ประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน

ตามประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๔ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงพลังงาน ไปแล้วนั้น

เนื่องจากได้มีประกาศกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงพลังงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการใหม่ รวมทั้งปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์และชัดเจนยิ่งขึ้น 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 ๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ ประกอบกับ มติ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒ จึงให้ยกเลิกหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตามประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๔ และให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงพลังงาน โดยกำหนดแนวทางดำเนินการ ตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศใดที่ขัด หรือแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

อนึ่ง การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการก่อนวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานตามประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลที่กำหนดไว้เดิมต่อไปจนแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายกุลิศ สมบัติศิริ)
ปลัดกระทรวงพลังงาน
ประธาน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน

ส่วนที่ ๑

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

๑. การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

การพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้พิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเหมาะสมที่จะส่งผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ แบ่งเป็น ๒ กรณี ดังนี้

๑.๑ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตามกรอบตำแหน่งที่เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติการทุกสายงาน และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว ให้ปลัดกระทรวงพลังงานเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

๑.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตามกรอบตำแหน่งที่ไม่ได้เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกแล้วรายงานผลการพิจารณาคัดเลือกต่อปลัดกระทรวงพลังงานเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีปัญหาให้ปลัดกระทรวงพลังงานเป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

๒. หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกจะต้องมีองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคล คุณลักษณะของบุคคล ผลงานที่เสนอเข้ารับการคัดเลือก ดังนี้

๒.๑ คุณสมบัติของบุคคล

ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครบถ้วนนับตั้งแต่วันที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก ดังนี้

๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๒) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ และมีคุณวุฒิเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนด หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๓) กรณีเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ต้องดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับของตำแหน่งที่จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกไม่เกิน ๑ ระดับ

๔) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณวุฒิ / ระดับ	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๖ ปี	๘ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๔ ปี	๖ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๒ ปี	๔ ปี

ทั้งนี้

(๑) ต้องดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) กรณีที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตาม ข้อ ๑) ไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมานับรวมเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปีได้ โดยให้นับเฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ หรือสายงานที่จะเทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น และขณะนำระยะเวลาดังกล่าวมานับรวมผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ ก.พ. เป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้เต็มเวลา

(๔) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้ตามแนวทาง ดังนี้

(๔.๑) หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้น เหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเกินครึ่งหนึ่งขึ้นไป ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้เต็มเวลา

(๔.๒) หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้น เหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ถึงครึ่งหนึ่ง ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้งหมด

(๕) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่ได้เริ่มต้นจากระดับ ๓ เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับวุฒิปริญญาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป ดังนี้

(๕.๑) ถ้าเป็นสายงานเจ้าหน้าที่บริหารงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งให้นับระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้เต็มเวลา

(๕.๒) กรณีนอกเหนือจาก ข้อ (๕) วรรคหนึ่งให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้ ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้งหมด

(๖) การนับระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งจะต้องมีคำสั่งรักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่ง หรือมีการสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษรมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจนรวมทั้งต้องปฏิบัติงานจริงด้วยการพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งใน สายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานเป็นผู้พิจารณา

๒.๒ คุณลักษณะของบุคคล

ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกบุคคลจะต้องผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล โดยให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการคัดเลือกโดยตรงเป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของ

บุคคลโดยต้องได้คะแนนประเมินแต่ละองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ โดยผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ (ไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกอง) เป็นผู้ให้ความเห็น แต่หากผู้บังคับบัญชา ๒ ระดับมีความเห็นแตกต่างกันให้เสนอปลัดกระทรวงพลังงานหรือผู้ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณาชี้ขาด โดยให้ประเมินคุณลักษณะของบุคคลในองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

(๑) ความรับผิดชอบ	๓๐	คะแนน
(๒) ความคิดริเริ่ม	๒๐	คะแนน
(๓) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ	๒๐	คะแนน
(๔) ความประพฤติ	๑๐	คะแนน
(๕) ความสามารถในการสื่อความหมาย	๑๐	คะแนน
(๖) การพัฒนาตนเอง	๑๐	คะแนน
รวม	๑๐๐	คะแนน

๒.๓ ผลงาน

ผู้เข้ารับการคัดเลือกต้องเสนอผลงานตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้

๑) ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี

๒) ผลงานที่จะส่งเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นทุกสายงาน ประกอบด้วย ชื่อผลงาน เค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

๒.๑) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น และต้องเป็นผลงานที่ดำเนินการมาแล้วไม่เกิน ๓ ปี จำนวนอย่างน้อย ๑ เรื่อง แต่ไม่เกิน ๓ เรื่อง โดยจะต้องแสดงถึงความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว

๒.๒) ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไว้ด้วย จำนวน ๑ เรื่อง

๓. การจัดส่งเอกสารเพื่อเข้ารับการคัดเลือก

๓.๒ การจัดส่งเอกสารเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้จัดทำแบบประเมินบุคคล ตามเอกสารหมายเลข ๑ - ๕ ประกอบด้วย

(๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

(๒) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

(๓) ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี

(๔) เค้าโครงเรื่องผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

(๕) เค้าโครงเรื่องข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย ๑)

๓.๒ กรณีผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกมีคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ครบตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. และ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานกำหนดให้ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกจัดทำเอกสารประกอบการพิจารณาการขอนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นมานับเป็นระยะเวลาเกื้อกูลกับตำแหน่งในสายงานที่จะเข้ารับการคัดเลือก (เอกสารแนบท้าย ๒)

๔. เกณฑ์การตัดสินผู้ได้รับการคัดเลือก

๔.๑ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตามกรอบตำแหน่งที่เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติการทุกสายงาน และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้วให้ปลัดกระทรวงพลังงานพิจารณาคัดเลือกจากคุณสมบัติของบุคคลคุณลักษณะของบุคคล ความรู้ความสามารถของผู้นั้น และผลงานที่เสนอเข้ารับการคัดเลือก

๔.๒ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตามกรอบตำแหน่งที่ไม่ได้เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาคัดเลือกจากคุณสมบัติของบุคคล คุณลักษณะของบุคคล และผลงานที่เสนอเข้ารับการคัดเลือก ตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ความรู้ความสามารถ	๒๕	คะแนน
(๒) ประวัติการรับราชการและประสบการณ์	๒๕	คะแนน
(๓) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	๒๐	คะแนน
(๔) ข้อเสนแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	๒๐	คะแนน
(๕) คุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๑๐	คะแนน
รวม	๑๐๐	คะแนน

โดยผู้เข้ารับการคัดเลือกจะต้องได้คะแนนแต่ละองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ จึงจะถือว่าผ่านการคัดเลือก กรณีมีผู้ผ่านการคัดเลือกหลายคนให้ผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดตามลำดับเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงานประเมิน และระบุเหตุผลในการพิจารณาคัดเลือกไว้ด้วย แล้วรายงานผลการคัดเลือกให้ปลัดกระทรวงพลังงานพิจารณา ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนดแนวทางการพิจารณาให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้ตามที่เห็นสมควร

๔.๓ ให้ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ ๑ คน รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อของผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี) ตลอดจนข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยประกาศให้ทราบทั่วกันบน Intranet ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน และกำหนดให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศ

๕. ขั้นตอนและวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๕.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตามกรอบตำแหน่งที่เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติการทุกสายงาน และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว ให้ กองกลาง ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑) สำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานกำหนด ทุก ๓ เดือน

๒) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามองค์ประกอบที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานกำหนด พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว แล้วจัดส่งเอกสารหมายเลข ๑ - ๕ ให้กองกลางภายในระยะเวลาที่กำหนด

๓) ตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลดังกล่าวเสนอปลัดกระทรวงพลังงานพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานกำหนด

๔) แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

๕) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผย โดยให้ระบุชื่อผลงานพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนผลงาน และชื่อผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี) เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

๕.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตามกรอบตำแหน่งที่ไม่ได้เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งว่างทุกกรณี ดำเนินการ ดังนี้

๑) ให้ กองกลางตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลตำแหน่งว่างตามข้อ ๕.๒ และนำเสนอปลัดกระทรวงพลังงานพิจารณาการรับสมัครบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เมื่อปลัดกระทรวงพลังงานเห็นชอบและลงนามในประกาศดังกล่าวแล้ว ให้กองกลางแจ้งเวียนเพื่อทราบโดยทั่วกัน และลงประกาศไว้บน Intranet ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน

๒) ให้ผู้มีความประสงค์จะยื่นเอกสารสมัครเข้ารับการคัดเลือกให้จัดทำเอกสารประกอบการคัดเลือกตามเอกสารหมายเลข ๑ - ๕ พร้อมติดภาพถ่าย ๑ รูป โดยให้ผู้บังคับบัญชา ๒ ระดับประเมินคุณลักษณะของบุคคล และระบุเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ตามองค์ประกอบที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานกำหนด และจัดส่งเอกสารดังกล่าวให้ กองกลาง ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัคร กรณีส่งเอกสารทางไปรษณีย์ให้ส่งด้วยจดหมายลงทะเบียนโดยจะถือวันประทับตราลงทะเบียนของไปรษณีย์ต้นทางเป็นวันที่ได้รับเอกสาร หากส่งภายหลังวันปิดรับสมัครจะไม่รับพิจารณา

๓) ให้ กองกลาง ตรวจสอบเอกสารหมายเลข ๑ - ๕ ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานกำหนด และเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณา

๔) ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตำแหน่งละ ๑ คน โดยจะพิจารณาประเมินบุคคลจากเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเกณฑ์การตัดสินที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานกำหนด ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการคัดเลือกต้องได้คะแนนแต่ละองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ จึงถือว่าผ่านการคัดเลือก กรณีมีผู้ผ่านการคัดเลือกหลายคน ให้ผู้ได้คะแนนสูงสุดตามลำดับเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงาน

๕) ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลรายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อปลัดกระทรวงพลังงาน เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๖) ให้ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผย โดยให้ระบุชื่อผลงาน พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนผลงาน และรายชื่อผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี) เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศ และแจ้งให้ผู้ได้รับการคัดเลือกทราบโดยให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

๖. การทักท้วง

ในกรณีที่มีข้อทักท้วงในการคัดเลือกบุคคล ภายในกำหนดเวลา ๓๐ วัน ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นโดยเร็ว หากตรวจสอบแล้วพบว่า ข้อทักท้วงมีมูลความจริงให้รายงานปลัดกระทรวงพลังงานเพื่อพิจารณาดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ ต่อไป แต่หากมีหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริตให้รายงานปลัดกระทรวงพลังงานเพื่อดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป ทั้งนี้ให้ปลัดกระทรวงพลังงานเป็นผู้พิจารณาชี้ขาดในทุกกรณี

ส่วนที่ ๒

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ

๑. การคัดเลือกบุคคล

ให้ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

๒. คุณสมบัติของบุคคล

มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานกำหนด

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

๓.๑ กรณีผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการให้เสนอผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมซึ่งแสดงให้เห็นถึงลักษณะงานที่คล้ายคลึงกับลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

๓.๒ กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกันตามที่กรมได้จัดกลุ่มไว้โดยความเห็นชอบของ ก.พ. ให้ปลัดกระทรวงพลังงานพิจารณาแต่งตั้งได้โดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน

๓.๓ กรณีที่นอกเหนือจาก ข้อ ๓.๑ และ ๓.๒ เช่น การแต่งตั้งผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือ กรณีเป็นพนักงานราชการตามกฎหมายอื่นที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๖ หรือที่จะกำหนดต่อไป ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว ให้ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาจากข้อมูลบุคคลและผลงาน หรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับโดยอาจไม่ต้องจัดทำผลงานขึ้นใหม่ แต่หากพิจารณาแล้วเห็นว่าควรจะต้องจัดทำผลงานขึ้นใหม่ ก็ให้ส่งผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์

๔. การจัดส่งเอกสารที่จะเข้ารับการคัดเลือก

๔.๑ กรณีการย้าย โอน หรือบรรจุกลับข้าราชการพลเรือนสามัญ หรือการโอนหรือบรรจุกลับ พนักงานหรือข้าราชการที่มิใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมให้ใช้แบบประเมินการย้าย โอน และบรรจุกลับ (เอกสารแนบท้าย ๓)

๔.๒ กรณีที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานตามคุณวุฒิและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ครบตามที่กำหนด ให้จัดทำรายละเอียดลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงขณะดำรงตำแหน่งอื่นซึ่งมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเพื่อนำมานับเป็นระยะเวลาเกื้อกูลตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานกำหนดไว้เช่นเดียวกับหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ (เอกสารแนบท้าย ๓)

ส่วนที่ ๓
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

เพื่อให้การประเมินผลงานของคณะกรรมการแต่ละสายงานมีมาตรฐานและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาที่เป็นแนวทางเดียวกัน และเป็นมาตรฐานกลางที่ใช้ประกอบการพิจารณา รวมทั้งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ จึงให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลและคณะกรรมการประเมินผลงานแต่ละสายงาน พิจารณาตามแนวทางดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

๑.๑ ผลงานที่ส่งประเมิน

๑) ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกต้องส่งผลงานที่เป็นเรื่องเดียวกันกับเค้าโครงเรื่องที่เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล หากผลงานที่ส่งประเมินไม่ใช่ผลงานที่เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล ให้ผู้นั้นแก้ไขหรือปรับปรุงให้เรียบร้อยภายในระยะเวลาที่กำหนด หากไม่ดำเนินการให้เสนอปลัดกระทรวงพลังงานพิจารณาตามที่เห็นสมควร

๒) ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกต้องส่งผลงานให้ กองกลาง ภายในระยะเวลา ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือก หากผู้นั้นไม่สามารถจัดส่งผลงานภายในระยะเวลาที่กำหนด ให้มีการคัดเลือกใหม่ โดยผลงานที่ส่งประเมินจะต้องจัดทำตามรูปแบบที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

๓) ในช่วงระยะเวลาที่เปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกนั้น ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินก็ได้ แต่หากปรากฏภายหลังมีผู้ทักท้วงผลการคัดเลือกหรือการลอกเลียนผลงาน ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลหรือคณะกรรมการประเมินผลงานแล้วแต่กรณี ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ เรื่องมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล

๔) ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องประกอบด้วยผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ดังนี้

๔.๑) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา หรือเป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น โดยจะต้องเป็นผลงานที่ดำเนินการมาแล้วไม่เกิน ๓ ปี จำนวนอย่างน้อย ๑ เรื่อง แต่ไม่เกิน ๓ เรื่อง ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานขึ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมิน

โดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ ความสามารถและความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานดังกล่าวไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหางานหรือการเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยมิใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๔.๒) ข้อเสนอแนวคิดหรือวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จด้วย จำนวน ๑ เรื่อง ทั้งนี้ ผู้ที่ผ่านการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว ให้ผู้นั้นรายงานผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนวคิดหรือวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นไปยังกองกลาง ภายในระยะเวลา ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่มีคำสั่งแต่งตั้ง เพื่อจะนำเสนอคณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคลในสายงานต่าง ๆ และปลัดกระทรวงพลังงานเพื่อทราบต่อไป

๔.๓) ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องอยู่ในเงื่อนไขและลักษณะของผลงานในแต่ละสายงานและระดับตำแหน่ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคลในสายงานต่าง ๆ กำหนดเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๑.๒ เงื่อนไขของผลงานที่จะนำมาประเมิน

๑) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน ๑ ระดับ และต้องเป็นผลการดำเนินงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวนอย่างน้อย ๑ เรื่อง แต่ไม่เกิน ๓ เรื่อง

๒) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคนจะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เสนอผลงานประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ หรือผลิตผลงานในส่วนใด หรือเป็นสัดส่วนเท่าใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

๔) ผลงานที่นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งในระดับสูงขึ้นอีกไม่ได้

๕) แนวคิดเพื่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องเสนอแนวคิดที่จะพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของระยะเวลาในการดำเนินงานไว้ด้วย

๑.๓ รูปแบบของผลงาน

๑) การเสนอเอกสารผลงานในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลให้ใช้รูปแบบของผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ตามเอกสารหมายเลข ๔ และข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตามเอกสารหมายเลข ๕ ตามที่ ก.พ. กำหนด (เอกสารแนบท้าย ๑)

๒) การเสนอเอกสารผลงานของผู้ผ่านการคัดเลือกให้ส่งผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จะต้องจัดทำเป็นรูปเล่ม จำนวน ๕ ชุด และเอกสารข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้จัดทำเป็นเอกสารโดยไม่จำเป็นต้องจัดทำเป็นรูปเล่ม จำนวน ๕ ชุด ตามรูปแบบที่กำหนด (เอกสารแนบท้าย ๔)

๑.๔ เกณฑ์การตัดสินผลงาน

๑) ผลงานของบุคคลที่ผ่านการประเมินจะต้องเป็นผลงานที่ได้รับการพิจารณาประเมินตามองค์ประกอบต่าง ๆ แล้ว และได้คะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงานในแต่ละสายงาน ดังนี้

(๑) ระดับชำนาญการ ได้คะแนนแต่ละองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(๒) ระดับชำนาญการพิเศษ ได้คะแนนแต่ละองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๒) คณะกรรมการประเมินผลงานแต่ละสายงานอาจกำหนดเกณฑ์การตัดสินผลงานเพิ่มเติมได้ เช่น การสัมภาษณ์เพิ่มเติมประกอบการพิจารณา

๓) กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานแต่ละสายงานมีมติให้ผู้เข้ารับการประเมินผลงานแก้ไข/ปรับปรุงผลงาน ผู้นั้นจะต้องแก้ไข/ปรับปรุงผลงานให้แล้วเสร็จ และส่งให้ กองกลาง ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด หากพ้นระยะเวลาดังกล่าวแล้ว ผู้นั้นยังไม่ดำเนินการตามมติของคณะกรรมการให้เป็นดุลยพินิจของคณะกรรมการประเมินผลงานแต่ละสายงานที่พิจารณาตามที่เห็นสมควร แล้วนำเสนอปลัดกระทรวงพลังงานให้ความเห็นชอบ

๔) คณะกรรมการประเมินผลงานแต่ละสายงานเป็นผู้วินิจฉัยกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของผลงาน โดยผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานถือเป็นที่สุด

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ

กรณีผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อย้าย โอน บรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเช่นเดียวกับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ทั้งนี้ สำหรับหลักเกณฑ์แลวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ที่ไม่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘