



ประกาศ อ.ก.พ.กรรมการค้ำภายใน

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกบุคคลและประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ตามที่ อ.ก.พ.กรรมการค้ำภายใน ได้ประกาศลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์
วิธีการคัดเลือกบุคคล และประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับ
ชำนาญการพิเศษ ประกาศลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๕๓ เรื่อง เปลี่ยนแปลงคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล และ
ประกาศลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๓ เรื่อง ปรับเปลี่ยนการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานอื่นที่ไม่ได้
เริ่มต้นจากระดับ ๓ และเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการประเมินผลงาน ไปแล้ว นั้น

เพื่อให้การดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นไปด้วยความโปร่งใส
เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และมีความคล่องตัว ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕
กันยายน ๒๕๕๔ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๙ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ และมติ
อ.ก.พ.กรรมการค้ำภายใน ครั้งที่ ๔/๒๕๕๔ เมื่อวันอังคารที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ เห็นชอบให้รับการพิจารณาคัดเลือก
บุคคลและเกณฑ์การตัดสิน หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ องค์ประกอบของ
คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล และองค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินผลงานขึ้นใหม่ โดยให้ยกเลิกประกาศฉบับดังกล่าว
ข้างต้น ประธาน อ.ก.พ.กรรมการค้ำภายใน จึงออกประกาศ ดังต่อไปนี้

๑. ให้ยกเลิกประกาศลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกบุคคล และ
ประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ
ประกาศลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๕๓ เรื่อง เปลี่ยนแปลงคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล และประกาศลงวันที่ ๒๔
ธันวาคม ๒๕๕๓ เรื่อง ปรับเปลี่ยนการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานอื่นที่ไม่ได้เริ่มต้นจากระดับ ๓
และเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการประเมินผลงาน

๒. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกบุคคลและประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท
วิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ตามที่ อ.ก.พ.กรรมการค้ำภายในได้มีมติเมื่อวันอังคารที่ ๒๒
พฤศจิกายน ๒๕๕๔ รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔


(นางวิชัย วิมุกตายน)

อธิบดีกรมการค้ำภายใน

ประธาน อ.ก.พ.กรรมการค้ำภายใน

หลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกบุคคลและประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
(แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ.กรมการค้าภายใน ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๔)

1. การคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน

การคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน แบ่งเป็น 2 กรณี คือ

1.1 กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ได้แก่

1.1.1 กรณีตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว เช่น ตำแหน่งนักวิชาการพาณิชย์ปฏิบัติการหรือชำนาญการ ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการหรือชำนาญการ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการหรือชำนาญการ เป็นต้น ให้อธิบดีกรมการค้าภายในเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

1.1.2 กรณีตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ 1.1.1 เช่น ตำแหน่งนักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการ ตำแหน่งนักวิชาการช่างตรวจวัดชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ เป็นต้น และตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมการค้าภายในแต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก โดยมีองค์ประกอบคณะกรรมการและอำนาจหน้าที่ตามเอกสารแนบท้าย (เอกสารหมายเลข 1)

1.2 กรณีการย้าย โอน และบรรจุกลับระดับไม่สูงกว่าเดิม ให้อธิบดีกรมการค้าภายในเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

2. คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก

2.1 มีวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.พ.กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

2.2 นอกจากมีคุณสมบัติตาม 2.1 แล้ว กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ด้วย

2.2.1 มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและอัตราเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

1) กรณีแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ได้ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 5 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 4 มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี และอัตราเงินเดือนถึงขั้นต่ำชั่วคราวของระดับชำนาญการ

2) กรณีแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ได้ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 6 มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี และอัตราเงินเดือนถึงขั้นต่ำชั่วคราวของระดับชำนาญการพิเศษ

2.2.2 มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณสมบัติ \ ระดับ	6	7	8
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	6 ปี	7 ปี	8 ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	4 ปี	5 ปี	6 ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	2 ปี	3 ปี	4 ปี

กรณีมีระยะเวลาขั้นต่ำในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ครบถ้วน อาจนำระยะเวลาในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ ดังนี้

1) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลได้เต็มเวลา

2) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลกันได้ ทั้งนี้

(ก) หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในสัดส่วนเกินครึ่งขึ้นไป ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลได้เต็มเวลา

(ข) หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในสัดส่วนไม่ถึงครึ่ง ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมด

3) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่ได้เริ่มต้นจากระดับ 3 เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลกับสายงานที่จะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับวุฒิปริญญาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ดังนี้

(ก) ถ้าเป็นสายงานเจ้าหน้าที่บริหารงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลได้เต็มเวลา เช่น สายงานเจ้าหน้าที่บริหารงานฝึกอบรมกับสายงานวิชาการฝึกอบรม เป็นต้น

(ข) กรณีนอกเหนือจากสายงานเจ้าหน้าที่บริหารงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริง ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยให้นับเป็นระยะเวลา

ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้ตามสัดส่วนลักษณะงานที่ปฏิบัติคล้ายคลึงกัน ทั้งนี้ ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้งหมด

ในการพิจารณาสัดส่วนลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงในสายงานอื่นเพื่อนำมาเกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามข้อ 2) และ 3) ข้างต้น ให้ใช้สัดส่วนโครงสร้างการเปรียบเทียบลักษณะงานที่ปฏิบัติซึ่งคล้ายคลึงกัน ตามเอกสารแนบท้าย (เอกสารหมายเลข 2)

3. หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคล

3.1 กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

3.1.1 ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล ให้สำนักงานเลขาธิการกรมดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) สํารวจข้อมูลผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือก ปีละ 2 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 นับถึงวันที่ 31 มีนาคม และครั้งที่ 2 นับถึงวันที่ 30 กันยายน ของทุกปี

กรณีที่ต้องมีการนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นมานับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นต่ํากับตำแหน่งที่สมัครคัดเลือก ให้สำนักงานเลขาธิการกรมเป็นผู้ตรวจสอบในเบื้องต้นก่อนว่าผู้สมัครผู้นั้นต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่สมัครคัดเลือกครบถ้วนตามเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรม กำหนด ตามเอกสารหมายเลข 2 และหากผู้สมัครผู้นั้นได้รับคัดเลือกแล้ว จึงให้จัดทำข้อมูลลักษณะงานที่ปฏิบัติในสายงานอื่นที่จะนำมาเกื้อกูลกับตำแหน่งที่สมัครคัดเลือกนำเสนอ อ.ก.พ.กรมฯ พิจารณา ก่อนดำเนินการประกาศรายชื่อให้ส่งผลงาน

(2) แจ้งผู้ที่มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือก ส่งข้อมูลตามเอกสารหมายเลข 3 ส่ง สลก. เพื่อประกอบการเสนอพิจารณาคัดเลือก ดังนี้

- สรุปผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี
- ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง โดยให้ระบุสัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) จำนวน 1 เรื่อง และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่สมัครคัดเลือก จำนวน 1 เรื่อง

(3) แจ้งผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดประเมินคุณลักษณะของผู้ที่มีคุณสมบัติตามเอกสารหมายเลข 4 โดยมีองค์ประกอบเกี่ยวกับความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ รวมถึงความประพฤติ ความสามารถในการสื่อความหมาย การพัฒนาตนเอง และคุณลักษณะอื่นๆ

(4) รวบรวมข้อมูลต่างๆ ของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และผู้ที่มีคุณสมบัติเสนอผู้พิจารณาคัดเลือกแล้วแต่กรณี พิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมตำแหน่งละ 1 คน โดยให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

(5) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกและชื่อผลงาน เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงโดยให้ทักท้วงได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันประกาศ

(6) แจ้งผู้ได้รับคัดเลือกทราบและส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่กำหนด

(7) กรณีมีผู้ทักท้วง ให้แจ้ง อ.ก.พ.กรรมการภายในโดยเร็วเพื่อตรวจสอบข้อมูล หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้รายงานอธิบดี เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 0707.3/ว 5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2542 แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงานอธิบดีดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริงแล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควร

3.1.2 การพิจารณาคัดเลือกบุคคลและเกณฑ์การตัดสิน ให้ผู้พิจารณาคัดเลือกแล้วแต่กรณี พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้ (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

(1) คุณสมบัติของบุคคล (กำหนดน้ำหนักคะแนน 20 คะแนน) พิจารณาจาก ประวัติส่วนตัวจาก ก.พ. 7 ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี โดยขั้นตอนในส่วนนี้ให้ผู้จะเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้กรอรายละเอียด และให้ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบ

(2) คุณลักษณะของบุคคล (กำหนดน้ำหนักคะแนน 10 คะแนน) ประกอบด้วย ความ รับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ความประพฤติ ความสามารถในการสื่อความหมาย การพัฒนาตนเอง ความเสียสละ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยมีการประเมินจากแบบประเมินคุณลักษณะที่มี คะแนนเต็ม 100 คะแนน แบ่งระดับการประเมินเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับ	ผลการประเมินคุณลักษณะโดย ผู้บังคับบัญชา (คะแนนรวม)	คะแนนที่ได้รับจากผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคล
ดีมาก	91-100 คะแนน	10 คะแนน
ดี	81-90 คะแนน	9 คะแนน
ปานกลาง	71-80 คะแนน	8 คะแนน
พอใช้	60-70 คะแนน	7 คะแนน
ต้องแก้ไข	น้อยกว่า 60 คะแนน	5 คะแนน

โดยให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของ ผู้จะเข้ารับการคัดเลือกโดยตรงเป็นผู้ประเมิน และ ผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก 1 ระดับ เป็นผู้ให้ความเห็น และต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชา โดยตรงประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไป (ไม่ต่ำกว่าระดับผู้อำนวยการ สำนัก/กอง หรือเทียบเท่า) มีความเห็นสอดคล้องว่าผ่านจึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่านการประเมิน กรณีที่ผู้บังคับบัญชา 2 ระดับมีความเห็นแตกต่างกัน ให้เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 หรือผู้ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณา ชำขาด

(3) เอกสารเค้าโครงเรื่องผลงานที่จะส่งเข้ารับการประเมิน 1 เรื่อง (35 คะแนน)

(4) ข้อเสนอแนวคิดเพื่อการปรับปรุงและพัฒนางานในตำแหน่งที่สมัครคัดเลือก จำนวน

1 เรื่อง (35 คะแนน)

● เกณฑ์การตัดสินผู้ได้รับการคัดเลือก

1) ผู้ผ่านการคัดเลือกต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 กรณีมีผู้ผ่านการคัดเลือกมากกว่า 1 คน ให้ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

2) กรณีที่มีผู้ได้รับคะแนนสูงสุดเท่ากันมากกว่า 1 คน ให้ผู้ที่อาวุโสสูงสุดตามแนวทางการจัดลำดับอาวุโส ที่ ก.พ. กำหนด เป็นผู้ได้รับการคัดเลือก (ประกอบด้วยระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน เงินเดือน อายุราชการ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ และอายุตัว)

3) ให้ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกกรณีการเลื่อนระดับสูงขึ้นตำแหน่งละ 1 คน รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงาน ตลอดจนข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงพัฒนางาน โดยให้ประกาศไว้ในที่เปิดเผย และเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา 30 วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

3.2 กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

ให้สำนักงานเลขาธิการกรมตรวจสอบคุณสมบัติตามที่ ก.พ. กำหนด และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว ประวัติการรับราชการ ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม ผลงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ประวัติทางวินัย และอื่น ๆ ตามความเหมาะสม นำเสนออธิบดีเพื่อพิจารณาคัดเลือก และให้ความเห็นชอบ

4. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

4.1 คณะกรรมการประเมินผลงาน

อ.ก.พ.กรมการข้าราชการในให้คณะกรรมการประเมินผลงานซึ่งมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ตามเอกสารแนบท้าย (เอกสารหมายเลข 5) เป็นผู้ประเมินผลงาน

4.2 ผลงานที่ส่งประเมิน

4.2.1 ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงานประเมินตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล ตามข้อ 3.1.1 (2)

4.2.2 ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องประกอบด้วยผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ดังนี้

(1) เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงานซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้นแสดงถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหางานหรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับสายงานและลักษณะงานของหน่วยงานก็ได้

(2) ข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และจะมีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งแล้วด้วย ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับสายงานและลักษณะงานของหน่วยงานก็ได้

(3) ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องอยู่ในเงื่อนไข และลักษณะของผลงานของตำแหน่งในแต่ละระดับและแต่ละสายงานตามเอกสารหมายเลข 6 และตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดเพิ่มเติม (ถ้ามี)

4.2.3 รูปแบบการเสนอผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ให้ทำรูปแบบการเสนอผลงานและการจัดทำข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548 (เอกสารหมายเลข 7)

4.2.4 หลักเกณฑ์การประเมินผลงาน ให้คณะกรรมการประเมินผลงานนำหลักเกณฑ์ตามที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาต่างๆ ได้กำหนดไว้มาใช้ในการประเมินผลงาน สำหรับการพิจารณาข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ให้คณะกรรมการประเมินผลงานใช้แบบประเมินข้อเสนอแนวคิดฯ ตามเอกสารหมายเลข 8 เป็นแนวทางในการประเมิน

4.2.5 ผลงานที่จะส่งประเมิน ต้องจัดส่งภายในระยะเวลา 6 เดือน นับแต่วันที่ได้มีการประกาศรายชื่อ

4.2.6 ให้มีการเปิดเผยผลงานต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาหรือใช้อ้างอิง และป้องกันการลอกเลียนผลงาน เช่น นำลงใน Intranet หรือ Web-site เป็นต้น

5. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ

การย้าย โอนหรือบรรจุกลับข้าราชการพลเรือนสามัญ และการโอนหรือบรรจุกลับพนักงานหรือข้าราชการที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม ให้พิจารณาตามแนวทาง ดังนี้

1) กรณีไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ เมื่อได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงานจำนวน 1 เรื่อง เข้ารับการประเมิน

2) กรณีดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง

๑ ถ้าตำแหน่งในสายงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันและสายงานที่จะแต่งตั้ง เป็นสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่ ก.พ. ได้เห็นชอบ ให้แต่งตั้งได้โดยไม่ต้องประเมินผลงาน

๒ ถ้าตำแหน่งในสายงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันและสายงานที่จะแต่งตั้ง เป็นสายงานที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือกรณีเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นและเป็นผู้ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามระบบการจำแนกตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งเทียบเท่าในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว ให้แต่งตั้งได้เมื่อได้ส่งสรุปข้อเสนอแนวคิดเกี่ยวกับงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้รองประธาน อ.ก.พ.กรม ทราบและนำเสนอเรียนประธาน อ.ก.พ.กรมเพื่อทราบต่อไป

6. คุณสมบัติของบุคคลที่ได้รับแต่งตั้ง

6.1 เป็นผู้ได้รับคัดเลือกและผ่านการประเมินผลงาน

6.2 ต้องดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี (ต้นทุน) ในกรณีที่มีระยะเวลาไม่ครบ 1 ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งหรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ 1 ปี ได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 หรือระดับ 4 หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นและขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ทั้งนี้ กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง (ต้นทุน) จะต้องมีคำสั่งรักษาราชการแทน หรือรักษาราชการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

6.3 ให้ดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ได้รับเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

6.4 กรณีการย้าย โอนหรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม ให้ อ.ก.พ.กรมการค้าภายใน เป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้างต้นก็ได้ อย่างไรก็ตามต้องคำนึงถึงกรณีการจะเลื่อนบุคคลดังกล่าวขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งบุคคลนั้นจะต้องมีคุณสมบัติทุกประการครบถ้วนตามที่กำหนดด้วย

องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล

องค์ประกอบ

- | | |
|---|------------------|
| 1. อธิบดี | ประธานกรรมการ |
| 2. รองอธิบดีทุกท่าน | กรรมการ |
| 3. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง เฉพาะตำแหน่งในสังกัดที่จะคัดเลือก กรรมการ
(ทั้งสำนัก/กอง ที่ตั้งตามกฎกระทรวงฯ และสำนัก/กองภายใน) | |
| 4. เลขานุการกรม | เลขานุการ |
| 5. ผู้อำนวยการกลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

อำนาจหน้าที่

ให้คณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่พิจารณาความเหมาะสมและคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548 และที่ นร 1006/ว7 ลงวันที่ 6 มีนาคม 2552

ตารางสรุปการเปรียบเทียบลักษณะงาน...ปฏิบัติซึ่งคล้ายคลึงกันของตำแหน่งที่เริ่ม,,ผลจากระดับ 3 กับตำแหน่งนักวิชาการพาณิชย์

ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ	น.พาณิชย์ (1)	จ.วิเคราะห์ (2)	นิติกร (3)	บุคลากร (4)	น.พัสดุ (5)	น.การเงินฯ (6)	จ.ตรวจสอบฯ (7)	จบ.ทั่วไป (8)	น.เผยแพร่ (9)
1. ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็นเสนอแนะเกี่ยวกับงานทางการค้า	30	30	30	20	20	20	20	15	15
2. กำกับดูแล ส่งเสริมด้านการพาณิชย์	20	10	10	5	5	5	5	5	5
3. จัดทำสถิติข้อมูลทางการค้า	15	10	5	5	5	5	-	-	-
4. วิจัยและแก้ไขข้อขัดข้องต่าง ๆ ของงานในหน้าที่รับผิดชอบ	10	10	10	10	10	10	10	10	10
5. ฝึกอบรม และให้คำปรึกษาแนะนำตอบปัญหาและชี้แจงเกี่ยวกับงานในหน้าที่	10	10	10	10	10	10	10	10	10
6. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7. ให้บริการข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับงานที่เกี่ยวข้อง	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8. เข้าร่วมประชุมในคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	5	5	5	5	5	5	5	5	5
รวมสัดส่วนที่เปรียบเทียบ	100	85	80	65	65	65	60	55	55

หมายเหตุ : 1. ค่าคะแนนที่ได้เป็นการเปรียบเทียบแต่ละตำแหน่งกับนักวิชาการพาณิชย์ (เป็นฐาน)

2. กรณีลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงในตำแหน่งสายงานอื่นคล้ายคลึงกับ น.พาณิชย์ เกินร้อยละ 50 ขึ้นไป ให้นำเวลาที่ถูกดูแลได้เต็มเวลา

3. กรณีลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงในตำแหน่งสายงานอื่นคล้ายคลึงกับ น.พาณิชย์ ไม่เกินร้อยละ 50 ให้นำเวลาที่ถูกดูแลได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของเวลาปฏิบัติงาน

ตารางสรุปการเปรียบเทียบลักษณะงานที่ปฏิบัติซึ่งคล้ายคลึงกันของตำแหน่งอื่นที่ไม่ได้เริ่มต้นจากระดับ 3 กับตำแหน่งนักวิชาการพาณิชย์

ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ	น.พาณิชย์ (1)	จพ.พาณิชย์ (2)	จ.พาณิชย์ (3)	จพ.การเงินฯ (4)	จพ.พัสดุ (5)	จบ.ธุรการ (6)	จพ.ธุรการ (7)	จ.ธุรการ (8)	จ.บันทึกชื่อ (9)
1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ทำความเห็นสรุปรายงานและเสนอแนะเกี่ยวกับงานทางการค้า	30	5	5	-	-	5	-	-	5
2. กำกับดูแล ส่งเสริมงานด้านการพาณิชย์	20	-	-	-	-	-	-	-	-
3. จัดทำสถิติข้อมูลทางการค้า	15	10	10	10	10	5	10	10	-
4. วิจัยและแก้ไขข้อขัดข้องต่าง ๆ ของงานในหน้าที่รับผิดชอบ	10	5	5	5	5	5	5	5	5
5. ฝึกอบรม และให้คำปรึกษาแนะนำตอบปัญหาและชี้แจงเกี่ยวกับงานในหน้าที่	10	5	-	5	5	10	5	-	5
6. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7. ให้บริการข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับงานที่เกี่ยวข้อง	5	5	5	-	-	-	-	-	-
8. เข้าร่วมประชุมในคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	5	-	-	-	-	5	-	-	-
รวมสัดส่วนที่เปรียบเทียบ	100	35	30	25	25	35	25	20	20

หมายเหตุ : 1. ค่าคะแนนที่ได้เป็นการเปรียบเทียบแต่ละตำแหน่งกับนักวิชาการพาณิชย์ (เป็นฐาน)

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงคล้ายคลึงกับตำแหน่งนักวิชาการพาณิชย์ ในสัดส่วนเท่าใดให้นับเวลาที่ปฏิบัติงานนานมาเกือได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของเวลาที่ปฏิบัติงานทั้งหมด

กล่าวคือ ให้นับเวลาที่นำมาเกือได้ ร้อยละ 50

แบบใบสมัครรับการคัดเลือก

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. ชื่อ.....

2. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน).....ตำแหน่งเลขที่.....

งาน/ฝ่าย/กลุ่ม.....

กอง/ศูนย์/ส่วน/สำนัก.....กรม.....

ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อ.....

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท อัตราเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้ว.....บาท

3. ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.7)

เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อายุราชการ.....ปี.....เดือน

4. ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิและวิชาเอก

ปีที่สำเร็จการศึกษา

สถาบัน

(ปริญญา/ประกาศนียบัตร)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาต.....)

วันออกใบอนุญาต.....วันหมดอายุ.....

6. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่างๆ)

วัน เดือน ปี

ตำแหน่ง

อัตราเงินเดือน

สังกัด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตำแหน่ง..... เลขที่.....
งาน/ฝ่าย/กลุ่ม.....
กอง/สำนัก..... กรม.....

2. ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี

[illegible]

ตอนที่ 2 ข้อมูลประกอบการพิจารณา

3. ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (จำนวน 1 เรื่อง)

ชื่อผลงาน.....

เค้าโครงเรื่อง (ควรระบุถึง วัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย ขอบเขตการจัดทำผลงาน วิธีการดำเนินงานผลการ
ดำเนินการ และข้อเสนอแนะ)

ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสัดส่วนของผลงาน)

รายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

1)สัดส่วนของผลงาน.....

2)สัดส่วนของผลงาน.....

3)สัดส่วนของผลงาน.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลประกอบการพิจารณา

4. ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในตำแหน่งที่สมัคร
คัดเลือก ตำแหน่ง.....เลขที่.....สังกัด.....
เรื่อง.....

หลักการและเหตุผล.....

บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ.....

ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....

ตัวชี้วัดความสำเร็จ.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้อง และเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้เข้ารับการคัดเลือก

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

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้อำนวยการสำนัก/กอง

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

แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ชื่อ (ผู้รับการคัดเลือก).....ตำแหน่งปัจจุบัน.....

เลขที่.....สังกัด.....

ตำแหน่งที่เข้ารับการคัดเลือก.....เลขที่.....สังกัด.....

ตอนที่ 1 รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ
1. ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จ และความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไข ไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหา เช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก	15	
2. ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน - แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผล และสามารถปฏิบัติได้ - แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยเฉพาะในสาขาวิชา /งานของตน - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจในงานที่ย่างยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก	15	
3. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใด ๆ - วิเคราะห์หาแนวทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช้ความรู้สึกของตนเอง)	15	

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
<u>4. ความประพฤติ</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - รักษาวินัย - ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน - ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน	15	
<u>5. ความสามารถในการสื่อความหมาย</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน - ถ่ายทอดเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม	15	
<u>6. การพัฒนาตนเอง</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ /วิชาชีพอยู่เสมอ - สนใจและปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา - นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	15	
<u>7. คุณลักษณะอื่น ๆ</u> - ความเสียสละ - การทำงานร่วมกับผู้อื่น 	10	
รวม	100	

หมายเหตุ ผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดคุณลักษณะนอกเหนือจากที่กำหนดข้างต้นได้ และให้กำหนดคะแนนเต็มของแต่ละคุณลักษณะได้ด้วย

ตอนที่ 2 สรุปความเห็นในการประเมิน

ความเห็นของผู้ประเมิน

() ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60)

() ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ 60)

(ระบุเหตุผล).....
.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

()

(ตำแหน่ง)

(วันที่)

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาหนือขึ้นไป 1 ระดับ

() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

() มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ในแต่ละรายการ ดังนี้.....

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

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

()

(ตำแหน่ง)

(วันที่)

หมายเหตุ กรณีที่ผู้บังคับบัญชาทั้ง 2 ระดับ เห็นควรให้ผ่านการประเมิน
ให้นำเสนอผลงานเข้ารับการประเมินได้

องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการประเมินผลงาน

.....

องค์ประกอบ

๑. คณะกรรมการสายงานนักวิชาการพาณิชย์สังกัดสำนักจัดระบบราคาและปริมาณสินค้า สำนัก
สารสนเทศการค้าในประเทศ สำนักงานการค้าภายในจังหวัดและส่วนสนับสนุนงานภูมิภาค ประกอบด้วย

(๑) นางผุสดี กำปั่นทอง	รองอธิบดี	ประธานกรรมการ
(๒) นายฉัตรชัย ศักดิ์ศิลปชัย	ผู้อำนวยการสำนัก	กรรมการ
(๓) นายสมศักดิ์ เกียรติชัยลักษณ์	นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการพิเศษ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนัก	กรรมการ
(๔) นายวัชรศักดิ์ พรหมบุญ	นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
(๕) นางสาวฐิติมา งามทวีรัตน์	นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
(๖) นางสาวดวงใจ เดชศราเดโช	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	เลขานุการ
(๗) นางนริสา บรรจงกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการสายงานนักประชาสัมพันธ์และนักวิชาการเผยแพร่ ประกอบด้วย

(๑) นางผุสดี กำปั่นทอง	รองอธิบดี	ประธานกรรมการ
(๒) นายวิวัฒน์ กาญจนวัฒนา	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงพาณิชย์	กรรมการ
(๓) นางจินดา วิทิตเวท	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
(๔) นางสาวดวงใจ เดชศราเดโช	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	เลขานุการ
(๕) นางนริสา บรรจงกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๓. คณะกรรมการสายงานนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ประกอบด้วย

(๑) นางผุสดี กำปั่นทอง	รองอธิบดี	ประธานกรรมการ
(๒) นางน้อยทิพย์ คำสวัสดิ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
(๓) นางบุษบา จันทร์กุล	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
(๔) นางสาวดวงใจ เดชศราเดโช	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	เลขานุการ
(๕) นางนริสา บรรจงกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๔. คณะกรรมการสายงานตรวจสอบภายใน การเงินและบัญชี และพัสดุ ประกอบด้วย

(๑) นายสันติชัย สารถวัลย์แพศย์	ผู้อำนวยการสำนัก รักษาราชการแทนรองอธิบดี	ประธานกรรมการ
(๒) นางสาวสุตาสมร สุวรรณลาภเจริญ	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ต้นทุนและการกำหนดราคาสินค้า	กรรมการ
(๓) นางสาววนิดา พิมพ์โอฬาร	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
(๔) นางวรรณิภา ปั่นทอง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
(๕) นางสาวดวงใจ เดชศราเดโช	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	เลขานุการ
(๖) นางนริสา บรรจงกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๕. คณะกรรมการสายงานการเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย

(๑) นายสันติชัย สารถวัลย์แพศย์	ผู้อำนวยการสำนัก รักษาราชการแทนรองอธิบดี	ประธานกรรมการ
(๒) นายวัชรศักดิ์ พรหมบุญ	นักวิชาการพาณิชยชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
(๓) นางสาวภาวิไล คำเพ็ง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
(๔) นางสาวดวงใจ เดชศราเดโช	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	เลขานุการ
(๕) นางนริสา บรรจงกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๖. คณะกรรมการสายงานนักวิชาการพาณิชยสังกัดสำนักตรวจสอบและปฏิบัติการ และสำนักส่งเสริมการแข่งขันทางการค้า ประกอบด้วย

(๑) นายสันติชัย สารถวัลย์แพศย์	ผู้อำนวยการสำนัก รักษาราชการแทนรองอธิบดี	ประธานกรรมการ
(๒) นายสุชาติ สิ้นรัตน์	ผู้อำนวยการสำนัก	กรรมการ
(๓) นายวรวิทย์ หังสุภุติ	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านตรวจสอบ และระบบการตรวจสอบ	กรรมการ
(๔) นายทวีศักดิ์ จันแจ่ม	ผู้อำนวยการกอง รักษาการแทน ผู้อำนวยการสำนัก	กรรมการ
(๕) นางสาวจิตติมา วิทยานุมาส	นักวิชาการพาณิชยชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
(๖) นางสาวดวงใจ เดชศราเดโช	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	เลขานุการ
(๗) นางนริสา บรรจงกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๗. คณะกรรมการสายงานนักวิชาการซึ่งตวงวัด ประกอบด้วย

๑) นายสันติชัย สารถวัลย์แพศย์	ผู้อำนวยการสำนัก รักษาราชการแทนรองอธิบดี	ประธานกรรมการ
(๒) นายจรินทร์ สุทธนารักษ์	ผู้อำนวยการสำนัก	กรรมการ
(๓) นายศักดิ์ชัย หัสมินทร์	นักวิชาการซึ่งตวงวัดชำนาญการพิเศษ รักษาราชการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิชาการซึ่งตวงวัด	กรรมการ
(๔) นายอังคาร พวงนาค	นักวิชาการซึ่งตวงวัดชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
(๕) นายชาตรี อารังค์	นักวิชาการซึ่งตวงวัดชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
(๖) นางสาวดวงใจ เดชศราเดโช	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	เลขานุการ
(๗) นางนริสา บรรจงกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๘. คณะกรรมการสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ประกอบด้วย

๑) นายสันติชัย สารถวัลย์แพศย์	ผู้อำนวยการสำนัก รักษาราชการแทนรองอธิบดี	ประธานกรรมการ
(๒) นางสาวพัทยา เขิงสะอาด	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ส่งเสริมและพัฒนาระบบการค้าในประเทศ	กรรมการ
(๓) นายอานวย โพธาราม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
(๔) นางสาวดวงใจ เดชศราเดโช	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	เลขานุการ
(๕) นางนริสา บรรจงกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๙. คณะกรรมการสายงานนักวิชาการพาณิชย์สังกัดกองส่งเสริมและพัฒนาระบบตลาด และสำนักส่งเสริมการค้าสินค้าเกษตร ประกอบด้วย

๑) นายสันติชัย สารถวัลย์แพศย์	ผู้อำนวยการสำนัก รักษาราชการแทนรองอธิบดี	ประธานกรรมการ
(๒) นายอิทธิพงศ์ คุณากรบดินทร์	ผู้อำนวยการสำนัก	กรรมการ
(๓) นายวรพันธ์ ประเสริฐยิ่ง	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาตรการทางการค้า	กรรมการ
(๔) นางสุมาลี วาสิกานนท์	ผู้อำนวยการกอง	กรรมการ
(๕) นางสาวสุทัศนีย์ ราชเรืองระบิน	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ส่งเสริมการค้าสินค้าเกษตร	กรรมการ
(๖) พันจ่าเอก อุบล จั่ววิเศษ	นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ

(๗) นางสาวดวงใจ เดชตราเดช	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	เลขานุการ
(๘) นางนริสา บรรจงกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑๐. คณะกรรมการสายงานนิติการ ประกอบด้วย

(๑) นายอดุลย์ ยุววิทยพานิชย์	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกฎหมายการพาณิชย์	ประธานกรรมการ
(๒) นายทวีศักดิ์ จันแจ่ม	ผู้อำนวยการกอง รักษาการแทน ผู้อำนวยการสำนัก	กรรมการ
(๓) นางสาวเรวดี วีระวุฒิพล	นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการแทนผู้อำนวยการกอง	กรรมการ
(๔) นางสาวดวงใจ เดชตราเดช	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	เลขานุการ
(๕) นางนริสา บรรจงกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

ให้คณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลงานแต่ละสายงานและแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ และให้นำหลักเกณฑ์ตามที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาต่างๆ ได้กำหนดไว้ มาใช้ในการประเมินผลงาน

ผลงานที่จะนำมาประเมิน จะต้องอยู่ในเงื่อนไข ดังนี้

1. เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าที่จะประเมิน 1 ระดับ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น แต่อย่างน้อยจะต้องมีผลงานที่ต่ำกว่า 1 ระดับอยู่ด้วย
2. ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
3. กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เสนอผลงานประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ หรือผลิตผลงานในส่วนใด หรือเป็นสัดส่วนเท่าใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย
4. ผลงานที่นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้
5. แนวคิดเพื่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องเป็นแนวคิดที่จะพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของระยะเวลาของการดำเนินงานไว้ด้วย
6. จำนวนผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานให้ส่งตามจำนวนที่คณะกรรมการประเมินผลงานในแต่ละสายงานจะกำหนด

ลักษณะของผลงาน

1. ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งระดับ 6

1.1 ขอบเขตของผลงาน

เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

1.2 คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้

1.3 ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมาก จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติด้วยตนเองได้

1.4 ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือต่อความก้าวหน้าทางราชการ หรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง สามารถช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

1.5 ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้ เป็นที่ยอมรับในงานนั้น ๆ

วิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 7

2.1 ขอบเขตของผลงาน

เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

2.2 คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานดี

2.3 ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติมาก

2.4 ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูง หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูง

2.5 ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมาก เป็นที่ยอมรับในระดับกองหรือวงการทางวิชาการหรือวิชาชีพด้านนั้น ๆ

3. ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8

3.1 ขอบเขตของผลงาน

เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

3.2 คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานดีมาก

3.3 ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ไขปัญหาในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ

3.4 ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูงมาก หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก

3.5 ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในระดับกองหรือระดับกรม หรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพด้านนั้น ๆ

รูปแบบการเสนอผลงาน

1. ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ให้สรุปสาระสำคัญของผลงาน ขั้นตอนที่ได้ปฏิบัติ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือแนวคิดทางวิชาการ หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในงานที่ปฏิบัติ หรือของหน่วยงาน หรือเพื่อพัฒนางาน/ปรับปรุงงาน ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ตัวอย่างรูปแบบการนำเสนอตามตัวอย่างที่ 1

2. ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ให้นำเสนอในรูปของงาน/โครงการหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไว้ด้วยตัวอย่างรูปแบบการนำเสนอตามตัวอย่างที่ 2

ทั้งนี้ อาจปรับรายละเอียด รูปแบบการนำเสนอผลงานให้มีหัวข้อครอบคลุมตามความต้องการของแต่ละสายงาน

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

1. ชื่อผลงาน.....
2. ระยะเวลาที่ดำเนินการ.....
3. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ
1)
2)
3)
4)
4. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
5. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)
1) สักส่วนของผลงาน.....
2) สักส่วนของผลงาน.....
3) สักส่วนของผลงาน.....
6. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุนรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสักส่วนของผลงาน)
.....
.....
.....
.....
.....
7. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)
.....
.....
.....
8. การนำไปใช้ประโยชน์.....
.....
.....
.....

9. ความยุ่งยากในการดำเนินการ / ปัญหา / อุปสรรค.....
.....
.....
10. ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ
(.....)

ผู้เสนอผลงาน

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

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ
(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

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

ลงชื่อ
(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

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

ลงชื่อ
(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

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

ลงชื่อ
(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

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

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริง ทุกประการ

ลงชื่อ
(.....)

ตำแหน่ง.....

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

ลงชื่อ
(.....)

ผู้อำนวยการสำนัก/กอง.....

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

(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ)

หมายเหตุ

หากผลงานมีลักษณะเฉพาะ เช่น แผ่นพับ หนังสือ แถบบันทึกเสียง ฯลฯ

ผู้เสนอผลงานอาจส่งผลงานจริงประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการก็ได้

ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ของ

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... เลขที่.....

สำนัก/กอง

เรื่อง

หลักการและเหตุผล

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

บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

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

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

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

ลงชื่อ

(.....)

ผู้เสนอแนวคิด

..... / /

แบบประเมินข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

ของคณะกรรมการประเมินผลงาน

ชื่อผู้ขอรับการประเมิน

ตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน เรื่อง

อ.ก.พ.กรรมการค้ำภายใน ได้กำหนดแนวทางในการพิจารณาข้อเสนอ แนวคิด เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของคณะกรรมการประเมินผลงาน ดังนี้

1. แนวคิด เทคนิค และวิธีการที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอ มีความเป็นไปได้และถูกต้องตามหลักวิชา หลักการ หรือตามข้อกำหนดมาตรฐานของวิชาการด้านนั้นๆ หรือ
2. เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการนำวิชาการด้านนั้นๆ มาประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือเพื่อการป้องกันหรือการแก้ไขปัญหา หรือ
3. เป็นการประหยัดเวลาหรืองบประมาณ

ผลการประเมินของกรรมการ

ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานของผู้ขอรับการประเมิน เป็นไปตามแนวทางที่ อ.ก.พ. กรรมการค้ำภายใน กำหนด คือ ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

สรุปผลการประเมินของกรรมการ

☐ ผ่านการประเมิน

☐ ไม่ผ่านการประเมิน

ลงชื่อ

(.....)

วันที่



ประกาศ อ.ก.พ.กรรมการค้ำภายใน
เรื่อง เปลี่ยนแปลงคณะกรรมการประเมินผลงาน
ตามหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกบุคคล และประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ตามประกาศ อ.ก.พ.กรรมการค้ำภายใน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกบุคคลและ
ประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ
เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน และประกาศ อ.ก.พ.
กรรมการค้ำภายใน เรื่อง เปลี่ยนแปลงคณะกรรมการประเมินผลงาน เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๕
ไปแล้ว นั้น

เนื่องจาก อ.ก.พ.กรรมการค้ำภายใน ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่
๒๘ มกราคม ๒๕๕๔ ได้มีมติเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานขึ้นใหม่ โดยให้ยกเลิกประกาศ
อ.ก.พ.กรรมการค้ำภายใน เรื่อง เปลี่ยนแปลงคณะกรรมการประเมินผลงาน เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๕
ฉะนั้น จึงเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการประเมินผลงานในเอกสารหมายเลข ๕ ของประกาศดังกล่าว
(รายละเอียดตามแนบ)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔

(นางสาววิบูลย์ลักษณ์ ร่วมรักษ์)

อธิบดีกรมการค้ำภายใน
ประธาน อ.ก.พ.กรรมการค้ำภายใน

องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการประเมินผลงาน

.....

องค์ประกอบ

๑. คณะกรรมการสายงานนักวิชาการพาณิชย์สังกัดสำนักตรวจสอบและปฏิบัติการ สำนักงานการค้าภายในจังหวัด และส่วนสนับสนุนงานภูมิภาค ประกอบด้วย

(๑) นายสุชาติ สินรัตน์	รองอธิบดี	ประธานกรรมการ
(๒) นายวรวิทย์ ทังสุภูมิ	ผู้อำนวยการสำนัก	กรรมการ
(๓) นางสาวพัฒนาภรณ์ ไชยานุพงศ์	นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาตรการทางการค้า	กรรมการ
(๔) นางสาวจินตนา สุวรรณพานิช	นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
(๕) นางสาวดวงใจ เดชศราเดโช	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	เลขานุการ
(๖) นางนริสา บรรจงกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการสายงานนักวิชาการซึ่งตวงวัด ประกอบด้วย

(๑) นายสุชาติ สินรัตน์	รองอธิบดี	ประธานกรรมการ
(๒) นายจรินทร์ สุทธารักษ์	ผู้อำนวยการสำนัก	กรรมการ
(๓) นายศักดิ์ชัย หัสสินทร์	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิชาการซึ่งตวงวัด	กรรมการ
(๔) นายอังคาร พวงนาค	นักวิชาการซึ่งตวงวัดชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
(๕) นายชาติรี อาริวงค์	นักวิชาการซึ่งตวงวัดชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
(๖) นางสาวดวงใจ เดชศราเดโช	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	เลขานุการ
(๗) นางสาวสุทธธีรภัฏ อัดถดก	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๓. คณะกรรมการสายงานนิติการ ประกอบด้วย

(๑) นายสุชาติ สินรัตน์	รองอธิบดี	ประธานกรรมการ
(๒) นางสาวเรวดี วีระวุฒิพล	ผู้อำนวยการกอง	กรรมการ
(๓) นายวุฒิชัย หล้าส่องสี	นิติกรชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน กฎหมายการพาณิชย์	กรรมการ
(๔) นางสาวดวงใจ เดชศราเดโช	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	เลขานุการ
(๕) นางสาวสุทธธีรภัฏ อัดถดก	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๔. คณะกรรมการสายงานนักวิชาการพาณิชย์สังกัดสำนักจัดระบบราคาและปริมาณสินค้า และสำนักส่งเสริมการแข่งขันทางการค้า ประกอบด้วย

(๑) นายสมศักดิ์ เกียรติชัยลักษณ์	รองอธิบดี	ประธานกรรมการ
(๒) นายวัฒนศักดิ์ เสือเอี่ยม	ผู้อำนวยการสำนัก	กรรมการ
(๓) นางสาวรวิร์ ภู่วัสดีรัตน์	ผู้อำนวยการสำนัก	กรรมการ
(๔) นางสาวดวงใจ เดชตราเดช	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	เลขานุการ
(๕) นางนริสา บรรจงกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๕. คณะกรรมการสายงานนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ประกอบด้วย

(๑) นายสมศักดิ์ เกียรติชัยลักษณ์	รองอธิบดี	ประธานกรรมการ
(๒) นางบุษบา จันทร์กุล	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	กรรมการ
(๓) นางกาญจนาพร แก้วมรินทร์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
(๔) นางสาวดวงใจ เดชตราเดช	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	เลขานุการ
(๕) นางสาวสุทธิรักษ์ อัดถดก	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๖. คณะกรรมการสายงานตรวจสอบภายใน การเงินและบัญชี และพัสดุ ประกอบด้วย

(๑) นายสมศักดิ์ เกียรติชัยลักษณ์	รองอธิบดี	ประธานกรรมการ
(๒) นางสาวบุญศรี รวดเร็ว	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
(๓) นางสุธรรมา ปิยมโนธร	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ	กรรมการ
(๔) นางวรรณิภา ปั่นทอง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
(๕) นางสาวดวงใจ เดชตราเดช	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	เลขานุการ
(๖) นางสาวสุทธิรักษ์ อัดถดก	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๗. คณะกรรมการสายงานการเจ้าหน้าที่ และสายงานนักจัดการงานทั่วไป ประกอบด้วย

(๑) นายสมศักดิ์ เกียรติชัยลักษณ์	รองอธิบดี	ประธานกรรมการ
(๒) นางสาวภาวิไล คำเพ็ง	ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
(๓) นางสาวสุปราณี พร้อมเพ็ญ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
(๔) นางสาวดวงใจ เดชตราเดช	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	เลขานุการ
(๕) นางสาวสุทธิรักษ์ อัดถดก	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๘. คณะกรรมการสายงานนักวิชาการพาณิชย์สังกัดกองส่งเสริมการค้าสินค้าเกษตร ๑ กองส่งเสริมการค้าสินค้าเกษตร ๒ กองส่งเสริมและบริหารระบบตลาด และสำนักสารสนเทศและแผนงานการค้าในประเทศ ประกอบด้วย

(๑) นางสาวสุทัศนีย์ ราชเรืองระบิน	รองอธิบดี	ประธานกรรมการ
(๒) นายวรพันธ์ ประเสริฐยิ่ง	ผู้อำนวยการกอง	กรรมการ
(๓) นายฉัตรชัย ศักดิ์ศิลปชัย	ผู้อำนวยการกอง	กรรมการ
(๔) นายวัชรศักดิ์ พรหมบุญ	ผู้อำนวยการสำนัก	กรรมการ
(๕) นางสาวจิตติมา งามทวีรัตน์	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ด้านส่งเสริมการค้าสินค้าเกษตร	กรรมการ
(๖) นางสาวพัชรี พยัคฆ์	ผู้อำนวยการกอง	กรรมการ
(๗) นางสาวดวงใจ เดชศราเดโช	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	เลขานุการ
(๘) นางนริสา บรรจงกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๙. คณะกรรมการสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ประกอบด้วย

(๑) นางสาวสุทัศนีย์ ราชเรืองระบิน	รองอธิบดี	ประธานกรรมการ
(๒) นายอำนวยการ โพรธาราม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
(๓) นางสาววรรณพร อัครธีระเกียรติ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
(๔) นางสาวดวงใจ เดชศราเดโช	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	เลขานุการ
(๕) นางนริสา บรรจงกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑๐. คณะกรรมการสายงานนักประชาสัมพันธ์และนักวิชาการเผยแพร่ ประกอบด้วย

(๑) นางสาวสุทัศนีย์ ราชเรืองระบิน	รองอธิบดี	ประธานกรรมการ
(๒) นางสาวสายชล วรธงไชย	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์	กรรมการ
(๓) นางจินดา วิทิตเวท	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
(๔) นางสาวดวงใจ เดชศราเดโช	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	เลขานุการ
(๕) นางนริสา บรรจงกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

ให้คณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลงานแต่ละสายงานและแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และให้นำหลักเกณฑ์ตามที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาต่างๆ ได้กำหนดไว้ มาใช้ในการประเมินผลงาน
