

- (๑) ตำแหน่งที่ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองครองอยู่ ประกอบด้วย
- (๑.๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่
 - (๑.๑.๑) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน
 - (๑.๑.๒) ตำแหน่งนายช่างเทคนิคปฏิบัติงาน - อาวุโส
 - (๑.๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่
 - (๑.๒.๑) ตำแหน่งพนักงานคดีปกครองเชี่ยวชาญ
 - (๑.๒.๒) ตำแหน่งพนักงานคดีปกครองปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
 - (๑.๒.๓) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลปกครองเชี่ยวชาญ
 - (๑.๒.๔) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลปกครองปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ
 - (๑.๒.๕) ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์เชี่ยวชาญ
 - (๑.๒.๖) ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
 - (๑.๒.๗) ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
 - (๑.๒.๘) ตำแหน่งวิศวกรเครื่องกลปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
 - (๑.๒.๙) ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้าปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
 - (๑.๒.๑๐) ตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
 - (๑.๒.๑๑) ตำแหน่งสถาปนิกปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
- (๒) ตำแหน่งที่ต้องผ่านการคัดเลือก
- (๒.๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
 - (๒.๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่
 - (๒.๒.๑) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลปกครองชำนาญการพิเศษ - เชี่ยวชาญ
 - (๒.๒.๒) ตำแหน่งพนักงานคดีปกครองทรงคุณวุฒิ
 - (๒.๒.๓) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลปกครองทรงคุณวุฒิ
 - (๒.๒.๔) ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ทรงคุณวุฒิ

ข้อ ๓ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนข้าราชการฝ่ายศาลปกครองชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีดังต่อไปนี้

- (๑) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง
- (๒) ได้รับเงินเดือนตามที่กำหนดไว้ในระเบียบคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง ว่าด้วยการเลื่อนข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๔ การประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนข้าราชการฝ่ายศาลปกครองชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประกอบด้วย

- (๑) การประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา
- (๒) การประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการประเมิน

ข้อ ๕ การประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ดังต่อไปนี้

/ (๑) ผู้ประเมิน ...

(๑) ผู้ประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงาน

ให้ผู้บังคับบัญชาาระดับต้นเป็นผู้ประเมิน และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ ยกเว้นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อเลขาธิการสำนักงานศาลปกครอง ให้ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาาระดับต้นเพียง ๑ ระดับ สำหรับผู้ขอรับการประเมินที่ดำรงตำแหน่งพนักงานคดีปกครองช่วยงานตุลาการศาลปกครอง ให้ตุลาการศาลปกครองที่ผู้ขอรับการประเมินปฏิบัติงานด้วยเป็นผู้ให้ความเห็นประกอบการพิจารณาด้วย

(๒) องค์ประกอบและหลักเกณฑ์ในการประเมิน

ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานรวม ๒ องค์ประกอบ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ดังต่อไปนี้

(๒.๑) องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินความรู้ความสามารถในตำแหน่ง (๗๐ คะแนน)

ให้ผู้ประเมินพิจารณาประเมินความรู้ความสามารถและคุณลักษณะของผู้ขอรับการประเมิน โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ชี้วัดคำอธิบายสมรรถนะประจำลักษณะงานในระดับตำแหน่งปัจจุบัน ๓๐ คะแนน และตามเกณฑ์ชี้วัดคำอธิบายสมรรถนะประจำลักษณะงานในระดับตำแหน่งที่จะเลื่อน ๔๐ คะแนน

(๒.๒) องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินสมรรถนะหลักที่คาดหวัง (๓๐ คะแนน)

ให้ผู้ประเมินพิจารณาประเมินความเหมาะสมของพฤติกรรมของผู้ขอรับการประเมิน โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ชี้วัดคำอธิบายสมรรถนะหลักที่คาดหวังและพฤติกรรมชี้วัดในระดับตำแหน่งที่จะเลื่อน

(๓) เกณฑ์ค่าคะแนนผ่านการประเมิน

ผู้ขอรับการประเมินต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะผ่านการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา และมีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการประเมิน

กรณีผู้ขอรับการประเมินไม่ผ่านการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา ให้ผู้ขอรับการประเมินจัดส่งแบบคำขอประเมินใหม่ภายหลังจากวันที่ครบกำหนด ๖ เดือนนับแต่วันที่ผู้ขอรับการประเมินส่งแบบคำขอประเมินในครั้งก่อน และในกรณีที่ผู้บังคับบัญชา ๒ ระดับมีความเห็นแตกต่างกัน ให้หน่วยงานต้นสังกัดรายงานผลการประเมินและส่งแบบคำขอประเมินให้สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เสนอเลขาธิการสำนักงานศาลปกครองพิจารณา และให้ผลการพิจารณาของเลขาธิการสำนักงานศาลปกครองเป็นที่ยึด รวมทั้งแจ้งผลการพิจารณาให้หน่วยงานต้นสังกัดและผู้ขอรับการประเมินทราบต่อไป

ข้อ ๖ การประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการประเมิน มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ดังต่อไปนี้

(๑) องค์ประกอบของคณะกรรมการประเมิน

(๑.๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน หรือระดับอาวุโส และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

(๑.๑.๑) ประธานกรรมการ แต่งตั้งจากรองเลขาธิการสำนักงานศาลปกครอง หรือที่ปรึกษาสำนักงานศาลปกครอง หรือผู้อำนวยการสำนักงานศาล สำนัก วิทยาลัย

(๑.๑.๒) กรรมการ ๒ - ๔ คน แต่งตั้งจากรองเลขาธิการสำนักงานศาลปกครอง หรือที่ปรึกษาสำนักงานศาลปกครอง หรือผู้อำนวยการสำนักงานศาล สำนัก วิทยาลัย หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านของหน่วยงาน หรือผู้อำนวยการกลุ่ม ศูนย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้าน

ทั้งนี้ ให้มีข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์มอบหมายเป็นเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ

/ (๑.๒) ตำแหน่ง ...

(๑.๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| (๑.๒.๑) เลขธิการสำนักงานศาลปกครอง | ประธานกรรมการ |
| (๑.๒.๒) รองเลขธิการสำนักงานศาลปกครองทุกคน | กรรมการ |
| (๑.๒.๓) ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านอย่างน้อย ๑ คน | กรรมการ |

ทั้งนี้ ให้มีผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเลขานุการ และข้าราชการ
ที่ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์มอบหมายเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการประเมินมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการและพิจารณาประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงาน
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานศาลปกครองกำหนด

(๒) วินิจฉัยปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้นจากการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผล
การปฏิบัติงาน และรายงานผลการดำเนินการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานต่อผู้มีอำนาจ
สั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๘๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒

(๓) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงาน
ตามที่ได้รับมอบหมาย

(๒) องค์ประกอบและหลักเกณฑ์ในการประเมิน

ให้คณะกรรมการประเมินพิจารณาประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานรวม
๓ องค์ประกอบ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ดังต่อไปนี้

(๒.๑) องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินความสำเร็จในผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาในภาพรวม
(๑๐ คะแนน) เป็นการพิจารณาจากคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานในแบบข้อตกลงการปฏิบัติงานระดับบุคคล
ที่ผ่านมาย้อนหลัง ๖ รอบการประเมิน

(๒.๒) องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือผลการปฏิบัติงานสำคัญ
(ผลงาน) ที่ผ่านมา (๔๐ คะแนน) เป็นการพิจารณาความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคคล ผ่านผลการปฏิบัติงาน
ดีเด่นหรือผลการปฏิบัติงานสำคัญ (ผลงาน) ที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอประกอบการประเมินตามจำนวนชิ้นงานที่กำหนด
ในแต่ละระดับตำแหน่ง โดยพิจารณาจาก

(๒.๒.๑) คุณภาพของผลงาน (๓๐ คะแนน) พิจารณาจากผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการ
ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ยื่น โดยจะต้องเป็นผลงานดีเด่นหรือสำคัญที่มีคุณภาพสามารถสะท้อน
ให้เห็นถึงศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ ที่เหมาะสมเพียงพอกับระดับตำแหน่งที่ขอประเมินตามที่กำหนดในมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่งข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง ทั้งนี้ ให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุปสาระสำคัญของผลงานที่แสดงถึง
ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แนวคิดทางวิชาการ หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
ขั้นตอนที่ได้ปฏิบัติ ผลการวิเคราะห์ที่เกิดขึ้น ผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงาน
ไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในงานที่ปฏิบัติหรือของหน่วยงานหรือเพื่อพัฒนางาน/ปรับปรุงงาน หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไข
ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยมีเกณฑ์ค่าคะแนนและจำนวนผลงาน ดังต่อไปนี้

ระดับตำแหน่ง	คะแนน	จำนวนผลงาน (ชิ้นงาน)
ตำแหน่งประเภททั่วไป		
ระดับชำนาญงาน	๓๐	๒ ชิ้นงาน (ชิ้นงานละ ๑๕ คะแนน)
ระดับอาวุโส	๓๐	๓ ชิ้นงาน (ชิ้นงานละ ๑๐ คะแนน)
ตำแหน่งประเภทวิชาการ		
ระดับชำนาญการ	๓๐	๒ ชิ้นงาน (ชิ้นงานละ ๑๕ คะแนน)
ระดับชำนาญการพิเศษ	๓๐	๓ ชิ้นงาน (ชิ้นงานละ ๑๐ คะแนน)
ระดับเชี่ยวชาญ	๓๐	๓ ชิ้นงาน (ชิ้นงานละ ๑๐ คะแนน)
ระดับทรงคุณวุฒิ	๓๐	๓ ชิ้นงาน (ชิ้นงานละ ๑๐ คะแนน)

ในกรณีผู้ขอรับการประเมินที่โอนมารับราชการในสำนักงานศาลปกครอง ให้เสนอผลงานในขณะปฏิบัติราชการที่ส่วนราชการเดิมได้ไม่เกินจำนวน ๑ ชิ้นงาน

(๒.๒.๒) ความสามารถในการสรุปและนำเสนอผลงาน (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากความสามารถในการสรุปและนำเสนอผลงานที่ผู้ขอรับการประเมินนำเสนอต่อคณะกรรมการประเมิน

(๒.๓) องค์กรประกอบที่ ๓ การประเมินความเหมาะสมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะเลื่อน (๕๐ คะแนน) เป็นการพิจารณาประเมินความเหมาะสมของบุคคลในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะเลื่อน โดยพิจารณาจาก

(๒.๓.๑) ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการ (๓๐ คะแนน) ซึ่งสะท้อนผ่านการตอบคำถามเกี่ยวกับผลงานที่เสนอ ทั้งที่เป็นผลงานในภาพรวมและผลงานดีเด่นหรือสำคัญ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ปัญหาและการแก้ไขปัญหา ตลอดจนความรู้ทางวิชาการของผู้ขอรับการประเมิน เพื่อให้ทราบถึงความรู้ความสามารถของผู้ขอรับการประเมินว่ามีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อนมากน้อยเพียงใด พิจารณาจาก

(๑) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายปกครองและแนวคำวินิจฉัย กฎหมายแพ่ง กฎหมายอาญา ระเบียบคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง กฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมายและกฎระเบียบราชการเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กฎหมายและกฎระเบียบราชการเกี่ยวกับการฝึกอบรม กฎหมายและกฎระเบียบราชการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ กฎหมายและกฎระเบียบราชการเกี่ยวกับงานสารบรรณ การเงิน การคลังและพัสดุ กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน กฎหมายและกฎระเบียบทางด้านสถิติ และกฎหมายและกฎระเบียบราชการทางด้านงานช่าง เป็นต้น

(๒) ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบัญชีระบบบัญชีและงบประมาณ ด้านการจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ ด้านการตรวจสอบภายใน ด้านการจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และงบประมาณ ด้านวิเทศสัมพันธ์ ด้านงานนิติการ ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์ ด้านบรรณารักษ์ ด้านการใช้และการบำรุงรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์ ด้านการประมาณราคาและควบคุมการก่อสร้าง ด้านงานช่างเทคนิค ด้านการใช้งานและการบำรุงรักษาซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ ด้านการถ่ายภาพ ตกแต่งและตัดต่อ ด้านการออกแบบงานศิลป์ และงานธุรการและงานสารบรรณ เป็นต้น

ทั้งนี้ แล้วแต่ตำแหน่งที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

/ (๒.๓.๒) คุณลักษณะ ...

โดยมีเกณฑ์ค่าคะแนน ดังต่อไปนี้

ระดับตำแหน่ง	คะแนน
ตำแหน่งประเภทวิชาการ	
ระดับเชี่ยวชาญ	๕ คะแนน
ระดับทรงคุณวุฒิ	๕ คะแนน

(๓) เกณฑ์ค่าคะแนนผ่านการประเมิน

ผู้ขอรับการประเมินจะเป็นผู้ผ่านการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคณะกรรมการประเมิน ภายใต้หลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๓.๑) ได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และ

(๓.๒) ได้รับคะแนนองค์ประกอบที่ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือผลการปฏิบัติงานสำคัญ (ผลงาน) เฉพาะในส่วนของผลงาน ดังต่อไปนี้

ระดับตำแหน่ง	คะแนนผลงาน
ตำแหน่งประเภททั่วไป	
ระดับชำนาญงาน	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ อย่างน้อย ๑ ชิ้นงาน
ระดับอาวุโส	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ อย่างน้อย ๒ ชิ้นงาน
ตำแหน่งประเภทวิชาการ	
ระดับชำนาญการ	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ อย่างน้อย ๑ ชิ้นงาน
ระดับชำนาญการพิเศษ	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ อย่างน้อย ๒ ชิ้นงาน
ระดับเชี่ยวชาญ	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ อย่างน้อย ๒ ชิ้นงาน
ระดับทรงคุณวุฒิ	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ อย่างน้อย ๒ ชิ้นงาน

สำหรับผู้ขอรับการประเมินที่ไม่ผ่านการประเมิน (ยกเว้นการประเมิน (การคัดเลือก) เข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ) ให้จัดส่งแบบคำขอประเมินใหม่ได้ภายหลังจากวันที่ครบกำหนด ๖ เดือน นับแต่วันที่ผู้ขอรับการประเมินส่งแบบคำขอประเมินในครั้งก่อน

(๔) เงื่อนไขของผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือผลการปฏิบัติงานสำคัญ (ผลงาน) ที่จะเสนอขอรับการประเมิน

(๔.๑) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับตำแหน่งที่ครองอยู่ขณะที่ยื่นขอรับการประเมิน ซึ่งเป็นระดับตำแหน่งที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ

(๔.๒) ผลงานที่นำมาเสนอจะต้องเป็นผลการปฏิบัติงานในส่วนภารกิจตามโครงสร้างอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครอง และจะต้องมีใช้ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม และจะต้องมีใช้เป็นการรวบรวมผลงานย้อนหลัง หรือจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ

(๔.๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมินได้มีส่วนร่วมในผลงานชิ้นงานนั้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และให้แสดงสัดส่วนผลการปฏิบัติงานของผู้มีส่วนร่วมทุกคน โดยมี

/คำรับรอง ...

คำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและจากผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลผลงานในขณะนั้นด้วย กรณีตรวจพบว่าผู้ขอรับการประเมินรายใดแจ้งข้อมูลเท็จ หรือคัดลอก หรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตนเอง จะถือว่าการส่งผลงานดังกล่าวเป็นโมฆะและถูกดำเนินการทางวินัยด้วย

(๔.๔) ผลงานที่ได้นำมาเสนอขอรับการประเมินและผ่านการประเมินได้รับการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

ข้อ ๗ แบบประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประกอบด้วย ๒ แบบ ดังต่อไปนี้

(๑) แบบคำขอประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (แบบ ป๑)

(๒) แบบประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (แบบ ป๒)
รายละเอียดแบบ ป๑ และแบบ ป๒ แนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๘ การประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในตำแหน่งที่ผู้ขอรับการประเมินครองอยู่ มีขั้นตอนและวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) การจัดทำคำขอประเมิน และการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา

ให้ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่มีคุณสมบัติในการขอประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นครบตามที่กำหนด จัดทำแบบคำขอประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (แบบ ป๑) จำนวน ๖ ชุด (รวมต้นฉบับ) ยื่นต่อกลุ่มบริหารทั่วไปของหน่วยงานต้นสังกัด

กรณีข้าราชการฝ่ายศาลปกครองจะเกษียณอายุและพ้นจากราชการในปีงบประมาณใด และมีความประสงค์จะส่งแบบคำขอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองผู้นั้นจัดส่งแบบคำขอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๙๐ วันก่อนวันสิ้นปีงบประมาณนั้น

กรณีข้าราชการฝ่ายศาลปกครองจะลาไปศึกษา และมีความประสงค์จะส่งแบบคำขอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองผู้นั้นจัดส่งแบบคำขอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๙๐ วันก่อนวันที่จะลาไปศึกษา

ให้กลุ่มบริหารทั่วไปของหน่วยงานต้นสังกัดตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของเอกสาร (แบบ ป๑) และจัดทำแบบประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (แบบ ป๒) ของผู้ขอรับการประเมินจำนวน ๑ ชุด เสนอให้ผู้บังคับบัญชา ๒ ระดับดำเนินการประเมินทางลับ กรณีผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาแล้ว ให้รวบรวมแบบคำขอประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงาน (แบบ ป๑) และแบบประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา (แบบ ป๒) จำนวน ๖ ชุด (รวมต้นฉบับ) รวมทั้งสรุปคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานในแบบข้อตกลงการปฏิบัติงานระดับบุคคลย้อนหลัง ๖ รอบการประเมินของผู้ขอรับการประเมินจำนวน ๑ ชุด ส่งให้สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในวันเวลาราชการเพื่อดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ วันที่ส่งแบบคำขอประเมินที่ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ต่อสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้หมายรวมถึง

/วันที่ ...

วันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางออกไปรับฝากเป็นหลักฐานฝากส่ง โดยจะพิจารณาให้เป็นไปตามวันเวลาราชการของสำนักงานศาลปกครอง หากวันที่หรือเวลาฝากส่งตรงกับวันหยุดราชการหรือนอกเวลาทำการ จะถือว่าวันที่ส่งแบบคำขอประเมินที่ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ต่อสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นวันทำการถัดไป

(๒) การดำเนินการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการประเมิน

ให้สำนักงานศาลปกครองแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในแต่ละระดับตำแหน่ง และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการประเมิน กำหนดวัน เวลา สถานที่ประเมิน และระเบียบเกี่ยวกับการประเมิน ก่อนวันประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคณะกรรมการประเมินไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ

ให้คณะกรรมการประเมินที่สำนักงานศาลปกครองแต่งตั้งดำเนินการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการสัมภาษณ์

(๓) การรายงานผลการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

เมื่อคณะกรรมการประเมินพิจารณาประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ขอรับการประเมินแล้วเสร็จ ให้สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์จัดทำรายงานผลการประเมิน และจัดทำคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในกรณีผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมิน หรือมีหนังสือแจ้งผลไม่ผ่านการประเมิน ในกรณีผู้ขอรับการประเมินไม่ผ่านการประเมิน เสนอเลขาธิการสำนักงานศาลปกครองพิจารณา

ในการแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ส่งแบบคำขอประเมินที่ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ต่อสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งคณะกรรมการประเมินมีมติให้ผ่านการประเมิน และไม่ก่อนวันที่ผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมินความรู้ความสามารถตามหลักสูตรการฝึกอบรมที่สำนักงานศาลปกครองกำหนด

ข้อ ๙ การประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในตำแหน่งที่ต้องผ่านการคัดเลือก มี ๒ กรณี ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการอาวุโส หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลปกครองชำนาญการพิเศษ - เชี่ยวชาญ (หัวหน้าทีม) มีขั้นตอนและวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑.๑) การรับสมัครคัดเลือก

เมื่อมีตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการอาวุโส หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลปกครองชำนาญการพิเศษ - เชี่ยวชาญ (หัวหน้าทีม)ว่าง และเลขาธิการสำนักงานศาลปกครองเห็นควรให้มีการดำเนินการคัดเลือก ให้สำนักงานศาลปกครองแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกและจัดทำประกาศรับสมัครคัดเลือก โดยกำหนดให้มีระยะเวลาการรับสมัครคัดเลือกไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ และให้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองทราบโดยทั่วกันก่อนวันเริ่มรับสมัครคัดเลือกไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ ทั้งนี้ ให้ผู้มีคุณสมบัติครบตามที่กำหนดยื่นแบบใบสมัครเข้ารับการคัดเลือกพร้อมเอกสารประกอบการคัดเลือกให้สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในกำหนดวันปิดรับสมัครคัดเลือก

(๑.๒) การประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล และการประเมินความเหมาะสมของบุคคล

ให้สำนักงานศาลปกครองจัดให้มีการประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลด้วยวิธีการสอบข้อเขียน และการประเมินความเหมาะสมของบุคคลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ โดยให้ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมิน กำหนดวัน เวลา สถานที่ประเมิน และระเบียบเกี่ยวกับการประเมิน ก่อนวันประเมินไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ

ผู้ที่ได้คะแนนการประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะเป็นผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมของบุคคล

(๑.๓) เกณฑ์การตัดสิน การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก และการแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่ง

ผู้ผ่านการคัดเลือก จะต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนการประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และเป็นผู้ที่ได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมของบุคคลไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ให้สำนักงานศาลปกครองประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก โดยเรียงลำดับคะแนนรวมของการประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลและการประเมินความเหมาะสมของบุคคลของผู้ผ่านการคัดเลือกจากมากไปน้อย กรณีได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมของบุคคลมากกว่าอยู่ในลำดับที่ดีกว่า แต่ถ้าคะแนนการประเมินความเหมาะสมของบุคคลยังเท่ากันอีก ให้เรียงลำดับตามเลขประจำตัวผู้เข้ารับการคัดเลือกจากน้อยไปมาก

ให้สำนักงานศาลปกครองแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่ผ่านการคัดเลือกในระดับเดิมตามลำดับและเท่าที่มีตำแหน่งว่าง โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานศาลปกครองมีประกาศรายชื่อเป็นผู้ผ่านการคัดเลือก โดยจะต้องทดลองปฏิบัติราชการในตำแหน่งที่แต่งตั้งเป็นระยะเวลา ๖ เดือน และจะต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการในตำแหน่งที่แต่งตั้ง ทั้งนี้ หากไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชา สำนักงานศาลปกครองจะถือว่าผู้นั้นไม่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ผ่านการคัดเลือก และจะมีคำสั่งย้ายผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งดังกล่าวและให้ไปดำรงตำแหน่งในสายงานและระดับเดิมต่อไป

ในการขอประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชา และมีคุณสมบัติในการขอประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นครบตามที่กำหนด ทั้งนี้ วิธีการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้นำขั้นตอนและวิธีการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามข้อ ๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งพนักงานคดีปกครองทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลปกครองทรงคุณวุฒิ หรือตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ทรงคุณวุฒิ มีขั้นตอนและวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๒.๑) การรับสมัครคัดเลือก

เมื่อมีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ว่าง และเลขาธิการสำนักงานศาลปกครองเห็นควรให้มีการดำเนินการคัดเลือก ให้สำนักงานศาลปกครองแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน (คณะกรรมการคัดเลือก) และจัดทำประกาศรับสมัครคัดเลือก โดยกำหนดให้มีระยะเวลาการรับสมัครคัดเลือกไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ และให้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองทราบโดยทั่วกันก่อนวันเริ่มรับสมัครคัดเลือกไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ ทั้งนี้ ให้ผู้มีคุณสมบัติครบตามที่กำหนดยื่นแบบใบสมัครเข้ารับการคัดเลือกพร้อมแบบคำขอประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (แบบ ป๑) และแบบประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (แบบ ป๒) ยื่นต่อกลุ่มบริหารทั่วไปของหน่วยงานต้นสังกัด ให้กลุ่มบริหารทั่วไปเสนอแบบประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (แบบ ป๒) ให้ผู้บังคับบัญชา ๒ ระดับดำเนินการประเมินทางลับ และให้หน่วยงานต้นสังกัดรวบรวมเอกสารที่ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ดังกล่าวส่งให้สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวันปิดรับสมัครคัดเลือก

/ (๒.๒) การประเมิน ...

(๒.๒) การประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการประเมิน (คณะกรรมการคัดเลือก)

ให้คณะกรรมการประเมิน (คณะกรรมการคัดเลือก) ที่สำนักงานศาลปกครองแต่งตั้งดำเนินการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานผู้เข้ารับการคัดเลือกโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยให้ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก กำหนดวัน เวลา สถานที่คัดเลือก และระเบียบเกี่ยวกับการคัดเลือก ก่อนวันคัดเลือกโดยคณะกรรมการประเมิน (คณะกรรมการคัดเลือก) ไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ

(๒.๓) เกณฑ์การตัดสิน การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ที่ผ่านการคัดเลือก จะต้องได้รับคะแนนการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการประเมิน (คณะกรรมการคัดเลือก) ในแต่ละองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และจะต้องได้คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือผลการปฏิบัติงานสำคัญ (ผลงาน) เฉพาะในส่วนของผลงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ อย่างน้อย ๒ ชิ้นงานด้วย

ให้สำนักงานศาลปกครองประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก โดยเรียงลำดับคะแนนรวมการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการประเมิน (คณะกรรมการคัดเลือก) ของผู้ผ่านการคัดเลือกจากมากไปน้อย กรณีได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้เรียงลำดับตามเลขประจำตัวผู้เข้ารับการคัดเลือกจากน้อยไปมาก

ให้สำนักงานศาลปกครองแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่ผ่านการคัดเลือกตามลำดับ และเท่าที่มีตำแหน่งว่าง โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานศาลปกครองมีประกาศรายชื่อเป็นผู้ผ่านการคัดเลือก

ข้อ ๑๐ การประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนข้าราชการฝ่ายศาลปกครองขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในกรณีผู้ขอรับการประเมินได้ส่งแบบคำขอประเมินและอยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการประเมิน ต่อมาสำนักงานศาลปกครองได้มีคำสั่งให้ผู้ขอรับการประเมินนั้นลาออกจากราชการ หรือมีคำสั่งให้ออนไปรับราชการในสังกัดส่วนราชการอื่น หรือผู้ขอรับการประเมินนั้นได้ถึงแก่ความตาย ให้คณะกรรมการประเมินยุติการพิจารณา แต่หากผู้ขอรับการประเมินเข้ารับการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการประเมินและคณะกรรมการประเมินได้พิจารณามีมติให้ผู้นั้นผ่านการประเมินแล้ว ให้สำนักงานศาลปกครองดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

ข้อ ๑๑ การประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนข้าราชการฝ่ายศาลปกครองขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในกรณีข้าราชการฝ่ายศาลปกครองสมัครคัดเลือกย้ายเปลี่ยนสายงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานพนักงานคดีปกครองหรือตำแหน่งในสายงานอื่น หากข้าราชการฝ่ายศาลปกครองผู้นั้นยังเป็นผู้อยู่ระหว่างการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนข้าราชการฝ่ายศาลปกครองขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานเดิมซึ่งได้ส่งแบบคำขอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไว้แล้ว ไม่ว่าจะในชั้นที่คณะกรรมการประเมินจะได้มีมติให้ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองผู้นั้นผ่านการประเมิน หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาประเมินของคณะกรรมการประเมิน หรืออยู่ระหว่างขั้นตอนการดำเนินการของสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการประเมิน เมื่อสำนักงานศาลปกครองได้มีประกาศผลการคัดเลือกข้าราชการฝ่ายศาลปกครองผู้นั้นเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกย้ายเปลี่ยนสายงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานพนักงานคดีปกครองหรือตำแหน่งในสายงานอื่น ให้สำนักงานศาลปกครองแจ้งข้าราชการฝ่ายศาลปกครองผู้นั้นแสดงความประสงค์ใช้สิทธิเลือกในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีประสงค์ใช้สิทธิเลือกเพื่อขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานพนักงานคดีปกครองหรือตำแหน่งในสายงานอื่น ให้ถือว่าสละสิทธิ์ขอรับการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ

/เลื่อนชั้น ...

เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานเดิม

(๒) กรณีประสงค์ใช้สิทธิเลือกเพื่อขอรับการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานเดิม ให้ถือว่าสละสิทธิ์เข้ารับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานพนักงานคหกรรมหรือตำแหน่งในสายงานอื่น

การแจ้งความประสงค์ตามวรรคหนึ่ง ให้แจ้งเป็นหนังสือผ่านผู้บังคับบัญชาไปยังสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใน ๕ วันทำการนับแต่วันที่ได้รับแจ้งเป็นหนังสือจากสำนักงานศาลปกครอง หากข้าราชการฝ่ายศาลปกครองผู้นั้นมิได้แจ้งความประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าข้าราชการฝ่ายศาลปกครองผู้นั้นประสงค์ใช้สิทธิเลือกตาม (๑)

ข้อ ๑๒ การเลื่อนข้าราชการฝ่ายศาลปกครองตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลปกครองชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งหัวหน้าทีม) ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลปกครองเชี่ยวชาญ (ตำแหน่งหัวหน้าทีม) หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการอาวุโส มีกรณี ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลปกครองชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งหัวหน้าทีม) ให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวเสนอแบบคำขอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเชี่ยวชาญให้เสร็จสิ้นภายใน ๓ ปี นับแต่วันที่ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบตามที่กำหนดในการเลื่อนขึ้นให้ดำรงตำแหน่งในระดับเชี่ยวชาญ แต่ไม่ก่อนวันที่สำนักงานศาลปกครองมีคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลปกครองชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งหัวหน้าทีม) หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าวในกรณีใดกรณีหนึ่ง สำนักงานศาลปกครองจะถือว่าผู้นั้นไม่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลปกครองเชี่ยวชาญ (ตำแหน่งหัวหน้าทีม) และจะมีคำสั่งย้ายผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลปกครองชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งหัวหน้าทีม) และให้ไปดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลปกครองชำนาญการพิเศษ (ผู้ปฏิบัติงาน) ต่อไป

(๒) กรณีแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (เลขที่ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการอาวุโส) ให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวเสนอแบบคำขอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับอาวุโสให้เสร็จสิ้นภายใน ๓ ปี นับแต่วันที่สำนักงานศาลปกครองมีคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (เลขที่ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการอาวุโส) เป็นการเฉพาะคราว หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว สำนักงานศาลปกครองจะถือว่าผู้นั้นไม่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการอาวุโส และจะมีคำสั่งย้ายผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (เลขที่ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการอาวุโส) และให้ไปดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (ผู้ปฏิบัติงาน) ต่อไป

ข้อ ๑๓ ในวาระเริ่มแรกที่ประกาศนี้ใช้บังคับ การเลื่อนข้าราชการฝ่ายศาลปกครองผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลปกครองชำนาญการพิเศษ (ผู้อำนวยการกลุ่ม หรือผู้อำนวยการศูนย์) หรือตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลปกครองชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งหัวหน้าทีม) ซึ่งเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกก่อนประกาศนี้ใช้บังคับ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลปกครองเชี่ยวชาญ (ผู้อำนวยการกลุ่ม หรือผู้อำนวยการศูนย์) หรือตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลปกครองเชี่ยวชาญ (ตำแหน่งหัวหน้าทีม) ให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวเสนอแบบคำขอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเชี่ยวชาญให้เสร็จสิ้นภายใน ๒ ปี นับแต่วันที่ประกาศฉบับนี้ใช้บังคับ หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว สำนักงานศาลปกครองจะถือว่าผู้นั้นไม่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลปกครองเชี่ยวชาญ (ผู้อำนวยการกลุ่ม หรือผู้อำนวยการศูนย์) หรือตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลปกครองเชี่ยวชาญ (ตำแหน่งหัวหน้าทีม) และจะมีคำสั่งย้ายผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งดังกล่าวและให้ไปดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลปกครองชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งหัวหน้าทีม) และตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลปกครองชำนาญการพิเศษ (ผู้ปฏิบัติงาน) ตามลำดับ ต่อไป

ข้อ ๑๔ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามประกาศสำนักงานศาลปกครอง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการฝ่ายศาลปกครองขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตามระเบียบคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง ว่าด้วยการเลื่อนข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๒ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ก่อนวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการฝ่ายศาลปกครองขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามประกาศฉบับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการฝ่ายศาลปกครองขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามประกาศสำนักงานศาลปกครอง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการฝ่ายศาลปกครองขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตามระเบียบคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง ว่าด้วยการเลื่อนข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๒ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ข้อ ๑๕ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายอติโชค ผลดี)

รองเลขาธิการสำนักงานศาลปกครอง รักษาการในตำแหน่ง

เลขาธิการสำนักงานศาลปกครอง