



คู่มือการปฏิบัติงาน
(Work Manual)

กระบวนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนบุคคลขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป
ระดับชำนาญงาน

กองการเจ้าหน้าที่
กรมพัฒนาที่ดิน
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สิงหาคม 2562

สารบัญ

	หน้า
1. วัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือ	1
2. ขอบเขต	1
3. คำจำกัดความ	1
4. หน้าที่ความรับผิดชอบ	1
5. Work Flow กระบวนการ	2
6. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	4
7. เอกสารอ้างอิง	5
8. แบบฟอร์มที่ใช้	5
9. เอกสารบันทึก	5
10. มาตรฐานงาน	5
ภาคผนวก	6
หนังสือที่สำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว34 ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2547	
แบบประเมินบุคคลและประเมินผลงาน	
หลักเกณฑ์การประเมินผลงานของบุคคลสายงาน	
- เจ้าพนักงานการเกษตร	
- เจ้าพนักงานพัสดุ	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	
- เจ้าพนักงานธุรการ	
- นายช่างเครื่องกล	
- นายช่างไฟฟ้า	
- นายช่างโยธา	
- นายช่างศิลป์	
- นายช่างสำรวจ	

คู่มือการปฏิบัติงาน
กระบวนการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป
ระดับชำนาญงาน

1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อให้กรมพัฒนาที่ดินมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ที่แสดงถึงรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงานของกิจกรรม/กระบวนการต่างๆ ของหน่วยงาน และเป็นการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน ที่มุ่งไปสู่การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลงานที่ได้มาตรฐานเป็นไปตามเป้าหมาย ได้ผลิตผลหรือการบริการที่มีคุณภาพ และบรรลุข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ

1.2 เพื่อเป็นหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงวิธีการทำงานอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม เพื่อใช้สำหรับการพัฒนา และเรียนรู้ของผู้เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ รวมถึงการยกระดับการปฏิบัติงานไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ตลอดจนใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.3 เพื่อใช้แสดงหรือเผยแพร่ให้กับบุคคลภายนอกหรือผู้รับบริการ ได้รับรู้ เข้าใจกระบวนการปฏิบัติงาน และใช้ประโยชน์จากกระบวนการดังกล่าวเพื่อขอรับบริการที่ตรงกับความต้องการ

2. ขอบเขต

กระบวนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนบุคคลขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานของทุกสายงาน ซึ่งเป็นการคัดเลือกโดยวิธีการประเมินผลงาน

3. คำจำกัดความ

อพพ.	หมายถึง	อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน
ข้าราชการ	หมายถึง	ข้าราชการในกรมพัฒนาที่ดิน
กกจ.	หมายถึง	กองการเจ้าหน้าที่
คกก.	หมายถึง	คณะกรรมการประเมินผลงาน
ฝ่ายเลขานุการ	หมายถึง	เลขานุการคณะกรรมการประเมินผลงาน


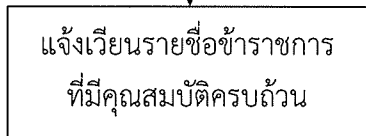
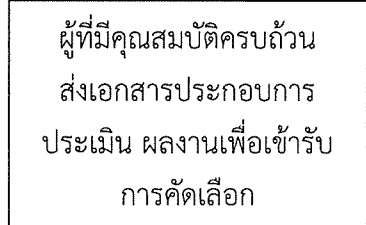
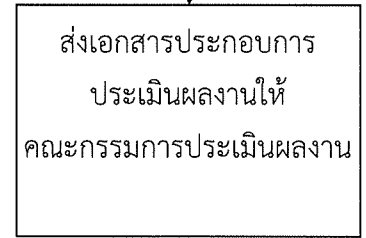
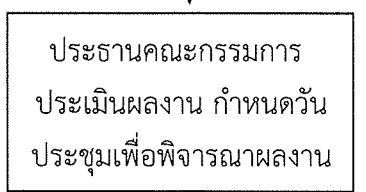
4. หน้าที่ความรับผิดชอบ

อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน มีหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นชอบในการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานและพิจารณาแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น

คณะกรรมการประเมินผลงาน มีหน้าที่ กำหนดวิธีการ วางมาตรฐาน ตลอดจนควบคุมคุณภาพการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ดำเนินการคัดเลือกและวินิจฉัยปัญหาใดๆ ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการคัดเลือกและรายงานผลการดำเนินการต่ออธิบดี

กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ ดำเนินการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

5. Work Flow กระบวนการ

ลำดับ	ผังกระบวนการ	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
1		สำรวจข้อมูลข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และชำนาญงาน	กลุ่มพัฒนาระบบงาน และอัตรากำลัง กกจ.	1 ก.ย. – 25 ก.ย. ของทุกปี	-	-
2		แจ้งเวียนรายชื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ให้ทุกหน่วยงาน ทราบทั่วกัน	กลุ่มพัฒนาระบบงาน และอัตรากำลัง กกจ.	26 ก.ย. – 30 ก.ย. ของทุกปี.	-	-
3		ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ที่ประสงค์ จะปรับระดับสูงขึ้น ส่งเอกสารประกอบการประเมินผลงาน เพื่อเข้ารับ การคัดเลือกบุคคล มาที่ กกจ.	ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน	-	1-5	-
4		จัดส่งเอกสารประกอบการประเมินผลงาน ฉบับเต็มให้ คณะกรรมการประเมิน ผลงาน	ฝ่ายเลขานุการฯ	1-2 วัน	-	-
5		ฝ่ายเลขานุการฯ จัดทำหนังสือเชิญ ประชุมเพื่อพิจารณา ผลงานให้กรรมการ ทุกท่านทราบ	ฝ่ายเลขานุการฯ	1-2 วัน	-	-

ลำดับ	ผังกระบวนการ	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
6		<p>คณะกรรมการประเมิน ผลงาน ร่วมกันพิจารณา ผลงาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.ผ่านการประเมิน 2.ให้แก้ไขผลงาน <ul style="list-style-type: none"> - แก้ไขในสาระสำคัญ - แก้ไขไม่ใช่สาระสำคัญ 3. ไม่ผ่านการประเมิน 	ฝ่ายเลขานุการฯ	ตามมติ คกก.	-	-
7		สรุปมติ คณะกรรมการประเมินผลงานและแจ้งให้ผู้ประเมินดำเนินการแก้ไขผลงานตามมติต่อไป	ฝ่ายเลขานุการฯ	ตามมติ คกก.	-	-
8		ผู้ประเมินดำเนินการแก้ไขผลงานและจัดส่งผลงานให้ฝ่ายเลขานุการฯ	ฝ่ายเลขานุการฯ	ตามมติ คกก.	-	-
9		<p>-กรณีผ่าน กรมฯ ดำเนินการแต่งตั้ง</p> <p>-กรณีไม่ผ่าน ประธานคกก. รายงานผลการประเมินต่ออธิบดี และแจ้งผู้รับการประเมินทราบ</p>	ฝ่ายเลขานุการฯ	5-7	-	-

6. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

การคัดเลือกเพื่อเลื่อนบุคคลขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ด้วยวิธีการประเมินผลงาน มีการดำเนินการ ดังนี้

6.1 สํารวจข้อมูลข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะขอเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

6.2 แจกเวียนรายชื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะขอเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

6.3 ข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ที่ประสงค์จะปรับระดับสูงขึ้น ให้จัดทำเอกสารประกอบการประเมินผลงานส่งมาที่กองการเจ้าหน้าที่ ดังนี้

1) แบบประเมินบุคคลและประเมินผลงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้รับการประเมิน/

ตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล (สำหรับหน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่)

2) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

3) ผลงานย้อนหลัง 2 ปี (ปีงบประมาณ)

4) ชื่อผลงานที่ส่งประเมิน

5) ผลงานที่เสนอประเมินเป็นผลงานจากผลการปฏิบัติงานจริง แสดงให้เห็นถึงทักษะความรู้ความสามารถ ความชำนาญ มีสายงานดังนี้

- สายงานเจ้าพนักงานการเกษตร

- สายงานเจ้าพนักงานพัสดุ

- สายงานเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

- สายงานเจ้าพนักงานธุรการ

- สายงานนายช่างเครื่องกล

- สายงานนายช่างไฟฟ้า

- สายงานนายช่างโยธา

- สายงานนายช่างศิลป์

- สายงานนายช่างสำรวจ

6.4 ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการประเมินผลงานแต่ละสายงาน ตรวจสอบความถูกต้อง และความครบถ้วนของเอกสารและจัดส่งให้คณะกรรมการประเมินผลงานของแต่ละสายงาน

6.5 ประธานคณะกรรมการประเมินผลงาน กำหนดวันประชุมเพื่อพิจารณาผลงาน โดยฝ่ายเลขานุการ ฯ เป็นผู้จัดทำหนังสือเชิญประชุม

6.6 เตรียมเอกสารสำหรับการประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

6.7 ประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ซึ่งมติของคณะกรรมการฯ แบ่งออกเป็น 3 กรณี ดังนี้

6.7.1 กรณีให้ผ่านการประเมินผลงาน ให้แก้ไขภายใน 10 วัน นับจากวันที่ได้รับแจ้งจากฝ่ายเลขานุการฯ คณะกรรมการฯ ลงคะแนน โดยมีเกณฑ์การตัดสินผลงานคะแนนเฉลี่ย คือระดับชำนาญงาน ไม่น้อยกว่า 70 %

6.7.2 กรณีให้แก้ไขผลงาน

1) แก้ไขที่ไม่ใช่สาระสำคัญของผลงาน ให้แก้ไขภายใน 45,30,15 วัน (แล้วแต่คุณภาพของผลงานตามที่คณะกรรมการพิจารณา) นับจากวันที่ได้รับเอกสารจากฝ่ายเลขานุการ ฯ

2) แก้ไขในสาระสำคัญหรือเพิ่มเติมผลงาน ให้แก้ไขภายใน 3 เดือน นับจากวันที่ได้รับเอกสารจากกองการเจ้าหน้าที่

6.7.3 กรณีไม่ผ่านการประเมิน ฝ่ายเลขานุการฯ จัดทำสรุปเสนอประธานกรรมการฯ ลงนามเพื่อรายงานผลการประเมินต่ออธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน และแจ้งให้ผู้ขอรับการประเมินทราบ

6.8 ฝ่ายเลขานุการ ฯ สรุปรายงานการประชุมและแจ้งให้ผู้ขอรับการประเมินผลงานทราบโดยให้แก้ไขผลงานตามมติคณะกรรมการฯ

6.9 ผู้ประเมินดำเนินการแก้ไขผลงานตามมติคณะกรรมการฯ และจัดส่งให้ฝ่ายเลขานุการฯ เพื่อส่งให้คณะกรรมการประเมินพิจารณาต่อไป (ไปสู่ขั้นตอน 6.7)

6.10 ประธานกรรมการฯลงนามเสนอกรมฯ เพื่อแต่งตั้งต่อไป โดยจะแต่งตั้งบุคคลได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนและผ่านการประเมินผลงาน สำหรับกรณีมีผู้ไม่ผ่านการประเมิน ประธานกรรมการฯ รายงานผลการประเมินต่ออธิบดีกรมพัฒนาที่ดินและแจ้งผู้รับการประเมินทราบ

7. เอกสารอ้างอิง

7.1 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 34 ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2547 เรื่อง การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัว สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 ลงมา

8. แบบฟอร์มที่ใช้

8.1 แบบฟอร์มเอกสารแบบประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

8.2 แบบฟอร์มแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

8.3 แบบฟอร์มสรุปผลการคัดเลือก

8.4 แบบฟอร์มรายงานผลการคัดเลือก

9. เอกสารบันทึก

มีการจัดเก็บข้อมูลการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน โดยจัดเก็บแบบบันทึกข้อมูลลงซีดี ผู้จัดเก็บคือ นายวีระพงษ์ วิกาหะ พนักงานราชการ

10. มาตรฐานงาน

เกณฑ์การพิจารณาในการประเมินผลงาน ผู้ขอรับการประเมินต้องได้คะแนน ระดับชำนาญงาน คะแนนที่ผ่าน คือไม่น้อยกว่า 70 %

ภาคผนวก



29 ตุลาคม 2547

เรื่อง การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ โดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัว สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2

เรียน เวียน กระทรวง กรม จังหวัด

- อ้างถึง 1. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0707.3/ว 2 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2540
2. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0707.1/4723-4840 ลงวันที่ 9 ตุลาคม 2540
3. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 7 ลงวันที่ 9 กันยายน 2546
4. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 8 ลงวันที่ 9 กันยายน 2546

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. วิธีการคัดเลือก
2. คำอธิบายเกี่ยวกับการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. ได้มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัว สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 มาเพื่อถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

ก.พ.พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของส่วนราชการเกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ก.พ. โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 57, 58, 60, 61, 63, 64, 65 และ 66 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 จึงมีมติให้ปรับปรุงการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัว สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 โดยยกเลิกมติ ก.พ. ตามหนังสือที่อ้างถึง และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ดังต่อไปนี้

1. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.1 ให้ อ.ก.พ.กรมกำหนดวิธีการ วางมาตรฐาน ควบคุมคุณภาพการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ วินิจฉัยปัญหาตลอดจนปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก ทั้งนี้ อ.ก.พ.กรมจะดำเนินการดังกล่าวเอง หรือแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแทนก็ได้

1.2 การคัดเลือกเพื่อเลื่อนบุคคลขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นทุกสายงานให้ใช้วิธีการสอบ หรือการประเมินผลงาน หรือการทดลองปฏิบัติงาน อย่างน้อย 1 วิธี ทั้งนี้ รายละเอียดวิธีการคัดเลือกตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 1

1.3 ให้กรมเจ้าสังกัดเลื่อนและแต่งตั้งผู้ที่ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน 1 ระดับ

2. การย้าย โอน หรือบรรจุบุคคลกลับเข้ารับราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

2.1 กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัว สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 ในระดับเดียวกันและอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือกรณีพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 30 กันยายน 2546 ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในระดับเดียวกันที่มีชื่อตำแหน่งอย่างเดียวกันหรือมีลักษณะงานด้านเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้ส่วนราชการพิจารณาแต่งตั้งได้ โดยไม่ต้องคัดเลือก

2.2 กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัว สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 ในระดับเดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือกรณีผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งลักษณะดังกล่าวมาก่อน รวมทั้งพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ซึ่งมีใช้กรณีตามข้อ 2.1 หรือกรณีอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้ ให้ อ.ก.พ.กรมหรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อ 1.2 หรืออาจกำหนดวิธีการอื่นเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

3. การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง

3.1 ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(1) เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(2) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2 ทั้งนี้ อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำได้

การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ให้ส่วนราชการนับรวมเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกันได้ แต่ถ้าเป็นตำแหน่งในสายงานที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้ อ.ก.พ.กรม หรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาว่า งานที่เคยปฏิบัติมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่องกับตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือไม่ โดยให้พิจารณาจากข้อเท็จจริง ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

(3) เป็นผู้ผ่านการคัดเลือกโดยวิธีการสอบ หรือการประเมินผลงาน หรือการให้ทดลองปฏิบัติงาน หรือโดยวิธีการอื่น ๆ ตามที่ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้งกำหนด

3.2 ให้แต่งตั้งบุคคลได้ไม่ก่อนวันที่ที่ผู้ยื่นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดไว้ข้างต้น รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร 0203/ว 255 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2524 ด้วย

4. กรณีใดที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหนังสือฉบับนี้ ให้เสนอ ก.พ. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป

5. สำหรับกรณีที่ส่วนราชการใดได้ดำเนินการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัว ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหนังสือที่อ้างถึงแล้ว หรืออยู่ในระหว่างดำเนินการก่อนวันที่ ออกหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมต่อไปจนแล้วเสร็จ หรือจะ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ก็ได้อีก ตามที่เห็นสมควร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติตั้งแต่นี้เป็นต้นไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและ จังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายสีมา สีมานันท์)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. 0 2281 0977

โทรสาร 0 2282 7316

วิธีการคัดเลือก

การคัดเลือกมี 3 วิธี คือ

1. คัดเลือกโดยการสอบ

การสอบให้ดำเนินการโดยอิงตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 24 ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน 2535 เรื่องหลักสูตรและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ โดยกำหนดให้ทำการทดสอบเฉพาะความรู้ความเข้าใจ ความคิดเห็น ทักษะความสามารถที่เกี่ยวกับงานในตำแหน่งนั้น โดยเฉพาะ โดยวิธีสอบข้อเขียน

2. คัดเลือกโดยการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง (โดยไม่จำเป็นต้องเขียนผลงานขึ้นมาใหม่ นอกจากเป็นการสรุปรายละเอียดเกี่ยวกับผลงานในอดีต) หรือพิจารณาจากแฟ้มงาน ซึ่งได้บันทึกผลงานที่ทำจริงไว้แล้วในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึง ทักษะความรู้ความสามารถความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์

3. คัดเลือกโดยการให้ทดลองปฏิบัติงาน

หมายถึง การทดลองปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงหรือการสาธิตการปฏิบัติงาน

3.1 เป็นการวัด กระบวนการ (Process) ปฏิบัติงานและผลผลิต (Product) ของการปฏิบัติงาน

3.2 การประเมินกระบวนการปฏิบัติงาน ทำได้ 2 แนวทาง

(1) มุ่งกำหนดค่าคุณภาพของการปฏิบัติตามขั้นตอนในกิจกรรมปฏิบัติงาน เช่น

- ทำงานได้ดีเพียงใด
- ทำงานถูกต้องหรือไม่
- ขั้นตอนที่ปฏิบัติต่าง ๆ ถูกต้องหรือไม่
- การปฏิบัติแต่ละขั้นตอนปลอดภัยหรือไม่
- ขั้นตอนที่ปฏิบัติเป็นไปตามลำดับปฏิบัติที่แนะนำไว้หรือไม่

(2) มุ่งพิจารณาจากประสิทธิภาพของการปฏิบัติ ในรูปของอัตราที่ปฏิบัติ ความเร็ว และการเคลื่อนไหว เช่น สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย เสร็จได้ทันภายในเวลาที่กำหนด

3.3 การประเมินผลผลิตของการปฏิบัติงาน ผลงานเป็นประจักษ์ เมื่อเทียบกับมาตรฐานของงานและนโยบายของส่วนราชการ โดยพิจารณาได้จากผลงานท้ายสุดเมื่อได้ปฏิบัติงานเสร็จสิ้นในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งอาจใช้คำถามเหล่านี้

- งานที่ทำขึ้นเป็นไปตามมาตรฐานการออกแบบมากน้อยเพียงใด
- ผลงานที่ทำได้ ประณีต เรียบร้อย หรือไม่
- ผลงานที่ทำได้ เป็นไปตามมาตรฐานงานเพียงใด
- ผลงานที่ทำได้ เป็นไปตามข้อแนะนำเบื้องต้นเพียงใด

3.4 ระดับค่าการประเมินของกระบวนการปฏิบัติงาน อาจเป็น 2 ระดับค่า เช่น

- ปฏิบัติได้ หรือปฏิบัติไม่ได้
- ดี หรือไม่ดี
- มีทักษะ หรือไม่มีทักษะ
- ถูกต้อง หรือไม่ถูกต้อง

ระดับค่าการประเมินของผลการปฏิบัติงาน อาจแบ่งเป็น 4 ระดับค่า ได้แก่

1. ดีมาก
2. ดี
3. พอใช้
4. ต้องปรับปรุง

3.5 ควรมีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานโดยภาพรวมด้วย เช่น

- ผ่าน หรือ ไม่ผ่าน
- เหมาะสม หรือ ไม่เหมาะสม

คำอธิบายเกี่ยวกับการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประกอบด้วย

1. ข้อมูลทั่วไป

- ประวัติส่วนตัว (ตาม ก.พ.7)
- ประวัติการรับราชการ
- ประสบการณ์ในการทำงาน
- อัตราเงินเดือน

2. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- คุณสมบัติการศึกษา (ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)

- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

3. คุณสมบัติอื่น ๆ ตามที่ ก.พ. กำหนดเพิ่มเติม เช่น มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่อง ตามคุณสมบัติของบุคคล และตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

3.1 การกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณสมบัติ	ระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง		
	4	5	6
ม.3 / มศ.3 / ม.6 หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	9 ปี	11 ปี	13 ปี
ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ 1) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	8 ปี	10 ปี	12 ปี
ปวช. หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ 2) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	6 ปี	8 ปี	10 ปี
ปวท. หรืออนุปริญญา 2 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	-	7 ปี	9 ปี
ปวส. หรืออนุปริญญา 3 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	-	6 ปี	8 ปี

3.2 การกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง สำหรับสายงานต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(1) สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และ 2 ที่กำหนดคุณสมบัติระดับปริญญาตรีหรือโท หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับ 3 หรือ 4 หรือ 5 เช่น สายงาน นาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ หรือคีตศิลป์ เป็นต้น

(2) สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ที่กำหนดคุณสมบัติระดับ ปวท. หรือ ปวส. หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับ 2 เช่น สายงานช่างหล่อ ช่างอาคาร หรือช่วยทันตแพทย์ เป็นต้น

กำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามคุณสมบัติของบุคคลและตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณสมบัติ	ระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	4	5	6
ประโยคประถมศึกษา หรือประกาศนียบัตรชั้นต้นทางนาฏศิลป์ หรือดุริยางคศิลป์ หรือคีตศิลป์		9 ปี	11 ปี	13 ปี
ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา		7 ปี	9 ปี	11 ปี
ประกาศนียบัตรชั้นกลางทางนาฏศิลป์ หรือดุริยางคศิลป์ หรือคีตศิลป์		6 ปี	8 ปี	10 ปี
ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง หรืออนุปริญญา 2 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้		5 ปี	7 ปี	9 ปี
ปวส. หรืออนุปริญญา 3 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้		4 ปี	6 ปี	8 ปี
ประกาศนียบัตรชั้นสูงทางนาฏศิลป์ หรือดุริยางคศิลป์ หรือคีตศิลป์		4 ปี	6 ปี	8 ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางที่กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง		2 ปี	4 ปี	6 ปี
ปริญญาโทหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางที่กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง		-	2 ปี	4 ปี

แบบประเมินบุคคลและประเมินผลงาน

เพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

ตอนที่ 1	ข้อมูลเบื้องต้นของผู้รับการประเมิน
1. ชื่อผู้รับการประเมิน
2. วุฒิการศึกษา.....
3. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....ระดับ..... ตำแหน่งเลขที่
งาน / ฝ่าย.....กอง.....กรม.....
อัตราเงินเดือนขั้นบาท
4. ตำแหน่งที่ขอประเมิน.....ระดับ..... ตำแหน่งเลขที่
งาน / ฝ่าย.....กอง.....กรม.....
5. ประวัติการรับราชการ
วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง
อัตราเงินเดือน	สังกัด
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
6. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งในปัจจุบัน
.....
.....
.....

7. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะคัดเลือก

.....

.....

(ลงชื่อ)..... ผู้รับการคัดเลือก

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

1. คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

- ตรง ไม่ตรง

2. คุณสมบัติอื่นๆ ตามที่ ก.พ. กำหนดเพิ่มเติม

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่องกันตามคุณวุฒิ
ของบุคคล และระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

- ปี เดือน
 ส่งให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ เป็นผู้พิจารณา

3. ประวัติในราชการ

- เคยถูกลงโทษทางวินัย เมื่อ
- กำลังอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย
- กำลังอยู่ในระหว่างถูกลงโทษทางวินัย
- ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยและไม่อยู่ในระหว่างถูกสอบสวนหรือถูกลงโทษทางวินัย

สรุปผลการตรวจสอบ

ผู้รับการประเมิน

- มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคุณสมบัติอื่นๆ
ตรงตามที่ ก.พ. กำหนดเพิ่มเติม
- มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และไม่มีคุณสมบัติอื่นๆ
ตรงตามที่ ก.พ.กำหนดเพิ่มเติม
- ไม่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคุณสมบัติอื่นๆ
ตรงตามที่ ก.พ.กำหนดเพิ่มเติม
- อื่นๆ (ส่งให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ เป็นผู้พิจารณาระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง
ในสายงาน)

(ลงชื่อ)

(นางสาวชนิดา พลายจัน)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง

วันที่ เดือน พ.ศ.

ตอนที่ 3 การประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (สำหรับผู้บังคับบัญชา) คะแนนเต็ม 10 คะแนน		
ก. การประเมินของผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้างาน หรือ หัวหน้าฝ่าย หรือเทียบเท่า		
รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
<p>1. <u>ความประพฤติ</u></p> <p>เป็นการพิจารณาอุปนิสัยและความประพฤติส่วนตัว ตลอดจนการปฏิบัติงานตามนโยบาย ระเบียบ แบบแผน และข้อบังคับของประวัติ ส่วนราชการนั้นๆ การรักษาวินัยข้าราชการจากประวัติส่วนตัวการทำงาน และพฤติกรรมที่ปรากฏทางอื่น</p>	2	
<p>2. <u>ความรับผิดชอบหน้าที่</u></p> <p>เป็นการพิจารณาความตั้งใจในการทำงาน ความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเป็นผลดี การไม่ละเลยต่องานรวมถึงความเต็มใจและความกล้าที่จะรับผิดชอบต่อผลเสียหายที่อาจเกิดขึ้น ไม่ปิดความรับผิดชอบง่ายๆ จะความจริงใจที่จะปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น</p>	3	
<p>3. <u>ความอดสาหัส</u></p> <p>เป็นการพิจารณาความมีมานะ อดทน เอาใจใส่ในหน้าที่การงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยอุทิศเวลาให้กับทางราชการไม่เฉื่อยชา และมีความขยันหมั่นเพียร</p>	3	
<p>4. <u>ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ</u></p> <p>เป็นการพิจารณาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกระดับ</p>	2	

คะแนนรวมสำหรับคุณลักษณะเฉพาะบุคคลคะแนน

สรุปผลการประเมิน

ผ่านการประเมิน

ไม่ผ่านการประเมิน

ลงชื่อผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่เดือนพ.ศ.....

ข. การประเมินของผู้บังคับบัญชาในระดับกอง หรือเทียบเท่า

- เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น
- มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

1. คะแนนความประพฤติคะแนน
ระดับการประเมิน
2. คะแนนความรับผิดชอบต่อน้ำที่คะแนน
ระดับการประเมิน
3. คะแนนความอดุสาหะคะแนน
ระดับการประเมิน
4. คะแนนความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน
อย่างมีประสิทธิภาพคะแนน
ระดับการประเมิน

สรุปผลการประเมิน

- ผ่านการประเมิน
- ไม่ผ่านการประเมิน

ลงชื่อผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่เดือนพ.ศ.....

ผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายในช่วง 2 ปี ที่ผ่านมา

ผลการปฏิบัติงาน	หน่วย	ปีงบประมาณ 25.....	ปีงบประมาณ 25.....

คำรับรองผลการปฏิบัติงาน (ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน)

ได้ตรวจสอบผลงานของ ที่นำเสนอแล้ว

ลงชื่อ

(.....

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

คำรับรองของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ผู้อำนวยการกอง)

ลงชื่อ

(.....

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

ตอนที่ ๔ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

สายงาน

ชื่อผู้ขอรับการประเมิน ตำแหน่ง.....

ลำดับที่	ผลงาน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	ผลการประเมิน
๑	ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตำแหน่งย้อนหลัง ๒ ปี	๔๐		
๒	ผลงานเฉพาะด้าน ๑. ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๒. คุณภาพของผลงาน ๒.๑ ความถูกต้องเหมาะสมของผลงาน ในด้านเทคนิคและวิธีการ	๖๐		
คะแนนรวม		๑๐๐		

ลงชื่อผู้ประเมิน

(.....)

วันที่ ... เดือน พ.ศ.

ตอนที่ ๕ สรุปผลการคัดเลือก (สำหรับเลขานุการคณะกรรมการคัดเลือก)

คณะกรรมการได้พิจารณาผลการตรวจสอบและประเมินในตอนี่ ๒ , ๓ และ ๔
ของ..... ในการประชุมครั้งที่ วันที่ เดือน พ.ศ.
มีมติดังนี้

- () ผ่านการคัดเลือกเมื่อวันที่
- () ไม่ผ่านการคัดเลือก
- () ความเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี)

(ลงชื่อ) ประธานคณะกรรมการ
(.....)

(ลงชื่อ) กรรมการ
(.....)

(ลงชื่อ) กรรมการ
(.....)

(ลงชื่อ) เลขานุการ
(.....)

วันที่ เดือน พ.ศ.

ตอนที่ ๒ รายงานผลการคัดเลือก (สำหรับประธานคณะกรรมการคัดเลือก)

คณะกรรมการคัดเลือก ได้พิจารณาคุณสมบัติ การประเมินคุณสมบัติเฉพาะบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานของ..... ในการประชุมครั้งที่ วันที่ เดือน พ.ศ. มีมติดังนี้

- () สมควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
- () ยังไม่สมควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

(ลงชื่อ) ประธานคณะกรรมการคัดเลือก

(.....)

วันที่ เดือน พ.ศ.

หลักเกณฑ์การประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ในสายงานเจ้าพนักงานการเกษตร ชำนาญงาน

1. ผลงานที่ใช้ประเมิน

ลักษณะของผลงานที่ใช้ประเมิน

1. เป็นผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานจริง (โดยไม่จำเป็นต้องเขียนผลงานขึ้นใหม่ นอกจากเป็นการสรุปรายละเอียดเกี่ยวกับผลงานในอดีต) หรือพิจารณาจาก แฟ้มงาน ซึ่งได้บันทึกผลงานที่ทำจริงไว้ในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์
2. เป็นผลงานที่ทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ อย่างน้อย 1 ชั้น และเป็นผลงานที่สำเร็จแล้ว
3. เอกสารหรือหลักฐานแสดงผลงานต่างๆ ที่นำมาประเมินจะต้องได้รับการรับรองจาก หัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างาน และผู้อำนวยการของส่วนราชการ นั้น
4. ในกรณีเป็นผลงานของกลุ่มหรือผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคนจะต้องชี้แจงเพิ่มเติมในรายละเอียดว่าผู้ใดมีความรับผิดชอบในส่วนใด อย่างไร เป็นสัดส่วน หรือคิดเป็นร้อยละเท่าใด มีการลงนามรับรองของผู้ร่วมงาน และการรับรองของผู้บังคับบัญชา
5. ผลงานที่นำมาใช้ประเมินในระดับใดแล้ว จะนำมาใช้ในการประเมินอีกไม่ได้

ด้านการปฏิบัติการพัฒนาที่ดิน
(สถานีพัฒนาที่ดิน)

1. เขียนรายละเอียดวิธีการปฏิบัติงานในหัวข้อ 1.1 – 1.6 ดังนี้
 - 1.1 งานสาธิตการพัฒนาที่ดิน สาธิตการปรับปรุงดินเค็ม 30 ไร่ และสาธิตการทำปุ๋ยหมัก 25 ต้น และสาธิตการใช้ปุ๋ยพืชสด 30 ไร่ และสาธิตการใช้น้ำหมักชีวภาพ 100 ราย หรือสาธิตการอนุรักษ์ดินและน้ำ 120 ไร่ หรือสาธิตการปรับปรุงดินเปรี้ยว 30 ไร่
 - 1.2 งานจัดทำระบบอนุรักษ์ดินและน้ำ 600 ไร่ / หน่วย
 - 1.3 งานฝึกอบรมหมอดิน / เกษตรกร จำนวน 100 ราย
 - 1.4 งานส่งเสริม และเผยแพร่การพัฒนาที่ดิน
 - 1.5 ผลิต หรือจัดซื้อ หรือบริการ หรือแจกจ่ายเมล็ดพันธุ์พืช จำนวน 5 ตัน ต่อปี
 - 1.6 ผลิต หรือจัดซื้อ หรือบริการพันธุ์กล้า หญ้าแฝก จำนวน 120,000 กล้า ต่อปี

หมายเหตุ : ให้จัดทำผลงานเพื่อขอประเมินไม่น้อยกว่า 4 ข้อ โดยต้องเป็นผู้รับผิดชอบผลงาน
ที่ขอประเมินอย่างน้อย 2 ข้อ (ข้อ 1.1 เป็นข้อบังคับ)

ด้านวิชาการ

1. เขียนรายละเอียดวิธีการปฏิบัติงานในหัวข้อ 1.1 – 1.6 ดังนี้
 - 1.1 ช่วยวิจัย และหรือทดสอบ จำนวน 2 โครงการ
 - 1.2 ช่วยงานสาธิตการพัฒนาที่ดิน จำนวน 120 ไร่
 - 1.3 ผลิต หรือจัดซื้อ หรือบริการ หรือแจกจ่ายเมล็ดพันธุ์พืช จำนวน 5 ตัน ต่อปี
 - 1.4 ผลิต หรือจัดซื้อ หรือบริการพันธุ์กล้าหญ้าแฝก จำนวน 120,000 กล้า ต่อปี
 - 1.5 ร่วมจัดทำเอกสาร หรือสื่อต่างๆ ทางด้านวิชาการเพื่อการพัฒนาที่ดิน ได้แก่ บทความ สารคดี เอกสารคำแนะนำ ข่าวมอดิน หรือข่าวสารโปสเตอร์ เทป ตามเป้าหมายที่ได้รับ
 - 1.6 ถ่ายทอดเทคโนโลยีการพัฒนาที่ดินแก่เกษตรกรและผู้ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

หมายเหตุ : ให้จัดทำผลงานเพื่อขอประเมินไม่น้อยกว่า 4 ข้อ โดยต้องเป็นผู้รับผิดชอบผลงาน
ที่ขอประเมินอย่างน้อย 1 ข้อ

ด้านสำรวจดิน

1. เขียนรายละเอียดวิธีการปฏิบัติงานในหัวข้อ 1.1 – 1.8 ดังนี้
 - 1.1 สำรวจดินแบบละเอียดตามโครงการที่ได้รับมอบหมาย พื้นที่ 15,000 ไร่/ปี
 - 1.2 จัดเตรียมข้อมูลแผนที่มาตราส่วน 1:50,000 เพื่อใช้ในการสำรวจดินแบบละเอียด และวางแผนการใช้ที่ดิน จำนวนไม่น้อยกว่า 5 แผ่น/ปี หรือ เตรียมภาพถ่ายออร์โธรี มาตราส่วน 1:4,000 จำนวนไม่น้อยกว่า 5 แผ่น /ปี
 - 1.3 แปลภาพถ่ายออร์โธรีเพื่อการสำรวจดินแบบละเอียด และการสำรวจสภาพการใช้ที่ดินเบื้องต้น จำนวนไม่น้อยกว่า 5 แผ่น/ปี
 - 1.4 ควบคุมการเจาะสำรวจดินไม่น้อยกว่า 500 จุด/ปี และตรวจสอบลักษณะดินในสนามจำนวนไม่น้อยกว่า 1,500 ตัวอย่าง/ปี
 - 1.5 ร่วมเขียน หรือจัดทำรายงานการสำรวจดินแบบละเอียดจำนวน 2 เล่ม/ปี
 - 1.6 ร่วมสำรวจสถานะเศรษฐกิจและสังคมไม่น้อยกว่า 5 แห่ง/ปี
 - 1.7 ร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานะเศรษฐกิจและสังคม ไม่น้อยกว่า 5 แห่ง/ปี
 - 1.8 ร่วมจัดทำรายงานการสำรวจสถานะเศรษฐกิจและสังคม จำนวน 2 เล่ม/ปี

หมายเหตุ : ให้จัดทำผลงานเพื่อขอประเมินไม่น้อยกว่า 4 ข้อ โดยต้องเป็นผู้รับผิดชอบผลงาน
ที่ขอประเมินอย่างน้อย 2 ข้อ

ด้านการวิเคราะห์ดิน

สวค. , สพข.

1. เขียนรายละเอียดวิธีการปฏิบัติงานในหัวข้อ 1.1 – 1.3 ดังนี้
 - 1.1 เตรียมตัวอย่างดิน เพื่อนำไปวิเคราะห์หาปริมาณแร่ธาตุและสมบัติเฉพาะบางอย่างและ/ หรือเตรียมแปลงทดลอง พร้อมทั้งเก็บตัวอย่างดินจากภาคสนาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ในห้องปฏิบัติการ จำนวน 500 ตัวอย่าง/ปี
 - 1.2 จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือน้ำยาเคมีที่ใช้ในการวิเคราะห์เบื้องต้นได้
 - 1.3 เป็นผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์ในการวิเคราะห์ ตรวจสอบคุณสมบัติของตัวอย่างได้ ไม่น้อยกว่า 3 รายการ วิเคราะห์และสามารถทำการวิเคราะห์ ตรวจสอบคุณสมบัติของดินได้ด้วยตนเอง ไม่น้อยกว่า 2 รายการ วิเคราะห์ โดยต้องสามารถทำการคำนวณรวบรวมผลและสรุปผลการวิเคราะห์ได้รวมแล้วไม่น้อยกว่า 4,000 รายการต่อปี

หลักเกณฑ์การประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ในสายงานเจ้าพนักงานพัสดุ ระดับชำนาญงาน

1. ผลงานที่ใช้ประเมิน

ลักษณะของผลงานที่ใช้ประเมิน

ให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริงหรือพิจารณาจากแฟ้มงาน ซึ่งได้บันทึกผลงานที่ทำจริงไว้แล้วในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์ มีรายละเอียดดังนี้

1. เป็นผลงานที่เกิดจากงานในราชการ และตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอประเมิน รวมทั้งเป็นผลงานที่มีเอกสารหรือหลักฐานที่จะสามารถประเมินได้
2. เป็นผลงานที่ทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ อย่างน้อย 1 ชิ้น ดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดซื้อหรือจัดจ้าง และเป็นผลงานที่สำเร็จแล้ว
3. เอกสารหรือหลักฐานแสดงผลงานต่างๆ ที่นำมาประเมินจะต้องได้รับการรับรองจากหัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างาน และผู้อำนวยการของส่วนราชการนั้น
4. ในกรณีเป็นผลงานของกลุ่ม หรือผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องชี้แจงเพิ่มเติมในรายละเอียดว่าผู้ใดมีความรับผิดชอบในส่วนใด อย่างไรเป็นสัดส่วนหรือคิดเป็นร้อยละเท่าใด มีการลงนามรับรองของผู้ร่วมงาน และการรับรองของผู้บังคับบัญชา
5. ผลงานที่นำมาใช้ประเมินในระดับใดแล้ว จะนำมาใช้ในการประเมินอีกไม่ได้

2. ประเภทของผลงานและเกณฑ์ผ่านการประเมิน

ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน
<p><u>ประเภทของผลงาน</u></p> <p><u>ส่วนที่ 1 (40 คะแนน)</u></p> <p>รายงานผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี ซึ่งเป็นผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตำแหน่ง โดยแสดงให้เห็นว่าได้ปฏิบัติงานอะไรบ้างและมีปริมาณเท่าใด</p> <p><u>ส่วนที่ 2 (60 คะแนน)</u></p> <p>แสดงผลงานความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้อง จะต้องแสดงให้เห็นถึงการได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงาน</p> <p><u>เกณฑ์ผ่านการประเมิน</u></p> <p>ต้องได้คะแนนในแต่ละส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และคะแนนรวมทั้งหมดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70</p>

หลักเกณฑ์การประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ในสายงานเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับชำนาญงาน

1. ผลงานที่ใช้ประเมิน

ลักษณะของผลงานที่ใช้ประเมิน

ให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริงหรือพิจารณาจากแฟ้มงาน ซึ่งได้บันทึกผลงานที่ทำจริงไว้แล้วในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์ มีรายละเอียดดังนี้

1. เป็นผลงานที่เกิดจากงานในราชการ และตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอประเมิน รวมทั้งเป็นผลงานที่มีเอกสารหรือหลักฐานที่จะสามารถประเมินได้
2. เป็นผลงานที่ทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ อย่างน้อย 1 ชั้น และเป็นผลงานที่สำเร็จแล้ว
3. เอกสารหรือหลักฐานแสดงผลงานต่างๆ ที่นำมาประเมินจะต้องได้รับการรับรองจากหัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างาน และผู้อำนวยการของส่วนราชการนั้น
4. ในกรณีเป็นผลงานของกลุ่ม หรือผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องชี้แจงเพิ่มเติมในรายละเอียดว่าผู้ใดมีความรับผิดชอบในส่วนใด อย่างไร เป็นสัดส่วนหรือคิดเป็นร้อยละเท่าใด มีการลงนามรับรองของผู้ร่วมงาน และการรับรองของผู้บังคับบัญชา
5. ผลงานที่นำมาใช้ประเมินในระดับใดแล้ว จะนำมาใช้ในการประเมินอีกไม่ได้

2.ประเภทของผลงานและเกณฑ์ผ่านการประเมิน

ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน
<p>ประเภทของผลงาน</p> <p><u>ส่วนที่ 1 (40 คะแนน)</u></p> <p>รายงานผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี ซึ่งเป็นผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตำแหน่ง โดยแสดงให้เห็นว่าได้ปฏิบัติงานอะไรบ้างและมีปริมาณเท่าใด</p> <p><u>ส่วนที่ 2 (60 คะแนน)</u></p> <p>แสดงผลงานความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานการเงินและบัญชี จำนวน 1 เรื่อง และการพรณงานจะต้องแสดงให้เห็นถึงการได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงาน</p> <p><u>เกณฑ์ผ่านการประเมิน</u></p> <p>ต้องได้คะแนนในแต่ละส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 และคะแนนรวมทั้งหมดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60</p>

หลักเกณฑ์การประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ในสายงานเจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน

1. ผลงานที่ใช้ประเมิน

ลักษณะของผลงานที่ใช้ประเมิน

ให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริงหรือพิจารณาจากแฟ้มงาน ซึ่งได้บันทึกผลงานที่ทำจริงไว้แล้วในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์ มีรายละเอียดดังนี้

1. เป็นผลงานที่เกิดจากงานในราชการ และตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอประเมิน รวมทั้งเป็นผลงานที่มีเอกสารหรือหลักฐานที่จะสามารถประเมินได้
2. เป็นผลงานที่ทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับอย่างน้อย 1 ชั้น และเป็นผลงานที่สำเร็จแล้ว
3. เอกสารหรือหลักฐานแสดงผลงานต่างๆ ที่นำมาประเมินจะต้องได้รับการรับรองจากหัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างาน และผู้อำนวยการของส่วนราชการนั้น
4. ในกรณีเป็นผลงานของกลุ่มหรือผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องชี้แจงเพิ่มเติมในรายละเอียดว่าผู้ใดมีความรับผิดชอบในส่วนใด อย่างไร เป็นสัดส่วนหรือคิดเป็นร้อยละเท่าใด มีการลงนามรับรองของผู้ร่วมงาน และการรับรองของผู้บังคับบัญชา
5. ผลงานที่นำมาใช้ประเมินในระดับใดแล้ว จะนำมาใช้ในการประเมินอีกไม่ได้

2.ประเภทของผลงานและเกณฑ์ผ่านการประเมิน

ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน
<p>ประเภทของผลงาน</p> <p><u>ส่วนที่ 1 (40 คะแนน)</u></p> <p>รายงานผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี ซึ่งเป็นผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตำแหน่งโดยแสดงให้เห็นว่าได้ปฏิบัติงานอะไรบ้างและมีปริมาณเท่าใด</p> <p><u>ส่วนที่ 2 (60 คะแนน)</u></p> <p>1. เขียนรายละเอียดของผลงานที่ปรากฏในส่วนที่ 1 จำนวน 1 เรื่อง โดยแสดงให้เห็นถึงการ ใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">1.1 งานระบบสารบรรณ การบริหารเอกสาร หรือ1.2 งานจัดซื้อ-จัดจ้าง ในระบบ GFMIS จำนวน 1 ชิ้นงาน หรือ1.3 งานด้านพัสดุ ครุภัณฑ์1.4 งานด้านงบประมาณ <p>2. เขียนตามหัวข้อตามหลักวิชาการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">2.1. หลักการและเหตุผล2.2 วัตถุประสงค์2.3 เป้าหมาย2.4 ระยะเวลาดำเนินงาน2.5 การดำเนินงาน2.6 ประโยชน์ของงาน2.7 ความยุ่งยากในการดำเนินงาน2.8 ปัญหา อุปสรรค2.9 ข้อเสนอแนะ <p><u>เกณฑ์ผ่านการประเมิน</u></p> <p>ต้องได้คะแนนในแต่ละส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และคะแนนรวมทั้งหมดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70</p>

หลักเกณฑ์การประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ในสายงานนายช่างเครื่องกล ระดับชำนาญงาน

1. ผลงานที่ใช้ประเมิน

ลักษณะของผลงานที่ใช้ประเมิน

ให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริงหรือพิจารณาจากแฟ้มงานซึ่งได้บันทึกผลงานที่ทำไว้จริงแล้วในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์ มีรายละเอียดดังนี้

1. เป็นผลงานที่เกิดจากงานในราชการและตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอประเมิน รวมทั้งเป็นผลงานที่มีเอกสารหรือหลักฐานที่จะสามารถประเมินได้
2. เป็นผลงานที่ทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ อย่างน้อย 1 ชั้น และเป็นผลงานที่สำเร็จแล้ว
3. เอกสารหรือหลักฐานแสดงผลงานต่างๆ ที่นำมาประเมินจะต้องได้รับการรับรองจากหัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างาน และผู้อำนวยการของส่วนราชการนั้น
4. ในกรณีเป็นผลงานของกลุ่มหรือผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องชี้แจงเพิ่มเติมในรายละเอียดว่าผู้ใดมีความรับผิดชอบในส่วนใด อย่างไร เป็นสัดส่วนหรือคิดเป็นร้อยละเท่าใด มีการลงนามรับรองของผู้ร่วมงาน และการรับรองของผู้บังคับบัญชา
5. ผลงานที่นำมาใช้ประเมินในระดับใดแล้ว จะนำมาใช้ในการประเมินอีกไม่ได้

2.ประเภทของผลงานและเกณฑ์ผ่านการประเมิน

ตำแหน่งนายช่างเครื่องกล ชำนาญงาน
<p>ประเภทของผลงาน</p> <p><u>ส่วนที่ 1 (40 คะแนน)</u></p> <p>รายงานผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี ซึ่งเป็นผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตำแหน่งโดยแสดงให้เห็นว่าได้ปฏิบัติงานอะไรบ้างและมีปริมาณเท่าใด</p> <p><u>ส่วนที่ 2 (60 คะแนน)</u></p> <p>ผู้ขอประเมินเขียนรายละเอียดวิธีการ หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นว่า ได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงานในข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้</p> <p>2.1 <u>งานวางแผน</u></p> <ol style="list-style-type: none">1) จัดทำคู่มือการปรับซ่อมเครื่องจักรกล และยานพาหนะ หรือจัดทำแผนการปฏิบัติงาน และแผนการซ่อมใหญ่ประจำปี 5 รายการ : ปี2) ควบคุมตรวจสอบรายการซ่อม และประมาณราคา 20 คัน : ปี3) ติดตามและรวบรวมผลการปฏิบัติงาน 20 ครั้ง : ปี <p>หมายเหตุ ให้ผู้ขอประเมินเขียนรายละเอียดวิธีการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 2 ข้อ</p> <p>2.2 <u>งานซ่อมบำรุง</u></p> <ol style="list-style-type: none">1) ให้การบำรุงรักษายานพาหนะตามกำหนดระยะเวลา 150 ครั้ง : ปี2) ปรับแต่งระบบต่างๆ ของยานพาหนะให้มีประสิทธิภาพในการใช้งาน 100 ครั้ง : ปี3) ดำเนินการตรวจสภาพทั้งก่อนซ่อมและหลังซ่อม 100 ครั้ง : ปี <p>หมายเหตุ ให้ผู้ขอประเมินเขียนรายละเอียดวิธีการปฏิบัติงานในข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>2.3 <u>ศูนย์บริการเครื่องจักรกลที่ 1-4</u></p> <ol style="list-style-type: none">1) ให้การบำรุงเครื่องจักรกล และยานพาหนะ 100 ครั้ง : ปี2) ดำเนินการซ่อมเครื่องจักรกล และยานพาหนะ 100 ครั้ง : ปี3) ตรวจสภาพออกรายการซ่อม 100 ครั้ง : ปี4) เสนอแนะ และควบคุมการใช้เครื่องจักรกล 2 กิจกรรม : ปี <p>หมายเหตุ ให้ผู้ขอประเมินเขียนรายละเอียดวิธีการปฏิบัติงานในข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p><u>เกณฑ์ผ่านการประเมิน</u></p> <p>ต้อง ได้คะแนนในแต่ละส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และคะแนนรวมทั้งหมดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70</p>

หลักเกณฑ์การประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ในสายงานนายช่างไฟฟ้า ระดับชำนาญงาน

1. ผลงานที่ใช้ประเมิน

ลักษณะของผลงานที่ใช้ประเมิน

ให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริงหรือพิจารณาจากแฟ้มงาน ซึ่งได้บันทึกผลงานที่ทำจริงไว้แล้วในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์ มีรายละเอียดดังนี้

1. เป็นผลงานที่เกิดจากงานในราชการและตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอประเมิน รวมทั้งเป็นผลงานที่มีเอกสารหรือหลักฐานที่จะสามารถประเมินได้
2. เป็นผลงานที่ทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ อย่างน้อย 1 ชั้น และเป็นผลงานที่สำเร็จแล้ว
3. เอกสารหรือหลักฐานแสดงผลงานต่างๆ ที่นำมาประเมินจะต้องได้รับการรับรองจากหัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างาน และผู้อำนวยการของส่วนราชการนั้น
4. ในกรณีเป็นผลงานของกลุ่มหรือผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องชี้แจงเพิ่มเติมในรายละเอียดว่าผู้ใดมีความรับผิดชอบในส่วนใด อย่างไร เป็นสัดส่วนหรือคิดเป็นร้อยละเท่าใด มีการลงนามรับรองของผู้ร่วมงาน และการรับรองของผู้บังคับบัญชา
5. ผลงานที่นำมาใช้ประเมินในระดับใดแล้ว จะนำมาใช้ในการประเมินอีกไม่ได้

2.ประเภทของผลงานและเกณฑ์ผ่านการประเมิน

ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า ชำนาญงาน
<p>ประเภทของผลงาน</p> <p><u>ส่วนที่ 1</u> (40 คะแนน)</p> <p>ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี ตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของตำแหน่ง โดยแสดงให้เห็นว่า ได้ปฏิบัติงานอะไรบ้างและมีปริมาณเท่าใด</p> <p><u>ส่วนที่ 2</u> (60 คะแนน)</p> <p>ผู้ขอประเมินเขียนรายละเอียดวิธีการ หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นว่า ได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงานในข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ซ่อมและติดตั้งระบบไฟฟ้าอาคารสถานที่ 1,500 จุด : ปี 2. ซ่อมและติดตั้งระบบไฟฟ้ารถยนต์ 150 ครั้ง : ปี 3. ตรวจสอบการใช้กระแสไฟฟ้า 100 ครั้ง : ปี 4. ออกแบบและคำนวณขนาดของสายไฟฟ้าให้เหมาะสมกับอุปกรณ์ 50 ครั้ง : ปี 5. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการติดตั้งและเดินสายไฟ 50 ครั้ง : ปี <p><u>เกณฑ์ผ่านการประเมิน</u></p> <p>ต้องได้คะแนนในแต่ละส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และคะแนนรวมทั้งหมดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70</p>

หลักเกณฑ์การประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ในสายงานนายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน

1. ผลงานที่ใช้ประเมิน

ลักษณะของผลงานที่ใช้ประเมิน

ให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริงหรือพิจารณาจากแฟ้มงาน ซึ่งได้บันทึกผลงานที่ทำจริงไว้แล้วในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์ มีรายละเอียดดังนี้

1. เป็นผลงานที่เกิดจากงานในราชการและตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอประเมิน รวมทั้งเป็นผลงานที่มีเอกสารหรือหลักฐานที่จะสามารถประเมินได้
2. เป็นผลงานที่ทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ อย่างน้อย 1 ชิ้น และเป็นผลงานที่สำเร็จแล้ว
3. เอกสารหรือหลักฐานแสดงผลงานต่างๆ ที่นำมาประเมินจะต้องได้รับการรับรองจากหัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างาน และผู้อำนวยการของส่วนราชการนั้น
4. ในกรณีเป็นผลงานของกลุ่มหรือผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องชี้แจงเพิ่มเติมในรายละเอียดว่าผู้ใดมีความรับผิดชอบในส่วนใด อย่างไร เป็นสัดส่วนหรือคิดเป็นร้อยละเท่าใด มีการลงนามรับรองของผู้ร่วมงาน และการรับรองของผู้บังคับบัญชา
5. ผลงานที่นำมาใช้ประเมินในระดับใดแล้ว จะนำมาใช้ในการประเมินอีกไม่ได้

2. ประเภทของผลงานและเกณฑ์ผ่านการประเมิน

ตำแหน่งนายช่างโยธาชำนาญงาน
<p><u>ประเภทของผลงาน</u></p> <p><u>ส่วนที่ 1 (40 คะแนน)</u></p> <p>รายงานผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี ซึ่งเป็นผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งโดยแสดงให้เห็นว่าได้ปฏิบัติงานอะไรบ้างและมีปริมาณเท่าใด</p> <p><u>ส่วนที่ 2 (60 คะแนน)</u></p> <ol style="list-style-type: none">1) ผลการปฏิบัติงานนายช่างโยธา ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (40 คะแนน)2) เขียนรายละเอียดวิธีการ หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นว่าได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้ (60 คะแนน) <ol style="list-style-type: none">2.1 มีส่วนร่วมกับวิศวกร หรือสถาปนิกในการออกแบบงาน จำนวน 2 ผลงาน ดังนี้คือ งานทางด้านวิศวกรรมโยธาและงานทางสถาปัตยกรรมฯ2.2 การทดลอง การตรวจสอบเพื่อหาข้อมูลในการทำกรวิจัยต่างๆ เช่น หาอัตราการไหลซึมของน้ำผ่านดิน หาอัตราการชะล้างพังทลาย การตกตะกอน การทดสอบการบดอัดการทดสอบ การ พังทลายของดิน ฯลฯ จำนวน 2 ผลงาน2.3 งานเขียนแบบทางสถาปัตยกรรมทุกสาขาหรือทางวิศวกรรมโครงสร้างฯจำนวน 2 ผลงาน2.4 งานถอดแบบและแยกวัสดุพร้อมประมาณราคาต่างๆ ทางด้านสถาปัตยกรรมทุกสาขา หรือ ทางด้านวิศวกรรมทุกสาขา กำหนดราคาก่อสร้าง กำหนดระยะเวลาการก่อสร้าง กำหนดการแบ่งงวดงานก่อสร้าง ฯลฯ จำนวน 2 ผลงาน2.5 งานควบคุมการก่อสร้างต่างๆ ทั้งทางด้านสถาปัตยกรรมและวิศวกรรมทุกสาขาหรืองานซ่อมแซมบำรุงรักษาสสิ่งก่อสร้างต่างๆให้เป็นไปตามรูปแบบและรายการสัญญาฯ จำนวน 2 ผลงาน2.6 งานสำรวจออกแบบ เพื่อจัดทำแผนที่ภูมิประเทศ จัดทำระบบอนุรักษ์ดินและน้ำ งานพัฒนาแหล่งน้ำ ฯลฯ จำนวน 2 ผลงาน <p>ซึ่งมีหัวข้อหรือประเด็นบรรยาย ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">1. ชื่อผลงาน2. ระยะเวลาที่ดำเนินการ3. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้การดำเนินการ4. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ5. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)6. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบบรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสัดส่วนของผลงาน)7. ผลสำเร็จของงาน(เชิงปริมาณ/คุณภาพ)8. การนำไปใช้ประโยชน์9.ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค10. ข้อเสนอแนะ <p><u>เกณฑ์ผ่านการประเมิน</u></p> <p>ต้องได้คะแนนในแต่ละส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และคะแนนรวมทั้งหมดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70</p>

หลักเกณฑ์การประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ในสายงานนายช่างศิลป์ ระดับชำนาญงาน

1. ผลงานที่ใช้ประเมิน

ลักษณะของผลงานที่ใช้ประเมิน

ให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริงหรือพิจารณาจากแฟ้มงาน ซึ่งได้บันทึกผลงานที่ทำจริงไว้แล้วในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์ มีรายละเอียดดังนี้

1. เป็นผลงานที่เกิดจากงานในราชการและตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอประเมิน รวมทั้งเป็นผลงานที่มีเอกสารหรือหลักฐานที่จะสามารถประเมินได้
2. เป็นผลงานที่ทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับอย่างน้อย 1 ชั้น และเป็นผลงานที่สำเร็จแล้ว
3. เอกสารหรือหลักฐานแสดงผลงานต่างๆ ที่นำมาประเมินจะต้องได้รับการรับรองจากหัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างาน และผู้อำนวยการของส่วนราชการนั้น
4. ในกรณีเป็นผลงานของกลุ่มหรือผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องชี้แจงเพิ่มเติมในรายละเอียดว่าผู้ใดมีความรับผิดชอบในส่วนใด อย่างไร เป็นสัดส่วนหรือคิดเป็นร้อยละเท่าใด มีการลงนามรับรองของผู้ร่วมงาน และการรับรองของผู้บังคับบัญชา
5. ผลงานที่นำมาใช้ประเมินในระดับใดแล้ว จะนำมาใช้ในการประเมินอีกไม่ได้

2.ประเภทของผลงานและเกณฑ์ผ่านการประเมิน

ตำแหน่งนายช่างศิลป์ชำนาญงาน
<p>ประเภทของผลงาน</p> <p><u>ส่วนที่ 1 (40 คะแนน)</u></p> <p>รายงานผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี ซึ่งเป็นผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตำแหน่งโดยแสดงให้เห็นว่าได้ปฏิบัติงานอะไรบ้างและมีปริมาณเท่าใด</p> <p><u>ส่วนที่ 2 (60 คะแนน)</u></p> <p>ให้เสนอผลงาน จำนวน 1 เรื่อง พร้อมส่งตัวอย่างงานนั้น ซึ่งตนเองเป็นผู้ปฏิบัติจริง โดยเขียนรายละเอียดวิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน ในกิจกรรมต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดนิทรรศการ - จัดทำหุ่นจำลอง - ออกแบบเอกสารคำแนะนำต่างๆ - จัดทำอาร์ตเวิร์คหนังสือรายงาน - เขียนแผนภูมิประกอบรายงาน - ออกแบบเขียนปกหนังสือ - งานแผนที่ <p><u>เกณฑ์ผ่านการประเมิน</u></p> <p>ต้องได้คะแนนในแต่ละส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และคะแนนรวมทั้งหมดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70</p>

หลักเกณฑ์การประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ในสายงานนายช่างสำรวจ ระดับชำนาญงาน

1. ผลงานที่ใช้ประเมิน

ลักษณะของผลงานที่ใช้ประเมิน

ให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริงหรือพิจารณาจากแฟ้มงาน ซึ่งได้บันทึกผลงานที่ทำจริงไว้แล้วในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์ มีรายละเอียดดังนี้

1. เป็นผลงานที่เกิดจากงานในราชการและตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอประเมิน รวมทั้งเป็นผลงานที่มีเอกสารหรือหลักฐานที่จะสามารถประเมินได้
2. เป็นผลงานที่ทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับอย่างน้อย 1 ชั้น และเป็นผลงานที่สำเร็จแล้ว
3. เอกสารหรือหลักฐานแสดงผลงานต่างๆ ที่นำมาประเมินจะต้องได้รับการรับรองจากหัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างาน และผู้อำนวยการของส่วนราชการนั้น
4. ในกรณีเป็นผลงานของกลุ่มหรือผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องชี้แจงเพิ่มเติมในรายละเอียดว่าผู้ใดมีความรับผิดชอบในส่วนใด อย่างไร เป็นสัดส่วนหรือคิดเป็นร้อยละเท่าใด มีการลงนามรับรองของผู้ร่วมงาน และการรับรองของผู้บังคับบัญชา
5. ผลงานที่นำมาใช้ประเมินในระดับใดแล้ว จะนำมาใช้ในการประเมินอีกไม่ได้

2. ประเภทของผลงานและเกณฑ์ผ่านการประเมิน

ตำแหน่งนายช่างสำรวจชำนาญงาน
<p><u>ประเภทของผลงาน</u></p> <p><u>ส่วนที่ 1 (40 คะแนน)</u></p> <p>รายงานผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี ซึ่งเป็นผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตำแหน่งโดยแสดงให้เห็นว่าได้ปฏิบัติงานอะไรบ้างและมีปริมาณเท่าใด</p> <p><u>ส่วนที่ 2 (60 คะแนน)</u></p> <p>1. เขียนรายละเอียดวิธีการ หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นว่าได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 เรื่อง เกี่ยวกับงานปฏิบัติการ หรือวิชาการด้านสำรวจ ตามหัวข้อ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ชื่อเรื่อง 2. หลักการและเหตุผล 3. วัตถุประสงค์ 4. ระยะเวลาดำเนินการ 5. สถานที่ดำเนินการ 6. ผู้ดำเนินงาน 7. อุปกรณ์และวิธีการ 8. วิธีการหรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน 9. ผลการปฏิบัติงาน 10. ประโยชน์ที่ได้รับ 11. ปัญหาและอุปสรรค 12. ข้อเสนอแนะ <p><u>เกณฑ์ผ่านการประเมิน</u></p> <p>ต้องได้คะแนนในแต่ละส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และคะแนนรวมทั้งหมดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70</p>