



ประกาศ อ.ก.พ. กรมทรัพยากรน้ำบาดาล
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ

ตามที่ได้มีประกาศ อ.ก.พ. กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด อาศัยอำนาจตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๗ อ.ก.พ. กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ จึงมีมติให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ และให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ดังต่อไปนี้

ก. การเลื่อนขึ้นเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑.๑ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน แบ่งเป็น ๒ กรณี

๑.๑.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ อ.ก.พ.กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว ให้อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาลเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศนี้ และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

๑.๑.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๑.๑ และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมทรัพยากรน้ำบาดาล แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศนี้และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย แล้วรายงานผลการพิจารณาคัดเลือก พร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่ออธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑.๒ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือกให้ประเมินผลงาน

๑.๒.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๑.๒.๒ มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ และคุณสมบัติเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนด หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว ทั้งนี้ ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกให้ประเมินผลงานสามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกควบคู่ไปกับการขอยกเว้นเงื่อนไขการได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจาก ก.พ. ได้

๑.๒.๓ มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้

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

ทั้งนี้

(๑) บุคคลดังกล่าวจะต้องได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ (๑) ไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ หรือสายงานที่เทียบเท่า กรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับ ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือเทียบเท่า โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและให้นับเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ๒ หรือสายงานที่เทียบเท่า กรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๔) กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีการรักษาราชการแทน หรือรักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

(๕) การพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามข้อ (๒)-(๔) ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณา

๑.๒.๔ ต้องเป็นผู้ที่ไม่อยู่ระหว่างลาศึกษา หรือฝึกอบรม หรือดูงาน ในเวลาราชการที่มีระยะเวลาติดต่อกันเกินกว่า ๖ เดือน

๑.๓ เกณฑ์การประเมินบุคคล ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ คือ

๑.๓.๑ ข้อมูลบุคคล (๑๕ คะแนน)

- ๑) ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ. ๗)
- ๒) ประวัติการรับราชการ
- ๓) ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน
- ๔) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- ๕) อัตราเงินเดือน

พิจารณาจากแบบพิจารณาข้อมูลบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑) ตามที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกจัดทำข้อมูลมา

๑.๓.๒ คุณลักษณะของบุคคล (๒๐ คะแนน)

- ๑) ความรับผิดชอบ
- ๒) ความคิดริเริ่ม
- ๓) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ
- ๔) ความประพฤติที่มีคุณธรรมและจริยธรรม
- ๕) ความสามารถในการสื่อความหมาย
- ๖) การพัฒนาตนเอง
- ๗) ความเสียสละ
- ๘) การทำงานร่วมกับผู้อื่น
- ๙) การนำนโยบายไปปฏิบัติ
- ๑๐) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

พิจารณาจากแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๒) ตามที่ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการคัดเลือกประเมิน

๑.๓.๓ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (๒๐ คะแนน)

พิจารณาจากแบบแสดงผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (เอกสารหมายเลข ๓) ตามที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกจัดทำข้อมูลเสนอโดยมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงรับรองผลงาน และให้ประเมินคุณภาพผลงานเป็นระดับดีเด่น ดีมาก ดี และปานกลาง ดังนี้

ดีเด่น	คะแนน ๑๘ - ๒๐	(ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐)
ดีมาก	คะแนน ๑๖ - ๑๗	(ร้อยละ ๘๐ - ๘๙)
ดี	คะแนน ๑๔ - ๑๕	(ร้อยละ ๗๐ - ๗๙)
ปานกลาง	คะแนน ๑๒ - ๑๓	(ร้อยละ ๖๐ - ๖๙)

๑.๓.๔ ผลงานที่เสนอเพื่อรับการประเมินโดยจะต้องมีข้อเสนอแนวคิดและวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (๔๕ คะแนน)

พิจารณาจากแบบผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวนไม่เกิน ๒ เรื่อง (เอกสารหมายเลข ๔) และแบบข้อเสนอแนวคิดและวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง (เอกสารหมายเลข ๕) ตามที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกจัดทำข้อมูลมา

ทั้งนี้ ผู้ที่อยู่ในเกณฑ์ผ่านการประเมินบุคคลจะต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๑.๔ ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคคล

๑.๔.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ อ.ก.พ. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว ให้สำนักบริหารกลางโดยส่วนบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการดังนี้

๑) สํารวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามประกาศนี้

๑.๑) ครั้งที่ ๑ ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี

๑.๒) ครั้งที่ ๒ ภายในเดือนเมษายนของทุกปี

๒) บันทึกแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือสำนักหรือเทียบเท่า โดยมีรายชื่อของผู้ที่มีคุณสมบัติตาม ๑.๒ นั้น ดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องได้คะแนนการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ตามข้อ ๑.๓.๒ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๒)

๓) แจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ (เอกสารหมายเลข ๑ - ๕)

๔) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนออธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาลเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

๕) แจ้งผู้ที่ได้รับการคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

๖) ประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

๑.๔.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๑.๑ และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้สำนักบริหารกลางโดยส่วนบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการในขั้นตอนที่ ๑) - ๔) และคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลดำเนินการในขั้นตอนที่ ๕) - ๗) ดังนี้

๑) สํารวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามประกาศนี้

๒) บันทึกแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือสำนักหรือเทียบเท่า โดยมีรายชื่อของผู้ที่มีคุณสมบัติตาม ๑.๒ นั้น ดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องได้คะแนนการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ตามข้อ ๑.๓.๒ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๒)

๓) แจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ (เอกสารหมายเลข ๑ - ๕)

๔) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

๕) ประเมินผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การประเมินบุคคลที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ แล้วคัดเลือกให้เหลือผู้ที่มีความเหมาะสมตำแหน่งละ ๑ คน

๖) รายงานผลการพิจารณาคัดเลือก พร้อมทั้งบันทึกรายละเอียดเหตุผลในการเลือกต่ออธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๗) ประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ ในกรณีที่มีผู้ทักท้วงให้จัดทำเป็นหนังสือและลงลายมือชื่อเสนออธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล เพื่อเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณา หากหนังสือทักท้วงไม่ระบุชื่อที่ชัดเจนจะไม่รับพิจารณา และเมื่อคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลตรวจสอบข้อมูลแล้วพบข้อทักท้วงมีมูลให้รายงานอธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล หากมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริตให้รายงานอธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควร

ทั้งนี้ ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกเสนอผลงานประเมิน จำนวน ๔ ชุด ถึงสำนักบริหารกลางภายในระยะเวลา ๔ เดือน นับจากวันประกาศให้เป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือก และต้องเป็นผลงานเรื่องเดียวกับที่เสนอไว้ในช่วงคัดเลือก

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๒.๑ อ.ก.พ. กรมทรัพยากรน้ำบาดาล แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘

๒.๒ คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลงานตามที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสมาชิกต่าง ๆ ของ ก.พ. กำหนดไว้มาใช้ในการประเมินผลงาน

๒.๓ ผลงานที่ส่งประเมิน และข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จะต้องอยู่ในเงื่อนไขดังนี้

๒.๓.๑ เป็นผลงานและข้อเสนอตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล แบ่งเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย

๑) ผลงานที่ส่งประเมิน เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ที่ได้รับการคัดเลือก ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหา หรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง ซึ่งรูปแบบการนำเสนอให้ใช้รูปแบบการเสนอตามเอกสารหมายเลข ๔ โดยผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องมีส่วนร่วมในผลงาน คิดเป็นสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และมีคำรับรองจากผู้ร่วมดำเนินการและผู้บังคับบัญชาด้วย

๒) ข้อเสนอแนวคิดและวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และให้มีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งแล้วด้วย ซึ่งรูปแบบการนำเสนอให้ใช้รูปแบบการเสนอตามเอกสารหมายเลข ๕

๒.๓.๒ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน ๑ ระดับ

๒.๓.๓ ไม่ใช่ผลงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

๒.๓.๔ ผลงานที่นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

๒.๓.๕ ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องเป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล หากมีการเปลี่ยนเรื่องผลงาน จะต้องนำเข้าไปประชุมคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อพิจารณาใหม่

๒.๓.๖ ลักษณะของผลงานที่ส่งประเมินของตำแหน่งในแต่ละระดับและแต่ละสายงานให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๒.๓.๗ รูปแบบการเสนอผลงานที่ส่งประเมินให้จัดทำเป็นรูปเล่มตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด ส่วนรูปแบบการเสนอข้อเสนอมติและวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นให้จัดทำตามเอกสารหมายเลข ๕

๒.๔ หากคณะกรรมการประเมินผลงานให้แก้ไขเพิ่มเติม ให้แก้ไขได้ไม่เกิน ๒ ครั้ง โดยพิจารณากำหนดระยะเวลาการแก้ไขครั้งละไม่เกิน ๑ เดือน นับตั้งแต่วันที่ผู้ขอรับการประเมินได้รับแจ้งให้แก้ไขหรือเพิ่มเติมผลงาน หากพ้นระยะเวลาที่กำหนดไว้ดังกล่าวแล้ว ผู้ขอรับการประเมินยังมีได้ส่งผลงานแก้ไข ให้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนี้แทน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศนี้ ยกเว้นกรณีผู้ขอรับการประเมินมีเหตุผลความจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้ ให้เสนอ อ.ก.พ. กรมทรัพยากรน้ำบาดาล พิจารณาเป็นรายกรณี

๒.๕ ผู้ผ่านการประเมินจะได้รับการแต่งตั้งไม่ก่อนวันที่สำนักบริหารกลางได้รับเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ข. การย้าย รับโอน หรือบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อย้าย รับโอน หรือบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

๑.๑ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๑.๑.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมทรัพยากรน้ำบาดาลแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเพื่อเสนออธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาลให้ความเห็นชอบ

๑.๑.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลผู้ที่ยังดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่กรมเจ้าสังกัดได้จัดกลุ่มไว้โดยความเห็นชอบของ ก.พ.ให้อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาลเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

๑.๑.๓ กรณีนอกเหนือจากข้อ ๑.๑.๑ และ ๑.๑.๒ เช่น การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือกรณีเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๖ หรือที่จะกำหนดต่อไป ซึ่งเป็นผู้ที่ยังดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.

กรมทรัพยากรน้ำบาดาลแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกโดยพิจารณาจากข้อมูลบุคคล และผลงาน หรือผลการปฏิบัติงาน ที่ผ่านมาและพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ เพื่อเสนออธิบดี กรมทรัพยากรน้ำบาดาลให้ความเห็นชอบ

๑.๒ คุณสมบัติบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือก

มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง

๑.๓ เกณฑ์ประเมินบุคคล

เกณฑ์การตัดสินผลประเมินบุคคลในการคัดเลือกบุคคล กำหนดให้ผ่านหรือไม่ผ่าน

๑.๔ ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือก

๑.๔.๑ ให้สำนักบริหารกลางโดยส่วนบริหารทรัพยากรบุคคลตรวจสอบคุณสมบัติ ของบุคคลในเบื้องต้นว่าผู้ที่จะย้าย รับโอน หรือบรรจุกลับเป็นผู้มีคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือก แล้วรวบรวมข้อมูลบุคคล ข้อมูลผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) เสนออธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาลหรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมทรัพยากรน้ำบาดาลแต่งตั้ง แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาคัดเลือกบุคคล

๑.๔.๒ อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาลหรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมทรัพยากรน้ำบาดาลแต่งตั้งแล้วแต่กรณี ประเมินและพิจารณาความเหมาะสมของผู้ที่มีคุณสมบัติตาม เกณฑ์การประเมินบุคคลที่กำหนดไว้ในประกาศนี้แล้วคัดเลือกให้เหลือผู้ที่มีความเหมาะสมตำแหน่งละ ๑ คน

๑.๔.๓ กรณีการคัดเลือกโดยคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมทรัพยากร น้ำบาดาลแต่งตั้ง ให้รายงานผลการคัดเลือก พร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่ออธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑.๔.๔ กรณีต้องมีการประเมินผลงาน ให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกส่งผลงานเพื่อประเมิน ตามหลักเกณฑ์ประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยอนุโลม

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

๒.๑ กรณีผู้ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ เมื่อผ่านการคัดเลือกแล้ว ให้ทำผลงาน ส่งให้คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยอนุโลม

๒.๒ กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือ ระดับชำนาญการพิเศษ ในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่ กรมทรัพยากรน้ำบาดาลได้จัดกลุ่มไว้โดยความเห็นชอบของ ก.พ. เมื่อผ่านการคัดเลือกแล้ว ให้แต่งตั้งได้ โดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน

๒.๓ กรณีที่นอกเหนือจากข้อ ๒.๑ และ ๒.๒ เช่น การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะ แต่งตั้ง แต่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือกรณีเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๖ หรือที่จะกำหนดต่อไป ซึ่งเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมทรัพยากรน้ำบาดาล แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาประเมินบุคคลและผลงาน โดยพิจารณาจากข้อมูลบุคคล และผลงาน หรือผลการปฏิบัติงาน

/ที่ผ่านมา...

ที่ผ่านมา และพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยไม่ต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่

๓. คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้ง

๓.๑ เป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล

๓.๒ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๓.๓ ผ่านการประเมินผลงาน หรือไม่ต้องมีการประเมินผลงานแล้วแต่กรณี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป และการประเมินบุคคลที่อยู่ระหว่างดำเนินการก่อนวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ ก็ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กำหนดไว้เดิม ต่อไปจนแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นางสาวจงจิตร นีรนาทเมธิกุล)

อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ประธาน อ.ก.พ. กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

แบบพิจารณาข้อมูลบุคคล

ตอนที่ ๑	ข้อมูลส่วนบุคคล			
๑. ชื่อ				
๒. ตำแหน่ง ตำแหน่งเลขที่				
ส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน				
สำนัก/กอง/ศูนย์				
ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อ				
อัตราเงินเดือนปัจจุบัน บาท อัตราเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้ว บาท				
๓. ขอบริเวณเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งเลขที่				
ส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน				
สำนัก/กอง/ศูนย์ กรม				
๔. ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ. ๗)				
เกิดวันที่ เดือน พ.ศ.				
อายุราชการ ปี เดือน				
สำนัก/กอง/ศูนย์ กรม				
๕. ประวัติการศึกษา				
คุณวุฒิและสาขาวิชาเอก	ปีที่สำเร็จการศึกษา	สถาบัน		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
๖. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาต)				
วันออกใบอนุญาต วันหมดอายุ				
๗. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่				
สูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ)				
วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน	สังกัด	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	

แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ชื่อผู้เข้ารับการประเมิน

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
<p>๑. ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วพยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลย หรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก 	๑๐
<p>๒. ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน - แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผล และสามารถปฏิบัติได้ - แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสายวิชา/งานของตน - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งร้ายภายนอก 	๑๐
<p>๓. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - วิเคราะห์สาเหตุก่อนเสมอ เมื่อประสบปัญหาใด ๆ - วิเคราะห์สู่ทางแก้ไขปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้อง เหมาะสม - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช่ความรู้สึกของตนเอง) 	๑๐
<p>๔. ความประพฤติที่มีคุณธรรมและจริยธรรม พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - การรักษาวินัย - ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน - ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนและมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่กรมทรัพยากรน้ำบาดาล 	๑๐

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
<p>๕. ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน - ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม 	๑๐
<p>๖. การพัฒนาตนเอง พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่มีความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ - สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าทันวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา - นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 	๑๐
<p>๗. ความเสียสละ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนราชการโดยรวม 	๑๐
<p>๘. การทำงานร่วมกับผู้อื่น พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ - สามารถสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม 	๑๐
<p>๙. การนำนโยบายไปปฏิบัติ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ภาครัฐได้ - สามารถใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบราชการมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ 	๑๐
<p>๑๐. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - มุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ - สร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน 	๑๐
รวม	๑๐๐	

ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นในการประเมิน

ความเห็นของผู้ประเมิน

() ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

() ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ ๖๐)

(ระบุเหตุผล).....
.....

ลงชื่อผู้ประเมิน.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่/...../.....

คำแนะนำการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการประเมิน คือ ผู้อำนวยการระดับกองหรือเทียบเท่า เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะ

๒. การประเมินคุณลักษณะของบุคคลแต่ละรายการ ให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๑. พิจารณากำหนดระดับการประเมินเป็น ๔ ระดับ คือ ดีมาก ดี พอใช้ และต้องแก้ไข แล้วให้เป็นคะแนน โดยให้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนโดยประมาณ ดังนี้

ดีมาก	หมายถึง	ได้คะแนน ๙๑ - ๑๐๐ % ของคะแนนเต็ม
ดี	หมายถึง	ได้คะแนน ๗๑ - ๙๐ % ของคะแนนเต็ม
พอใช้	หมายถึง	ได้คะแนน ๖๐ - ๗๐ % ของคะแนนเต็ม
ต้องแก้ไข	หมายถึง	ได้คะแนนน้อยกว่า ๖๐ % ของคะแนนเต็ม

๓. ผู้เข้ารับการประเมินต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชาประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๔. กรณีที่ไม่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้เข้ารับการประเมินทราบว่ามีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผู้เข้ารับการประเมินปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เหมาะสมต่อไป

แบบแสดงผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี

ของ

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งเลขที่

สำนัก/กอง/ศูนย์

ตั้งแต่ปี ถึงปัจจุบัน

ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี	
ปี
๑.
๒.
๓.
๔.
๕.
ปี
๑.
๒.
๓.
๔.
๕.
ปี
๑.
๒.
๓.
๔.
๕.

ขอรับรองว่าผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปีดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เสนอปฏิบัติงาน

วันที่/...../.....

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน
๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ
 - ๑)
 - ๒)
 - ๓)
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
...../...../.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับ
ความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....
(.....)
ผู้ร่วมดำเนินการ
...../...../.....

ลงชื่อ.....
(.....)
ผู้ร่วมดำเนินการ
...../...../.....

ลงชื่อ.....
(.....)
ผู้ร่วมดำเนินการ
...../...../.....

ลงชื่อ.....
(.....)
ผู้ร่วมดำเนินการ
...../...../.....

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....
(.....)
ผู้อำนวยการส่วน/หัวหน้าฝ่าย.....
...../...../.....

ลงชื่อ.....
(.....)
ผู้อำนวยการสำนัก/กอง.....
...../...../.....

หมายเหตุ หากผลงานมีลักษณะเฉพาะ เช่น แผ่นพับ หนังสือ แลบบันท์ทีกเสียง ฯลฯ ผู้เสนอผลงาน
อาจส่งผลงานจริงประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการก็ได้

ข้อเสนอแนวคิดและวิธีการเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ของ

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งเลขที่
สำนัก/กอง/ศูนย์

เรื่อง

หลักการและเหตุผล

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

บทวิเคราะห์/แนวคิด/ข้อเสนอ

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

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

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

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เสนอแนวคิด

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

เอกสารประกอบ

การพิจารณาขอนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงาน ที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับตำแหน่งที่จะเข้ารับการประเมิน

ของ

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งเลขที่

สำนัก/กอง/ศูนย์

ระยะเวลา (วัน/เดือน/ปี- วัน/เดือน/ปี)	เป็นเวลา (ปี/เดือน/วัน)	ดำรงตำแหน่ง	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระยะเวลา ที่ขอ เกื้อกูล

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เข้ารับการประเมิน

วันที่/...../.....

เกณฑ์การประเมินบุคคลของคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

ชื่อผู้เข้ารับการประเมิน

ตำแหน่ง

ส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย/งาน

สำนัก/กอง/ศูนย์

	องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผล
๑	ข้อมูลบุคคล	๑๕		
๒	คุณลักษณะของบุคคล	๒๐		
๓	ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี	๒๐		
๔	ผลงานที่เสนอเพื่อรับการประเมิน และข้อเสนอแนวคิดและวิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	๔๕		
		๑๐๐		

ความเห็นของคณะกรรมการ

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ ประธานกรรมการ
(.....)

ลงชื่อ กรรมการ
(.....)

ลงชื่อ กรรมการ
(.....)

ลงชื่อ กรรมการ
(.....)

ลงชื่อ กรรมการ
(.....)

ลงชื่อ กรรมการ
(.....)

ลงชื่อ กรรมการ
(.....)