



ประกาศ อ.ก.พ. กรมทรัพยากรธรณี

เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา

ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมทรัพยากรธรณี ลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๓ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๔ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาคัดเลือกบุคคล การประเมินผลงาน การพิจารณาคุณสมบัติเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และมีมติ อ.ก.พ. กรมทรัพยากรธรณี ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๔ จึงให้ยกเลิก ประกาศ อ.ก.พ. กรมทรัพยากรธรณี ลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา และมีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ เกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๑.๑ คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

อ.ก.พ. กรมทรัพยากรธรณี ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมทรัพยากรธรณีแต่งตั้ง ดำเนินการแทน อ.ก.พ. กรมทรัพยากรธรณีในการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน แบ่งเป็น ๒ กรณี

๑.๑.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้ จากระดับเริ่มต้นของสายงาน และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณากลับกรองเสนออธิบดีกรมทรัพยากรธรณีเพื่อพิจารณา โดยในการพิจารณาคัดเลือกให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศนี้และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาเป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

๑.๑.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตาม ๑.๑.๑ และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเหมาะสมที่จะส่งผลงานเบื้องต้นก่อนที่จะพิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศนี้ และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย แล้วรายงานผลการพิจารณาคัดเลือกต่ออธิบดีกรมทรัพยากรธรณี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีปัญหาให้อธิบดีกรมทรัพยากรธรณีเป็นผู้ชี้ขาด

๑.๒ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือกให้ประเมินผลงาน

๑.๒.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ.

๑.๒.๒ มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด และหรือ ตามที่ อ.ก.พ. กรมทรัพยากรธรณี อาจจะกำหนดเพิ่มเติม

๑.๒.๓ ได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และกรณีเลื่อนระดับสูงขึ้นจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมินไม่เกิน ๑ ระดับ

๑.๓ เกณฑ์การประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือกให้ประเมินผลงาน

๑.๓.๑ เกณฑ์ประเมินคุณลักษณะบุคคล ให้ผู้บังคับบัญชาระดับต้นและหรือผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือสำนักหรือเทียบเท่า ประเมินโดยพิจารณาจากองค์ประกอบรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

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

ทั้งนี้ ต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๑.๓.๒ เกณฑ์คัดเลือกบุคคล ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมทรัพยากรธรณีแต่งตั้งพิจารณาคัดเลือกจากองค์ประกอบเบื้องต้นรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

๑) ความรู้ ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ	๓๐	คะแนน
๒) สมรรถนะหลักและสมรรถนะอื่นที่จำเป็น	๓๐	คะแนน
๓) ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ	๔๐	คะแนน

และเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ

โดยพิจารณาจากข้อมูล

- (๑) สรุปผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี
- (๒) ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมเค้าโครงเรื่อง และสัดส่วนผลงานที่ปฏิบัติรวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำ (ถ้ามี)
- (๓) ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน

ทั้งนี้ ต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินบุคคลให้เข้ารับการประเมินผลงาน

๑.๔ ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคคล

๑.๔.๑ ให้ส่วนทรัพยากรบุคคลดำเนินการ ดังนี้

- ๑) สํารวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติ ตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้
- ๒) แจกผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือสำนักหรือเทียบเท่าของผู้ที่มีคุณสมบัติตาม ๑) ประเมินคุณลักษณะบุคคล (แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล : เอกสารหมายเลข ๑) และตามเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะบุคคลที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ พร้อมทั้งระบุเหตุผลในการประเมิน
- ๓) แจกให้ผู้ที่มีคุณสมบัติ ตาม ๑) ส่งข้อมูลประกอบการคัดเลือก (แบบประเมินบุคคลเพื่อประกอบการคัดเลือก : เอกสารหมายเลข ๒) ประกอบด้วย

(๑) สรุปผลการปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีคุณภาพ

ย้อนหลัง ๓ ปี

(๒) ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมเค้าโครงเรื่องและ

สัดส่วนผลงานที่ปฏิบัติรวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำ (ถ้ามี)

- ระดับชำนาญการ : จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง

- ระดับชำนาญการพิเศษ : จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง

(๓) ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน

- ระดับชำนาญการ : จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง

- ระดับชำนาญการพิเศษ : จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง

๔) รวบรวมข้อมูลของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ข้อมูลการประเมินคุณลักษณะของบุคคลตาม ๒) และข้อมูลของผู้ที่มีคุณสมบัติตาม ๒) เสนอต่อคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล

๑.๔.๒ ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลดำเนินการ ดังนี้

๑) ประเมินและพิจารณาความเหมาะสมผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การประเมินบุคคลเบื้องต้นตามประกาศนี้ แล้วคัดเลือกบุคคลให้เหลือผู้ที่มีความเหมาะสม ตำแหน่งละ ๑ คน (แบบประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน : เอกสารหมายเลข ๓)

๒) รายงานผลการพิจารณาคัดเลือก พร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่ออธิบดีกรมทรัพยากรธรณี เพื่อพิจารณาคัดเลือกบุคคลและหรือให้ความเห็นชอบแล้วแต่กรณี

๓) อำนาจการให้ส่วนทรัพยากรบุคคล

(๑) แจกให้ผู้ได้รับการคัดเลือกทราบเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่กำหนด

(๒) ให้มีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกตำแหน่งละ

๑ คน รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง รวมทั้งสัดส่วนของผลงานในส่วนที่ได้ปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) อย่างเปิดเผย และหรือประกาศทางเว็บไซต์ของกรมทรัพยากรธรณี เพื่อเปิดโอกาสให้ทักท้วงภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันประกาศ

๔) ให้พิจารณาคุณสมบัติของบุคคล กรณีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องของเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

๕) ให้ตรวจสอบข้อมูลกรณีผู้ทักท้วง โดยให้ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นโดยเร็ว หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูล ให้รายงานอธิบดีกรมทรัพยากรธรณีเพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๓/๐๓.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ และหรือที่แก้ไขเพิ่มเติม แต่ถ้าพบว่าเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงานอธิบดีกรมทรัพยากรธรณีดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริงและดำเนินการทางวินัยต่อไป ทั้งนี้ กรณีผู้ทักท้วงให้คณะกรรมการรอเรื่องไว้ก่อนจนกว่ากรณีทักท้วงจะแล้วเสร็จ

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

๒.๑ คณะกรรมการประเมินผลงาน

อ.ก.พ. กรมทรัพยากรธรณี แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ทำหน้าที่แทน อ.ก.พ. กรมทรัพยากรธรณี ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๔ และหรือที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒.๒ ผลงานที่ส่งประเมิน อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๓ ส่วน

- ๑) สรุปผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพย้อนหลัง ๓ ปี
- ๒) ผลงานที่ดำเนินการที่ผ่านมา โดยข้อมูลพื้นฐานต้องมี
 - (๑) ชื่อผลงานที่ส่งประเมิน
 - (๒) คำโครงการ โดยวิเคราะห์ผลหรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นหรือการนำผลงานไปแก้ไข พัฒนางาน
 - (๓) สัดส่วนผลงานที่ปฏิบัติ
 - (๔) รายชื่อผู้ร่วมงานพร้อมสัดส่วน (ถ้ามี)

๓) ข้อเสนอแนวคิดหรือวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและสามารถนำไปใช้ได้จริง

๒.๓ รูปแบบผลงานที่ส่งประเมิน อย่างน้อยต้องภายใต้เงื่อนไขและลักษณะของผลงานของตำแหน่งในแต่ละระดับและแต่ละสายงาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๔ และตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๒.๔ ให้ผู้ได้รับคัดเลือกเสนอผลงาน ตามจำนวนที่กำหนดไว้ในข้อ ๑.๔ และตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดเพิ่มเติม (ถ้ามี) ภายในระยะเวลา ๖ เดือน นับจากวันประกาศให้เป็นผู้ได้รับการคัดเลือก ทั้งนี้ ต้องเป็นผลงานเรื่องเดียวกับที่เสนอไว้ในช่วงคัดเลือกบุคคล เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดให้ส่งเพิ่มเติม

๒.๕ การส่งผลงานให้ยื่นได้หลังวันประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้าประเมินผลงาน

๒.๖ เกณฑ์การประเมินผลงานเบื้องต้น ให้มีองค์ประกอบพื้นฐานรวม ๑๐๐ คะแนน ในเบื้องต้น ดังนี้

๑) คุณภาพผลงาน	๕๐	คะแนน
๒) ประโยชน์ผลงาน	๕๐	คะแนน
๓) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑๐	คะแนน

ทั้งนี้ ต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินผลงาน

๓. กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอนหรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงขึ้นกว่าเดิม ให้ดำเนินการดังนี้

๓.๑ กรณีผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกตามวิธีการที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนดแล้ว ให้ส่งผลงานประเมิน ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

๓.๒ กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับเดียวกัน และในสายงานหรือกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ให้อยู่ในอำนาจอธิบดีกรมทรัพยากรธรณีพิจารณาคัดเลือก

๓.๓ กรณีนอกเหนือจาก ๓.๑ และ ๓.๒ ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาจากข้อมูลบุคคลและผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนด โดยไม่ต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่ หากคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าควรจะต้องให้จัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อที่จะแสดงศักยภาพและความรู้ความสามารถของบุคคล อาจสั่งให้ส่งผลงานเพื่อประเมินผลงานได้ และให้รายงานผลการคัดเลือกเสนออธิบดีกรมทรัพยากรธรณีเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง

๔. คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้ง

๔.๑ เป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล

๔.๒ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือที่ได้ยกเว้นจาก ก.พ.

๔.๓ มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๔.๔ ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๔.๕ ในกรณีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ ๔.๔ ไม่ครบ ๑ ปี ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งหรือระยะเวลาการปฏิบัติงานในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวมให้ครบ ๑ ปีได้

๔.๖ การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือเกื้อกูลมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ (เดิม) หรือเทียบเท่า โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้นำระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ๒ (เดิม) หรือสายงานเทียบเท่า กรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

๔.๓/ กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งจะต้องมีคำสั่งรักษาราชการแทน รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

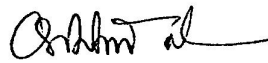
๔.๔ การพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณา

๔.๕/ กรณีการย้าย โอนหรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยคำนึงถึงกรณีการจะเลื่อนบุคคลดังกล่าวขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งบุคคลนั้นต้องมีคุณสมบัติทุกประการตามที่ ก.พ. กำหนด

๕. การแต่งตั้ง

เมื่อผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้อธิบดีกรมทรัพยากรธรณีสั่งแต่งตั้งได้ ไม่ก่อนวันที่ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง ได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณา โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วน และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษให้อธิบดีกรมทรัพยากรธรณีสั่งแต่งตั้งได้เมื่อได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๔



(นายอดิศักดิ์ ทองไข่มุกด์)

อธิบดีกรมทรัพยากรธรณี

ประธาน อ.ก.พ. กรมทรัพยากรธรณี

แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ชื่อผู้ขอประเมิน.....ตำแหน่ง.....
 ระดับ.....เลขที่.....ส่วน/ฝ่าย.....สำนัก/กอง/ศูนย์.....
 ขอประเมินผู้ตำแหน่ง.....ระดับ.....เลขที่.....
 ส่วน/ฝ่าย.....สำนัก/กอง/ศูนย์.....

ส่วนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหา หรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหา เช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก	๓๐	
๒. ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน - แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลและสามารถปฏิบัติได้ - แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยเฉพาะในสายวิชาการ/งานของตน - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้ สิ่งเร้าภายนอก	๒๐	
๓. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใด ๆ - วิเคราะห์สู่ทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช้ความรู้สึกของตนเอง)	๒๐	
๔. ความประพฤติ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - รักษาวินัย - ให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงาน - ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน	๑๐	
๕. ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน - ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม	๑๐	
๖. การพัฒนาตนเอง พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ /วิชาชีพอยู่เสมอ - สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าทันวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐	
๗. คุณลักษณะอื่น ๆ		
รวม	๑๐๐	

ส่วนที่ ๒ สรุปความเห็นในการประเมิน

ความเห็นของผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาระดับต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน)

() เห็นควรให้การสนับสนุนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ระบุเหตุผล.....

.....

() ไม่เห็นควรให้แต่งตั้ง

ระบุเหตุผล.....

.....

ลงชื่อผู้ประเมิน.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ผู้อำนวยการสำนัก / ผู้อำนวยการกอง / ผู้อำนวยการศูนย์ / หัวหน้ากลุ่มงานไม่สังกัดสำนักหรือกอง)

() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

ระบุเหตุผล.....

.....

() มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

ระบุเหตุผล.....

.....

ลงชื่อผู้ประเมิน.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล	
ชื่อผู้ขอประเมิน.....	ตำแหน่ง.....
ระดับ.....	เลขที่.....
ส่วน/ฝ่าย.....	สำนัก/กอง/ศูนย์.....
ขอประเมินสู่ตำแหน่ง.....	
ระดับ.....	เลขที่.....
ส่วน/ฝ่าย.....	สำนัก/กอง/ศูนย์.....
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลตำแหน่ง	
๒.๑ หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน ๒.๒ หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ☐ ตำแหน่งที่ครองอยู่ ☐ ตำแหน่งว่าง	
ส่วนที่ ๓ ผลการปฏิบัติงานในการกิจหลัก ย้อนหลัง ๓ ปี	
๓.๑ ดำเนินการ/จัดทำ ๓.๒ ดำเนินการ/จัดทำ ๓.๓ ดำเนินการ/จัดทำ	

ส่วนที่ ๔ ผลงานวิชาการที่จะเสนอเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง

๑. ชื่อผลงาน

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ

๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

๑)

๒)

๓)

๔)

๔. สรุปสาระสำคัญและขั้นตอนการดำเนินการ

๕. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี) ๑)

สัดส่วนของผลงาน

๒)

สัดส่วนของผลงาน

๓)

สัดส่วนของผลงาน

๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสัดส่วนของผลงาน)

๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๘. การนำไปใช้ประโยชน์

๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

๑๐. ข้อเสนอแนะ

หมายเหตุ หากผลงานมีลักษณะเฉพาะ เช่น แผ่นพับ หนังสือ แถบบันทึกเสียง ฯลฯ ผู้เสนอผลงานอาจ
ส่งผลงานจริงประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการก็ได้

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....
(.....)

ผู้เสนอผลงาน

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

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องกับความเป็นจริง
ทุกประการ

ลงชื่อ

()

ผู้ร่วมดำเนินการ

/ /

ลงชื่อ

()

ผู้ร่วมดำเนินการ

/ /

ลงชื่อ

()

ผู้ร่วมดำเนินการ

/ /

ลงชื่อ

()

ผู้ร่วมดำเนินการ

/ /

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ

()

ตำแหน่ง

/ /

ลงชื่อ

()

ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์

/ /

(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ)

ส่วนที่ ๕ ข้อเสนอแนวความคิด เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ของ (นาย / นาง / นางสาว)

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ตำแหน่งเลขที่

สำนัก/กอง/ศูนย์

เรื่อง

หลักการและเหตุผล

บทวิเคราะห์ / แนวความคิด / ข้อเสนอ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ลงชื่อ

()

ผู้เสนอแนวคิด

/ /

แบบประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน

ชื่อผู้ขอประเมิน.....ตำแหน่ง.....		
ระดับ.....เลขที่..... ส่วน/ฝ่าย..... สำนัก/กอง/ศูนย์.....		
ขอประเมินสู่ตำแหน่ง.....ระดับ.....เลขที่.....		
ส่วน/ฝ่าย.....สำนัก/กอง/ศูนย์.....		
องค์ประกอบในการประเมิน (เบื้องต้น)	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. ความรู้ ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ	๓๐	
๑.๑ ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของตน	(๑๐)	
๑.๒ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	(๑๐)	
๑.๓ การแก้ปัญหา	(๑๐)	
๒. สมรรถนะ	๓๐	
๒.๑ สมรรถนะหลัก	(๑๐)	
๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (๒)		
๒) บริการที่ดี (๒)		
๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (๒)		
๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (๒)		
๕) การทำงานเป็นทีม (๒)		
๒.๒ สมรรถนะด้านอื่น ๆ ที่จำเป็น	(๒๐)	
๑) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ		
๒)		
๓)		
๓. ผลการปฏิบัติงานตามภารกิจ (พิจารณาจากข้อมูลประกอบเอกสารหมายเลข ๒)	๔๐	
๓.๑ สรุปผลการปฏิบัติงานตามภารกิจย้อนหลัง ๓ ปี		
๓.๒ ผลงานที่จะส่งประเมิน พร้อมโครงร่าง สดส่วน รายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ผู้ขอรับการประเมินต้องมีส่วนร่วมในผลงานชิ้นนั้น ๆ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป)		
๓.๓ ข้อเสนอแนะแนวคิดเพื่อการพัฒนางาน		
รวม	๑๐๐	

เกณฑ์การประเมิน : ผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนรวมในทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

.....ประธานกรรมการ

.....รองประธานกรรมการ

.....)

(.....)

.....กรรมการ

.....กรรมการ

(.....)

(.....)

.....กรรมการและเลขานุการ

(.....)