



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

จังหวัดราชบุรี

เรื่อง ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
ในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2545 ข้อ 85 ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ในการประชุมครั้งที่ 11/2545 เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2545 คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดราชบุรี จึงมีมติในการประชุมครั้งที่ 9/2545 เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2545 ให้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1. ตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี มีดังนี้

(1) ตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เริ่มต้นจากระดับ 3 และระดับ 4 จำนวน 16 สายงาน โดยแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

ก. กลุ่มนักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 1 สายงาน คือ สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์

ข. กลุ่มวิศวกรรมและเทคโนโลยี จำนวน 7 สายงาน คือ สายงานวิศวกรรมโยธา สายงานวิศวกรรมไฟฟ้า สายงานวิศวกรรมเครื่องกล สายงานวิศวกรรมสุขาภิบาล สายงานสถาปัตยกรรม สายงานการผังเมืองและสายงานวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม

ค. กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพและการแพทย์ จำนวน 8 สายงาน คือ สายงานวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์ สายงานเภสัชกรรม สายงานวิชาการสุขาภิบาล สายงานการพยาบาลวิชาชีพ สายงานวิชาการส่งเสริมสุขภาพ สายงานวิชาการสัตวแพทย์ สายงานแพทย์ สายงานทันตแพทย์ รายละเอียดตามบัญชีกำหนดตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

ทั้งนี้ ให้กำหนดตำแหน่งในสายงานดังกล่าว ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

(1.1) ตำแหน่งที่มีลักษณะงานเป็นงานบริการวิชาการหรือบริการวิชาชีพให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 3-5 หรือ 6 หรือ 7 ได้ทุกตำแหน่ง

(1.2.) ตำแหน่งที่มีลักษณะงานเป็นงานวิจัยและพัฒนาหรืองานลักษณะอื่นที่มีคุณค่างานทัดเทียมกับงานวิจัยและพัฒนา ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 3-5 หรือ 6 หรือ 7 หรือ 8 ได้ทุกตำแหน่ง

(2) ตำแหน่งในสายงานแพทย์ สายงานทันตแพทย์ และสายงานวิชาการสัตวแพทย์ ซึ่งเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 4 ให้กำหนดเป็นตำแหน่ง ระดับ 4-6 หรือ 7 หรือ 8 ได้ทุกตำแหน่ง

(3) การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับ 8 ขึ้นไปของสายงานที่มีลักษณะงานตามข้อ(1) (1.1) และการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับ 9 ขึ้นไปของสายงานที่มีลักษณะงานตามข้อ (1) (1.2) และข้อ (2) ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เสนอ ก.จ.จ. พิจารณาเห็นชอบตามความจำเป็นของส่วนราชการ

2. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทุกตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1 ตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ ก.จ. ได้อนุมัติให้เป็นตำแหน่งทางวิชาการนั้น ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งที่มีลักษณะงานของงานวิจัยและพัฒนา

2.2 ตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งทางวิชาการนั้น ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งที่มีลักษณะงานของงานบริการวิชาการหรือบริการวิชาชีพ

3. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ดำรงตำแหน่งในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่จะรับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ต้องมีคุณสมบัติของบุคคล คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และคุณสมบัติอื่น ๆ และได้รับการประเมินคุณลักษณะของบุคคล และการประเมินผลงานจากคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานที่ ก.จ.จ.แต่งตั้งขึ้น ตามแนวทางการประเมินบุคคลฯ แนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

4. ให้ ก.จ.จ. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานอย่างน้อยจะต้องมีองค์ประกอบดังนี้

4.1 กรณีการเลื่อนระดับ 7 ลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานประกอบด้วย

- (1) ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.จ.จ. ที่ ก.จ.จ. แต่งตั้ง จำนวน 1 คน เป็นประธานกรรมการ
- (2) ผู้ทรงคุณวุฒิสาขาที่ขอประเมินเลื่อนระดับที่เป็นข้าราชการพลเรือนหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่น ที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 8 จำนวนอย่างน้อย 2 คน
- (3) ให้ ก.จ.จ. แต่งตั้งเลขานุการ 1 คน

4.2 กรณีการเลื่อนระดับ 8 ขึ้นไป ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน
ประกอบด้วย

- (1) ผู้ทรงคุณวุฒิสาขาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินที่ ก.จ. แต่งตั้ง จำนวน 1 คน
เป็นประธาน
- (2) ผู้ทรงคุณวุฒิสาขาที่ขอประเมินเพื่อเลื่อนระดับที่เป็นข้าราชการพลเรือน หรือ
พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่น ซึ่ง ก.จ. แต่งตั้ง จำนวนอย่างน้อย 3 คน เป็นกรรมการ
- (3) ให้ ก.จ. แต่งตั้งเลขานุการ 1 คน

5. การเลื่อนระดับสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสายงานวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยี จะต้องไม่สูงกว่าหัวหน้าส่วนราชการระดับกองที่ตนสังกัด

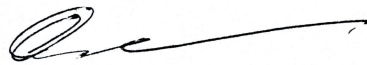
6. ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่มีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีคุณสมบัติ
ครบและประสงค์จะเลื่อนระดับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จะต้องพิจารณาขบประมาณเพื่อเป็นค่า
ใช้จ่ายของคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานในการประชุมและตรวจพิจารณาผลงานด้วย

7. การประเมินเพื่อกำหนดตำแหน่งคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล
และการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งในสายงานด้าน
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้ใช้แนวทางการประเมินบุคคลฯ แนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

8. กรณีมีเหตุผลความจำเป็นและเพื่อผลประโยชน์ของทางราชการ องค์การบริหารส่วน
จังหวัด อาจยกเว้นการปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อ 5 ได้ โดยให้ ก.จ.จ. เสนอ ก.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2546 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 3 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2546



(นายโกเมศ แดงทองดี)

ผู้ว่าราชการจังหวัดราชบุรี

ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดราชบุรี

แนวทางการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์

และเทคโนโลยี

1. ตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ก.จ. ได้กำหนดให้ตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีจำนวน 16 สายงาน ได้แก่ ตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

1. สายงานวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม
2. สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์
3. สายงานวิศวกรรมโยธา
4. สายงานวิศวกรรมไฟฟ้า
5. สายงานวิศวกรรมเครื่องกล
6. สายงานวิศวกรรมสุขาภิบาล
7. สายงานสถาปัตยกรรม
8. สายงานการผังเมือง
9. สายงานวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์
10. สายงานเภสัชกรรม
11. สายงานวิชาการสุขาภิบาล
12. สายงานการพยาบาลวิชาชีพ
13. สายงานวิชาการส่งเสริมสุขภาพ
14. สายงานวิชาการสัตวแพทย์
15. สายงานแพทย์
16. สายงานทันตแพทย์

ทั้งนี้ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้ดำเนินการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้

1. การขอประเมินบุคคล

1.1 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้นสังกัดขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน 1 ระดับ เมื่อมีตำแหน่งว่าง หรือเป็นตำแหน่งที่บุคคลนั้นดำรงตำแหน่งอยู่โดยผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.จ. กำหนดไว้โดยครบถ้วนในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติยังไม่ครบถ้วนในขณะที่ขอประเมินก็อาจขอประเมินล่วงหน้าได้ แต่ทั้งนี้ผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนภายในระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี นับตั้งแต่วันที่มิได้ขอประเมิน

การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในขณะที่ยังมีผู้อื่นดำรงตำแหน่งอยู่ให้กระทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้

ก) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่เกิน 6 เดือน ก่อนที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

ข) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมขอลาออกจากราชการ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกได้อนุญาตให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นลาออกจากราชการ

ค) กรณีอื่นที่มีเหตุผลและความจำเป็นซึ่ง ก.จ. จะพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

1.2 การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในแต่ละระดับให้นายกองคํการบริหารส่วนจังหวัด โดยความเห็นชอบของคณะอนุกรรมการ ที่ ก.จ.จ.แต่งตั้ง ส่งเรื่องไปยัง ก.จ.จ. เพื่อพิจารณา

2. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

การประเมินบุคคลให้ดำเนินการ 3 ส่วน คือพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงาน ดังนี้

1. การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ได้แก่

ก) ข้อมูลทั่วไป

- ประวัติส่วนตัว
- ประวัติการรับราชการ
- ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน
- ประสบการณ์ในการทำงาน
- อัตราเงินเดือน มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

1) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดที่จะได้รับการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีระดับใด ต้องได้รับเงินเดือนตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 อยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ตามที่กำหนด ดังนี้

เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง	ต้องได้รับเงินเดือนตามบัญชีท้าย พ.ร.บ. เงินเดือนฯ พ.ศ. 2538 อยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน
ระดับ 6	10,080
ระดับ 7	12,400
ระดับ 8	15,240
ระดับ 9	18,720

2) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใด ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับ ตำแหน่งนั้นนับตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น สำหรับผู้ที่ได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใด เป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้นอยู่แล้ว ก็ให้ได้รับ เงินเดือนเท่ากับอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่

ข) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- คุณสมบัติการศึกษา (ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.จ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ถ้ามีคุณสมบัติไม่ตรงจะต้องได้รับการยกเว้นจาก ก.จ.)
- คุณสมบัติเพิ่มเติมตามที่ ก.จ. กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมินของแต่ละสายงาน เช่น ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นต้น
- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงานตามที่ ก.จ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับ คุณสมบัติ	6	7	8	9
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	6 ปี	7 ปี	8 ปี	9 ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	4 ปี	5 ปี	6 ปี	7 ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	2 ปี	3 ปี	4 ปี	5 ปี

ทั้งนี้ อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจากรดับเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวกลุมนับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้

กรณีที่เป็นคุณสมบัติอื่น ๆ ก.จ. จะพิจารณากำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งเป็นสายงาน ๆ ไป

2. การประเมินคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่

- ความรับผิดชอบ
- ความกตริเริ่ม
- การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

- ความประพฤติ
- ความสามารถในการสื่อความหมาย
- การพัฒนาตนเอง
- วิสัยทัศน์ (ระดับ 9 ขึ้นไป ทุกตำแหน่ง)
- คุณลักษณะอื่น ๆ (ตามความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง)

3. การประเมินผลงาน

ก) ผลงานที่จะนำมาประเมิน ได้แก่ ผลงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามปกติในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ประเมิน โดยไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ และเป็นผลงานที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ประสบการณ์และการฝึกฝนจนมีความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานวิชาชีพเฉพาะในสายงานนั้น ๆ

ทั้งนี้ ผลงานที่จะนำมาประเมินต้องแสดงขอบเขต คุณภาพ ความยุ่งยาก ซับซ้อน ในการดำเนินงาน ประโยชน์ของผลงาน ความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือการผลิตผลงานดังกล่าว ตามคำอธิบายแนบท้าย โดยมีเงื่อนไขดังนี้

- (1) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ เว้นแต่ ก.จ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น
- (2) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
- (3) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคนจะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ หรือผลิตผลงานในส่วนใดหรือเป็นสัดส่วนเท่าใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย
- (4) ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้วจะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

ข) แนวทางทางประเมินผลงาน ให้พิจารณาจาก

- (1) ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานจำนวนไม่เกิน 3 ชิ้น หรือตามที่ ก.จ. กำหนด กรณีที่ไม่อาจกำหนดเป็นชิ้นได้ก็อาจกำหนดเป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม รวมทั้งอาจมีการประเมินผลงานด้วยวิธีอื่น ๆ ประกอบด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น
- (2) คุณภาพของผลงานของตำแหน่งแต่ละระดับ
- (3) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงานของตำแหน่งแต่ละระดับ
- (4) ประโยชน์ของผลงานในการนำไปใช้ของตำแหน่งแต่ละระดับ
- (5) การเผยแพร่ผลงานตามที่ ก.จ. จะกำหนดโดยเฉพาะตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป ต้องมีการเผยแพร่ผลงานโดยวิธีการต่าง ๆ ยกเว้น ลักษณะงานของบางตำแหน่งที่ไม่อาจเผยแพร่ได้

(6) ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นการพิจารณาว่า ผลงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอรับการประเมินมีความรู้ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในงานนั้น ๆ เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมาน้อยเพียงใด

3. **วิธีการประเมินบุคคล** ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่ง ก.จ. ได้อนุมัติในหลักการให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งไว้แล้ว ในอัตราส่วน 1 รายต่อ 1 ตำแหน่ง โดยใช้แนวทางตามเอกสารหมายเลข 1

ขั้นตอนที่ 2 ให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกกรอกรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลตามแบบพิจารณาคุณสมบัติส่วนบุคคล ตอนที่ 2 (เอกสารหมายเลข 1)

ขั้นตอนที่ 3 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้นสังกัดดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ดังนี้

ก) ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมิน คือ หัวหน้าส่วนราชการที่ผู้ขอรับการประเมินสังกัดอยู่ และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก 1 ระดับ ซึ่งได้แก่ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคล (เอกสารหมายเลข 2)

ข) การประเมินคุณลักษณะของบุคคลแต่ละรายการให้ผู้บังคับบัญชา (ตามข้อ ก) พิจารณากำหนดระดับการประเมินเป็น 4 ระดับ คือ ดีมาก ดี พอใช้ และต้องแก้ไข แล้วให้คะแนนโดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนโดยประมาณ ดังนี้

ดีมาก	หมายถึง	ได้คะแนน 91 – 100 %	ของคะแนนเต็ม
ดี	หมายถึง	ได้คะแนน 71 – 90 %	ของคะแนนเต็ม
พอใช้	หมายถึง	ได้คะแนน 60 – 70 %	ของคะแนนเต็ม
ต้องแก้ไข	หมายถึง	ได้คะแนน น้อยกว่า 60 %	ของคะแนนเต็ม

ค) ผู้ขอรับการประเมินต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชาประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 และผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไปมีความเห็นสอดคล้องว่าผ่าน ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับมีความเห็นที่แตกต่างกัน ให้เสนอนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

ง) กรณีที่ไม่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ให้หัวหน้าส่วนราชการของผู้ขอรับการประเมินแจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้ขอรับการประเมินทราบว่า มีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผู้ขอรับการประเมินปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เหมาะสมต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 เมื่อผู้ขอรับการประเมินได้ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลแล้ว ให้ส่งผลงานและหลักฐานประกอบการพิจารณาผ่าน ก.จ.จ. เพื่อประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ และแนวทางที่ได้กำหนดไว้ต่อไป

ลักษณะผลงานของ

ตำแหน่งในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ

ตำแหน่ง ระดับ 6

1. ขอบเขตของผลงาน

ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และสนองนโยบายของส่วนราชการ จำนวนไม่เกิน 3 ชิ้น หรือตามที่ ก.จ. จะกำหนดในแต่ละสายงาน และอาจนำผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาการนอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวเนื่องกับงานของตำแหน่งที่จะประเมินได้ตามความเหมาะสม

2. คุณภาพของงาน

มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้

3. ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมาก จำเป็นต้องมีการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติด้วยตนเองได้

4. ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางราชการ หรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

5. ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้ เป็นที่ยอมรับในงานนั้น ๆ

ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

ตำแหน่ง ระดับ 7

1. **ขอบเขตของผลงาน**

ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และสนองนโยบายของส่วนราชการ จำนวนไม่เกิน 3 ชิ้น หรือตามที่ ก.จ. จะกำหนดในแต่ละสายงาน และอาจนำผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาการนอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวเนื่องกับงานของตำแหน่งที่จะประเมินมาประเมินได้ตามความเหมาะสม

2. **คุณภาพของงาน**

มีคุณภาพของผลงานดี

3. **ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน**

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติมาก

4. **ประโยชน์ของผลงาน**

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูง

5. **ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์**

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมาก เป็นที่ยอมรับในระดับกองหรือวงการวิชาการด้านนั้น ๆ

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

ตำแหน่ง ระดับ 7

1. **ขอบเขตของผลงาน**

ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และสนองนโยบายของส่วนราชการ จำนวนไม่เกิน 3 ชิ้น หรือตามที่ ก.จ. จะกำหนดในแต่ละสายงาน และอาจนำผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาชีพนอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาชีพด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวคู่กับงานของตำแหน่งที่จะประเมินมาประเมินได้ตามความเหมาะสม

2. **คุณภาพของงาน**

มีคุณภาพของผลงานดี

3. **ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน**

ใช้หลักวิชาชีพเฉพาะดำเนินการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากเป็นพิเศษ

4. **ประโยชน์ของผลงาน**

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าในงานวิชาชีพในระดับสูง

5. **ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์**

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมาก เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพนั้น ๆ

ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

ตำแหน่ง ระดับ 8

1. **ขอบเขตของผลงาน**

ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และสนองนโยบายของส่วนราชการ จำนวนไม่เกิน 3 ชิ้น หรือตามที่ ก.จ. จะกำหนดในแต่ละสายงาน และอาจนำผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาการนอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงาน และหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวเนื่องกับงานของตำแหน่ง ที่จะประเมินมาประเมินได้ตามความเหมาะสม

2. **คุณภาพของงาน**

มีคุณภาพของผลงานดีมาก

3. **ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน**

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ

4. **ประโยชน์ของผลงาน**

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก

5. **ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์**

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในระดับกอง หรือระดับองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือวงการวิชาการด้านนั้น ๆ

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

ตำแหน่ง ระดับ 8

1. ขอบเขตของผลงาน

ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และสนองนโยบายของส่วนราชการ จำนวนไม่เกิน 3 ชิ้น หรือตามที่ ก.จ. จะกำหนดในแต่ละสายงาน และอาจนำผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาชีพนอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาชีพด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวเนื่องกับงานของตำแหน่ง ที่จะประเมินมาประเมินได้ตามความเหมาะสม

2. คุณภาพของงาน

มีคุณภาพของผลงานดีมาก

3. ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาชีพเฉพาะดำเนินการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมากเป็นพิเศษ

4. ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าในงานวิชาชีพในระดับสูงมาก

5. ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในระดับกองหรือระดับองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือวงการวิชาชีพนั้น ๆ

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

ตำแหน่ง ระดับ 9

1. ขอบเขตของผลงาน

ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และสนองนโยบายของส่วนราชการ จำนวนไม่เกิน 3 ชิ้น หรือตามที่ ก.จ. จะกำหนดในแต่ละสายงาน โดยผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานอย่างน้อย 1 ชิ้น จะต้องเป็นรูปธรรมในรูปของรายงานหรือเอกสารวิชาการ หรือตำราหรือคู่มือ หรือแถบบันทึกเสียง หรือเทปบันทึกภาพยนตร์ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ เป็นต้น และอาจนำผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาชีพ นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงาน หรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะประเมินมาประเมินได้ตามความเหมาะสม

2. คุณภาพของงาน

มีคุณภาพของงานดีเด่น

3. ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาชีพเฉพาะด้านอย่างลึกซึ้ง ในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนมาก

4. ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าในงานวิชาการในระดับสูงมากอย่างเห็นได้ชัด

5. การเผยแพร่ของผลงาน

มีผลการปฏิบัติงาน หรือผลสำเร็จของงานที่ได้นำไปเผยแพร่อย่างน้อย 1 ชิ้น โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น จัดพิมพ์ในรายงานประจำปี เอกสาร วารสารต่าง ๆ การเสนอต่อที่ประชุม ประกอบคำบรรยาย การสอบ การอบรม การสัมมนา การออกอากาศทางสถานีวิทยุ หรือสถานีโทรทัศน์ เป็นต้น

6. ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูง เป็นที่ยอมรับในระดับองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือวงการวิชาชีพนั้น ๆ

แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ตอนที่ 1	ข้อมูลส่วนบุคคล		
1.	ชื่อ (ผู้ขอรับการประเมิน)		
2.	ตำแหน่ง (ปัจจุบัน).....ตำแหน่งเลขที่.....		
	งาน.....ฝ่าย.....		
	กอง.....		
	องค์การบริหารส่วนจังหวัด.....ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อ.....		
	อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท อัตราเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้ว.....บาท		
3.	ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ด้าน.....		
	ตำแหน่งเลขที่.....		
	งาน.....ฝ่าย.....		
	กอง.....องค์การบริหารส่วนจังหวัด.....		
4.	ประวัติส่วนตัว		
	เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....		
	อายุราชการ.....ปี.....เดือน.....		
5.	ประวัติการศึกษา		
	คุณวุฒิและวิชาเอก	ปีที่สำเร็จการศึกษา	สถาบัน
	(ปริญญา / ประกาศนียบัตร).....

6.	ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาต.....)		
	วันออกใบอนุญาต.....วันหมดอายุ.....		
7.	ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ		
	สูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ)		
	วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน
	สังกัด

ตอนที่ 1	ข้อมูลส่วนบุคคล			
8. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน	ปี	ระยะเวลา	หลักสูตร	สถาบัน

9. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรบ้างที่นอกเหนือจากข้อ 7 เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ เป็นต้น)			
			
			
			
			
			
- ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ				
(ลงชื่อ).....(ผู้ขอรับการประเมิน)				
.....				
(วันที่)/...../.....				

หมายเหตุ ข้อ 1-9 ให้ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้กรอกข้อมูล และหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้อง

แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ชื่อผู้ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ด้าน

ตอนที่ 1	รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ
	<p>1. <u>ความรับผิดชอบ</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหา หรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จ และได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหา หรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก <p>2. <u>ความคิดริเริ่ม</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน - แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผล และสามารถปฏิบัติได้ - แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยเฉพาะในสายวิชา / งานของตน - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจในงานที่อยู่ยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก 	<p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>

รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ
3. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น <ul style="list-style-type: none"> - วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใด ๆ - วิเคราะห์ผู้ทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช่ความรู้สึกของตนเอง)
4. <u>ความประพฤติ</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น <ul style="list-style-type: none"> - รักษาวินัย - ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน - ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วย จรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน
5. <u>ความสามารถในการสื่อความหมาย</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น <ul style="list-style-type: none"> - สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน - ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม
6. <u>การพัฒนาตนเอง</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น <ul style="list-style-type: none"> - ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ / วิชาชีพอยู่เสมอ - สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าทันวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา - นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
7. <u>วิสัยทัศน์</u> (Vision – เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป) พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - คาดการณ์หรือพยากรณ์สถานการณ์ข้างหน้า อย่างมีหลักการและเหตุผล - กำหนดกลยุทธ์และวางแผนดำเนินการเพื่อรองรับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งด้านที่เป็นผลโดยตรง หรือผลกระทบ
8. <u>คุณลักษณะอื่น ๆ</u>
รวม	100	

หมายเหตุ ผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดคุณลักษณะทั้งหมดข้างต้นเพื่อใช้ในการประเมิน หรือจะกำหนด บางคุณลักษณะ หรือจะเพิ่มคุณลักษณะใด ๆ นอกเหนือจากที่กำหนดข้างต้นได้ และให้กำหนดคะแนนเต็มของแต่ละคุณลักษณะได้ด้วย

ความเห็นคณะกรรมการที่ ก.จ.จ. แต่งตั้ง (กรณีความเห็นของผู้บังคับบัญชาทั้ง 2 ระดับแตกต่างกัน)

() ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล).....

.....

.....

() ไม่ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล).....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ประธานคณะกรรมการ

วันที่...../...../.....

ตอนที่ 2 ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงาน (เรียงลำดับความถี่หรือความสำคัญ)							
ลำดับ	ผลการปฏิบัติงาน/ ผลสำเร็จของงาน (ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ)	สรุปผลการปฏิบัติงาน		กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันหลายคน			
		ขั้นตอนในการ ดำเนินการ	ลักษณะที่แสดง ถึงความยุ่งยาก ของงาน	จำนวนผู้ร่วม ดำเนินการ	สัดส่วนหรือ ลักษณะงานของ ผลงานที่ตนปฏิบัติ	ระบุรายละเอียด ของผลงาน เฉพาะส่วนที่ตน ปฏิบัติ	การนำผลงาน ไปใช้ประโยชน์/ อ้างอิง
							การเผยแพร่ ผลงานระดับ 9 ขึ้นไป

- หมายเหตุ**
1. ผลงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เสนอเพื่อประเมินมีจำนวนไม่เกิน 3 ชิ้น หรือตามที่กำหนดในรายงานนั้น ๆ
 2. ให้จัดตั้งแบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน จำนวน 8 ชุด สำหรับการประเมินทุกระดับ
 3. กรณีที่มีผลงานที่ส่งประเมินในรูปรายงาน เอกสารอ้างอิง หรือหลักฐานในการปฏิบัติงานนั้น หรือในลักษณะอื่นให้แนบมาด้วย จำนวน 5 ชุด
 4. การเผยแพร่ผลงาน หมายถึง การนำผลงาน หรือผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งได้รวบรวมจัดพิมพ์เป็นเอกสารวิชาการ หรือบทความ หรือจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม โดยได้นำไปเผยแพร่ให้ผู้อื่นทราบ (พร้อมกับระบุแหล่งที่เผยแพร่ และปีที่เผยแพร่) และในบางสาขา ก.จ. อาจกำหนดให้มีการเผยแพร่ผลงานในระดับต่ำกว่าระดับ 8 ลงมาได้

ตอนที่ 3

การรับรองผลงาน

1. คำรับรองของผู้รับบริการประเมิน

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วัน...../...../.....

2. คำรับรองของผู้ร่วมจัดทำผลงาน (กรณีเป็นผลงานร่วมกันหลายคน)

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของ.....

ที่เสนอไว้ข้างต้น ถูกต้องตามความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วัน...../...../.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วัน...../...../.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วัน...../...../.....

3. คำรับรองของผู้บังคับบัญชา (ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน)

ได้ตรวจสอบผลงานของ.....

ที่เสนอให้ประเมินแล้วเห็นว่า ถูกต้องตรงตามความเป็นจริงทุกประการ

ความเห็นอื่น ๆ (ถ้ามี).....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วัน...../...../.....

4. คำรับรองของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไป)

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วัน...../...../.....

- หมายเหตุ 1) กรณีเป็นผลงานร่วมกันหลายคน ผู้ร่วมจัดทำผลงานทุกคนจะต้องลงชื่อในคำรับรองและเมื่อได้ลงชื่อรับรองและส่งเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินแล้ว จะเปลี่ยนแปลงแก้ไขไม่ได้
- 2) หากพิสูจน์ได้ว่า ผู้มีผลงานร่วมรายใดได้ให้คำรับรองที่ไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง โดยมีเจตนาช่วยเหลือผู้ขอประเมินผู้นั้น ผู้ขอประเมินอาจถูกลงโทษทางวินัยตามควรแก่กรณี