



ประกาศสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน)
ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ และ
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับข้อ ๑๖ ถึงข้อ ๒๒ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานและลูกจ้างของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ฉบับลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

ดังนั้น สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ จึงเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

ก. การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

๑. หลักเกณฑ์การประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของงานตำแหน่งตามลักษณะงาน

การปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงาน ๔ ด้าน คือ

- ๑.๑ หน้าที่และความรับผิดชอบ
- ๑.๒ ความยุ่งยากของงาน
- ๑.๓ การกำกับตรวจสอบ
- ๑.๔ การตัดสินใจ

ทั้งนี้ ให้ดูจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานและลูกจ้าง ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

๒. คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการประเมินตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

๒.๑ ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน

๒.๒ เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน มาแล้ว

- ระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือคุณวุฒิ
อย่างอื่นที่เทียบเท่าได้ในระดับเดียวกัน

- ระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี สำหรับผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรือ
คุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบเท่าได้ในระดับเดียวกัน

- ระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือ
คุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบเท่าได้ในระดับเดียวกัน

ทั้งนี้ จะต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรืองานที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒.๓ มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล ตามคุณสมบัติของบุคคล ดังนี้

- ระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑๑ ปี สำหรับผู้ได้รับวุฒิ ม.๓/มศ.๓/ม.๖ หรือเทียบเท่าไม่ต่ำกว่านี้

- ระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี สำหรับผู้ได้รับวุฒิ ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ ๑) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้

- ระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๘ ปี สำหรับผู้ได้รับวุฒิ ปวช. หรือ ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่านี้

- ระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๗ ปี สำหรับผู้ได้รับวุฒิ ปวท. หรือ อนุปริญญา ๒ ปีหรือเทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่านี้

- ระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับผู้ได้รับวุฒิ ปวส. หรือ อนุปริญญา ๓ ปีหรือเทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่านี้

ทั้งนี้ กรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งตามข้อ ๒.๓ ไม่ครบตามระยะเวลาที่กำหนด อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวข้างต้น

๒.๔ กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีการสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ชัดเจน

๓. คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการประเมินตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษ

๓.๑ ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน มาแล้ว

- ระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับผู้ได้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

๓.๒ ตำแหน่งงานบริหารทั่วไป

- การเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษ ซึ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้างานสำหรับกลุ่มงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของสำนักงานฯ หัวหน้างานการเงินและบัญชี และหัวหน้าพัสดุ

๓.๓ ตำแหน่งงานชำนาญเฉพาะด้าน

- การเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษ ซึ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้างานสำหรับกลุ่มงานเทคนิคเฉพาะด้านและกลุ่มงานที่ใช้ทักษะและความชำนาญเฉพาะด้าน

ข. การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

๑. หลักเกณฑ์การประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของงานตำแหน่งตามลักษณะงาน

องค์ประกอบหลักด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ความสามารถ ความรอบรู้ ความชำนาญงาน และทักษะที่พัฒนาขึ้นมาจากประสบการณ์การทำงานและการฝึกฝน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานบนตำแหน่งนั้นต้องมีเป็นพื้นฐาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบ ๓ ด้าน ดังนี้

๑.๒ ความรู้ความชำนาญ

๑.๓ การบริหารจัดการ

๑.๔ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์

ทั้งนี้ ให้ดูจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานและลูกจ้าง ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

๒. คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการประเมินตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๒.๑ ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการไประดับปฏิบัติการ

๒.๒ เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ มาแล้ว

- ระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิการศึกษาปริญญาตรี
- ระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิการศึกษาปริญญาโท
- ระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิการศึกษาปริญญาเอก

ทั้งนี้ จะต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรืองานที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒.๓ มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งที่จะเลื่อนขั้นตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล ตามคุณวุฒิของบุคคล ดังนี้

- ระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิการศึกษาปริญญาตรี
- ระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิการศึกษาปริญญาโท
- ระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิการศึกษาปริญญาเอก

๒.๔ กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีการตั้งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ชัดเจน

๓. คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการประเมินตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๓.๑ ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ มาแล้วระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ

๓.๒ ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์และมีความรับผิดชอบหรือผลการปฏิบัติงานสูงมากเป็นพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี

๓.๓ ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน

เป็นงานซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญที่สูงมากและต้องตัดสินใจ แก้ไขปัญหาที่ยากมาก

๓.๔ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ มีลักษณะงานเกี่ยวกับศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ พัฒนา วิธีการ มาตรฐาน หรือหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก

๑. เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่สำนักงานลูกเสือแห่งชาติกำหนด

๒. ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับของตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกไม่เกิน ๑ ระดับ

๓. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานตำแหน่ง ตามที่สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ กำหนด

๔. มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ กำหนด โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการนับระยะเวลา ดังนี้

กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ตำแหน่งประเภทวิชาการ)

(๑) ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกจะต้องดำรงตำแหน่งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ถ้าไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณาในระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง หรือเกือกลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมานับรวมเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปีได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๕ ตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือสายงานที่เทียบเท่า หรือขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลได้เต็มเวลา

(๓) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลได้ตามแนวทาง ดังนี้

- หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้น เหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเกินครึ่งหนึ่งขึ้นไป ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลได้เต็มเวลา
- หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้น เหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ถึงครึ่งหนึ่ง ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมด

(๔) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่ได้เริ่มต้นจากระดับ ๓ ตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิมเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลกับสายงานที่จะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับปริญญาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป

- ถ้าเป็นสายงานเจ้าหน้าที่บริหารงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้นับระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลได้เต็มเวลา

- กรณีนอกเหนือจาก (๔) วรรคหนึ่งให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของพนักงานแต่ละราย โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริง ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประโยชน์ที่สำนักงานลูกเสือแห่งชาติจะรับได้ ทั้งนี้ ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้งหมด

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน (ส่งผลงาน)

๑. ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา หรือเป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น เป็นจำนวนเท่าใดให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการประเมินผลงาน แต่ละสายงานกำหนด ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อใช้ในการประเมิน โดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลความสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว จำนวน ๑ เรื่อง

๒. ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิดวิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง จำนวน ๑ เรื่อง

(ตามเอกสารแนบ ๑)

เกณฑ์การตัดสินผู้ได้รับการคัดเลือก

ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลของสำนักงานฯ พิจารณาคัดเลือกบุคคลตามองค์ประกอบ ๕ ข้อ ดังนี้

๑. ความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ให้พิจารณา โดยคำนึงถึงคุณวุฒิ การศึกษา ความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานจริงประจำปีในระยะเวลาที่ผ่านมา เป็นต้น (๓๐ คะแนน)

๒. ประวัติการบรรจุแต่งตั้งและระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ให้พิจารณา โดยคำนึงถึงการดำรงตำแหน่งสำคัญที่ผ่านมา ผลงานสำคัญที่ประจักษ์ในความสามารถ เกียรติยศ ชื่อเสียง รวมทั้งประวัติทางวินัย ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลูกกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เป็นต้น (๒๐ คะแนน)

๓. การปฏิบัติงานเหมาะสมกับการเป็นพนักงาน ให้พิจารณา โดยคำนึงถึงความประพฤติ การรักษาวินัย ความขยันหมั่นเพียร ความอดสาหัส การอุทิศเวลาให้กับสำนักงานฯ เป็นต้น (๒๐ คะแนน)

๔. ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เป็นประจักษ์ ให้พิจารณา โดยคำนึงถึง ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานฯ ทางวิชาการ หรือวิชาชีพ เป็นต้น เป็นผลงานสำคัญที่ประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถแล้ว ไม่เกิน ๒ ปี จำนวน ๑ เรื่อง (๓๐ คะแนน)

๕. ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้พิจารณา จากแนวคิดหรือแผนงานที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือกและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ รวมทั้งเป็นแนวคิดที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและให้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จด้วย เป็นต้น จำนวน ๑ เรื่อง (จำนวน ๑ - ๓ หน้า) (๒๐ คะแนน)

เกณฑ์การประเมินแบ่งเป็น ดังนี้

- ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๗๐%
- ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๘๐%

คณะกรรมการประเมินผลงาน

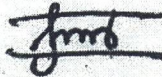
๑. กรณีผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือ ตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือตำแหน่งเทียบเท่าในระดับเดียวกันจาก กอง/สำนัก อื่นมาแล้วให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลของสำนักงานฯ พิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อส่งผลงาน เข้ารับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

๒. เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลงาน ให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของพนักงานเพื่อเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลงานของผู้รับการประเมิน ประกอบด้วย เลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เป็นประธาน ผู้อำนวยการสำนักเลขาธิการ เป็นรองประธาน ผู้อำนวยการส่วน หรือตำแหน่งที่เทียบเท่าไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ คน และให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานการบริหารงานบุคคลของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เป็นเลขานุการ

กรณีมีผู้ทักท้วงผลการคัดเลือก

ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เป็นผู้ตรวจสอบข้อมูลของกรณีที่มีการทักท้วงผลการคัดเลือก หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้คณะกรรมการรายงานต่อเลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เพื่อดำเนินการตามมาตรการในการป้องกันและลงโทษ ผู้แจ้งข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่ทุจริต ให้รายงานต่อเลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริงแล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควร

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายประเสริฐ บุญเรือง)

เลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ