



ประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
และหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลงานข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ เรื่อง หลักเกณฑ์
วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ และหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลงาน
ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และมอบให้ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ และหลักเกณฑ์
วิธีการประเมินผลงานข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
และระดับชำนาญการพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๖ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ.
ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔
และมติ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่
๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๗ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการ
พลเรือนสามัญ และหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลงานข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗

ว่าที่ร้อยตรี


(ธน วังจันดา)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ประธาน อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายละเอียดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
และหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลงานข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
แบบท้ายประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ โดยกำหนดให้ อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ และหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลงานข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ และหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลงานข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

อนึ่ง กรณีที่หลักเกณฑ์ วิธีการใดที่ไม่ได้กำหนดในประกาศฯ ฉบับนี้ ให้ใช้หลักเกณฑ์ และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗

ก. การย้ายและการโอนข้าราชการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

๑. การย้ายและการโอนข้าราชการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม แบ่งเป็น ๔ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ การย้ายหรือการโอนข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน ในสายงานเดียวกัน หรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ทั้งในระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้อยู่ในดุลพินิจของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรณีที่ ๒ การย้ายหรือการโอนข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน ในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้มีอำนาจพิจารณา โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

(๑) ให้พิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงองค์ประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑.๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และผลการปฏิบัติราชการ

(๑.๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒) ให้ดำเนินการโดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลงานการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม

ทั้งนี้ เลขาธิการ ...

ทั้งนี้ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอาจแต่งตั้งคณะกรรมการให้ทำหน้าที่ในข้อ (๑) และข้อ (๒) และให้รายงานผลการพิจารณาพร้อมเหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษรเสนอเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบการพิจารณาการย้ายหรือโอนก็ได้

กรณีที่ ๓ การย้ายหรือการโอนข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงาน และเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาประเมินบุคคลและผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดต่อไป

กรณีที่ ๔ การย้ายหรือการโอนข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดในแต่ละระดับตามกรณี ๑ - ๔ แล้วแต่กรณี และจะกระทำได้อีกเมื่อได้รับความยินยอมจากข้าราชการผู้ย้ายหรือผู้โอนแล้ว

กรณีที่ ๕ การย้ายหรือการโอนข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) การย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงาน ซึ่งเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ตามข้อ ๑๐ วรรคแรก ประกอบกับข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดในแต่ละระดับ โดยอนุโลม

(๒) การย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามข้อ ๑๐ วรรคสอง ประกอบกับข้อ ๒๖ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ตามข้อ ข. การเลื่อนข้าราชการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในแต่ละระดับ โดยอนุโลม

กรณีที่ ๖ การย้ายหรือการโอนข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กระทำเฉพาะการย้ายมาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ เท่านั้น โดยเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นสอบแข่งขันได้ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ตามมาตรา ๕๓ และถึงลำดับที่ที่จะบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้นได้ หรือผู้นั้นได้รับการคัดเลือกเข้ารับราชการในกรณีที่มีเหตุพิเศษในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๕๕

กรณีที่ ๗ การย้ายหรือการโอนข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ ตามข้อ ๑๑ (๓) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะย้ายผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไป เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการได้ เฉพาะกรณีที่ส่วนราชการไม่ได้จัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ หรือไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่เป็นบัญชีรวม โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

(๑) ผู้ย้ายหรือโอนนั้นต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้โดยขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการอื่น หรือเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่เป็นบัญชีรวมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ในสายงานที่จะย้ายหรือจะโอน โดยไม่ต้องถึงลำดับที่ที่จะบรรจุและแต่งตั้งและบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นยังไม่ถูกยกเลิก

(๒) ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ (๑) ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และกรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คนแต่ไม่เกิน ๔ คน ซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ และข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่จะย้ายและอยู่ในสายงานเดียวกันหรือจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับที่จะย้าย

(๓) ให้คณะกรรมการคัดเลือกที่เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแต่งตั้ง ตามข้อ (๒) มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๓.๑) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก โดยวิธีการสัมภาษณ์ การสอบข้อเขียน การสอบปฏิบัติ หรือวิธีการอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม

(๓.๒) กำหนดเกณฑ์การตัดสิน

(๓.๓) จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสิน ให้ทราบโดยทั่วไป

(๓.๔) พิจารณาคัดเลือกบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

(๓.๕) รายงานผลการคัดเลือกบุคคล พร้อมทั้งเหตุผลและความเหมาะสมในการแต่งตั้ง ต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อพิจารณาต่อไป

ทั้งนี้ ต้องดำเนินการแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นก่อนบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จะถูกยกเลิก

กรณีที่ ๘ การย้ายหรือการโอนข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือประเภทบริหาร ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) การย้ายหรือการโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงาน ซึ่งเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่ ตามข้อ ๑๒ (๑) ประกอบกับ ข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ในแต่ละระดับตามกรณี ๑ - ๔ แล้วแต่กรณี โดยอนุโลม

(๒) การย้ายหรือการโอน ...

(๒) การย้ายหรือการโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามข้อ ๑๒ (๒) ประกอบข้อ ๒๖ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ตามข้อ ข. การเลื่อนข้าราชการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในแต่ละระดับ โดยอนุโลม

กรณีที่ ๔ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญอยู่ระหว่างการปฏิบัติราชการขาดใช้ทุนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมอื่น จะต้องได้รับความยินยอมจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่จะให้ความยินยอมได้ต่อเมื่อผู้นั้นได้ปฏิบัติราชการเพื่อขาดใช้ทุนแก่กระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ไม่น้อยกว่าเวลาและตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดแล้ว

๒. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

บุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อการย้ายหรือการโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

(๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุณวุฒิหรือการอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

(๓) มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลสำหรับการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณวุฒิ/ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๖ ปี	๑๐ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*	๕ ปี	๙ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*	๔ ปี	๘ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๔ ปี	๘ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิปัตริ หรือหนังสืออนุมัติปัตริ	๒ ปี	๖ ปี

* หมายถึง คุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

(๓.๑) การนับระยะเวลาเก็อกูล ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเก็อกูลกันได้ ดังนี้

(๓.๑.๑) การนับระยะเวลา ...

(๓.๑.๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำวินิจฉัยถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับโดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้นต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่งมีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนดให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๓.๑.๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

(๔) มีผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลเป็นผู้ประเมินตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ดังนี้ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

องค์ประกอบ	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ
คุณลักษณะบุคคล	- ความรับผิดชอบ (๒๐ คะแนน) - ความคิดริเริ่ม (๒๐ คะแนน) - การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (๑๕ คะแนน) - ความประพฤติ (๑๕ คะแนน) - ความสามารถในการสื่อความหมาย (๑๕ คะแนน) - การพัฒนาตนเอง (๑๕ คะแนน)	- ความรับผิดชอบ (๒๐ คะแนน) - ความคิดริเริ่ม (๒๐ คะแนน) - การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (๑๕ คะแนน) - ความประพฤติ (๑๕ คะแนน) - ความสามารถในการสื่อความหมาย (๑๕ คะแนน) - การพัฒนาตนเอง (๑๕ คะแนน)
คะแนนที่อยู่ในระดับ “ผ่าน”	- ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ คะแนน	- ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ คะแนน

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้ายหรือการโอนในต่างสายงาน และเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน

๓.๑ องค์ประกอบและเกณฑ์พิจารณาในการประเมินบุคคลและผลงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

องค์ประกอบ ...

องค์ประกอบ	รายละเอียด	คะแนน
๑. ข้อมูลบุคคล	พิจารณาจาก คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ ประวัติทางวินัย	-
๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สรรณหน้าที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	พิจารณาจาก ผลการประเมินคุณลักษณะที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่มีความสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ	-
๓. ค่าโครงการผลงานที่เสนอเข้ารับการประเมิน	พิจารณาจาก ภูมิความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญในงาน ผลสำเร็จของงาน คุณภาพของผลงาน และประโยชน์ของผลงานต่อทางราชการ	-
๔. ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน	พิจารณาจาก ข้อเสนอแนวคิด ความสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม	-
๕. ความเหมาะสมกับตำแหน่ง	พิจารณาจาก ความรู้ความสามารถ คุณลักษณะของบุคคล บุคลิกลักษณะการสื่อสาร วิสัยทัศน์ การตัดสินใจ ภาวะผู้นำ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรือการแนะนำตนเอง หรือวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือทั้งสองวิธี	-
รวม		๑๐๐

๓.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้ายหรือการโอน

๓.๒.๑ คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้ายหรือการโอนไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ ระดับสูง

(๒) กรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คนแต่ไม่เกิน ๔ คนซึ่งแต่งตั้งจาก

(๒.๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ และ

(๒.๒) ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่จะย้ายและอยู่ในสายงานเดียวกันหรือสายงาน ที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะย้าย

ให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ และอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในสังกัดส่วนราชการเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

ทั้งนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานอาจแต่งตั้งได้หลายคณะตามความจำเป็นและความเหมาะสม โดยให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานมีวาระเท่ากับวาระของ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเมื่อครบวาระแล้ว ให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้ง อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะใหม่

๓.๓ ขั้นตอนและวิธีการ ...

๓.๓ ขั้นตอนและวิธีการประเมินบุคคล

๑) การย้ายหรือการโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่งตั้งพิจารณาการประเมินบุคคลจากองค์ประกอบตามข้อ ๓.๑ ข้างต้น และเป็นผู้กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

๒) ให้ดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อการย้ายหรือการโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ โดยวิธีการสอบข้อเขียน การสอบภาคปฏิบัติ การสอบสัมภาษณ์ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง การทดลองปฏิบัติราชการ หรือวิธีการอย่างอื่นวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม

๓) ให้นำขั้นตอนและวิธีการประเมินบุคคลตามข้อ ๓.๒ กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ มาใช้โดยอนุโลม

๓.๔ เกณฑ์การตัดสินใจ

กรณีการย้าย การโอน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ผู้ผ่านการประเมินบุคคล ต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้รับคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และหากมีผู้ยื่นขอประเมินในตำแหน่งเดียวกันมากกว่า ๑ ราย ให้ผู้มีคะแนนประเมินบุคคลสูงสุดเป็นผู้ได้รับการพิจารณาเพื่อเข้าสู่กระบวนการประเมินผลงานต่อไป

๓.๕ เงื่อนไข การย้าย การโอน

(๑) การย้าย การโอน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน ข้าราชการผู้นั้นจะต้องผ่านการประเมินบุคคล และประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ก่อนเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณา ต่อไป

(๒) หนังสือแสดงความประสงค์ขอย้าย ขอลโอนมีระยะเวลา ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการได้รับคำร้องขอย้าย ขอลโอน ทั้งนี้ การแจ้งความประสงค์ขอย้าย ขอลโอนให้รวมถึงผู้ที่ไต่ยื่นความประสงค์เป็นการล่วงหน้าก่อนที่มีตำแหน่งว่างหรือก่อนมีการประกาศรับย้าย รับโอน ด้วย

(๓) ผู้ประสงค์ขอย้าย ขอลโอนจะต้องรับผิดชอบในการตรวจสอบข้อมูลและรับรองตนเองว่า เป็นผู้มีความประพฤติเหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และคุณสมบัติทั่วไปตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.พ. กำหนด

(๔) ในกรณีที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหนังสือขอรับโอนไปยังต้นสังกัดที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ ผู้ขอโอนต้องมีความพร้อมที่จะโอนโดยไม่มีข้อผูกมัดกับต้นสังกัดที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ ทั้งนี้ หากปรากฏข้อเท็จจริงภายหลังว่าผู้ขอโอนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะรับโอนหรือต้นสังกัดที่ผู้ขอโอนสังกัดอยู่ยับยั้งการโอนหรือยินยอมล่าช้า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขอสงวนสิทธิที่จะปฏิเสธการรับโอนผู้นั้น

๔. การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้ว พบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้รายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบเพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้น และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่าผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

ข. การเลื่อน ...

ข. การเลื่อนข้าราชการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แบ่งเป็น ๓ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ (ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ หรือตำแหน่งระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ) และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่

กรณีที่ ๒ การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี

กรณีที่ ๓ การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป ให้ดำเนินการได้ดังนี้

(๑) กรณีเกษียณอายุ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกินหกเดือนก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

(๒) กรณีลาออกจากราชการ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่น้อยกว่าวันที่ผู้มีอำนาจได้อนุญาตให้ผู้ครองตำแหน่งนั้นออกจากราชการ

๑. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

(๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ คุณวุฒิ หรือการอบรมหลักสูตรเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

(๓) มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล สำหรับการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณวุฒิ/ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๖ ปี	๑๐ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*	๕ ปี	๙ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*	๔ ปี	๘ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๔ ปี	๘ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิปด หรือหนังสืออนุมัติบัตร	๒ ปี	๖ ปี

* หมายถึง คุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

(๓.๑) การนับระยะเวลาเกื้อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ ดังนี้

(๓.๑.๑) การนับระยะเวลา ...

(๓.๑.๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้นต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่งมีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหารหรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๓.๑.๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลสำหรับ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมาให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

(๓.๑.๓) กรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิและระดับที่จะแต่งตั้งไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบตามที่กำหนด ให้ผู้เข้ารับการประเมินบุคคลจัดทำข้อมูลประกอบการพิจารณาระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งตามแบบเอกสารประกอบการพิจารณานับระยะเกื้อกูล

(๔) มีผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลเป็นผู้ประเมินตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ ดังนี้

องค์ประกอบ	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ
คุณลักษณะบุคคล	- ความรับผิดชอบ (๒๐ คะแนน) - ความคิดริเริ่ม (๒๐ คะแนน) - การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (๑๕ คะแนน) - ความประพฤติ (๑๕ คะแนน) - ความสามารถในการสื่อความหมาย (๑๕ คะแนน) - การพัฒนาตนเอง (๑๕ คะแนน)	- ความรับผิดชอบ (๒๐ คะแนน) - ความคิดริเริ่ม (๒๐ คะแนน) - การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (๑๕ คะแนน) - ความประพฤติ (๑๕ คะแนน) - ความสามารถในการสื่อความหมาย (๑๕ คะแนน) - การพัฒนาตนเอง (๑๕ คะแนน)
คะแนนที่อยู่ในระดับ “ผ่าน”	- ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ คะแนน	- ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ คะแนน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

๒.๑ ผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคล

(๑) กรณีการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมินบุคคล

(๒) กรณีการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามกรณีที่ ๒ และกรณีที่ ๓ ที่เป็นตำแหน่งนอกเหนือจากข้อ (๑) ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่งตั้งเป็นผู้กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบและเป็นผู้ประเมินบุคคล ประกอบด้วย

(๒.๑) ประธานกรรมการ แต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารประเภทอำนวยการสูง หรือประเภทวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญ

(๒.๒) กรรมการ แต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภทอำนวยการ หรือประเภทวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน

๒.๒ องค์ประกอบและเกณฑ์พิจารณา ในการประเมินบุคคล โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

องค์ประกอบ	รายละเอียด	คะแนน
๑. ข้อมูลบุคคล	พิจารณาจาก คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ ประวัติทางวินัย	-
๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	พิจารณาจาก ผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานผลงาน หรือ ผลการปฏิบัติงานที่มีความสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ	-
๓. ค่าโครงการผลงานที่เสนอเข้ารับการประเมิน	พิจารณาจาก ภูมิความรู้ ทักษะ ความชำนาญหรือประสบการณ์ในงาน ผลสำเร็จของงาน คุณภาพของผลงานและประโยชน์ของผลงานต่อทางราชการ	-
๔. ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน	พิจารณาจาก ข้อเสนอแนวคิด ความสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม	-
๕. ความเหมาะสมกับตำแหน่ง	พิจารณาจาก ความรู้ความสามารถ คุณลักษณะของบุคคล บุคลิกลักษณะการสื่อสาร วิสัยทัศน์ การตัดสินใจ ภาวะผู้นำ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรือการแนะนำตนเอง หรือวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือทั้งสองวิธี	-
รวม		๑๐๐

๒.๓ เกณฑ์การตัดสินผู้ได้รับคัดเลือก

ระดับชำนาญการ

ผู้ผ่านการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ระดับชำนาญการ ต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และได้รับคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ระดับชำนาญการพิเศษ ...

ระดับชำนาญการพิเศษ

(๑) ผู้ผ่านการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้รับคะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

(๒) กรณีผู้ผ่านการประเมินบุคคลหลายคน ให้ผู้ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

(๓) กรณีที่มีคะแนนรวมสูงสุดเท่ากัน จะพิจารณาให้ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุดในองค์ประกอบ ที่ ๕ เป็นผู้ได้รับการคัดเลือก หากผลคะแนนรวมสูงสุดในองค์ประกอบที่ ๕ เท่ากัน ให้ผู้ที่มีลำดับอาวุโสมากกว่า ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๔/๑๑๘๔ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๒๙ เป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

๓. ขั้นตอนและวิธีการประเมินบุคคล

๓.๑ กรณีการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับควบ (ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ หรือตำแหน่งระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ) และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่

(๑) ให้ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด และประสงค์จะเข้ารับการประเมินให้จัดทำเอกสารประกอบการประเมินบุคคล ส่งมายังสำนักพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

(๑.๑) แบบข้อมูลบุคคล (แบบ สพฐ. ๑)

(๑.๒) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล (โดยผู้บังคับบัญชา) (แบบ สพฐ. ๕)

(๑.๓) แบบเอกสารประกอบการพิจารณานับระยะเวลาเกื้อกูล (เฉพาะกรณีมีระยะเวลา ขึ้นดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนด) (แบบ สพฐ. ๖)

(๒) สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ ตรวจสอบคุณสมบัติและความถูกต้อง ครบถ้วนของเอกสารประกอบการประเมินบุคคล เพื่อนำเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมินบุคคล

๓.๒ กรณีการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

(๑) ให้สำนักดำเนินการพิจารณาปรับย้ายข้าราชการผู้มีคุณสมบัติให้ดำรงตำแหน่งในระดับ เดียวกันภายในสำนักก่อน เมื่อมีอัตราว่างจึงนำไปประกาศรับสมัครผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกเพื่อย้าย หรือเลื่อน หรือบรรจุ แล้วแต่กรณี

(๒) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการ ประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๓) ผู้ที่มีความประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ จัดทำเอกสารประกอบการประเมินบุคคล พร้อมยื่นเอกสารดังกล่าวด้วยตนเอง ที่สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ กลุ่มบริหารงานบุคคล ๒ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

(๓.๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (แบบ สพฐ. ๒)

(๓.๒) แบบการเสนอผลงาน (แบบ สพฐ. ๓)

(๓.๓) แบบการเสนอข้อเสนอนโยบายการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (แบบ สพฐ. ๔)

(๓.๔) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล (โดยผู้บังคับบัญชา) (แบบ สพฐ. ๕)

(๓.๕) แบบเอกสารประกอบการพิจารณานับระยะเวลาเกื้อกูล (เฉพาะกรณี มีระยะเวลา ขึ้นดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนด) (แบบ สพฐ. ๖)

(๔) สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ ตรวจสอบคุณสมบัติและความถูกต้อง ครบถ้วนของเอกสารประกอบการประเมินบุคคล เพื่อนำเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแต่งตั้ง เป็นผู้ประเมิน

(๕) ให้คณะกรรมการ ...

(๕) ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่งตั้ง พิจารณาการประเมินบุคคลจากองค์ประกอบตามข้อ ๒.๒ ข้างต้น และเป็นผู้กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ และพิจารณาประเมินบุคคลผู้ที่ขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยวิธีการสอบข้อเขียน การสอบภาคปฏิบัติ การสอบสัมภาษณ์ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง การทดลองปฏิบัติราชการ หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแต่งตั้ง เห็นว่าเหมาะสม

(๖) รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคล พร้อมความเห็นต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีปัญหาให้ อ.ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

๕. การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล

การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานในระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลตำแหน่งละหนึ่งคน โดยในประกาศให้ระบุชื่อผลงานที่จะส่งประเมินและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอ แนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) อย่างเปิดเผย โดยกำหนดให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

๖. การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้ว พบว่าข้าราชการ ผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัย แก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้ง หรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

ค. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๑. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

ให้นำคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลในเรื่องการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ตามข้อ ๒ (๑) (๒) (๓) (๓.๑) และ (๔) ในเรื่องการย้าย มาใช้โดยอนุโลม

๒. เมื่อส่วนราชการมีกรณีการแต่งตั้งข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษที่ได้รับการปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งภายใต้เงื่อนไขหลักของกรอบการส่งเสริมประสบการณ์การประเมินค่างาน และการกำหนดตำแหน่ง ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ตามที่ ก.พ. กำหนด ให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ให้ อ.ก.พ. กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดจำนวนผลงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ที่ต้องสอดคล้องกับกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๒.๒ ให้ส่วนราชการเสนอแบบประเมินค่างานของตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนดไปพร้อมกับ แบบฟอร์มตามเอกสารหมายเลข ๔ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณา

ทั้งนี้ อ.ก.พ. กระทรวง อาจแต่งตั้งคณะกรรมการช่วยพิจารณาการดำเนินการตามเงื่อนไขหลัก ของกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงและให้ความเห็นเบื้องต้นด้วยก็ได้

ง. หลักเกณฑ์ ...

จ. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานให้กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงานที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

๑. การส่งคำขอประเมินผลงาน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ

ให้ผู้ขอประเมินส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ) ภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในระดับที่สูงขึ้น

๑.๒ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

ให้ผู้ขอประเมินส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ) ภายใน ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในระดับที่สูงขึ้น

ทั้งนี้ หากไม่จัดส่งคำขอประเมินผลงานภายในระยะเวลาที่กำหนดถือว่าไม่ประสงค์จะขอประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่ได้รับคัดเลือก ให้นำตำแหน่งดังกล่าวไปดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานใหม่ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

กรณีผู้ขอประเมินที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณใด ให้ส่งผลงานให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๖ เดือนในปีงบประมาณนั้น

๒. ผลงานที่จะนำมาประเมิน

๒.๑ ผลงาน ควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๒.๒ ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิตหรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๓. จำนวนผลงาน

๓.๑ ผลงาน จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง หรือตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ ทั้งนี้ ผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน และอย่างน้อย ๑ เรื่องต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓.๒ ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง เป็นข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๔. เงื่อนไขของผลงาน ...

๔. เงื่อนไขของผลงาน

๔.๑ เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๔.๒ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๔.๓ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๔.๔ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่าได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงาน และผู้บังคับบัญชาด้วย

๔.๕ ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด หรือเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๔.๖ เงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานเห็นควรกำหนดเพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสม ในการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๒ ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชา ที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคล คนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรอง ๑ ระดับได้

๕. รูปแบบและวิธีการเสนอ

๕.๑ รูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน

(๑) ผลงาน ให้จัดทำสรุปลักษณะสำคัญของงาน ขั้นตอนการปฏิบัติ ความรู้ความสามารถ แนวคิด หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ที่เกิดจากงาน ดังกล่าว การวิเคราะห์ความสำเร็จหรือปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน รวมถึงความเห็นหรือข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

(๑.๑) เรื่องที่นำเสนอ

(๑.๒) ระยะเวลาการดำเนินการ

(๑.๓) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

(๑.๔) สรุปลักษณะสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

(๑.๕) ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

(๑.๖) การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

(๑.๗) ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

(๑.๘) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

(๑.๙) ข้อเสนอแนะ

(๑.๑๐) การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

(๑.๑๑) ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

(๒) คณะกรรมการ ...

(๒) คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๕.๒ รูปแบบและวิธีการเสนอข้อเสนอแนวคิด

ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

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

๖. แนวทางการพิจารณาผลงาน ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ก. ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก

(๒) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ จึงเป็นการประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์ เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการ

ข. ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก

(๒) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จึงเป็นการประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูง เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

๖.๑ แนวทางการประเมินผลงาน

(๑) องค์ประกอบในการประเมิน ได้แก่

- (๑.๑) ประโยชน์ของผลงาน
- (๑.๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- (๑.๓) คุณภาพของผลงาน

(๒) การพิจารณา ...

(๒) การพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ

(๒.๑) ประโยชน์ของผลงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือแก้ปัญหา ในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิควิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน หรือส่วนราชการ หรือต่อประชาชน หรือต่อประเทศชาติ

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับชำนาญการ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับ กลุ่มงาน หรือฝ่ายขึ้นไป

ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับ กลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป

(๒.๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสม กับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับ ผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับชำนาญการ มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน ที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้ เป็นที่ยอมรับในระดับกลุ่มงาน หรือฝ่ายขึ้นไป

ระดับชำนาญการพิเศษ มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน ที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้ เป็นที่ยอมรับในระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป

(๒.๓) คุณภาพของผลงาน

พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญ ได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำ ความรู้ในเรื่องนั้นมาวิเคราะห์หลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ตามโครงการ หรือแผนงานและสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับชำนาญการ มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้หรือดี

ระดับชำนาญการพิเศษ มีคุณภาพของผลงานดีมาก

กรณีมีปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมินอาจเชิญผู้ขอประเมินมาซักถามเพิ่มเติม หรือขอรายละเอียดของผลงานเพิ่มเติมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่างก็ได้

(๓) เกณฑ์การตัดสิน

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
๑. ประโยชน์ของผลงาน	๔๐
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
๓. คุณภาพของผลงาน	๓๐
รวม	๑๐๐

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมิน เกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๖.๒ แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวคิด

(๑) องค์ประกอบและแนวทางในการประเมิน ได้แก่

(๑.๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการ ได้จริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

(๑.๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่า ข้อเสนอแนะเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงาน หรือส่วนราชการ หรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนอมาอย่างไร

(๑.๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนา หรือปรับปรุงงานอย่างไร

(๒) เกณฑ์การประเมิน

ดีเด่น	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์ อย่างดีเยี่ยมต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ดีมาก	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์ อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ยอมรับได้	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์ ต่อทางราชการ หรือประชาชน
ปรับปรุง	ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง คณะกรรมการประเมินผลงานสามารถให้ผู้ขอประเมิน ปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดนั้นได้

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็น ของคณะกรรมการประเมินผลงาน

๗. การตรวจสอบการประเมินผลงาน

ในการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญพิเศษ หากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่อง สัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงานนำผลงาน ของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้น ไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน

(๒) ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน

(๓) ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับ ข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีและไม่ให้ผู้ขอประเมิน เข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลา ไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ถูกลงโทษตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี หากพบว่าข้อทักท้วงนั้น เป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อดำเนินการ สอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริงแล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

๘. การแต่งตั้ง

เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว ให้เลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ) ได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้ง ต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖ ที่ นร ๐๕๐๔/ว ๙ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๔๗ และหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๙ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕

๙. การเก็บรักษาเอกสาร

ในการดำเนินการประเมินบุคคลและผลงาน การประเมินบุคคล และการประเมินผลงานในทุกๆระดับ ให้ส่วนราชการจัดเก็บรักษาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นโดยผู้ขอประเมิน หรือส่วนราชการ โดยอาจ จัดเก็บในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ หรือรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการจาก ก.พ. รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการสืบค้น หรือใช้เป็นตัวอย่าง ในการจัดทำผลงานของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกและประเมินผลงานต่อไป

๑๐. ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษที่ไม่อาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่กำหนดไว้นี้ ให้ขอ ก.พ. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

.....