



ประกาศสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนพนักงานขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนพนักงานขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้มีความชัดเจน คล่องตัว และมีวิธีการคัดเลือกบุคลากรที่สอดคล้องตรงตามความต้องการของสายงาน รวมทั้งเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถและทุ่มเทในการทำงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักงาน กสทช. ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓๓ ของระเบียบคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕ เลขาธิการคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ภายใต้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล และได้รับความเห็นชอบจากประธานกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนพนักงานให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๒

ข้อ ๒ การเลื่อนพนักงานขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้คำนึงถึงประโยชน์ของสำนักงาน กสทช. โดยให้พิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการทำงาน ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้วโดยเทียบเคียงกับพนักงานผู้อื่น หรือผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ หรือผ่านการประเมินผลงานทางวิชาการ หรือผ่านการทดสอบความเหมาะสมกับตำแหน่ง ใดๆอย่างหนึ่ง แล้วแต่กรณี

ข้อ ๓ พนักงานผู้มีสิทธิได้รับการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จะต้องเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในด้านวิศวกรรม ด้านกฎหมาย ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านบัญชี ด้านการเงิน ด้านทรัพย์สิน ด้านตรวจสอบและปฏิบัติการ ด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน ด้านสื่อสารมวลชน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านตรวจสอบภายใน ด้านวิเทศสัมพันธ์ ด้านบริหารงานทั่วไป หรือด้านอื่น ๆ ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของสำนักงาน กสทช. ตามที่เลขาธิการ กสทช. กำหนด

ข้อ ๔ ในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้เลขาธิการ กสทช. มีอำนาจพิจารณาและวินิจฉัยชี้ขาด

หมวด ๑

การเลื่อนพนักงานในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการระดับกลาง (ระดับ ก๒)  
และพนักงานปฏิบัติการระดับสูง (ระดับ ก๑)

ข้อ ๕ การเลื่อนพนักงานขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการระดับกลาง (ระดับ ก๒) และพนักงานปฏิบัติการระดับสูง (ระดับ ก๑) ต้องมีคุณสมบัติและผ่านการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ตามประกาศนี้

ข้อ ๖ พนักงานที่เข้ารับการคัดเลือกชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการระดับกลาง (ระดับ ก๒) ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- (๑) มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
- (๒) ต้องดำรงตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการระดับต้น (ระดับ ก๓) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี เว้นแต่เคยเป็นข้าราชการหรือพนักงาน ในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหรือเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับเดียวกันหรือเทียบเท่า รวมกับเวลาดำรงตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการระดับต้น (ระดับ ก๓) ไม่น้อยกว่า ๓ ปี และไม่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่
- (๓) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการระดับกลาง (ระดับ ก๒)
- (๔) ในปีที่ผ่านมาต้องเป็นผู้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปี

ข้อ ๗ พนักงานที่เข้ารับการคัดเลือกชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการระดับสูง (ระดับ ก๑) ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- (๑) มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
- (๒) ต้องดำรงตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการระดับกลาง (ระดับ ก๒) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี เว้นแต่เคยเป็นข้าราชการหรือพนักงาน ในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหรือเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับเดียวกันหรือเทียบเท่า รวมกับเวลาดำรงตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการระดับกลาง (ระดับ ก๒) ไม่น้อยกว่า ๓ ปี และไม่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่
- (๓) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการระดับสูง (ระดับ ก๑)
- (๔) ในปีที่ผ่านมาต้องเป็นผู้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปี
- (๕) ผ่านการพัฒนาในหลักสูตรที่สำนักงาน กสทช. กำหนด

ข้อ ๘ การคัดเลือกให้สำนักทรัพยากรบุคคลดำเนินการ ดังนี้

- (๑) ตรวจสอบรายชื่อพนักงานผู้มีคุณสมบัติที่จะเข้ารับการคัดเลือกและกำหนดระยะเวลาในการประเมินคุณลักษณะบุคคล และประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ
- (๒) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาระดับส่วนงาน สำนัก และรองเลขาธิการ กสทช. หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษตามลำดับชั้น ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด ประเมินคุณลักษณะบุคคล และประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะของพนักงาน ตามแบบแนบท้ายประกาศนี้ แล้วจัดส่งให้สำนักทรัพยากรบุคคลเพื่อดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ ต้องได้รับคะแนนประเมินคุณลักษณะบุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และมีผลการประเมินสมรรถนะไม่น้อยกว่าค่าเป้าหมายของตำแหน่งที่กำหนด จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน
- (๓) นำรายชื่อพนักงานผู้ผ่านการประเมินตาม (๒) เสนอเลขาธิการ กสทช. พิจารณาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไป

## หมวด ๒

### การเลื่อนพนักงานในตำแหน่งผู้ชำนาญการ (ระดับ ข๓)

ข้อ ๙ การเลื่อนพนักงานชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในตำแหน่งผู้ชำนาญการ (ระดับ ข๓) ต้องมีคุณสมบัติและผ่านการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ตามประกาศนี้

ข้อ ๑๐ พนักงานที่เข้ารับการคัดเลือกขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ (ระดับ ช๓) ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

(๒) ต้องดำรงตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการระดับสูง (ระดับ ก๑) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี เว้นแต่เคยเป็นข้าราชการหรือพนักงาน ในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหรือเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับเดียวกันหรือเทียบเท่า รวมกับเวลาดำรงตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการระดับสูง (ระดับ ก๑) ไม่น้อยกว่า ๓ ปี และไม่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่

(๓) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งผู้ชำนาญการ (ระดับ ช๓) หรือได้รับเงินเดือนใกล้เคียงขั้นต่ำของตำแหน่งผู้ชำนาญการ (ระดับ ช๓) ไม่เกินร้อยละหก

(๔) ในปีที่ผ่านมาต้องเป็นผู้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีโดยได้รับคะแนนการประเมินผลระดับดีขึ้นไป

(๕) ผ่านการพัฒนาในหลักสูตรที่สำนักงาน กสทช. กำหนด

ข้อ ๑๑ การคัดเลือกให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้สำนักงาน กสทช. ประกาศจำนวนตำแหน่งผู้ชำนาญการ (ระดับ ช๓) ที่จะดำเนินการคัดเลือก

(๒) ก่อนการดำเนินการคัดเลือกให้สำนักงาน กสทช. กำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

(๒.๑) เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกพนักงานเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานทางวิชาการ ให้คำนึงถึงคุณสมบัติ การประเมินคุณลักษณะบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะของพนักงานที่ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดได้ประเมินไว้ รวมทั้งมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงาน (ถ้ามี) ในตำแหน่งที่จะดำเนินการคัดเลือก ทั้งนี้ การประเมินคุณลักษณะบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนต้องมีคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และเมื่อรวมกันแล้วต้องมีคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการประเมินสมรรถนะจะต้องมีผลการประเมินไม่น้อยกว่าค่าเป้าหมายของตำแหน่งที่กำหนด จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน

(๒.๒) เกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการ ให้คำนึงถึงขอบเขต คุณภาพ ความยุ่งยาก ความซับซ้อน ประโยชน์ที่จะได้รับ ความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ที่เป็นที่ยอมรับของผลงาน ภายใต้งบเงื่อนไข ดังนี้

(๒.๒.๑) ผลงานทางวิชาการ ต้องเป็นผลงานด้านวิชาการหรือด้านความชำนาญงาน

(๒.๒.๒) ต้องเป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานผู้นั้นและเป็นประโยชน์ต่อสำนักงาน กสทช. โดยเป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี นับถึงวันประกาศคัดเลือกตาม (๑)

(๒.๒.๓) ให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาหรือใช้เสริมการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มิใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง ทั้งนี้ ตามแบบแนบท้ายประกาศนี้

(๒.๒.๔) ในกรณีที่ผลงานทางวิชาการมีบุคคลอื่นร่วมจัดทำผลงานด้วย ต้องมีสัดส่วนของงานที่พนักงานผู้เสนอผลงานเป็นผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ในการจัดส่งผลงานทางวิชาการ ให้ผู้จัดทำและผู้ร่วมจัดทำลงนามรับรองว่าเป็นผลงานที่ได้จัดทำขึ้นด้วยตนเองหรือร่วมจัดทำกับผู้อื่นจริง

(๒.๒.๕) ในกรณีที่มิใช่ผู้ผ่านการประเมินผลงาน ให้แจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบด้วย

ในการดำเนินการของคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ หากกรณีมีผู้ทักท้วงเรื่องผลงานซ้ำซ้อนหรือการลอกเลียนผลงาน ให้คณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ ตรวจสอบข้อมูลโดยเร็ว หากพบว่าข้อทักท้วงนั้นมีมูลหรือมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเกิดจากการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต

ให้รายงานเลขาธิการ กสทช. เพื่อดำเนินการตามความเห็นสมควรต่อไป และหากกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของผลงาน ให้คณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการมีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด ทั้งนี้ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการให้ถือเป็นที่สุด

(๓) ให้สำนักทรัพยากรบุคคลตรวจสอบรายชื่อพนักงานผู้มีคุณสมบัติที่จะเข้ารับการคัดเลือก และกำหนดระยะเวลาในการประเมินคุณลักษณะบุคคล ประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ และประเมินผลงานทางวิชาการ ในแต่ละขั้นตอนเสนอต่อเลขาธิการ กสทช. เพื่อประกาศรายชื่อพนักงานผู้มีคุณสมบัติที่จะเข้ารับการคัดเลือก พร้อมทั้งแจ้งให้พนักงานผู้มีรายชื่อจัดส่งแบบประเมินคุณลักษณะบุคคล และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ ตามแบบแนบท้ายประกาศนี้

(๔) ให้ผู้บังคับบัญชาระดับส่วนงาน สำนัก และรองเลขาธิการ กสทช. หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามลำดับชั้น ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด ประเมินคุณลักษณะบุคคล และประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะของพนักงานแล้วจัดส่งให้สำนักทรัพยากรบุคคลเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการคัดเลือกพนักงานเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานทางวิชาการต่อไป

(๕) ให้เลขาธิการ กสทช. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกพนักงานเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย ประธานกรรมการ โดยแต่งตั้งจากรองเลขาธิการ กสทช. หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และกรรมการที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป ไม่น้อยกว่า ๒ คน และให้ผู้อำนวยการสำนักทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่เลขานุการ

(๖) ให้คณะกรรมการคัดเลือกตาม (๕) ดำเนินการคัดเลือกพนักงานเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานทางวิชาการ ตามเกณฑ์ที่สำนักงาน กสทช. กำหนด แล้วเสนอรายชื่อพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา คัดเลือกโดยเรียงตามลำดับคะแนนเป็นจำนวนสามเท่าของจำนวนตำแหน่งที่เปิดให้มีการคัดเลือกต่อเลขาธิการ กสทช. เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็น คณะกรรมการคัดเลือกพนักงานเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานทางวิชาการ จะเสนอรายชื่อในจำนวนที่น้อยกว่าที่กำหนดก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่าสองเท่าของจำนวนตำแหน่งที่เปิดให้มีการคัดเลือก

(๗) ให้เลขาธิการ กสทช. พิจารณาคัดเลือกพนักงานจากรายชื่อพนักงานที่คณะกรรมการคัดเลือกพนักงานเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานทางวิชาการเสนอตามจำนวนตำแหน่งที่เปิดให้มีการคัดเลือก หรือตามจำนวนที่เห็นสมควร แต่ทั้งนี้ ต้องไม่เกินจำนวนตำแหน่งที่เปิดให้มีการคัดเลือก

(๘) ให้สำนักงาน กสทช. ประกาศรายชื่อพนักงานที่เลขาธิการ กสทช. พิจารณาคัดเลือกตาม (๗) เพื่อเข้ารับการประเมินผลงานทางวิชาการ

(๙) ให้เลขาธิการ กสทช. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยแต่งตั้งจากพนักงานตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการสำนัก หรืออาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก ร่วมเป็นกรรมการด้วยก็ได้ และให้ผู้อำนวยการสำนักทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่เลขานุการ

(๑๐) ให้คณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการพิจารณาประเมินผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการที่สำนักงาน กสทช. กำหนด ทั้งนี้ อาจใช้วิธีการสัมภาษณ์เพิ่มเติมประกอบการพิจารณาก็ได้

(๑๑) ให้คณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ รายงานผลการประเมินผลงานทางวิชาการต่อเลขาธิการ กสทช. เพื่อให้ความเห็นชอบ

(๑๒) เมื่อเลขาธิการ กสทช. พิจารณาให้ความเห็นชอบตามรายงานของคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการแล้ว ให้สำนักทรัพยากรบุคคลประกาศรายชื่อพนักงานผู้ผ่านการประเมินผลงานทางวิชาการและเสนอเลขาธิการ กสทช. พิจารณาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไป

หมวด ๓

การเลื่อนพนักงานในตำแหน่งผู้อำนวยการส่วน (ระดับ บ๓)

ข้อ ๑๒ การเลื่อนพนักงานขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในตำแหน่งผู้อำนวยการส่วน (ระดับ บ๓) ต้องมีคุณสมบัติและผ่านการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ตามประกาศนี้

ข้อ ๑๓ พนักงานที่เข้ารับการคัดเลือกขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการส่วน (ระดับ บ๓) ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

(๒) ต้องดำรงตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการระดับสูง (ระดับ ก๑) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี เว้นแต่เคยเป็นข้าราชการหรือพนักงาน ในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหรือเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับเดียวกันหรือเทียบเท่า รวมกับเวลาดำรงตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการระดับสูง (ระดับ ก๑) ไม่น้อยกว่า ๓ ปี และไม่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่

(๓) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งผู้อำนวยการส่วน (ระดับ บ๓) หรือได้รับเงินเดือนใกล้เคียงขั้นต่ำของตำแหน่งผู้อำนวยการส่วน (ระดับ บ๓) ไม่เกินร้อยละหก

(๔) ในปีที่ผ่านมาต้องเป็นผู้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีโดยได้รับคะแนนการประเมินผลระดับดีขึ้นไป

(๕) ผ่านการพัฒนาในหลักสูตรที่สำนักงาน กสทช. กำหนด

ข้อ ๑๔ การคัดเลือกให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้สำนักงาน กสทช. ประกาศจำนวนตำแหน่งผู้อำนวยการส่วน (ระดับ บ๓) ที่จะดำเนินการคัดเลือก

(๒) ก่อนการดำเนินการคัดเลือกให้สำนักงาน กสทช. กำหนดเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

(๒.๑) เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกพนักงาน ให้คำนึงถึงคุณสมบัติ การประเมินคุณลักษณะบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะของพนักงานที่ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดได้ประเมินไว้ แนวความคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน และการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ประกอบกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงาน (ถ้ามี) ในตำแหน่งที่จะดำเนินการคัดเลือก ทั้งนี้ การประเมินคุณลักษณะบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวความคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานและการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง แต่ละส่วนต้องมีคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และเมื่อรวมกันแล้วต้องมีคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการประเมินสมรรถนะจะต้องมีผลการประเมินไม่น้อยกว่าค่าเป้าหมายของตำแหน่งที่กำหนด จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน

(๒.๒) เกณฑ์การจัดกลุ่มพนักงานที่จะเข้ารับการคัดเลือก ให้แบ่งออกเป็นสามกลุ่มตามสัดส่วน ดังนี้

(๒.๒.๑) กลุ่มพนักงานทั่วไป ในสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

(๒.๒.๒) กลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานสูง โดยต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการระดับสูง (ระดับ ก๑) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๗ ปี ในสัดส่วนไม่เกินร้อยละ ๒๐

(๒.๒.๓) กลุ่มพนักงานที่มีผลงานโดดเด่นและได้รับการประเมินผลการเลื่อนเงินเดือนระดับดีต่อเนื่องติดต่อกันอย่างน้อย ๒ ปี ในสัดส่วนไม่เกินร้อยละ ๒๐

(๓) ให้สำนักทรัพยากรบุคคลตรวจสอบรายชื่อพนักงานผู้มีคุณสมบัติที่จะเข้ารับการคัดเลือก และกำหนดระยะเวลาในการประเมินคุณลักษณะบุคคล ประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ แนวความคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน รวมทั้งประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ในแต่ละขั้นตอนเสนอต่อ

เลขาธิการ กสทช. เพื่อประกาศรายชื่อพนักงานผู้มีคุณสมบัติที่จะเข้ารับการคัดเลือก พร้อมทั้งแจ้งให้พนักงานผู้มีรายชื่อจัดส่งแบบประเมินคุณลักษณะบุคคล แบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ และแบบแสดงแนวความคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ตามแบบแนบท้ายประกาศนี้

(๔) ให้ผู้บังคับบัญชาระดับส่วนงาน สำนัก และรองเลขาธิการ กสทช. หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษตามลำดับชั้น ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด ประเมินคุณลักษณะบุคคล ประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะของพนักงาน แล้วจัดส่งให้สำนักทรัพยากรบุคคล

(๕) ให้เลขาธิการ กสทช. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก ซึ่งประกอบด้วย ประธานกรรมการ โดยแต่งตั้งจากรองเลขาธิการ กสทช. หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และกรรมการที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักขึ้นไปไม่น้อยกว่า ๒ คน และให้ผู้อำนวยการสำนักทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่เลขานุการ

(๖) ให้คณะกรรมการคัดเลือกดำเนินการคัดเลือกพนักงานผู้สมควรเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการส่วน (ระดับ บ๓) ตามเกณฑ์ที่สำนักงาน กสทช. กำหนด แล้วเสนอรายชื่อพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกโดยเรียงตามลำดับคะแนนเป็นจำนวนสามเท่าของจำนวนตำแหน่งที่เปิดให้มีการคัดเลือกในแต่ละกลุ่มพนักงานต่อเลขาธิการ กสทช. เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็น คณะกรรมการคัดเลือกจะเสนอรายชื่อในจำนวนที่น้อยกว่าที่กำหนดก็ได้แต่ต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่าสองเท่าของจำนวนตำแหน่งที่เปิดให้มีการคัดเลือก

(๗) ให้เลขาธิการ กสทช. พิจารณาคัดเลือกพนักงานผู้สมควรเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการส่วน (ระดับ บ๓) จากรายชื่อพนักงานที่คณะกรรมการคัดเลือกเสนอในแต่ละกลุ่มพนักงานตามสัดส่วนและจำนวนตำแหน่งที่เปิดให้มีการคัดเลือก หรือตามจำนวนที่เห็นสมควร แต่ทั้งนี้ ต้องไม่เกินจำนวนตำแหน่งที่เปิดให้มีการคัดเลือก

(๘) เมื่อเลขาธิการ กสทช. พิจารณาคัดเลือกพนักงานผู้สมควรเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการส่วน (ระดับ บ๓) แล้ว ให้สำนักทรัพยากรบุคคลประกาศรายชื่อพนักงานผู้ผ่านการคัดเลือกและเสนอเลขาธิการ กสทช. พิจารณาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไป

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๕ ภายในระยะเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ ให้พนักงานที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนพนักงานให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอยู่ในวันก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก ในกรณีที่พนักงานผู้นั้นได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการแทนในตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกจนกว่าจะผ่านการอบรมหลักสูตรที่สำนักงาน กสทช. กำหนดตามประกาศนี้ แต่ทั้งนี้การเข้ารับการอบรมดังกล่าวจะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาหนึ่งปี นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้รักษาการแทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙

  
(นายฐากร ตัณฑสิทธิ์)  
เลขาธิการ กสทช.