

หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการนโยบาย เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจากภายนอก
(External Recruitment)



สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.)

บทย่อย	ข้อบังคับคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	จำนวนหน้า	ปรับปรุงครั้งที่	วันที่มีผลบังคับใช้
อำนาจ	ภาคตะวันออก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2561	3	2	15 มีนาคม 2565
เรื่อง	หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจากภายนอก (External Recruitment)			
<p>ตามที่ข้อ 12 ของข้อบังคับคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2561 กำหนดให้เลขาธิการฯ แต่งตั้งหรือมอบหมายแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อดำเนินการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) นั้น</p> <p>เพื่อให้การคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานของ สกพอ. ในระดับเจ้าหน้าที่ถึงระดับผู้อำนวยการ เป็นไปอย่างเหมาะสม รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ เลขาธิการคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จึงกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจากภายนอก (External Recruitment) ไว้ ดังต่อไปนี้</p> <p>1. วัตถุประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none">• ใช้กับตำแหน่งงานในระดับเจ้าหน้าที่ถึงระดับผู้อำนวยการ• เพื่อให้ได้พนักงานที่มีทัศนคติสอดคล้องกับค่านิยมร่วม (Core Value) และวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งมีความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่องานของ สกพอ.• เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินการของ สกพอ. <p>2. การดำเนินการคัดเลือกบุคลากรจากภายนอก (External Recruitment)</p> <p>2.1 การขอสรรหาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none">• ให้สายงาน/สำนัก/กลุ่มงานที่ประสงค์จะรับพนักงาน จัดทำแบบฟอร์มแจ้งขออนุมัติการสรรหาพนักงาน โดยผ่านความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาสายงาน/สำนัก/กลุ่มงาน พร้อมระบุรายละเอียด ได้แก่ เหตุผลความจำเป็นในการขอสรรหา จำนวนอัตรา ระดับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณสมบัติที่ต้องการ เช่น วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ความรู้เฉพาะด้าน ทักษะพิเศษต่าง ๆ และจัดส่งแบบฟอร์มที่ผู้บังคับบัญชาสายงาน/สำนัก/กลุ่มงาน อนุมัติให้กลุ่มงานนโยบายบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหา• กลุ่มงานนโยบายบุคคลตรวจสอบอัตราว่างที่สามารถบรรจุได้ ตามกรอบอัตรากำลังของสายงาน/สำนัก/กลุ่มงาน โดยต้องไม่เกินกรอบอัตรากำลังที่ กพอ. อนุมัติ <p>2.2 การประกาศรับสมัคร</p> <ul style="list-style-type: none">• กลุ่มงานนโยบายบุคคลจัดทำประกาศรับสมัครพนักงานในตำแหน่งต่างๆ เพื่อประชาสัมพันธ์• ประกาศรับสมัครพนักงาน โดยระบุระยะเวลาการเปิดรับสมัคร ผ่าน EEC Website และ Website รับสมัครงาน				

2.3 การพิจารณาคัดเลือก

- กลุ่มงานนโยบายบุคคลร่วมกับสายงาน/สำนัก/กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาใบสมัครเบื้องต้น ตามคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อคัดกรองใบสมัครที่เหมาะสม และประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อเข้ารับการสัมภาษณ์ และวัน เวลา สัมภาษณ์ผ่านทาง EEC Website และแจ้งทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ของผู้สมัครที่ได้รับการคัดเลือก
- กำหนดให้มีคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก ตามข้อ 12 ของข้อบังคับคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2561 โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

ระดับตำแหน่ง	องค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก
ผู้อำนวยการ	กรรมการจำนวนสามคน ประกอบด้วย รองเลขาธิการฯ หรือ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หรือ ผู้ช่วยเลขาธิการฯ หรือ ที่ปรึกษาพิเศษ
รองผู้อำนวยการ	กรรมการจำนวนสามคน ประกอบด้วย รองเลขาธิการฯ หรือ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หรือ ผู้ช่วยเลขาธิการฯ หรือ ที่ปรึกษาพิเศษ หรือ ผู้อำนวยการ
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	
เจ้าหน้าที่อาวุโส / เจ้าหน้าที่	

- คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกดำเนินการสัมภาษณ์ผู้สมัคร
- กลุ่มงานนโยบายบุคคลสรุปผลการสัมภาษณ์ ประกอบด้วยคะแนนสัมภาษณ์ และความเห็นของคณะกรรมการฯ
- ผู้ผ่านการคัดเลือกต้องได้คะแนนสัมภาษณ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 กรณีที่ผ่านการสัมภาษณ์ คณะกรรมการฯ จะหาหรือสายงาน/สำนัก/กลุ่มงานต้นสังกัดเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งงาน และสำนักที่จะบรรจุ และกำหนดวันเริ่มปฏิบัติงาน
- สำนักงานอาจขอให้กลุ่มงานนโยบายบุคคลนัดหมายผู้สมัครในบางตำแหน่ง เพื่อเข้ารับการสัมภาษณ์กับเลขาธิการฯ อีกครั้ง ก่อนพิจารณาจัดทำข้อเสนอการจ้าง
- กลุ่มงานนโยบายบุคคลประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่เปิดรับสมัครผ่านทาง EEC Website และแจ้งทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ของผู้สมัครที่ได้รับการคัดเลือก

2.4 การจัดทำข้อเสนอการจ้างงาน (Job Offer)

- กลุ่มงานนโยบายบุคคลกำหนดอัตราเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น (Cash base allowance) ของผู้ผ่านการคัดเลือก โดยคำนึงถึงปัจจัยต่อไปนี้
 1. ผลการพิจารณาจากคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก ในด้านความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อสำนักงาน
 2. วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด
 3. ใบประกอบวิชาชีพ (Professional Certification)
 4. ใบรับรองความสามารถในการใช้ภาษาที่สอง เช่น อังกฤษ จีน ญี่ปุ่น
 5. ใบรับรองการผ่านงานที่เป็นประสบการณ์ที่ตรง และเป็นประโยชน์ต่องาน หรือใบรับรองความสามารถพิเศษอื่น
 6. อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนอื่น และสิทธิประโยชน์ในปัจจุบันและอัตราเงินเดือนที่คาดหวังของผู้ผ่านการคัดเลือก

7. อัตราเงินเดือนของพนักงานอื่นในสำนักงานที่เป็นคู่เทียบที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับผู้ผ่านการคัดเลือก

- กลุ่มงานนโยบายบุคคลหรือกองเลขาธิการฯ ที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลสายงานเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร และผู้บังคับบัญชาสายงาน/สำนัก/กลุ่มงานต้นสังกัด เพื่อกำหนดอัตราเงินเดือนของผู้ผ่านการคัดเลือก
- กลุ่มงานนโยบายบุคคลแจ้งระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และเงื่อนไขการจ้างกับผู้ได้รับการคัดเลือกทราบผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์และจัดทำข้อเสนอการจ้างงาน (Job Offer) และสัญญาจ้างเสนอเลขธิการฯ ลงนาม ก่อนนัดหมายผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อลงนามในสัญญาจ้างต่อไป
- กลุ่มงานนโยบายบุคคล แจ้งผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อนำสำเนาเอกสารพร้อมรับรองสำเนา สำหรับเป็นหลักฐานการจ้าง ดังนี้
 1. สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน
 2. สำเนาทะเบียนบ้าน
 3. สำเนาปริญญาบัตร หรือใบรับรองคุณวุฒิ หรือระเบียบแสดงผลการเรียน
 4. ใบประกอบวิชาชีพ (Professional Certification)
 5. ผลการตรวจประวัติอาชญากรรม
 6. เอกสารอื่นๆ เช่น ใบเปลี่ยนชื่อ - นามสกุล หลักฐานการผ่านการเกณฑ์ทหาร ใบรับรองการผ่านงาน ใบรับรองหรือสลิปเงินเดือนจากที่ทำงานเดิม สำเนาหน้าสมุดบัญชีเงินฝาก เป็นต้น
- กลุ่มงานนโยบายบุคคลตรวจสอบเอกสาร หลักฐาน และประวัติอาชญากรรม หากผู้สมัครใช้หลักฐานเท็จในการสมัครงานหรือไม่ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติพนักงาน ให้ผู้สมัครพ้นจากงานโดยไม่ได้รับค่าชดเชย ซึ่งเป็นไปตามข้อบังคับคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2561 หมวด 7 และสำนักงานจะดำเนินคดีกับผู้สมัครที่ใช้เอกสารเท็จในการสมัครงานทุกกรณี

3. การบังคับใช้

มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ วันที่ 15 มีนาคม 2565 เป็นต้นไป

ภายใต้ข้อบังคับคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2561

ลงชื่อ 

(นายบุญเลิศ ตั้งจิตเจริญ)

ผู้อำนวยการสำนักทรัพยากรมนุษย์และดิจิทัล

ลงชื่อ 

(นางธัญรัตน์ อินทร)

รองเลขาธิการคณะกรรมการนโยบาย
เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ลงชื่อ 

(นายคณิต แสงสุพรรณ)

เลขาธิการคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
หลักเกณฑ์การบรรจุ แต่งตั้ง
และการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

ข้อบังคับ กพอ. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2561 หมวด 2 - ผู้ปฏิบัติงาน	จำนวนหน้า	ปรับปรุงครั้งที่	วันที่มีผล
	2	0	10 มกราคม 2566

เรื่อง	หลักเกณฑ์การบรรจุ แต่งตั้ง และการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน
---------------	---

ตามที่พระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561 มาตรา 20 วรรคหนึ่ง (2) กำหนดให้เลขาธิการมีหน้าที่และอำนาจบังคับบัญชา บรรจุ แต่งตั้ง พนักงานและลูกจ้างของสำนักงาน ประกอบกับข้อบังคับคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2561 ข้อ 16 กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานต้องทดลองปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหกสัปดาห์แต่ไม่เกินเก้าสัปดาห์ โดยให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้มีการทำแบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพร้อมความเห็นเสนอตามลำดับจนถึงเลขาธิการ ตามหลักเกณฑ์วิธีการที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด ดังนั้น เพื่อให้การบรรจุ แต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามข้อบังคับคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2561 ข้อ 16 คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่.1./2566. เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2566 จึงมีมติให้กำหนดหลักเกณฑ์การบรรจุ แต่งตั้ง และการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการสำนักเพิ่มเติมขึ้น นอกเหนือจากการทดลองปฏิบัติงานของบุคคลภายนอกที่ผ่านการคัดเลือกเป็นผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นหลักเกณฑ์และแนวทางประกอบการพิจารณาบรรจุ แต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานซึ่งทดลองปฏิบัติงานให้เป็นผู้ปฏิบัติงานซึ่งผู้ที่ผ่านการประเมิน ทั้งนี้ โดยผู้ที่ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตนได้สอดคล้องค่านิยมร่วม และวัฒนธรรมการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.)

2. ขั้นตอนการดำเนินการ

2.1 ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตามระดับตำแหน่ง โดยเป้าหมายงานที่กำหนดต้องเป็น SMART Goal คือ เป็นเป้าหมายที่ท้าทายที่เชื่อมโยงกับภารกิจหลักของสำนักงาน สามารถวัดหรือประเมินผลสำเร็จได้ ภายในระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน

2.2 ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้บังคับบัญชาจะติดตาม และให้คำแนะนำ (Coach) เป็นระยะ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ

2.3 เมื่อผู้ผ่านการคัดเลือกทดลองปฏิบัติงานครบ 60 วัน แต่ไม่เกิน 90 วัน ให้ผู้ผ่านการคัดเลือกจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายงานที่ได้รับมอบหมาย เสนอให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน และเสนอผู้บังคับบัญชาตามสายงาน เพื่อเสนอเลขาธิการพิจารณาอนุมัติให้บรรจุ แต่งตั้งเป็นผู้ปฏิบัติงาน ในกรณีที่ผ่านการประเมินหรือให้ออกจากงานในกรณีที่ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานต่อไป

2.4 ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชายังไม่อาจประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานได้ ภายใน 90 วัน ผู้บังคับบัญชาสามารถเสนอขออนุมัติจากเลขาธิการ เพื่อขยายเวลาดทดลองปฏิบัติงานต่อไปก็ได้ตามความเหมาะสม

2.5 ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้เป็นผู้ช่วยราชการสำนัก ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ช่วยราชการสำนัก เมื่อปฏิบัติงานครบ 180 วัน

3. หลักเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

ในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน จะประเมินทั้งผลงาน และพฤติกรรมในการทำงาน โดยให้น้ำหนักผลการปฏิบัติงาน (Performance) ร้อยละ 40 และให้น้ำหนักพฤติกรรมการทำงานที่เป็นไปตามค่านิยม หรือหลักจริยธรรม ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต การทำงานเป็นทีม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ ร้อยละ 60 โดยผู้ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติงานและได้รับการบรรจุเป็นผู้ปฏิบัติงานต้องมีคะแนนที่ได้รับจากการประเมินสูงกว่าร้อยละ 70

4. การบรรจุ และแต่งตั้ง

4.1 ผู้ปฏิบัติงานทดลองปฏิบัติงานที่ได้คะแนนประเมินสูงกว่าร้อยละ 70 ผู้บังคับบัญชาจะเสนอผลการประเมินผ่านสายบังคับบัญชา เพื่อเสนอเลขาธิการพิจารณาอนุมัติให้บรรจุ และแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก

4.2 ผู้ปฏิบัติงานทดลองปฏิบัติงานที่ได้คะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ 70 ผู้บังคับบัญชาจะเสนอผลการประเมินผ่านสายบังคับบัญชา เพื่อเสนอเลขาธิการพิจารณาให้ออกจากงาน

4.3 ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชายังไม่อาจประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานได้ ภายใน 90 วัน ผู้บังคับบัญชาสามารถเสนอขออนุมัติจากเลขาธิการ เพื่อขยายเวลาดทดลองปฏิบัติงานต่อไป หรือเสนอให้เปลี่ยนตำแหน่ง เพื่อเริ่มทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่ได้ตามความเหมาะสม

4.4 ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้เป็นผู้ช่วยราชการสำนัก และผู้บังคับบัญชาประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ช่วยราชการเมื่อปฏิบัติงานครบ 180 วัน ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 70 ให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิม และได้ปรับเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานของตำแหน่งเดิม

5. การบังคับใช้

มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ วันที่ 10 มกราคม 2566 เป็นต้นไป

ลงชื่อ 

(นายบุญเลิศ ตั้งจิตเจริญ)

ผู้อำนวยการสำนักทรัพยากรมนุษย์และเทคโนโลยีดิจิทัล

ลงชื่อ 

(นางธัญรัตน์ อินทร)

รองเลขาธิการฯ รักษาการแทน

เลขาธิการคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

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

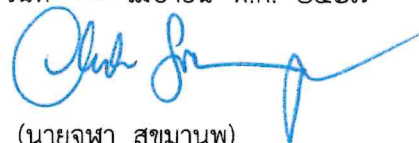
(๓) มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ตามตำแหน่ง

(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

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

**ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการนโยบาย
เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมิน
ผลการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2567**

ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลการปฏิบัติงาน
พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ วรรคหนึ่ง (๑) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติเขตพัฒนา
พิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. ๒๕๖๑ และข้อ ๑๗ ของข้อบังคับคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษ
ภาคตะวันออก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ เลขาธิการคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษ
ภาคตะวันออก จึงออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษ
ภาคตะวันออก ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลการปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อ ๒ ข้อ ๓ ข้อ ๔.๑ และข้อ ๕ ของหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข
การประเมินผลการปฏิบัติงาน การปรับขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

“เลขาธิการ” หมายความว่า เลขาธิการคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานตามข้อบังคับคณะกรรมการนโยบาย
เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า เลขาธิการหรือผู้ปฏิบัติงานที่เลขาธิการแต่งตั้งหรือมอบหมาย
ให้มีอำนาจและหน้าที่บังคับบัญชา

“ผู้ประเมิน” หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน

“ผู้รับการประเมิน” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน

“ปีงบประมาณ” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๐
กันยายนของปีถัดไป และให้ใช้ปี พ.ศ. ของปีถัดไป เป็นชื่อของปีงบประมาณนั้น

ข้อ ๕ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีงบประมาณละหนึ่งครั้ง ตามแบบที่สำนักงานกำหนด โดยสำนักงานจะนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนเงินเพิ่มพิเศษ หรือการเลื่อนตำแหน่ง แล้วแต่กรณี

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินสององค์ประกอบ ได้แก่

(๑) ด้านผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากรายการตัวชี้วัด หรือตามที่สำนักงานกำหนด

(๒) ด้านพฤติกรรม ให้ประเมินจากสมรรถนะและการพัฒนาตนเอง

ให้เลขาธิการเป็นผู้กำหนดสัดส่วนคะแนนขององค์ประกอบตามวรรคหนึ่ง

เลขาธิการอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่นนอกจากวรรคหนึ่ง ตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ หรือนำพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมมากำหนดเป็นองค์ประกอบการประเมิน และกำหนดสัดส่วนคะแนนเพิ่มเติมก็ได้

ข้อ ๗ ในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำนักงานจะนำคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาจัดกลุ่ม ตามคะแนนเป็น ๕ ระดับ โดยกำหนดคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

(๑) ดีกว่ามาตรฐานเป็นอย่างมาก ๔ คะแนน

(๒) ดีกว่ามาตรฐาน ๓ คะแนน

(๓) เป็นไปตามมาตรฐาน ๒ คะแนน

(๔) ต่ำกว่ามาตรฐาน ๑ คะแนน

(๕) ต่ำกว่ามาตรฐานเป็นอย่างมาก ๐ คะแนน

ข้อ ๘ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ก่อนเริ่มการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สำนักงานแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้ประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้แจ้งไว้ตาม (๑)

(๓) ในระหว่างรอบการประเมิน ผู้ประเมินอาจติดตามการปฏิบัติงานและให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนา อันนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

(๔) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ผู้ประเมินต้องแจ้งผลการปฏิบัติงานให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยอาจกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาเป็นรายบุคคลก็ได้

ข้อ ๙ ผู้รับการประเมินผู้ใดมีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน เป็นอย่างมาก สำนักงานอาจพิจารณาเลิกจ้างได้

ข้อ ๑๐ ให้เลขาธิการรักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามระเบียบนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้เลขาธิการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยชี้ขาดของเลขาธิการให้เป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายจุฬา สุขมานพ)

เลขาธิการคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก