



ประกาศ อ.ก.พ. ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวงของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้กำหนดให้ อ.ก.พ.กระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลเพื่อการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ นั้น

อ.ก.พ. ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวงของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

พลเอก



(ประวีตร วงษ์สุวรรณ)

รองนายกรัฐมนตรี

ประธาน อ.ก.พ.ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวง
ของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

รายละเอียดแนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวงของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ
ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ

เพื่อให้เป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ประกอบกับมติ อ.ก.พ. ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวงของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ดังนี้

๑. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

๑.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ดังนี้

๑.๑.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ และ

๑.๑.๒ ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

(๑) ประเภทบริหาร ระดับสูง

(๒) ประเภทบริหาร ระดับต้น ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๓) ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(๔) ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ

(๕) ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(๖) ตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า (๑) หรือ (๒) หรือ (๓) หรือ (๔) หรือ (๕) แล้วแต่กรณีตาม

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด และ

๑.๑.๓ ปฏิบัติงานด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน หรืองานที่เกี่ยวข้องตามที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๑.๒ มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุณวุฒิ หรือการอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนด ในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑.๓ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลสำหรับการเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับทรงคุณวุฒิ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณวุฒิ	ระดับ	ทรงคุณวุฒิ (ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		๑๕ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*		๑๔ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*		๑๓ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า		๑๓ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิบัตร หรือ หนังสืออนุมัติบัตร		๑๑ ปี

* หมายถึง คุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนด เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

๑.๓.๑ การนับระยะเวลาเกื้อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ ดังนี้

(๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้นต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิ และคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

(๑.๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

(๑.๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

๑.๓.๒ กรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิและระดับที่จะแต่งตั้งไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบตามที่กำหนดตามข้อ ๑.๓.๑ ให้ผู้เข้ารับการประเมินบุคคลจัดทำข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งตาม เอกสารแนบ ๑ และ เอกสารแนบ ๒ แนบท้ายประกาศนี้

๒. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวงของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติแต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ อ.ก.พ.กระทรวง กำหนด ดังนี้

๒.๑ การดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมพ้นจากราชการไปให้ดำเนินการได้ใน ๒ กรณี คือ

๒.๑.๑ กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี

๒.๑.๒ กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปให้ดำเนินการได้ใน ๒ กรณี ดังนี้

(๑) กรณีเกษียณอายุ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกินหกเดือนก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

(๒) กรณีลาออกจากราชการ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๗ ได้อนุญาตให้ผู้ครองตำแหน่งนั้นออกจากราชการ

๒.๒ องค์ประกอบในการพิจารณาประเมินบุคคล (โดยนำหนักคะแนนแต่ละองค์ประกอบให้คณะกรรมการประเมินบุคคล เป็นผู้กำหนดตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง)

๒.๒.๑ ข้อมูลบุคคล พิจารณาจากคุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย โดยพิจารณาจากแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (เอกสารแนบ ๓)

๒.๒.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

๒.๒.๓ คำโครงผลงานที่จะส่งประเมิน และในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอรับการประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย โดยให้พิจารณาคำโครงผลงานที่ได้แสดงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือความคิดริเริ่มใหม่ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง (เอกสารแนบ ๔)

๒.๒.๔ แบบข้อเสนอแนวคิดการปรับปรุงหรือพัฒนางาน ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ (เอกสารแนบ ๕)

๒.๒.๕ แบบแสดงรายละเอียดข้อเสนอ เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ความคาดหวัง เป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของงาน ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง (เอกสารแนบ ๖)

๒.๒.๒ วิธีการประเมินบุคคล

(๑) กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ดำเนินการสำรวจตำแหน่งว่างหรือคาดว่าจะว่างลงในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ

(๒) ประกาศตำแหน่งว่าง และรับสมัครบุคคลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และมีความประสงค์จะขอเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ

(๓) ให้ผู้ขอรับการประเมินบุคคลจัดทำเอกสารประกอบการพิจารณาประเมินบุคคล ดังนี้

(๓.๑) คำโครงการผลงาน จากผลการปฏิบัติงานหรือผลงานสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอรับประเมินมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ จำนวน ๒ เรื่อง และในกรณีทีผลงานนั้น มีผู้ร่วมจัดทำให้แสดงสัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองและผู้ร่วมจัดทำ รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำด้วย (จำนวน ๕ ชุด)

(๓.๒) แบบข้อเสนอแนวความคิดการปรับปรุงหรือพัฒนางาน ควรเป็นข้อเสนอแนวความคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ (จำนวน ๕ ชุด)

(๓.๓) แบบแสดงรายละเอียดข้อเสนอ เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ความคาดหวัง เป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของงาน ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภารกิจงานของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ (จำนวน ๕ ชุด)

(๔) กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของเอกสาร ตามข้อ (๓) หากพบว่าข้อมูลไม่ถูกต้องหรือต้องแก้ไขประการใด ให้ดำเนินการแจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบและดำเนินการให้ถูกต้อง

(๕) คณะกรรมการประเมินบุคคล พิจารณาประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินบุคคล และองค์ประกอบการพิจารณา ตามที่ อ.ก.พ. ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวงของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ กำหนด โดยให้มีการสัมภาษณ์ประกอบการประเมินบุคคล และหากเห็นสมควร คณะกรรมการประเมินบุคคลอาจกำหนดให้มีการสอบข้อเขียน การสอบปฏิบัติ หรือวิธีการอื่นร่วมด้วยก็ได้

(๖) สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลและได้รับการคัดเลือก รวมทั้งชื่อผลงาน คำโครงการผลงาน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำ (ถ้ามี) ทั้งนี้ กำหนดระยะเวลาให้มีการทักท้วง ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรายชื่อเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคลและได้รับการคัดเลือก

๓. เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคล

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวงของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติแต่งตั้ง เป็นผู้กำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ผู้ผ่านการประเมินบุคคลและได้รับการคัดเลือกจะต้องได้รับคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของคะแนนเต็ม

๔. การจัดทำผลงาน

๔.๑ ให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคลและได้รับการคัดเลือกดำเนินการจัดทำผลงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคลและได้รับการคัดเลือก สามารถขอขยายระยะเวลาได้ไม่เกิน ๓๐ วัน โดยมีเหตุผลอันสมควรและต้องจัดทำบันทึกแจ้งขอขยายระยะเวลามาที่กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ก่อนครบกำหนด ๑๕ วัน เพื่อดำเนินการแจ้งคณะกรรมการประเมินบุคคลพิจารณาเหตุผลดังกล่าวต่อไป ทั้งนี้ หากพ้นกำหนดระยะเวลาให้ถือว่าไม่ประสงค์ขอเข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก และให้สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติดำเนินการพิจารณาประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกผู้มีความเหมาะสมใหม่

๔.๒ ให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคลและได้รับการคัดเลือก ดำเนินการส่งเอกสารมายังกลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ เพื่อดำเนินการส่ง ก.พ. เพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป ประกอบไปด้วย

๔.๒.๑ เอกสารประเมินบุคคล จำนวน ๖ ชุด (ตัวจริง ๑ ชุด และสำเนา ๕ ชุด)

๔.๒.๒ เอกสารผลงาน จำนวน ๒ เรื่อง จำนวน ๖ ชุด ต่อ ๑ เรื่อง (ตัวจริง ๑ ชุด และสำเนา ๕ ชุด)

๔.๒.๓ เอกสารข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง จำนวน ๖ ชุด (ตัวจริง ๑ ชุด และสำเนา ๕ ชุด)

๕. การพิจารณาแต่งตั้ง

ผู้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว ให้ดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ สำนักงาน ก.พ. ได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖ และที่ นร ๐๕๐๔/ว ๙ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๔๗

๖. มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ เรื่องมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติกำหนดให้มีแนวทางการป้องกันและการลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จ ดังนี้

การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ หากสำนักงาน
สภาความมั่นคงแห่งชาติได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและตรวจสอบแล้วพบว่ามี การแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติ
บุคคล เรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานอันเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียน
ผลงานหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานให้ผู้อื่นจัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมา
จัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ สั่งระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอ
ประเมินบุคคลและประเมินผลงานหรือคำสั่งเลื่อนระดับของข้าราชการผู้นั้น และให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอรับ
การประเมินและผู้ที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสมแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ หากตรวจสอบพบว่าเป็นการกลั่นแกล้งหรือ
เป็นเท็จให้รายงานต่อเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริงแล้ว
ดำเนินการตามความเห็นสมควรต่อไป
