



ประกาศสถาบันพระปกเกล้า
เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนระดับ
พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป
พ.ศ. 2557

ด้วยเห็นควรปรับปรุงการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนระดับพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติงานทั่วไป เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 22 แห่งข้อบังคับสถาบันพระปกเกล้า ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2542 และคณะกรรมการกฤษฎีกาบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 2/2557 เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2557 ให้ความเห็นชอบ จึงกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป ไว้ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ ประกาศสถาบันพระปกเกล้า เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนระดับพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป พ.ศ. 2557 ”

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกประกาศสถาบันพระปกเกล้า ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติงานทั่วไป พ.ศ. 2551

ข้อ 4 คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนระดับพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป มีดังต่อไปนี้

พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

4.1 ระดับต้น ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

4.1.1 มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

4.1.2 ผ่านการสอบคัดเลือก และได้รับการบรรจุแต่งตั้งจากสถาบัน

4.2 พนักงานระดับกลาง ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

4.2.1 เป็นพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไประดับต้น ไม่น้อยกว่า 7 ปี สำหรับพนักงานที่ใช้วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และไม่ต่ำกว่า 5 ปี สำหรับพนักงานที่ใช้วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ไม่ต่ำกว่าเกรด C

4.2.2 ภายใน 5 ปีล่าสุด ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีไม่ต่ำกว่าเกรด B และต้องได้เกรด A อย่างน้อย 2 ปี

4.3 พนักงานระดับสูง ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

4.3.1 เป็นพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไประดับกลางไม่น้อยกว่า 5 ปีและมีเงินเดือนมากกว่าค่ากึ่งกลาง (Midpoint) ของบัญชีอัตราเงินเดือนตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป ระดับกลาง

4.3.2 ภายใน 5 ปีล่าสุด ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีไม่ต่ำกว่าเกรด B และต้องได้เกรด A อย่างน้อย 2 ปี

ให้พนักงานบริหารงานบุคคลเสนอชื่อพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไประดับกลางที่มีคุณสมบัติตามข้อ 4.3.1 และ 4.3.2 ต่อคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วย เลขาธิการ รองเลขาธิการ เพื่อร่วมกันพิจารณาคัดเลือกและดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) สั่งการให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งงาน (Job Rotation) ในกลุ่มงานเดียวกันหรือกลุ่มงานอื่นในระดับเดียวกันเป็นเวลา 2 ปี และต้องได้รับผล การประเมินการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่าเกรด B

ในกรณีที่มีเหตุขัดข้องไม่อาจสับเปลี่ยนตำแหน่งงานได้ตามวรรคก่อน ให้พิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราว โดยใช้อัตราสำรองและต้องกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และขอบเขตงานอย่างชัดเจน

กรณีในระหว่างการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งงานปีใดที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกรด B แต่ต้องไม่ต่ำกว่าเกรด C ให้สามารถขยายเวลาการสับเปลี่ยนหมุนเวียนได้อีกหนึ่งปี

(2) มอบหมายโครงการ (Job Assignment) ที่มีระยะเวลาประมาณ 8 - 12 เดือน ให้เป็นผู้รับผิดชอบหลัก (ความรับผิดชอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 80) โดยโครงการดังกล่าวต้องได้รับความเห็นชอบให้ดำเนินการจัดทำและหลังเสร็จสิ้นโครงการต้องได้รับการประเมินให้ผ่านจากคณะกรรมการที่เลขาธิการแต่งตั้ง

กรณีไม่ผ่านให้แก้ไขหรือมอบหมายให้ทำโครงการอื่นได้อีกหนึ่งครั้ง คณะกรรมการตาม ข้อ 4.3 วรรคสอง อาจพิจารณาให้พนักงานที่มีคุณสมบัติดำเนินการตาม (1) และ (2) ข้อใดก่อนหรือหลังก็ได้แล้วแต่ความเหมาะสม

กรณีพนักงานที่ปฏิบัติตามข้อ 4.3 วรรคสอง (1) หรือ (2) แล้วแต่กรณี หากผลการประเมินไม่ผ่านตามเงื่อนไขที่กำหนด ให้คณะกรรมการพิจารณาและให้เลขาธิการออกคำสั่งให้พนักงานผู้นั้นกลับไปปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นใดก็ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ พนักงานผู้นั้นปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี นับแต่วันที่มีคำสั่งและต้องมีผลการปฏิบัติงานประจำปีในตำแหน่งที่มีคำสั่งไม่ต่ำกว่าเกรด B จึงจะสามารถได้รับการเสนอชื่อตาม ข้อ 4.3 วรรคสองใหม่ได้

ให้พนักงานบริหารงานบุคคลนำผลการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งงาน (Job Rotation) และหรือผลการประเมินการมอบหมายงาน (Job Assignment) ในครั้งก่อนบันทึกประวัติ และนำมาใช้ในการพิจารณาครั้งใหม่

ข้อ 5 ให้พนักงานบริหารงานบุคคลเสนอชื่อพนักงานที่ผ่านการประเมินต่อเลขาธิการ เพื่อออกคำสั่งเลื่อนระดับ โดยให้มีผลนับตั้งแต่วันที่พนักงานผู้นั้นผ่านการประเมินตามข้อ 4.2 หรือ ข้อ 4.3 แล้วแต่กรณี

กรณีได้เลื่อนระดับและมีผลให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น หากเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของตำแหน่งที่สูงกว่า ให้ปรับอัตราเงินเดือนไปที่อัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งที่สูงกว่า แต่ให้เพิ่มได้ไม่เกินร้อยละ 20 ของเงินเดือนปัจจุบันในปีแรก และปีต่อไปให้พิจารณาปรับเพิ่มได้ไม่เกินร้อยละ 10 จนกว่าจะถึงอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่สูงกว่า นอกจากนี้ให้มีผลแต่เฉพาะเงินเดือนไม่กระทบกับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในเดือนที่ผ่านมา

ข้อ 6 กรณีพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนเต็มขั้น ให้สถาบันทำการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีตามปกติ โดยจะไม่มีพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน หากกรณีมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีไม่ต่ำกว่าเกรด D ให้ได้รับเงินเพิ่มเป็นกรณีพิเศษในอัตราร้อยละ 2 - 4 ของอัตราเงินเดือน โดยไม่ถือเป็นการปรับขึ้นเงินเดือนและไม่กระทบกับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ข้อ 7 ให้พนักงานที่เริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2556 ให้ใช้หลักเกณฑ์ตามประกาศนี้

บทเฉพาะกาล

ข้อ 8 เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับ ให้พนักงานที่มีคุณสมบัติในการขอเลื่อนระดับ ณ วันที่ 30 กันยายน 2557 หรือพนักงานที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและเคยยื่นขอรับการประเมินแล้ว แต่ไม่ผ่านการประเมิน ให้แสดงความจำนงภายในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2557 ดังนี้

8.1 แสดงความจำนงเพื่อขอใช้สิทธิตามประกาศนี้

8.2 แสดงความจำนงเพื่อขอใช้สิทธิ ตามข้อ 9 หรือข้อ 10 แล้วแต่กรณี

ข้อ 9 พนักงานที่เริ่มปฏิบัติงานและได้รับการแต่งตั้งก่อนวันที่ 1 มกราคม 2551

9.1 กรณีเลื่อนระดับจากพนักงานระดับต้นเป็นพนักงานระดับกลาง

เป็นพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไประดับต้น โดยมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับมาตรฐานไม่น้อยกว่า 5 ปี ให้จัดทำผลงานทางวิชาการ (คู่มือการปฏิบัติงาน) ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่มีผู้บังคับบัญชารับรอง โดยต้องเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด จำนวน 1 ชิ้น

9.2 กรณีเลื่อนระดับจากพนักงานระดับกลางเป็นพนักงานระดับสูง

เป็นพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไประดับกลาง โดยมี ผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับมาตรฐานไม่น้อยกว่า 7 ปี นับจากวันที่ดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานระดับกลาง

ให้จัดทำผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานอื่น ที่ได้รับมอบหมาย โดยต้องเป็นผู้ดำเนินการเอง ทั้งหมด และเป็นผลงานหลักอย่างน้อย 2 ชิ้น (งานที่ปฏิบัติในหน้าที่ 1 ชิ้น และ/หรือ งานอื่นในกลุ่มปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป 1 ชิ้น)หรือเป็นผลงานหลักที่ปฏิบัติในหน้าที่ 1 ชิ้น

และผลงานเสริม (งานที่ปฏิบัติในหน้าที่ และ/หรือ งานอื่นในกลุ่มปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป) ซึ่งมีสัดส่วนเทียบเท่ากับผลงานหลัก 1 ชิ้น

ข้อ 10 พนักงานที่เริ่มปฏิบัติงานและได้รับการแต่งตั้งหลังวันที่ 1 มกราคม 2551

10.1 กรณีเลื่อนระดับจากพนักงานระดับต้นเป็นพนักงานระดับกลาง

เป็นพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติงานทั่วไประดับต้น โดยมีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีในระดับมาตรฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี สำหรับพนักงานที่ใช้วุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และไม่น้อยกว่า 8 ปี สำหรับพนักงานที่ใช้วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท

ในกรณีที่ปีใดมีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีสูงกว่าระดับมาตรฐานให้นำมารวมพิจารณาได้โดยให้ผลการประเมินของปีนั้นระดับดีเทียบเท่ากับระยะเวลาปฏิบัติงานระดับมาตรฐาน 2 ปี และผลการประเมินระดับดีมากเทียบเท่ากับระยะเวลาปฏิบัติงานระดับมาตรฐาน 3 ปี

ให้จัดทำผลงานทางวิชาการ (คู่มือการปฏิบัติงาน) ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีผู้บังคับบัญชารับรอง โดยต้องเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมดจำนวน 1 ชิ้น

10.2 กรณีเลื่อนระดับจากพนักงานระดับกลางเป็นพนักงานระดับสูง

เป็นพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติงานทั่วไปในระดับกลาง โดยมีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีในระดับมาตรฐานไม่น้อยกว่า 8 ปี เว้นแต่เป็นกรณีที่มีผลงานดีหรือดีมากตามข้อ 10.1 วรยศสอง ก็ให้ลดจำนวนปีลงตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

ให้จัดทำผลงานทางวิชาการ (คู่มือการปฏิบัติงาน) ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยต้องเป็นผู้ดำเนินการเอง ทั้งหมด และเป็นผลงานหลักอย่างน้อย 2 ชิ้น (งานที่ปฏิบัติในหน้าที่ 1 ชิ้น และ/หรือ งานอื่นในกลุ่มปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป 1 ชิ้น) หรือเป็นผลงานหลักที่ปฏิบัติในหน้าที่ 1 ชิ้น และผลงานเสริม (งานที่ปฏิบัติในหน้าที่ และ/หรือ งานอื่นในกลุ่มปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป) ซึ่งมีสัดส่วนเทียบเท่ากับผลงานหลัก 1 ชิ้น

ข้อ 11 หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนระดับพนักงานที่แสดงความจำนงเพื่อขอเลื่อนระดับตามข้อ 8.2

11.1 กรณีเลื่อนระดับจากพนักงานระดับต้นเป็นพนักงานระดับกลาง

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากเลขาธิการคณะหนึ่ง ประเมินพฤติกรรมองค์กรและคุณลักษณะเฉพาะของผู้รับการประเมิน (ค่าน้ำหนักร้อยละ 60) และให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากเลขาธิการอีกคณะหนึ่ง ประเมินผลงานทางวิชาการ (ค่าน้ำหนักร้อยละ 40) โดยจะต้องได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ของทั้งสองปัจจัย และได้คะแนนรวมแล้วไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

11.2 กรณีเลื่อนระดับจากพนักงานระดับกลางเป็นพนักงานระดับสูง

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากเลขาธิการคณะหนึ่ง ประเมินพฤติกรรมองค์กรและคุณลักษณะเฉพาะของผู้รับการประเมิน (ค่าน้ำหนักร้อยละ 50) และให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากเลขาธิการอีกคณะหนึ่ง ประเมินผลงานทางวิชาการ (ค่าน้ำหนักร้อยละ 50) โดยจะต้องได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ของทั้งสองปัจจัย และได้คะแนนรวมแล้วไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85

ข้อ 12 ตามกรณีข้อ 9 หรือข้อ 10 ให้ส่งผลงานตามที่กำหนดภายในวันที่ 30 กันยายน 2558 และกรณีไม่ผ่านการประเมินให้แก้ไขปรับปรุงได้อีกหนึ่งครั้ง แต่ต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้นก่อนวันที่ 31 มีนาคม 2559 หากไม่ผ่านให้ใช้หลักเกณฑ์ตามประกาศนี้

ข้อ 13 พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป ซึ่งทำหน้าที่ผู้อำนวยการอยู่ก่อนวันที่ใช้บังคับ เมื่อพ้นจากตำแหน่งผู้อำนวยการ ให้แต่งตั้งผู้นั้นเป็นพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไประดับสูง

ข้อ 14 ให้เลขาธิการรักษาการตามประกาศนี้และให้มีอำนาจออกคำสั่งใด ๆ ให้เป็นไปตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ 5 กันยายน 2557

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ

(ศาสตราจารย์ ดร.บวรศักดิ์ อุวรรณโณ)

เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า