



ประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ  
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ตามที่ อ.ก.พ.สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ได้มีประกาศลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ นั้น

อ.ก.พ.สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ในการประชุมครั้งที่ ๓-๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ ได้มีมติให้ปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลดังกล่าว ให้มีความคล่องตัวและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติที่เป็นระบบมากขึ้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ จึงให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ.สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ ดังกล่าว และให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ นี้แทน ดังนี้

ก. การเลื่อนขึ้นเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ในประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

๑.๑ การคัดเลือกบุคคล

ให้คัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ และให้มีการประกาศผลการคัดเลือกอย่างเปิดเผยตำแหน่งละ ๑ คน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ทุกท่วงได้ภายในเวลาที่กำหนด โดยการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน แบ่งเป็น ๒ กรณี คือ

๑.๑.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายกำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว เช่น ตำแหน่งนักฟิสิกส์รังสีปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการหรือชำนาญการ ให้เลขาธิการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

๑.๑.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๑.๑ เช่น ตำแหน่งนักนิวเคลียร์เคมีชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติกำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมของบุคคลและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

## ๑.๒ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษาเพื่อประเมินผลงาน

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

๑.๒.๒ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๙ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑

ทั้งนี้ การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑.๒.๒ ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เท่ากับการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ และให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๙ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ที่อนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้เป็นการเฉพาะคราวในครั้งแรกของแต่ละบุคคล

๑.๒.๓ การนับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการแต่ละราย โดยมีแนวทางในการพิจารณา ดังนี้

(๑) บุคคลที่จะเข้ารับการศึกษาเพื่อประเมินผลงาน ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องได้เต็มเวลา

(๓) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องได้ ดังนี้

(๓.๑) หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเกินครึ่งหนึ่งขึ้นไป ให้นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องได้เต็มเวลา

(๓.๒) หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ถึงครึ่งหนึ่ง ให้นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมด

(๔) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือตำแหน่งของสายงานที่ไม่ได้เริ่มต้นจากระดับ ๓ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับวุฒิปริญญาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไปของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ดังนี้

(๔.๑) ถ้าเป็นตำแหน่งประเภททั่วไปที่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานเจ้าหน้าที่บริหารงาน... (ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) และวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงาน.... ซึ่งเกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องได้เต็มเวลา

(๔.๒) กรณีนอกเหนือจากข้อ (๔.๑) ซึ่งเป็นสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละรายโดยพิจารณาจากข้อเท็จจริง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้ ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้งหมด

**๑.๓ เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคคล ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้ (เอกสารแนบท้าย ๒)**

๑.๓.๑ ความรู้ ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน (๒๐ คะแนน)

๑.๓.๒ คุณลักษณะของบุคคล อาทิ ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อความหมาย การพัฒนาตนเองและภาวะผู้นำ (๓๐ คะแนน)

๑.๓.๓ คุณภาพของผลงาน (๕๐ คะแนน) โดยมีข้อมูลประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑) สรุปผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี

(๒) ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่องสัดส่วนของผลงานในส่วนของตนเอง ปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน

ทั้งนี้ ผู้ที่จะผ่านการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน จะต้องได้คะแนนรวมในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความเหมาะสมที่จะส่งผลงาน

**๑.๔ ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคคล**

๑.๔.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว ให้ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม ดำเนินการดังนี้

(๑) สืบรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

(๒) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือสำนักหรือเทียบเท่าของผู้นั้น ให้ดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามเกณฑ์การประเมินบุคคลที่กำหนดไว้ในประกาศนี้พร้อมทั้งระบุเหตุผลในการประเมินดังกล่าว

(๓) แจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ส่งข้อมูลประกอบการพิจารณาคัดเลือกตามที่ อ.ก.พ. สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติกำหนด เช่น ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่องสัดส่วนของผลงานในส่วนของตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานและอื่นๆ

(๔) รวบรวมข้อมูลต่างๆ ของตำแหน่งและผู้มีคุณสมบัติเสนอเลขาธิการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

๑.๔.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๔.๑ และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม ดำเนินการดังนี้

(๑) สืบรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

(๒) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือสำนักหรือเทียบเท่าของผู้นั้น ให้ดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามเกณฑ์การประเมินบุคคลที่กำหนดไว้ในประกาศนี้พร้อมทั้งระบุเหตุผลในการประเมินดังกล่าว

(๓) แจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ส่งข้อมูลประกอบการพิจารณาคัดเลือกตามที่ อ.ก.พ. สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติกำหนด เช่น ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่องสัดส่วนของผลงานในส่วนของตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานและอื่นๆ

(๔) ดำเนินการตามที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนด

(๕) รวบรวมข้อมูลต่างๆ ของตำแหน่งและผู้มีคุณสมบัติเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติแต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

โดยให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลดำเนินการ ดังนี้

(๑) พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาชั้นตำแหน่งในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งและข้อมูลอื่น ๆ แล้วคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานให้เหลือตำแหน่งละ ๑ คน

(๒) รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อเลขาธิการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

เมื่อเลขาธิการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ให้ความเห็นชอบกับรายชื่อบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกตามข้อ ๑.๔.๑ หรือ ๑.๔.๒ แล้ว ให้ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่กำหนด โดยให้มีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ ๑ คน รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงานในส่วนที่ตนปฏิบัติอย่างเปิดเผย และกำหนดให้มีการทักท้วงผลการพิจารณาคัดเลือกและรายละเอียดของผลงานได้ภายในระยะเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ กรณีมีผู้ทักท้วง ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นโดยเร็ว หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ ต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริงแล้วดำเนินการตามที่เหมาะสมต่อไป

**๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานของบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น**

#### **๒.๑ คณะกรรมการประเมินผลงาน**

ให้ อ.ก.พ.สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘

#### **๒.๒ ผลงานที่ส่งเข้ารับการประเมิน**

ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกส่งผลงานประเมินตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องประกอบด้วยผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้

๒.๒.๑ ผลงานที่เป็นผลสำเร็จของงาน ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ ทั้งนี้ ให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุป วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง ทั้งนี้ หากเป็นผลงานที่เกิดจากงานที่ได้รับมอบหมายจะต้องมีคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติอย่างเป็นทางการ

๒.๒.๒ ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้งและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

๒.๒.๓ ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องอยู่ภายในเงื่อนไขและลักษณะของผลงานของตำแหน่งในแต่ละระดับและแต่ละสายงาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดเพิ่มเติม (ถ้ามี) (เอกสารแนบท้าย ๑)

## ๒.๓ รูปแบบการเสนอผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน

ให้จัดทำผลงาน และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานตามรูปแบบที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และตามรูปแบบที่กำหนดแนบท้ายประกาศ

## ๒.๔ เกณฑ์การประเมินผลงาน คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

ให้คณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาให้คะแนนตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) คุณภาพของผลงาน (คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน) เป็นการพิจารณาแนวความคิดหรือระดับการใช้ความรู้ทางด้านวิชาการ ความยุ่งยากซับซ้อนในการศึกษา การปฏิบัติงานหรือการผลิตผลงานมีความริเริ่มที่เป็นประโยชน์ มีการประยุกต์ดัดแปลงจากเดิม หรือปรับปรุงแก้ไขพัฒนา มีการอ้างอิงครบถ้วน ทันสมัย เนื้อหาสาระมีความชัดเจน ถูกต้องตามหลักวิชาการ

(๒) ประโยชน์ของผลงาน (คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน) เป็นการพิจารณาประโยชน์ทางวิชาการ การนำไปประยุกต์ใช้ที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ

(๓) พื้นฐานและประสบการณ์ของบุคคล (คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน) เป็นการพิจารณาจากผู้ขอรับการประเมิน มีความรู้ ความชำนาญงาน ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในงานนั้น ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือไม่ และเป็นที่ยอมรับหรือไม่เพียงใด

ทั้งนี้ ผู้ผ่านการประเมินจะต้องผ่านเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ระดับชำนาญการ ผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

- ระดับชำนาญการพิเศษ ผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕

## ๒.๕ คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้ง

๒.๕.๑ เป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล

๒.๕.๒ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๙ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑

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

## ข. การย้าย รับโอน หรือบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

### ๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล

#### ๑.๑ การคัดเลือกบุคคล

ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติแต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา กลั่นกรองบุคคลเสนอเลขาธิการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ให้ความเห็นชอบ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมของบุคคลและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติกำหนด และให้มีการประกาศผลการคัดเลือกอย่างเปิดเผย รวมทั้งเปิดโอกาสให้ทักท้วงได้ภายในเวลากำหนด

#### ๑.๒ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือก

๑.๒.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. และ อ.ก.พ.สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กำหนด

๑.๒.๒ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติราชการเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และมีความประพฤติดี

## ๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

๒.๑ กรณีผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการหรือตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๓๕ เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกแล้ว ให้ส่งผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.กำหนดก่อนการแต่งตั้ง

๒.๒ กรณีเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการหรือตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๓๕ ในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ซึ่งเป็นสายงานเดียวกันหรือต่างสายงานกันและจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติจัดกลุ่มไว้โดยความเห็นชอบของ ก.พ. เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกแล้ว ให้ได้รับการย้าย โอน หรือบรรจุกลับ ได้โดยไม่ต้องประเมินผลงาน

๒.๓ กรณีที่นอกเหนือจากข้อ ๒.๓.๑ และ ๒.๓.๒ เช่น การแต่งตั้งผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการหรือตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๓๕ ในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติจัดกลุ่มไว้โดยความเห็นชอบของ ก.พ. หรือกรณีเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๖ หรือที่จะกำหนดต่อไป ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการหรือตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกแล้ว ให้ส่งผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.กำหนดก่อนการแต่งตั้ง

๒.๔ กรณีอื่นๆ ที่นอกเหนือจาก ๒.๑ , ๒.๒ และ ๒.๓ ให้เสนอ อ.ก.พ.สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ พิจารณาเป็นรายๆ ไป

### ๓. คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้ง

๓.๑ เป็นผู้ผ่านการพิจารณาคัดเลือกบุคคล

๓.๒ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓.๓ ผ่านการประเมินผลงาน หรือไม่ต้องมีการประเมินผลงาน แล้วแต่กรณี

### ค. การกำหนดระยะเวลาจัดส่งและแก้ไขผลงาน

สำหรับผู้ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (กรณีตำแหน่งว่าง) ให้ดำเนินการดังนี้

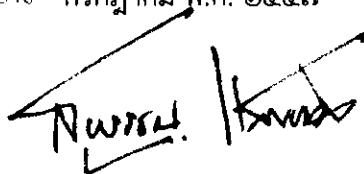
๑. การส่งผลงานครั้งแรกหลังจากได้รับการคัดเลือก ให้ผู้ขอรับการประเมินจัดส่งผลงานภายใน ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งจากฝ่ายการเจ้าหน้าที่หรือผู้บังคับบัญชา แล้วแต่กรณี หากครบกำหนดระยะเวลา ๙๐ วันแล้ว ยังไม่สามารถจัดส่งผลงานให้แล้วเสร็จได้ สามารถขอขยายระยะเวลาจัดทำผลงานต่อไปได้อีก ๓๐ วัน โดยให้ผู้ขอรับการประเมินแจ้งขอขยายเวลาเป็นหนังสือผ่านผู้บังคับบัญชา (ก่อนครบกำหนดเวลา) พร้อมด้วยเหตุผลความจำเป็นเสนอต่อเลขาธิการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ในฐานะประธาน อ.ก.พ.สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ เพื่อพิจารณาหากพ้นกำหนดระยะเวลาการขอขยาย ผู้ขอรับการประเมินยังไม่ส่งผลงาน ให้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งนั้นแทน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศนี้ ยกเว้นกรณีผู้รับการประเมินมีเหตุผลความจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้ก็ให้เสนอ อ.ก.พ.สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ พิจารณาเป็นรายๆ ไป

๒. ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานมีมติให้ผู้ขอรับการประเมินแก้ไขผลงาน ให้ผู้ขอรับการประเมินส่งผลงานภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดแต่ต้องไม่เกิน ๑๒๐ วัน นับแต่วันที่ผู้ขอรับการประเมินได้รับแจ้งให้แก้ไขผลงาน โดยไม่มีการขยายเวลา หากพ้นระยะเวลาที่กำหนดไว้ดังกล่าวแล้วผู้ขอรับการประเมินยังไม่ส่งผลงาน ให้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งนั้นแทน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

สำหรับการประเมินบุคคลใดที่อยู่ระหว่างการดำเนินการของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ก่อนวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ก็ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติกำหนดไว้เดิม ต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ และหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่นอกเหนือจากประกาศนี้ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗



(นายสุพรรณ แสงทอง)

เลขาธิการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ  
ประธาน อ.ก.พ.สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ





ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล(ต่อ)

8. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

ปี	ระยะเวลา (วัน)	หลักสูตร	สถาบัน(ผู้จัด)
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....

9. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรบ้างที่นอกเหนือจากข้อ 7 เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ เป็นต้น)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....(ผู้ขอรับการประเมิน)

(.....)

วันที่...../...../.....

## แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

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

ตอนที่ 1 รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
<p>1. <u>ความรับผิดชอบ</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด</li> <li>- พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไข ปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรืองานใดที่พบว่ามี ปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จน เกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก</li> </ul>	20	.....
<p>2. <u>ความคิดริเริ่ม</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน</li> <li>- แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลและสามารถปฏิบัติได้</li> <li>- แสดงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสายวิชา/งานของตน</li> <li>- ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา</li> <li>- สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน</li> <li>- มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก</li> </ul>	20	.....
<p>3. <u>การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใด ๆ</li> <li>- วิเคราะห์ลู่ทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี</li> <li>- เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม</li> <li>- ใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจและแก้ปัญหา(ไม่ใช่ความรู้สึกของตน)</li> </ul>	15	.....
<p>4. <u>ความประพฤติ</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รักษาวินัย</li> <li>- ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน</li> <li>- ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน</li> </ul>	15	.....

ตอนที่ 1 รายการประเมิน(ต่อ)	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
5. <u>ความสามารถในการสื่อความหมาย</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - สื่อสารกับบุคคลต่างๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน - ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจนโดยใช้ภาษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	15	.....
6. <u>การพัฒนาตนเอง</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ - สนใจและปรับตนเองให้ก้าวทันวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา - นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	15	.....
<b>รวม</b>	<b>100</b>	

ตอนที่ 2 สรุปความเห็นในการประเมิน
<b>ความเห็นของผู้ประเมิน</b> ( ) ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60) (ระบุเหตุผล)..... ..... ..... ( ) ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ 60) (ระบุเหตุผล)..... ..... .....
(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่...../...../.....

ตอนที่ 2 สรุปความเห็นในการประเมิน

**ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ**

( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

(ระบุเหตุผล).....

.....

.....

( ) มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ในแต่ละรายการ ดังนี้

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

**ความเห็นของผู้มีอำนาจตามมาตรา 57 (กรณีที่มีความเห็นของผู้บังคับบัญชาทั้ง 2 ระดับแตกต่างกัน)**

( ) ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60)

(ระบุเหตุผล).....

.....

.....

( ) ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ 60)

(ระบุเหตุผล).....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

**ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (ผลงานที่นำเสนอ)**

1. ชื่อผลงาน.....

2. ระยะเวลาที่ดำเนินการ.....

3. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

(1).....

(2).....

(3).....

(4).....

4. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ผู้ร่วมดำเนินการ(ถ้ามี) 1..... สักส่วนของผลงาน.....

2..... สักส่วนของผลงาน.....

3..... สักส่วนของผลงาน.....

6. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสักส่วนของผลงาน)

.....

.....

.....

.....

7. ผลสำเร็จของงาน(เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

.....

.....

.....

.....

8. การนำไปใช้ประโยชน์

.....

.....

.....

.....

9. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

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

10. ข้อเสนอแนะ

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

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....ผู้เสนอผลงาน  
(.....)  
วันที่...../...../.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....ผู้ร่วมดำเนินการ  
(.....)  
...../...../.....

ลงชื่อ.....ผู้ร่วมดำเนินการ  
(.....)  
...../...../.....

ลงชื่อ.....ผู้ร่วมดำเนินการ  
(.....)  
...../...../.....

ลงชื่อ.....ผู้ร่วมดำเนินการ  
(.....)  
...../...../.....

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

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

(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ)

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....ผู้อำนวยการสำนัก/กอง

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

หมายเหตุ : 1. หากผลงานมีลักษณะเฉพาะ เช่น แผ่นพับ หนังสือ แอ็บบันทึกเสียง ฯลฯ

ให้ผู้เสนอผลงานส่งผลงานจริงประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ

2. ผลงานการขอประเมินต้องไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

**ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น**

ของ.....  
เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....  
สำนัก/กอง.....

เรื่อง.....

ก. หลักการและเหตุผล

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

ข. บทวิเคราะห์/แนวคิด/ข้อเสนอ

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

ค. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

ง. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

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

ลงชื่อ.....ผู้ขอรับการประเมิน (ผู้เสนอแนวคิด)  
(.....)  
วันที่ ...../...../.....



แบบแสดงผลการปฏิบัติงานย่อยหลัง 3 ปี  
ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

ชื่อเจ้าของผลงาน.....  
ตำแหน่งทางการบริหาร..... ตำแหน่งในสายงาน.....  
สังกัด.....

ผลงาน	ประโยชน์ของผลงาน	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานนั้น
1.(ชื่อและสาระสำคัญของผลงานโดยสรุป)		
2.		
3.		

เจ้าของผลงาน

ลงชื่อ.....  
(.....)  
ตำแหน่ง.....  
วันที่.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

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

ลงชื่อ.....  
(.....)  
ตำแหน่ง.....  
วันที่.....

**การรับรองการปฏิบัติงานในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกัน  
ในสายงานที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อประเมินบุคคลและผลงาน**

ข้าพเจ้า..... ปัจจุบันเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ตำแหน่ง..... ขอรับรองตนเองว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนใน  
ตำแหน่ง..... ระดับ..... ตำแหน่งเลขที่.....  
สำนัก/หน่วยงาน..... สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ  
ตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด และได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่  
เกื้อกูลกับตำแหน่งที่สมัครขอคัดเลือก ดังต่อไปนี้

ตำแหน่ง และระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่งที่เกื้อกูลกัน	หน้าที่ความรับผิดชอบ ในส่วนที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกับตำแหน่งที่ขอคัดเลือกฯ
ตำแหน่ง..... ตั้งแต่วันที่.....ถึง วันที่.....	
ตำแหน่ง..... ตั้งแต่วันที่.....ถึง วันที่.....	
ตำแหน่ง..... ตั้งแต่วันที่.....ถึง วันที่.....	

(ลงชื่อ).....ผู้ขอคัดเลือกฯ  
(.....)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกดังกล่าวเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามระเบียบ  
และหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด และขอรับรองการปฏิบัติงานในสายงานที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกับตำแหน่งที่ขอ  
คัดเลือกเพื่อประเมินบุคคลและผลงานของผู้สมัครดังกล่าว

(ลงชื่อ).....ผอ.สำนัก/หน่วยงาน  
(.....)

ตำแหน่ง.....

หมายเหตุ ให้นำระยะเวลาและระบุให้ครบถ้วนของระยะเวลาตาม ว 10 ลงวันที่ 10 ก.ย.48 และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

แบบการประเมินผลการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินในสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ  
ชื่อ-สกุล (ผู้ขอรับการคัดเลือก).....

ตำแหน่ง.....สังกัด.....

ขอคัดเลือกเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

สังกัด.....กรม.....

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผล
1. ความรู้ ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน คุณวุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถ ทักษะ และ ความชำนาญในการปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นที่ยอมรับและ เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	(20)		
<b>รวม</b>	<b>20</b>		
2. คุณลักษณะของบุคคล ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม การแก้ไขปัญหาและ การตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อความหมาย การพัฒนา ตนเอง และภาวะผู้นำ	(30)		
<b>รวม</b>	<b>30</b>		
3. คุณภาพผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน แนวความคิดหรือระดับการใช้ความรู้ทางด้านวิชาการ ความยุ่งยากซับซ้อนในการศึกษา การปฏิบัติงานหรือการ ผลิตผลงานมีความริเริ่มที่เป็นประโยชน์ มีการประยุกต์ ดัดแปลงจากเดิม หรือปรับปรุงแก้ไขพัฒนา ผลงานเป็น ประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือประเทศชาติ มีการ อ้างอิง ครบถ้วน ทันสมัย เนื้อหาสาระมีความชัดเจน ถูกต้อง ตามหลักวิชาการ และแนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือ ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนางานใน ตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ของหน่วยงาน และสรุปผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี	(50)		
<b>รวม</b>	<b>50</b>		
<b>รวมทุกองค์ประกอบ</b>	<b>100</b>		

### สรุปความเห็น

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

### สรุปผลการประเมิน

- ผ่านการคัดเลือก  
 ไม่ผ่านการคัดเลือก

ลงชื่อ.....(ผู้ประเมิน)

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

### หลักเกณฑ์การให้คะแนน

ผู้ผ่านการคัดเลือกจะต้องได้รับคะแนนรวมในแต่ละองค์ประกอบต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

## แบบการประเมินผลงาน

ชื่อ-สกุล (ผู้ขอรับการประเมิน).....  
 ตำแหน่ง.....สังกัด.....  
 ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....  
 สังกัด.....กรม.....

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผล
<b>1.คุณภาพผลงาน</b> แนวความคิดหรือระดับการใช้ความรู้ทางด้านวิชาการ ความยุ่งยากซับซ้อนในการศึกษา การปฏิบัติงานหรือการผลิตผลงานมีความริเริ่มที่เป็นประโยชน์ มีการประยุกต์ ตัดแปลงจากเดิม หรือปรับปรุงแก้ไขพัฒนา มีการอ้างอิง ครบถ้วน ทันสมัย เนื้อหาสาระมีความชัดเจน ถูกต้องตาม หลักวิชาการ	(60)		
<b>รวม</b>	<b>60</b>		
<b>2.ประโยชน์ของผลงาน</b> ประโยชน์ทางวิชาการ การนำไปประยุกต์ใช้ที่ เป็น ประโยชน์ต่อทางราชการ	(20)		
<b>รวม</b>	<b>20</b>		
<b>3.พื้นฐานและประสบการณ์ของบุคคล</b> เป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญงาน ความเชี่ยวชาญและ ประสบการณ์ในงานนั้น ๆ เป็นที่ยอมรับและเหมาะสมกับ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	(20)		
<b>รวม</b>	<b>20</b>		
<b>รวมทุกองค์ประกอบ</b>	<b>100</b>		

## สรุปผลการประเมิน

- ผ่านการประเมิน  
 ไม่ผ่านการประเมิน

ลงชื่อ.....(ผู้ประเมิน)  
 (.....)  
 วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

## หลักเกณฑ์การให้คะแนน

- ระดับชำนาญการ ผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้รับคะแนนรวมในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
- ระดับชำนาญการพิเศษ ผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้รับคะแนนรวมในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 65