



ประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ตามที่ อ.ก.พ. สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (อ.ก.พ. สศค.) ได้มีประกาศ อ.ก.พ. สศค. เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙ และประกาศ อ.ก.พ. สศค. เรื่อง แก้ไขประกาศการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ นั้น

เพื่อให้การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ ที่กำหนดให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๑ ประกอบกับมติที่ประชุม อ.ก.พ. สศค. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑ จึงให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. สศค. ทั้งสองฉบับดังกล่าวข้างต้น และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑.๑ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แบ่งเป็น ๒ กรณี (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘) คือ

๑.๑.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายกำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากกระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลังเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศนี้ โดยในการพิจารณาคัดเลือกให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

๑.๑.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๑.๑ และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. สศค. แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศนี้ โดยในการพิจารณาคัดเลือกให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ความเป็นธรรม และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้

/ให้คณะกรรมการ ...

ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย แล้วรายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลังเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีปัญหาให้ผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลังเป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

๑.๒ องค์ประกอบในการพิจารณาคัดเลือกบุคคล

๑.๒.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการคัดเลือกให้ประเมินผลงาน

เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ดังนี้

(๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

(๒) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ และหรือคุณสมบัติเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนด หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

(๓) มีระยะเวลาชั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

(๓.๑) คุณสมบัติปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ระดับชำนาญการ ระยะเวลา ๖ ปี และระดับชำนาญการพิเศษ ระยะเวลา ๘ ปี

(๓.๒) คุณสมบัติปริญญาโท หรือเทียบเท่า ระดับชำนาญการ ระยะเวลา ๔ ปี และระดับชำนาญการพิเศษ ระยะเวลา ๖ ปี

(๓.๓) คุณสมบัติปริญญาเอก หรือเทียบเท่า ระดับชำนาญการ ระยะเวลา ๒ ปี และระดับชำนาญการพิเศษ ระยะเวลา ๔ ปี

ทั้งนี้ กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

(๑) ผู้ขอรับการคัดเลือกจะต้องได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ (๑) ไม่ครบ ๑ ปี

อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี ได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติการ (สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นและขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลมานับรวมเป็นระยะเวลาชั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับปฏิบัติการ (ระดับ ๓ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕)

/หรือเทียบเท่า ...

หรือเทียบเท่า โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและให้นับเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติงาน (สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ๒ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๔) กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งจะต้องมีคำสั่งรักษาราชการแทน/รักษาราชการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

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

ทั้งนี้ เทียบตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เรื่อง การเทียบการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เท้ากับการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๑.๒.๒ คุณสมบัติของบุคคล

ผู้ที่เข้ารับการคัดเลือกต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานโดยตรงประเมินคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งผู้ที่เข้ารับการคัดเลือกต้องผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลดังกล่าวไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ (ระดับสำนักหรือเทียบเท่าหรือหัวหน้าหน่วยงานของผู้นั้น) มีความเห็นสอดคล้องว่าผ่าน จึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลเพื่อเข้ารับการคัดเลือกต่อไปได้ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับมีความเห็นกรณีผ่านและไม่ผ่านแตกต่างกัน ให้เสนอผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลังเป็นผู้พิจารณาชี้ขาด โดยมีองค์ประกอบการประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามเอกสารแนบท้าย ๑

๑.๒.๓ ผลงานที่เสนอเพื่อประกอบการคัดเลือก

(๑) สรุปผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (เอกสารแนบท้าย ๒)

(๒) ผลงานที่จะส่งประเมิน ประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ คำโครงการผลงานทางวิชาการที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ รายชื่อและคำรับรองของผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะคัดเลือกให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เอกสารแนบท้าย ๓ และ ๔)

๑.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล

คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลจะดำเนินการพิจารณาคัดเลือกบุคคลโดยต้องมีองค์ประกอบข้อ ๑.๒.๑ - ๑.๒.๓ ดังกล่าวข้างต้น และผ่านเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ดังนี้

(๑) ผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก (๖๐ คะแนน) ประกอบด้วย

(๑.๑) ผลงานที่จะส่งประเมิน (๔๐ คะแนน)

(๑.๑.๑) คำโครงการ (Proposal) ผลงานทางวิชาการที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๒ เรื่อง รวมทั้งสัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ รายชื่อและคำรับรองของผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

(๑.๑.๒) ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะคัดเลือกให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

/๑.๒) สรุป ...

(๑.๒) สรุปผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักย้อนหลัง ๓ ปี (๒๐ คะแนน)

(นอกเหนือจากผลงานตามข้อ ๑.๑)

(๒) ความรู้ในงานที่รับผิดชอบ (๒๐ คะแนน)

(๓) สมรรถนะหลักและสมรรถนะด้านอื่นในแต่ละกลุ่มงาน (๒๐ คะแนน)

(๓.๑) สมรรถนะหลัก (๑๐ คะแนน)

(๓.๒) สมรรถนะด้านอื่นในแต่ละกลุ่มงาน (๑๐ คะแนน)

กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลจะให้มีการสัมภาษณ์ด้วยก็ได้ เพื่อประกอบการตัดสินใจ

๑.๔ ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคคล

๑.๔.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้วให้ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม ดำเนินการดังนี้

(๑) สืบหาข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

(๒) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการคัดเลือกโดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามองค์ประกอบการประเมินคุณลักษณะของบุคคล พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าวตามเอกสารแนบท้าย ๑

(๓) แจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวส่งเอกสารประกอบการคัดเลือก ประกอบด้วย

(๓.๑) ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี

(๓.๒) ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๒ เรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ รายชื่อและคำรับรองของผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

(๓.๓) ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะคัดเลือกให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

(แบบฟอร์มตามเอกสารแนบท้าย ๒ ๓ และ ๔)

(๔) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลังเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

(๕) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ ๑ คน รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ รายชื่อและคำรับรองของผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ปัดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ สศค. และหรือเวียนผ่านระบบ FPO Mail ของ สศค. โดยกำหนดให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

(๖) แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบ และให้ส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมิน

หากกรณีมีผู้ทักท้วงการคัดเลือกบุคคลนั้น ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้ดำเนินการตรวจสอบข้อมูล โดยให้ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นโดยเร็ว หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้รายงานผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลังเพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๒ ต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงานผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลังดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริงแล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

๑.๔.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๔.๑ และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม ดำเนินการในขั้นตอนที่ (๑) - (๔) และคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลดำเนินการในขั้นตอนที่ (๕) - (๗) โดยให้ ดำเนินการดังนี้

(๑) สืบหาข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

(๒) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการคัดเลือก โดยตรงและผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ตามองค์ประกอบการประเมินคุณลักษณะของบุคคล พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าวตาม เอกสารแนบท้าย ๑

(๓) แจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวส่งเอกสารประกอบการคัดเลือก ประกอบด้วย

(๓.๑) ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี

(๓.๒) ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงผลงานที่เป็นผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๒ เรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ รายชื่อและคำรับรองของผู้ร่วม จัดทำผลงาน (ถ้ามี)

(๓.๓) ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่ง ที่จะคัดเลือกให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๓.๔) ใบสมัคร

(แบบฟอร์มตามเอกสารแนบท้าย ๒ ๓ ๔ และ ๕)

(๔) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. สศค. แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

(๕) รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อ ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลังเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๖) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ ๑ คน รวมทั้งชื่อผลงาน ที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ รายชื่อและคำรับรองของผู้ร่วม จัดทำผลงาน (ถ้ามี) ปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ สศค. และหรือเวียนผ่านระบบ FPO Mail ของ สศค. โดยกำหนดให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

(๗) แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบ และให้ส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมิน หากกรณีมีผู้ทักท้วงการคัดเลือกบุคคลนั้น ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เป็นผู้ดำเนินการตรวจสอบข้อมูล โดยให้ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นโดยเร็ว หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้รายงาน ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลังเพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๒ ต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือ ไม่สุจริต ให้รายงานผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลังดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

อนึ่ง สำหรับกรณีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ ข้าราชการพิเศษนั้น อาจพิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับข้าราชการพิเศษ ในตำแหน่งที่จะว่างเนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะ เกษียณอายุราชการ โดยให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๖ เดือนนับถึงวันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณถัดไป ซึ่งเป็นวันที่ตำแหน่งจะว่าง เนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมนั้นจะพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุราชการ /ทั้งนี้ ...

ทั้งนี้ กรณีที่ผู้ยื่นต้องพ้นจากราชการไปก่อนเกษียณอายุราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้ถือว่าเป็นกรณีที่ตำแหน่งจะว่างเนื่องจากการเกษียณอายุราชการด้วย และต้องเปิดโอกาสให้บุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือกสามารถเข้ารับการคัดเลือกก่อนมีคุณสมบัติครบถ้วน แต่ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนภายในวันที่ตำแหน่งจะว่างดังกล่าวด้วย โดยต้องประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวให้ทราบล่วงหน้า

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๒.๑ คณะกรรมการประเมินผลงาน

อ.ก.พ. สศค. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และให้มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘

๒.๒ ผลงานที่ส่งประเมิน

๒.๒.๑ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. สศค. แต่งตั้งและผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลังเห็นชอบแล้ว หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง แล้วแต่กรณี ให้ส่งผลงานประเมินตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล ทั้งนี้ ให้ส่งผลงานภายใน ๓ เดือน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งให้ส่งผลงาน ทั้งนี้ หากผู้ที่ได้รับการคัดเลือกประเมินผลงานรายใดมีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจส่งผลงานประเมินได้ภายใน ๓ เดือน ให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกประเมินผลงานแจ้งเหตุผลและความจำเป็น และขออนุมัติขยายระยะเวลาการส่งผลงานต่อผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลังก่อนวันครบกำหนดระยะเวลา ๓ เดือนดังกล่าว แต่ทั้งนี้ จะสามารถขยายระยะเวลาได้ไม่เกิน ๓ เดือนนับถัดจากวันที่ครบกำหนด ๓ เดือนดังกล่าว หากไม่ส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินภายในระยะเวลาดังกล่าวให้ถือว่าสละสิทธิ์

๒.๒.๒ ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องประกอบด้วยผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้

(๑) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ยื่น โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุป วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางาน หรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของ สศค. โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับสายงานและลักษณะงานของ สศค. ก็ได้

(๒) ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ สศค. รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และให้ผู้บังคับบัญชาติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งแล้ว ทั้งนี้ ผู้ที่ผ่านการประเมินผลงานจะต้องนำข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นไปกำหนดเป็นแผนงานที่จะปฏิบัติ และให้ สศค. ติดตามผลการปฏิบัติจากสรุปผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับสายงานและลักษณะงานของ สศค. ก็ได้

(๓) ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องอยู่ในเงื่อนไขและลักษณะของผลงานของตำแหน่งในแต่ละระดับและแต่ละสายงาน ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดเพิ่มเติม (ถ้ามี)

(๔) ให้มีการเปิดเผยผลงานต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า และป้องกันการลอกเลียนผลงาน เช่น เผยแพร่ในห้องสมุด สศค. ในระบบ Intranet หรือผ่านทางเว็บไซต์ของ สศค. เป็นต้น

๒.๓ หลักเกณฑ์การประเมินผลงาน

ให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘

๓. กรณีการย้าย โอนหรือบรรจุกลับ

การย้าย โอนหรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา

๓.๑ การพิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาลักษณะงานที่ปฏิบัติกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอนหรือบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนดให้มีการคัดเลือกบุคคลทำนองเดียวกับการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นหรือจะกำหนดวิธีการอื่น ๆ ตามความเหมาะสมก็ได้

๓.๓ การประเมินผลงานเพื่อย้าย โอนหรือบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม ให้นำหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอนหรือบรรจุกลับตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ มาใช้ด้วย ดังนี้

๓.๓.๑ กรณีผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกตามวิธีการที่ อ.ก.พ. สศค. หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนดแล้ว ให้ส่งผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

๓.๓.๒ กรณีเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา ในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่ สศค. ได้จัดกลุ่มไว้โดยความเห็นชอบของ ก.พ. เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกตามวิธีการที่ อ.ก.พ. สศค. หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนดแล้ว ให้แต่งตั้งได้โดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน

๓.๓.๓ กรณีที่นอกเหนือจากข้อ ๓.๓.๑ และ ๓.๓.๒ เช่น การแต่งตั้งผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา แต่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันหรือที่จะกำหนดต่อไป ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา ในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคล โดยพิจารณาจากข้อมูลบุคคลและผลงาน หรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับตามรูปแบบที่ อ.ก.พ. สศค. หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล

กำหนด โดยอาจไม่ต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่ ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการประเมินผลงานร่วมพิจารณาผลงานที่ผ่านมา หรือผลการปฏิบัติงานของผู้นั้นด้วยก็ได้ แต่หากพิจารณาแล้วเห็นว่าควรจะต้องให้จัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อที่จะแสดงถึงศักยภาพและความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ก็อาจสั่งให้ส่งผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์การส่งผลงานเช่นเดียวกับข้อ ๓.๓.๑

ทั้งนี้ ให้ใช้หลักเกณฑ์ตามประกาศนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป สำหรับผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เดิมต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

สมร ๙๙

(นายสมรณ แสงสนิท)

ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
ประธาน อ.ก.พ. สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ชื่อผู้ขอประเมิน.....

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไข ไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก	๒๐	
๒. ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน - แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผล และสามารถปฏิบัติได้ - แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยเฉพาะในสาขาวิชา/งานของตน - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพ และก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก	๒๐	

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๓. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสนอเมื่อประสบปัญหาใด ๆ - วิเคราะห์หาทางแก้ปัญหา โดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช้ความรู้สึกของตนเอง)	๒๐	
๔. ความประพฤติ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - รักษาวินัย - ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน - ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน	๒๐	
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 - สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา - นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐	
รวม	๑๐๐	

ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นในการประเมิน

ความเห็นของผู้ประเมิน

() ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

() ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ ๖๐)

(ระบุเหตุผล)
.....
.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)/...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

() มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ในแต่ละรายการ ดังนี้

.....
.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)/...../.....

หมายเหตุ กรณีที่ผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับเห็นควรให้ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) จึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลเพื่อเข้ารับการคัดเลือกต่อไปได้

สรุปผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักย้อนหลัง ๓ ปี

ชื่อ.....นามสกุล.....สังกัด.....

ลำดับที่	ชื่อผลงาน/โครงการ	จำนวนเรื่องหรือร้อยละ ความสำเร็จของงาน	น้ำหนักของงาน (%)
<u>งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ</u>			
<u>งานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม</u>			
<u>งานวิจัยหรือผลงานทางวิชาการ</u>			
รวม			

ลงชื่อ

(.....)

ผู้เสนอผลงาน

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

ลงชื่อ

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลโดยตรง

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

หมายเหตุ : ๑. โปรดระบุผลงานทั้งงานประจำและ/หรืองานโครงการ โดยเรียงลำดับตามความสำคัญ

๒. ให้รวมถึงผลงานที่คาดว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จถึงวันสุดท้ายของการรับสมัคร

เค้าโครงเรื่อง (Proposal) ผลงานทางวิชาการ (เรื่องที่ ๑)

๑. ชื่อผลงาน.....
๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ.....
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ
 - ๓.๑
 - ๓.๒
 - ๓.๓
 - ๓.๔
๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ.....

.....

.....

.....

.....
๕. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)
 ๑. สักส่วนของผลงาน.....
 ๒. สักส่วนของผลงาน.....
 ๓. สักส่วนของผลงาน.....
๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสักส่วนของผลงาน)

.....

.....

.....
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
(.....)
ตำแหน่ง.....
...../...../.....
(ผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์/กลุ่ม)

หมายเหตุ หากผลงานมีลักษณะเฉพาะ เช่น แผ่นพับ หนังสือ แอปบันทึกเสียง ฯลฯ ผู้เสนอผลงาน
อาจส่งผลงานจริงประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการก็ได้

เค้าโครงเรื่อง (Proposal) ผลงานทางวิชาการ (เรื่องที่ ๒)

๑. ชื่อผลงาน.....
๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ.....
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ
 - ๓.๑
 - ๓.๒
 - ๓.๓
 - ๓.๔
๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ.....

.....

.....

.....
๕. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)
 ๑. สักส่วนของผลงาน.....
 ๒. สักส่วนของผลงาน.....
 ๓. สักส่วนของผลงาน.....
๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสักส่วนของผลงาน)

.....

.....

.....
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
(.....)
ตำแหน่ง.....
...../...../.....
(ผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์/กลุ่ม)

หมายเหตุ หากผลงานมีลักษณะเฉพาะ เช่น แผ่นพับ หนังสือ แอปพลิเคชันเสียง ฯลฯ ผู้เสนอผลงาน
อาจส่งผลงานจริงประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการก็ได้

ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ของ.....

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

สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม.....

เรื่อง

หลักการและเหตุผล.....

.....

.....

.....

บทวิเคราะห์/แนวคิด/ข้อเสนอ.....

.....

.....

.....

ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....

.....

.....

.....

ตัวชี้วัดความสำเร็จ.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ

(.....)

ผู้เสนอแนวคิด

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

ใบสมัคร

เอกสารแนบท้าย ๕
(สำหรับผู้สมัครตำแหน่ง
ระดับชำนาญการพิเศษ)

ชื่อ - นามสกุล

ตำแหน่ง (ปัจจุบัน) ตำแหน่งเลขที่

สังกัด อัตราเงินเดือนปัจจุบัน

ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ.

(ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ว /ชำนาญการ เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ.

เกิดวันที่/เดือน/ พ.ศ. อายุราชการ

ประวัติการศึกษา

.....

ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

.....

ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ในระดับที่สูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ)

.....

ประสบการณ์งานพิเศษอื่น ๆ (เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร
อาจารย์พิเศษ เป็นต้น)

.....

ความดีความชอบพิเศษ/ผลงานดีเด่น

.....

ความสามารถ ความชำนาญ และทักษะพิเศษ

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้แจ้งไว้ในใบสมัครนี้ถูกต้องครบถ้วนทุกประการ

.....ลายมือชื่อผู้สมัคร

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....