



ประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ด้วย ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ และมอบให้ อ.ก.พ. กรม พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการเกี่ยวกับการประเมินบุคคล และผลงาน การประเมินบุคคล การพิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินบุคคลและผลงาน การประเมินบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม มีความชัดเจน และมีกลไกให้ข้าราชการสามารถขอรับการประเมินได้อย่างเหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๗ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสุเทพ แก่งสันเทียะ)

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประธาน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
แบบท้ายประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

ก.พ. ได้มอบอำนาจให้ อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗

อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงาน การประเมินบุคคล การพิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต้นในการดำรงตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.พ. กำหนดไว้

อนึ่ง กรณีที่หลักเกณฑ์ วิธีการใดที่ไม่ได้กำหนดไว้ในประกาศ ฯ ฉบับนี้ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗

การย้าย การโอน

๑. การย้าย การโอน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณา หรืออาจแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบการพิจารณา ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติ การศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย ผลการปฏิบัติราชการ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

ให้ดำเนินการโดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลงาน การสอบข้อเขียน หรือวิธีการอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี ตามที่เห็นว่าเหมาะสม

๒. การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน ให้ดำเนินการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนด

หลักเกณฑ์ทั่วไป

๑. ให้มีการพิจารณาประเมินบุคคลที่มีความเหมาะสมก่อนที่จะให้ประเมินผลงาน และให้มีการประกาศผลการพิจารณาอย่างเปิดเผย โปร่งใส โดยประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล ชื่อผลงาน ค่าโครงการงาน ข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศผล

๒. การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ ไม่เกิน ๑ ระดับ



๓. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

๓.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓.๒ มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุณวุฒิ หรือ การอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่ง ประเภทวิชาการ

๓.๓ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิ ของบุคคล ให้ดำรงตำแหน่งระดับต่าง 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

๓.๓.๑ การนับระยะเวลาเกือกุล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามคุณวุฒิของบุคคลไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่ง อย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือกุลกันได้ ดังนี้

การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือกุล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน อยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิ และคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงาน ของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนดให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงาน ของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลา การปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลา การปฏิบัติงานที่นำมานับ

๓.๓.๒ กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรง ตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกือกุลสำหรับ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ให้คณะกรรมการประเมิน บุคคลที่ อ.ก.พ. กระทรวงศึกษาธิการ แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา



ทั้งนี้ การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่อง จะต้องนับคำสั่งรักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

ในกรณีที่พิจารณาประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้พิจารณา การนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งดังกล่าวให้เสร็จสิ้นก่อนแล้วจึงนำรายชื่อไปพิจารณารวมกับผู้ที่มีคุณสมบัติ รายอื่น ๆ ต่อไป

๔. ผู้ผ่านการประเมินบุคคลและได้รับการประกาศรายชื่อเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมิน ผลงาน ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ไม่จัดส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมิน ภายใน ๑ ปี นับตั้งแต่ได้รับการประกาศรายชื่อให้ถือว่าไม่ประสงค์จะขอประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตามที่ได้รับการคัดเลือก ให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นำตำแหน่งดังกล่าวไปดำเนินการคัดเลือก ข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใหม่

๕. การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป ให้กระทำโดย

๕.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ ไม่เกิน ๖ เดือน ก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ ทั้งนี้ ตำแหน่งเกษียณอายุราชการต้องได้รับการจัดสรรคืน

๕.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมขอลาออกจากราชการ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจ ได้อนุญาตให้ผู้ครองตำแหน่งนั้นออกจากราชการ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

ก. การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครอง ตำแหน่งนั้นอยู่ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณา

ข. การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งในตำแหน่ง ระดับควบ และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครอง ตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป เป็นตำแหน่งที่นอกเหนือจากข้อ ก. ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนด

ขั้นตอนการดำเนินการประเมินบุคคล

๑. การประเมินบุคคลตามข้อ ก. ให้ดำเนินการดังนี้

ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่/หน่วยงานที่ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ดำเนินการ

๑.๑ สืบหาข้อมูลผู้ที่ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. หรือ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนด เป็นตำแหน่งระดับควบ และผู้ครองตำแหน่งมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๑.๒ แจ้งสำนัก/หน่วยงานที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง จัดทำแบบแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง พร้อมแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาระดับกอง หรือสำนักหรือเทียบเท่าของผู้นั้นดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล



๑.๓ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้ง พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามหลักเกณฑ์ทั่วไปตามข้อ ๓

๑.๔ หน่วยงานการเจ้าหน้าที่/หน่วยงานที่ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗

๑.๕ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ ๑ คน โดยในประกาศให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนตัวตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

๒. การประเมินบุคคลตามข้อ ข. ให้ดำเนินการดังนี้

หน่วยงานการเจ้าหน้าที่/หน่วยงานที่ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ดำเนินการ

๒.๑ จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล เกณฑ์การตัดสิน ให้ทราบโดยทั่วกัน

๒.๒ สำรวจตำแหน่งว่างและแจ้งสำนัก/หน่วยงานที่มีตำแหน่งว่าง จัดทำแบบแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ความรู้ ความสามารถที่ต้องการของแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ จัดทำประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่าง โดยให้มีระยะเวลาในการรับสมัครไม่น้อยกว่า ๕ วัน และต้องประกาศให้ทราบล่วงหน้าก่อนวันเปิดรับสมัครไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน

๒.๔ ให้ผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ทั่วไปตามข้อ ๓ และประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก ยื่นใบสมัครและเอกสารต่าง ๆ ตามประกาศรับสมัครคัดเลือกที่กำหนดไว้ในประกาศ

๒.๕ หน่วยงานการเจ้าหน้าที่/หน่วยงานที่ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา ตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนด

๒.๖ เสนอรายชื่อผู้ที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวนตำแหน่งละ ๑ คน ต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ในกรณีที่มีปัญหาให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

๒.๗ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ ๑ คน โดยในประกาศให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนตัวตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

คณะกรรมการประเมินผลงาน

ให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เสนอรายชื่อข้าราชการเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินผลงาน ต่อ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง โดยให้แต่ละหน่วยงานเสนอขอแต่งตั้งตามความเหมาะสมของแต่ละสายงานของตำแหน่งที่จะประเมิน อาจแต่งตั้งจำนวนหลายคณะก็ได้ตามความจำเป็นของแต่ละหน่วยงาน



การประเมินผลงาน

๑. ผลงานที่จะนำมาประเมิน

ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

๑.๑ ผลงาน ควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือ การนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๑.๒ ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ

๒. จำนวนผลงาน ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

๒.๑ ผลงาน จำนวน ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ผู้เสนอผลงานต้องดำเนินการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒.๒ ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง เป็นข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๓. เงื่อนไขของผลงาน

๓.๑ เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๓.๒ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี

๓.๓ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๓.๔ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่าได้มีส่วนร่วม ในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วย

๓.๕ ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด เพื่อขอรับ เงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงาน ส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๒ ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชา ที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคล คนเดียวกันก็ให้มีคำรับรอง ๑ ระดับได้

๔. รูปแบบและวิธีการเสนอ

๔.๑ รูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน

ผลงาน ให้จัดทำสรุปสาระสำคัญของงาน ขั้นตอนการปฏิบัติ ความรู้ความสามารถ แนวคิด หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ที่เกิดจากงานดังกล่าว การวิเคราะห์ความสำเร็จหรือปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน รวมถึงความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้



- ๑) เรื่องที่นำเสนอ
- ๒) ระยะเวลาการดำเนินการ
- ๓) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- ๔) สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน
- ๕) ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)
- ๖) การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ
- ๗) ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ
- ๘) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ
- ๙) ข้อเสนอแนะ
- ๑๐) การเผยแพร่ผลงาน

ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ให้มีการเผยแพร่ผลงานในเว็บไซต์ของส่วนราชการด้วย ก็ได้

ระดับเชี่ยวชาญ

ต้องมีการนำไปเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นได้ทราบและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรือ อ้างอิงต่อไปได้ มาแล้ว เช่น เผยแพร่ในหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ของส่วนราชการ หรือผ่านทางโซเชียลมีเดียต่าง ๆ เช่น YouTube หรือเสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการในประเทศหรือต่างประเทศ หรือการบรรยาย หรือตีพิมพ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น วารสาร รายงานประจำปี คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๑๑) ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

๔.๒ รูปแบบและวิธีการเสนอข้อเสนอแนวคิด

ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือผลงานเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานของส่วนราชการให้ประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

- ๑) เรื่องที่นำเสนอ
- ๒) หลักการและเหตุผล
- ๓) บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข
- ๔) ผลที่คาดว่าจะได้รับ
- ๕) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

การตรวจสอบการประเมินผลงาน

ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วน การจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดท้านั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน

(๒) ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน

(๓) ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับ

ข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน



ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ขอประเมิน เข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ถูกดำเนินการตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี หากพบว่า ข้อเท็จจริงนั้นเป็นการกลั่นแกล้ง หรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริงแล้ว ดำเนินการตามความเห็นสมควรต่อไปด้วย

การแต่งตั้ง

ผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการ แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วน สมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖ และที่ นร ๐๕๐๔/ว ๙ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๔๗

การเก็บรักษาเอกสาร

การประเมินบุคคลและผลงาน การประเมินบุคคล และการประเมินผลงานในทุกระดับ ให้สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการ ชั่วราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จัดเก็บเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นโดยผู้ขอประเมินหรือส่วนราชการ โดยอาจจัดเก็บในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ หรือรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการจาก ก.พ. รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการสืบค้นหรือใช้เป็นตัวอย่างในการจัดทำผลงานของผู้ที่จะเข้าการคัดเลือกและประเมิน ผลงานต่อไป



ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง.....

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ.....

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
.....
.....
.....

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน
.....
.....
.....

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)
.....
.....
.....

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ
.....
.....
.....

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ
.....
.....
.....

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ
.....
.....
.....

๙. ข้อเสนอแนะ
.....
.....
.....

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (ถ้ามี) ระดับเชี่ยวชาญ (ต้องมี)
.....
.....
.....



๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

- ๑) สักส่วนผลงาน.....
- ๑) สักส่วนผลงาน.....
- ๑) สักส่วนผลงาน.....

**กรณีที่มีผู้มีส่วนร่วมในผลงาน ให้อธิบายว่าผู้มีส่วนร่วมในผลงาน ดำเนินการในขั้นตอนใด อย่างไร

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ

(.....)

ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าสักส่วนการดำเนินการข้างต้นความเป็นจริงทุกประการ

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

ลงชื่อ

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

- หมายเหตุ
๑. คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๒ ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าว เป็นบุคคลคนเดียว ก็ให้มีคำรับรอง ๑ ระดับได้
 ๒. ส่วนที่ ๒ แบบ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน จัดทำไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ A๔ หากเกินจำนวนหน้าที่กำหนด จะไม่รับพิจารณา



แบบการเสนอข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
(ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ)

.....

๑. เรื่อง.....

๒. หลักการและเหตุผล
.....
.....
.....

๓. บทวิเคราะห์/ แนวความคิด/ ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข
.....
.....
.....

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ
.....
.....
.....

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ
.....
.....
.....

ลงชื่อ

(.....)

ผู้ขอประเมิน

...../...../.....

หมายเหตุ จัดทำไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ A๔ หากเกินจำนวนหน้าที่กำหนด จะไม่รับพิจารณา



๔. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๔.๑) สมรรถนะหลัก

- ๑)
- ๒)
- ๓)
- ๔)
- ๕)

๔.๒) สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งที่ต้องการ (เป็นความรู้ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับงานในหน้าที่)

- ๑)
- ๒)
- ๓)
- ๔)
- ๕)

๕. เงื่อนไขอื่น ๆ (ถ้ามี) เช่น การฝึกอบรม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....
(.....)
ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่
...../...../.....

(ลงชื่อ).....
(.....)
ผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่า
...../...../.....

หมายเหตุ เอกสารชุดนี้ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของสำนักที่มีตำแหน่งว่างเป็นผู้จัดทำ



แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล
(จัดทำเฉพาะการขอประเมินระดับชำนาญการ)

ชื่อผู้ขอรับการคัดเลือก.....เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....
ระดับ.....สำนัก..... สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ ๑		
รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
<p>๑. ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม</p> <p>เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และ/หรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น และ/หรือแก้ไขปัญหา หรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น</p>	๑๕	
<p>๒. ความคิด พิจารณาจากพฤติกรรม</p> <p>คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลและสามารถปฏิบัติได้ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสายวิชา/งานของตน ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก</p>	๑๕	
<p>๓. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม</p> <p>วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใด ๆ วิเคราะห์ลู่ทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช่ความรู้สึกของตนเอง)</p>	๑๕	
<p>๔. การพัฒนาตนเอง พิจารณาจากพฤติกรรม</p> <p>ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าทางการใหม่ ๆ ตลอดเวลา นำความรู้และวิชาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	๑๕	
<p>๕. คุณลักษณะตามสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พิจารณาจากพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงสมรรถนะต่าง ๆ ตามที่ที่ส่วนราชการ กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม การทำงานเป็นทีมสมรรถนะที่เกี่ยวข้อง (สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ)</p>	๑๕	



ตอนที่ ๑		
รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๖. ความประพฤติ พิจารณาจากพฤติกรรม มีจิตสำนึกรักชาติ เข้าใจและภาคภูมิใจในประวัติศาสตร์ของชาติไทย และยึดมั่นสถาบันสำคัญของชาติ รักษาวินัย มีการประสานงานและ ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่า ด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ	๑๕	
๗. ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากพฤติกรรม สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้อง เหมาะสม	๑๐	
รวม	๑๐๐	

ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นในการประเมิน

ความเห็นของผู้ประเมิน

() ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

() ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ ๖๐)

ระบุเหตุผล

.....

.....


.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

ผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่า

...../...../.....



แบบตรวจสอบข้อมูลประกอบการประเมินผลงาน
(ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ)

๑. ชื่อผู้ขอประเมิน.....

ตำแหน่งปัจจุบัน.....ระดับ..... (ด้าน.....(ถ้ามี))

ตำแหน่งเลขที่.....สังกัด.....

ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ () ระบุ () ไม่ระบุ

๒. ชื่อตำแหน่งที่ขอประเมิน.....ระดับ..... (ด้าน.....(ถ้ามี))

ตำแหน่งเลขที่.....สังกัด.....

ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ () ระบุ () ไม่ระบุ

๓. วันที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ/ กระทรวง รับคำขอประเมิน ฯ

ผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน

๑. ผลงาน

เรื่อง

สัดส่วนผลงาน และการรับรองผลงานจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชา

() ระบุ ครบถ้วน () ไม่ระบุ

ผลงานเป็นไปตามเงื่อนไข

() เป็นไปตามเงื่อนไข () ไม่เป็นไปตามเงื่อนไข

การเผยแพร่ผลงาน

() มี () ไม่มี

๒. ข้อเสนอแนวคิด

เรื่อง

ผู้ตรวจสอบ.....



คำชี้แจงการขอนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น
มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งที่ขอประเมิน

ชื่อผู้ขอประเมิน..... ตำแหน่ง..... ตำแหน่งเลขที่.....
 สังกัดกลุ่มงาน..... สำนัก..... สป.
 วุฒิ..... วิชาเอก..... ตั้งแต่วันที่.....
 ตำแหน่งที่ขอประเมิน..... ตำแหน่งเลขที่.....
 สังกัดกลุ่มงาน..... สำนัก..... สป.
 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่ขอประเมินตั้งแต่วันที่.....
 รวมระยะเวลา..... ปี..... เดือน..... วัน.....
 ยังขาดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องอีก..... ปี..... เดือน..... วัน.....

ตำแหน่ง/ลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน	ตำแหน่ง/ระยะเวลา/ ลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอนับเกี่วข้อง
ตำแหน่ง..... กลุ่ม..... สำนัก..... สป. มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้	๑. ตำแหน่ง..... สังกัด..... ตั้งแต่วันที่..... ถึงวันที่..... รวมเวลา..... ปี..... เดือน..... วัน (ตามคำสั่ง..... ที่...../..... ลงวันที่.....) ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานดังนี้
๑.	๑.
๒.	๒.
๓.	๓.
๔.	๔.
๕.	๕.
๖.	๖.
ฯลฯ	๗.
.....	๘.
.....	๙.
.....	๑๐.
.....	๑๑.
.....	๑๒.
.....	๑๓.
.....	๑๔.
.....	๑๕.
.....	๑๖.
.....	๑๗.
.....	๑๘.
.....	๑๙.
.....	๒๐.
.....	๒๑.
.....	๒๒.
.....	๒๓.
.....	๒๔.
.....	๒๕.
.....	๒๖.
.....	๒๗.
.....	๒๘.
.....	๒๙.
.....	๓๐.
.....	๓๑.
.....	๓๒.
.....	๓๓.
.....	๓๔.
.....	๓๕.
.....	๓๖.
.....	๓๗.
.....	๓๘.
.....	๓๙.
.....	๔๐.
.....	๔๑.
.....	๔๒.
.....	๔๓.
.....	๔๔.
.....	๔๕.
.....	๔๖.
.....	๔๗.
.....	๔๘.
.....	๔๙.
.....	๕๐.
.....	๕๑.
.....	๕๒.
.....	๕๓.
.....	๕๔.
.....	๕๕.
.....	๕๖.
.....	๕๗.
.....	๕๘.
.....	๕๙.
.....	๖๐.
.....	๖๑.
.....	๖๒.
.....	๖๓.
.....	๖๔.
.....	๖๕.
.....	๖๖.
.....	๖๗.
.....	๖๘.
.....	๖๙.
.....	๗๐.
.....	๗๑.
.....	๗๒.
.....	๗๓.
.....	๗๔.
.....	๗๕.
.....	๗๖.
.....	๗๗.
.....	๗๘.
.....	๗๙.
.....	๘๐.
.....	๘๑.
.....	๘๒.
.....	๘๓.
.....	๘๔.
.....	๘๕.
.....	๘๖.
.....	๘๗.
.....	๘๘.
.....	๘๙.
.....	๙๐.
.....	๙๑.
.....	๙๒.
.....	๙๓.
.....	๙๔.
.....	๙๕.
.....	๙๖.
.....	๙๗.
.....	๙๘.
.....	๙๙.
.....	๑๐๐.

ขอรับรองว่าข้อความข้างต้นเป็นความจริง

ลงชื่อ.....ผู้ขอรับการประเมิน
 (.....)
/...../.....

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชา
 (.....)
 ตำแหน่ง.....
/...../.....





ประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
เรื่อง องค์กรประกอบ นวัตกรรมคะแนน เกณฑ์การตัดสิน การย้าย การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (กรณีต่างกลุ่มตำแหน่ง)
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ด้วย ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ และมอบให้ อ.ก.พ. กรม พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินบุคคลและผลงานการพิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

ดังนั้น เพื่อให้การย้าย การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (กรณีต่างกลุ่มตำแหน่ง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม มีความชัดเจน และเป็นมาตรฐาน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๗ จึงกำหนดองค์กรประกอบ นวัตกรรมคะแนน เกณฑ์การตัดสิน การย้าย การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (กรณีต่างกลุ่มตำแหน่ง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสุเทพ แก่งสันเทียะ)

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประธาน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

องค์ประกอบ น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน การย้าย การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
(กรณีต่างกลุ่มตำแหน่ง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน การเลื่อนข้าราชการพลเรือน
สามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่
๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ และ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินบุคคล
และผลงาน ดังนี้

๑. องค์ประกอบ น้ำหนักคะแนน

ที่	องค์ประกอบ	น้ำหนักคะแนน
๑)	ข้อมูลบุคคล พิจารณาจาก คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติ ราชการ และประวัติทางวินัย	๒๐
๒)	ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่ง	๓๐
๓)	ผลงานที่ผ่านมา สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอน ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่เพียงพอที่จะแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ที่จะปฏิบัติในตำแหน่งที่จะย้ายได้	๒๐
๔)	ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน พิจารณาจาก ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ คุณค่าและ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	๒๐
๕)	คุณลักษณะอื่นที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง พิจารณาจาก ทัศนคติ บุคลิกลักษณะ มีจิตสำนึกรักชาติ เข้าใจและภาคภูมิใจ ในประวัติศาสตร์ของชาติไทย และยึดมั่นสถาบันสำคัญของชาติ การประสานงาน การเป็นผู้นำ วุฒิภาวะทางอารมณ์ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ความเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของตำแหน่งหรือความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	๑๐
รวม		๑๐๐

๒. วิธีการประเมิน พิจารณาจากเอกสาร หรือการสัมภาษณ์

๓. เกณฑ์การตัดสิน เกณฑ์การผ่าน ต้องได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐



ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน
(ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ)

.....

๑. เรื่อง.....

๒. หลักการและเหตุผล

.....
.....
.....
.....
.....

๓. แนวความคิด/ ข้อเสนอในการปรับปรุง/ พัฒนางาน

.....
.....
.....
.....
.....

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

.....
.....
.....
.....
.....
.....

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ลงชื่อผู้ขยาย/โอน
(.....)





ประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
เรื่อง องค์ประกอบ น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ด้วย ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ และมอบให้ อ.ก.พ. กรม พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินบุคคล การพิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

ดังนั้น เพื่อให้การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม มีความชัดเจน และเป็นมาตรฐาน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๗ จึงกำหนดองค์ประกอบ น้ำหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสุเทพ แก่งสันเทียะ)

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประธาน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

องค์ประกอบ น้าหนักคะแนน เกณฑ์การตัดสิน การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
แบบท้ายประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ และ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินบุคคล ดังนี้

๑. องค์ประกอบ น้าหนักคะแนน

ที่	รายละเอียด	น้าหนักคะแนน	
		ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ
๑)	ข้อมูลบุคคล พิจารณาจาก คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย	๒๐	๒๐
๒)	ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	๓๐	๓๐
๓)	เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมิน ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่ง ที่จะแต่งตั้ง	๒๐	๓๐
๔)	ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน พิจารณาจาก ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ คุณค่าและ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	๒๐	๑๐
๕)	คุณลักษณะอื่นที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง พิจารณาจาก ทัศนคติ บุคลิกลักษณะ มีจิตสำนึกรักชาติ เข้าใจและภาคภูมิใจ ในประวัติศาสตร์ของชาติไทย และยึดมั่นสถาบันสำคัญของชาติ การประสานงาน การเป็นผู้นำ วุฒิภาวะทางอารมณ์ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ความเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของตำแหน่งหรือความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	๑๐	๑๐
	รวม	๑๐๐	๑๐๐

๒. วิธีการประเมิน พิจารณาจากเอกสาร หรือการสัมภาษณ์ หรือทั้งสองวิธีด้วยก็ได้

๓. เกณฑ์การตัดสิน เกณฑ์การผ่าน ต้องได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐



ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง.....

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ.....

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
.....
.....

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน
.....
.....

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)
.....
.....

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ
.....
.....

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ
.....
.....

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ
.....
.....

๙. ข้อเสนอแนะ
.....
.....

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน ระดับชำนาญการพิเศษ (ถ้ามี) ระดับเชี่ยวชาญ (ต้องมี)
.....
.....



๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

- ๑) สักส่วนผลงาน.....
๑) สักส่วนผลงาน.....
๑) สักส่วนผลงาน.....

**กรณีที่มีผู้มีส่วนร่วมในผลงาน ให้อธิบายว่าผู้มีส่วนร่วมในผลงาน ดำเนินการในขั้นตอนใด อย่างไร

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ
(.....)
ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าสักส่วนการดำเนินการข้างต้นความเป็นจริงทุกประการ

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ
(.....)
ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

ลงชื่อ
(.....)
ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

- หมายเหตุ ๑. คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๒ ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าว เป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรอง ๑ ระดับได้
๒. ส่วนที่ ๒ แบบ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน จัดทำไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ A๔ หากเกินจำนวนหน้าที่กำหนด จะไม่รับพิจารณา



แบบการเสนอข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
(ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ)

.....

๑. เรื่อง.....

๒. หลักการและเหตุผล
.....
.....
.....

๓. บทวิเคราะห์/ แนวความคิด/ ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข
.....
.....
.....

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ
.....
.....
.....

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ
.....
.....
.....

ลงชื่อ

(.....)

ผู้ขอประเมิน

...../...../.....

หมายเหตุ จัดทำไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ A๔ หากเกินจำนวนหน้าที่กำหนด จะไม่รับพิจารณา

