

การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ



ประกาศ อ.ก.พ. กระทรวงวัฒนธรรม

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ

อาศัยอำนาจตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ และมติ อ.ก.พ. กระทรวงวัฒนธรรม ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

ในการนี้ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ นอกเหนือจากที่กำหนดในประกาศนี้ ให้ถือปฏิบัติตามที่ ก.พ. กำหนด ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายอิทธิพล คุณปลื้ม)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม
ประธาน อ.ก.พ. กระทรวงวัฒนธรรม

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเบญจมาพร นลาทอง)
บุคลากร

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ
(แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กระทรวงวัฒนธรรม ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๕)

การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้ประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นดำรงอยู่ ให้เลื่อนได้ไม่เกินหนึ่งระดับ โดยให้ดำเนินการประเมินบุคคล ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เหมาะสมกับตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้งเป็นผู้ประเมินบุคคล และ ก.พ. เป็นผู้ประเมินผลงาน การประเมินผลงานจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ จะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมินผลงานแล้ว ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด การเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ แบ่งเป็น ๒ กรณี คือ

กรณีที่ ๑ การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี

กรณีที่ ๒ การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป ให้ดำเนินการได้ใน ๒ กรณี คือ

(๑) กรณีเกษียณอายุ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกินหกเดือนก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้น จะต้องพ้นจากราชการ

(๒) กรณีลาออกจากราชการ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจได้อนุญาตให้ ผู้ครองตำแหน่งนั้นออกจากราชการ

ให้ดำเนินการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

ก. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล

การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ

๑. ผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคล

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กระทรวงวัฒนธรรม แต่งตั้งเป็นผู้ประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กระทรวงวัฒนธรรม กำหนด โดยมีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑.๑ ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กระทรวงวัฒนธรรม กำหนด

๑.๒ พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรง ตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

๑.๓ รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลต่อผู้มีอำนาจ สั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑.๔ ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงวัฒนธรรม มอบหมาย

Ox

๒. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

๒.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ และ

๒.๒ ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

(๑) ประเภทบริหาร ระดับต้น ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(๓) ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(๔) ดำรงตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า (๑) หรือ (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณีตามหลักเกณฑ์

และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

๒.๓ มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุณวุฒิ หรือ การอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับ ตำแหน่งประเภทวิชาการ

๒.๔ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิ ของบุคคล ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณวุฒิ	ระดับ	ทรงคุณวุฒิ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		๑๕ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*		๑๔ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*		๑๓ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า		๑๓ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิปัตร์ หรือหนังสืออนุมัติปัตร์		๑๑ ปี

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

การนับระยะเวลาเกื้อกูล ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงาน ที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ ดังนี้

(๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ตามข้อเท็จจริงและคำวินิจฉัยถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่งมีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

Ostn

(๑.๑) ในกรณีที่เป็นกรณีการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณาณระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่จริง

(๑.๒) ในกรณีที่เป็นกรณีการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณาณระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครั้งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กระทรวงวัฒนธรรม แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

๓.๑ องค์ประกอบในการพิจารณา มีดังนี้

(๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) คำโครงการผลงานที่จะส่งประเมินและในกรณีที่ผลงานนั้น มีผู้ร่วมจัดทำผลงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย

(๔) ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน

๓.๒ วิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์และองค์ประกอบตามข้อ ๓.๑ จากเอกสารประกอบการคัดเลือก

๓.๓ เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคล ให้ผู้ผ่านการคัดเลือกต้องได้คะแนนรวม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ จึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินบุคคล กรณีมีผู้ผ่านการคัดเลือกหลายคน ให้ผู้ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ข้อมูลบุคคล (๑๐ คะแนน)

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๔๐ คะแนน)

(๓) คำโครงการผลงานที่จะส่งประเมิน (๓๐ คะแนน)

(๔) ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน (๒๐ คะแนน)

๓.๔ จัดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละหนึ่งคน โดยในประกาศให้ระบุชื่อและคำโครงการผลงานรวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

๓.๕ ในการดำเนินการประเมินบุคคล ให้ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรมจัดเก็บรักษาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นโดยผู้ขอประเมิน หรือส่วนราชการ เพื่อประโยชน์ในการติดตามและตรวจสอบ

๓.๖ กำหนดให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้น และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ที่ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

๓.๗ วินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล

ข. ขั้นตอนและวิธีการประเมินบุคคล

๑. สำรวจตำแหน่งว่าง และที่จะว่าง ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรมจัดทำรายละเอียดบัญชีตำแหน่งว่าง และที่จะว่าง เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อพิจารณาให้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ

๒. จัดทำประกาศรับสมัคร คณะกรรมการประเมินบุคคลพิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงวัฒนธรรม กำหนด และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้ให้แจ้งข้าราชการในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรมทราบโดยทั่วกัน เป็นการล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓ วันทำการ ก่อนวันเปิดรับสมัคร

๓. รับสมัคร ดำเนินการเปิดรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ โดยให้ข้าราชการที่มีความประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกให้จัดทำเอกสารประกอบการคัดเลือก (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๑) เสนอผ่านผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ ประเมินบุคคลตามแบบประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะบุคคลที่กำหนด และจัดส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกภายในระยะเวลาที่กำหนด

๔. แจ้งรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินบุคคล ตามวิธีการที่ อ.ก.พ. กระทรวงวัฒนธรรม กำหนด ในประกาศนี้

๕. ประเมินบุคคล คณะกรรมการประเมินบุคคลคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสม และรายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๖. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล คณะกรรมการประเมินบุคคลประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละหนึ่งคน โดยในประกาศให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงานรวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) โดยมีการเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกันผ่านเว็บไซต์ของส่วนราชการในกระทรวงวัฒนธรรม เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงเกี่ยวกับผลงานภายในระยะเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้มีประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก

๗. ส่งผลงานให้ ก.พ. พิจารณา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกดำเนินการจัดทำผลงานรวมทั้งข้อเสนอแนวคิด เพื่อประเมินผลงานในตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก โดยจัดส่งเอกสารดังกล่าวที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ให้ส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการ ภายในระยะเวลา ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ทั้งนี้ให้ส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการจัดส่งเอกสารดังกล่าวให้กระทรวงวัฒนธรรมเพื่อดำเนินการจัดส่งให้ ก.พ. ประเมินผลงานต่อไป

At

ค. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๒)

ง. การดำเนินการประเมินผลงาน

๑. การส่งคำขอประเมินผลงาน

ให้กระทรวงวัฒนธรรมส่งคำขอประเมินผลงานของข้าราชการที่ผ่านการประเมินบุคคลเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก ที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ ไปยังสำนักงาน ก.พ. เพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป หากพ้นระยะเวลาที่กำหนด จะถือว่าไม่ประสงค์จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้ดำเนินการคัดเลือกใหม่

๒. การตรวจสอบการประเมินผลงาน

ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตนเอง หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงาน ให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ก.พ. จะระงับการประเมินผลงาน และสำนักงาน ก.พ. แจ้งให้กระทรวง ทราบ

๒.๒ ในกรณีผ่านการประเมินผลงานแล้ว ก.พ. จะยกเลิกผลการประเมิน และสำนักงาน ก.พ. แจ้งให้กระทรวงเพื่อระงับการดำเนินการแต่งตั้ง

๒.๓ ในกรณีที่ได้รับการเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว สำนักงาน ก.พ. โดยความเห็นชอบของ ก.พ. แจ้งกระทรวงเพื่อดำเนินการส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าสองปีนับตั้งแต่วันที่ถูกลงโทษตามข้อ ๒.๑ ข้อ ๒.๒ หรือ ข้อ ๒.๓ แล้วแต่กรณี หากพบว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เหมาะสมต่อไปด้วย

จ. การแต่งตั้ง

เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงาน ก.พ. ได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖ และที่ นร ๐๕๐๔/ว ๙ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๗

Opt

เอกสารประกอบการคัดเลือก
เพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับทรงคุณวุฒิ

ของ

ชื่อ - สกุล.....
ตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....
สังกัด กอง / สำนัก / สถาบัน / ศูนย์
กรม.....กระทรวงวัฒนธรรม

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....
ตำแหน่งเลขที่..... กรม.....
กระทรวงวัฒนธรรม

แบบแสดงข้อมูลส่วนบุคคล

๑. ชื่อผู้ขอประเมิน
๒. ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับ..... (ด้าน (ถ้ามี))
ตำแหน่งเลขที่สังกัด ฝ่าย/กลุ่ม/ส่วน
กอง/สำนัก/สถาบัน/ศูนย์ กรม
๓. ตำแหน่งที่ขอประเมิน ระดับ..... (ด้าน..... (ถ้ามี))
ตำแหน่งเลขที่สังกัด ฝ่าย/กลุ่ม/ส่วน
กอง/สำนัก/สถาบัน/ศูนย์ กรม
๔. ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ. ๗)
เกิดวันที่ เดือน พ.ศ. อายุ
อายุราชการปี เดือน ปีเกษียณ
๕. ประวัติการศึกษา
- | คุณวุฒิและวิชาเอก
(ชื่อปริญญา) | ปีที่สำเร็จการศึกษา | สถาบัน |
|-----------------------------------|---------------------|--------|
| | | |
| | | |
| | | |
๖. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาตและหมายเลข)
วันออกใบอนุญาตวันหมดอายุ
๗. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ในระดับสูงขึ้นไปแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ)
วัน เดือน ปี ตำแหน่ง สังกัด
- | | | |
|-------|-------|-------|
| | | |
| | | |
| | | |
๘. ประวัติการอบรมและดูงาน
- | ปี | ระยะเวลา | หลักสูตร | สถาบัน |
|-------|----------|----------|--------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
๙. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรบ้างที่นอกเหนือจากข้อ ๗ เช่น
เป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ เป็นต้น)
.....
.....
.....
- ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ
- (ลงชื่อ) (ผู้ขอประเมิน)
(.....)
(วันที่) เดือน..... พ.ศ.....

หมายเหตุ ข้อ ๑ - ๙ ให้ผู้ขอประเมินเป็นผู้กรอกข้อมูล และหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้อง

แบบตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล (สำหรับเจ้าหน้าที่)

๑. คุณวุฒิการศึกษา

- () ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
 () ไม่ตรง แต่ ก.พ. ยกเว้นตามมาตรา ๕๖

๒. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ากำหนดไว้)

- () ตรงตามกำหนด (ใบอนุญาต.....)
 () ไม่ตรงตามที่กำหนด

๓. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

- () ครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
 () มี แต่ไม่ครบ
 () ไม่มี

๔. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง

(ให้รวมถึงการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเคยปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องด้วย)

- () ตรงตามที่ ก.พ. กำหนด
 () ไม่ตรง
 () ส่งให้คณะกรรมการประเมินบุคคลเป็นผู้พิจารณา
 ()

๕. ประวัติทางวินัย

- () เคยถูกลงโทษทางวินัย เมื่อ.....
 () กำลังอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย
 () กำลังอยู่ในระหว่างถูกลงโทษทางวินัย
 () ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยและไม่อยู่ในระหว่างถูกสอบสวนหรือถูกลงโทษทางวินัย

สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

- () อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้
 () อยู่ในเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้แต่ต้องให้คณะกรรมการประเมินบุคคลเป็นผู้พิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง
 () ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ (ระบุเหตุผล.....)

(ลงชื่อ)(ผู้ตรวจสอบ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

แบบประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะบุคคล (ระดับทรงคุณวุฒิ)

ชื่อผู้ขอประเมิน ตำแหน่งปัจจุบัน.....

ตำแหน่งที่ขอประเมิน

รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ
<p>๑. ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน - ความรู้เรื่องกฎหมายและระเบียบราชการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน - ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 	๒๐
<p>๒. ทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เช่น ทักษะดิจิทัล ทักษะภาษาต่างประเทศ ทักษะนวัตกรรม ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว และทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์</p>	๒๐
<p>๓. สมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี - สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ - สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น - สามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ - กล้าตัดสินใจ แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน หรือส่วนราชการ 	๑๕
<p>๓.๒ บริการที่ดี พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ - ช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ - ให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก - เข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้ - ให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ 	๑๐
<p>๓.๓ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง - มีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน - สามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ - ศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง - สนับสนุนการทำงานของคนในส่วนราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ 	๑๕
<p>๓.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความสุจริต - มีสัจจะเชื่อถือได้ - ยึดมั่นในหลักการ - ยินยอมเพื่อความถูกต้อง - อุทิศตนเพื่อความยุติธรรม 	๑๐

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
<p>๓.๕ การทำงานเป็นทีม พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ - ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน - ประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม - สนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ - สามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ <p>๔. ความคิดเห็นเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	๑๐
รวม	๑๐๐	

ความเห็นของผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

- () มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- () ไม่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เนื่องจาก (ระบุเหตุผล).....
-
-

(ลงชื่อ)(ผู้ประเมิน)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

- () เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น
- () ไม่เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น เนื่องจาก (ระบุเหตุผล).....
-
-

(ลงชื่อ)(ผู้ประเมิน)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

หมายเหตุ ให้ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลเป็นผู้ประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะบุคคล และให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ เป็นผู้ให้ความเห็นในการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะบุคคล

ตอนที่ ๒ ผลงานและข้อเสนอแนวคิดที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน (โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ)

๑. ผลงาน จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง

ผลงานลำดับที่ ๑ เรื่อง

ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ

สัดส่วนผลงาน

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	สัดส่วนผลงาน	ระบุรายละเอียดของผลงานเฉพาะส่วนที่ผู้ขอประเมินปฏิบัติ

ผลงานลำดับที่ ๒ เรื่อง

ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ

สัดส่วนผลงาน

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	สัดส่วนผลงาน	ระบุรายละเอียดของผลงานเฉพาะส่วนที่ผู้ขอประเมินปฏิบัติ

ผลงานลำดับที่ ๓ เรื่อง

ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ

สัดส่วนผลงาน

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	สัดส่วนผลงาน	ระบุรายละเอียดของผลงานเฉพาะส่วนที่ผู้ขอประเมินปฏิบัติ

๒. ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง

เรื่อง

หมายเหตุ ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง โดยให้ระบุหลักการและเหตุผล แนวคิดที่จะทำเพื่อการพัฒนางาน/ปรับปรุงงาน และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ตอนที่ ๓ การรับรองผลงาน

๑. คำรับรองของผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

๒. คำรับรองของผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

ขอรับรองว่าสัดส่วนผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงตามความเป็นจริงทุกประการ

ผลงานลำดับที่ ๑ เรื่อง

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

ผลงานลำดับที่ ๒ เรื่อง

....

....

ผลงานลำดับที่ ๓ เรื่อง

....

....

ตอนที่ ๓ การรับรองผลงาน

๓. คำรับรองของผู้บังคับบัญชา (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงตามความเป็นจริงทุกประการ
 ความเห็นอื่น ๆ (ถ้ามี)

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

๔. คำรับรองของผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

๕. คำรับรองของปลัดกระทรวงหรือเทียบเท่า

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

หมายเหตุ : ๑) กรณีเป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้มีส่วนร่วมในผลงานทุกคนจะต้องลงชื่อในคำรับรอง
 และเมื่อได้ลงชื่อรับรองและส่งเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินแล้ว จะเปลี่ยนแปลงแก้ไขไม่ได้

๒) คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชา
 ที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๓) เอกสารที่เกี่ยวข้องกับผลงานให้แนบเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับผลงานและแนบเท่าที่จำเป็นเท่านั้น

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
(ระดับทรงคุณวุฒิ)

๑. ผลงาน

๑.๑ ผลงาน ควรเป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอประเมิน สอดคล้องกับนโยบายของส่วนราชการ เป็นผลงานที่ทันสมัย และเป็นประโยชน์ แสดงถึงการใช้ความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในงานวิชาการเฉพาะด้าน เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ หรือวงการด้านนั้น ๆ โดยอาจนำผลการปฏิบัติงาน หรือผลสำเร็จของงานด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกื้อกูลกับงานของตำแหน่งที่ขอประเมินมาเสนอได้ตามความเหมาะสม หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น

๑.๒ ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ทั้งนี้ ก.พ. อาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๒. จำนวนผลงาน

๒.๑ ผลงาน จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง เรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ โดยอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๒.๒ ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง เป็นข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๓. เงื่อนไขของผลงาน

๓.๑ เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๓.๒ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ หรือเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี หรือ เว้นแต่ ก.พ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๓.๓ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม ของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม ว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๓.๔ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วย

๓.๕ ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่งแล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ เว้นแต่ ก.พ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๓.๖ กรณีการทำผลงานที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ ต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมเกี่ยวกับการวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาลหรือหน่วยงานด้วย

๓.๗ เจ็อนไขอื่น ๆ ตามที่ ก.พ. เห็นควรกำหนดเพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๔. แนวทางการประเมินผลงาน

๔.๑ องค์ประกอบในการประเมิน ได้แก่

- ๑) ประโยชน์ของผลงาน
- ๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- ๓) คุณภาพของผลงาน
- ๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๔.๒ การพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ

๑) ประโยชน์ของผลงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในส่วนราชการหรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับทรงคุณวุฒิ เป็นประโยชน์อย่างดีเยี่ยมต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องระดับกระทรวงขึ้นไป

๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับทรงคุณวุฒิ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงเป็นที่ยอมรับในระดับกระทรวง หรือวงวิชาการ/วิชาชีพในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ

๓) คุณภาพของผลงาน

พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการวิเคราะห์ การเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงานและสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือนโยบายรัฐบาล หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความมุ่งมั่นขบขันในการดำเนินการที่ยอมรับได้

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับทรงคุณวุฒิ มีคุณภาพของผลงานดีเด่นเป็นพิเศษ

๔.๓ การเผยแพร่ผลงาน

ผลงานที่นำมาเสนอเพื่อเข้ารับการประเมิน อย่างน้อยต้องมีผลงานที่มีการนำไปเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นได้ทราบและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรืออ้างอิงต่อไปได้ มาแล้ว เช่น เผยแพร่ในหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ของส่วนราชการ หรือผ่านทางโซเชียลมีเดียต่าง ๆ เช่น YouTube หรือเสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการในประเทศหรือต่างประเทศ หรือการบรรยาย หรือตีพิมพ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น วารสาร วารสารอิเล็กทรอนิกส์ รายงานประจำปี คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น ยกเว้นลักษณะงานของบางตำแหน่งที่ ก.พ. อาจกำหนดให้ไม่ต้องเผยแพร่ก็ได้

๔.๔ รูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน

๑) แบบแสดงรายละเอียดประกอบการขอประเมินผลงาน ประกอบด้วย

(๑) แบบแสดงข้อมูลส่วนบุคคล

(๒) แบบแสดงสรุปการเสนอผลงาน แสดงหน้าที่ความรับผิดชอบปัจจุบัน และหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง รายละเอียดของผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน โดยเรียงตามลำดับความดีเด่นหรือความสำคัญ ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคนให้แสดงรายละเอียดของผลงานเฉพาะส่วนที่ผู้ขอประเมินปฏิบัติ ระบุชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน พร้อมระบุสัดส่วนผลงาน และต้องมีการรับรองผลงานด้วย

๒) ผลงาน ให้จัดทำสรุปสาระสำคัญของผลงาน (บทสรุปผู้บริหาร) เหตุผล ความจำเป็น หรือที่มาของการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถ หรือแนวคิด หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน รายละเอียดการดำเนินการ ความมุ่งมั่นขบขันในการดำเนินงาน ประโยชน์ที่เกิดจากงานดังกล่าว การวิเคราะห์ความสำเร็จหรือปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน รวมถึงความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ อย่างเป็นรูปธรรม โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

- (๑) เรื่องที่นำเสนอ
 (๒) ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ
 (๓) บทสรุปผู้บริหาร
 (๔) เหตุผล ความจำเป็น หรือที่มาของการปฏิบัติงาน
 (๕) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ หรือแนวคิด หรือ
 ข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
 (๖) รายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน
 (๗) ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)
 (๘) การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ
 (๙) ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ
 (๑๐) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ
 (๑๑) ข้อเสนอแนะ
 (๑๒) การเผยแพร่ผลงาน
- ทั้งนี้ หากผลงานเป็นงานวิจัย หัวข้อการนำเสนอก็ให้เป็นไปตามรูปแบบของงานวิจัย
- ๓) ก.พ. อาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่น
 ตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๔.๕ เกณฑ์การตัดสิน

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
๑. ประโยชน์ของผลงาน	๔๐
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
๓. คุณภาพของผลงาน	๓๐
๔. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ	*
รวม	๑๐๐

* ในกรณีที่ ก.พ. กำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานเพิ่มเติม อย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้น
 จะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนด
 คะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงสุด และองค์ประกอบความรู้ฯ
 และคุณภาพของผลงาน มีคะแนนเท่ากัน

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมิน
 เกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ
 ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๕. แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวคิด

๕.๑ องค์ประกอบและแนวทางในการประเมิน ได้แก่

๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริง จะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าข้อเสนอ นั้นเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนออย่างไร

๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

๕.๒ รูปแบบและวิธีการเสนอข้อเสนอแนวคิด

ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

(๑) เรื่องที่นำเสนอ

(๒) หลักการและเหตุผล

(๓) บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

(๔) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

(๕) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕.๓ เกณฑ์การประเมิน

ดีเด่น	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์อย่างดีเยี่ยมต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ดีมาก	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ยอมรับได้	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน
ปรับปรุง	ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ก.พ. สามารถให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดนั้นได้

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของ ก.พ.

๖. การดำเนินการประเมินผลงาน

ให้ส่วนราชการจัดเก็บรักษาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นในการประเมินโดยอาจจัดเก็บในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ หรือรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการจาก ก.พ. รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการสืบค้น หรือใช้เป็นตัวอย่างในการจัดทำผลงานของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกและประเมินผลงานต่อไป

แนวทางการพิจารณาผลงาน

(ระดับทรงคุณวุฒิ)

ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ตำแหน่งที่ต้องดำเนินการศึกษา วิจัย สืบสมความรู้ หรือผลการศึกษาวิจัยในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้มีการค้นคว้าอ้างอิงต่อไปได้ และสอน ฝึกอบรม เผยแพร่ความรู้ในระดับกระทรวง และระดับชาติ ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากเป็นพิเศษ และมีผลกระทบในวงกว้างระดับนโยบายกระทรวงหรือระดับชาติ

(๒) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้คำปรึกษาของส่วนราชการระดับกระทรวง ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากเป็นพิเศษ และมีผลกระทบในวงกว้างระดับนโยบายกระทรวงหรือระดับชาติ

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิจึงเป็นการประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เหมาะสมกับตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ

๑. แนวทางการประเมินผลงาน

๑.๑ องค์ประกอบในการประเมินผลงาน ได้แก่

- ๑) ประโยชน์ของผลงาน
- ๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- ๓) คุณภาพของผลงาน
- ๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๑.๒ การพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ

๑) ประโยชน์ของผลงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในส่วนราชการ หรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

แนวทางการพิจารณาตามระดับทรงคุณวุฒิ

ผลงานเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการ ปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรม ในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องระดับกระทรวงขึ้นไป

๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือ แก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับ ระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับ ผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

แนวทางการพิจารณาตามระดับทรงคุณวุฒิ

ผลงานสะท้อนให้เห็นถึงการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสม กับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับ ผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง เป็นที่ยอมรับในระดับกระทรวง หรือวงวิชาการ/วิชาชีพ ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ

๓) คุณภาพของผลงาน

พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการวิเคราะห์ การเรียบเรียงเนื้อหาและ สาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงานและสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือนโยบายรัฐบาล หรือช่วยประหยัดเวลา และงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้

แนวทางการพิจารณาตามระดับทรงคุณวุฒิ

ผลงานมีคุณภาพดีเด่นเป็นพิเศษ โดยผลงานมีความสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ การเรียบเรียง เนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้อง และเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการ สูงมากเป็นพิเศษ

๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

ในกรณีที่ ก.พ. พิจารณาแล้ว เห็นว่าบางสายงานควรกำหนดองค์ประกอบใดเพิ่มเติม เพื่อจะสะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการที่เข้ารับการประเมินผลงานนั้นมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ก็สามารถกำหนดได้ตามความจำเป็น เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นต้น

ทั้งนี้ ก.พ. อาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่น ตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๑.๓ การเผยแพร่ผลงาน

ผลงานที่นำมาเสนอเพื่อเข้ารับการประเมิน อย่างน้อยต้องมีผลงานที่มีการนำไปเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นได้ทราบและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรือ อ้างอิงต่อไปได้ มาแล้ว เช่น เผยแพร่ในหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ของส่วนราชการ หรือผ่านทางโซเชียลมีเดียต่าง ๆ เช่น YouTube หรือ เสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการในประเทศหรือต่างประเทศ หรือการบรรยาย หรือตีพิมพ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น วารสาร วารสารอิเล็กทรอนิกส์ รายงานประจำปี คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น ยกเว้นลักษณะงานของบางตำแหน่งที่ ก.พ. อาจกำหนดให้ไม่ต้องเผยแพร่ก็ได้

๑.๔ เกณฑ์การตัดสิน

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
๑. ประโยชน์ของผลงาน	๔๐
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
๓. คุณภาพของผลงาน	๓๐
๔. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ	*
รวม	๑๐๐

* ในกรณีที่ ก.พ. กำหนดองค์ประกอบในการประเมินผลงานเพิ่มเติม อย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้น จะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงสุด และองค์ประกอบความรู้ฯ และคุณภาพของผลงาน มีคะแนนเท่ากัน

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมิน เกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒. แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวคิด

๒.๑ องค์ประกอบและแนวทางในการประเมิน ได้แก่

- ๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริง จะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร
- ๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าข้อเสนอ นั้น เมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนอมาอย่างไร
- ๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

๒.๒ เกณฑ์การประเมิน

ดีเด่น	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ดีมาก	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ยอมรับได้	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน
ปรับปรุง	ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือ จะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ก.พ. สามารถให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดนั้นได้

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของ ก.พ.

แบบการเสนอผลงาน
(ระดับทรงคุณวุฒิ)

๑ เรื่อง

๒. ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ

๓. บทสรุปผู้บริหาร

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

๔. เหตุผล ความจำเป็น หรือที่มาของการปฏิบัติงาน

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

๕. ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ หรือแนวคิด หรือข้อกฎหมาย ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

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

๖. รายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

.....

.....

.....

.....

.....

๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

.....

.....

.....

.....

.....

๘. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

.....

.....

.....

.....

.....

๙. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

.....

.....

.....

.....

.....

๑๐. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

.....

.....

.....

.....

.....

๑๑. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

๑๒. การเผยแพร่ผลงาน

.....

.....

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ๑) กรณีผลงานเป็นงานวิจัย หัวข้อการนำเสนอให้เป็นไปตามรูปแบบของงานวิจัย
๒) บทสรุปผู้บริหารไม่ใช่การย่อความของแต่ละหัวข้อ หรือคัดเลือกเนื้อหาของเรื่องมา แต่เป็นการอธิบาย
เรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับเอกสารที่ผู้ขอประเมินเสนอให้อ่านได้เข้าใจเนื้อหาในเวลาสั้น ๆ พร้อมมีข้อเสนอแนะ
เพื่อความสมบูรณ์ของเอกสาร ฉะนั้น ไม่ควรเกิน ๓ หน้า กระดาษ A4

แบบการเสนอข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
(ระดับทรงคุณวุฒิ)

๑. เรื่อง.....

๒. หลักการและเหตุผล

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

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

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

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

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

(ลงชื่อ)

(.....)

ผู้ขอประเมิน

(วันที่)/...../.....

การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ ในสายงานเดียวกัน หรือในต่างสายงานและ
เป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน กับสายงานใน
ตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ หรือเคยดำรงอยู่ ในหน่วยงานของกรมศิลปากร
ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดยะลา และจังหวัดสตูล (กรณีการแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งประเภทเดียวกันในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม)



ประกาศกรมศิลปากร

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ในสายงานเดียวกัน หรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน กับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ หรือเคยดำรงอยู่ ในหน่วยงานของกรมศิลปากร ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดยะลา และจังหวัดสตูล (กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 63 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. 2564 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 7 ลงวันที่ 17 มีนาคม 2565 มติ อ.ก.พ. กระทรวงวัฒนธรรม ในการประชุม ครั้งที่ 4/2564 เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2564 เห็นชอบการจัดกลุ่มตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ ของส่วนราชการ สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม กรมศิลปากร จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ในสายงานเดียวกัน หรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ หรือเคยดำรงอยู่ ในหน่วยงานของกรมศิลปากรที่ตั้งอยู่ในจังหวัดยะลา และจังหวัดสตูล (กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม) ดังนี้

1. คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้ง

มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

2. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล

ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง ดำเนินการคัดเลือกบุคคล โดยมีองค์ประกอบการพิจารณา ดังนี้

2.1 ความรู้ ความสามารถ

พิจารณาจากการวัดความรู้ ความสามารถ โดยวิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการสอบสัมภาษณ์ หรือวิธีการสอบปฏิบัติ หรือวิธีการอื่น วิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม

2.2 ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาที่มีผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์

3. เกณฑ์...

3. เกณฑ์การตัดสิน

ลำดับ	องค์ประกอบการคัดเลือก	คะแนน
1	ความรู้ ความสามารถ	50
2	ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา	50
	รวม	100

ผู้ที่ถือว่าผ่านการคัดเลือกบุคคล จะต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนรวมความรู้ ความสามารถ และ ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

กรณีมีจำนวนผู้เข้ารับการคัดเลือกบุคคล มากกว่าจำนวนตำแหน่งว่าง กรมศิลปากร จะพิจารณา โดยเรียงลำดับจากผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงสุดลงมาตามลำดับ ในกรณีที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกบุคคล ได้คะแนนรวม เท่ากันให้ผู้ที่ได้คะแนนความรู้ ความสามารถ มากกว่าอยู่ในลำดับที่ต่ำกว่า

4. ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล

เมื่อกรมศิลปากร มีตำแหน่งว่าง และประสงค์ย้าย หรือโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ในสายงานเดียวกัน หรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ หรือเคยดำรงอยู่ ในหน่วยงานของกรมศิลปากร ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดยะลา และจังหวัดสตูล (กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม)

ขั้นตอนที่ 1 ให้ผู้ประสงค์ขอย้าย หรือขอโอน ยื่นเอกสารประกอบการย้าย หรือการโอน ดังนี้

1. กรณีขอย้ายมาดำรงตำแหน่งระดับเดียวกัน

หากผู้ขอย้าย ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการ ประสงค์ขอย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับเดียวกัน ระดับชำนาญการ ให้ยื่นเอกสารประกอบการย้ายมายังกรมศิลปากร ดังนี้

- (1) แบบขอย้าย (ชก. 1.1)
- (2) แบบข้อมูลบุคคล (ชก. 2)
- (3) แบบพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา (ชก. 3)
- (4) แบบรับทราบมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูล

เป็นเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคลและการกระทำการทุจริตในการคัดเลือกบุคคล (ชก. 4)

2. กรณีขอย้ายมาดำรงตำแหน่งระดับต่ำกว่าเดิม

หากผู้ขอย้าย ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ประสงค์ขอย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับต่ำกว่าเดิม ระดับชำนาญการ ให้ยื่นเอกสารประกอบการย้ายมายังกรมศิลปากร ดังนี้

- (1) แบบแสดงความยินยอมขอย้ายมาดำรงตำแหน่งระดับต่ำกว่าเดิม

แบบขอย้าย (ชก.1.2)

(2) แบบ...

(2) แบบข้อมูลบุคคล (ชก. 2)

(3) แบบพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา (ชก. 3)

(4) แบบรับทราบมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูล

เป็นเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคลและการกระทำการทุจริตในการคัดเลือกบุคคล (ชก. 4)

3. กรณีขอโอนมาดำรงตำแหน่งระดับเดียวกัน

หากผู้ขอโอน ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ประสงค์ขอโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับเดียวกัน ระดับชำนาญการให้ยื่นเอกสารประกอบการโอนมายังกรมศิลปากร ดังนี้

(1) แบบขอโอน (ชก. 1.1)

(2) แบบข้อมูลบุคคล (ชก. 2)

(3) แบบพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา (ชก. 3)

(4) แบบรับทราบมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูล

เป็นเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคลและการกระทำการทุจริตในการคัดเลือกบุคคล (ชก. 4)

4. กรณีขอโอนมาดำรงตำแหน่งระดับต่ำกว่าเดิม

หากผู้ขอโอน ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ประสงค์ขอโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับต่ำกว่าเดิม ระดับชำนาญการ ให้ยื่นเอกสารประกอบการโอนมายังกรมศิลปากร ดังนี้

(1) แบบแสดงความยินยอมขอโอนมาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ในระดับต่ำกว่าเดิม แบบขอโอน (ชก. 1.2)

(2) แบบข้อมูลบุคคล (ชก. 2)

(3) แบบพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา (ชก. 3)

(4) แบบรับทราบมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูล

เป็นเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคลและการกระทำการทุจริตในการคัดเลือกบุคคล (ชก. 4)

ขั้นตอนที่ 2 กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง กรมศิลปากร ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอย้าย หรือขอโอนว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งที่ขอย้าย หรือขอโอน

ขั้นตอนที่ 3 กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง กรมศิลปากร จัดให้มีการประชุม คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เพื่อวางแผนการดำเนินการคัดเลือกบุคคล กำหนดหลักสูตร และวิธีการคัดเลือก การวัดความรู้ ความสามารถ ประกาศกำหนดวัน เวลา สถานที่ และระเบียบเกี่ยวกับการคัดเลือก ทั้งนี้ คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล อาจตั้งกรรมการออกข้อสอบ กรรมการทดสอบการปฏิบัติงาน กรรมการสัมภาษณ์ หรือกรรมการอื่น หรือเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามความจำเป็น เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเกณฑ์การตัดสิน ตามที่กรมศิลปากร กำหนด

ขั้นตอนที่ 4 ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ดำเนินการคัดเลือกฯ แล้วรายงานผลการคัดเลือก ต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งย้าย หรือโอนต่อไป

4. มาตรการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเป็นเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคล หรือกระทำการทุจริตในการคัดเลือกบุคคล

4.1 หากกรมศิลปากร ตรวจสอบพบว่าข้าราชการรายใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคล หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเป็นเท็จ หรือกระทำการทุจริตในการคัดเลือกบุคคล ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 สั่งระงับ หรือยกเลิกการคัดเลือกบุคคลของข้าราชการรายนั้น แล้วดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการดังกล่าว รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป

4.2 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดที่ผ่านการคัดเลือกบุคคล หากภายหลังปรากฏว่ามีกรณีดังกล่าว ตามข้อ 4.1 อยู่ก่อนได้รับอนุมัติให้ผ่านการคัดเลือกบุคคล ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ระงับการแต่งตั้งผู้นั้น หรือดำเนินการเพิกถอนการแต่งตั้งผู้นั้นเสีย โดยให้ถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ทุจริตในการคัดเลือกบุคคล และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัย ตามข้อ 4.1

4.3 ให้ถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องตรวจสอบข้อมูลประกอบการคัดเลือก และในกรณีที่ผู้ขอย้าย หรือขอโอน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีกรณีสมควรถูกดำเนินการทางวินัย ตามที่กำหนดในข้อ 4.1 หากผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำผิดวินัยด้วย

5. การแต่งตั้งข้าราชการ

กรมศิลปากร จะมีคำสั่งแต่งตั้งย้าย หรือโอนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ในสายงานเดียวกัน หรือในต่างสายงาน และเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน กับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ หรือเคยดำรงอยู่ ในหน่วยงานของกรมศิลปากรที่ตั้งอยู่ในจังหวัดยะลา และจังหวัดสตูล (กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม) เมื่อผู้ขอย้าย หรือขอโอน เป็นผู้ผ่านการคัดเลือกบุคคลแล้ว

กรณีมีจำนวนผู้ขอย้าย หรือขอโอน มากกว่าจำนวนตำแหน่งว่าง กรมศิลปากร จะพิจารณาย้าย หรือโอน โดยเรียงลำดับจากผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงสุดลงมาตามลำดับ ในกรณีที่ผู้ขอย้าย หรือขอโอน ได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ขอย้าย หรือขอโอน ที่ได้คะแนนความรู้ ความสามารถ มากกว่าอยู่ในลำดับที่ต่ำกว่า

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑3 สิงหาคม พ.ศ. 2565



(นายกิตติพันธ์ พานสุวรรณ)

อธิบดีกรมศิลปากร

แบบขอย้าย

เรื่อง ขอย้ายมาดำรงตำแหน่งระดับเดียวกัน หรือระดับที่เคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ
เรียน อธิบดีกรมศิลปากร

ด้วยข้าพเจ้า เกิดวันที่ เดือน พ.ศ.
อายุ ปี เดือน วุฒិการศึกษ
ปัจจุบันเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่ง ระดับ
เลขที่ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน บาท สังกัด

ข้าพเจ้าได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานนี้ ตั้งแต่วันที่ เดือน
พ.ศ. นับแต่วันที่ยื่นคำขอย้าย รวมเป็นเวลา ปี เดือน

ข้าพเจ้าเริ่มรับราชการในตำแหน่ง ระดับ
อัตราเงินเดือน บาท สังกัด
ตั้งแต่วันที่ เดือน พ.ศ. นับถึงวันที่ยื่นคำขอย้าย รวมเวลาราชการทั้งหมด
..... ปี เดือน

ข้าพเจ้ามีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ อำเภอ/เขต
จังหวัด สถานภาพปัจจุบัน โสด สมรส หม้าย หย่า แยกกันอยู่
ปัจจุบันข้าพเจ้าอยู่บ้านเลขที่ หมู่ที่ ตรอก/ซอย
ถนน ตำบล/แขวง อำเภอ/เขต จังหวัด
คู่สมรสชื่อ อาชีพ
คู่สมรสอยู่อำเภอ/เขต จังหวัด

ข้าพเจ้ามีความประสงค์ขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง

1. ตำแหน่ง สังกัด

2. ตำแหน่ง สังกัด

ด้วยเหตุผล

.....
.....

ในการย้าย...

ในการย้ายครั้งนี้ ห้ามมิให้ข้าราชการผู้ซึ่งได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานใหม่ ตามคำร้องขอของตนเอง มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านตามความในมาตรา 7 (3) แห่งพระราชกฤษฎีกาเช่าบ้าน ข้าราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และได้แนบเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) มาพร้อมนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

.....
.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ

.....
.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

แบบแสดงความยินยอมขอย้ายมาดำรงตำแหน่งระดับต่ำกว่าเดิม

เรื่อง ขอย้ายมาดำรงตำแหน่งระดับต่ำกว่าเดิม

เรียน อธิบดีกรมศิลปากร

ด้วยข้าพเจ้า เกิดวันที่ เดือน พ.ศ.

อายุ ปี เดือน วุฒิการศึกษา

ปัจจุบันเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่ง ระดับ

เลขที่ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน บาท สังกัด

ข้าพเจ้าได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานนี้ ตั้งแต่วันที่ เดือน

พ.ศ. นับแต่วันที่ยื่นคำขอย้าย รวมเป็นเวลา ปี เดือน

ข้าพเจ้าเริ่มรับราชการในตำแหน่ง ระดับ

อัตราเงินเดือน บาท สังกัด

ตั้งแต่วันที่ เดือน พ.ศ. นับถึงวันที่ยื่นคำขอย้าย รวมเวลาราชการทั้งหมด

..... ปี เดือน

ข้าพเจ้ามีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ อำเภอ/เขต

จังหวัด สถานภาพปัจจุบัน โสด สมรส หม้าย หย่า แยกกันอยู่

ปัจจุบันข้าพเจ้าอยู่บ้านเลขที่ หมู่ที่ ตรอก/ซอย

ถนน ตำบล/แขวง อำเภอ/เขต จังหวัด

คู่สมรสชื่อ อาชีพ

คู่สมรสอยู่อำเภอ/เขต จังหวัด

ข้าพเจ้ามีความประสงค์ขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง

1. ตำแหน่ง สังกัด

2. ตำแหน่ง สังกัด

ซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับต่ำกว่าตำแหน่งที่ข้าพเจ้า ดำรงอยู่ปัจจุบัน เคยดำรงอยู่

ด้วยเหตุผล ดังนี้

ในการย้าย...

ในการย้ายครั้งนี้ ห้ามมิให้ข้าราชการผู้ซึ่งได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานใหม่
ตามคำร้องขอของตนเอง มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านตามความในมาตรา 7 (3) แห่งพระราชกฤษฎีกาเช่าบ้าน
ข้าราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และได้แนบเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) มาพร้อมนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

.....
.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ

.....
.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

แบบขอโอน

ตีรูปถ่าย ขนาด 1 นิ้ว ถ่ายไว้ไม่เกิน 6 เดือน

เขียนที่

วันที่ เดือน พ.ศ.

เรื่อง ขอโอนมาดำรงตำแหน่งระดับเดียวกัน/ระดับที่เคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ

เรียน อธิบดีกรมศิลปากร

ด้วยข้าพเจ้า ตำแหน่ง

ระดับ สังกัด อัตราเงินเดือน บาท

มีความประสงค์ขอโอนมารับราชการ สังกัดกรมศิลปากร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เกิดเมื่อวันที่ เดือน พ.ศ. อายุ ปี เดือน

2. มีคุณวุฒิการศึกษา

 ปวช. สาขา ปริญญาตรี สาขา ปวส. สาขา ปริญญาโท สาขา อื่น ๆ

3. เริ่มรับราชการ เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ.

ตำแหน่ง ระดับ สังกัด

4. ได้โอนไปรับราชการต่างสังกัดมาแล้ว ดังนี้

4.1 โอนไปสังกัด ตำแหน่ง

ระดับ ตั้งแต่วันที่ เดือน พ.ศ. รวมระยะเวลา ปี เดือน

4.2 โอนไปสังกัด ตำแหน่ง

ระดับ ตั้งแต่วันที่ เดือน พ.ศ. รวมระยะเวลา ปี เดือน

5. ข้าพเจ้ารับราชการ สังกัดเดิมปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

.....

.....

6. ข้าพเจ้า ...

6. ข้าพเจ้ามีความประสงค์ขอโอนมารับราชการ สังกัดกรมศิลปากร

6.1 ตำแหน่ง ระดับ

สังกัด

6.2 ตำแหน่ง ระดับ

สังกัด

6.3 เหตุผลที่ขอโอน

7. สถานภาพการสมรส โสด สมรส อื่น ๆ

คู่สมรสประกอบอาชีพ ตำแหน่ง

เงินเดือน บาท สถานที่ทำงาน

8. ข้าพเจ้าได้แนบเอกสารที่เกี่ยวข้องมาพร้อมนี้

รูปถ่ายขนาด 1 นิ้ว

สำเนา ก.พ. 7 หรือสำเนาสมุดประวัติรับราชการ

สำเนาบัตรประจำตัวข้าราชการ

สำเนาวุฒิการศึกษาที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ขอโอน

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

9. สถานที่ที่สามารถติดต่อได้รวดเร็ว

9.1 ที่ทำงาน

โทรศัพท์

9.2 ที่อยู่ปัจจุบัน

โทรศัพท์ e-mail address

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(.....)

ตำแหน่ง

แบบแสดงความยินยอมขอโอนมาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ในระดับที่ต่ำกว่าเดิม

ติดรูปถ่าย
ขนาด 1 นิ้ว
ถ่ายไว้ไม่เกิน
6 เดือน

เขียนที่

วันที่ เดือน พ.ศ.

เรื่อง ขอโอนมาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ต่ำกว่าเดิม

เรียน อธิบดีกรมศิลปากร

ด้วยข้าพเจ้า ตำแหน่ง

ระดับ สังกัด อัตราเงินเดือน บาท

มีความประสงค์ขอโอนมารับราชการ สังกัดกรมศิลปากร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เกิดเมื่อวันที่ เดือน พ.ศ. อายุ ปี เดือน

2. มีคุณวุฒิการศึกษา

ปวช. สาขา ปริญญาตรี สาขา

ปวส. สาขา ปริญญาโท สาขา

อื่น ๆ

3. เริ่มรับราชการ เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ.

ตำแหน่ง ระดับ สังกัด

4. เคยโอนไปรับราชการต่างสังกัดมาแล้ว ดังนี้

4.1 โอนไปสังกัด ตำแหน่ง

ระดับ ตั้งแต่วันที่ เดือน พ.ศ. รวมระยะเวลา ปี เดือน

4.2 โอนไปสังกัด ตำแหน่ง

ระดับ ตั้งแต่วันที่ เดือน พ.ศ. รวมระยะเวลา ปี เดือน

5. ข้าพเจ้ารับราชการ สังกัดเดิมปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

.....
.....

6. ข้าพเจ้า ...

6. ข้าพเจ้ามีความประสงค์ขอโอนมารับราชการ สังกัดกรมศิลปากร

6.1 ตำแหน่ง ระดับ

สังกัด

6.2 ตำแหน่ง ระดับ

สังกัด

ซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับต่ำกว่าเดิม ด้วยเหตุผล ดังนี้

.....

.....

7. สถานภาพการสมรส โสด สมรส อื่น ๆ

คู่สมรสประกอบอาชีพ ตำแหน่ง

เงินเดือน บาท สถานที่ทำงาน

8. ข้าพเจ้าได้แนบเอกสารที่เกี่ยวข้องมาพร้อมนี้

รูปถ่ายขนาด 1 นิ้ว

สำเนา ก.พ. 7 หรือสำเนาสมุดประวัติรับราชการ

สำเนาบัตรประจำตัวข้าราชการ

สำเนาวุฒิการศึกษาที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ขอโอน

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

9. สถานที่ที่สามารถติดต่อได้รวดเร็ว

9.1 ที่ทำงาน

..... โทรศัพท์

9.2 ที่อยู่ปัจจุบัน

.....

โทรศัพท์ e-mail address

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(.....)

ตำแหน่ง

แบบข้อมูลบุคคล

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล (ผู้เข้ารับการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้กรอก)

1. ชื่อ-สกุล

2. ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับ เลขที่ตำแหน่ง

สังกัด

เบอร์โทรศัพท์ E-mail

3. ขอเข้ารับการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับ

เลขที่ตำแหน่ง สังกัด

4. ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ. 7) เกิดวันที่..... เดือน พ.ศ.

อายุราชการนับถึงวันที่ยื่นขอประเมิน ปี.....เดือน

5. ประวัติการศึกษา (ให้เริ่มจากวุฒิการศึกษาสูงสุดในปัจจุบันเป็นต้นไปที่ยังตกไว้ใน ก.พ.7)

คุณวุฒิ	วิชาเอก	วันเดือนปีที่สำเร็จการศึกษา	สถาบัน
.....
.....
.....
.....
.....

6. ประวัติการรับราชการ (ให้เริ่มจากการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน และการเปลี่ยนแปลง

ในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ เช่น การย้าย การโอน หรือการบรรจุกลับเข้ารับราชการ)

วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง	ระดับ	สังกัด
.....
.....
.....
.....
.....

7. ประวัติ....

7. ประวัติทางวินัย

- ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย
- เคยถูกลงโทษทางวินัย
 - () ภาคทัณฑ์ ตามคำสั่ง
 - () ตัดเงินเดือน ตามคำสั่ง
 - () ลดเงินเดือน/ลดขั้นเงินเดือน ตามคำสั่ง.....
- กำลังอยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย

8. ผลการปฏิบัติราชการ (ผลการเลื่อนเงินเดือนย้อนหลัง 5 ปีงบประมาณ เรียงจากปีงบประมาณปัจจุบันเป็นต้นไป)

- 8.1 ปีงบประมาณ พ.ศ.
 - ครั้งที่ 1 วันที่ 1 เมษายน (ต.ค. - มี.ค.) ร้อยละ
 - ครั้งที่ 2 วันที่ 1 ตุลาคม (เม.ย.- ก.ย.) ร้อยละ
- 8.2 ปีงบประมาณ พ.ศ.
 - ครั้งที่ 1 วันที่ 1 เมษายน (ต.ค. - มี.ค.) ร้อยละ
 - ครั้งที่ 2 วันที่ 1 ตุลาคม (เม.ย.- ก.ย.) ร้อยละ
- 8.3 ปีงบประมาณ พ.ศ.
 - ครั้งที่ 1 วันที่ 1 เมษายน (ต.ค. - มี.ค.) ร้อยละ
 - ครั้งที่ 2 วันที่ 1 ตุลาคม (เม.ย.- ก.ย.) ร้อยละ
- 8.4 ปีงบประมาณ พ.ศ.
 - ครั้งที่ 1 วันที่ 1 เมษายน (ต.ค. - มี.ค.) ร้อยละ
 - ครั้งที่ 2 วันที่ 1 ตุลาคม (เม.ย.- ก.ย.) ร้อยละ
- 8.5 ปีงบประมาณ พ.ศ.
 - ครั้งที่ 1 วันที่ 1 เมษายน (ต.ค. - มี.ค.) ร้อยละ
 - ครั้งที่ 2 วันที่ 1 ตุลาคม (เม.ย.- ก.ย.) ร้อยละ

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความข้างต้นนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)..... ผู้ขอรับการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่..... เดือน.....พ.ศ.

ตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล (ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ตรวจสอบ)

การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

- กรณีการย้ายเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเดียวกัน ระดับชำนาญการ
- กรณีการย้ายเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับต่ำกว่าเดิม ระดับชำนาญการ
- กรณีการโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเดียวกัน ระดับชำนาญการ
- กรณีการโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับต่ำกว่าเดิม ระดับชำนาญการ

1. คุณวุฒิการศึกษา

- ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- ไม่ตรง เนื่องจาก
- แต่ได้รับการอนุมัติจาก ก.พ. ตามมาตรา 62 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

2. การดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

- ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
- ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประเภท..... ระดับ.....
- แต่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ.....

3. สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

- อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้
- ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้ เนื่องจาก (ระบุเหตุผล)

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ (เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ)
(.....)

ตำแหน่ง.....
วัน.....เดือน.....ปี

(ลงชื่อ)ผู้ตรวจสอบ (ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล)
(.....)

ตำแหน่ง.....
วัน.....เดือน.....ปี

แบบพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

1. งาน/โครงการ/กิจกรรม เรื่อง
 - (1) ระยะเวลาการดำเนินการ
 - (2) รายละเอียดการปฏิบัติงาน
 - (3) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ผลผลิตและผลลัพธ์)
 - (4) การนำไปใช้ประโยชน์
 - (5) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ
 - (6) ข้อเสนอแนะ

2. งาน/โครงการ/กิจกรรม เรื่อง
 - (1) ระยะเวลาการดำเนินการ
 - (2) รายละเอียดการปฏิบัติงาน
 - (3) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ผลผลิตและผลลัพธ์)
 - (4) การนำไปใช้ประโยชน์
 - (5) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ
 - (6) ข้อเสนอแนะ

3. งาน/โครงการ/กิจกรรม เรื่อง
 - (1) ระยะเวลาการดำเนินการ
 - (2) รายละเอียดการปฏิบัติงาน
 - (3) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ผลผลิตและผลลัพธ์)
 - (4) การนำไปใช้ประโยชน์
 - (5) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ
 - (6) ข้อเสนอแนะ

4. งาน/โครงการ/กิจกรรม เรื่อง
 - (1) ระยะเวลาการดำเนินการ
 - (2) รายละเอียดการปฏิบัติงาน
 - (3) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ผลผลิตและผลลัพธ์)
 - (4) การนำไปใช้ประโยชน์
 - (5) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ
 - (6) ข้อเสนอแนะ

แบบรับทราบมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคล
และการกระทำการทุจริตในการคัดเลือกบุคคล

ชื่อ-สกุล ผู้ขอเข้ารับการคัดเลือกบุคคล.....
ตำแหน่ง.....ระดับ เลขที่ตำแหน่ง
สังกัด

ขอเข้ารับการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ระดับ
เลขที่ตำแหน่งสังกัด.....

ข้าพเจ้าได้รับทราบมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติของ
บุคคลและการกระทำการทุจริตในการคัดเลือกบุคคลแล้ว ดังนี้

1. การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หากกรมศิลปากร
ตรวจสอบพบว่าข้าราชการรายใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคล หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการคัดเลือก
บุคคลเป็นเท็จ หรือการกระทำการทุจริตในการคัดเลือกบุคคล ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา 57
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 สั่งระงับ หรือยกเลิกการคัดเลือกบุคคลของ
ข้าราชการรายนั้น แล้วดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการดังกล่าว รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป

2. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับอนุมัติให้ผ่านการคัดเลือกบุคคลแล้ว หากภายหลัง
ปรากฏว่ามีกรณีดังกล่าว ตามข้อ 1. อยู่ก่อนวันที่ได้รับอนุมัติให้ผ่านการคัดเลือกบุคคลให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ
ตามมาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ระงับการแต่งตั้งผู้นั้น หรือ
ดำเนินการเพิกถอนการแต่งตั้งผู้นั้นเสีย โดยให้ถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ทุจริตในการคัดเลือกบุคคล และ
ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยตามข้อ 1. ด้วย

(ลงชื่อ) (ผู้ขอเข้ารับการคัดเลือกบุคคล)
(.....)
ตำแหน่ง
วันที่..... เดือนพ.ศ.

การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป
ระดับชำนาญงาน ในสายงานเดียวกัน หรือในต่างสายงานและ
เป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน กับสายงาน
ในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ หรือเคยดำรงอยู่ ในหน่วยงานของ
กรมศิลปากร ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดยะลา และจังหวัดสตูล (กรณีการแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม)



ประกาศกรมศิลปากร

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน
ในสายงานเดียวกัน หรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน
กับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ หรือเคยดำรงอยู่ ในหน่วยงานของกรมศิลปากร
ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดยะลา และจังหวัดสตูล
(กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 63 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการ
พลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. 2564 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร
1006/ว 7 ลงวันที่ 17 มีนาคม 2565 มติ อ.ก.พ. กระทรวงวัฒนธรรม ในการประชุม ครั้งที่ 4/2564 เมื่อวันที่ 8
ตุลาคม 2564 เห็นชอบการจัดกลุ่มตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ ของส่วนราชการ
สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม กรมศิลปากร จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ในสายงานเดียวกัน หรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่ง
เดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ หรือเคยดำรงอยู่ ในหน่วยงานของกรมศิลปากรที่ตั้งอยู่ในจังหวัด
ยะลา และจังหวัดสตูล (กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม) ดังนี้

1. คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้ง

มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่ง

2. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล

ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง ดำเนินการคัดเลือกบุคคล
โดยมีองค์ประกอบการพิจารณา ดังนี้

2.1 ความรู้ ความสามารถ

พิจารณาจากการวัดความรู้ ความสามารถ โดยวิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการสอบ
สัมภาษณ์ หรือวิธีการสอบปฏิบัติ หรือวิธีการอื่น วิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม

2.2 ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาที่มีผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์

3. เกณฑ์...

3. เกณฑ์การตัดสิน

ลำดับ	องค์ประกอบการคัดเลือก	คะแนน
1	ความรู้ ความสามารถ	50
2	ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา	50
	รวม	100

ผู้ที่ถือว่าผ่านการคัดเลือกบุคคล จะต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนรวมความรู้ ความสามารถ และ ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

กรณีมีจำนวนผู้เข้ารับการคัดเลือกบุคคล มากกว่าจำนวนตำแหน่งว่าง กรมศิลปากร จะพิจารณา โดยเรียงลำดับจากผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงสุดลงมาตามลำดับ ในกรณีที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกบุคคล ได้คะแนนรวม เท่ากันให้ผู้ที่ได้คะแนนความรู้ ความสามารถ มากกว่าอยู่ในลำดับที่ต่ำกว่า

4. ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล

เมื่อกรมศิลปากร มีตำแหน่งว่าง และประสงค์ย้าย หรือโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ในสายงานเดียวกัน หรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ใน กลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ หรือเคยดำรงอยู่ ในหน่วยงานของกรมศิลปากร ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดยะลา และจังหวัดสตูล (กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม)

ขั้นตอนที่ 1 ให้ผู้ประสงค์ขอย้าย หรือขอโอน ยื่นเอกสารประกอบการย้าย หรือการโอน ดังนี้

1. กรณีขอย้ายมาดำรงตำแหน่งระดับเดียวกัน

หากผู้ขอย้าย ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ประสงค์ขอย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ในระดับเดียวกัน ระดับชำนาญงาน ให้ยื่นเอกสารประกอบการ ย้ายมายังกรมศิลปากร ดังนี้

- (1) แบบขอย้าย (ขง. 1.1)
- (2) แบบข้อมูลบุคคล (ขง. 2)
- (3) แบบพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา (ขง. 3)
- (4) แบบรับทราบมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูล

เป็นเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคลและการกระทำการทุจริตในการคัดเลือกบุคคล (ขง. 4)

2. กรณีขอย้ายมาดำรงตำแหน่งระดับต่ำกว่าเดิม

หากผู้ขอย้าย ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ประสงค์ขอย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ในระดับต่ำกว่าเดิม ระดับชำนาญงาน ให้ยื่นเอกสารประกอบการย้ายมายังกรมศิลปากร ดังนี้

- (1) แบบแสดงความยินยอมขอย้ายมาดำรงตำแหน่งระดับต่ำกว่าเดิม

แบบขอย้าย (ขง. 1.2)

(2) แบบ...

(2) แบบข้อมูลบุคคล (ขง. 2)

(3) แบบพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา (ขง. 3)

(4) แบบรับทราบมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูล

เป็นเหตุเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคลและการกระทำการทุจริตในการคัดเลือกบุคคล (ขง. 4)

3. กรณีขอโอนมาดำรงตำแหน่งระดับเดียวกัน

หากผู้ขอโอน ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ประสงค์ขอโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ในระดับเดียวกัน ระดับชำนาญงาน ให้ยื่นเอกสารประกอบการโอนมายังกรมศิลปากร ดังนี้

(1) แบบขอโอน (ขง. 1.1)

(2) แบบข้อมูลบุคคล (ขง. 2)

(3) แบบพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา (ขง. 3)

(4) แบบรับทราบมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูล

เป็นเหตุเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคลและการกระทำการทุจริตในการคัดเลือกบุคคล (ขง. 4)

4. กรณีขอโอนมาดำรงตำแหน่งระดับต่ำกว่าเดิม

หากผู้ขอโอน ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ประสงค์ขอโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับต่ำกว่าเดิม ระดับชำนาญงาน ให้ยื่นเอกสารประกอบการโอนมายังกรมศิลปากร ดังนี้

(1) แบบแสดงความยินยอมขอโอนมาดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป

ในระดับต่ำกว่าเดิม แบบขอโอน (ขง. 1.2)

(2) แบบข้อมูลบุคคล (ขง. 2)

(3) แบบพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา (ขง. 3)

(4) แบบรับทราบมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูล

เป็นเหตุเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคลและการกระทำการทุจริตในการคัดเลือกบุคคล (ขง. 4)

ขั้นตอนที่ 2 กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง กรมศิลปากร ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอย้าย หรือขอโอนว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งที่ขอย้าย หรือขอโอน

ขั้นตอนที่ 3 กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง กรมศิลปากร จัดให้มีการประชุม คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เพื่อวางแผนการดำเนินการคัดเลือกบุคคล กำหนดหลักสูตร และวิธีการคัดเลือก การวัดความรู้ ความสามารถ ประกาศกำหนดวัน เวลา สถานที่ และระเบียบเกี่ยวกับการคัดเลือก ทั้งนี้ คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล อาจตั้งกรรมการออกข้อสอบ กรรมการทดสอบการปฏิบัติงาน กรรมการสัมภาษณ์ หรือกรรมการอื่น หรือเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามความจำเป็น เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเกณฑ์การตัดสิน ตามที่กรมศิลปากร กำหนด

ขั้นตอน...

ขั้นตอนที่ 4 ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ดำเนินการคัดเลือกฯ แล้วรายงานผลการคัดเลือก ต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งย้าย หรือโอนต่อไป

4. มาตรการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเป็นเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคล หรือกระทำการทุจริตในการคัดเลือกบุคคล

4.1 หากกรมศิลปากร ตรวจสอบพบว่าข้าราชการรายใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคล หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเป็นเท็จ หรือกระทำการทุจริตในการคัดเลือกบุคคล ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 สั่งระงับ หรือยกเลิกการคัดเลือกบุคคลของข้าราชการรายนั้น แล้วดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการดังกล่าว รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป

4.2 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดที่ผ่านการคัดเลือกบุคคล หากภายหลังปรากฏว่ามีกรณีดังกล่าว ตามข้อ 4.1 อยู่ก่อนได้รับอนุมัติให้ผ่านการคัดเลือกบุคคล ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ระงับการแต่งตั้งผู้นั้น หรือดำเนินการเพิกถอนการแต่งตั้งผู้นั้นเสีย โดยให้ถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ทุจริตในการคัดเลือกบุคคล และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัย ตามข้อ 4.1

4.3 ให้ถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องตรวจสอบข้อมูลประกอบการคัดเลือก และในกรณีที่ผู้ขอย้าย หรือขอโอน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีกรณีสมควรถูกดำเนินการทางวินัย ตามที่กำหนดในข้อ 4.1 หากผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำความผิดวินัยด้วย

5. การแต่งตั้งข้าราชการ

กรมศิลปากร จะมีคำสั่งแต่งตั้งย้าย หรือโอนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ในสายงานเดียวกัน หรือในต่างสายงาน และเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ หรือเคยดำรงอยู่ ในหน่วยงานของกรมศิลปากรที่ตั้งอยู่ในจังหวัดยะลา และจังหวัดสตูล (กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม) เมื่อผู้ขอย้าย หรือขอโอน เป็นผู้ผ่านการคัดเลือกบุคคลแล้ว

กรณีมีจำนวนผู้ขอย้าย หรือขอโอน มากกว่าจำนวนตำแหน่งว่าง กรมศิลปากร จะพิจารณาย้าย หรือโอน โดยเรียงลำดับจากผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงสุดลงมาตามลำดับ ในกรณีที่ผู้ขอย้าย หรือขอโอน ได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ขอย้าย หรือขอโอน ที่ได้คะแนนความรู้ ความสามารถ มากกว่าอยู่ในลำดับที่ดีกว่า

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑3 สิงหาคม พ.ศ. 2565



(นายกิตติพันธ์ พานสุวรรณ)

อธิบดีกรมศิลปากร

แบบขอย้าย

เรื่อง ขอย้ายมาดำรงตำแหน่งระดับเดียวกัน หรือระดับที่เคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภททั่วไป

เรียน อธิบดีกรมศิลปากร

ด้วยข้าพเจ้า เกิดวันที่ เดือน พ.ศ.

อายุ ปีเดือน วุฒิมัธยมศึกษา

ปัจจุบันเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่ง ระดับ

เลขที่ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน บาท สังกัด

ข้าพเจ้าได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานนี้ ตั้งแต่วันที่ เดือน

พ.ศ. นับแต่วันที่ยื่นคำขอย้าย รวมเป็นเวลา ปี เดือน

ข้าพเจ้าเริ่มรับราชการในตำแหน่ง ระดับ

อัตราเงินเดือน บาท สังกัด

ตั้งแต่วันที่ เดือน พ.ศ. นับถึงวันที่ยื่นคำขอย้าย รวมเวลาราชการทั้งหมด

..... ปี เดือน

ข้าพเจ้ามีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ อำเภอ/เขต

จังหวัด สถานภาพปัจจุบัน โสด สมรส หม้าย หย่า แยกกันอยู่

ปัจจุบันข้าพเจ้าอยู่บ้านเลขที่ หมู่ที่ ตรอก/ซอย

ถนน ตำบล/แขวง อำเภอ/เขต จังหวัด

คู่สมรสชื่อ อาชีพ

คู่สมรสอยู่อำเภอ/เขต จังหวัด

ข้าพเจ้ามีความประสงค์ขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง

1. ตำแหน่ง สังกัด

2. ตำแหน่ง สังกัด

ด้วยเหตุผล

.....

.....

ในการย้าย...

ในการย้ายครั้งนี้ ห้ามมิให้ข้าราชการผู้ซึ่งได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานใหม่ ตามคำร้องขอของตนเอง มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านตามความในมาตรา 7 (3) แห่งพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้าน ข้าราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และได้แนบเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) มาพร้อมนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

.....
.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ

.....
.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

แบบแสดงความยินยอมขอย้ายมาดำรงตำแหน่งระดับต่ำกว่าเดิม

เรื่อง ขอย้ายมาดำรงตำแหน่งระดับต่ำกว่าเดิม

เรียน อธิบดีกรมศิลปากร

ด้วยข้าพเจ้า เกิดวันที่ เดือน พ.ศ.

อายุ ปี เดือน วุฒิการศึกษา

ปัจจุบันเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่ง

เลขที่ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน บาท สังกัด

ข้าพเจ้าได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานนี้ ตั้งแต่วันที่ เดือน

พ.ศ. นับแต่วันที่ยื่นคำขอย้าย รวมเป็นเวลา ปี เดือน

ข้าพเจ้าเริ่มรับราชการในตำแหน่ง

อัตราเงินเดือน บาท สังกัด

ตั้งแต่วันที่ เดือน พ.ศ. นับถึงวันที่ยื่นคำขอย้าย รวมเวลาราชการทั้งหมด

..... ปี เดือน

ข้าพเจ้ามีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ อำเภอ/เขต

จังหวัด สถานภาพปัจจุบัน โสด สมรส หม้าย หย่า แยกกันอยู่

ปัจจุบันข้าพเจ้าอยู่บ้านเลขที่ หมู่ที่ ตรอก/ซอย

ถนน ตำบล/แขวง อำเภอ/เขต จังหวัด

คู่สมรสชื่อ อาชีพ

คู่สมรสอยู่อำเภอ/เขต จังหวัด

ข้าพเจ้ามีความประสงค์ขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง

1. ตำแหน่ง สังกัด

2. ตำแหน่ง สังกัด

ซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับต่ำกว่าตำแหน่งที่ข้าพเจ้า ดำรงอยู่ปัจจุบัน เคยดำรงอยู่

ด้วยเหตุผล ดังนี้

.....

ในการย้าย...

ในการย้ายครั้งนี้ ห้ามมิให้ข้าราชการผู้ซึ่งได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานใหม่ ตามคำร้องขอของตนเอง มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านตามความในมาตรา 7 (3) แห่งพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้าน ข้าราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และได้แนบเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) มาพร้อมนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

.....
.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ

.....
.....

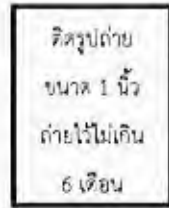
(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

แบบขอโอน



เขียนที่

วันที่ เดือน พ.ศ.

เรื่อง ขอโอนมาดำรงตำแหน่งระดับเดียวกัน/ระดับที่เคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภททั่วไป

เรียน อธิบดีกรมศิลปากร

ด้วยข้าพเจ้า ตำแหน่ง

ระดับ สังกัด อัตราเงินเดือน

มีความประสงค์ขอโอนมารับราชการ สังกัดกรมศิลปากร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เกิดเมื่อวันที่ เดือน พ.ศ. อายุ ปี เดือน

2. มีคุณวุฒิการศึกษา

 ปวช. สาขา ปริญญาตรี สาขา ปวส. สาขา ปริญญาโท สาขา อื่น ๆ

3. เริ่มรับราชการ เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ.

ตำแหน่ง ระดับ สังกัด

4. ได้โอนไปรับราชการต่างสังกัดมาแล้ว ดังนี้

4.1 โอนไปสังกัด ตำแหน่ง

ระดับ ตั้งแต่วันที่ เดือน พ.ศ. รวมระยะเวลา ปี เดือน

4.2 โอนไปสังกัด ตำแหน่ง

ระดับ ตั้งแต่วันที่ เดือน พ.ศ. รวมระยะเวลา ปี เดือน

5. ข้าพเจ้ารับราชการ สังกัดเดิมปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

.....

.....

6. ข้าพเจ้า ...

6. ข้าพเจ้ามีความประสงค์ขอโอนมารับราชการ สังกัดกรมศิลปากร

6.1 ตำแหน่ง ระดับ

สังกัด

6.2 ตำแหน่ง ระดับ

สังกัด

6.3 เหตุผลที่ขอโอน

.....

7. สถานภาพการสมรส โสด สมรส อื่น ๆ

คู่สมรสประกอบอาชีพ ตำแหน่ง

เงินเดือน บาท สถานที่ทำงาน

.....

8. ข้าพเจ้าได้แนบเอกสารที่เกี่ยวข้องมาพร้อมนี้

รูปถ่ายขนาด 1 นิ้ว

สำเนา ก.พ. 7 หรือสำเนาสมุดประวัติรับราชการ

สำเนาบัตรประจำตัวข้าราชการ

สำเนาวุฒิการศึกษาที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ขอโอน

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

9. สถานที่ที่สามารถติดต่อได้รวดเร็ว

9.1 ที่ทำงาน

โทรศัพท์

9.2 ที่อยู่ปัจจุบัน

.....

โทรศัพท์ e-mail address

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(.....)

ตำแหน่ง

แบบแสดงความยินยอมขอโอนมาดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป
ในระดับที่ต่ำกว่าเดิม

วิศรูปถ่าย
ขนาด 1 นิ้ว
ถ่ายไว้ไม่เกิน
6 เดือน

เขียนที่

วันที่ เดือน พ.ศ.

เรื่อง ขอโอนมาดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับที่ต่ำกว่าเดิม

เรียน อธิบดีกรมศิลปากร

ด้วยข้าพเจ้า ตำแหน่ง

ระดับ สังกัด อัตราเงินเดือน บาท

มีความประสงค์ขอโอนมารับราชการ สังกัดกรมศิลปากร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เกิดเมื่อวันที่ เดือน พ.ศ. อายุ ปี เดือน

2. มีคุณวุฒิการศึกษา

ปวช. สาขา ปริญญาตรี สาขา

ปวส. สาขา ปริญญาโท สาขา

อื่น ๆ

3. เริ่มรับราชการ เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ.

ตำแหน่ง ระดับ สังกัด

4. เคยโอนไปรับราชการต่างสังกัดมาแล้ว ดังนี้

4.1 โอนไปสังกัด ตำแหน่ง

ระดับ ตั้งแต่วันที่ เดือน พ.ศ. รวมระยะเวลา ปี เดือน

4.2 โอนไปสังกัด ตำแหน่ง

ระดับ ตั้งแต่วันที่ เดือน พ.ศ. รวมระยะเวลา ปี เดือน

5. ข้าพเจ้ารับราชการ สังกัดเดิมปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

.....

.....

6. ข้าพเจ้า ...

6. ข้าพเจ้ามีความประสงค์ขอโอนมารับราชการ สังกัดกรมศิลปากร

6.1 ตำแหน่ง ระดับ

สังกัด

6.2 ตำแหน่ง ระดับ

สังกัด

ซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับต่ำกว่าเดิม ด้วยเหตุผล ดังนี้

.....

.....

7. สถานภาพการสมรส โสด สมรส อื่น ๆ

คู่สมรสประกอบอาชีพ ตำแหน่ง

เงินเดือน บาท สถานที่ทำงาน

8. ข้าพเจ้าได้แนบเอกสารที่เกี่ยวข้องมาพร้อมนี้

รูปถ่ายขนาด 1 นิ้ว

สำเนา ก.พ. 7 หรือสำเนาสมุดประวัติรับราชการ

สำเนาบัตรประจำตัวข้าราชการ

สำเนาวุฒิการศึกษาที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ขอโอน

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

9. สถานที่ที่สามารถติดต่อได้รวดเร็ว

9.1 ที่ทำงาน

..... โทรศัพท์

9.2 ที่อยู่ปัจจุบัน

.....

โทรศัพท์ e-mail address

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(.....)

ตำแหน่ง

แบบข้อมูลบุคคล

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล (ผู้เข้ารับการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้กรอก)

1. ชื่อ-สกุล

2. ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับ เลขที่ตำแหน่ง

สังกัด

เบอร์โทรศัพท์ E-mail

3. ขอเข้ารับการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับ

เลขที่ตำแหน่ง สังกัด

4. ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ. 7) เกิดวันที่..... เดือน พ.ศ.

อายุราชการนับถึงวันที่ยื่นขอประเมิน ปี.....เดือน

5. ประวัติการศึกษา (ให้เริ่มจากวุฒิการศึกษาสูงสุดในปัจจุบันเป็นต้นไปที่ยังมีไว้ใน ก.พ.7)

คุณวุฒิ	วิชาเอก	วันเดือนปีที่สำเร็จการศึกษา	สถาบัน
.....
.....
.....
.....
.....

6. ประวัติการรับราชการ (ให้เริ่มจากการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ เช่น การย้าย การโอน หรือการบรรจุกลับเข้ารับราชการ)

วัน	เดือน	ปี	ตำแหน่ง	ระดับ	สังกัด
.....
.....
.....
.....
.....

7. ประวัติ....

7. ประวัติทางวินัย

- ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย
- เคยถูกลงโทษทางวินัย
 - () ภาคทัณฑ์ ตามคำสั่ง
 - () ตัดเงินเดือน ตามคำสั่ง
 - () ลดเงินเดือน/ลดขั้นเงินเดือน ตามคำสั่ง
- กำลังอยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย

8. ผลการปฏิบัติราชการ (ผลการเลื่อนเงินเดือนย้อนหลัง 5 ปีงบประมาณ เรียงจากปีงบประมาณปัจจุบันเป็นต้นไป)

- 8.1 ปีงบประมาณ พ.ศ.
 - ครั้งที่ 1 วันที่ 1 เมษายน (ต.ค. - มี.ค.) ร้อยละ
 - ครั้งที่ 2 วันที่ 1 ตุลาคม (เม.ย.- ก.ย.) ร้อยละ
- 8.2 ปีงบประมาณ พ.ศ.
 - ครั้งที่ 1 วันที่ 1 เมษายน (ต.ค. - มี.ค.) ร้อยละ
 - ครั้งที่ 2 วันที่ 1 ตุลาคม (เม.ย.- ก.ย.) ร้อยละ
- 8.3 ปีงบประมาณ พ.ศ.
 - ครั้งที่ 1 วันที่ 1 เมษายน (ต.ค. - มี.ค.) ร้อยละ
 - ครั้งที่ 2 วันที่ 1 ตุลาคม (เม.ย.- ก.ย.) ร้อยละ
- 8.4 ปีงบประมาณ พ.ศ.
 - ครั้งที่ 1 วันที่ 1 เมษายน (ต.ค. - มี.ค.) ร้อยละ
 - ครั้งที่ 2 วันที่ 1 ตุลาคม (เม.ย.- ก.ย.) ร้อยละ
- 8.5 ปีงบประมาณ พ.ศ.
 - ครั้งที่ 1 วันที่ 1 เมษายน (ต.ค. - มี.ค.) ร้อยละ
 - ครั้งที่ 2 วันที่ 1 ตุลาคม (เม.ย.- ก.ย.) ร้อยละ

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความข้างต้นนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)..... ผู้ขอรับการประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล (ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ตรวจสอบ)

การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

- กรณีการย้ายเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับเดียวกัน ระดับชำนาญงาน
- กรณีการย้ายเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับต่ำกว่าเดิม ระดับชำนาญงาน
- กรณีการโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับเดียวกัน ระดับชำนาญงาน
- กรณีการโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับต่ำกว่าเดิม ระดับชำนาญงาน

1. คุณวุฒิการศึกษา

- ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- ไม่ตรง เนื่องจาก
- แต่ได้รับการอนุมัติจาก ก.พ. ตามมาตรา 62 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

2. การดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป

- ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน
- ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประเภท..... ระดับ.....
- แต่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับ.....

3. สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

- อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้
- ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้ เนื่องจาก (ระบุเหตุผล)

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ (เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ)
(.....)

ตำแหน่ง.....

วัน.....เดือน.....ปี

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ (ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล)
(.....)

ตำแหน่ง.....

วัน.....เดือน.....ปี

แบบพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

1. งาน/โครงการ/กิจกรรม เรื่อง
 - (1) ระยะเวลาการดำเนินการ
 - (2) รายละเอียดการปฏิบัติงาน
 - (3) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ผลผลิตและผลลัพธ์)
 - (4) การนำไปใช้ประโยชน์
 - (5) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ
 - (6) ข้อเสนอแนะ

2. งาน/โครงการ/กิจกรรม เรื่อง
 - (1) ระยะเวลาการดำเนินการ
 - (2) รายละเอียดการปฏิบัติงาน
 - (3) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ผลผลิตและผลลัพธ์)
 - (4) การนำไปใช้ประโยชน์
 - (5) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ
 - (6) ข้อเสนอแนะ

3. งาน/โครงการ/กิจกรรม เรื่อง
 - (1) ระยะเวลาการดำเนินการ
 - (2) รายละเอียดการปฏิบัติงาน
 - (3) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ผลผลิตและผลลัพธ์)
 - (4) การนำไปใช้ประโยชน์
 - (5) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ
 - (6) ข้อเสนอแนะ

4. งาน/โครงการ/กิจกรรม เรื่อง
 - (1) ระยะเวลาการดำเนินการ
 - (2) รายละเอียดการปฏิบัติงาน
 - (3) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ผลผลิตและผลลัพธ์)
 - (4) การนำไปใช้ประโยชน์
 - (5) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ
 - (6) ข้อเสนอแนะ

แบบรับทราบมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคล
และการกระทำการทุจริตในการคัดเลือกบุคคล

ชื่อ-สกุล ผู้ขอเข้ารับการคัดเลือกบุคคล.....
ตำแหน่ง.....ระดับ เลขที่ตำแหน่ง
สังกัด
ขอเข้ารับการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ระดับ
เลขที่ตำแหน่งสังกัด.....

ข้าพเจ้าได้รับทราบมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติของ
บุคคลและการกระทำการทุจริตในการคัดเลือกบุคคลแล้ว ดังนี้

1. การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน หากกรมศิลปากร
ตรวจสอบพบว่าข้าราชการรายใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคล หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการคัดเลือก
บุคคลเป็นเท็จ หรือการกระทำการทุจริตในการคัดเลือกบุคคล ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา 57
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 สั่งระงับ หรือยกเลิกการคัดเลือกบุคคลของ
ข้าราชการรายนั้น แล้วดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการดังกล่าว รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป

2. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับอนุมัติให้ผ่านการคัดเลือกบุคคลแล้ว หากภายหลัง
ปรากฏว่ามีกรณีดังกล่าว ตามข้อ 1. อยู่ก่อนวันที่ได้รับอนุมัติให้ผ่านการคัดเลือกบุคคลให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ
ตามมาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ระงับการแต่งตั้งผู้นั้น หรือ
ดำเนินการเพิกถอนการแต่งตั้งผู้นั้นเสีย โดยให้ถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ทุจริตในการคัดเลือกบุคคล และ
ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยตามข้อ 1. ด้วย

(ลงชื่อ) (ผู้ขอเข้ารับการคัดเลือกบุคคล)

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่..... เดือนพ.ศ.