



สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

National Institute of Metrology (Thailand)

ประกาศสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

ที่ 149 /2561

เรื่อง การประเมินผลงานเพื่อพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือการปรับเปลี่ยนค่ากลางเงินเดือนในระดับตำแหน่งเดียวกัน พ.ศ. 2561

เพื่อให้สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินผลงานสำหรับประกอบพิจารณาในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับเปลี่ยนค่ากลางเงินเดือนในระดับตำแหน่งเดียวกันมีความชัดเจน อาศัยอำนาจตามมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติพัฒนาระบบมาตรวิทยาแห่งชาติ พ.ศ. 2540 โดยที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2559 ประกอบข้อ 13 ข้อ 14 ข้อ 17 ข้อ 18 และ 21 ของข้อบังคับคณะกรรมการมาตรวิทยาแห่งชาติ ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การกำหนดตำแหน่ง พ.ศ. 2558 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

1.1 พนักงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ (มาตรวิทยาและสนับสนุน) ในแต่ละตำแหน่งจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

ระดับตำแหน่ง	ช่วงเงินเดือน	ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง (ปี)
ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ 1	ตามข้อ 1.1 (1) (2) (3)
	ปฏิบัติการ 2	
ชำนาญการ	ชำนาญการ 1	3
	ชำนาญการ 2	
ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ 1	6
	ชำนาญการพิเศษ 2	
เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญ	6
ทรงคุณวุฒิ	ทรงคุณวุฒิ	

(1) วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ต้องปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 6 ปี จึงจะมีคุณสมบัติที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ

(2) วุฒิการศึกษาปริญญาโท ต้องปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 4 ปี จึงจะมีคุณสมบัติที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ

(3) วุฒิการศึกษาปริญญาเอก ต้องปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 2 ปี จึงจะมีคุณสมบัติที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ

1.2 ผลการปฏิบัติงานประจำปีในตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่ในขั้นดี ดังนี้

2./กรณี...

- กรณี พิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ดังนี้

ระดับตำแหน่ง	ผลการปฏิบัติงานประจำปี อยู่ในขั้นดี (ร้อยละ 75) ขึ้นไป	หมายเหตุ
ปฏิบัติการ	2 ปีซ้อนหลังติดต่อกัน	-
ชำนาญการ	2 ปี จาก 3 ปีซ้อนหลัง	
ชำนาญการพิเศษ	4 ปี จาก 6 ปีซ้อนหลัง	-
เชี่ยวชาญ	5 ปี จาก 6 ปีซ้อนหลัง	-

- กรณี การปรับเลื่อนค่ากลางเงินเดือนในระดับตำแหน่งเดียวกัน ต้องมีผลการปฏิบัติงานประจำปีของปีที่ผ่านมา ในตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่ในขั้นดี

1.3 ได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตราค่ากลางในระดับตำแหน่งที่ถือครองอยู่

2. เกณฑ์การนำเสนอผลงาน

2.1. การนำเสนอผลงานแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 การนำเสนอผลงานเพื่อประกอบการพิจารณาปรับเลื่อนค่ากลางเงินเดือนที่สูงขึ้นในระดับตำแหน่งเดียวกัน ได้แก่

- (1) ปฏิบัติการ 1 → ปฏิบัติการ 2
- (2) ชำนาญการ 1 → ชำนาญการ 2
- (3) ชำนาญการพิเศษ 1 → ชำนาญการพิเศษ 2

กลุ่มที่ 2 การนำเสนอผลงานเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ได้แก่

- (1) ปฏิบัติการ → ชำนาญการ
- (2) ชำนาญการ → ชำนาญการพิเศษ
- (3) ชำนาญการพิเศษ → เชี่ยวชาญ

ทั้งนี้ เป็นไปตามเกณฑ์เพื่อประกอบการพิจารณาในด้านปริมาณงานและคุณภาพของผลงาน รายละเอียดตามข้อ 2.2 และ 2.3

2.2. เกณฑ์ในการนำเสนอผลงานเด่นในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง มีรายละเอียดดังนี้

ระดับตำแหน่งงาน	กลุ่ม ก. ผลงาน ด้าน วิชาการ (หัวข้อ)	กลุ่ม ข. ผลงาน ด้าน บริการ (หัวข้อ)	คะแนน	หมายเหตุ
ปฏิบัติการ 1 → ปฏิบัติการ 2	1 หัวข้อ		100	เลือกจากกลุ่ม ก. หรือกลุ่ม ข.
ปฏิบัติการ 2 → ข้าราชการ 1	2 หัวข้อ		200	เลือกจากกลุ่ม ก. หรือกลุ่ม ข.
ข้าราชการ 1 → ข้าราชการ 2	2 หัวข้อ		200	เลือกจากกลุ่ม ก. หรือกลุ่ม ข.
ข้าราชการ 2 → ข้าราชการพิเศษ 1	2 หัวข้อ	1 หัวข้อ	300	-
	1 หัวข้อ	2 หัวข้อ		
ข้าราชการพิเศษ 1 → ข้าราชการพิเศษ 2	2 หัวข้อ	1 หัวข้อ	300	-
	1 หัวข้อ	2 หัวข้อ		
ข้าราชการพิเศษ 2 →เชี่ยวชาญ	3 หัวข้อ	2 หัวข้อ	500	-

ปริมาณงาน เช่น ภาระงานตาม Job description ปริมาณงานที่มีความยากและซับซ้อน งานที่ต้องใช้วิชาชีพ, งานที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน งานที่ปฏิบัติได้สำเร็จ โดยต้องเป็นผลงานตามนโยบายและเป้าหมายตัวชี้วัดของสถาบัน รายละเอียดดังนี้

สำหรับพนักงานตำแหน่งประเภทวิชาการ (มาตรวิทยา)			
ก.	ผลงานด้านวิชาการ : การสร้างพื้นฐานระบบมาตรวิทยาของประเทศ / การสร้างผลกระทบด้านมาตรวิทยาต่อประชาชน / สังคม	ข.	ผลงานด้านบริการ : ผลงานวิชาการด้านสร้างเครือข่ายด้านมาตรวิทยา การให้ความรู้ด้านมาตรวิทยา
ก.1	สถาปนามาตรฐานการวัด / ความสามารถในการวัดใหม่ / วัสดุอ้างอิงรับรอง และเปิดให้บริการ	ข.1	ปริมาณงานสอบเทียบ การวัด ทดสอบ บริการซ่อม และบริการสร้างชิ้นงาน และต้องเป็นงานในหน้าที่รับผิดชอบ
ก.2	นวัตกรรม / สิ่งประดิษฐ์ / การออกแบบระบบงาน / สิทธิบัตร / ลิขสิทธิ์ และการนำมาใช้ประโยชน์ ที่สร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า หรือมีประสิทธิภาพใช้ทดแทนระบบงานเดิม หรือใช้งานใหม่ที่ยังไม่เคยมีหรือทดแทนการจัดซื้อจัดหา	ข.2	ปรับปรุง พัฒนาวิธีงานวัด วิธีการวัด ทั้งส่วนที่เป็น Software และ Hardware เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลทางการบริการ และสร้างรายได้

สำหรับพนักงานตำแหน่งประเภทวิชาการ (มาตรวิทยา)			
ก.3	งานบูรณาการ ผลงานที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน และเกิดประโยชน์ เกิดผลลัพธ์ ผลกระทบร่วมกัน โดยมีหน่วยงานตั้งแต่สองหน่วยงานขึ้นไป อาจจะ เป็นระหว่างฝ่าย กลุ่มงาน หรือหน่วยงานภายนอก	ข.3	ความสามารถในการทำงานได้หลายด้าน (Multi - Skill) โดยจะต้องนำเสนอผลงาน ในด้านเทคนิค วิชาชีพเฉพาะหรือด้านการ บริหารจัดการ เป็นงานนอกเหนือความ รับผิดชอบหลัก ภายในกลุ่มงานเดียวกัน หรือระหว่างกลุ่มงาน หรือระหว่างฝ่ายงาน หรือระหว่างหน่วยงาน
ก.4	งานวิจัย / พัฒนา เป็นงานวิจัยประยุกต์ หรือ Evaluation Research ผลงานวิจัยที่นำไปใช้ ประโยชน์ เช่น ใช้ในการปรับปรุงวิธีการวัด การสร้าง เครื่องมือ เป็นต้น	ข.4	งานที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถ เฉพาะด้าน งานดูแลรักษามาตรฐานการวัด ในส่วนที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบ หลัก ด้านการวิเคราะห์คุณสมบัติเฉพาะของ เครื่องมือมาตรฐาน, เครื่องมือของลูกค้า และมีการนำไปใช้งานจริง

สำหรับพนักงานตำแหน่งประเภทวิชาการ (สนับสนุน)			
ก.	ผลงานด้านวิชาการ: การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในการบริหารจัดการและการให้บริการ	ข.	ผลงานด้านการให้บริการ เป็นผลงานที่ถูก นำไปใช้งานได้จริง ที่เป็นการพัฒนา การ แก้ปัญหา และสร้างความพึงพอใจให้ผู้มีส่วน ได้เสีย
ก.1	บริการ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการ ให้บริการ พิจารณาถึงงานที่บรรลุเป้าหมายและมี ความคุ้มค่า ประหยัด ลดเวลาและขั้นตอนการ ทำงาน	ข.1	ปริมาณและคุณภาพงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบ โดยแสดงถึงจำนวนชิ้นงาน รายการ หรือฉบับแล้วแต่กรณี ต่อวัน ต่อ เดือน ต่อปี ทำงานในหน้าที่ได้ตาม ข้อกำหนดหรือตามความต้องการของลูกค้า
ก.2	นวัตกรรม / สิ่งประดิษฐ์ / การออกแบบระบบงาน / สิทธิบัตร / ลิขสิทธิ์ และการนำมาใช้ประโยชน์ ที่ สร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า หรือมีประสิทธิภาพใช้ ทดแทนระบบงานเดิม หรือใช้งานใหม่ที่ยังไม่เคยมี หรือทดแทนการจัดหา	ข.2	วิธีการแก้ปัญหาการทำงาน ที่ต้องอาศัย ประสบการณ์และความรู้เฉพาะทาง เช่น ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน การเงิน การคลังของประเทศ วิศวกรรม กฎหมาย บัญชี เป็นต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพให้กับสถาบัน หรือลด ข้อบกพร่อง ข้อผิดพลาดจากการถูก หน่วยงานกำกับ ตรวจสอบปฏิเสธ ที่ส่งผล กระทบต่อชื่อเสียง ภาพพจน์สถาบัน เป็นต้น

สำหรับพนักงานตำแหน่งประเภทวิชาการ (สนับสนุน)			
ก.3	การขับเคลื่อนแผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ โดยการวางแผนงานในระดับฝ่าย กลุ่มงาน ส่วนงาน บุคคล ผลงานที่เกิดจากการนำแผนงานไปดำเนินงานที่ส่งมอบผลงานให้กับสถาบัน	ข.3	ความสามารถในการทำงานได้หลายด้าน (Multi-Skill) โดยจะต้องนำเสนอผลงานในด้านเทคนิค วิชาชีพเฉพาะหรือด้านการบริหารจัดการ เป็นงานนอกเหนือความรับผิดชอบหลัก ภายในกลุ่มงานเดียวกัน หรือระหว่างกลุ่มงาน หรือระหว่างฝ่ายงาน หรือระหว่างหน่วยงาน
ก.4	งานวิจัย / พัฒนา เป็นงานวิจัยประยุกต์ เช่น เป็นผลสำรวจความเห็น ผลสำรวจความพึงพอใจ ผลงานวิจัยนำไปใช้ในการปรับปรุงวิธีการทำงาน ระบบงาน วิธีการแนวทางทำงานใหม่ เป็นต้น	ข.4	ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นผลงานที่สร้างความพึงพอใจตั้งแต่ระดับดีขึ้น

หมายเหตุ: (1) ผลงานที่มีผู้ร่วมดำเนินการหลายคนให้แสดงสัดส่วนของความรับผิดชอบ (ร้อยละ) ตามที่ได้เสนอโครงการ และให้ผู้บังคับบัญชาระดับฝ่ายรับรอง

(2) คะแนนในข้อ ก.1 – ก.4 และข้อ ข.1 – ข.4 ข้อละ 100 คะแนน

2.3 เกณฑ์การประเมินคุณภาพของผลงาน ในข้อ ก.1 – ก.4 และข้อ ข.1 – ข.4 จะต้องนำเสนอผลงานที่มีผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ของงาน (Outcome) และต้องสามารถสร้างผลกระทบ (Impact) หรือขับเคลื่อนแผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ของสถาบันได้ โดยจะพิจารณาตามระดับตำแหน่งงาน และมีคะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละที่กำหนดตามระดับตำแหน่งงานดังตารางต่อไปนี้

ระดับตำแหน่ง	ผลผลิต (Output) ระดับคุณภาพ					ผลลัพธ์ (Outcome) ระดับคุณภาพ					ผลกระทบ (Impact) ระดับคุณภาพ					คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
ปฏิบัติการ 1 → ปฏิบัติการ 2	←				→											70
ปฏิบัติการ 2 → ข้าราชการ 1	←									→						75
ข้าราชการ 1 → ข้าราชการ 2	←										→					80
ข้าราชการ 2 → ข้าราชการพิเศษ 1	←										→					80
ข้าราชการพิเศษ 1 → ข้าราชการพิเศษ 2	←											→				80
ข้าราชการพิเศษ 2 → เชี่ยวชาญ	←														→	80

- หมายเหตุ – ระดับ 1 หมายถึงคุณภาพผลงาน 20 คะแนน
– ระดับ 2 หมายถึงคุณภาพผลงาน 40 คะแนน
– ระดับ 3 หมายถึงคุณภาพผลงาน 60 คะแนน
– ระดับ 4 หมายถึงคุณภาพผลงาน 80 คะแนน
– ระดับ 5 หมายถึงคุณภาพผลงาน 100 คะแนน

ทั้งนี้ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2561 เป็นต้นไป



(นางอัจฉรา เจริญสุข)

ผู้อำนวยการสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

ระดับชำนาญการ

- ความรู้ที่จำเป็นในงาน

1. ความรู้ด้าน พ.ร.บ. สถาบัน, ข้อบังคับ/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การบริหารงานบุคคล, การเงิน การบัญชี และการงบประมาณ ระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน
2. ความรู้ด้านงานที่รับผิดชอบ
3. ความรู้ด้านการบริหารโครงการ
4. ความรู้ความเข้าใจในนโยบายการบริหารงานภาครัฐ เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

- ทักษะที่จำเป็นในงาน

1. ทักษะการวางแผน
2. ทักษะการนำเสนอ
3. ทักษะการจัดการข้อมูลและการรายงานผล
4. การสอนงาน

-สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1. การคิดวิเคราะห์
2. ความละเอียดรอบคอบและถูกต้อง
3. การโน้มน้าว

ระดับชำนาญการพิเศษ

-ความรู้ที่จำเป็นในงาน

1. ความรู้ด้าน พ.ร.บ. สถาบัน, ข้อบังคับ/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การบริหารงานบุคคล, การเงิน การบัญชี และการงบประมาณ ระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน
2. ความรู้ด้านงานที่รับผิดชอบ
3. ความรู้ด้านการบริหารโครงการ
4. ความรู้ความเข้าใจในนโยบายการบริหารงานภาครัฐ เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

-ทักษะที่จำเป็นในงาน

1. ทักษะการวางแผน
2. ทักษะการนำเสนอ
3. ทักษะการจัดการข้อมูล
4. ทักษะการบริหารจัดการ
5. การสอนงาน

-สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1. การคิดวิเคราะห์
2. ความละเอียดรอบคอบและถูกต้อง
3. การโน้มน้าว
4. การจัดการความรู้

ใบสมัครขอเข้ารับการประเมินบุคคล

กรุณา ทำเครื่องหมาย /.....

- ☐ เพื่อปรับเปลี่ยนระดับตำแหน่ง
- ☐ เพื่อปรับเลื่อนค่ากลางเงินเดือนในระดับตำแหน่งเดียวกัน

ข้อมูลส่วนบุคคล

1. ชื่อ (ผู้ขอรับการประเมิน)
2. วันที่เริ่มงาน วันที่ เดือน พ.ศ. อายุงาน ปี เดือน
ตำแหน่ง (ปัจจุบัน) วันที่ครองตำแหน่ง
กลุ่มงาน ฝ่าย
ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อ
3. ขอรับการประเมินเพื่อ
- ☐ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง จากตำแหน่ง.....
เป็นตำแหน่ง
- ☐ ปรับเลื่อนค่ากลางเงินเดือนในระดับตำแหน่งเดียวกัน จากตำแหน่งระดับ
เป็นตำแหน่งระดับ
4. ประวัติการศึกษา

ระดับการศึกษา	สถาบันการศึกษา	สาขาวิชา	ตั้งแต่	ถึง
ปริญญาตรี				
ปริญญาโท				
สูงกว่าปริญญาโท				
อื่นๆ				

5. ประวัติการทำงาน (จากเริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบันแสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ)

วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง	สังกัด

6. อธิบายตำแหน่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. ท่านเคยได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ คณะบุคคล คณะทำงาน กี่ครั้ง ชุดไหนบ้าง หรือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ถูกมอบหมายที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่ครองอยู่ (ให้ระบุเลขที่คำสั่ง พร้อมทั้งอธิบายปัญหาอุปสรรค ข้อสังเกตในการประชุมโดยสรุป)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8. อธิบายตำแหน่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ท่านจะมารับผิดชอบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

9. ผลงานเด่นในการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความสำเร็จตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ครองอยู่ ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพงาน โดยให้แสดง Output Outcome และ Impact ให้ชัดเจน กรณีเป็นผลงานร่วมต้องระบุสัดส่วนด้วย และไม่ใช่ผลงานที่เคยถูกพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว ต้องผ่านความเห็นชอบจากฝ่ายที่ผู้สมัครสังกัด (แนบเอกสารหลักฐานผลงาน)

10. เอกสารแสดงข้อเสนอเกี่ยวกับแผนงาน โครงการ โดยให้สอดคล้องกับแผนแม่บทและเป็นตามนโยบายของสถาบัน ความคาดหวัง เป้าหมาย ที่สะท้อนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และผ่านความเห็นชอบจากหัวหน้ากลุ่มและหัวหน้าฝ่ายที่สังกัดอยู่ จัดทำไม่เกิน 3 หน้ากระดาษ A4 พิมพ์หน้าเดียว (แนบเอกสารหลักฐานผลงาน)

ข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียด หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานฯ เพื่อพิจารณาสรรหาผู้เหมาะสมเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือการปรับเลื่อนค่ากลางเงินเดือนในระดับตำแหน่งเดียวกัน และข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้อความดังกล่าวทั้งหมดในใบสมัครนี้เป็นความจริงทุกประการ หลังจากสถาบันแต่งตั้งแล้วปรากฏว่า ข้อความในใบสมัคร เอกสารที่นำมาแสดง หรือรายละเอียดที่ให้ไว้ไม่เป็นความจริง สถาบัน มีสิทธิ์ที่จะยกเลิกการแต่งตั้งได้โดยข้าพเจ้าจะไม่เรียกร้องใดๆ ทั้งสิ้น

(ลงชื่อ) (ผู้ขอรับการประเมิน)

(.....)

(วันที่)...../...../.....

ได้รับการตรวจสอบ รับรองและความเห็นของผู้บังคับบัญชา.....

.....

.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

(วันที่)...../...../.....

เอกสารที่ต้องจัดส่ง

1. ใบสมัครโดยกรอกข้อมูลให้ครบถ้วน

2. เอกสารแสดงข้อเสนอเกี่ยวกับแผนงาน โครงการ โดยให้สอดคล้องกับแผนแม่บทและเป็นตามนโยบายของสถาบัน ความคาดหวัง เป้าหมาย ที่สะท้อนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และผ่านความเห็นชอบจากหัวหน้ากลุ่มและหัวหน้าฝ่ายที่สังกัดอยู่ จัดทำไม่เกิน 3 หน้ากระดาษ A4 พิมพ์หน้าเดียว

3. เอกสารแสดงผลงานเด่นในตำแหน่งที่ถือครอง เชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวตาม ข้อ 4 (ในกรณีเป็นผลงานร่วมต้องระบุสัดส่วนด้วย) จัดทำไม่เกิน 3 หน้ากระดาษ A4 ของแต่ละผลงานพิมพ์หน้าเดียว