ประกาศ อ.ก.พ. กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๒ (ฉบับที่ ๒) ปี ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๐ และ (ฉบับที่ ๓) ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ นั้น

อาศัยอำนาจตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๐ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๑ ประกอบกับมติ อ.ก.พ. กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑ จึงให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ทั้ง ๓ ฉบับ ดังกล่าว และให้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ โดยกำหนดแนวทางดำเนินการ ดังนี้

๑. ผู้มีอำนาจในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๑.๑ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

๑.๑.๑ การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. หรือ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว ให้อธิบดีกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

๑.๑.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ (ไม่ใช่ตำแหน่งที่เริ่มจากระดับบรรจุ) และตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ที่ อ.ก.พ. กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก และเสนออธิบดีกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการต่อไป หากมีปัญหาให้อธิบดีกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

๑.๑.๓ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งที่จะว่างเนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิม จะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุราชการ และกรณีที่ผู้นั้นต้องพ้นจากราชการไปก่อนเกษียณอายุราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้ถือว่าเป็นกรณีที่ตำแหน่งจะว่าง เนื่องจากการเกษียณอายุราชการด้วย ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่แต่งตั้ง พิจารณาคัดเลือกล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๖ เดือนนับถึงวันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณถัดไป ซึ่งเป็นวันที่ตำแหน่งจะว่างเนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมนั้นจะพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุราชการและรายงานผลการพิจารณาคัดเลือกต่ออธิบดีกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่พิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีปัญหาให้อธิบดีกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

๑.๒ การ...

๑.๒ การคัดเลือกบุคคลในการย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ

๑.๒.๑ กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งเทียบเท่าในระดับและสายงานเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือไม่ใช่สายงานเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ ก.พ. ให้อธิบดีกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้ง โดยไม่ต้องประเมินบุคคลและผลงาน

๑.๒.๒ กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่แต่งตั้งพิจารณาคัดเลือก แล้วเสนออธิบดีกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่พิจารณาแต่งตั้ง

๑.๒.๓ กรณีผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามระบบเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือกรณีเป็นพนักงาน หรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นซึ่งเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งเทียบเท่าในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่แต่งตั้งพิจารณาคัดเลือกบุคคล เพื่อส่งผลงานเข้ารับการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

๒. หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก

๒.๑ กรณีเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๒.๑.๑ ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับของตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกไม่เกิน ๑ ระดับ

๒.๑.๒ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๒.๑.๓ มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดหรือจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนภายใน ๖ เดือน นับจากวันที่ผู้บังคับบัญชาระดับกอง หรือเทียบเท่า ของผู้นั้นได้ทำการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๒.๑.๔ มีคุณสมบัติครบถ้วนภายในวันที่ตำแหน่งจะว่าง กรณีตำแหน่งที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่จะว่างเนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุราชการ และกรณีที่ผู้นั้นต้องพ้นจากราชการไปก่อนเกษียณอายุราชการด้วยเหตุอื่น

๒.๑.๕ มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนด ทั้งนี้

(๑) จะต้องดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ถ้าไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง หรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะ...

ที่จะแต่งตั้งหรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวมเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปีได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งในสายงานประเภทที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ ตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น และนำเวลาดังกล่าวมานับ ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้เต็มเวลา

(๓) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้ตามแนวทาง ดังนี้

- หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้น เหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เกินครึ่งหนึ่งขึ้นไป ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้เต็มเวลา

- หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้น เหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ถึงครึ่ง ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมด

(๔) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่ได้เริ่มต้นจากระดับ ๓ ตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิมเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับวุฒิปริญญาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป ดังนี้

- ถ้าเป็นสายงานเจ้าหน้าที่บริหารงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้นับระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้เต็มเวลา

- กรณีนอกเหนือจาก (๔) วรรค ๑ ให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริง ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้ ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้งหมด

(๕) การนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีคำสั่งรักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

(๖) การพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เป็นผู้พิจารณา

๒.๒ กรณีย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

๒.๒.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๒.๒.๒ การนับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับที่จะแต่งตั้งให้พิจารณาตามความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์กรณีเลื่อนระดับสูงขึ้นก็ได้ ยกเว้นผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง การนับระยะเวลาให้เป็นไปตาม ข้อ ๒.๑.๕

๒.๓ การ...

๒.๓ การพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา

๓. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๓.๑ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งในระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

๓.๑.๑ คุณสมบัติของบุคคล (๒๐ คะแนน) พิจารณาจากประวัติส่วนตัวจาก ก.พ. ๗ ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน โดยขั้นตอนในส่วนนี้ให้ผู้จะเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้กรอกรายละเอียด และให้สำนักงานเลขานุการกรมเป็นผู้ตรวจสอบ

๓.๑.๒ สรุปผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (๑๕ คะแนน)

๓.๑.๓ คุณลักษณะของบุคคล (๑๕ คะแนน) โดยให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้จะเข้ารับการคัดเลือกโดยตรงเป็นผู้ประเมิน และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับเป็นผู้ให้ความเห็น และต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชาโดยตรงประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไป (ไม่ต่ำกว่าระดับผู้อำนวยการ สำนัก/กอง หรือเทียบเท่า) มีความเห็นสอดคล้องว่าผ่านจึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่านการประเมิน กรณีที่ผู้บังคับบัญชา ๒ ระดับ มีความเห็นแตกต่างกัน ให้เสนออธิบดีกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่หรือผู้ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณาชี้ขาด โดยให้ประเมินคุณลักษณะของบุคคลในองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

๑. ความรับผิดชอบ	๓๐ คะแนน
๒. ความคิดริเริ่ม	๒๐ คะแนน
๓. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ	๒๐ คะแนน
๔. ความประพฤติ	๑๐ คะแนน
๕. ความสามารถในการสื่อความหมาย	๑๐ คะแนน
๖. การพัฒนาตนเอง	๑๐ คะแนน

๓.๑.๔ เอกสารเค้าโครงเรื่องผลงานที่จะส่งเข้ารับการประเมินอย่างน้อย ๑ เรื่อง (๓๐ คะแนน)

๓.๑.๕ เอกสารเค้าโครงเรื่องข้อเสนอแนวคิดเพื่อการปรับปรุงและพัฒนางาน จำนวน ๑ เรื่อง (๒๐ คะแนน)

๓.๒ การคัดเลือกบุคคลกรณีการย้าย หรือบรรจุกลับข้าราชการพลเรือนสามัญ และการโอนหรือบรรจุกลับพนักงานหรือข้าราชการที่มิใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงขึ้นกว่าเดิม

๓.๒.๑ กรณีดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการหรือตำแหน่งเทียบเท่าในระดับและสายงานเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือไม่ใช่สายงานเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งแต่จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกันตามที่จัดกลุ่มไว้โดยความเห็นชอบ ของ ก.พ. ให้พิจารณาถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยไม่ต้องประเมินบุคคลและผลงาน

๓.๒.๒ กรณีดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันแต่ไม่อยู่ในกลุ่มเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือกรณีที่เป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ซึ่งเป็นผู้ที่ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

(ตำแหน่ง...

(ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งเทียบเท่าในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว หรือกรณีไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งเทียบเท่า หรือตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งการคัดเลือกให้พิจารณาประเมินบุคคลและผลงานตามข้อเท็จจริง ลักษณะงานที่ปฏิบัติความเหมาะสม และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

๓.๓ การสมัครเข้ารับการคัดเลือกแต่ละกรณีให้จัดส่งเอกสารตามแบบที่กำหนด

๓.๓.๑ กรณีเลื่อนระดับสูงขึ้น

(๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (เอกสาร ๑)

(๒) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล (เอกสาร ๒)

(๓) สรุปผลงานย้อนหลัง ๓ ปี (เอกสาร ๓)

(๔) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินการที่ผ่านมาที่จะส่งเข้ารับการประเมิน (เอกสาร ๔)

(๕) ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนา (เอกสาร ๕)

๓.๓.๒ กรณีการย้าย หรือบรรจุกลับข้าราชการพลเรือนสามัญ และการโอนหรือบรรจุกลับพนักงานหรือข้าราชการที่มิใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมให้ใช้แบบการย้าย โอน หรือบรรจุกลับ

สำหรับผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ และจะย้าย โอน หรือบรรจุกลับในตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้ยื่นเอกสาร ๓ และ ๔ เพิ่มเติมด้วย

๓.๓.๓ กรณีที่มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานตามคุณวุฒิและระดับที่จะแต่งตั้งไม่ครบตามกำหนด ให้เขียนลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงขณะดำรงตำแหน่งอื่นซึ่งมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เพื่อนำมานับเกื้อกูลตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๒.๑.๕ ลงในเอกสารแนบ เพิ่มเติมด้วย

๔. เกณฑ์การตัดสินผู้ได้รับการคัดเลือก

๔.๑ ผู้ผ่านการคัดเลือกต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ กรณีมีผู้ผ่านการคัดเลือกมากกว่า ๑ คน ให้ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

๔.๒ กรณีที่มีผู้ได้รับคะแนนสูงสุดเท่ากันมากกว่า ๑ คน ให้ผู้ที่อาวุโสสูงสุดตามแนวทางการจัดลำดับอาวุโส ที่ ก.พ. กำหนดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก (ประกอบด้วย ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน เงินเดือน อายุราชการ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ และอายุตัว)

๔.๓ ให้ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกกรณีการเลื่อนระดับสูงขึ้นตำแหน่งละ ๑ คน รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงาน ตลอดจนข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุง/พัฒนางาน โดยให้ประกาศไว้ในที่เปิดเผย และเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

๕. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

๕.๑ ผู้ที่จะส่งผลงานประเมินกรณีการเลื่อนระดับสูงขึ้นได้จะต้องผ่านการคัดเลือกบุคคลก่อนโดยต้องส่งผลงานที่เป็นเรื่องเดียวกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล แต่ถ้าผลงานที่ส่งประเมินไม่ใช่ผลงานที่เสนอไว้ในตอนคัดเลือกบุคคล ต้องมีการคัดเลือกใหม่

๕.๒ ผู้ที่...

๕.๒ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกต้องส่งผลงานให้สำนักงานเลขานุการกรมภายในระยะเวลา ๖ เดือน นับแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือก หากไม่สามารถจัดส่งผลงานภายในระยะเวลาที่กำหนด ให้มีการคัดเลือกใหม่

๕.๓ ในช่วงระยะเวลาที่เปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกนั้น ผู้ได้รับคัดเลือกจะส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินก็ได้ แต่หากปรากฏภายหลังมีผู้ทักท้วงให้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ เรื่อง มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล

๕.๔ ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องประกอบด้วย

(๑) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา หรือเป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น กรณีระดับชำนาญการ จำนวน ๑ เรื่อง และระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒ เรื่อง ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานขึ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ความสามารถและความชำนาญของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหางาน หรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

(๒) ข้อเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิดวิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ จำนวน ๑ เรื่อง

(๓) ลักษณะของผลงานที่ส่งประเมินต้องอยู่ในเงื่อนไข และลักษณะของผลงานของตำแหน่งในแต่ละระดับ ตามเอกสารแนบท้าย ๒.๒ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ เช่น เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน ๑ ระดับ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม ผลงานที่นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้วจะมานำเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ และหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคลสายงานต่าง ๆ ที่ อ.ก.พ. กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่แต่งตั้งกำหนดเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๕.๕ ให้คณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคลของแต่ละสายงานกำหนดเงื่อนไข ขอบเขตมาตรฐานของผลงานแต่ละสายงาน และแต่ละระดับ ตามที่เห็นสมควร ตามความเหมาะสมกับลักษณะงาน

๕.๖ กรณีการย้าย หรือบรรจุกลับข้าราชการพลเรือนสามัญ และการโอนหรือบรรจุกลับพนักงานหรือข้าราชการที่มิใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมให้พิจารณาตามแนวทาง ดังนี้

๕.๖.๑ กรณีไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ เมื่อได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงาน ที่เป็นผลสำเร็จของงาน หรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง เข้ารับการประเมิน

๕.๖.๒ กรณีดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง

(๑) ถ้า...

(๑) ถ้าตำแหน่งในสายงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันและสายงานที่จะแต่งตั้งเป็นสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือสายงานที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันให้แต่งตั้งได้โดยไม่ต้องประเมินผลงาน

(๒) ถ้าเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นและเป็นผู้ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตามระบบจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งเทียบเท่าในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้วให้แต่งตั้งได้โดยไม่ต้องประเมินผลงาน

๖. กรณีมีผู้ทักท้วงผลการคัดเลือก

ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ที่ อ.ก.พ. กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่แต่งตั้ง เป็นผู้ตรวจสอบข้อมูลกรณีที่มีการทักท้วงผลการคัดเลือก หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้คณะกรรมการรายงานอธิบดี เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ เรื่อง มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่า ข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงานอธิบดีกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วง เพื่อหาข้อเท็จจริงแล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควร

๗. หลักเกณฑ์อื่นๆ

ให้ใช้หลักเกณฑ์นี้สำหรับการคัดเลือกเพื่อเลื่อน ย้าย หรือบรรจุกลับข้าราชการพลเรือนสามัญและโอนหรือบรรจุกลับพนักงาน ข้าราชการตามกฎหมายอื่นในกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่ไม่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และที่ ก.พ. จะกำหนดเพิ่มเติม

อนึ่ง กรณีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ที่อยู่ระหว่างดำเนินการก่อนวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลตามประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลที่กำหนดไว้เดิมต่อไปจนแล้วเสร็จ

บรรดาประกาศใดขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายวิษณุ ทับเที่ยง)
อธิบดีกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
ประธาน อ.ก.พ. กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ตอนที่ ๑	ข้อมูลส่วนบุคคล

๑. ชื่อ (ผู้ขอรับการคัดเลือก) .....

๒. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน) .....ตำแหน่งเลขที่ .....

กลุ่ม .....

กอง .....

ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อ .....

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน .....บาท

๓. ขอรับการคัดเลือกเพื่อประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง .....
ตำแหน่งเลขที่ .....

กลุ่ม .....

กอง .....

๔. ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ. ๗)

เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

อายุราชการ.....ปี.....เดือน

๕. ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิและสาขาวิชาเอก (ปริญญา/ประกาศนียบัตร)	ปีที่สำเร็จการศึกษา	สถาบัน
.....	.....	.....
.....	.....	.....

๖. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาต.....)

วันออกใบอนุญาต.....วันหมดอายุ.....

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

๗. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ)

วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน	สังกัด
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....

๘. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

ปี	ระยะเวลา	หลักสูตร	สถาบัน
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....

๙. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรบ้างนอกเหนือจากข้อ ๗ เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ เป็นต้น)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....(ผู้ขอรับการคัดเลือก)

(.....)

(วันที่)...../...../.....

แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ชื่อ.....ตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....
ฝ่าย/กลุ่ม/ส่วน.....กอง/สำนัก.....

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. <u>ความรับผิดชอบ</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหาข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อยๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำๆ อีก	.....๓๐.....	.....
๒. <u>ความคิดริเริ่ม</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน - แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลและสามารถปฏิบัติได้ - แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสายวิชา/งานของตน - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก	.....๒๐.....	.....

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๓. <u>การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใดๆ - วิเคราะห์ลู่ทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช้ความรู้สึกของตนเอง)	.....๒๐.....	.....
๔. <u>ความประพฤติ</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - รักษาวินัย - ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน - ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน	.....๑๐.....	.....
๕. <u>ความสามารถในการสื่อความหมาย</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - สื่อสารกับบุคคลต่างๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน - ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม	.....๑๐.....	.....
๖. <u>การพัฒนาตนเอง</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ - สนใจและปรับตนเองให้ก้าวทันวิทยาการใหม่ๆ ตลอดเวลา - นำความรู้และวิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.....๑๐.....	.....
๗. <u>คุณลักษณะอื่นๆ</u>	.....	.....
รวม	๑๐๐	

ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นในการประเมิน

ความเห็นของผู้ประเมิน

( ) ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

( ) ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ ๖๐)

(ระบุเหตุผล).....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน) .....

(.....)

(ตำแหน่ง) .....

(วันที่) ...../...../.....

(ผู้บังคับบัญชาระดับสำนักหรือกองหรือเทียบเท่า)

ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี

ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อผู้ขอประเมิน) .....

(.....)

(ตำแหน่ง) .....

(วันที่) ...../...../.....

<u>เอกสารหมายเลข ๔</u>

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน.....

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ.....

๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

๑. .....

๒. .....

๓. .....

๔. .....

๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ.....

.....

.....

.....

.....

.....

๕. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี) ๑. .....สัดส่วนของผลงาน.....

๒. .....สัดส่วนของผลงาน.....

๓. .....สัดส่วนของผลงาน.....

๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสัดส่วนของผลงาน)

.....

.....

.....

.....

.....

๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ) .....

.....

.....

.....

.....

.....

๘. การนำไปใช้ประโยชน์ .....

.....

.....

.....

.....

.....

๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค .....

.....

.....

๑๐. ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ .....

(.....)

ผู้เสนอผลงาน

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

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ .....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

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

ลงชื่อ .....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

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

ลงชื่อ .....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

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

ลงชื่อ .....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

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

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ .....

(.....)

ตำแหน่ง.....

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

(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ)

ลงชื่อ .....

(.....)

ผู้อำนวยการสำนัก/กอง.....

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

หมายเหตุ หากผลงานมีลักษณะเฉพาะ เช่น แผ่นพับ หนังสือ แถบบันทึกเสียง ฯลฯ ผู้เสนอผลงานอาจส่งผลงานจริงประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการก็ได้

<u>เอกสารหมายเลข ๕</u>

ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ของ.....

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....

สำนัก/กอง.....

เรื่อง.....

หลักการและเหตุผล.....

.....

.....

.....

.....

บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ.....

.....

.....

.....

.....

แผนการดำเนินงาน(ของผู้เสนอผลงาน)ให้เกิดผลสำเร็จ.....

.....

.....

.....

.....

ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....

.....

.....

.....

.....

ตัวชี้วัดความสำเร็จ.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ .....

(.....)

ผู้เสนอแนวคิด

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