

**หลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
(แบบท้ายประกาศ อ.ก.พ.กรมราชทัณฑ์ ลงวันที่ 29 เมษายน 2553)**

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 7 ลงวันที่ 6 มีนาคม 2552 และที่ นร 1006/ว 16 ลงวันที่ 22 มิถุนายน 2552 ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548 และที่ นร 0707.3/ว 5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2542 ซึ่งมอบให้ อ.ก.พ. กรม เป็นผู้พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการพิจารณาคัดเลือกบุคคล การประเมินผลงาน การพิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง และอื่นๆ เพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้

เพื่อให้การแต่งตั้งข้าราชการดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส และเป็นธรรม อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์ ในคราวประชุมครั้งที่ 2/2553 เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2553 จึงมีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

1.1 ให้คัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน 1 ระดับ

1.2 การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน แบ่งเป็น 2 กรณี คือ

1.2.1 กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย กำหนดเป็นตำแหน่งที่ไว้ระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน เช่น ตำแหน่งนักทัณฑวิทยาระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ ตำแหน่งนายแพทย์ระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ เป็นต้น แบ่งเป็น 2 กรณี ดังนี้

(1) กรณีที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว

ให้กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้พิจารณากันกรองบุคคลเสนอขอขึ้นดีกรมราชทัณฑ์เพื่อพิจารณาคัดเลือก โดยในการคัดเลือกให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และความเหมาะสมที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศฉบับนี้ และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

(2) กรณีตำแหน่งว่าง

ให้คณะกรรมการประเมินผลงานในสายงานที่จะประเมิน ซึ่ง อ.ก.พ. กรมราชทัณฑ์แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเหมาะสมที่จะเข้ารับ การประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศฉบับนี้ หรืออาจกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมเพื่อให้ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหรือลักษณะงานของหน่วยงาน และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็น ลายลักษณ์อักษรด้วย แล้วรายงานผลการพิจารณาคัดเลือกต่ออธิบดีกรมราชทัณฑ์ เพื่อพิจารณาให้ความ เห็นชอบ หากมีปัญหาให้อธิบดีกรมราชทัณฑ์เป็นผู้ชี้ขาด

1.2.2 กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่ง ตามข้อ 1.2.1 เช่น ตำแหน่งนักทัณฑวิทยา ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนิติกร ระดับชำนาญการพิเศษ หรือตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นต้น ทั้งกรณีที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่และกรณีที่มี ตำแหน่งว่าง ให้ อ.ก.พ.กรมราชทัณฑ์ หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมราชทัณฑ์ แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กรมราชทัณฑ์ กำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสมกับตำแหน่ง ความเป็นธรรม และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้ ให้ อ.ก.พ.กรมราชทัณฑ์หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ระบุเหตุผลในการพิจารณาคัดเลือกไว้เป็น ลายลักษณ์อักษรด้วย

1.3 คุณสมบัติของบุคคลที่มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก

1.3.1 มีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะ แต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

1.3.2 มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงาน ต่าง ๆ และหรือคุณวุฒิเพิ่มเติมตามที่ ก.พ. กำหนด

1.3.3 มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงานตามที่ ก.พ. กำหนด ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

1.3.4 มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง
ในสายงานที่จะแต่งตั้งครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้

คุณวุฒิ	ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า		6 ปี	8 ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า		4 ปี	6 ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า		2 ปี	4 ปี

ทั้งนี้ (1) บุคคลดังกล่าวจะต้องได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือได้ปฏิบัติ
หน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

(2) ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ (1) ไม่ครบ 1 ปี อาจพิจารณา
นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพ
ที่เกี่ยวข้องหรือเกือบลูกกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมานับรวม
เป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ 1 ปี โดยมีเงื่อนไขดังนี้

ก. ให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงาน
ประเภทวิชาการ หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น

ข. จะให้นำระยะเวลาดังกล่าวตามข้อ ก. มานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(3) การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น
ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกือบลูกมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรง
ตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง โดยมีเงื่อนไขดังนี้

ก. ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะ
สำหรับตำแหน่ง ได้แก่ คุณสมบัติด้านคุณวุฒิการศึกษา ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และข้อกำหนดอื่น
ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 3 หรือเทียบเท่า

ข. ให้พิจารณาลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทาง
ราชการจะได้รับ และให้นับเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตาม
ข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ก. กรณีการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานประเภททั่วไป หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(4) กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้อง มีคำสั่งรักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

1.3.5 เป็นผู้ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมิน ทั้ง 2 ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการคัดเลือก โดยตรง ได้แก่ ระดับหัวหน้าฝ่าย/ผู้อำนวยการส่วน หรือเทียบเท่า และผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไป อีก 1 ระดับ ได้แก่ ระดับผู้อำนวยการกอง/สำนัก ผู้บัญชาการเรือนจำ ผู้อำนวยการทัณฑสถาน หรือเทียบเท่า ตามแบบการประเมินที่กำหนดไว้ท้ายประกาศนี้

ก. องค์ประกอบในการประเมินคุณลักษณะของบุคคล (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

- (1) ความรับผิดชอบ (20 คะแนน)
- (2) ความคิดริเริ่ม (20 คะแนน)
- (3) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (20 คะแนน)
- (4) ความประพฤติ (15 คะแนน)
- (5) ความสามารถในการสื่อความหมาย (15 คะแนน)
- (6) การพัฒนาตนเอง (10 คะแนน)

ข. เกณฑ์การพิจารณาการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

(1) เกณฑ์การให้คะแนน

- ระดับดีมาก	หมายถึง	ได้คะแนน	91 - 100	คะแนน
- ระดับดี	หมายถึง	ได้คะแนน	71 - 90	คะแนน
- ระดับพอใช้	หมายถึง	ได้คะแนน	60 - 70	คะแนน
- ระดับต้องแก้ไข	หมายถึง	ได้คะแนนต่ำกว่า	60	คะแนน

(2) ผู้ที่ถือว่าเป็นผู้ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล จะต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนประเมินคุณลักษณะของบุคคล ไม่ต่ำกว่า 60 คะแนน และผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไป มีความเห็นสอดคล้องว่า "ผ่าน" กรณีที่ผู้บังคับบัญชามีความเห็นแตกต่างกันให้เสนออธิบดีกรมราชทัณฑ์ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

(2) ผู้ที่ถือว่าเป็นผู้ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล จะต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนประเมินคุณลักษณะของบุคคล ไม่ต่ำกว่า 60 คะแนน และผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไป มีความเห็นสอดคล้องว่า "ผ่าน" กรณีที่ผู้บังคับบัญชามีความเห็นแตกต่างกันให้เสนออธิบดีกรมราชทัณฑ์ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

1.4 เอกสารที่ใช้ในการคัดเลือก จำนวน 5 ชุด ในแต่ละชุดประกอบด้วย

- 1) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล
- 2) แบบตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล
- 3) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล
- 4) แบบแสดงรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 5) แบบแสดงผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี
- 6) แบบแสดงผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
- 7) แบบแสดงข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน
- 8) แบบแสดงรายละเอียดลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเอกสารหลักฐาน แสดงการปฏิบัติงาน เช่น คำสั่งรักษาราชการ คำสั่งมอบหมาย ให้ปฏิบัติหน้าที่ (เฉพาะกรณีผู้ที่มีระยะเวลาขั้นต่ำฯ ไม่ครบ)
- 9) ผลสำเร็จของผลงานประเมิน ที่เป็นรูปธรรมและมีลักษณะเฉพาะ เช่น แผ่นพับ หนังสือ แถบบันทึกเสียง เป็นต้น (ถ้ามี)

1.5 ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือก

1.5.1 กรมราชทัณฑ์ มีหนังสือแจ้งให้ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในประกาศฉบับนี้ จัดส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกตามข้อ 1.4 เพื่อเข้ารับการคัดเลือกให้ประเมินผลงาน

1.5.2 ให้หน่วยงานที่ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ ของเรือนจำและทัณฑสถาน รวมทั้งกองการเจ้าหน้าที่ สำหรับส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ ดำเนินการดังนี้

(1) ดำรวจข้อมูลข้าราชการในสังกัดที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศฉบับนี้ โดยต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนภายในวันที่กรมราชทัณฑ์ กำหนด

(2) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนในข้อ (1) ดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ตามแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคลและเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ท้ายประกาศฉบับนี้

(4) รวบรวมแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล และเอกสารประกอบการคัดเลือกของผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนในข้อ (1) พร้อมทั้งบัญชีรายชื่อข้าราชการดังกล่าวเสนอมายังกรมราชทัณฑ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด

1.5.3 กองการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบคุณสมบัติ ผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคล และเอกสารประกอบการคัดเลือกของข้าราชการที่เข้ารับการคัดเลือก และรวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนออธิบดีกรมราชทัณฑ์ หรือคณะกรรมการประเมินผลงานในสายงานที่จะประเมิน แล้วแต่กรณีตามข้อ 1.2.1 เพื่อพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ตำแหน่งละ 1 คน

1.5.4 กรมราชทัณฑ์ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน รวมทั้งชื่อผลงานประเมิน เนื้อหาผลงาน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) โดยปิดประกาศอย่างเปิดเผย กำหนดให้มีการทักท้วงผลการพิจารณาคัดเลือกและรายละเอียดของผลงานประเมินได้ ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศ

หากมีกรณีต้องพิจารณาคุณสมบัติด้านระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งฯ ตามข้อ 1.3.3 หรือกรณีมีผู้ทักท้วงการคัดเลือกบุคคลนั้น ให้คณะกรรมการประเมินผลงานในสายงานที่จะประเมินเป็นผู้พิจารณาดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548

สำหรับการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย หรือบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานตามข้อ 1.2.1 ในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับเดิมให้นำหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาใช้ด้วย

2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

2.1 คณะกรรมการประเมินผลงาน

อ.ก.พ.กรมราชทัณฑ์ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548 และมอบหมายให้ทำหน้าที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล แทน อ.ก.พ.กรมราชทัณฑ์ สำหรับการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายกำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน ตามข้อ 1.2.1

2.2 ผลงานที่ส่งประเมิน ประกอบด้วย

2.2.1 ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี โดยแสดงปริมาณงานด้านต่าง ๆ ตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในแต่ละปี เปรียบเทียบให้เห็นผลการปฏิบัติงานเฉพาะตัวกับผลงานของหน่วยงาน

2.2.2 ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน 2 เรื่อง

โดยมีลักษณะดังนี้

- 1) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่เข้ารับการประเมิน 1 ระดับ
- 2) เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานขึ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมิน โดยเฉพาะ
- 3)ให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุปสาระสำคัญของผลงาน วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในงานที่ปฏิบัติ หรือของหน่วยงาน เพื่อพัฒนางาน/ปรับปรุงงาน หรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

2.2.3 ข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน 1 เรื่อง โดยมีลักษณะดังนี้

- 1) เป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน
- 2)ให้นำเสนอในรูปแบบของงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่จะดำเนินการ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของระยะเวลาการดำเนินการไว้ด้วย ทั้งนี้ ต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และให้มีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งแล้วด้วย

2.3 ผลงานที่จะนำมาประเมิน ต้องอยู่ในเงื่อนไข ดังนี้

2.3.1 ไม่ใช้ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

2.3.2 กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เสนอผลงานประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ หรือผลิตผลงานในส่วนใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย โดยผลงานที่จะนำมาใช้ในการประเมินได้ ผู้เสนอผลงานจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำผลงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

2.3.3 ผลงานที่นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

2.3.4 ลักษณะของผลงานที่ส่งประเมินของตำแหน่งในแต่ละระดับและแต่ละสายงาน ให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548 และตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดเพิ่มเติม (ถ้ามี)

2.4 หลักเกณฑ์การประเมินผลงาน

ให้คณะกรรมการประเมินผลงานนำหลักเกณฑ์ตามที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาต่าง ๆ ได้กำหนดไว้ เพื่อใช้ในการประเมินบุคคลและผลงานตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538 มาใช้ในการประเมินผลงานตามประกาศฉบับนี้

สำหรับการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการในสายงานแพทย์ และสายงานทันตแพทย์ ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ก.พ. กำหนดเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 4 และเป็นระดับควบ (ระดับ 4 - 6) ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 6 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2536 โดยมีเงื่อนไขว่า ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ จะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำชั่วคราวของระดับชำนาญการ

2.5 การแต่งตั้ง

2.5.1 คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้ง

- 1) เป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงาน
- 2) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว
- 3) มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในข้อ 1.3 ของประกาศฉบับนี้

2.5.2 การแต่งตั้ง จะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมราชทัณฑ์ได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน และไม่ก่อนวันที่ผู้ยื่นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และไม่ก่อนวันที่ อ.ก.พ.กระทรวงยุติธรรม มีมติกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร 0203/ว 255 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2524 และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0711/ว 9 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2523 ด้วย

สำหรับกรณีการประเมินผลงานเพื่อย้าย หรือบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับเดิมให้นำหลักเกณฑ์การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาใช้ด้วย

การดำเนินการดังกล่าวนี้ หากกรมราชทัณฑ์ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการรายใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องคุณสมบัติ เรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้ โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน กรมราชทัณฑ์จะสั่งระงับหรือยกเลิกการพิจารณา คำขอประเมินบุคคลหรือระงับการแต่งตั้ง หรือดำเนินการเพิกถอนการแต่งตั้งของข้าราชการรายนั้น โดยให้ถือว่าข้าราชการผู้นั้นเป็นผู้ทุจริตในการขอเข้ารับการประเมิน และจะดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการดังกล่าว พร้อมทั้งห้ามมิให้เสนอขอเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ถูกระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอ ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0707.3/ว 5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2542