



ประกาศสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

.....

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 ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้กำหนดให้ อ.ก.พ.กรม และ อ.ก.พ.กระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ นั้น

เพื่อให้การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ เป็นไปอย่างเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ประกอบกับมติ อ.ก.พ.สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ และ อ.ก.พ. ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวง ของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๗ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

พลเอกตำรวจเอก

(รอย ینگไผโรจน์)

เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ

รายละเอียดแนบท้ายประกาศสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๗
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

เพื่อให้เป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ประกอบกับมติ อ.ก.พ. สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ดังนี้

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย หรือการโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ แบ่งเป็น ๒ กรณี ดังนี้

๑. การย้ายหรือการโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ในระดับเดียวกัน ให้อยู่ในดุลยพินิจของเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ เป็นผู้พิจารณา

๒. การย้ายหรือการโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ในระดับเดียวกัน ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ดังนี้

๒.๑ ระดับปฏิบัติการ

ให้เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ หรือคณะกรรมการที่เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติแต่งตั้ง พิจารณาตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ดังนี้

๒.๑.๑ พิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑) ข้อมูลบุคคล พิจารณาจากคุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ และประวัติทางวินัย

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

(๓) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๒.๑.๒ ดำเนินการโดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลงาน การสอบข้อเขียน หรือวิธีการอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม

/๒.๒ ระดับ ...

๒.๒ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ และคณะกรรมการประเมินบุคคลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ที่ อ.ก.พ. สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับชาติ แต่งตั้ง และคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวงของสำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับชาติ แต่งตั้ง ดำเนินการประเมินบุคคลและผลงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังนี้

๒.๒.๑ การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

บุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ จะต้องมีความสมบัตินี้

(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) การนับระยะเวลาเกี่ยวเนื่อง

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

(๓.๑.๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่อง ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำวินิจฉัยประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมาใช้นั้น 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 โดยให้นับได้ไม่เกินครั้งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๓.๑.๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับชาติแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

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

๒.๒.๒ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ และคณะกรรมการประเมินบุคคลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ที่ อ.ก.พ. สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ แต่งตั้ง และคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวงของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ แต่งตั้ง พิจารณาประเมินบุคคลและผลงาน โดยมีองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

(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 กำหนดให้มีการสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการประเมินประกอบการพิจารณา หากเห็นสมควร คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานอาจกำหนดให้มีการสอบข้อเขียน การสอบปฏิบัติ หรือวิธีการอื่น ร่วมด้วยก็ได้ และให้คณะกรรมการที่ อ.ก.พ.สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ และคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวงของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ แต่งตั้ง เป็นผู้กำหนดคะแนนแต่ละองค์ประกอบ

๒.๒.๓ วิธีการประเมินบุคคลและผลงาน

ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน ที่ 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 โดยใช้กรณีของการเลื่อนโดยอนุโลม

(๒) ให้มีการสัมภาษณ์ผู้ขอรับการประเมินประกอบการพิจารณา ทั้งนี้ หากเห็นสมควร คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานอาจกำหนดให้มีการสอบข้อเขียน การสอบปฏิบัติ หรือวิธีการอื่นร่วมด้วยก็ได้

ระดับเชี่ยวชาญ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ.สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ แต่งตั้ง พิจารณาประเมินบุคคลตามเกณฑ์การประเมินและองค์ประกอบในการพิจารณา ตามที่ อ.ก.พ.สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติกำหนด ดังนี้

(๑) พิจารณาจากเอกสารประกอบการพิจารณา ได้แก่

(๑.๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

(๑.๒) แบบแสดงผลการปฏิบัติงาน หรือผลสำเร็จของงาน

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินบุคคลอาจพิจารณาไม่ต้องให้จัดทำผลงานขึ้นมาใหม่ แต่หากคณะกรรมการประเมินบุคคลพิจารณาแล้วเห็นควรที่จะต้องจัดทำผลงานขึ้นมาใหม่ ก็อาจสั่งให้ผู้ขอรับการประเมินบุคคลและผลงานส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานที่ ก.พ. กำหนด โดยใช้กรณีของการเลื่อนโดยอนุโลม

(๒) ให้มีการสัมภาษณ์ผู้ขอรับการประเมินประกอบการพิจารณา ทั้งนี้ หากเห็นสมควร คณะกรรมการประเมินบุคคล อาจกำหนดให้มีการสอบข้อเขียน การสอบปฏิบัติ หรือวิธีการอื่นร่วมด้วยก็ได้

๒.๒.๔ เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคลและผลงาน

(๑) ผู้ได้รับการพิจารณาให้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานจะต้องได้รับคะแนนรวมในทุกองค์ประกอบ ดังนี้

(๑.๑) ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้รับคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐

(๑.๒) ระดับเชี่ยวชาญ ต้องได้รับคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
ทั้งนี้ ให้เรียงลำดับผู้ที่ได้รับคะแนนรวมสูงสุดไว้ในลำดับแรก และในกรณีที่มีผู้ได้รับคะแนนสูงสุดเท่ากันเกินจำนวนตำแหน่งที่ว่างให้เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติเป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

(๒) ให้สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานให้ทราบโดยทั่วกัน

๒.๒.๕ การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตามควรแก่กรณี แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

๒.๒.๖ การพิจารณาแต่งตั้ง

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ และคณะกรรมการประเมินบุคคลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ที่ อ.ก.พ.สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติแต่งตั้ง รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลและผลงาน ตำแหน่งละหนึ่งคน พร้อมทั้งเหตุผล ให้เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งต่อไป โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติพิจารณาให้ความเห็นชอบ และในกรณีที่ผู้ขอเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานไม่ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานให้รายงานผลการพิจารณา พร้อมทั้งเหตุผล ให้เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติทราบ และดำเนินการแจ้งให้ผู้นั้นทราบด้วย รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี 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 ...

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ แบ่งเป็น ๓ กรณี

กรณีที่ ๑ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่

กรณีที่ ๒ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี

กรณีที่ ๓ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปให้ดำเนินการได้ใน ๒ กรณี ดังนี้

(๑) กรณีเกษียณอายุ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกินหกเดือนก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

(๒) กรณีลาออกจากราชการ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจได้อนุญาตให้ผู้ครองตำแหน่งนั้นออกจากราชการ

ให้ผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคลดำเนินการประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขดังต่อไปนี้

การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

๑. ผู้มีหน้าที่ประเมินบุคคล

๑.๑ กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ ให้เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น) เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ กำหนด

๑.๒ กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามกรณีที่ ๒ และกรณีที่ ๓ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ.สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ และ อ.ก.พ. ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวงของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ อ.ก.พ.สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ และ อ.ก.พ. ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวงของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติกำหนด

๒. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

ให้นำคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลในเรื่องการย้าย หรือการโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ตามข้อ ๒.๒.๑ มาใช้โดยอนุโลม

๓. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเกณฑ์การตัดสินการประเมินบุคคล

ให้ผู้มีหน้าที่ประเมินบุคคล ดำเนินการและพิจารณาตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเกณฑ์การตัดสินการประเมินบุคคล ดังนี้

๓.๑ องค์ประกอบในการพิจารณา

๓.๑.๑ ข้อมูลบุคคล พิจารณาจากคุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย โดยพิจารณาจากแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

๓.๑.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

๓.๑.๓ ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมิน และในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอรับการประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย โดยให้พิจารณาเค้าโครงการผลงานที่ได้แสดงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือความคิดริเริ่มใหม่ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

๓.๑.๔ ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน ให้พิจารณาถึงความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

ทั้งนี้ กำหนดให้ผู้มีหน้าที่ประเมินบุคคลเป็นผู้กำหนดคะแนนองค์ประกอบการพิจารณา ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๓.๒ วิธีการประเมินบุคคล

๓.๒.๑ กรณีการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตาม กรณีที่ ๑ (เลื่อนขั้นระดับชำนาญการ) มีขั้นตอนและวิธีการประเมินบุคคล ดังนี้

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

(๑.๑) รอบที่ ๑ ช่วงเดือนตุลาคมของทุกปี

(๑.๒) รอบที่ ๒ ช่วงเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี

(๑.๓) รอบที่ ๓ ช่วงเดือนมิถุนายนของทุกปี

(๒) ดำเนินการแจ้งผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ให้จัดทำเอกสารประกอบการประเมินบุคคล จำนวน ๗ ชุด (ตัวจริง ๑ ชุด และสำเนา ๖ ชุด) ส่งมายัง กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ซึ่งประกอบไปด้วย (เอกสารแนบ ๕)

(๒.๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

(๒.๒) แบบประเมินคุณลักษณะบุคคล

(๒.๓) แบบเสนอเค้าโครงการผลงาน

(๒.๔) แบบข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนางาน

(๓) กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของเอกสารประกอบการประเมินบุคคล ตามข้อ ๓.๒.๑ (๒) หากพบว่าข้อมูลไม่ถูกต้องหรือต้องแก้ไขประการใด ให้ดำเนินการแจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบและดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง

ทั้งนี้ หากมีกรณีต้องพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องของระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ.สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

(๔) กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ดำเนินการรวบรวมเอกสารโครงร่างผลงานและข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางานของผู้ขอรับการประเมิน ให้คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาในเบื้องต้น และเสนอเลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

(๕) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล ชื่อผลงานและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำ (ถ้ามี) ทั้งนี้ กำหนดระยะเวลาให้มีการทักท้วง ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรายชื่อเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล

๓.๒.๒ การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตาม กรณีที่ ๒ และ กรณีที่ ๓ (เลื่อนขั้นระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ) มีขั้นตอนและวิธีการประเมินบุคคล ดังนี้

(๑) กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ดำเนินการสำรวจและรวบรวมตำแหน่งว่าง

(๒) ประกาศตำแหน่งว่าง และรับสมัครบุคคลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และมีความประสงค์จะขอเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยให้ดำเนินการจัดส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคล จำนวน ๖ ชุด (ตัวจริง ๑ ชุด และสำเนา ๕ ชุด) มายัง กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ซึ่งประกอบไปด้วย

ระดับชำนาญการพิเศษ (เอกสารแนบ ๖) และระดับเชี่ยวชาญ (เอกสารแนบ ๗)

(๒.๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

(๒.๒) แบบประเมินคุณลักษณะบุคคล

(๒.๓) แบบเสนอเค้าโครงผลงาน

- ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ เรื่อง

- ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๒ เรื่อง

(๒.๔) แบบเสนอข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนางาน (จำนวน ๖ ชุด)

ระดับทรงคุณวุฒิ (เอกสารแนบ ๘)

(๒.๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

(๒.๒) แบบประเมินคุณลักษณะบุคคล

(๒.๓) แบบแสดงสรุปการเสนอผลงาน จำนวน ๒ เรื่อง

(๒.๔) แบบเสนอข้อเสนอนโยบายในการปรับปรุงและพัฒนางาน

(๒.๕) แบบแสดงวิสัยทัศน์ เฉพาะกรณีระดับทรงคุณวุฒิ

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

ทั้งนี้ หากมีกรณีต้องพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องของระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้งให้คณะกรรมการประเมินบุคคลเป็นผู้พิจารณา

(๔) คณะกรรมการประเมินบุคคล พิจารณาประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินบุคคล และองค์ประกอบการพิจารณา ตามที่ อ.ก.พ.สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกำหนดสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ และ อ.ก.พ. ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวงของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกำหนดสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ โดยให้มีการสัมภาษณ์ประกอบการประเมินบุคคล และหากเห็นสมควร คณะกรรมการประเมินบุคคลอาจกำหนด ให้มีการสอบข้อเขียน การสอบปฏิบัติ หรือวิธีการอื่นร่วมด้วยก็ได้

(๕) คณะกรรมการประเมินบุคคล รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลและคัดเลือกบุคคล พร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลต่อเลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

(๖) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลและเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก ตำแหน่งละ ๑ คน พร้อมทั้งชื่อผลงาน ค่าโครงการผลงาน และข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำ (ถ้ามี) โดยกำหนดระยะเวลาให้มีการทักท้วง ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรายชื่อเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคลและเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

ทั้งนี้ อ.ก.พ.สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กำหนดให้ไม่มีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับชำนาญการพิเศษ

๓.๓ เกณฑ์การตัดสินใจในการประเมินบุคคล

๓.๓.๑ กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตาม กรณีที่ ๑ (เลื่อนระดับชำนาญการ) ผู้ผ่านการประเมินบุคคลจะต้องได้รับคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของคะแนนเต็ม

๓.๓.๒ การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามกรณีที่ ๒ และกรณีที่ ๓

(๑) ระดับชำนาญการพิเศษ ผู้ผ่านการประเมินบุคคลและได้รับการคัดเลือกจะต้องได้รับคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของคะแนนเต็ม

(๒) ระดับเชี่ยวชาญ ผู้ผ่านการประเมินบุคคลและได้รับการคัดเลือกจะต้องได้รับคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของคะแนนเต็ม

(๓) ระดับทรงคุณวุฒิ ผู้ผ่านการประเมินบุคคลและได้รับการคัดเลือกจะต้องได้รับคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของคะแนนเต็ม

ทั้งนี้ ให้เรียงลำดับผู้ที่ได้รับคะแนนรวมสูงสุดไว้ในลำดับแรก และในกรณีที่ผู้ได้รับคะแนนสูงสุดเท่ากันเกินจำนวนตำแหน่งที่ว่างให้เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติเป็นผู้พิจารณาชี้ขาด และให้สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

๑. คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานให้กระทำได้อต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงานที่เสนอจะต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ใน กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

๒. เงื่อนไขของผลงาน

๒.๑ ผลงาน

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

๒.๑.๒ ข้อเสนอแนวคิดการปรับปรุงหรือพัฒนางาน ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือ แผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ

๒.๒ จำนวนผลงาน

๒.๒.๑ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ผลงานจำนวน ๑ เรื่อง โดยจะต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๒.๒.๒ ระดับเชี่ยวชาญ ผลงานจำนวน ๒ เรื่อง โดยจะต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๒.๒.๓ ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง เป็นข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๒.๓ เงื่อนไขของผลงาน

๒.๓.๑ เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๒.๓.๒ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ หรือเป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี หรือเว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๒.๓.๓ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือ ประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอเข้ารับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือ ฝึกอบรมผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม ว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๒.๓.๔ กรณีที่เป็นผลงานที่ร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วย

๒.๓.๕ ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ 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.สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ และ อ.ก.พ. ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวงของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ แต่งตั้ง ดำเนินการและพิจารณาตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และ เกณฑ์การตัดสินการประเมินผลงาน 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) ระดับเชี่ยวชาญ เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องระดับกรมขึ้นไป

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 มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในส่วนราชการระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป

(๓) ระดับเชี่ยวชาญ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงเป็นที่ยอมรับ ในระดับกรม หรือระดับกระทรวง หรือวงวิชาการ/วิชาชีพนั้น ๆ

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

(๑) ระดับชำนาญการ มีคุณภาพผลงานที่เชื่อถือได้หรือดี

(๒) ระดับชำนาญการพิเศษ มีคุณภาพผลงานดีมาก

(๓) ระดับเชี่ยวชาญ มีคุณภาพผลงานดีเด่น

๓.๒ วิธีการประเมินผลงาน

๓.๒.๑ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ จะดำเนินการประเมินผลงานของผู้ที่ผ่านการประเมิน บุคคลและจัดส่งผลงานขอเข้ารับการประเมินผลงานเรียบร้อยแล้ว โดยจะกำหนดรอบการประเมินผลงาน จำนวน ๔ รอบ ต่อปี ดังนี้

(๑) รอบที่ ๑ ช่วงเดือนตุลาคมของทุกปี

(๒) รอบที่ ๒ ช่วงเดือนมกราคมของทุกปี

(๓) รอบที่ ๓ ช่วงเดือนเมษายนของทุกปี

(๔) รอบที่ ๔ ช่วงเดือนกรกฎาคมของทุกปี

ทั้งนี้ หากผู้ประสงค์ขอเข้ารับการประเมินผลงาน จัดส่งเอกสารไม่ครบถ้วนหรือจัดส่ง ไม่ทันตามรอบการประเมินที่กำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์ในการขอรับการประเมินผลงานในรอบนั้น โดยจะไม่มีการแจ้งเตือน และจะต้องเข้ารับการประเมินในรอบถัดไป

๓.๒.๒ คณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลงาน และองค์ประกอบการพิจารณา ตามที่ อ.ก.พ.สำนักงานสภาพัฒนาการศรัทธาแห่งชาติ กำหนด โดยให้มีการสัมภาษณ์ประกอบการประเมินผลงาน

๓.๒.๓ คณะกรรมการประเมินผลงาน รายงานผลการพิจารณาประเมินผลงาน พร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลต่อเลขาธิการสภาพัฒนาการศรัทธาแห่งชาติ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อดำเนินการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

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

* ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานเพิ่มเติมอย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้น จะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักกำหนดคะแนนที่กำหนดให้ องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงที่สุด และองค์ประกอบความรู้ฯ และคุณภาพของผลงาน มีคะแนนเท่ากัน

๓.๓.๒ ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๔. เงื่อนไขเกี่ยวกับระยะเวลาการจัดทำผลงาน และแก้ไขผลงาน

๔.๑ ระยะเวลาการจัดทำผลงาน

สำนักงานสภาพัฒนาการศรัทธาแห่งชาติ 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 และระดับเชี่ยวชาญ

(๑) กำหนดระยะเวลา ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล และได้รับการคัดเลือก

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

(๓) กรณีพ้นกำหนดระยะเวลาให้ถือว่าไม่ประสงค์ขอเข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้ง และให้สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติดำเนินการพิจารณาประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกผู้มีความเหมาะสมใหม่

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)

กรณีมีเหตุจำเป็นหรือเหตุผลอันสมควรที่ไม่สามารถดำเนินการแก้ไขผลงานทั้งระยะเวลาที่กำหนดในข้อ ๔.๒.๑ และ ๔.๒.๒ เช่น ได้รับมอบหมายให้ไปราชการ การเจ็บป่วย หรือมีเหตุจำเป็นที่ไม่สามารถดำเนินการได้ ให้จัดทำบันทึกขอขยายระยะเวลาพร้อมเอกสารหลักฐานที่เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น หนังสือมอบหมาย ใบรับรองแพทย์ หรืออื่นๆ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงาน

๕. การตรวจสอบการประเมินผลงาน

๕.๑ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานอันเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้ โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ ดำเนินการ ดังนี้

๕.๑.๑ ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน

๕.๑.๒ ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน

๕.๑.๓ ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน

๕.๒ ระดับทรงคุณวุฒิ

ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานอันเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้ โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ก.พ. จะดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป แล้วแต่กรณี

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ถูกระงับการประเมินแล้วแต่กรณี หากพบว่า ข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

๖. การพิจารณาแต่งตั้ง

เมื่อมีผู้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว ให้เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ได้รับคำขอประเมินผลงาน ที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน 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

.....