



กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
DEPARTMENT OF INDUSTRIAL PROMOTION

หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

รายละเอียดหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
(แบบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ลงวันที่ มิถุนายน ๒๕๖๒)

หลักการ

การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ โดยให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

๑. ผู้มีอำนาจในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๑.๑ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

๑.๑.๑ กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ (ตำแหน่งที่เริ่มจากระดับบรรจุ) และมีคนครองอยู่ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

๑.๑.๒ กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ (ไม่ใช่ตำแหน่งที่เริ่มจากระดับบรรจุ) และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก และเสนออธิบดีกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการต่อไป

๑.๒ การคัดเลือกบุคคลเพื่อการย้าย รับโอน หรือบรรจุกลับ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการดังนี้

๑.๒.๑ กรณีคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ ก.พ. ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

๑.๒.๒ กรณีคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่อยู่ในกลุ่มเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก แล้วเสนออธิบดีกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมพิจารณาแต่งตั้ง

๑.๒.๓ กรณีอื่นๆ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ใน ๑.๒.๑ และ ๑.๒.๒ ให้คณะกรรมการคัดเลือกเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก แล้วให้ส่งผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

๒. หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก

๒.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๒.๒ เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘

๒.๓ ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับของตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกไม่เกิน ๑ ระดับ

๒.๔ มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนด

ก. กรณี...

ก. กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

(๑) จะต้องดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวมเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปีได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติการ (ระดับ ๓ หรือระดับ ๔) หรือสายงานที่เทียบเท่า กรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับ ผู้ขึ้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒) การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติในช่วงที่ผู้ขึ้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือเทียบเท่า โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้นับเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ๒ หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๓) กรณีการนับระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีการรักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

(๔) การพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง (๒)-(๓) ให้ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมหรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณา

ข. กรณีย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับไม่สูงกว่าเดิม

- มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

- กรณีการย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการให้ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

๓. หลักเกณฑ์การประเมินในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๓.๑ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

(เฉพาะตำแหน่งเลขที่ตามที่กำหนด) ซึ่งกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

๓.๑.๑ คุณสมบัติของบุคคล (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากประวัติส่วนตัวจาก ก.พ. ๗ ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน โดยขั้นตอนในส่วนนี้ให้ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้กรอกรายละเอียด และให้กลุ่มบริหารงานบุคคลเป็นผู้ตรวจสอบ

๓.๑.๒ สรุปผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (๑๐ คะแนน)

๓.๑.๓ คุณลักษณะของบุคคล (๑๕ คะแนน) ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ความประพฤติ ความสามารถในการสื่อความหมาย การพัฒนาตนเอง ความเสียสละ การทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกโดยตรงเป็นผู้ประเมิน และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับเป็นผู้ให้ความเห็น และต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชาโดยตรงประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๓.๑.๔ ความเหมาะสมกับตำแหน่ง (๒๕ คะแนน) พิจารณาจากลักษณะงานที่ผ่านมา มีความรู้ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓.๑.๕ เอกสารเค้าโครงเรื่องของผลงานที่จะส่งเข้ารับการประเมินอย่างน้อย ๑ เรื่อง (๒๐ คะแนน)

๓.๑.๖ ข้อเสนอแนวคิดเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน จำนวน ๑ เรื่อง (๒๐ คะแนน)

๓.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ นอกเหนือจากตำแหน่งตามข้อ ๓.๑ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

๓.๒.๑ คุณสมบัติของบุคคล (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากประวัติส่วนตัวจาก ก.พ.๗ ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน โดยขั้นตอนในส่วนนี้ให้ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้กรอกรายละเอียด และให้กลุ่มบริหารงานบุคคลเป็นผู้ตรวจสอบ

๓.๒.๒ สรุปลผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (๑๐ คะแนน)

๓.๒.๓ คุณลักษณะของบุคคล (๑๐ คะแนน) ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ความประพฤติ ความสามารถในการสื่อความหมาย การพัฒนาตนเอง ความเสียสละ การทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกโดยตรงเป็นผู้ประเมิน และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับเป็นผู้ให้ความเห็น และต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชาโดยตรงประเมิน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๓.๒.๔ ความเหมาะสมกับตำแหน่ง (๑๕ คะแนน) พิจารณาจากลักษณะงานที่ผ่านมา มีความรู้ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานในความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓.๒.๕ เอกสารเค้าโครงเรื่องของผลงานที่จะส่งเข้ารับการประเมินอย่างน้อย ๑ เรื่อง (๓๐ คะแนน)

๓.๒.๖ ข้อเสนอแนวคิดเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน จำนวน ๑ เรื่อง (๒๕ คะแนน)

๓.๓ การคัดเลือกบุคคลกรณีการย้าย โอน หรือบรรจุกลับข้าราชการพลเรือนสามัญ และการโอนหรือบรรจุกลับพนักงานหรือข้าราชการที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงขึ้นกว่าเดิม

๓.๓.๑ กรณีดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการหรือตำแหน่งเทียบเท่าในระดับและสายงานเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือไม่ใช้สายงานเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งแต่จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกันตามที่จัดกลุ่มไว้โดยความเห็นชอบของ ก.พ. ให้พิจารณาถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับโดยไม่ต้องประเมินบุคคลและผลงาน

๓.๓.๒ กรณีดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่อยู่ในกลุ่มเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง การคัดเลือกให้พิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคล โดยพิจารณาจากข้อมูลบุคคลและผลงาน หรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยไม่ต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่

ทั้งนี้ หากคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม พิจารณาเห็นว่า ควรจะต้องให้จัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อที่จะแสดงถึงศักยภาพและความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ก็อาจสั่งให้ส่งผลงานหรือประเมินตามหลักเกณฑ์การส่งผลงาน

๓.๓.๓ กรณีอื่นๆ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ใน ๓.๒.๑ และ ๓.๒.๒ ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกแล้วให้ส่งผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

๓.๔ การสมัครเข้ารับการคัดเลือกแต่ละกรณีให้จัดส่งเอกสารตามแบบที่กำหนด

๓.๔.๑ กรณีเลื่อนระดับสูงขึ้น

- (๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (เอกสาร ๑)
- (๒) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล (เอกสาร ๒)
- (๓) สรุปลงงานย้อนหลัง ๓ ปี (เอกสาร ๓)
- (๔) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินการที่ผ่านมาที่จะส่งเข้ารับการประเมิน (เอกสาร ๔)
- (๕) ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เอกสาร ๕)

๓.๔.๒ กรณีการย้าย โอน หรือบรรจุกลับข้าราชการพลเรือนสามัญ และการโอนหรือบรรจุกลับพนักงานหรือข้าราชการที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมให้ใช้แบบการย้าย โอน หรือบรรจุกลับ

สำหรับผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และจะย้าย โอน หรือบรรจุกลับในตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้ยื่นเอกสาร ๓ และ ๔ เพิ่มเติมด้วย

๓.๔.๓ กรณีที่มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานตามคุณวุฒิและระดับที่จะแต่งตั้งไม่ครบตามกำหนด ให้เขียนลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงขณะดำรงตำแหน่งอื่นซึ่งมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เพื่อนำมานับถือคุณวุฒิเพิ่มเติมด้วย

๔. เกณฑ์การตัดสินผู้ได้รับการคัดเลือก

๔.๑ ผู้ผ่านการคัดเลือกต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ กรณีมีผู้ผ่านการคัดเลือกมากกว่า ๑ คน ให้ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

๔.๒ กรณีที่มีผู้ได้รับคะแนนสูงสุดเท่ากันมากกว่า ๑ คน ให้ผู้ที่อาวุโสสูงสุด ตามแนวทางการจัดลำดับอาวุโสที่ ก.พ. กำหนด เป็นผู้ได้รับการคัดเลือก (ประกอบด้วยระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน เงินเดือน อายุราชการ และอายุตัว)

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

๕. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

๕.๑ ผู้ที่จะส่งผลงานประเมินกรณีการเลื่อนระดับสูงขึ้นได้จะต้องผ่านการคัดเลือกบุคคลก่อน โดยต้องส่งผลงานที่เป็นเรื่องเดียวกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล แต่ถ้าผลงานที่ส่งประเมินไม่ใช่ผลงานที่เสนอไว้ในตอนคัดเลือกบุคคลต้องมีการคัดเลือกใหม่

๕.๒ ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องประกอบด้วย

(๑) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา หรือเป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ยื่น จำนวนอย่างน้อย ๑ เรื่อง ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดที่สามารถนำไปปฏิบัติ ได้จริง และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ จำนวน ๑ เรื่อง

(๒) ข้อเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิดวิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

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

๕.๓ ให้คณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคลของแต่ละสายงานกำหนดเงื่อนไข ขอบเขต มาตรฐานของผลงานแต่ละสายงาน และแต่ละระดับ ตามที่เห็นสมควรตามความเหมาะสมกับลักษณะงาน

๕.๔ กรณีการย้าย โอน หรือบรรจุกลับข้าราชการพลเรือนสามัญ และการโอนหรือบรรจุกลับพนักงานหรือข้าราชการที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม ให้พิจารณาตามแนวทาง ดังนี้

- กรณีดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง

(๑) ถ้าตำแหน่งในสายงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันและสายงานที่จะแต่งตั้งเป็นสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือสายงานที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันแต่อยู่ในระดับเดียวกันให้แต่งตั้งได้ โดยไม่ต้องประเมินผลงาน

(๒) ถ้าเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น และเป็นผู้ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งเทียบเท่าในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว เมื่อได้รับการคัดเลือกให้ส่งข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวน ๑ เรื่อง

๖. กรณีมีผู้ทักท้วงผลการคัดเลือก

ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมแต่งตั้ง เป็นผู้ตรวจสอบข้อมูลกรณีที่มีการทักท้วงผลการคัดเลือก หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้คณะกรรมการรายงานอธิบดีกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ เรื่อง มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงานอธิบดีกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วง เพื่อหาข้อเท็จจริงแล้วดำเนินการตามความเห็นสมควร

๗. หลักเกณฑ์อื่นๆ

ให้ใช้หลักเกณฑ์นี้สำหรับการคัดเลือกเพื่อเลื่อน ย้าย โอน หรือบรรจุกลับข้าราชการพลเรือนสามัญ และโอนหรือบรรจุกลับพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่ไม่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ หรือที่ ก.พ. จะกำหนดเพิ่มเติม