



ประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างประเทศทรงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ กำหนดให้ อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ นั้น

อ.ก.พ. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ดังนี้

๑. การประเมินบุคคล

๑.๑ กรณีการเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

(๑) คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินบุคคล

(๑.๑) ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

(๑.๒) มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตามคุณวุฒิ ดังนี้

ก. ผู้ที่ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบเท่าไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.พ. กำหนด ต้องเคยดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี

ข. ผู้ที่ได้รับปริญญาโทหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบเท่าไม่ต่ำกว่าปริญญาโทหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.พ. กำหนด ต้องเคยดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

ค. ผู้ที่ได้รับปริญญาเอกหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบเท่าไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.พ. กำหนด ต้องเคยดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(๒) ขั้นตอนในการประเมินบุคคล

(๒.๑) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลสำรวจข้อมูลข้าราชการผู้มีคุณสมบัติตามข้อ ๑.๑ (๑) และแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือเทียบเท่าของผู้นั้นดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามเอกสารแนบท้ายประกาศ (แบบ ขก ๑) ทั้งนี้ ผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ จะต้องได้คะแนนการประเมินฯ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และผู้บริหารสายงานจะต้องเห็นชอบกับผลการประเมินดังกล่าวด้วยจึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

(๒.๒) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลแจ้งผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะของบุคคลให้ส่งเอกสารประกอบการคัดเลือก ดังนี้

ก. ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี โดยให้จัดทำสรุปผลการปฏิบัติงานตามแบบแสดงผลการปฏิบัติงาน ตามเอกสารแนบท้ายประกาศ (แบบ ขก ๒)

ข. ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมเค้าโครงเรื่อง รวมทั้งสัดส่วนผลงานและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานที่ ก.พ. กำหนด โดยเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ หรือเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น ตามแบบแสดงผลงานที่จะส่งเข้ารับการประเมินตามเอกสารแนบท้ายประกาศ (แบบ ขก ๓)

ค. ข้อเสนอ...

ค. ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน โดยให้ผู้เข้ารับกร
คัดเลือกจัดทำข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานฯ ให้มีประสิทธิภาพ ตามรูปแบบที่กำหนด ตามเอกสารแนบท้าย
ประกาศ (แบบ ชก ๔)

(๒.๓) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลรวบรวมข้อมูลตามข้อ (๒.๒) เสนอเลขาธิการ สภานาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้เข้ารับการประเมินผลงาน กรณีการคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว

(๒.๔) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล และแจ้งผ่านทาง e-mail all users ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อ โดยสำนักงานฯ จะประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละหนึ่งคน โดยในประกาศจะระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และแจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกส่งผลงานที่ได้เสนอไว้ตามข้อ ๑.๑ (๒) (๒.๒) ข. และ ข้อ ๑.๑ (๒) (๒.๒) ค. และตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

๑.๒ กรณีการเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๑) คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินบุคคล

(๑.๑) ปฏิบัติงานในสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมาแล้วติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันปิดรับสมัคร ทั้งนี้ ให้รวมถึงการรับโอนหรือบรรจุกลับเข้ารับราชการที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยให้เริ่มนับระยะเวลาการปฏิบัติงานใน สศช. ตั้งแต่วันที่รับโอนหรือบรรจุกลับมาแล้วติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันปิดรับสมัคร

(๑.๒) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ โดยต้องมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งดังกล่าว มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี นับถึงวันปิดรับสมัคร

(๑.๓) ต้องมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง
 เกื้อกูลในสายงานที่สมัคร ตามคุณสมบัติของบุคคล นับถึงวันปิดรับสมัคร ดังนี้

ก. กรณีมีคุณสมบัติปริญญาดังกล่าว ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี

ข. กรณีมีคุณสมบัติปริญญโท ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไม่น้อยกว่า ๘ ปี

ค. กรณีมีคุณสมบัติปริญญาเอก ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไม่น้อยกว่า ๖ ปี

(๑.๔) เป็นผู้มีความประพฤติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด สำหรับตำแหน่งที่สมัคร

(๒) ขั้นตอนในการประเมินบุคคล

(๒.๑) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลตรวจสอบอัตราว่างของตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ

(๒.๒) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประกาศการรับสมัครข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินบุคคล โดยให้ผู้ที่มิคุณสมบัติตามที่กำหนดยื่นใบสมัครเข้ารับการประเมินบุคคลตามเอกสารแนบท้ายประกาศ (แบบ ขพ ๑) พร้อมเสนอวิสัยทัศน์เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามเอกสารแนบท้ายประกาศ (แบบ ขพ ๒)

(๒.๓) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลแจ้งผู้บังคับบัญชาระดับกอง/สำนักหรือเทียบเท่าของผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคล ดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ตามแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล ตามเอกสารแนบท้ายประกาศ (แบบ ขพ ๓)

(๒.๔) กลุ่มบริหาร...

(๒.๔) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลแจ้งผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคล ซึ่งผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามข้อ (๒.๓) ว่ามีคุณลักษณะเหมาะสมในการเข้ารับการประเมินบุคคล ให้ส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคล ดังนี้

ก. ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี โดยแสดงผลการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลงานที่เคยดำเนินการ จำนวน ๓ เรื่อง พร้อมรายละเอียดการดำเนินการและผลสำเร็จของงาน ตามแบบแสดงผลการปฏิบัติงาน (แบบ ขพ ๔)

ข. ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมเค้าโครงเรื่อง รวมทั้งสัดส่วนผลงาน และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำ โดยต้องเป็นผลงานที่ได้มีการดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วและมีผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งการส่งรายละเอียดผลงานประกอบด้วย ชื่อเรื่องเค้าโครงเรื่อง ขั้นตอนในการดำเนินการ จำนวนผู้เข้าร่วมดำเนินการ สัดส่วนของผลงานที่ผู้เสนอผลงานปฏิบัติ การนำผลงานไปใช้ประโยชน์ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานที่ ก.พ. กำหนด โดยเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ หรือเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น ตามแบบแสดงผลงานที่จะส่งเข้ารับการประเมิน (แบบ ขพ ๕)

ค. ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน โดยให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกจัดทำข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานฯ ให้มีประสิทธิภาพ ตามรูปแบบที่กำหนด (แบบ ขพ ๖)

(๒.๕) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลรวบรวมข้อมูลตามข้อ (๒.๔) เสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยคณะกรรมการฯ จะพิจารณาให้คะแนนผู้สมัครตามแบบประเมินบุคคล (แบบ ขพ ๗) ซึ่งกำหนดองค์ประกอบในการให้คะแนน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การพิจารณาความเหมาะสมของบุคคล พิจารณาโดยการให้คะแนนตามองค์ประกอบที่กำหนด ประกอบด้วย

รายการประเมิน	คะแนน
๑. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับชำนาญการ	๑๐
๒. คุณลักษณะของบุคคล	
๒.๑ ความรู้ในงานที่รับผิดชอบ	๓๐
๒.๒ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	๒๐
๒.๓ ผลประเมินการปฏิบัติงานครั้งล่าสุด	๑๐
๓. ผลการปฏิบัติงานตามภารกิจ	
๓.๑ สรุปผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี	๑๐
๓.๒ ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน	๑๐
๓.๓ วิสัยทัศน์	๑๐
รวม	๑๐๐

ส่วนที่ ๒ การพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง พิจารณาโดยการสัมภาษณ์ผู้สมัคร ตามองค์ประกอบที่กำหนด ประกอบด้วย

รายการประเมิน	คะแนน
๑. ความรู้ ความเข้าใจในงาน ภารกิจที่รับผิดชอบ การคิดเชิงกลยุทธ์	๘๐
๒. บุคลิกภาพและทักษะการนำเสนอ	๒๐
รวม	๑๐๐

ทั้งนี้...

ทั้งนี้ การให้คะแนนตามองค์ประกอบข้างต้น คณะกรรมการฯ ต้องดำเนินการกำหนดคำถามภายใต้กรอบหรือประเด็นหลักที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่

- ก. แนวคิดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ
- ข. แนวทางการพัฒนางานหรือภารกิจที่จะต้องรับผิดชอบ
- ค. แนวทางการพัฒนาองค์กร

การพิจารณาในส่วนที่ ๑ (การพิจารณาความเหมาะสมของบุคคล) และส่วนที่ ๒ (การพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งโดยวิธีการสัมภาษณ์ผู้สมัคร) ให้คณะกรรมการฯ ดำเนินการในคราวเดียวกัน ซึ่งจะต้องแจ้งกำหนดการสัมภาษณ์ให้ผู้สมัครทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓ วันทำการ

(๒.๖) ให้คณะกรรมการฯ พิจารณาผู้ผ่านการพิจารณา จะต้องได้คะแนนทั้งคะแนนความเหมาะสมของบุคคลและคะแนนความเหมาะสมกับตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(๒.๗) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล รายงานผลการประเมินบุคคล ต่อเลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล และแจ้งผ่านทาง e-mail all users ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรายชื่อ โดยสำนักงานฯ จะประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละหนึ่งคน โดยในประกาศจะระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

(๒.๘) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลแจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกส่งผลงานที่ได้เสนอไว้ตามข้อ ๑.๒ (๒) (๒.๔) ข. และ ข้อ ๑.๒ (๒) (๒.๔) ค. และตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

๑.๓ กรณิการเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

(๑) ขั้นตอนในการดำเนินการประเมินบุคคล

(๑.๑) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประกาศรับสมัครผู้เข้ารับการประเมินบุคคลตามจำนวนตำแหน่งที่ว่าง โดยผู้เข้ารับการประเมินบุคคลจะต้องส่งเอกสาร ประกอบด้วย

- ก. แบบใบสมัครเข้ารับการประเมินบุคคล (แบบ ขช ๑)
- ข. ข้อเสนอวิธีสัทัศน์ที่จะใช้ในการขับเคลื่อนภารกิจของ สศช. (แบบ ขช ๒)

(๑.๒) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมิน ตามความในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และประกาศรายชื่อผู้ที่มีสิทธิเข้ารับการประเมินบุคคล

(๑.๓) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล แจ้งให้ผู้สมัคร จัดทำเอกสารประเมิน ประกอบด้วย

ก. ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี โดยแสดงผลการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลงานที่เคยดำเนินการ จำนวน ๓ เรื่อง พร้อมรายละเอียดการดำเนินการและผลสำเร็จของงาน ตามแบบแสดงผลการปฏิบัติงาน (แบบ ขช ๓)

ข. ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมเค้าโครงเรื่อง รวมทั้งสัดส่วนผลงานและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำ โดยต้องเป็นผลงานที่ได้มีการดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วและมีผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งการแสดงผลรายละเอียดผลงานประกอบด้วย ชื่อเรื่องเค้าโครงเรื่อง ขั้นตอนในการดำเนินการ จำนวนผู้เข้าร่วมดำเนินการ สัดส่วนของผลงานที่ผู้เสนอผลงานปฏิบัติ การเผยแพร่ผลงาน และการนำผลงานไปใช้ประโยชน์ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานที่ ก.พ. กำหนด โดยเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ หรือเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น ตามแบบการเสนอผลงานที่จะส่งเข้ารับการประเมิน (แบบ ขช ๔)

ค. ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกจัดทำข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานฯ ให้มีประสิทธิภาพ ตามรูปแบบที่กำหนด (แบบ ขช ๕) โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลจะรวบรวมข้อมูล และนำเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญเพื่อประกอบการสัมภาษณ์ในรอบที่ ๒

(๒) ขั้นตอน...

(๒) ขั้นตอนในการประเมินบุคคล จะดำเนินการประเมิน ๒ รอบ ดังนี้

รอบที่ ๑ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ให้คะแนนผู้สมัครแต่ละรายตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยผู้ผ่านการประเมินเพื่อเข้ารับการประเมินบุคคลรอบที่ ๒ (การสัมภาษณ์) จะต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

รอบที่ ๒ การสัมภาษณ์ผู้ผ่านเกณฑ์ในรอบที่ ๑ โดยจะต้องเข้ารับการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ ที่คณะกรรมการประเมินบุคคลกำหนด

(๓) หลักเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาประเมินบุคคล รอบที่ ๑ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

(๓.๑) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (๒๐ คะแนน) พิจารณาให้คะแนนจากระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระดับ ๘ และหรือระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

(๑) ดำรงตำแหน่งตั้งแต่	๑๓	ปีขึ้นไป ให้ได้รับ	๒๐	คะแนน
(๒) ดำรงตำแหน่งตั้งแต่	๑๑	ปีขึ้นไป ให้ได้รับ	๑๘	คะแนน
(๓) ดำรงตำแหน่งตั้งแต่	๙	ปีขึ้นไป ให้ได้รับ	๑๖	คะแนน
(๔) ดำรงตำแหน่งตั้งแต่	๗	ปีขึ้นไป ให้ได้รับ	๑๔	คะแนน
(๕) ดำรงตำแหน่งตั้งแต่	๕	ปีขึ้นไป ให้ได้รับ	๑๒	คะแนน
(๖) ดำรงตำแหน่งตั้งแต่	๓	ปีขึ้นไป ให้ได้รับ	๑๐	คะแนน

(๓.๒) วิสัยทัศน์ (๔๐ คะแนน) จำนวน ๒ เรื่องๆ ละ ๒๐ คะแนน โดยคณะกรรมการฯ จะพิจารณาจากวิสัยทัศน์ที่ผู้สมัครเสนอมา ได้แก่ วิสัยทัศน์ที่เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ทางวิชาการ และ วิสัยทัศน์ที่จะใช้ขับเคลื่อนภารกิจของ สศช.

(๓.๓) ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการรับราชการ (๔๐ คะแนน) ประกอบด้วย

ความรู้ (๑๕ คะแนน)	พิจารณาจากความรู้เกี่ยวกับหน้าที่และภารกิจของตำแหน่งและส่วนราชการ รวมทั้งความรู้ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้ในการจัดทำแผนงานหรือโครงการเพื่อวางแผนกำหนดนโยบาย แผนงานหรือโครงการ
ความสามารถ (๑๕ คะแนน)	พิจารณาจากความสามารถในการกำกับดูแล ตรวจสอบแผนงบประมาณหรือโครงการ กำหนดทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
ความประพฤติ (๕ คะแนน)	พิจารณาจากการประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการ
ประวัติการรับราชการ (๕ คะแนน)	พิจารณาจากประวัติการดำรงตำแหน่งสำคัญที่ผ่านมา ผลงานสำคัญที่ประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้ว เกียรติยศ ชื่อเสียง รวมทั้งประวัติทางวินัย เป็นต้น

(๔) หลักเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาประเมินบุคคล รอบที่ ๒ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

โดยการสัมภาษณ์ผู้ผ่านการประเมินในรอบที่ ๑ พิจารณาจากองค์ประกอบต่างๆ เช่น ความสามารถในการบริหารงาน ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ความสามารถในการสื่อสารสร้างเครือข่ายและแนวร่วมในการทำงาน ความสามารถในการผลักดันงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ความสามารถในการบริหารคน ความสามารถและทักษะในด้านการคิดมองภาพรวม การคิดเชิงกลยุทธ์ ความคิดสร้างสรรค์และการคิดเชิงวิเคราะห์ กล้ารับผิดชอบ กล้าตัดสินใจและกล้าเผชิญปัญหา มีจริยธรรมและคุณธรรม แนวทางการพัฒนาภารกิจที่รับผิดชอบ แนวทางการพัฒนาองค์กร และแนวคิद्यุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

(๕) เกณฑ์การประเมิน...

(๕) เกณฑ์การประเมินบุคคล

ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกต้องเป็นผู้ที่ได้รับคะแนนรวมทั้งสองรอบสูงที่สุด และได้รับคะแนนในแต่ละรอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

(๖) การประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล รายงานผลการประเมินบุคคลต่อเลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล และแจ้งผ่านทาง e-mail all users ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรายชื่อ โดยสำนักงานฯ จะประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละหนึ่งคน โดยในประกาศจะระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

(๗) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลแจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงานที่ได้เสนอไว้ตามข้อ ๑.๓ (๑) (๑.๓) ข. และข้อ ๑.๓ (๑) (๑.๓) ค. และตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

๒. การประเมินผลงาน สำหรับกรณีการเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ มีขั้นตอนและวิธีดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกจัดทำผลงานตามที่ได้อ้างอิงชื่อเรื่อง และเค้าโครงเรื่องไว้ตามข้อ ๑.๑ (๒) (๒.๒) ข. และ ข้อ ๑.๑ (๒) (๒.๒) ค. ตามข้อ ๑.๒ (๒) (๒.๔) ข. และ ข้อ ๑.๒ (๒) (๒.๔) ค. ตามข้อ ๑.๓ (๑) (๑.๓) ข. และข้อ ๑.๓ (๑) (๑.๓) ค. ตามที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งในแต่ละระดับ โดยผลงานที่จะส่งประเมินต้องประกอบด้วยผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และข้อเสนอการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

๒.๒ ให้คณะกรรมการประเมินผลงาน ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานตามที่ ก.พ. กำหนด และให้รายงานผลการประเมินต่อเลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายดนุชา พิชยนันท์)

เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ประธาน อ.ก.พ. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

เพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ

ผู้ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

ชื่อ

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. <u>ความรับผิดชอบ</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหาคือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้ว ก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรืองานใดที่พบว่า มีปัญหา หรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำๆ อีก	๑๕	
๒. <u>ความประพฤติ</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - รักษาวินัย - ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน	๕ ✓	
๓. <u>การทำงานร่วมกับผู้อื่น</u>	๑๐ ✓	
๔. <u>การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใดๆ - วิเคราะห์หาทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช่ความรู้สึกของตนเอง)	๑๕ ✓	
๕. <u>การพัฒนาตนเอง</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ - สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าทันวิทยาการใหม่ๆ ตลอดเวลา - นำความรู้และวิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐	

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๖. <u>ความเสียสละ</u>	๑๐	
๗. <u>ความสามารถในการสื่อความหมาย</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - สื่อสารกับบุคคลต่างๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน - ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม	๑๐	
๘. <u>ความคิดริเริ่ม</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน - แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลและสามารถปฏิบัติได้ - แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสายวิชา/งานของตน - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพ และก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก	๑๕	
๙. <u>วิสัยทัศน์ (Vision)</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - คาดการณ์หรือพยากรณ์สถานการณ์ข้างหน้าอย่างมีหลักการและเหตุผล - กำหนดกลยุทธ์และวางแผนดำเนินการเพื่อรองรับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งด้านที่เป็นผลโดยตรงหรือผลกระทบ	๑๐	
รวม	๑๐๐	

ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นในการประเมิน

๑. ความเห็นของผู้ประเมิน

() ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

() ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ ๖๐)

(ระบุเหตุผล)
.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

๒. ความเห็นของผู้อำนวยการสำนัก/กอง/หัวหน้ากลุ่มงาน

() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

() มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ในแต่ละรายการ ดังนี้.....

.....

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

๓. ความเห็นของผู้บริหารสายงาน

() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

() มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ในแต่ละรายการ ดังนี้.....

.....

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

แบบแสดงผลการปฏิบัติงาน

ชื่อ.....

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

(เรียงตามลำดับความสำคัญ)

ผลงานชิ้นที่ ๑
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
ผลงานชิ้นที่ ๒
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
ผลงานชิ้นที่ ๓
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

แบบการเสนอผลงาน

(ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง

ชื่อผู้ขอประเมิน.....

◆ ตำแหน่งปัจจุบัน.....

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน

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

◆ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง.....

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

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

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง.....

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ.....

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

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

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

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

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

.....

.....

.....

.....

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

.....

.....

.....

.....

๗. ความยุ่งยากและความซับซ้อนในการดำเนินงาน

.....

.....

.....

.....

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

.....

.....

.....

.....

๙. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

๑).....สัปดาห์ผลงาน.....

๒).....สัปดาห์ผลงาน.....

๓).....สัปดาห์ผลงาน.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ขอรับรองว่าสัปดาห์การดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ

ได้รับการตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

หมายเหตุ คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ
เว้นในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลเดียวกัน ก็ให้มีรับรองหนึ่งระดับได้

แบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

(ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)

๑. เรื่อง.....

๒. หลักการและเหตุผล

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

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางการแก้ไข

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

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

๕. ตัวชี้วัด

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

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้ขอประเมิน

(วันที่)...../...../.....

ใบสมัครเพื่อเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ

๑. ชื่อและนามสกุล (นาย/นาง/นางสาว).....
วัน เดือน ปี เกิด.....อายุ.....ปี.....เดือน
๒. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....
สังกัด.....
อัตราเงินเดือน.....บาท
ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (ระดับ ๖ – ๗ เดิม) นับถึงวันปิดรับสมัคร.....ปี.....เดือน
๓. ข้าพเจ้าประสงค์จะสมัครเข้ารับการประเมินบุคคลในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๔. เริ่มรับราชการครั้งแรก (วันบรรจุ)
เมื่อวันที่.....ตำแหน่ง.....ระดับ.....
สังกัด.....
เริ่มรับราชการที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (กรณีโอน)
เมื่อวันที่.....ตำแหน่ง.....ระดับ.....
สังกัด.....
๕. ประวัติการดำรงตำแหน่งที่สำคัญ
 - (๑) ตำแหน่ง.....ระดับ.....สังกัด.....
ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง.....ถึง.....
 - (๒) ตำแหน่ง.....ระดับ.....สังกัด.....
ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง.....ถึง.....
 - (๓) ตำแหน่ง.....ระดับ.....สังกัด.....
ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง.....ถึง.....
๖. ประวัติการศึกษา (ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยเรียงจากระดับสูงสุดไปจนถึงระดับปริญญาตรี)
 - (๑) คุณวุฒิสาขา
สถานศึกษา.....
ประเทศ.....
 - (๒) คุณวุฒิสาขา
สถานศึกษา.....
ประเทศ.....
 - (๓) คุณวุฒิสาขา
สถานศึกษา.....
ประเทศ.....

๗. ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน

- (๑) เรื่อง/หลักสูตร.....
ตั้งแต่.....ถึง.....รวม.....ปี.....เดือน.....วัน
ผู้จัด/สถานที่.....
ประเทศ.....
- (๒) เรื่อง/หลักสูตร.....
ตั้งแต่.....ถึง.....รวม.....ปี.....เดือน.....วัน
ผู้จัด/สถานที่.....
ประเทศ.....
- (๓) เรื่อง/หลักสูตร.....
ตั้งแต่.....ถึง.....รวม.....ปี.....เดือน.....วัน
ผู้จัด/สถานที่.....
ประเทศ.....

๘. ผลงานทางวิชาการที่สำคัญ

- (๑) เรื่อง
ปีที่ดำเนินการ
- (๒) เรื่อง
ปีที่ดำเนินการ
- (๓) เรื่อง
ปีที่ดำเนินการ
- (๔) เรื่อง
ปีที่ดำเนินการ

ลงชื่อ.....ผู้สมัคร
(.....)
ตำแหน่ง.....

ชื่อ - นามสกุล ของผู้เสนอวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์

เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด ๑๖ Pt. (Single space)
โดยมีความยาวไม่เกิน ๑ หน้ากระดาษขนาดเอ ๔

แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล โดยผู้อำนวยการกอง/สำนัก
เพื่อประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

ของ

ให้ผู้ประเมินพิจารณาคุณลักษณะที่แสดงออกเด่นชัดถึงความเหมาะสมในการให้เลื่อนระดับที่สูงขึ้นของผู้รับการประเมินตามที่กำหนดและสรุปความเห็น

๑. ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหา หรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
๒. ความประพฤติ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น รักษาวินัย ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน
๓. การทำงานร่วมกับผู้อื่น พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือภายในทีมงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
๔. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใด ๆ วิเคราะห์หาทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้อง เหมาะสม
๕. การพัฒนาตนเอง พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๖. ความเสียสละ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น ความทุ่มเทอุทิศตนเพื่อองค์กร ทั้งงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษ
๗. ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ อาทิ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจนโดยใช้ภาษาอย่างถูกต้อง เหมาะสม
๘. ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน แสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลและสามารถปฏิบัติได้ ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขหรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา สนใจในงานที่ย่างยากซับซ้อน มีความไวต่อสถานการณ์
๙. วิสัยทัศน์ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น คาดการณ์หรือพยากรณ์สถานการณ์ข้างหน้าอย่างมีหลักการและเหตุผล กำหนดกลยุทธ์และวางแผนดำเนินการเพื่อรองรับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้นทั้งด้านที่เป็นผลโดยตรงหรือผลกระทบ

จากพฤติกรรมที่แสดงออกดังกล่าวข้างต้นของ.....
 ข้าพเจ้าได้พิจารณาแล้ว มีความเห็นดังนี้

- ☐ มีคุณลักษณะเหมาะสมในการเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- ☐ ไม่มีคุณลักษณะเหมาะสม เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่

แบบแสดงผลการปฏิบัติงาน

ชื่อ.....

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

(เรียงตามลำดับความสำคัญ)

ผลงานชิ้นที่ ๑
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ผลงานชิ้นที่ ๒
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ผลงานชิ้นที่ ๓
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

แบบการเสนอผลงาน

(ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง

ชื่อผู้ขอประเมิน.....

◆ ตำแหน่งปัจจุบัน.....

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน

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

◆ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง.....

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

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

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง.....

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ.....

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

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

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

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

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

.....

.....

.....

.....

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

.....

.....

.....

.....

๗. ความยุ่งยากและความซับซ้อนในการดำเนินงาน

.....

.....

.....

.....

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

.....

.....

.....

.....

๙. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

๑).....สัปดาห์ผลงาน.....

๒).....สัปดาห์ผลงาน.....

๓).....สัปดาห์ผลงาน.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ขอรับรองว่าสัปดาห์การดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ

ได้ตรวจสอบแล้ว ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

หมายเหตุ คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลเดียวกัน ก็ให้มีรับรองหนึ่งระดับได้



แบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

(ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)

๑. เรื่อง.....

๒. หลักการและเหตุผล

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

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางการแก้ไข

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

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

๕. ตัวชี้วัด

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

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้ขอประเมิน

(วันที่)...../...../.....

แบบประเมินเพื่อคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ชื่อ - นามสกุล ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก.....

สังกัดที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก.....

ส่วนที่ ๑ ความเหมาะสมของบุคคล

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
๑. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระดับชำนาญการ ☐ ตั้งแต่ ๑๐ ปี ขึ้นไป (๑๐ คะแนน) ☐ ตั้งแต่ ๘ ปี ขึ้นไป (๙ คะแนน) ☐ ตั้งแต่ ๖ ปี ขึ้นไป (๘ คะแนน) ☐ ตั้งแต่ ๔ ปี ขึ้นไป (๗ คะแนน)	๑๐	
๒. คุณลักษณะของบุคคล		
๒.๑ ความรู้ในงานที่รับผิดชอบ	๓๐	
๒.๒ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	๒๐	
๒.๓ ผลประเมินการปฏิบัติงานครั้งล่าสุด ☐ ดีเด่น (๑๐ คะแนน) ☐ ดีมาก (๘ คะแนน) ☐ ดี (๖ คะแนน) ☐ พอใช้	๑๐	
๓. ผลการปฏิบัติงานตามภารกิจ		
๓.๑ สรุปผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี	๑๐	
๓.๒ ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน	๑๐	
๓.๓ วิสัยทัศน์	๑๐	
รวม	๑๐๐	

ส่วนที่ ๒ ความเหมาะสมกับตำแหน่ง

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
๑. ความรู้ ความเข้าใจงาน ภารกิจที่รับผิดชอบ การคิดเชิงกลยุทธ์	๘๐	
๒. บุคลิกภาพและทักษะการนำเสนอ	๒๐	
รวม	๑๐๐	

(ลงชื่อ).....กรรมการ

(. ..)

รวมคะแนนที่ได้

ใบสมัครเพื่อเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับเชี่ยวชาญ

๑. ชื่อ - นามสกุล (นาย / นาง / นางสาว).....
วัน เดือน ปี เกิด..... อายุ.....ปี.....เดือน
๒. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง..... ระดับ.....
สังกัด.....
อัตราเงินเดือน.....บาท เงินประจำตำแหน่ง.....บาท
โทรศัพท์..... โทรสาร..... e-mail.....
๓. เริ่มรับราชการครั้งแรก (วันบรรจุ) เมื่อวันที่.....
ตำแหน่ง..... ระดับ..... สังกัด.....
เริ่มรับราชการที่ สศช. (กรณีโอน) เมื่อวันที่.....
ตำแหน่ง..... ระดับ..... สังกัด.....
๔. ประวัติการดำรงตำแหน่งที่สำคัญ

ตำแหน่ง	ระดับ	สังกัด	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	
			ตั้งแต่	ถึง

๕. ประวัติการศึกษา (ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยเรียงจากระดับสูงลงไปต่ำ)

วุฒิการศึกษา	สาขา	สถาบัน	ประเทศ

๖. การฝึกอบรม/ดูงาน ที่สำคัญ

เรื่อง/หลักสูตร	ผู้จัด/สถานที่	ประเทศ	ตั้งแต่	ถึง

๗. ผลงานทางวิชาการที่สำคัญ

(๑) เรื่อง

ปีที่ดำเนินการ

(๒) เรื่อง

ปีที่ดำเนินการ

(๓) เรื่อง

ปีที่ดำเนินการ

(๔) เรื่อง

ปีที่ดำเนินการ

(๕) เรื่อง

ปีที่ดำเนินการ

๘. คุณลักษณะส่วนบุคคลอื่นๆ ของผู้สมัครที่เห็นว่าเด่น และเกี่ยวข้องกับงาน

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้สมัคร

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



ชื่อ - นามสกุล ของผู้เสนอวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์

๑) วิสัยทัศน์ที่เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ทางวิชาการ

ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด ๑๖ Pt. (Single space)
โดยมีความยาวไม่เกิน ๑ หน้ากระดาษขนาดเอ ๔

๒) วิสัยทัศน์ที่จะใช้ขับเคลื่อนภารกิจของ สศช.

ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด ๑๖ Pt. (Single space)
โดยมีความยาวไม่เกิน ๑ หน้ากระดาษขนาดเอ ๔

แบบแสดงผลการปฏิบัติงาน

ชื่อ.....

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

(เรียงตามลำดับความสำคัญ)

ผลงานชิ้นที่ ๑
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ผลงานชิ้นที่ ๒
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ผลงานชิ้นที่ ๓
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

แบบการเสนอผลงาน

(ระดับเชี่ยวชาญ)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง

ชื่อผู้ขอประเมิน.....

◆ ตำแหน่งปัจจุบัน.....

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน

.....

.....

.....

◆ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง.....

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

.....

.....

.....

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง.....

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ.....

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

.....

.....

.....

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

.....

.....

.....

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

.....

.....

.....

๗. ความยุ่งยากและความซับซ้อนในการดำเนินงาน

.....

.....

.....

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

.....

.....

.....

๙. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

.....

.....

.....

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

๑).....สัดส่วนผลงาน.....

๒).....สัดส่วนผลงาน.....

๓).....สัดส่วนผลงาน.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ขอรับรองว่าสัดส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

หมายเหตุ คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ
เว้นในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลเดียวกัน ก็ให้มีรับรองหนึ่งระดับได้

แบบการเสนอข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

(ระดับเชี่ยวชาญ)

๑. เรื่อง.....

๒. หลักการและเหตุผล

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

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางการแก้ไข

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

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

๕. ตัวชี้วัด

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

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้ขอประเมิน

(วันที่)...../...../.....