



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กองกลาง

โทร. ๐ ๒๒๖๕ ๖๑๘๔ โทรสาร. ๐ ๒๒๗๘ ๘๕๙๖

ที่ ทส ๐๒๐๑.๓/ ๑๘๓๑

วันที่ ๒

มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสำนักงานรัฐมนตรี

เรียน รองปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทุกท่าน  
หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
ผู้ตรวจราชการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทุกท่าน  
ที่ปรึกษากฎหมาย  
ผู้อำนวยการกองและศูนย์ ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
ผู้อำนวยการสำนักงานสิ่งแวดล้อมภาค ที่ ๑ - ๑๖  
ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดทุกจังหวัด  
ผู้อำนวยการสำนักงานบูรณาการยุทธศาสตร์ชาติและปฏิรูปด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (สยป.ทส.)  
หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี  
ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน  
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร  
และผู้อำนวยการส่วนทุกส่วนในกองกลาง

สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขอส่งสำเนาประกาศ อ.ก.พ.  
สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ลงวันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ  
และระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
และสำนักงานรัฐมนตรี มาเพื่อทราบและแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อถือปฏิบัติต่อไป

(นายวิจารณ์ สิมายา)

ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



ประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสำนักงานรัฐมนตรี

ตามประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสำนักงานรัฐมนตรี และฉบับลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสำนักงานรัฐมนตรีไปแล้ว นั้น

เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกบุคคล เพื่อประเมินผลงานแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสำนักงานรัฐมนตรี เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๘ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ และหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว ๕๙ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๒ ประกอบกับ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ และฉบับลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อประเมินผลงานแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสำนักงานรัฐมนตรี รายละเอียดปรากฏตามแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายวิจารณ์ สิมานายา)

ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประธาน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ฉบับลงวันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสำนักงานรัฐมนตรี

กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑.๑ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๑.๑.๑ ให้คัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ

๑.๑.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน แบ่งเป็น ๒ กรณี ดังนี้

๑) กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจากระดับเริ่มต้นของสายงาน หรือตำแหน่งที่ตนครอง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๒) กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี กำหนดให้มีคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ทั้งนี้ ให้รายงานผลการคัดเลือกพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาเลือกต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีปัญหาให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

๑.๒ องค์ประกอบของบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือกเพื่อส่งผลงานประเมิน

๑.๒.๑ คุณสมบัติของบุคคล

ผู้เข้ารับการพิจารณาคัดเลือกจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้

๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และ/หรือคุณวุฒิเพิ่มเติมครบถ้วนที่ ก.พ. กำหนด หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๓) มีระยะ...

๒๓๐

๓) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้

| ระดับ<br>คุณสมบัติ      | ระดับชำนาญการ | ระดับชำนาญการพิเศษ |
|-------------------------|---------------|--------------------|
| ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า | ๖ ปี          | ๘ ปี               |
| ปริญญาโท หรือเทียบเท่า  | ๔ ปี          | ๖ ปี               |
| ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า | ๒ ปี          | ๔ ปี               |

ทั้งนี้ กรณีมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไม่ครบให้เสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ พิจารณาก่อน หากมีปัญหาคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ วินิจฉัยไม่ได้ ให้ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

#### ๑.๒.๒ คุณสมบัติของบุคคล

ผู้ที่ จะเข้ารับการคัดเลือกต้องผ่านการประเมินคุณสมบัติของบุคคลจากผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้อำนวยการระดับต้น หรือผู้อำนวยการระดับสูง หรือเทียบเท่า ซึ่งต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องระบุเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าวด้วย เพื่อรวบรวมเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ พิจารณา (แล้วแต่กรณี)

#### ๑.๓ ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคคล

๑.๓.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจากระดับเริ่มต้นของสายงาน ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง ดำเนินการดังนี้

๑) สืบหาข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ (๔ เดือน/ครั้ง โดยประมาณ)

๒) แจ้งต้นสังกัดของผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อ ๑) ให้ผู้มีคุณสมบัติดังกล่าวส่งเอกสารแบบ ๑-๕ (เอกสารแบบที่ ๒ แบบประเมินคุณสมบัติของบุคคล ขอให้ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้อำนวยการระดับต้น หรือผู้อำนวยการระดับสูง หรือเทียบเท่า เป็นผู้ประเมินแบบคุณลักษณะของบุคคล พร้อมทั้งระบุเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว) และส่งมาที่กองกลางภายในเวลาที่กำหนด ในวันและเวลาราชการ (ถือวันลงรับหนังสือที่กองกลางเป็นสำคัญ) มิฉะนั้นจะถือว่าสละสิทธิไม่ประสงค์เข้ารับการคัดเลือก

๓) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๔) กองกลาง จะประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ตำแหน่งละ ๑ คน ผ่านทางเว็บไซต์ของกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งชื่อผลงานที่ส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และกำหนดให้มีการทักท้วงภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

๐๒๓

๑.๓.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๓.๑ และกรณีตำแหน่งว่างทุกกรณี ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง ดำเนินการ ดังนี้

๑) สืบหาข้อมูลตำแหน่งว่าง พร้อมทั้งข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ และแจ้งเวียนให้หน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสำนักงานรัฐมนตรี ทราบ (๔ เดือน/ครั้ง โดยประมาณ) ผ่านทางเว็บไซต์ของกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) แจ้งต้นสังกัดของผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อ ๑) ให้ผู้มีคุณสมบัติดังกล่าว ส่งเอกสารแบบ ๑-๕ (เอกสารแบบที่ ๒ แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล ขอให้ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้อำนวยการระดับต้น หรือผู้อำนวยการระดับสูง หรือเทียบเท่า เป็นผู้ประเมินแบบคุณลักษณะของบุคคล พร้อมทั้งระบุเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว) และส่งมาที่กองกลาง ภายในเวลาที่กำหนด ในวันและเวลาราชการ (ถือว่าวันลงรับหนังสือที่กองกลางเป็นสำคัญ) มิฉะนั้น จะถือว่าสละสิทธิ์ไม่ประสงค์เข้ารับการคัดเลือก

๓) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๔) ผู้เข้ารับการคัดเลือกที่ถือว่าผ่านการคัดเลือกจากคณะกรรมการคัดเลือกฯ จะต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ตามเกณฑ์การให้คะแนน

๕) กองกลาง จะประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ตำแหน่งละ ๑ คน ผ่านทางเว็บไซต์ของกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งชื่อผลงานที่ส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และกำหนดให้มีการทักท้วงภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

สำหรับการนำส่งเอกสารแบบที่ ๑-๕ ทั้งกรณีของตามข้อ ๑.๓.๑ และ ๑.๓.๒ ให้ผู้ขอเข้ารับการคัดเลือกนำส่งพร้อมหนังสือจากต้นสังกัด

๑.๓.๓ หลังจากพ้นกำหนดทักท้วง ๓๐ วันแล้ว หากไม่มีผู้ทักท้วง ให้ผู้ได้รับการคัดเลือก ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมกำหนด โดยผู้ขอประเมินจะต้องจัดส่งเอกสารผลงานที่ครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว (สามารถส่งให้คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาได้ทันที) ให้กองกลาง หรือสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้แล้วเสร็จ ภายในเวลา ๖ เดือน นับจากวันที่กองกลางประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก หากพ้นกำหนดดังกล่าว และผู้ขอประเมินไม่มีเหตุผลอันควร จะถือว่าผู้ขอประเมินสละสิทธิ์และไม่ประสงค์จะประเมินลงในตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือก ดังกล่าว

๑.๓.๔...

๑๓๖

๑.๓.๔ กรณีมีผู้ทักท้วงให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ ตรวจสอบข้อมูล หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้รายงานผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการตามมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ แต่ถ้าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริงแล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

อย่างไรก็ดี การตรวจสอบข้อมูลผู้ทักท้วง หากไม่แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกชะลอการส่งผลงานไว้ก่อน จนกว่าการตรวจสอบข้อมูลจะแล้วเสร็จ ทั้งนี้ หากปรากฏในภายหลังว่าข้อมูลผู้ทักท้วงเป็นเท็จ ให้ถือว่าวันที่ครบกำหนด ๓๐ วัน เป็นวันที่ส่งเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ (ผู้ได้รับการคัดเลือกจะต้องเตรียมเอกสารหลักฐานผลงานพร้อมส่ง ให้คณะกรรมการประเมินผลงานแล้ว)

#### ๑.๔ การประเมินผลงาน

##### ๑.๔.๑ ผลงานที่ใช้ในการประเมิน

๑) ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอประเมิน ซึ่งต้องเป็นผลงานประเมินตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล ทั้งนี้ จำนวนผลงานให้เป็นไปตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับชำนาญการ ให้จัดทำผลงานจำนวน ๑ เรื่อง และให้มีสัดส่วนที่ผู้ขอประเมินเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเองทั้งสิ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ระดับชำนาญการพิเศษ ให้จัดทำผลงานจำนวน ๑ เรื่อง และให้มีสัดส่วนที่ผู้ขอประเมินเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเองทั้งสิ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒) ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องเป็นแนวความคิด หรือวิธีการเพื่อพัฒนาปรับปรุงงานที่จะดำเนินการในตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้ง และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไว้ด้วย ซึ่งจะต้องเป็นหัวข้อเรื่องเดียวกับที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล

๑.๔.๒ ให้มีคณะกรรมการประเมินผลงาน ที่แต่งตั้งโดย อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘

๑.๔.๓ การแต่งตั้ง ผู้ผ่านการประเมินจะได้รับการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กองกลางได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว ๙ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๒๓ ด้วย ทั้งนี้ ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญพิเศษ ต้องปฏิบัติราชการในตำแหน่งและสังกัดที่ได้รับแต่งตั้งเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี

#### ๑.๕ การกำหนดระยะเวลาแก้ไขผลงาน

สำหรับผู้ขอรับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ หากมีกรณีที่ต้องแก้ไขเอกสารผลงานให้ดำเนินการ ดังนี้

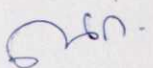
๑.๕.๑ กรณีแก้ไขผลงานในส่วนที่ไม่ใช่สาระสำคัญของผลงาน ให้ผู้ขอรับการประเมินดำเนินการแก้ไขและจัดส่งผลงานฉบับสมบูรณ์ให้ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง ภายในระยะเวลา ๒ เดือน นับตั้งแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งผลการประเมินจากกองกลาง หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าวแล้ว ผู้ขอรับการประเมินยังมิได้จัดส่งเอกสารผลงาน กองกลางจะดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อประเมินผลงานในตำแหน่งนั้นแทน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ยกเว้นกรณีผู้ขอรับการประเมินมีเหตุผลจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้ก็ให้เสนอ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพิจารณาเป็นรายๆ ไป

๑.๕.๒ กรณีแก้ไขผลงานในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน ให้ผู้ขอรับการประเมินดำเนินการแก้ไขและจัดส่งผลงานฉบับสมบูรณ์ให้ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง ภายในระยะเวลา ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งผลการประเมินจากกองกลาง หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าวแล้ว หากผู้ขอรับการประเมินยังมิได้จัดส่งเอกสารผลงาน กองกลางจะดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อประเมินผลงานในตำแหน่งนั้นแทน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

#### ๑.๖ ผลงานที่จะนำมาประเมิน จะต้องอยู่ในเงื่อนไข ดังนี้

- ๑) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมินไม่ต่ำกว่า ๑ ระดับ
- ๒) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

๓) กรณี...



๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เสนอผลงานประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ หรือผลิตผลงานในส่วนใด หรือเป็นสัดส่วนใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

๔) ผลงานที่มีการนำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

๕) แนวคิดเพื่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องเป็นแนวคิดที่จะพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของระยะเวลาของการดำเนินงานไว้ด้วย

๖) จำนวนผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานให้ส่งตามจำนวนที่นำเสนอ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล

๗) องค์ประกอบอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

### ๑.๗ ลักษณะของผลงาน

#### ๑.๗.๑ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๑) ขอบเขตของผลงาน

- เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่ดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

๒) คุณภาพของผลงาน

- มีคุณภาพของผลงานที่อยู่ในเกณฑ์ดี

๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

- ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติมาก

๔) ประโยชน์ของผลงาน

- เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชนหรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางราชการหรือในงานวิชาชีพในระดับสูง สามารถช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี และพิจารณาการปฏิบัติงานในระดับสูง

๕) ความรู้ความชำนาญและประสบการณ์

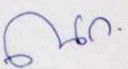
- มีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์สูงมากที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้ เป็นที่ยอมรับในระดับกอง หรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพด้านนั้นๆ

#### ๑.๗.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๑) ขอบเขตผลงาน

- เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

๒) คุณภาพ...



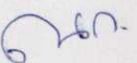
- ๒) คุณภาพของผลงาน
  - มีคุณภาพของผลงานอยู่ในเกณฑ์ดีมาก
- ๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน
  - ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ
- ๔) ประโยชน์ของผลงาน
  - เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูงมาก หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก
- ๕) ความรู้ความชำนาญและประสบการณ์
  - มีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในระดับกองหรือระดับกรม หรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพด้านนั้นๆ

๑.๘ เกณฑ์การคัดเลือกบุคคลของคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษาเพื่อส่งผลงานประเมิน ดังนี้

|                                               |    |       |
|-----------------------------------------------|----|-------|
| ๑) คุณสมบัติของบุคคล                          | ๒๐ | คะแนน |
| ๒) คุณลักษณะของบุคคล                          | ๒๐ | คะแนน |
| ๓) ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี และผลงานอื่นๆ | ๒๐ | คะแนน |
| ๔) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา        | ๓๐ | คะแนน |
| ๕) ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อการพัฒนางาน          | ๑๐ | คะแนน |

ทั้งนี้ สำหรับการคัดเลือกตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้มีการสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการศึกษาเพิ่มเติม โดยแบ่งสัดส่วนคะแนน จากการประเมินเอกสารแบบ ๑-๕ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) คิดเป็นร้อยละ ๗๐ และจากการสัมภาษณ์ (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน) คิดเป็นร้อยละ ๓๐ โดยนำคะแนนทั้งสองส่วนมารวมกัน ซึ่งผู้ได้รับคะแนนสูงสุดในแต่ละตำแหน่งเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการศึกษาผลงานต่อไป

การคัดเลือก...



กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม แยกเป็นกรณีๆ ดังนี้

๑. กรณีย้าย/โอน ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่กรมเจ้าสังกัดได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ ก.พ. ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ หรือผู้ได้รับมอบหมาย เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลโดยไม่ต้องประเมินผลงาน

๒. กรณีย้าย/โอน ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน แต่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ตามที่กรมเจ้าสังกัดได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ ก.พ. ให้นำส่งเอกสารแบบ ๑ - ๕ ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ พิจารณาด้วย โดยอาจไม่ต้องจัดทำเอกสารผลงานชิ้นใหม่ ทั้งนี้ ให้อยู่ในดุลยพินิจของ คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณา หากคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ มีมติให้จัดทำผลงาน ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกฯ ดำเนินการตามข้อ ๑.๔

๓. กรณีนอกเหนือจากข้อ ๑. และ ๒. ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ หรือ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พิจารณาเป็นกรณีๆ ไป (สำหรับกรณีรับโอน ให้ดำเนินการเฉพาะกรณีโอนมาดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมเท่านั้น)

\*\*\*\*\*

๑๓.

## แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

| ข้อมูลส่วนบุคคล                                                   |                     |        |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------|--------|
| ๑. ชื่อ (ผู้เข้ารับการคัดเลือก).....                              |                     |        |
| ๒. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน).....ตำแหน่งเลขที่.....                      |                     |        |
| งาน/ฝ่าย/กลุ่ม.....                                               |                     |        |
| สำนัก/ศูนย์.....สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม |                     |        |
| ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อ.....                                          |                     |        |
| อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....                                       |                     |        |
| ๓. ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....    |                     |        |
| งาน/ฝ่าย/กลุ่ม.....                                               |                     |        |
| สำนัก/ศูนย์.....สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม |                     |        |
| ๔. ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ. ๗)                                    |                     |        |
| เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....                                 |                     |        |
| อายุราชการ.....ปี.....เดือน.....                                  |                     |        |
| ๕. ประวัติการศึกษา                                                |                     |        |
| คุณวุฒิและวิชาเอก                                                 | ปีที่สำเร็จการศึกษา | สถาบัน |
| ปริญญา/ประกาศนียบัตร                                              |                     |        |
| .....                                                             | .....               | .....  |
| .....                                                             | .....               | .....  |
| ๖. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาต.....)              |                     |        |
| วันออกใบอนุญาต.....วันหมดอายุ.....                                |                     |        |

ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

๗. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น  
แต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ)

| วัน/เดือน/ปี | ตำแหน่ง | อัตราเงินเดือน | สังกัด |
|--------------|---------|----------------|--------|
| .....        | .....   | .....          | .....  |
| .....        | .....   | .....          | .....  |
| .....        | .....   | .....          | .....  |
| .....        | .....   | .....          | .....  |

๘. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

| ปี    | ระยะเวลา | หลักสูตร | สถาบัน |
|-------|----------|----------|--------|
| ..... | .....    | .....    | .....  |
| ..... | .....    | .....    | .....  |
| ..... | .....    | .....    | .....  |

๙. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรบ้างที่นอกเหนือจากข้อ ๗

เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ เป็นต้น)

.....

.....

.....

๑๐. หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....(ผู้เข้ารับการคัดเลือก)

(.....)

## แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ชื่อผู้ขอประเมิน.....  
 เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

| รายการประเมิน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | คะแนนเต็ม | คะแนนที่ได้รับ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------|
| <p>๑. <u>ความรับผิดชอบ</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด</li> <li>- พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหา หรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรืองานใดที่ว่ามีปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก</li> </ul>     | ๑๕        | .....          |
| <p>๒. <u>ความคิดริเริ่ม</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิภาพผลของงาน</li> <li>- แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผล และสามารถปฏิบัติได้</li> <li>- แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสาขาวิชา/งานของตน</li> <li>- ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา</li> <li>- สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน</li> <li>- มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก</li> </ul> | ๑๕        | .....          |

| รายการประเมิน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | คะแนนเต็ม | คะแนนที่ได้รับ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------|
| <p>๓. <u>การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใด ๆ</li> <li>- วิเคราะห์หาทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี</li> <li>- เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม</li> <li>- ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา (ไม่ใช่ความรู้สึกของตนเอง)</li> </ul> | ๑๕        | .....          |
| <p>๔. <u>ความประพฤติ</u> พิจารณาพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รักษาวินัย</li> <li>- ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน</li> <li>- ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน</li> </ul>                                                                                                                                       | ๑๕        | .....          |
| <p>๕. <u>ความสามารถในการสื่อความหมาย</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน</li> <li>- ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม</li> </ul>                            | ๑๕        | .....          |
| <p>๖. <u>การพัฒนาตนเอง</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ</li> <li>- สนใจและปรับตัวเองให้ก้าวหน้าวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา</li> <li>- นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>                     | ๑๕        | .....          |

| รายการประเมิน                                                          | คะแนนเต็ม | คะแนนที่ได้รับ |
|------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------|
| ๗. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม<br>.....<br>.....<br>.....<br>..... | ๑๐        | .....          |
| ๘. คุณลักษณะอื่น ๆ<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....                 |           |                |
| รวม                                                                    | ๑๐๐       | .....          |

ความเห็นของผู้ประเมิน

- (        ) ผ่านการประเมิน  
 (        ) ไม่ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล)

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

ลงชื่อผู้ประเมิน) .....  
 (.....)

ตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือสำนักหรือเทียบเท่า

## ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

1. ชื่อผลงาน.....
2. ระยะเวลาที่ดำเนินการ.....
3. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ  
๑.....  
๒.....  
๓.....  
๔.....
4. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ.....  
.....  
.....
5. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)    ๑..... สักส่วนของผลงาน.....  
                                          ๒..... สักส่วนของผลงาน.....  
                                          ๓..... สักส่วนของผลงาน.....
6. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสักส่วนของผลงาน)  
.....  
.....  
.....
7. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ).....  
.....  
.....
8. การนำไปใช้ประโยชน์.....  
.....  
.....  
.....

9. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค.....

10. ข้อเสนอแนะ.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เสนอผลงาน

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

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

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

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

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

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

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

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

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

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

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

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้อำนวยการสำนัก/กอง.....

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

(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ)

หมายเหตุ หากผลงานมีลักษณะเฉพาะ เช่น แผ่นพับ หนังสือ แลบบันทึกลีภัย ฯลฯ ผู้เสนอผลงาน อาจส่งผลงานจริงประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการก็ได้

ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ของ.....  
 เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....  
 สำนัก/ศูนย์/สำนักงาน.....

เรื่อง.....

หลักการและเหตุผล.....

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

บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ.....

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

ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....

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

ตัวชี้วัดความสำเร็จ.....

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

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เสนอแนวคิด

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

## แบบแสดงผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี

ของ.....

ตำแหน่ง..... ตำแหน่งเลขที่.....

สังกัด.....

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

สังกัด.....

| ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี |     |
|------------------------------|-----|
| ปี พ.ศ.....                  |     |
| ๑.....                       |     |
| ๒.....                       |     |
| ๓.....                       | ฯลฯ |
| ปี พ.ศ.....                  |     |
| ๑.....                       |     |
| ๒.....                       |     |
| ๓.....                       | ฯลฯ |
| ปี พ.ศ.....                  |     |
| ๑.....                       |     |
| ๒.....                       |     |
| ๓.....                       | ฯลฯ |

ขอรับรองว่าผลการปฏิบัติงาน ดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

(ตำแหน่ง) .....

วันที่...../...../.....

ลงชื่อ.....

(.....)

(ตำแหน่ง) .....

วันที่...../...../.....

ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน