



ประกาศสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน)

ที่ 5 / 2561

เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง และแต่งตั้งโยกย้ายเจ้าหน้าที่

เพื่อให้การพิจารณาเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง และแต่งตั้งโยกย้ายเจ้าหน้าที่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบัน อาศัยอำนาจตามข้อ 24 ของข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2552 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2555 จึงกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง และแต่งตั้งโยกย้ายเจ้าหน้าที่ ดังนี้

1. การเลื่อนระดับและปรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่

1.1 เจ้าหน้าที่ในสายงานวิจัย และสายงานโครงการ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งผู้อำนวยการส่วน หรือผู้อำนวยการฝ่าย

1.1.1 เป็นผู้ที่มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน ขอบเขต ปริมาณงาน ความสำคัญของตำแหน่งงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นของงานนั้น

1.1.2 เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ตรงตามที่กำหนดในคุณสมบัติของงานตามตำแหน่ง (Job Description)

1.1.3 เป็นผู้ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงาน ผลประเมินสมรรถนะ ระยะเวลาถือครองตำแหน่ง ความประพฤติ และปัจจัยอื่นๆ ประกอบการพิจารณาครบถ้วน ดังนี้

หลักเกณฑ์การเลื่อนระดับ และปรับตำแหน่ง	ระดับ 1 ไประดับ 2	ระดับ 2 ไประดับ 3	ระดับ 3 ไประดับ 4	ระดับ 4 ไประดับ 4อ	ระดับ 4อ ไประดับ 5อ
(1) ผลประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Results)	มีผลการประเมินเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า B ในรอบ 2 ปี ย้อนหลัง นับจากวันที่พิจารณา (ผลการประเมินย้อนหลัง 4 ครั้ง)				
(2) ผลประเมินสมรรถนะ (Competency)	มีสมรรถนะเป็นไปตามความคาดหวังครบถ้วนในระดับตำแหน่งปัจจุบัน และมีสมรรถนะเป็นไปตามความคาดหวังในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น				
(3) ระยะเวลาถือครองตำแหน่ง (Year of Current Role)	ดำรงตำแหน่งในระดับงานที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นถือครอง ในขณะที่มีการพิจารณาแล้ว 4 ปีขึ้นไป				
(4) ความประพฤติ	ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ในรอบ 2 ปี ย้อนหลังนับจากวันที่พิจารณา (ผลการประเมินย้อนหลัง 4 ครั้ง)				

/ (5) ปัจจัยอื่น ๆ ...

(5) ปัจจัยอื่น ๆ	- ผลงานโดดเด่น/ผลงานทางวิชาการ/ผลงานวิจัยและพัฒนา/ต้นแบบ/นวัตกรรม หลักเกณฑ์การพิจารณาเป็นไปตามความเหมาะสมตามที่คณะกรรมการพิจารณาการประเมินผลเห็นสมควร - การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และความรับผิดชอบในฐานะกรรมการ การเป็นตัวอย่างที่ดีในการนำค่านิยมองค์กรมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
------------------	--

1.2 เจ้าหน้าที่ในสายงานบริหาร และสายงานเทคนิค ที่ไม่ใช่ตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนหรือผู้อำนวยการฝ่าย

1.2.1 เป็นผู้มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน ขอบเขต ปริมาณงาน ความสำคัญของตำแหน่งงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นของงานนั้น

1.2.2 เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ตรงตามที่กำหนดในคุณสมบัติของงานตามตำแหน่ง (Job Description)

1.2.3 เป็นผู้ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงาน ผลประเมินสมรรถนะ ระยะเวลาถือครองตำแหน่ง ความประพฤติ และปัจจัยอื่นๆ ประกอบการพิจารณาครบถ้วน ดังนี้

หลักเกณฑ์การเลื่อนระดับและปรับตำแหน่ง	ระดับ 1 ไประดับ 2	ระดับ 2 ไประดับ 3
(1) ผลประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Results)	มีผลการประเมินเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า B ในรอบ 2 ปี ย้อนหลังนับจากวันที่พิจารณา (ผลการประเมินย้อนหลัง 4 ครั้ง)	
(2) ผลประเมินสมรรถนะ (Competency)	มีสมรรถนะเป็นไปตามความคาดหวังครบถ้วนในระดับตำแหน่งปัจจุบัน และมีสมรรถนะเป็นไปตามความคาดหวังในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	
(3) ระยะเวลาถือครองตำแหน่ง (Year of Current Role)	ดำรงตำแหน่งในระดับงานที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นถือครองในขณะที่มีการพิจารณาแล้ว 4 ปีขึ้นไป	
(4) ความประพฤติ	ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ในรอบ 2 ปี ย้อนหลังนับจากวันที่พิจารณา (ผลการประเมินย้อนหลัง 4 ครั้ง)	
(5) ปัจจัยอื่นๆ	- ผลงานโดดเด่น/การปรับปรุงกระบวนการทำงาน/นวัตกรรม หลักเกณฑ์การพิจารณาเป็นไปตามความเหมาะสมตามที่คณะกรรมการพิจารณาการประเมินผลเห็นสมควร - การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และความรับผิดชอบในฐานะกรรมการ การเป็นตัวอย่างที่ดีในการนำค่านิยมองค์กรมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	

1.3 การเลื่อนระดับ การปรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ตำแหน่งผู้อำนวยการส่วน หรือผู้อำนวยการฝ่าย

1.3.1 มีอัตราว่างในตำแหน่งงานนั้นๆ

1.3.2 เป็นผู้มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน ขอบเขต ปริมาณงาน ความสำคัญของตำแหน่งงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นของงานนั้น

1.3.3 เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ตรงตามที่กำหนดในคุณสมบัติของงานตามตำแหน่ง (Job Description)

1.3.4 เป็นผู้ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงาน ผลประเมินสมรรถนะ ระยะเวลาถือครองตำแหน่ง ความประพฤติ และปัจจัยอื่นๆ ประกอบการพิจารณาครบถ้วน ดังนี้

หลักเกณฑ์การเลื่อนระดับ การปรับตำแหน่ง	ระดับ 3 ไปผู้อำนวยการส่วน	ระดับ 4, หรือ ผู้อำนวยการส่วน ไปผู้อำนวยการฝ่าย
(1) ผลประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Results)	มีผลการประเมินเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า B ในรอบ 2 ปี ย้อนหลัง นับจากวันที่พิจารณา (ผลการประเมินย้อนหลัง 4 ครั้ง)	
(2) ผลประเมินสมรรถนะ (Competency)	มีสมรรถนะเป็นไปตามความคาดหวังครบถ้วนในระดับตำแหน่งปัจจุบัน และมีสมรรถนะเป็นไปตามความคาดหวังในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	
(3) ระยะเวลาถือครองตำแหน่ง (Year of Current Role)	ดำรงตำแหน่งในระดับงานที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นถือครอง ในขณะที่มีการพิจารณาแล้ว 4 ปีขึ้นไป	
(4) ความประพฤติ	ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ในรอบ 2 ปี ย้อนหลังนับจากวันที่พิจารณา (ผลการประเมินย้อนหลัง 4 ครั้ง)	
(5) ปัจจัยอื่นๆ	- ผลงานโดดเด่น/ผลงานทางวิชาการ/ผลงานวิจัยและพัฒนา/ต้นแบบ/ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน/นวัตกรรม หลักเกณฑ์การพิจารณา เป็นไปตามความเหมาะสมตามที่คณะกรรมการพิจารณา การประเมินผลเห็นสมควร - การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และความรับผิดชอบในฐานะกรรมการ การเป็นตัวอย่างที่ดีในการนำค่านิยมองค์กรมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	

1.3.5 ผ่านการทดสอบและได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการพิจารณา
การประเมินผล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่จากคณะกรรมการพิจารณาการประเมินผลกำหนด

2. การปรับตำแหน่งและแต่งตั้งโยกย้ายเจ้าหน้าที่

2.1 มีอัตราว่างในตำแหน่งงานนั้นๆ และได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ทั้งจากหน่วยงานเดิมและหน่วยงานใหม่ที่จะโยกย้าย

2.2 เป็นผู้มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน ขอบเขต ปริมาณงาน ความสำคัญของ ตำแหน่งงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของงานนั้น

2.3 เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ตรงตามที่กำหนดในคุณสมบัติ ของงานตามตำแหน่ง (Job Description)

2.4 ดำรงตำแหน่งปัจจุบันที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นถือครองในขณะที่มีการพิจารณามาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ คณะกรรมการพิจารณาการประเมินผลมีความเห็นเป็นอย่างอื่น

3. ขั้นตอนการเสนอรายชื่อเจ้าหน้าที่ผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง หรือแต่งตั้งโยกย้าย

3.1 ให้ผู้อำนวยการส่วน ผู้อำนวยการฝ่าย หรือรองผู้อำนวยการ ตามสายงานในแต่ละ ระดับ เสนอรายชื่อเจ้าหน้าที่ผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง หรือแต่งตั้งโยกย้าย โดยตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นของเจ้าหน้าที่ตามหลักเกณฑ์ในข้อ 1 และข้อ 2 รวมทั้งบันทึกความเห็น เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาการประเมินผล

3.2 ให้ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคลรวบรวมข้อมูลในข้อ 3.1 นำเสนอต่อคณะกรรมการ พิจารณาการประเมินผล พร้อมทั้งชี้แจงให้ความเห็น รวมถึงผลกระทบอื่นๆ ถ้ามี

3.3 คณะกรรมการพิจารณาการประเมินผล พิจารณาการเลื่อนระดับ การปรับตำแหน่ง และการแต่งตั้งโยกย้ายเจ้าหน้าที่ รวมทั้งดำเนินการทดสอบและคัดเลือกเจ้าหน้าที่เพื่อดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่ายและผู้อำนวยการส่วน โดยเสนอผลการพิจารณาต่อผู้อำนวยการ เพื่อพิจารณา ให้ความเห็นชอบในการเลื่อนระดับ การปรับตำแหน่ง และการแต่งตั้งโยกย้ายเจ้าหน้าที่ต่อไป

สำหรับเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการคัดเลือกให้การเลื่อนระดับและปรับตำแหน่ง เลื่อนระดับ เพื่อดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการส่วน หรือผู้อำนวยการฝ่าย จะต้องเข้ารับการอบรมและพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อม สำหรับการทำหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้ง ตามหลักสูตรการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร (Executive Development) ที่สถาบันฯ กำหนด เช่น หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารระดับต้น (Supervisor Course) หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อผู้บริหารระดับสูง (Advance Management Program) เป็นต้น

4. ตามระเบียบสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการประเมินผล การปรับตำแหน่ง และการปรับเงินเดือน พ.ศ. 2552 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2555 กำหนด ระยะเวลาถือครองตำแหน่ง (Year of Current Role) ไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือคณะกรรมการพิจารณา การประเมินผลมีความเห็นเป็นอย่างอื่น

สำหรับการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง และแต่งตั้งโยกย้าย
เจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ 2562 นั้น คณะกรรมการพิจารณาการประเมินผลกำหนดระยะเวลา
การถือครองตำแหน่ง 4 ปีขึ้นไป เพื่อให้ครอบคลุมระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและเกิดความเหมาะสม
ในการพิจารณากลับกรองคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ด้านความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์
การทำงานในตำแหน่งที่เกิดขึ้นอย่างเพียงพอ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2561

พลอากาศเอก



(ดร.ปรีชา ประดับมุข)

ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ