในงานนั้น ๆ เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ ก.พ. อาจกำหนดแนวทางการประเมินผลงานที่ต่างไปจากนี้ได้

3. วิธีการประเมินบุคคล ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ให้กรมเจ้าสังกัดพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะที่ ก.พ. กำหนดตำแหน่งไว้แล้ว ในอัตราส่วน 1 รายต่อ 1 ตำแหน่ง โดยใช้แนวทางตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 1

ขั้นตอนที่ 2 ให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกกรอกรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เช่น ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ตามแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ตอนที่ 1 (เอกสารหมายเลข 1) และให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน ตามแบบการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล ตอนที่ 2 (เอกสารหมายเลข 1)

ขั้นตอนที่ 3 ให้กรมเจ้าสังกัดดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ดังนี้

ก) ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการประเมินโดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก 1 ระดับ เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคล ในกรณีที่เป็นการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 10 และระดับ 11 ซึ่งไม่สามารถหาผู้บังคับบัญชาที่จะประเมินคุณลักษณะของบุคคลได้ถึง 2 ระดับ ให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ประเมินแต่เพียงผู้เดียว โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้ที่จะรับการประเมินในสายงานนั้น ๆ เป็นการล่วงหน้า ทั้งนี้ อาจกำหนดคุณลักษณะทั้งหมดตามแนวทางที่กำหนดในแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล (เอกสารหมายเลข 2) หรือจะกำหนดเฉพาะบางคุณลักษณะ

หรือจะเพิ่มเติมคุณลักษณะใด ๆ ที่จำเป็นและสำคัญนอกเหนือจากแนวทางที่กำหนดไว้ก็ได้ และให้กำหนดคะแนนเต็มตามความสำคัญของแต่ละคุณลักษณะไว้ด้วย โดยคะแนนเต็มที่กำหนดนั้นเมื่อรวมกันทุกรายการประเมินแล้วจะต้องเท่ากับ 100 คะแนน

ข) การประเมินคุณลักษณะของบุคคลแต่ละรายการ ให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ก) พิจารณากำหนดระดับการประเมินเป็น 4 ระดับ คือ ดีมาก ดี พอใช้ และต้องแก้ไข แล้วให้เป็นคะแนน โดยให้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนโดยประมาณดังนี้

ดีมาก หมายถึง ได้คะแนน 91-100 % ของคะแนนเต็ม

ดี หมายถึง ได้คะแนน 71-90 % ของคะแนนเต็ม

พอใช้ หมายถึง ได้คะแนน 60-70 % ของคะแนนเต็ม

ต้องแก้ไข หมายถึง ได้คะแนนน้อยกว่า 60 % ของคะแนนเต็ม

ค) ผู้ขอรับการประเมินต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชาประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 และผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไปมีความเห็นสอดคล้องว่าผ่าน จึงจะถือว่าเป็นผู้ที่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล แล้วจึงจะเสนอผลงานต่อไปได้ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับมีความเห็นกรณีที่ผ่านและไม่ผ่านแตกต่างกัน ให้เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

ง) กรณีที่ไม่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการประเมินโดยตรง แจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้ขอรับการประเมินทราบว่ามีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผู้ขอรับการประเมินปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เหมาะสมต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 เมื่อผู้ขอรับการประเมินได้ผ่านการประเมินคุณลักษณะแล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

ก) ให้กระทรวงส่งคำขอประเมินผลงาน พร้อมทั้งเอกสารหรือหลักฐานต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลและแบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน (เอกสารหมายเลข 1 และ 3) พร้อมทั้งเอกสารหรือหลักฐานของผลงานไปให้ ก.พ. พิจารณา

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นดำเนินการดำรงตำแหน่ง

หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ ก.พ. เป็นผู้พิจารณา

ข) ให้ อ.ก.พ. วิสามัญ ที่ ก.พ. แต่งตั้งและมอบหมายเป็นผู้พิจารณาประเมินผลงานของบุคคล

ค) การประเมินผลงานของบุคคล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลงานที่ ก.พ. กำหนดไว้ในแต่ละสายงาน

ง) กรณีมีปัญหาหรือมีข้อสงสัยเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมินอาจเชิญผู้ขอรับการประเมินมาซักถามเพิ่มเติม และหรือขอรายละเอียดของผลงานดังกล่าวเพิ่มเติมได้

ลักษณะของผลงานของ ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะแต่ละระดับ

ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

ตำแหน่งระดับ 9

1. ขอบเขตของผลงาน

ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และสนองนโยบายของส่วนราชการจำนวนไม่เกิน 3 ชั้น หรือตามที่ ก.พ. จะกำหนดในแต่ละสายงานโดยผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานอย่างน้อย 1 ชั้น จะต้องเป็นรูปธรรมในรูปของรายงานหรือเอกสารวิชาการ หรือคำรา หรือคู่มือ หรือแถบบันทึกเสียง หรือแถบบันทึกภาพยนตร์ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ เป็นต้น และอาจนำผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาการ นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาการด้านอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับงานของตำแหน่งที่จะประเมินมาประเมินได้ตามความเหมาะสม

2. คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานดีเด่น

3. ความยุ่งยากและซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางอย่างลึกซึ้งในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยาก และซับซ้อนมาก

4. ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการหรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูงมากอย่างเห็นได้ชัด

5. การเผยแพร่ผลงาน

มีผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่ได้นำไปเผยแพร่อย่างน้อย 1 ชั้น โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น จัดพิมพ์ในรายงานประจำปี เอกสารวารสารต่าง ๆ

การเสนอข้อที่ประชุม ประกอบคำบรรยาย คำสอน การอบรม การสัมมนา การออก
อากาศทางสถานีวิทยุ หรือสถานีโทรทัศน์ เป็นต้น

6. ความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์

มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงเป็นที่ยอมรับในระดับกรม
หรือระดับกระทรวง หรือวงการวิชาการด้านนั้น ๆ

1. ขอบเขตของผลงาน

ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และสนองนโยบายของส่วนราชการจำนวนไม่เกิน 3 ชั้น หรือตามที่ ก.พ. จะกำหนดในแต่ละสายงานโดยผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานอย่างน้อย 1 ชั้น จะต้องเป็นรูปธรรมในรูปของรายงานหรือเอกสารวิชาการ หรือคำรา หรือคู่มือ หรือแถบบันทึกเสียง หรือแถบบันทึกภาพยนตร์ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ เป็นต้น และอาจนำผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาการ นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาการด้านอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับงานของตำแหน่งที่จะประเมินมาประเมินได้ตามความเหมาะสม

2. คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานดีเด่นเป็นพิเศษ

3. ความยุ่งยากและซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางอย่างลึกซึ้งในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยาก และซับซ้อนเป็นพิเศษ

4. ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการในระดับสูงเป็นพิเศษอย่างเห็นได้ชัด

5. การเผยแพร่ผลงาน

มีผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่ได้นำไปเผยแพร่อย่างน้อย 1 ชั้น โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น จัดพิมพ์ในรายงานประจำปี เอกสารวารสารต่าง ๆ การเสนอต่อที่ประชุมประกอบคำบรรยาย คำสอน การอบรม การสัมมนา การออกอากาศทางสถานีวิทยุ หรือสถานีโทรทัศน์ เป็นต้น

6. ความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์

มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมาก เป็นที่ยอมรับในระดับกรม หรือกระทรวง หรือระดับชาติ หรือวงการวิชาการด้านนั้น ๆ

ตำแหน่งระดับ 11

1. ขอบเขตของผลงาน

ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และสนองนโยบายของส่วนราชการจำนวนไม่เกิน 3 ชั้น หรือตามที่ ก.พ. จะกำหนดในแต่ละสายงานโดยผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานอย่างน้อย 1 ชั้น จะต้องเป็นรูปธรรมในรูปของรายงานหรือเอกสารวิชาการ หรือตำรา หรือคู่มือ หรือแถบบันทึกเสียง หรือแถบบันทึกภาพยนตร์ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ เป็นต้น และอาจนำผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาการ นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาการด้านอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับงานของตำแหน่งที่จะประเมินมาประเมินได้ตามความเหมาะสม

2. คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานดีเลิศ

3. ความยุ่งยากและซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางอย่างลึกซึ้งในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยาก และซับซ้อนมากเป็นพิเศษ

4. ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูงมากเป็นพิเศษอย่างเห็นได้ชัด

5. การเผยแพร่ผลงาน

มีผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่ได้นำไปเผยแพร่อย่างน้อย 1 ชั้น โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น จัดพิมพ์ในรายงานประจำปี เอกสารวารสารต่าง ๆ การเสนอต่อที่ประชุมประกอบคำบรรยาย คำสอน การอบรม การสัมมนา การออกอากาศทางสถานีวิทยุ หรือสถานีโทรทัศน์ เป็นต้น

6. ความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์

มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในระดับกระทรวง หรือระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ

**หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อการย้าย
การย้ายสับเปลี่ยน การโอน และการบรรจุกลับ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มี
ประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่ง
ประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภท
เชี่ยวชาญเฉพาะ**

ก. ก.พ.ได้กำหนดหลักเกณฑ์การย้าย การย้ายสับเปลี่ยน การโอน และการบรรจุกลับ
ข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน ดังนี้

1. การย้าย การย้ายสับเปลี่ยน การโอน และการบรรจุกลับ สำหรับผู้ที่
เป็นข้าราชการ ซึ่งดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์
(ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือตำแหน่งประเภท
เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือตำแหน่งทางวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้
ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่ง ประเภทวิชาชีพ
เฉพาะ หรือตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะทุกระดับที่มีลักษณะงานและหน้าที่
ความรับผิดชอบเหมือนกัน หรือคล้ายคลึงกับตำแหน่งที่ดำรงหรือเคยดำรงอยู่ให้ส่วน
ราชการย้าย ย้ายสับเปลี่ยน หรือรับโอน หรือบรรจุกลับได้ โดยไม่ต้องมีการประเมิน
บุคคลและผลงานโดยให้ดำเนินการดังนี้

1.1 ให้กรมเจ้าสังกัดจัดทำกลุ่มตำแหน่งที่มีลักษณะงาน และหน้าที่
ความรับผิดชอบที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน เพื่อเป็นแนวทางประกอบการพิจารณา
ย้าย ย้ายสับเปลี่ยน หรือรับโอนหรือบรรจุกลับได้โดยให้กรมจัดกลุ่มตำแหน่งดังกล่าว
ส่งให้ ก.พ. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน

1.2 ผู้ที่ประสงค์จะโอน และบรรจุกลับให้กรอกรายละเอียดตามแบบ
ในเอกสารแนบท้ายนี้

2. การย้าย การย้ายสับเปลี่ยน การโอน และการบรรจุกลับ สำหรับผู้ที่
เป็นข้าราชการซึ่งไม่ได้ดำรงหรือไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์
(ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือตำแหน่งประเภท

เชี่ยวชาญเฉพาะหรือตำแหน่งทางวิชาการมาก่อนไปแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งสำหรับ
ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพ
เฉพาะ หรือตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะในระดับเดียวกัน ให้มีการพิจารณา
คุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคลก่อนแต่งตั้ง โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ลงมา ดำเนินการดังนี้

(ก) สำหรับผู้ย้าย ย้ายสับเปลี่ยน โอน และบรรจุกลับให้ดำเนินการ
การกรอรายละเอียดตามแบบการย้าย ย้ายสับเปลี่ยน และบรรจุกลับ ตามเอกสาร
แนบท้าย พร้อมทั้งให้แสดงผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานตามเอกสาร
หมายเลข 3 ตอนที่ 2 มาด้วย

(ข) ให้คณะกรรมการประเมินผลงานซึ่งแต่งตั้งโดยความเห็นชอบ
ของ อ.ก.พ. กรม และเป็นกรรมการชุดเดียวกันกับคณะกรรมการประเมินผลงาน
เพื่อเลื่อนในสายงานนั้น ๆ เป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคลที่
จะได้รับการแต่งตั้ง

2.2 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป ให้กรมเจ้าสังกัด
ดำเนินการในทำนองเดียวกันกับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ลงมา ตามข้อ
(ก) หลังจากนั้นให้ปลัดกระทรวงหรืออธิบดี ผู้บังคับบัญชาแล้วแต่กรณีส่งเรื่องให้ ก.พ.
พิจารณา โดย ก.พ. จะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ความ
สามารถที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ข. การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มี
ประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และ
ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในกรณีที่ ก.พ. ได้
กำหนดตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งที่มีใช้ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มี
ประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และ
ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ต่อมา ก.พ. ได้กำหนดตำแหน่งดังกล่าวเป็น
ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่ง
ประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ และกรมประสงค์จะ
แต่งตั้งผู้ที่ครองตำแหน่งอยู่เดิมให้ดำรงตำแหน่งนั้นต่อไป กำหนดให้ไม่ต้องมีการ
ประเมินบุคคลและผลงาน