



ประกาศ อ.ก.พ.สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ
และระดับเชี่ยวชาญ

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.กรม กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ นั้น

อ.ก.พ.สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

พลเอก

(สุพจน์ มาลานิยม)

เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ

ประธาน อ.ก.พ.สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

รายละเอียดแนบท้ายประกาศ อ.ก.พ.สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

เพื่อให้เป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และ
หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข
การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ประกอบกับ
มติ อ.ก.พ. สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕
จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ดังนี้

**หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย หรือการโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท
วิชาการ แบ่งเป็น ๒ กรณี ดังนี้**

๑. การย้ายหรือการโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงาน
และเป็นสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ในระดับเดียวกัน ให้อยู่ในดุลยพินิจของเลขาธิการสภาความมั่นคง
แห่งชาติ เป็นผู้พิจารณา

๒. การย้ายหรือการโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและ
เป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ในระดับเดียวกัน ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ดังนี้

๒.๑ ระดับปฏิบัติการ

ให้เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ หรือคณะกรรมการที่เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ
แต่งตั้ง พิจารณาตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ดังนี้

๒.๑.๑ พิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึง
องค์ประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑) ข้อมูลบุคคล พิจารณาจากคุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับ
ราชการ และประวัติทางวินัย

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ
ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

(๓) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๒.๑.๒ ดำเนินการโดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลงาน การสอบข้อเขียน หรือ
วิธีการอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม

๒.๒ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน ที่ อ.ก.พ. สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติแต่งตั้ง ดำเนินการประเมินบุคคลและผลงาน ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไข ดังนี้

๒.๒.๑ การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

บุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ จะต้องมีความสมบัตินี้ดังต่อไปนี้

(๑) มีความสมบัตินี้ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) มีความสมบัตินี้ในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุณวุฒิ หรือการอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนด ในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

(๓) มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล สำหรับการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณวุฒิ \ ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๖ ปี	๑๐ ปี	๑๓ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*	๕ ปี	๙ ปี	๑๒ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*	๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิบัตร หรือหนังสืออนุมัติบัตร	๒ ปี	๖ ปี	๙ 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

(๓.๑) การนับระยะเวลาเกื้อกูล

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

(๓.๑.๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำเนืงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

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

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

(๓.๑.๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

(๓.๒) กรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติและระดับที่จะแต่งตั้งไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบตามที่กำหนดตามข้อ (๓.๑) ให้ผู้เข้ารับการประเมินบุคคลจัดทำข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งตาม เอกสารแนบ ๑ และ เอกสารแนบ ๒ แนบท้ายประกาศนี้

๒.๒.๒ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน ที่ อ.ก.พ.สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ แต่งตั้ง พิจารณาประเมินบุคคลและผลงาน โดยมีองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้ (โดยน้ำหนักคะแนนแต่ละองค์ประกอบให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน เป็นผู้กำหนดตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง)

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

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

(๓) แบบแสดงผลการปฏิบัติงาน หรือผลสำเร็จของงาน (เอกสารแนบ ๔)

(๔) คุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ได้แก่ ทัศนคติ ความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินบุคคลอาจกำหนดเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

ทั้งนี้ กำหนดให้มีการสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการประเมิน และหากเห็นสมควร คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานอาจกำหนดให้มีการสอบข้อเขียน การสอบปฏิบัติ หรือวิธีการอื่น ร่วมด้วยก็ได้

๒.๒.๓ วิธีการประเมินบุคคลและผลงาน

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานที่ อ.ก.พ.สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ แต่งตั้ง พิจารณาประเมินบุคคลและผลงาน ตามเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงานและองค์ประกอบในการพิจารณา ตามที่ อ.ก.พ.สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติกำหนด ดังนี้

(๑) พิจารณาจากเอกสารประกอบการพิจารณา ได้แก่

(๑.๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

(๑.๒) แบบแสดงผลการปฏิบัติงาน หรือผลสำเร็จของงาน

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานอาจพิจารณาไม่ต้องให้จัดทำผลงานขึ้นมาใหม่ แต่หากคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานพิจารณาแล้วเห็นควรที่จะต้องจัดทำผลงานขึ้นมาใหม่ ก็อาจสั่งให้ผู้ขอรับการประเมินบุคคลและผลงานส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานที่ ก.พ. กำหนด

(๒) ให้มีการสัมภาษณ์ผู้ขอรับการประเมินประกอบการพิจารณา ทั้งนี้ หากเห็นสมควร คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานอาจกำหนดให้มีการสอบข้อเขียน การสอบปฏิบัติ หรือวิธีการอื่นร่วมด้วยก็ได้

๒.๒.๔ เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคลและผลงาน

(๑) ผู้ได้รับการพิจารณาให้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานจะต้องได้รับคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ทั้งนี้ หากมีผู้ขอเข้ารับการประเมินหลายคนต่อหนึ่งตำแหน่ง ให้เรียงลำดับผู้ที่ได้รับคะแนนรวมสูงสุดไว้ในลำดับแรก และในกรณีที่ผู้ได้รับคะแนนสูงสุดเท่ากันเกินจำนวนตำแหน่งที่ว่างให้เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติเป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

(๒) ให้สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานให้ทราบโดยทั่วกัน

๒.๒.๕ การพิจารณาแต่งตั้ง

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานที่ อ.ก.พ.สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ แต่งตั้ง รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลและผลงานตำแหน่งละหนึ่งคน พร้อมทั้งเหตุผล ให้เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งต่อไป โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติพิจารณาให้ความเห็นชอบ และในกรณีที่ผู้ขอเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานไม่ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานให้รายงานผลการพิจารณา พร้อมทั้งเหตุผล ให้เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติทราบ และดำเนินการแจ้งให้ผู้ยื่นทราบด้วย 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

หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ ระดับ
ชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

การเลื่อน แบ่งเป็น ๓ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่

กรณีที่ ๒ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี

กรณีที่ ๓ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป
ให้ดำเนินการได้ใน ๒ กรณี ดังนี้

(๑) กรณีเกษียณอายุ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกินหกเดือนก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้นจะพ้นจาก
ราชการ

(๒) กรณีลาออกจากราชการ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจได้อนุญาตให้ผู้ครอง
ตำแหน่งนั้นออกจากราชการ

ให้ผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคลดำเนินการประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข
ดังต่อไปนี้

๑. ผู้มีหน้าที่ประเมินบุคคล

๑.๑ กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ ให้เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติหรือ
ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ
กำหนด

๑.๒ กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามกรณีที่ ๒ และกรณีที่ ๓ ให้คณะกรรมการประเมิน
บุคคลที่ อ.ก.พ.สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติแต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข
ที่ อ.ก.พ.สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติกำหนด

๒. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

ให้นำคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลในเรื่องการย้าย หรือการโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ตามข้อ ๒.๒.๑ มาใช้โดยอนุโลม

๓. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเกณฑ์การตัดสินการประเมินบุคคล

ให้ผู้มีหน้าที่ประเมินบุคคล ดำเนินการและพิจารณาตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเกณฑ์การตัดสิน
การประเมินบุคคล ดังนี้

๓.๒ องค์ประกอบในการพิจารณา

๓.๒.๑ ข้อมูลบุคคล พิจารณาจากคุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ
ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย โดยพิจารณาจาก
แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (เอกสารแนบ ๓)

๓.๒.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

๓.๒.๓ ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมิน และในกรณีที่มีผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอรับการประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย โดยให้พิจารณาเค้าโครงการผลงานที่ได้แสดงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสพการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือความคิดริเริ่มใหม่ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง (เอกสารแนบ ๕ และเอกสารแนบ ๕.๑)

๓.๒.๔ ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน ให้พิจารณาถึงความท้าทายและความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (เอกสารแนบ ๖)

๓.๓ วิธีการประเมินบุคคล

๓.๓.๑ กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ (เลื่อนขึ้นระดับชำนาญการ) มีขั้นตอนและวิธีการประเมินบุคคล ดังนี้

(๑) กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ดำเนินการสำรวจผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนด ของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ โดยสำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติปีละ ๓ รอบ ดังนี้

- รอบที่ ๑ ช่วงเดือนตุลาคมของทุกปี
- รอบที่ ๒ ช่วงเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี
- รอบที่ ๓ ช่วงเดือนมิถุนายนของทุกปี

(๒) ดำเนินการแจ้งผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ให้จัดทำเอกสารประกอบการประเมินบุคคล ส่งมายัง กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ซึ่งประกอบไปด้วย

- แบบพิจารณาข้อมูลบุคคล (จำนวน ๑ ชุด)
- แบบประเมินคุณลักษณะบุคคล (จำนวน ๑ ชุด)
- แบบเสนอเค้าโครงการผลงาน (จำนวน ๗ ชุด)
- แบบข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนางาน (จำนวน ๗ ชุด)

(๓) กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของเอกสารประกอบการประเมินบุคคล ตามข้อ ๓.๓.๑ (๒) หากพบว่าข้อมูลไม่ถูกต้องหรือต้องแก้ไขประการใด ให้ดำเนินการแจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบและดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง

ทั้งนี้ หากมีกรณีต้องพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องของระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้งให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ.สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

(๔) กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ดำเนินการรวบรวมเอกสารโครงร่างผลงานและข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางานของผู้ขอรับการประเมิน ให้คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาในเบื้องต้น และเสนอเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติเพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

(๕) สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล ชื่อผลงาน และเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน สัดส่วนของผลงานในส่วนตัวตนเอง ปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำ (ถ้ามี) ทั้งนี้ กำหนดระยะเวลาให้มีการทักท้วง ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรายชื่อเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล

๓.๓.๒ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตาม กรณีที่ ๒ และ กรณีที่ ๓ (เลื่อนขึ้นระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ) มีขั้นตอนและวิธีการประเมินบุคคล ดังนี้

(๑) กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ดำเนินการสำรวจและรวบรวมตำแหน่งว่าง

(๒) ประกาศตำแหน่งว่าง และรับสมัครบุคคลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และมีความประสงค์จะขอเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยให้ดำเนินการจัดส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคล มายัง กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ซึ่งประกอบไปด้วย

- แบบพิจารณาข้อมูลบุคคล (จำนวน ๑ ชุด)
- แบบประเมินคุณลักษณะบุคคล (จำนวน ๑ ชุด)
- แบบเสนอเค้าโครงผลงาน (จำนวน ๖ ชุด)
- แบบเสนอข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนางาน (จำนวน ๖ ชุด)

(๓) กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของเอกสารประกอบการประเมินบุคคล ตามข้อ ๓.๓.๒ (๒) หากพบว่าข้อมูลไม่ถูกต้องหรือต้องแก้ไขประการใด ให้ดำเนินการแจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบและดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง

ทั้งนี้ หากมีกรณีต้องพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องของระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้งให้คณะกรรมการประเมินบุคคลเป็นผู้พิจารณา

(๔) คณะกรรมการประเมินบุคคล พิจารณาประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ประเมินบุคคล และองค์ประกอบการพิจารณา ตามที่ อ.ก.พ.สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ กำหนด โดยให้มีการสัมภาษณ์ประกอบการประเมินบุคคล และหากเห็นสมควร คณะกรรมการประเมินบุคคลอาจกำหนด ให้มีการ สอบข้อเขียน การสอบปฏิบัติ หรือวิธีการอื่นร่วมด้วยก็ได้

(๕) คณะกรรมการประเมินบุคคล รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลและคัดเลือกบุคคล พร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลต่อเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

(๖) สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลและเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก รวมทั้งชื่อผลงาน ค่าโครงการผลงาน และข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน (ระดับชำนาญการพิเศษ) สัดส่วนของผลงานในส่วนตัวนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำ (ถ้ามี) ทั้งนี้ กำหนดระยะเวลาให้มีการทักท้วง ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรายชื่อเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคลและเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

๓.๔ เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคล

๓.๔.๑ กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตาม กรณีที่ ๑ (เลื่อนระดับชำนาญการ) ผู้ผ่านการประเมินบุคคลจะต้องได้รับคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของคะแนนเต็ม

๓.๔.๒ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตาม กรณีที่ ๒ และ กรณีที่ ๓

(๑) ระดับชำนาญการพิเศษ ผู้ผ่านการประเมินบุคคลและได้รับการคัดเลือกจะต้องได้รับคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของคะแนนเต็ม

(๒) ระดับเชี่ยวชาญ ผู้ผ่านการประเมินบุคคลและได้รับการคัดเลือกจะต้องได้รับคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของคะแนนเต็ม

ทั้งนี้ หากมีผู้ขอเข้ารับการประเมินหลายคนต่อหนึ่งตำแหน่ง ให้เรียงลำดับผู้ที่ได้รับคะแนนรวมสูงสุดไว้ในลำดับแรก และในกรณีที่มิได้มีผู้ได้รับคะแนนสูงสุดเท่ากันเกินจำนวนตำแหน่งที่ว่างให้เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติเป็นผู้พิจารณาชี้ขาด และให้สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ ระดับ ชำนาญการพิเศษ

๑. คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานให้กระทำได้อต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงานที่เสนอจะต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ใน กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

๒. เงื่อนไขของผลงาน

๒.๑ ผลงาน

๒.๑.๑ ผลงานควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุความสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๒.๑.๒ ข้อเสนอแนวความคิดการปรับปรุงหรือพัฒนางาน ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือ แผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ

๒.๒ จำนวนผลงาน

๒.๒.๑ ผลงานจำนวน ๑ เรื่อง โดยจะต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๒.๒.๒ ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง เป็นข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๒.๓ เงื่อนไขของผลงาน

๒.๓.๑ เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๒.๓.๒ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ หรือเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี หรือเว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๒.๓.๓ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือ ประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอเข้ารับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือ ฝึกอบรมผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม ว่าไม่เป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๒.๓.๔ กรณีที่เป็นผลงานที่ร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและ ผู้บังคับบัญชาด้วย

๒.๓.๕ ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ เว้นแต่ คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๒.๓.๖ รูปแบบผลงาน และข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ให้เป็นไปตามรูปแบบ ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

ทั้งนี้ ผลงานจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชา ที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่กรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคล คนเดียวกันให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๓. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเกณฑ์การตัดสินการประเมินผลงาน

ให้คณะกรรมการประเมินผลงาน ที่ อ.ก.พ.สำนักงานสภาพัฒนาการเมืองแห่งชาติแต่งตั้ง ดำเนินการและ พิจารณาตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเกณฑ์การตัดสินการประเมินผลงาน ดังนี้

๓.๑ องค์ประกอบในการพิจารณาประเมินผลงาน

๓.๑.๑ ประโยชน์ของผลงาน พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถนำมาใช้เป็นแบบอย่างเป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิด การพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน หรือส่วนราชการหรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ ซึ่งมีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

(๑) ระดับชำนาญการ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับระดับกลุ่มงานหรือ ฝ่ายขึ้นไป

(๒) ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป

๓.๑.๒ ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงาน ที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำ เป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสม กับระดับตำแหน่ง ซึ่งมีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

(๑) ระดับชำนาญการ มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ ที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้ เป็นที่ยอมรับในงานนั้น ๆ ระดับกลุ่มงานหรือฝ่ายขึ้นไป

(๒) ระดับชำนาญการพิเศษ ความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในส่วนราชการระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป

๓.๑.๓ คุณภาพของผลงาน พิจารณาจากคุณสมบัติของเนื้อหาสาระ ที่มีการเรียบเรียงเนื้อหา และสาระสำคัญได้ครบถ้วนเป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้เรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ตามโครงการหรือแผนงานและสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความ ยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้ ซึ่งมีแนวทางการพิจารณาดังนี้

(๑) ระดับชำนาญการ มีคุณภาพผลงานที่เชื่อถือได้หรือดี

(๒) ระดับชำนาญการพิเศษ มีคุณภาพผลงานดีมาก

๓.๒ วิธีการประเมินผลงาน

๓.๒.๑ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ จะดำเนินการประเมินผลงานของผู้ที่ผ่านการประเมิน บุคคลและจัดส่งผลงานขอเข้ารับการประเมินผลงานเรียบร้อยแล้ว โดยจะกำหนดรอบการประเมินผลงาน จำนวน ๔ รอบ ต่อปี ดังนี้

- รอบที่ ๑ ช่วงเดือนตุลาคมของทุกปี
- รอบที่ ๒ ช่วงเดือนมกราคมของทุกปี
- รอบที่ ๓ ช่วงเดือนเมษายนของทุกปี
- รอบที่ ๔ ช่วงเดือนกรกฎาคมของทุกปี

ทั้งนี้ หากผู้ประสงค์ขอเข้ารับการประเมินผลงาน จัดส่งเอกสารไม่ครบถ้วนหรือจัดส่ง ไม่ทันตามรอบการประเมินที่กำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์ในการขอรับการประเมินผลงานในรอบนั้น โดยจะไม่มี การแจ้งเตือน และจะต้องเข้ารับการประเมินในรอบถัดไป

๓.๒.๒ คณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการประเมิน ผลงาน และองค์ประกอบการพิจารณา ตามที่ อ.ก.พ.สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ กำหนด โดยให้มีการสัมภาษณ์ ประกอบการประเมินผลงาน

๓.๒.๓ คณะกรรมการประเมินผลงาน รายงานผลการพิจารณาประเมินผลงาน พร้อมทั้งความ สมควรและเหตุผลต่อเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อดำเนินการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

๓.๓ เกณฑ์การตัดสินการประเมินผลงาน

๓.๓.๑ การประเมินผลงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการประเมินผลงานที่ ก.พ. กำหนด โดยกำหนดองค์ประกอบและคะแนน ดังนี้

ที่	องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
๑	ประโยชน์ของผลงาน	๔๐
๒	ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
๓	คุณภาพของผลงาน	๓๐
๔	อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ	*
	รวม	๑๐๐

* ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดองค์ประกอบในการประเมินผลงานเพิ่มเติมอย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้นจะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงสุด และองค์ประกอบความรู้ฯ และคุณภาพของผลงาน มีคะแนนเท่ากัน

๓.๓.๒ ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๔. เงื่อนไขเกี่ยวกับระยะเวลาการจัดทำผลงาน และแก้ไขผลงาน

๔.๑ ระยะเวลาการจัดทำผลงาน

สำนักงานสภาพัฒนาการเมืองแห่งชาติ กำหนดเงื่อนไขระยะเวลาการจัดทำผลงานและข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน สำหรับผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลหรือผู้ที่ได้รับคัดเลือกในแต่ละระดับ ดังนี้

๔.๑.๑ ระดับชำนาญการ

(๑) กำหนดระยะเวลา ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล
(๒) สามารถขอขยายระยะเวลาได้ไม่เกิน ๓๐ วัน โดยมีเหตุผลอันสมควรและต้องจัดทำบันทึกแจ้งขอขยายระยะเวลามาที่ กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ก่อนครบกำหนด ๑๕ วัน เพื่อดำเนินการแจ้งคณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาเหตุผลดังกล่าวต่อไป

(๓) กรณีพ้นกำหนดระยะเวลาให้ถือว่าไม่ประสงค์ขอเข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้ง โดยจะไม่มี การแจ้งเตือนและต้องดำเนินการประเมินบุคคลใหม่ ทั้งนี้ ผลงานและข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอจะต้องเป็นเรื่องใหม่

๔.๑.๒ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๑) กำหนดระยะเวลา ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล และได้รับการคัดเลือก

(๒) สามารถขอขยายระยะเวลาได้ไม่เกิน ๓๐ วัน โดยมีเหตุผลอันสมควรและต้องจัดทำบันทึกแจ้งขอขยายระยะเวลามาที่ กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ก่อนครบกำหนด ๑๕ วัน เพื่อดำเนินการแจ้งคณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาเหตุผลดังกล่าวต่อไป

(๓) กรณีพ้นกำหนดระยะเวลาให้ถือว่าไม่ประสงค์ขอเข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้ง และให้สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติดำเนินการพิจารณาประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกผู้มีความเหมาะสมใหม่

๔.๒ ระยะเวลาในการจัดทำผลงาน กรณีการแก้ไขผลงาน

๔.๒.๑ กรณีแก้ไขที่ไม่ใช่สาระสำคัญ

(๑) กำหนดระยะเวลาแก้ไข ๑๕ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ได้รับการประเมินผลงานและมีมติให้แก้ไข โดยไม่สามารถขยายระยะเวลาได้ ทั้งนี้ การแต่งตั้งให้มีผลไม่ก่อนวันที่กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ได้รับคำขอประเมินพร้อมด้วยเอกสารหลักฐานประกอบการขอประเมินครบถ้วนสมบูรณ์

(๒) กรณีไม่สามารถดำเนินการแก้ไขผลงานและจัดส่งได้ตามระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าไม่ประสงค์ขอเข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งหรือคัดเลือก

๔.๒.๒ กรณีแก้ไขในสาระสำคัญ

(๑) กำหนดระยะเวลาแก้ไข ๓๐ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ได้รับการประเมินผลงานแล้วและมีมติให้แก้ไข โดยไม่สามารถขยายระยะเวลาได้ ทั้งนี้ การแต่งตั้งให้มีผลไม่ก่อนวันที่กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ได้รับคำขอประเมินพร้อมด้วยเอกสารหลักฐานประกอบการขอประเมินที่แก้ไขครบถ้วนสมบูรณ์

(๒) กรณีไม่สามารถดำเนินการแก้ไขผลงานและจัดส่งได้ตามระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าไม่ประสงค์ขอเข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งหรือคัดเลือก

๔.๒.๓ กรณีขอขยายระยะเวลาแก้ไขผลงาน (กรณีมีเหตุจำเป็น)

กรณีมีเหตุจำเป็นหรือเหตุผลอันสมควรที่ไม่สามารถดำเนินการแก้ไขผลงานในช่วงระยะเวลาที่กำหนดในข้อ ๔.๒.๑ และ ๔.๒.๒ เช่น ได้รับมอบหมายให้ไปราชการ การเจ็บป่วย หรือมีเหตุจำเป็นที่ไม่สามารถดำเนินการได้ ให้จัดทำบันทึกขอขยายระยะเวลาพร้อมเอกสารหลักฐานที่เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น หนังสือมอบหมาย ไปรับรองแพทย์ หรืออื่นๆ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงาน

๕. การพิจารณาแต่งตั้ง

เมื่อมีผู้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว ให้เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ 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 เรื่อง มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติกำหนดให้มีแนวทางการป้องกันและการลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จ ดังนี้

การประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ หากสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ ทักท้วงและตรวจสอบแล้วพบว่ามี การแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติบุคคล เรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่อง อื่น ๆ เกี่ยวกับงานจัดทำผลงานอันเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงานหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของ ตน หรือมีการจ้างวานให้ผู้อื่นจัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้เลขาธิการ สภาความมั่นคงแห่งชาติ สั่งระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอประเมินบุคคลและประเมินผลงานหรือคำสั่งเลื่อน ระดับของข้าราชการผู้นั้น และให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอรับการประเมินและผู้ที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสม แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ หากตรวจสอบพบว่าเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จให้รายงานต่อ เลขาธิการสภาความมั่นคง แห่งชาติ เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริงแล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

.....