

หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการประเมินบุคคลเพื่อย้าย โอน เลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา
(แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔)

ด้วย กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรมพ.ศ. ๒๕๖๔ ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรม ลักษณะของงานในตำแหน่งนั้น ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ตลอดจนศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นั้น และจะดำเนินการได้ต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล ดังนี้

๑. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุณวุฒิหรือการอบรมหลักสูตรเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ
๓. มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่างๆไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดดังนี้

คุณวุฒิ \ ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๖ ปี	๑๐ ปี	๑๓ ปี	๑๕ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*	๕ ปี	๙ ปี	๑๒ ปี	๑๔ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*	๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี	๑๓ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี	๑๓ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิบัตร หรือหนังสืออนุมัติบัตร	๒ ปี	๖ ปี	๙ ปี	๑๑ ปี

* หมายถึง คุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษา ไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่ ก.พ. กำหนด เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

๓.๑ การนับระยะเวลาเก็อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเก็อกูลกันได้ ดังนี้

(๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำวินิจฉัยที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่งมีแนวทางการพิจารณาดังนี้

(๑.๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนดให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

(๑.๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ตามที่ ก.พ. กำหนดให้พิจารณา นับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงโดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่ง ของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกื้อกูลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญลงมาให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ.กรม แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ.กระทรวง แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

๓.๒ การย้ายไปดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ อ.ก.พ.กรม อาจพิจารณากำหนดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเป็นอย่างอื่นก็ได้ตามความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

๔. อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง โดยความเห็นชอบจาก ก.พ. อาจกำหนดให้ผู้เข้ารับการประเมินต้องมีคุณสมบัติเพิ่มเติมที่จำเป็นกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งด้วยก็ได้

ก. การประเมินเพื่อย้ายหรือโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินเพื่อย้ายหรือโอน

๑.๑ องค์ประกอบในการประเมินบุคคลและน้ำหนักคะแนน

(๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย (๓๐ คะแนน)

(๒) ความรู้ความสามารถทักษะสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๖๐ คะแนน)

(๓) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร (๑๐ คะแนน)

๑.๒ วิธีการในการประเมินบุคคล

ให้พิจารณาจากองค์ประกอบข้างต้น ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม

๑.๓ เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคล

ให้ผู้ที่ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบเป็นผู้ผ่านการประเมิน

๑.๔ การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้ว พบว่าข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่าผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

๒. แนวทางปฏิบัติในการประเมินเพื่อย้ายหรือโอน

๒.๑ การขออนุมัติใช้ตำแหน่งว่างเพื่อรับย้ายหรือรับโอน

ให้หน่วยงานที่มีความประสงค์จะใช้ตำแหน่งว่างเพื่อรับย้ายหรือรับโอน ดำเนินการขออนุมัติใช้ตำแหน่งว่างเฉพาะกรณีที่เป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปที่ไม่ใช่ตำแหน่งระดับควบคุม เมื่ออธิบดีกรมควบคุมโรคอนุมัติแล้ว จึงให้ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อรับย้ายหรือรับโอนต่อไปได้ สำหรับกรณีที่ตำแหน่งจะว่าง ให้ดำเนินการได้ใน ๒ กรณี ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ผู้ครองตำแหน่งจะพ้นจากราชการเนื่องจากเกษียณอายุราชการ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกินหกเดือนก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

(๒) กรณีที่ผู้ครองตำแหน่งลาออกจากราชการ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจได้อนุญาตให้ผู้ครองตำแหน่งนั้นออกจากราชการ

ส่วนตำแหน่งว่างระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษที่เป็นตำแหน่งระดับควบคุมหากไม่ปรากฏเงื่อนไขการกันตำแหน่งในระบบ DPIS ให้หน่วยงานดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อรับย้ายหรือรับโอนได้ โดยไม่ต้องขออนุมัติใช้ตำแหน่งก่อน แต่ต้องแจ้งให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลทราบ

๒.๒ การดำเนินการประเมินเพื่อย้ายหรือโอน

(๑) ผู้ขอย้ายหรือขอโอน ยื่นแบบขอประเมินเพื่อย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม ตามแบบที่กรมควบคุมโรคกำหนด

(๒) หน่วยงานที่จะแต่งตั้ง พิจารณากลั่นกรองและเสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อย้ายหรือโอน ที่ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรคแต่งตั้ง เพื่อพิจารณา

(๓) คณะกรรมการประเมินเพื่อย้ายหรือโอนในแต่ละระดับ ที่ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรคแต่งตั้ง ดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรคกำหนดและรายงานผลการพิจารณาพร้อมทั้งเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตำแหน่งละหนึ่งคน

ข. การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อน

๑.๑ องค์ประกอบในการประเมินบุคคลและน้ำหนักคะแนน

(๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรม ดุลงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการและประวัติทางวินัย (๒๐ คะแนน)

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๓๐ คะแนน)

(๓) ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมินและในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงาน ให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงานรวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย (๒๕ คะแนน)

(๔) ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน (๒๕ คะแนน)

๑.๔ ให้มีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละหนึ่งคนโดยในประกาศให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงานรวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมินสัดส่วนของผลงานในสวนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

๑.๕ การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้ว พบว่าผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

๒. แนวทางปฏิบัติในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อน

๒.๑ แนวทางปฏิบัติในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนในตำแหน่งว่าง

ตำแหน่งว่างที่จะดำเนินการเลื่อนข้าราชการ ได้แก่ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปที่ไม่ใช่ตำแหน่งระดับควบให้หน่วยงานที่มีความประสงค์จะใช้ตำแหน่งว่างเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ดำเนินการขออนุมัติใช้ตำแหน่งว่างในทำนองเดียวกับการดำเนินการย้ายหรือโอน และเมื่ออธิบดีกรมควบคุมโรคอนุมัติแล้ว ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการประกาศรับสมัครข้าราชการในกรมควบคุมโรค แพร์ข้าราชการรับสมัครทางเว็บไซต์กรมควบคุมโรค และแจ้งให้หน่วยงานที่จะแต่งตั้งทราบ

(๒) หน่วยงานที่จะแต่งตั้ง ดำเนินการรับสมัคร ตรวจสอบคุณสมบัติและรายงานผลการรับสมัครต่ออธิบดีกรมควบคุมโรคผ่านกองบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินบุคคลแล้วให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังนี้

(๒.๑) ระดับชำนาญการพิเศษ

(๒.๑.๑) ให้หน่วยงานที่จะแต่งตั้งเสนอกรรมการในคณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค แต่งตั้ง เพื่อพิจารณากันกรองโดยการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรคกำหนดแล้วรายงานผลการพิจารณาต่อประธานคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ที่ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรคแต่งตั้ง

(๒.๑.๒) คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมควบคุมโรคแต่งตั้ง พิจารณาผลการประเมินบุคคลตามข้อ (๒.๑.๑) และรายงานผลการประเมินบุคคลพร้อมทั้งเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตำแหน่งละหนึ่งคน

(๒.๒) ระดับเชี่ยวชาญ

ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรคแต่งตั้งเพื่อดำเนินการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค กำหนด และรายงานผลการพิจารณาพร้อมทั้งเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตำแหน่งละหนึ่งคน

(๓) เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเห็นชอบและลงนามประกาศผลการประเมินบุคคลแล้วผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะมีคำสั่งให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคลรักษาการในตำแหน่งที่ผ่านการประเมินบุคคล จากนั้นให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการดังนี้

(๓.๑) เผยแพร่ประกาศผลการประเมินบุคคลโดยระบุชื่อและเค้าโครงผลงานรวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมินสัดส่วนของผลงานในสวนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ทางเว็บไซต์กรมควบคุมโรค เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน

(๓.๒) แจ้งผู้ผ่าน...

(๓.๒) แจ้งผู้ผ่านการประเมินบุคคลให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมิน โดยแจ้งผ่านทางหน่วยงานระดับกองต้นสังกัด

(๔) หน่วยงานระดับกองต้นสังกัดของผู้ผ่านการประเมิน รับผิดชอบต่อคำสั่งให้รักษาการในตำแหน่ง และดำเนินการให้ผู้ยื่นมอบหมายงานในหน้าที่ไว้ให้เรียบร้อย แล้วส่งตัวไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีคำสั่งให้รักษาการ และมีหนังสือแจ้งให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลทราบด้วย

(๕) หน่วยงานที่จะแต่งตั้ง รับผิดชอบต่อคำสั่งให้รักษาการในตำแหน่ง และเมื่อผู้นั้นมารายงานตัวเพื่อปฏิบัติราชการแล้วเมื่อใด ให้แจ้งกองบริหารทรัพยากรบุคคลทราบด้วย

(๖) การย้ายผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อน ไปดำรงตำแหน่งระดับเดิมในตำแหน่งที่ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อน ให้ดำเนินการตามตัวอย่างในกรณีต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ตัวอย่าง นาย ก. ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ ด้านส่งเสริมพัฒนา ตำแหน่งเลขที่ ๒๓๔ และมีอำนาจสั่งบรรจุมีคำสั่งให้รักษาการในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ ด้านส่งเสริมพัฒนา ตำแหน่งเลขที่ ๒๓๔

กรณีที่ ๑ สมมติว่า ตำแหน่งเลขที่ ๒๓๔ กำหนดเป็นตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ หรือกำหนดเป็นระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งที่ นาย ก. ครองอยู่ในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งเลขที่ ๒๓๔ กรณีนี้ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุลงนามคำสั่งย้ายนาย ก. ไปดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ด้านส่งเสริมพัฒนา ตำแหน่งเลขที่ ๒๓๔ ได้ทันที

กรณีที่ ๒ สมมติว่า ตำแหน่งเลขที่ ๒๓๔ กำหนดเป็นตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ เพียงระดับเดียว และตำแหน่งที่ นาย ก. ครองอยู่ในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งเลขที่ ๒๓๔ กรณีนี้ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเลขที่ ๒๓๔ เป็นระดับต่ำลงหนึ่งระดับเป็นการชั่วคราว และเมื่อ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุขให้ความเห็นชอบแล้ว จึงให้ดำเนินการเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุลงนามคำสั่งย้าย นาย ก. ไปดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ด้านส่งเสริมพัฒนา ตำแหน่งเลขที่ ๒๓๔

กรณีที่ ๓ สมมติว่า ตำแหน่งที่ นาย ก. ครองอยู่ในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข และตำแหน่งเลขที่ ๒๓๔ กำหนดเป็นระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ หรือกำหนดเป็นระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ หรือกำหนดเป็นระดับชำนาญการพิเศษเพียงระดับเดียว แต่ได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุขให้กำหนดเป็นระดับชำนาญการเป็นการชั่วคราวแล้ว อย่างไรก็ตาม กรณีนี้ให้ นาย ก. ยื่นแบบขอประเมินเพื่อย้ายต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ โดยใช้แบบขอประเมินเพื่อย้ายหรือโอนที่กรมควบคุมโรคกำหนด และให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานที่ อ.ก.พ.กรมควบคุมโรคแต่งตั้ง เพื่อดำเนินการประเมินบุคคลและผลงาน แล้วรายงานผลการพิจารณาพร้อมทั้งเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเพื่อดำเนินการย้ายต่อไป

๒.๒ แนวทางปฏิบัติในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนในตำแหน่งที่ผู้นั้นครองอยู่

ตำแหน่งที่จะประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ได้แก่ กรณีตำแหน่งที่มีลักษณะกรอบระดับตำแหน่งเช่น ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ หรือระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ หรือระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ผู้ขอประเมินบุคคล ตรวจสอบคุณสมบัติของตนเองและจัดทำแบบขอประเมินบุคคลและเอกสารประกอบคำขอประเมินบุคคล ตามแบบที่กรมควบคุมโรคกำหนด แล้วยื่นเอกสารดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลการปฏิบัติงาน โดยผ่านการตรวจคุณสมบัติจากงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานระดับกองต้นสังกัด

(๒) ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอประเมินบุคคล พิจารณาแบบขอประเมินบุคคลและเอกสารประกอบคำขอประเมินบุคคล ลงนามรับรองรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ผู้ขอประเมินครองอยู่ในปัจจุบันและตำแหน่งที่ขอประเมินเพื่อเลื่อนและให้คะแนนการประเมินคุณลักษณะของบุคคล แล้วส่งให้ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่จะแต่งตั้งดำเนินการต่อไป

(๓) หน่วยงานที่จะแต่งตั้ง เสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค แต่งตั้ง เพื่อดำเนินการประเมินบุคคลและรายงานผลการพิจารณาพร้อมทั้งเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

(๔) เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเห็นชอบและลงนามประกาศผลการประเมินบุคคลแล้ว ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการดังนี้

(๔.๑) เผยแพร่ประกาศผลการประเมินบุคคล พร้อมทั้งชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมินสัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ทางเว็บไซต์กรมควบคุมโรคเพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน

(๔.๒) แจ้งผู้ผ่านการประเมินบุคคล ให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรคกำหนดโดยแจ้งผ่านทางหน่วยงานระดับกองต้นสังกัด