



ประกาศสำนักข่าวกรองแห่งชาติ
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบกับ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการดำเนินการตาม กฎ ก.พ. ดังกล่าว นั้น

ที่ประชุม อ.ก.พ. สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้มีมติ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และเกณฑ์ในการประเมินบุคคล ตามที่ ก.พ. กำหนด เรียบร้อยแล้ว จึงขอประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายธนากร บัวรัชฎ์)

ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

สำเนาถูกต้อง

(นางจิรารวรรณ เกื้อสกุล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายละเอียดแนบท้ายประกาศสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ลงวันที่ ธันวาคม ๒๕๖๔
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อการย้าย หรือการโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ แบ่งเป็น ๒ กรณี ดังนี้

๑. กรณีการย้าย หรือการโอนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ เป็นผู้พิจารณา

๒. กรณีการย้าย หรือการโอนให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้

๒.๑ ระดับปฏิบัติการ

ให้ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ หรือคณะกรรมการที่ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ แต่งตั้ง พิจารณาและดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ดังนี้

๒.๑.๑ พิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และผลการปฏิบัติราชการ

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๒.๑.๒ ดำเนินการโดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลงาน การสอบข้อเขียน หรือวิธีการอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม

๒.๒ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักข่าวกรองแห่งชาติแต่งตั้ง ดำเนินการประเมินบุคคลและผลงาน ดังนี้

๒.๒.๑ พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

บุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ จะต้องมีความสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) มีความสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) มีความสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุณวุฒิ หรือการอบรมหลักสูตรเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

(๓) มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล สำหรับการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณวุฒิ	ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		๖ ปี	๑๐ ปี	๑๓ ปี	๑๕ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)		๕ ปี	๙ ปี	๑๒ ปี	๑๔ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)		๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี	๑๓ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า		๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี	๑๓ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิบัตร หรือหนังสืออนุมัติบัตร		๒ ปี	๖ ปี	๙ ปี	๑๑ ปี

(๓.๑) การนับระยะเวลาเกื้อกูล

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

(๓.๑.๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางในการพิจารณา ดังนี้

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

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

(๓.๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักข้าราชการแห่งชาติ แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

๒.๒.๒ เกณฑ์การประเมินบุคคลและองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้ (โดยน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบให้คณะกรรมการประเมินบุคคล เป็นผู้กำหนดตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง)

(๑) องค์ประกอบที่ ๑ การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล โดยให้พิจารณาข้อมูลทั่วไปของบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

(๒) องค์ประกอบที่ ๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) องค์ประกอบที่ ๓ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี

(๔) องค์ประกอบที่ ๔ คุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงความประพฤติ และการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่และภารกิจของส่วนราชการ ความมุ่งมั่นตั้งใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินบุคคลอาจกำหนดเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

๒.๒.๓ วิธีการประเมินบุคคล

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักข้าราชการแห่งชาติ แต่งตั้ง พิจารณาคัดเลือกบุคคล และประเมินบุคคล ตามเกณฑ์การประเมินบุคคลและองค์ประกอบในการพิจารณาตามที่ อ.ก.พ. สำนักข้าราชการแห่งชาติ กำหนด โดยกำหนดวิธีการประเมิน ดังนี้

(๑) การพิจารณาจากเอกสารประกอบการพิจารณา ได้แก่

- แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล
- แบบแสดงผลการปฏิบัติงาน หรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน
- แบบแสดงการเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินบุคคลอาจพิจารณาไม่ต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่ แต่หากคณะกรรมการประเมินบุคคลพิจารณาแล้วเห็นควรว่าจะต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่ ก็อาจสั่งให้ผู้เข้ารับการประเมินบุคคลส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงาน ที่ ก.พ. กำหนด

(๒) ให้มีการสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการประเมิน ทั้งนี้ หากเห็นสมควร คณะกรรมการประเมินบุคคลอาจกำหนดให้มีการสอบข้อเขียน การสอบปฏิบัติ หรือวิธีการอื่น ร่วมด้วยก็ได้

๒.๒.๔ เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคล

ผู้ได้รับการพิจารณาให้ผ่านการประเมินบุคคลจะต้องได้รับคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ทั้งนี้ หากมีผู้เข้ารับการประเมินหลายรายต่อหนึ่งตำแหน่ง ให้เรียงลำดับผู้ที่ได้รับคะแนนรวมสูงสุดไว้ลำดับแรก หากมีกรณีที่ผู้เข้ารับการประเมินได้รับคะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้อำนวยการสำนักข้าราชการแห่งชาติเป็นผู้ชี้ขาด ทั้งนี้ ให้สำนักข้าราชการแห่งชาติประกาศให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน

๒.๒.๕ การพิจารณาแต่งตั้ง

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักข้าราชการแห่งชาติแต่งตั้ง รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลตำแหน่งละหนึ่งคน พร้อมทั้งเหตุผล ให้ผู้อำนวยการสำนักข้าราชการแห่งชาติพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งต่อไป ทั้งนี้ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้อำนวยการสำนักข้าราชการแห่งชาติพิจารณาให้ความเห็นชอบ และในกรณีที่ผู้เข้ารับการประเมินบุคคลไม่ผ่านการประเมินบุคคลให้รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคล พร้อมทั้งเหตุผล ให้ผู้อำนวยการสำนักข้าราชการแห่งชาติทราบ เพื่อดำเนินการแจ้งผู้นั้นทราบด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทวิชาการ (ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ)

การเลื่อนข้าราชการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นประเภทวิชาการ แบ่งเป็น ๓ กรณี คือ

กรณีที่ ๑ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ เป็นตำแหน่งที่กำหนดในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง เป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว

กรณีที่ ๒ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี

กรณีที่ ๓ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป โดยให้ดำเนินการได้ใน ๒ กรณี คือ

(๑) กรณีเกษียณอายุ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกินหกเดือนก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

(๒) กรณีลาออกจากราชการ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่น้อยกว่าวันที่ผู้มีอำนาจได้อนุญาตให้ผู้ครองตำแหน่งนั้นออกจากราชการ

ให้ผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคลดำเนินการประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

๑. พิจารณาคูณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

ให้นำคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลในเรื่องการย้าย หรือการโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ (ข้อ ๒.๒.๑) มาใช้โดยอนุโลม

๒. เกณฑ์การประเมินบุคคลและองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้ (โดยน้ำหนักคะแนน ในแต่ละองค์ประกอบให้คณะกรรมการประเมินบุคคล เป็นผู้กำหนดตามความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง)

๒.๑ องค์ประกอบที่ ๑ การพิจารณาคูณสมบัติของบุคคล ให้พิจารณาข้อมูลทั่วไปของบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

๒.๒ องค์ประกอบที่ ๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๒.๓ องค์ประกอบที่ ๓ คำโครงผลงานที่จะส่งประเมินและในกรณีที่ผลงานนั้น มีผู้ร่วมจัดทำผลงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย โดยให้พิจารณา คำโครงผลงานที่ได้แสดงถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือความคิดริเริ่มใหม่ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

๒.๔ องค์ประกอบที่ ๔ ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน ให้พิจารณาข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางานที่แสดงให้เห็นถึงความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๒.๕ องค์ประกอบที่ ๕ คุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงความประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่และภารกิจของส่วนราชการ ความมุ่งมั่นตั้งใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินบุคคลอาจกำหนดเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

๓. วิธีการประเมินบุคคล

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักข้าราชการแห่งชาติ แต่งตั้ง พิจารณาคัดเลือกบุคคล และประเมินบุคคล ตามเกณฑ์การประเมินบุคคลและองค์ประกอบในการพิจารณา ที่ อ.ก.พ. สำนักข้าราชการแห่งชาติ กำหนด โดยกำหนดวิธีการประเมินบุคคล ดังนี้

๓.๑ กรณีที่ ๑ การเลื่อนข้าราชการชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่กำหนดในลักษณะกรอบระดับตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว ให้ผู้อำนวยการสำนักข้าราชการแห่งชาติ เป็นผู้ประเมินบุคคล ทั้งนี้ อ.ก.พ. สำนักข้าราชการแห่งชาติ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามที่ อ.ก.พ. สำนักข้าราชการแห่งชาติ กำหนด ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีการประเมินบุคคล ดังนี้

๓.๑.๑ ส่วนบริหารงานบุคคล สำนักผู้อำนวยการ สำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนด ปีละ ๓ รอบในช่วงเดือนตุลาคม เดือนกุมภาพันธ์ และเดือนมิถุนายน ของทุกปี

๓.๑.๒ ส่วนบริหารงานบุคคล สำนักผู้อำนวยการ แจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติดำเนินการจัดส่งเค้าโครงผลงาน และข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน โดยให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

๓.๑.๓ ส่วนบริหารงานบุคคล สำนักผู้อำนวยการ ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารประกอบการพิจารณาขอเข้ารับการประเมินบุคคล รวบรวมเสนอคณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๓.๑.๔ ส่วนบริหารงานบุคคล สำนักผู้อำนวยการ รวบรวมข้อมูลข้อเสนอความเห็นของคณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เสนอผู้อำนวยการสำนักข้าราชการแห่งชาติ เป็นผู้พิจารณาประเมินบุคคล ต่อไป

ทั้งนี้ หากมีกรณีต้องพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องของระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ส่วนบริหารงานบุคคล สำนักผู้อำนวยการ จะเสนอคณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาเป็นผู้พิจารณาก่อนเสนอผู้อำนวยการสำนักข้าราชการแห่งชาติ พิจารณาประเมินบุคคลต่อไป

ผู้มีรายชื่อเป็นผู้มีคุณสมบัติในการประเมินบุคคลในรอบใด จัดส่งเอกสารไม่ครบถ้วน หรือจัดส่งไม่ทันตามห้วงเวลากำหนด ให้ถือว่าสละสิทธิ์ในการขอรับการประเมินบุคคลในรอบนั้น โดยจะไม่มีผลการประเมิน

๓.๑.๕ สำนักข้าราชการแห่งชาติ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล ชื่อผลงานและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะขอเสนอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ทั้งนี้ กำหนดเวลาให้มีการทักท้วงได้ภายในระยะเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล

กรณีมีผู้ทักท้วงให้ส่วนบริหารงานบุคคล สำนักผู้อำนวยการ ทำหน้าที่ตรวจสอบข้อมูลโดยเร็ว หากตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้อำนวยการสำนักข้าราชการแห่งชาติทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้น และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้อำนวยการสำนักข้าราชการแห่งชาติทราบ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

๓.๑.๖ ส่วนบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกฯ ให้ดำเนินการจัดทำเอกสารผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานที่ ก.พ. และคณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด โดยให้จัดส่งผลงานได้ตั้งแต่วันที่ครบกำหนดระยะเวลาการหักทวง (๓๐ วัน) ทั้งนี้ ให้ดำเนินการจัดทำเอกสารผลงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาไม่เกิน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ทั้งนี้ หากไม่ส่งภายในระยะเวลาดังกล่าว ให้เข้าสู่กระบวนการประเมินบุคคลใหม่

๓.๒ กรณีที่ ๒ การเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี และ กรณีที่ ๓ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป ด้วยเหตุเกษียณอายุ และลาออกจากราชการ (ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ) ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักข้าราชการแห่งชาติ แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. สำนักข้าราชการแห่งชาติ กำหนด ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีการประเมินบุคคล ดังนี้

๓.๒.๑ ส่วนบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำรวจและรวบรวมตำแหน่งว่าง ปีละ ๓ รอบ ในช่วงเดือนเมษายน เดือนสิงหาคม และเดือนธันวาคม ของทุกปี

๓.๒.๒ ประกาศตำแหน่งว่างและรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล โดยให้ผู้ที่มิคุณสมบัติครบถ้วน และมีความประสงค์จะขอเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ดำเนินการจัดส่งเค้าโครงผลงาน และข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน โดยให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนตัวตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

กรณีขอรับการพิจารณานับระยะเวลาเกือบล ให้จัดส่งแบบแสดงรายละเอียดการปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่จะขอเข้ารับการประเมินด้วย

๓.๒.๓ ส่วนบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ ตรวจสอบคุณสมบัติและความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารประกอบการพิจารณาขอรับการประเมินบุคคล รวบรวมเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคล พิจารณา

ทั้งนี้ หากมีกรณีต้องพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องของระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือบลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลเป็นผู้พิจารณา

๓.๒.๔ คณะกรรมการประเมินบุคคล พิจารณาประเมินบุคคลตามเกณฑ์การประเมินบุคคลและองค์ประกอบในการพิจารณา ตามที่ อ.ก.พ. สำนักข้าราชการแห่งชาติ กำหนด โดยให้มีการสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการประเมินด้วย และหากเห็นสมควร คณะกรรมการประเมินบุคคลอาจกำหนดให้มีการสอบข้อเขียน การสอบปฏิบัติ หรือวิธีการอื่น ร่วมด้วยก็ได้

๓.๒.๕ คณะกรรมการประเมินบุคคล รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกบุคคล พร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลต่อผู้อำนวยการสำนักข้าราชการแห่งชาติ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓.๒.๖ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก รวมทั้งชื่อผลงาน เค้าโครงผลงาน และข้อเสนอแนวคิดที่จะขอเสนอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนตัวตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ทั้งนี้ กำหนดเวลาให้มีการหักทวงได้ภายในระยะเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

กรณีผู้หักทวงให้ส่วนบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ ทำหน้าที่ตรวจสอบข้อมูลโดยเร็ว หากตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้อำนวยการสำนักข้าราชการแห่งชาติทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้น และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้หักทวงมีเจตนาถ่วงเวลาหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้อำนวยการสำนักข้าราชการแห่งชาติทราบ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้หักทวงต่อไป

๓.๒.๗ ส่วนบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกฯ ให้ดำเนินการจัดทำเอกสารผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน ที่ ก.พ. และคณะกรรมการประเมินผลงาน กำหนด โดยให้จัดส่งผลงานได้ตั้งแต่วันที่ครบกำหนดระยะเวลาการหักทวง (๓๐ วัน) ทั้งนี้ ให้ดำเนินการจัดทำเอกสารผลงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาไม่เกิน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ทั้งนี้ หากไม่ส่งภายในระยะเวลาที่กำหนด ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ดำเนินการคัดเลือกใหม่

๔. เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคล

ผู้ได้รับการพิจารณาให้ผ่านการประเมินบุคคลจะต้องได้รับคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ทั้งนี้ หากมีผู้เข้ารับการประเมินหลายรายต่อหนึ่งตำแหน่ง ให้เรียงลำดับผู้ที่ได้รับคะแนนรวมสูงสุดไว้ลำดับแรก หากมีกรณีที่ผู้เข้ารับการประเมินได้รับคะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้อำนวยการสำนักข้าราชการแห่งชาติเป็นผู้ชี้ขาด ทั้งนี้ ให้สำนักข้าราชการแห่งชาติประกาศให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน
