

การย้าย การโอน หรือการเลื่อนตำแหน่ง

**ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการนโยบาย
เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน
พ.ศ. 2567**



ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน

พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยที่ข้อบังคับคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ ข้อ ๑๕ กำหนดว่าการเลื่อนตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานเป็นอำนาจของเลขาธิการ จึงเป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ วรรคหนึ่ง (๒) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลที่ได้มีมติในการให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะแก่เลขาธิการ ในคราวการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เลขาธิการคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จึงออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อ ๔.๓ ๓) ๔) และ ๕) ของหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การประเมินผลการปฏิบัติงาน การปรับขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕

(๒) ข้อ ๒.๒ ของหลักเกณฑ์การย้ายหมุนเวียนงาน และการสรรหาภายใน (Lateral Move & Internal Selection)

บรรดาระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือหลักเกณฑ์อื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

“เลขาธิการ” หมายความว่า เลขาธิการคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

“รองเลขาธิการ” หมายความว่า รองเลขาธิการคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานตามข้อบังคับคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ที่ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่อาวุโส และเจ้าหน้าที่

“คณะกรรมการคัดเลือก” หมายความว่า คณะกรรมการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในระดับผู้อำนวยการตามระเบียบนี้

“คณะกรรมการประเมินผลงาน” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของการเลื่อนตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในระดับรองผู้อำนวยการลงมา

ข้อ ๕ ให้เลขาธิการเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจออกคำสั่งและประกาศเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามระเบียบนี้ ให้เลขาธิการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด และคำวินิจฉัยของเลขาธิการให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ การเลื่อนตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานตามระเบียบนี้เป็นการเลื่อนขึ้นเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

- (๑) ผู้อำนวยการ
- (๒) รองผู้อำนวยการ
- (๓) ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
- (๔) เจ้าหน้าที่อาวุโส

ข้อ ๗ ผู้ปฏิบัติงานที่จะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม รวมทั้งต้องผ่านการคัดเลือกหรือการประเมินผลงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

ข้อ ๘ การดำเนินการเลื่อนตำแหน่งให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม โดยพิจารณาถึงหลักความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนกำหนดวิธีการคัดเลือกที่เหมาะสมกับตำแหน่ง อาทิ การทดสอบความรู้ความสามารถ การสัมภาษณ์ การแสดงวิสัยทัศน์ หรือวิธีการประเมินและทดสอบอื่น ๆ ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และแบบเอกสารที่เกี่ยวข้องต้องประกาศให้ทราบทั่วกันในคราวการดำเนินการเลื่อนตำแหน่งในแต่ละครั้ง

ข้อ ๙ ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามระเบียบนี้ หากในวันที่ได้รับแต่งตั้งได้รับเงินเดือนต่ำกว่าอัตราต่ำสุดของช่วงเงินเดือนของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้มีสิทธิได้รับการปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นเท่ากับอัตราต่ำสุดของช่วงเงินเดือนของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง แต่เงินเดือนที่ได้รับการปรับเพิ่มขึ้นต้องไม่เกินกว่าร้อยละสามสิบจากฐานเงินเดือนเดิม

ข้อ ๑๐ ให้คณะกรรมการคัดเลือก มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ระยะเวลา เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก และเสนอเลขาธิการให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการรับสมัครเพื่อคัดเลือก โดยต้องประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

(๒) ตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม พิจารณาคัดเลือกผู้ที่สมควรได้รับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนผู้ปฏิบัติงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

(๓) รายงานผลการคัดเลือกต่อเลขาธิการ

(๔) ดำเนินการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้หรือตามที่เลขาธิการมอบหมาย

ข้อ ๑๑ ให้คณะกรรมการประเมินผลงาน มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม พิจารณาประเมินผลงานของผู้ขอเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนผู้ปฏิบัติงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

(๒) รายงานผลการประเมินผลงานต่อเลขาธิการ

(๓) ดำเนินการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้หรือตามที่เลขาธิการมอบหมาย

หมวด ๒

การคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

ข้อ ๑๒ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

(๑.๑) ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ มาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

(๑.๒) ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ ไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และเคยดำรงตำแหน่งอื่นในหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ซึ่งได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีความเกี่ยวข้องและสอดคล้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง รวมทั้งระยะเวลาดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการแล้ว ไม่น้อยกว่าสิบสองปี

(๒) กรณีผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งตาม (๑.๑) ต้องมีผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปีสองปีสุดท้ายก่อนการเข้ารับการคัดเลือกในระดับดีกว่ามาตรฐานขึ้นไป และกรณีผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่ง

ตาม (๑.๒) ต้องมีผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปีหนึ่งปีสุดท้ายก่อนการเข้ารับการคัดเลือกในระดับดีกว่ามาตรฐานขึ้นไป

(๓) มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ตามตำแหน่ง

(๔) มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อบังคับคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

(๕) ต้องไม่เคยถูกสั่งลงโทษทางวินัย เว้นแต่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี นับแต่มีคำสั่งลงโทษ

ข้อ ๑๓ การคัดเลือกผู้อำนวยการ ให้เลขาธิการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกคณะหนึ่ง เพื่อทำหน้าที่คัดเลือกและให้มีหน้าที่ตามข้อ ๑๐ ประกอบด้วย เลขาธิการเป็นประธานกรรมการ รองเลขาธิการเป็นกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักบริหารทุนมนุษย์หรือผู้อำนวยการที่เลขาธิการมอบหมายเป็น เลขานุการ และอาจแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานที่มีได้เข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งดังกล่าวเป็นผู้ช่วยเลขานุการตามจำนวน ที่เห็นว่าเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๑๔ เมื่อคณะกรรมการคัดเลือกดำเนินการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็น ผู้อำนวยการเสร็จสิ้นแล้ว ให้เสนอรายงานผลการคัดเลือกต่อเลขาธิการเพื่อพิจารณาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานรายใดรายหนึ่งที่เสนอมีความเหมาะสมที่จะแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งผู้อำนวยการ ให้เลขาธิการแต่งตั้งต่อไป เว้นแต่ผู้ปฏิบัติงานที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายใน ให้เลขาธิการแต่งตั้งตามความเห็นชอบของคณะกรรมการนโยบาย เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

(๒) ก่อนการแต่งตั้งให้ผู้ปฏิบัติงานดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องทดลองปฏิบัติ หน้าที่ในตำแหน่งรักษาการผู้อำนวยการก่อน เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหกสิบวัน แต่ไม่เกินเก้าสิบวัน ทั้งนี้ เลขาธิการจะสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการผู้อำนวยการ ดำรงตำแหน่ง เดิมก่อนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ก็ได้ ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการทดลองการปฏิบัติงาน ตามข้อบังคับ คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๓

การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

ส่วนที่ ๑

การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นรองผู้อำนวยการ

ข้อ ๑๕ ผู้ปฏิบัติงานที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นรองผู้อำนวยการ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

(๑.๑) ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ มาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

(๑.๒) ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ ไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และเคยดำรงตำแหน่งอื่นในหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ซึ่งได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีความเกี่ยวข้องและสอดคล้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง รวมกับระยะเวลาดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการแล้ว ไม่น้อยกว่าสิบปี

(๒) กรณีผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งตาม (๑.๑) ต้องมีผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปีสองปีสุดท้ายก่อนการเข้ารับการประเมินผลงานในระดับดีกว่ามาตรฐานขึ้นไป และกรณีผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งตาม (๑.๒) ต้องมีผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปีหนึ่งปีสุดท้ายก่อนการเข้ารับการประเมินผลงานในระดับดีกว่ามาตรฐานขึ้นไป

(๓) มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ตามตำแหน่ง

(๔) มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อบังคับคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

(๕) ต้องไม่เคยถูกสั่งลงโทษทางวินัย เว้นแต่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี นับแต่มีคำสั่งลงโทษ

ข้อ ๑๖ เมื่อมีผู้ปฏิบัติงานขอเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นรองผู้อำนวยการ ให้เลขาธิการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานคณะหนึ่ง เพื่อประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงานดังกล่าว ประกอบด้วย เลขาธิการหรือรองเลขาธิการซึ่งเป็นหัวหน้าสายงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการประเมินผลงานเป็นประธานกรรมการ และรองเลขาธิการ ที่เลขาธิการมอบหมายเป็นกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักบริหารทุนมนุษย์หรือผู้อำนวยการที่เลขาธิการมอบหมายเป็นเลขานุการ และอาจแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานที่มีได้เข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งดังกล่าวเป็นผู้ช่วยเลขานุการตามจำนวนที่เห็นว่าเหมาะสมก็ได้ โดยให้คณะกรรมการประเมินผลงานมีหน้าที่ตามที่กำหนดในข้อ ๑๑

ส่วนที่ ๒

การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการ

ข้อ ๑๗ ผู้ปฏิบัติงานที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

(๑.๑) ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส มาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

(๑.๒) ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส ไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และเคยดำรงตำแหน่งอื่นในหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ซึ่งได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีความเกี่ยวข้องและสอดคล้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง รวมกับระยะเวลาดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโสแล้ว ไม่น้อยกว่าแปดปี

(๒) กรณีผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งตาม (๑.๑) ต้องมีผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปีสองปีสุดท้ายก่อนการเข้ารับการประเมินผลงานในระดับดีกว่ามาตรฐานขึ้นไป และกรณีผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งตาม (๑.๒) ต้องมีผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปีหนึ่งปีสุดท้ายก่อนการเข้ารับการประเมินผลงานในระดับดีกว่ามาตรฐานขึ้นไป

(๓) มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ตามตำแหน่ง

(๔) มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อบังคับคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

(๕) ต้องไม่เคยถูกสั่งลงโทษทางวินัย เว้นแต่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี นับแต่มีคำสั่งลงโทษ

ข้อ ๑๘ เมื่อมีผู้ปฏิบัติงานขอเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการ ให้เลขาธิการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานคณะหนึ่ง เพื่อประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงานดังกล่าว ประกอบด้วย เลขาธิการหรือรองเลขาธิการซึ่งเป็นหัวหน้าสายงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการประเมินผลงานเป็นประธานกรรมการ และรองเลขาธิการ ที่เลขาธิการมอบหมายเป็นกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักบริหารทุนมนุษย์หรือผู้อำนวยการที่เลขาธิการมอบหมายเป็นเลขานุการ และอาจแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานที่มีได้เข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งดังกล่าวเป็นผู้ช่วยเลขานุการตามจำนวนที่เห็นว่าเหมาะสมก็ได้ โดยให้คณะกรรมการประเมินผลงานมีหน้าที่ตามที่กำหนดในข้อ ๑๑

ส่วนที่ ๓

การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่อาวุโส

ข้อ ๑๙ ผู้ปฏิบัติงานที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่อาวุโส ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

(๑.๑) ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ มาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

(๑.๒) ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และเคยดำรงตำแหน่งอื่นในหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ซึ่งได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีความเกี่ยวข้องและสอดคล้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งรวมกับระยะเวลาดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่แล้ว ไม่น้อยกว่าห้าปี

(๒) กรณีผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งตาม (๑.๑) ต้องมีผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปีสองปีสุดท้ายก่อนการเข้ารับการประเมินผลงานในระดับดีกว่ามาตรฐานขึ้นไป และกรณีผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งตาม (๑.๒) ต้องมีผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปีหนึ่งปีสุดท้ายก่อนการเข้ารับการประเมินผลงานในระดับดีกว่ามาตรฐานขึ้นไป

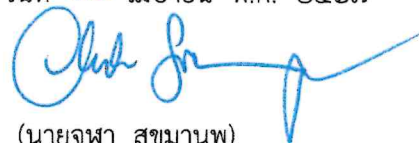
(๓) มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ตามตำแหน่ง

(๔) มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อบังคับคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

(๕) ต้องไม่เคยถูกสั่งลงโทษทางวินัย เว้นแต่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี นับแต่มีคำสั่งลงโทษ

ข้อ ๒๐ เมื่อมีผู้ปฏิบัติงานขอเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่อาวุโส ให้เลขาธิการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานคณะหนึ่ง เพื่อประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงานดังกล่าว ประกอบด้วย เลขาธิการหรือรองเลขาธิการซึ่งเป็นหัวหน้าสายงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการประเมินผลงานเป็นประธานกรรมการ และรองเลขาธิการ ที่เลขาธิการมอบหมายเป็นกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักบริหารทุนมนุษย์หรือผู้อำนวยการที่เลขาธิการมอบหมายเป็นเลขานุการ และอาจแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานที่มีได้เข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งดังกล่าวเป็นผู้ช่วยเลขานุการตามจำนวนที่เห็นว่าเหมาะสมก็ได้ โดยให้คณะกรรมการประเมินผลงานมีหน้าที่ตามที่กำหนดในข้อ ๑๑

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายจุฬา สุขมานพ)

เลขาธิการคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก