



ประกาศ อ.ก.พ สำนักงานกิจการยุติธรรม  
เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ  
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

อนุสนธิประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรม ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ นั้น

เนื่องจากเห็นสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ตามหนังสือ ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๒ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๐๗/ว๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ ประกอบกับมติ อ.ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรมในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๔ จึงให้แก้ไขประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรม ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ โดยให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศฉบับนี้แทน

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศฉบับนี้ ให้ใช้ตั้งแต่วันถัดจากที่ อ.ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรมประกาศเป็นต้นไป สำหรับผู้ที่ได้ยื่นความประสงค์เข้ารับการคัดเลือกหรือประเมินผลงานต่อสำนักงานกิจการยุติธรรมก่อนประกาศนี้มีผลบังคับใช้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และข้อกำหนดที่กำหนดให้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการเดิมไปจนเสร็จสิ้นกระบวนการนั้นๆ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดไว้ ดังนั้น เพื่อให้การประเมินบุคคลดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรม ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๓ และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการประเมินบุคคลโดยให้ใช้ประกาศฉบับนี้แทน ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ

อ.ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรมแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานแทน อ.ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรม แบ่งเป็น ๒ กรณี คือ

๑.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายกำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นจากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว เช่น ตำแหน่งนักวิชาการยุติธรรมปฏิบัติการหรือชำนาญการ ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการหรือชำนาญการ เป็นต้น ให้ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และความเหมาะสมของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศนี้ และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้ ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรมอาจแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานแทนก็ได้

๑.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่มีใช้ตำแหน่งตามข้อ ๑.๑ เช่น ตำแหน่งนักวิชาการยุติธรรมชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนิติกรชำนาญการพิเศษ เป็นต้น และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และความเหมาะสมของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศนี้ และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และให้รายงานผล

/การพิจารณา...

การพิจารณาคัดเลือก พร้อมทั้งระบุเหตุผลในการพิจารณาต่อผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรมเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีปัญหาให้ผู้ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรมเป็นผู้ชี้ขาด

ในการพิจารณาคัดเลือกตามข้อ ๑.๑ และ ๑.๒ ให้มีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ รายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน โดยปิดประกาศอย่างเปิดเผยเพื่อเปิดโอกาสให้ทุกหัวงภายใน ๓๐ วันนับตั้งแต่วันประกาศ

**๒. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือกให้ประเมินผลงาน**

๒.๑ ผู้เข้ารับการคัดเลือกต้องผ่านการประเมินคุณสมบัติของบุคคล

๒.๒ มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๒.๓ มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ และหรือคุณวุฒิเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนด

๒.๔ มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณวุฒิ	ระดับ	
	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๖ ปี	๘ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๔ ปี	๖ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๒ ปี	๔ ปี

ทั้งนี้ (๑) บุคคลดังกล่าวจะต้องดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ในกรณีที่ระยะเวลาดำรงตำแหน่งตามข้อ (๑) ไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่วข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี ได้โดยให้นับเฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการหรือสายงานที่เทียบเท่า กรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับ ผู้ันต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่มีลักษณะเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งโดยมีเงื่อนไข ดังนี้

(๓.๑) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องได้เต็มเวลา

(๓.๒) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องได้ ดังนี้

ก. หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเกินครึ่งขึ้นไป ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องได้เต็มเวลา

/ ข. หากลักษณะ...

ข. หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ถึงครึ่ง ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือกละไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมด

(๓.๓) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่ได้เริ่มต้นจากตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ (สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือ ๒ เดิม) มาเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือกละกับสายงานที่จะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับวุฒิปริญญาตรีที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือเทียบเท่า ทั้งนี้ ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๔) กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งจะต้องมีคำสั่งรักษาราชการแทน/รักษาราชการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

(๕) ต้องเป็นข้าราชการสำนักงานกิจการยุติธรรม มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๖) การพิจารณาับระยะเวลาขั้นต้นในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามข้อ (๒) - (๕) ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลหรือคณะกรรมการพิจารณาการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเป็นผู้พิจารณาแล้วแต่กรณี

### ๓. เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล

การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จะพิจารณาจากองค์ประกอบในการคัดเลือกจาก ๕ องค์ประกอบ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข ๑) ดังนี้

- ๓.๑ คุณสมบัติของบุคคล
- ๓.๒ ผลการปฏิบัติงาน (ย้อนหลัง ๓ ปี)
- ๓.๓ การประเมินเค้าโครงผลงานหรือผลสำเร็จของงาน
- ๓.๔ ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน
- ๓.๕ ความรู้ ทักษะสมรรถนะ และสมรรถนะ

ทั้งนี้ กรณีคัดเลือกข้าราชการประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษให้มีการประเมินข้อเสนอวิสัยทัศน์ด้วย (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ๒)

### ๔. ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคคล

๔.๑ กรณีที่ ๑.๑ การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายกำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับตำแหน่งเริ่มต้นของสายงานและมีคนครองอยู่แล้วให้ดำเนินการดังนี้

(๑) งานการเจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติแล้วแต่กรณีตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

(๒) แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือสำนักหรือเทียบเท่าของผู้นั้นประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลพร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินดังกล่าว และแจ้งผู้มีคุณสมบัติจัดทำและส่งข้อมูลประกอบการคัดเลือกตามแบบประเมินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน พร้อมจัดเตรียม PowerPoint สำหรับการนำเสนอข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน

/ (๓) งานการเจ้าหน้าที่...

(๓) งานกาณ์เจ้าหน้าที่รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการคัดเลือกบุคคลเพื่อพิจารณากลับกรองบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน โดยพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถ ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและความเหมาะสมของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

(๔) รายงานผลการพิจารณากลับกรองพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาเสนอผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรมเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

(๕) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ชื่อผลงานพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่องและสัต์ส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ รายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันประกาศ โดยผู้ทักท้วงจะต้องทำเป็นหนังสือระบุข้อเท็จจริง

(๖) แจ้งผู้ได้รับคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่ อ.ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรมกำหนด ได้แก่

(๔.๑) ผลงานหรือผลสำเร็จของงานที่จะส่งประเมิน จำนวน ๑ เรื่อง

(๔.๒) ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน จำนวน ๑ เรื่อง

๔.๒ กรณีที่ ๑.๒ การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งในกรณีที่ ๑.๑ และตำแหน่งว่างทุกกรณีให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) งานกาณ์เจ้าหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการคัดเลือก

(๒) ผู้ประสงค์เข้ารับการคัดเลือกจะต้องเสนอเรื่องผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคล พร้อมจัดทำและส่งข้อมูลประกอบการคัดเลือกตามแบบประเมินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผล และเสนอข้อวิสัยทัศน์ จำนวน ๑ เรื่อง ความยาวไม่เกิน ๓ หน้ากระดาษ A ๔ พร้อมจัดส่ง PowerPoint สำหรับนำเสนอข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน

(๓) งานกาณ์เจ้าหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และรวบรวมข้อมูลเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตำแหน่งละ ๑ คน ตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล หรืออาจกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมเพื่อให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือลักษณะงานของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ เป็นธรรม และความเหมาะสมของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

(๔) รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรมเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๕) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ชื่อผลงานพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่องและสัต์ส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ รายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันประกาศ โดยผู้ทักท้วงจะต้องทำเป็นหนังสือระบุข้อเท็จจริง

(๖) แจ้งผู้ได้รับคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่ อ.ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรมกำหนด ได้แก่

(๖.๑) ผลงานหรือผลสำเร็จของงานที่จะส่งประเมิน จำนวน ๒ เรื่อง

(๖.๒) ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน จำนวน ๑ เรื่อง

ทั้งนี้ รูปแบบในการเสนอผลงานหรือผลสำเร็จของงานที่จะส่งประเมิน และข้อเสนอแนวคิด เพื่อพัฒนางาน ในระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ให้จัดทำตามรูปแบบรายละเอียดปรากฏตาม เอกสารแนบ ๓

**๕. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม**

๕.๑ การดำเนินการย้าย โอน หรือบรรจุกลับข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันให้อำนาจการสำนักงานกิจการยุติธรรมเป็นผู้พิจารณาย้าย โอน หรือบรรจุกลับได้ตามความเหมาะสมและโยชน์ของทางราชการ โดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน

๕.๒ การดำเนินการย้าย โอน หรือบรรจุกลับข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันหรือการโอนหรือบรรจุกลับข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้ประเมินศักยภาพ โดยพิจารณาจากข้อมูลบุคคล ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และผลงานหรือผลสำเร็จของงาน รวมทั้งประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยไม่ต้องจัดทำผลงานขึ้นมาใหม่ และให้รายงานผลการประเมินศักยภาพ โดยให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และให้รายงานผลการพิจารณาพร้อมทั้งระบุเหตุผลในการพิจารณาต่อผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรมเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

อนึ่ง ในกรณีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงชันกว่าเดิมให้เป็นดุลยพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่จะพิจารณาตามความเหมาะสม ก่อนที่จะดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สำหรับการนับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมให้คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาได้ตามข้อเท็จจริง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

**๖. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น**

**๖.๑ คณะกรรมการประเมินผลงาน**

อ.ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรม แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานตามสายงานของตำแหน่งที่จะประเมิน โดยมีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละไม่เกิน ๒ ปี โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ดังต่อไปนี้

๖.๑.๑ ลักษณะของผลงาน ให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกฯ นำเสนอเค้าโครงผลงาน โดยมีลักษณะ ดังนี้

(๑) ผลงานที่นำมาขอประเมินต้องเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน ๑ ระดับ หรือเป็นผลงานขณะดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน โดยเป็นผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้คน ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานขึ้นมาใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางานหรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลังเพื่อแก้ไขปัญหาทางานหรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

/ (๒) ไม่ใช่ผลงาน ...

(๒) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

(๓) ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

(๔) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคนจะต้องแสดงให้เห็นว่า ผู้ขอรับการประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานในส่วนใด โดยคิดเป็นสัดส่วนต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

๖.๑.๒ ลักษณะข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกฯ เสนอเค้าโครง ข้อเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จะต้องเป็นแนวคิดหรือแผนงาน ที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกฯ เป็นผู้รับผิดชอบในการ ดำเนินการหรืออาจอยู่ในรูปของคณะกรรมการที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกฯ มีส่วนร่วมรับผิดชอบ โดยจะต้องแสดง รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย วิธีการดำเนินการ ระยะเวลาที่ใช้ใน การดำเนินการ ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการพัฒนางานดังกล่าวและตัวชี้วัดความสำเร็จ อีกทั้งต้องเป็นแนวคิดหรือ แผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

#### ๖.๒ ระยะเวลาในการจัดส่งผลงาน

๖.๒.๑ ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกให้จัดทำผลงานทางวิชาการ จัดส่งผลงานภายในกำหนด ระยะเวลา ๙๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งให้จัดทำผลงาน

๖.๒.๒ ในกรณีที่ครบกำหนด ๙๐ วันแล้ว ผู้ได้รับการคัดเลือกยังไม่สามารถจัดทำผลงาน ได้แล้วเสร็จ และไม่สามารถจัดส่งผลงานทางวิชาการได้ ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกทำหนังสือขอยกยระยะเวลาการ จัดทำผลงานทางวิชาการก่อนระยะเวลาสิ้นสุด โดยให้เสนอผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรมพิจารณา อีก ๙๐ วัน นับแต่วันที่ครบกำหนดให้จัดส่งผลงาน โดยเสนอผ่านผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานต้นสังกัด ทั้งนี้ ให้ระบุ เหตุผลความจำเป็นในการจัดทำผลงานที่ไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

๖.๒.๓ หากพ้นกำหนดระยะเวลาการขอยกยระยะเวลาตามข้อ ๖.๒.๒ แล้วผลงานทาง วิชาการยังแล้วเสร็จ ให้ถือเป็นที่ยุติเรื่อง และให้สำนักงานกิจการยุติธรรม ดำเนินการคัดเลือกบุคคลตาม หลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ ๑.๑ หรือ ๑.๒ แล้วแต่กรณี

#### ๖.๓ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

เมื่อผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดแล้ว ผู้มี อำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จะแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่ขอรับการประเมินได้ ดังนี้

๖.๓.๑ ไม่ก่อนวันที่สำนักงานกิจการยุติธรรมได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วน สมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน หรือไม่ก่อนวันที่ได้รับเอกสารผลงานที่ปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงานแล้วแต่กรณี

๖.๓.๒ ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๖.๓.๓ เป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๑๑/ว๔ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๒๓

๗. หลักเกณฑ์การประเมินผลงานเพื่อให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งประเภท  
วิชาการระดับชำนาญการ

๗.๑ ให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งสำหรับ  
ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ เช่น นักวิชาการคอมพิวเตอร์ระดับชำนาญการ ซึ่งดำรงตำแหน่งมาแล้ว  
ไม่น้อยกว่า ๒ ปี ดำเนินการส่งคำขอประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้ง  
ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยผลงานที่จัดทำขึ้นต้องเป็นผลงานระหว่างดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการใน  
งานที่ขอรับเงินประจำตำแหน่ง ทั้งนี้ ผลงานที่ใช้ประเมินเพื่อเสนอเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นแล้วมิให้  
นำมาประเมินเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่งได้อีก

๗.๒ สำนักงานกิจการยุติธรรม จะมีคำสั่งให้ผู้ได้รับเงินประจำตำแหน่งไม่ก่อนวันที่สำนักงาน  
กิจการยุติธรรมได้รับผลงานครั้งแรกที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้  
ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงานแล้วแต่กรณี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙



(นายพลิชฐ์ อัครวิวัฒนาพร)

ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม  
ประธาน อ.ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรม

รายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (แบบทำายประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรม ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๙)

.....  
 การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ได้ดำเนินการตามแนวทางการคัดเลือกข้าราชการที่ ก.พ. กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ โดยมีองค์ประกอบและวิธีการคัดเลือกฯ ดังนี้

๑. **องค์ประกอบในการคัดเลือก** จะพิจารณาคัดเลือกข้าราชการให้เข้ารับการประเมินผลงานจาก ๕ องค์ประกอบ ได้แก่

- ๑) คุณสมบัติของบุคคล
- ๒) ผลการปฏิบัติงาน (ย้อนหลัง ๓ ปี)
- ๓) การประเมินค่าโครงการผลงานหรือผลสำเร็จของงาน
- ๔) ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน
- ๕) ความรู้ ทักษะสมรรถนะ สมรรถนะ และข้อเสนอวิสัยทัศน์ (เฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ)

๒. **รายละเอียดการคัดเลือก** โดยให้คณะกรรมการกลั่นกรองบุคคลหรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณากำหนดค่าคะแนนหรือเฉลี่ยค่าถ่วงน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบ

๑) คุณสมบัติของบุคคล: พิจารณาจากการผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ประวัติการรับราชการ และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

คุณสมบัติส่วนบุคคล
๑. เคยผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
๒. ประวัติการรับราชการ เช่น มีประวัติการรับราชการที่ดี ได้รับการยกย่อง
๓. ประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๒) **ผลการปฏิบัติงาน** : พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ตามเอกสารขอรับการประเมินบุคคลฯ และผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนภาพรวมในปีงบประมาณที่ผ่านมา และความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

ผลการปฏิบัติงาน
๑. มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์
๒. มีผลการปฏิบัติราชการในรอบปีที่ผ่านมาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป

๓) **ค่าโครงการผลงานหรือผลสำเร็จของงาน** : พิจารณาจากค่าโครงการผลงานตามที่มีสมัครนำเสนอมาโดยคำนึงถึงคุณภาพ ความยุ่งยากซับซ้อน ประโยชน์ของผลงาน และการแสดงออกถึงความรู้ความชำนาญที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่สมัครคัดเลือกโดยพิจารณาค่าโครงการผลงานในภาพรวม โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

การประเมินค่าโครงการผลงานหรือผลสำเร็จของงาน
๑. คุณภาพของผลงาน
๒. ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน
๓. ประโยชน์ของผลงาน
๔. ความรู้ความชำนาญ





๔) ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน : โดยพิจารณาถึงความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นไปได้ และประโยชน์ที่หน่วยงานจะได้รับ การแสดงทักษะการนำเสนอผ่าน Presentation คนละไม่เกิน ๑๐ นาที และตอบข้อซักถามเพิ่มเติม โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน
๑. เค้าโครงข้อเสนอแนวคิด พิจารณาจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แนวคิด ความเป็นไปได้ ผลที่คาดว่าจะหน่วยงานจะได้รับ และตัวชี้วัดความสำเร็จ
๒. การสรุปและรวบรวมความคิดผ่าน Presentation
๓. การตอบข้อซักถาม/ความสามารถในการสื่อความหมาย
๔. การนำเสนอในที่สาธารณะ พิจารณาจากบุคลิกท่าทาง การแต่งกาย และน้ำเสียงในการนำเสนอ

๕) ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และข้อเสนอวิสัยทัศน์ : พิจารณาจากคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เข้ารับการคัดเลือก โดยพิจารณาประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทั้งนี้ ข้อเสนอวิสัยทัศน์ใช้สำหรับการคัดเลือกข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ

๕.๑ การประเมินความรู้ และทักษะ : พิจารณาประเมินความรู้ และทักษะข้าราชการระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

การประเมินความรู้ และทักษะ
๑. มุ่งองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
๒. มีความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนระเบียบต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๓. มีทักษะในการทำความเข้าใจและคิดคำนวณข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง
๔. มีทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. มีทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการทำงาน
๖. มีทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๕.๒ การประเมินสมรรถนะ : พิจารณาประเมินสมรรถนะของข้าราชการของสำนักงานกิจการยุติธรรม โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

สมรรถนะ
๑. เสริมสร้างนวัตกรรม : มีความสามารถในการพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุน ให้เกิดการปรับปรุงวิธีการทำงาน สร้างผลิตภัณฑ์ กระบวนการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ
๒. ละเอียดยรอบคอบ : มีการตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่างานและข้อมูลของตนเองหรือของผู้อื่น มีความครบถ้วนถูกต้อง เชื่อถือได้ และมีการเตรียมตัวที่ดีในการประชุมและการนำเสนอ มีการดำเนินงานตามข้อตกลงหรือตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จครบถ้วน
๓. บริหารการปฏิบัติงาน : รับผิดชอบการปฏิบัติงานของตนเองและของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีการกำหนดเป้าหมายและความคาดหวังที่ชัดเจน และมีการติดตามงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ให้ข้อมูลย้อนกลับและการระบุถึงปัญหาและชี้ประเด็นที่ต้องมีการแก้ไขในทันที
๔. ริเริ่มและพร้อมดำเนินการ : มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพร้อมที่จะดำเนินการใดๆ เมื่อเกิดปัญหา มีการคิดวางแผนและดำเนินการก่อนได้รับการร้องขอ หรือดำเนินการแก้ไขเพื่อป้องกันปัญหาหาก่อนที่ปัญหาดังกล่าวจะเกิดขึ้น
๕. สร้างความร่วมมือ : มีความสามารถในการพัฒนา รักษา และเสริมสร้างความเข้มแข็งของความสัมพันธ์ที่ดีด้านการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก
๖. มั่นใจในตนเอง : ตั้งใจและกล้าที่จะเผชิญหน้าสถานการณ์หรืองานที่มีความท้าทาย แสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพมีทัศนคติในการทำงานที่ดี ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค กระตือรือร้น (can-do attitude)

๕.๓ ข้อเสนอวิสัยทัศน์ (ใช้สำหรับการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานระดับชำนาญการพิเศษ) : โดยให้จัดทำข้อเสนอแนวคิดวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนองค์กร จำนวน ๑ เรื่อง ความยาวไม่เกิน ๓ หน้ากระดาษ A ๔ ซึ่งวิสัยทัศน์ดังกล่าวจะประเมินถึงพฤติกรรม โดยต้องแสดงถึงความรู้ ความคาดหวัง แนวทางการดำเนินงาน และการแก้ไขปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการขับเคลื่อนองค์กร และแสดงถึงทักษะการบริหารทีมงาน เพื่อประเมินพฤติกรรมการเป็น Innovator ของสำนักงานกิจการยุติธรรม โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

พฤติกรรม
มองการณ์ไกล (Visionary)
ผู้รู้ (Sage)
ผู้ประสานความสัมพันธ์ (Ambassador)

**๓. เกณฑ์การตัดสิน**

- ๑) ระดับชำนาญการพิเศษ ผู้ที่จะถือว่าเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกจะต้องได้รับคะแนนในทุกองค์ประกอบมากที่สุด และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
- ๒) ระดับชำนาญการ ที่จะเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกจะต้องได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

.....

ข้อเสนอเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนองค์กร

สำหรับตำแหน่ง.....

๑. ความคาดหวังและเป้าหมายในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

.....  
.....

๒. กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาองค์กร

.....  
.....

๓. กลยุทธ์ในการบริหารทีมงาน

.....  
.....

๔. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

.....  
.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เสนอวิสัยทัศน์

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

ใช้สำหรับผู้เข้ารับการคัดเลือกระดับชำนาญการพิเศษเท่านั้น

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

.....(ชื่อผลงาน).....

โดย

.....(ระบุชื่อ-สกุล).....

เอกสารประกอบการขอประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

สังกัด ฝ่าย/กลุ่ม..... กอง/สำนัก.....

(เสนอผลงานเข้ารับการประเมิน ปี พ.ศ. ....)

การจัดรูปเล่ม  
ผลงานที่เป็นผลการดำเนินการที่ผ่านมา

ให้จัดแบ่งรูปเล่มผลงานทางวิชาการออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ ประกอบด้วยส่วนต่างๆ ตามลำดับ ดังนี้

- ปกนอก
- แผ่นรองปก
- ปกใน
- สารบัญ
- สารบัญตาราง (ถ้ามี)
- สารบัญภาพ (ถ้ามี)

ส่วนที่ ๒ ส่วนเนื้อความ ประกอบด้วยบทต่างๆ ตามลำดับ ดังนี้

บทที่ ๑ บทนำ

- ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของผลงาน
- ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ
- ๑.๓ ระยะเวลาที่ดำเนินการ
- ๑.๔ ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)
  - ๑.๔.๑ .....สัดส่วนของผลงาน.....
  - ๑.๔.๒ .....สัดส่วนของผลงาน.....
  - ๑.๔.๓ .....สัดส่วนของผลงาน.....

บทที่ ๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

บทที่ ๓ ผลการดำเนินงาน

- ๓.๑ เนื้อหาสาระและขั้นตอนการดำเนินงาน
- ๓.๒ ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสัดส่วนของผลงาน)
- ๓.๓ ผลสำเร็จของงาน (เชิงคุณภาพ/เชิงปริมาณ)
- ๓.๔ การนำไปใช้ประโยชน์
- ๓.๕ ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

บทที่ ๔ ข้อเสนอแนะ

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เสนอผลงาน

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

ส่วนที่ ๓ ส่วนอ้างอิง

- ให้แนบสำเนาเค้าโครงผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้นำเสนอเพื่อให้กับคณะกรรมการคัดเลือก
- ให้ระบุรายการเอกสารต่างๆ ที่ได้อ้างอิงไว้ในผลงาน
- ภาคผนวก (ถ้ามี)

หมายเหตุ : หากผลงานมีลักษณะเฉพาะ เช่น แผ่นพับ หนังสือ แอ็บบ้นท์กเสียง ฯลฯ ผู้เสนอผลงาน อาจส่งผลงานดังกล่าว (จริง) ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการก็ได้

ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน  
หรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เรื่อง.....

โดย

.....(ระบุชื่อ-สกุล).....

เอกสารประกอบการขอประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

สังกัด ฝ่าย/กลุ่ม..... กอง/สำนัก.....

(เสนอผลงานเข้ารับการประเมิน ปี พ.ศ. ....)

NR

## การจัดรูปเล่ม

ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ให้จัดแบ่งรูปเล่มผลงานทางวิชาการออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ ประกอบด้วยส่วนต่างๆ ตามลำดับ ดังนี้

- ปกนอก
- แผ่นรองปก
- ปกใน
- คำนำ
- บทคัดย่อ
- สารบัญ
- สารบัญตาราง (ถ้ามี)
- สารบัญภาพ (ถ้ามี)

ส่วนที่ ๒ ส่วนเนื้อความ ประกอบด้วยบทต่างๆ ตามลำดับ ดังนี้

- บทที่ ๑ บทนำ
  - ๑.๑ หลักการและเหตุผล
  - ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการนำเสนอ
- บทที่ ๒ แนวความคิด/บทวิเคราะห์/ข้อเสนอ
  - ๒.๑ แนวความคิด
  - ๒.๒ บทวิเคราะห์
  - ๒.๓ ข้อเสนอ
- บทที่ ๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ
- บทที่ ๔ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เสนอแนวคิด

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

ส่วนที่ ๓ ส่วนอ้างอิง

- ให้แนบสำเนาเค้าโครงผลงานที่เป็นผลดำเนินงานที่ผ่านมา ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้นำเสนอเพื่อให้กับคณะกรรมการคัดเลือก
- ให้ระบุรายการเอกสารต่างๆ ที่ได้อ้างอิงไว้ในผลงาน
- ภาคผนวก (ถ้ามี)