

ที่ ๑๘ /๒๕๖๐ (ว ๔)



คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ถนนอุทองใน ดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๒๘ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ระดับควบและมีผู้ครองอยู่ในประเภทวิชาการ

เรียน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

อ้างถึง ๑. หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ ๘๖/๒๕๕๖ (ว ๓๐) ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๖
๒. หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ ๑๐๖/๒๕๕๖ (ว ๔๒) ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองอยู่ในประเภทวิชาการ

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๖ บัญญัติให้การย้าย
การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ
ในหรือต่างส่วนราชการสังกัดรัฐสภา แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ร. และโดยที่กฎ ก.ร. ว่าด้วย
การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๕๑ วรรคหนึ่ง วรรคสอง วรรคสาม
และวรรคหก กำหนดให้การดำเนินการเพื่อย้าย โอน หรือเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ไว้ดังนี้

๑. การย้ายหรือการโอนข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการตามข้อ ๑๓ วรรคสอง ข้อ ๑๗ (๒) ข้อ ๓๔ และข้อ ๓๖ วรรคสอง และการเลื่อนข้าราชการ
รัฐสภาสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ
ให้ดำเนินการโดยการประเมินซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ
ความชำนาญงานและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการ โดยให้ประเมินบุคคล
และประเมินผลงานโดยคณะกรรมการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแต่งตั้ง การประเมินผลงานจะดำเนินการได้
ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมินผลงาน
แล้ว ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ร. กำหนด

๒. การย้ายหรือการโอนข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษตามข้อ ๑๓ วรรคสอง ข้อ ๑๗ (๒) ข้อ ๓๔ และข้อ ๓๖ วรรคสอง และการเลื่อน
ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ
ชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการโดยการประเมินซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงเหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยให้
ประเมินบุคคลและประเมินผลงานโดยคณะกรรมการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแต่งตั้ง การประเมินผลงาน

จะดำเนินการได้ต่อเมื่อนั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อนั้นผ่านการประเมินผลงานแล้ว ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ร. กำหนด

๓. การย้ายหรือการโอนข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญตามข้อ ๑๓ วรรคสอง ข้อ ๑๗ (๒) ข้อ ๓๔ และข้อ ๓๖ วรรคสอง และการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้ดำเนินการโดยการประเมินซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงมากเหมาะสมกับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ โดยให้คณะกรรมการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแต่งตั้งเป็นผู้ประเมินบุคคลและประเมินผลงาน การประเมินผลงานจะดำเนินการได้ต่อเมื่อนั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อนั้นผ่านการประเมินผลงานแล้ว ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ร. กำหนด

๔. การเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าตำแหน่งที่ผู้นั้นครองอยู่เป็นตำแหน่งระดับควบและเป็นการเลื่อนผู้นั้นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นเองในระดับชำนาญการพิเศษหรือระดับเชี่ยวชาญ การประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ตาม ๑, ๒ หรือ ๓ แล้วแต่กรณี แต่ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเป็นผู้ประเมินบุคคล

ประกอบกับข้อ ๔ วรรคสอง กำหนดให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่จะเข้ารับการพิจารณาย้าย โอน หรือเลื่อนต้องได้รับเงินเดือนและมีคุณสมบัติเพิ่มเติมได้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ร. กำหนด

ในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๐ ที่ประชุมได้พิจารณาเห็นว่า เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมถึงการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญที่คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานหรือความเชี่ยวชาญ ศักยภาพและผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ ตลอดจนความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ อาศัยอำนาจตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๕๑ วรรคหนึ่ง วรรคสอง วรรคสาม และวรรคหก และข้อ ๔ วรรคสอง จึงมีมติให้ยกเลิกหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองอยู่ในประเภทวิชาการ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ อยู่ในวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๕๔ ซึ่งได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้งตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการอยู่ในวันที่หลักเกณฑ์นี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมินตาม ๑.๓ ของหลักเกณฑ์นี้

การใดที่ได้ดำเนินการโดยถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้อยู่ก่อนวันที่หลักเกณฑ์ตามหนังสือนี้ใช้บังคับ และได้ดำเนินการเสร็จไปแล้วให้เป็นอันใช้ได้ ส่วนการใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการก่อนวันที่

หลักเกณฑ์ตามหนังสือนี้มีผลใช้บังคับ ก็ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้อยู่ก่อนวันที่หลักเกณฑ์ตามหนังสือนี้ใช้บังคับ

ในกรณีที่มีปัญหาการดำเนินการหรือการตีความตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ ก.ร. เป็นผู้พิจารณา วินิจฉัย หรือพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

ส .

(นายสรศักดิ์ เพียรเวช)

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เลขานุการ ก.ร.

สำนักงานเลขานุการ ก.ร.

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๐๑

โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๙๒

ที่ ๑๘/๒๕๖๐ (ว ๕)



คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ถนนอุทองใน ดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ระดับควบและมีผู้ครองอยู่ในประเภทวิชาการ

เรียน เลขาธิการวุฒิสภา

อ้างถึง ๑. หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ ๘๖/๒๕๕๖ (ว ๓๐) ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๖
๒. หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ ๑๐๖/๒๕๕๖ (ว ๔๒) ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองอยู่ในประเภทวิชาการ

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๖ บัญญัติให้การย้าย
การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ
ในหรือต่างส่วนราชการสังกัดรัฐสภา แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ร. และโดยที่กฎ ก.ร. ว่าด้วย
การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๕๑ วรรคหนึ่ง วรรคสอง วรรคสาม
และวรรคหก กำหนดให้การดำเนินการเพื่อย้าย โอน หรือเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ไว้ดังนี้

๑. การย้ายหรือการโอนข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการตามข้อ ๑๓ วรรคสอง ข้อ ๑๗ (๒) ข้อ ๓๔ และข้อ ๓๖ วรรคสอง และการเลื่อนข้าราชการ
รัฐสภาสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ
ให้ดำเนินการโดยการประเมินซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ
ความชำนาญงานและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการ โดยให้ประเมินบุคคล
และประเมินผลงานโดยคณะกรรมการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแต่งตั้ง การประเมินผลงานจะดำเนินการได้
ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมินผลงาน
แล้ว ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ร. กำหนด

๒. การย้ายหรือการโอนข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษตามข้อ ๑๓ วรรคสอง ข้อ ๑๗ (๒) ข้อ ๓๔ และข้อ ๓๖ วรรคสอง และการเลื่อน
ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ
ชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการโดยการประเมินซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงเหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยให้
ประเมินบุคคลและประเมินผลงานโดยคณะกรรมการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแต่งตั้ง การประเมินผลงาน

จะดำเนินการได้ต่อเมื่อนั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อนั้นผ่านการประเมินผลงานแล้ว ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ร. กำหนด

๓. การย้ายหรือการโอนข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญตามข้อ ๑๓ วรรคสอง ข้อ ๑๗ (๒) ข้อ ๓๔ และข้อ ๓๖ วรรคสอง และการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้ดำเนินการโดยการประเมินซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงมากเหมาะสมกับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ โดยให้คณะกรรมการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแต่งตั้งเป็นผู้ประเมินบุคคลและประเมินผลงาน การประเมินผลงานจะดำเนินการได้ต่อเมื่อนั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อนั้นผ่านการประเมินผลงานแล้ว ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ร. กำหนด

๔. การเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าตำแหน่งที่ผู้นั้นครองอยู่เป็นตำแหน่งระดับควบและเป็นการเลื่อนผู้นั้นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นเองในระดับชำนาญการระดับชำนาญการพิเศษหรือระดับเชี่ยวชาญ การประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ตาม ๑, ๒ หรือ ๓ แล้วแต่กรณี แต่ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเป็นผู้ประเมินบุคคล

ประกอบกับข้อ ๔ วรรคสอง กำหนดให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่จะเข้ารับการพิจารณาย้าย โอน หรือเลื่อนต้องได้รับเงินเดือนและมีคุณสมบัติเพิ่มเติมได้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ร. กำหนด

ในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๐ ที่ประชุมได้พิจารณาเห็นว่า เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมถึงการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญที่คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานหรือความเชี่ยวชาญ ศักยภาพและผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ ตลอดจนความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ อาศัยอำนาจตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๕๑ วรรคหนึ่ง วรรคสอง วรรคสาม และวรรคหก และข้อ ๔ วรรคสอง จึงมีมติ ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองอยู่ในประเภทวิชาการ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ อยู่ในวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๕๔ ซึ่งได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้งตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการอยู่ในวันที่หลักเกณฑ์นี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมินตาม ๑.๓ ของหลักเกณฑ์นี้

การใดที่ได้ดำเนินการโดยถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้อยู่ก่อนวันที่หลักเกณฑ์ตามหนังสือนี้ใช้บังคับ และได้ดำเนินการเสร็จไปแล้วให้เป็นอันใช้ได้ ส่วนการใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการก่อนวันที่

หลักเกณฑ์ตามหนังสือนี้มีผลใช้บังคับ ก็ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้อยู่ก่อนวันที่หลักเกณฑ์ตามหนังสือนี้ใช้บังคับ

ในกรณีที่มีปัญหาการดำเนินการหรือการตีความตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ ก.ร. เป็นผู้พิจารณา วินิจฉัย หรือพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

๑.

(นายสรศักดิ์ เพียรเวช)

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เลขานุการ ก.ร.

สำนักงานเลขานุการ ก.ร.

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๐๑

โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๙๒

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองอยู่ในประเภทวิชาการ

หลักการ

๑. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญนี้ ใช้สำหรับการประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองอยู่

๒. ให้ดำเนินการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยคำนึงถึง

(๑) ระบบคุณธรรม ลักษณะของงานในระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ผลสัมฤทธิ์ของงาน และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ตลอดจนศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมของผู้ขอรับการประเมิน

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงาน ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ

๓.ให้นำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาผู้ขอรับการประเมินให้เหมาะสมต่อไป

๑. คุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน

ผู้ขอรับการประเมินต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

๑.๑ เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๑.๒ เป็นผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภามาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๑.๓ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง ตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของ ข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑.๔ เป็นผู้มีผลงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน ดังนี้

๑.๔.๑ กรณีการเสนอผลงานขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ผลงานที่เสนอต้องเป็นผลงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอรับการประเมิน ที่แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงาน โดยผลงานที่เสนอต้องแสดง ขอบเขต คุณภาพ ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ของผลงาน ความรู้ ความชำนาญงาน และ ประสบการณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน หรือการผลิตผลงานดังกล่าว โดยจัดทำเป็นสรุปสาระสำคัญของผลงาน ขั้นตอนที่ได้ปฏิบัติ ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว การวิเคราะห์ความสำเร็จหรือปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานรวมถึงความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยให้เสนอผลงานจำนวน ๑ เรื่อง ในกรณีที่เป็นผลงานร่วมกันหลายคน ให้เสนอผลงานจำนวน ๒ เรื่อง

โดยผู้เสนอผลงานต้องมีสัดส่วนในการจัดทำผลงานแต่ละเรื่องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ โดยระบุรายละเอียดของผลงานและลักษณะงานในส่วนที่ผู้เสนอผลงานจัดทำและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในการจัดทำ และจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งรูปแบบการนำเสนออาจใช้รูปแบบที่เสนอตามตัวอย่างที่ ๑

สำหรับกรณีการเสนอผลงานขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเชี่ยวชาญ ผลงานที่เสนอต้องเป็นผลงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอรับการประเมิน ที่แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงาน ที่ได้นำไปใช้จนเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน หรือต่อวงงานของรัฐสภา หรือต่อสังคมและประเทศชาติ โดยผลงานที่เสนอต้องแสดงถึงขอบเขต คุณภาพ ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ของผลงาน ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสิทธิภาพที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน หรือการผลิตผลงานดังกล่าว ความเชี่ยวชาญในการใช้หลักวิชาการ มาวิเคราะห์และแก้ปัญหาการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนมาก (Complexity) โดยนำเสนอบทวิเคราะห์ สภาพปัญหา สาเหตุของปัญหา การนำหลักวิชาการหรือองค์ความรู้มาวิเคราะห์เพื่อพิจารณาทางเลือก และนำเสนอทางเลือกที่นำมาใช้เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การประเมินผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากทางเลือกดังกล่าว ผลกระทบและประโยชน์ต่อราชการซึ่งเป็นที่ยอมรับ รวมถึงการเสนอความเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยให้เสนอผลงานจำนวน ๑ เรื่อง ในกรณีที่ผลงานร่วมกันหลายคน ให้เสนอผลงานจำนวน ๒ เรื่อง โดยผู้เสนอผลงานต้องมีสัดส่วนในการจัดทำผลงานแต่ละเรื่องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ โดยระบุรายละเอียดของผลงานและลักษณะงานในส่วนที่ผู้เสนอผลงานจัดทำ และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในการจัดทำ และจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งรูปแบบการนำเสนออาจใช้รูปแบบที่เสนอตามตัวอย่างที่ ๑

๑.๔.๒ ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในระดับตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้ง และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของระยะเวลาการดำเนินการไว้ด้วย ซึ่งรูปแบบการนำเสนออาจใช้รูปแบบที่เสนอตามตัวอย่างที่ ๒

๑.๔.๓ ผลงานและข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน ตาม ๑.๔.๑ และ ๑.๔.๒ ต้องไม่มีลักษณะดังต่อไปนี้

(๑) ผลงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ หรือผลการศึกษาค้นคว้าที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

(๒) ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว หรือใช้เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใดแล้ว หรือใช้เพื่อประเมินขอรับเงินประจำตำแหน่งแล้ว หรือใช้เพื่อประเมินขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษแล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาเสนอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นต่อไปอีกไม่ได้

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน

๒.๑ การขอรับการประเมิน

๒.๑.๑ ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตาม ๑.๑, ๑.๒ และ ๑.๓ และให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประกาศรายชื่อผู้มีคุณสมบัติขอรับการประเมินให้ทราบทั่วกัน

ในกรณีที่ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ใดเห็นว่าตนเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติขอรับการประเมินแต่ไม่มีชื่ออยู่ในประกาศ ให้แจ้งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ และถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติขอรับการประเมินก็ให้ประกาศรายชื่อผู้นั้นเพิ่มเติม

๒.๑.๒ ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่แจ้งให้ผู้มีคุณสมบัติดังกล่าวกรอกรายละเอียดตามแบบขอรับการประเมิน (แบบ ว. ๑) เสนอชื่อผลงานและเค้าโครงผลงานที่ส่งประเมิน สัดส่วนของผลงานที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน ตามที่กำหนดไว้ใน ๑.๔ และส่งให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่

๒.๑.๓ ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ประกาศชื่อผลงานและเค้าโครงผลงานที่ส่งประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ผู้ขอรับการประเมินปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และกำหนดเวลาเพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วันนับตั้งแต่วันประกาศ โดยประกาศอย่างเปิดเผยตามวิธีการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนด

๒.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๒.๑ การประเมินบุคคล ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้

๒.๒.๑.๑ ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่แจ้งผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมิน ดำเนินการประเมินบุคคลตามแบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ (แบบ ว.๒) และให้พิจารณาชื่อผลงานและเค้าโครงผลงานที่ส่งประเมิน สัดส่วนของผลงานที่ผู้ขอรับการประเมินปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน เพื่อนำเสนอคณะกรรมการประเมินผลงาน

๒.๒.๑.๒ เมื่อผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมิน ประเมินบุคคลตามแบบประเมินบุคคลเสร็จแล้ว ให้เสนอผลการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเพื่อพิจารณา

ในกรณีกลุ่มหรือกลุ่มงานขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ให้ผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานหรือผู้ที่หัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภามอบหมาย แล้วแต่กรณี เป็นผู้ประเมิน ในฐานะผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน และรองหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามที่หัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภามอบหมายประเมินในฐานะหัวหน้าส่วนราชการภายในระดับสำนักและผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป

ผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลต้องได้คะแนนตอนที่ ๑ และตอนที่ ๒ ตามที่กำหนดไว้ในแบบประเมินบุคคลแต่ละตอนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕

๒.๒.๑.๓ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาเห็นว่าผู้ขอรับการประเมินผู้ใดเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ให้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลให้ทราบทั่วกัน และดำเนินการประเมินผลงานต่อไป

ในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินไม่ผ่านการประเมินบุคคล ให้หน่วยงาน
การเจ้าหน้าที่แจ้งผลการประเมินบุคคลให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการประเมิน
และผู้ขอรับการประเมินทราบ เพื่อดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาผู้ขอรับการประเมินให้เหมาะสม
เพื่อประโยชน์ในการประเมินครั้งต่อไป

๒.๒.๒ การประเมินผลงาน ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้

๒.๒.๒.๑ ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่แจ้งผู้ผ่านการประเมินบุคคลให้ส่ง
ผลงานตามชื่อและเค้าโครงที่เสนอ ภายใน ๑๕ วันนับตั้งแต่วันประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล และให้มี
หนังสือลงรับไว้เป็นหลักฐาน ในกรณีที่ผู้ผ่านการประเมินบุคคลผู้ใดไม่ส่งผลงานให้ครบถ้วนภายในเวลาที่กำหนด
ดังกล่าว ให้ถือว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมิน

๒.๒.๒.๒ ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่รวบรวมผลงานของผู้ผ่านการประเมิน
บุคคลตาม ๒.๒.๒.๑ รวมทั้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคลของผู้นั้นเสนอคณะกรรมการประเมินผลงาน
เพื่อพิจารณา

๒.๒.๒.๓ ให้หัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน
เพื่อดำเนินการประเมินผลงาน ประกอบด้วย

๑) ประธานกรรมการ ให้แต่งตั้งจากรองหัวหน้าส่วนราชการสังกัด
รัฐสภา หรือข้าราชการรัฐสภาสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ

๒) กรรมการ ให้แต่งตั้งจากราชการรัฐสภาสามัญซึ่งดำรงตำแหน่ง
ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการระดับสูง ประเภทวิชาการตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือ
ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านซึ่งมิใช่ข้าราชการรัฐสภาสามัญ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๗ คน

ให้หัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญ
จากหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ

การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานตามข้อนี้จะต้องแต่งตั้งคนเดียว
หรือหลายคน ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงสายงาน หรือกลุ่มสายงานที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

๒.๒.๒.๔ ให้คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาขอบเขตของผลงาน
ที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้ใน ๑.๔ หรือไม่ และให้พิจารณาประเมินผลงาน
โดยพิจารณาตามองค์ประกอบ ดังนี้

(ก) คุณภาพของผลงาน (๓๐ คะแนน)

ผลงานมีคุณภาพดี เป็นที่ยอมรับ โดยพิจารณาจาก

- ความถูกต้องตามเทคนิค วิธีการ ถูกหลักวิชาการ ตามข้อกำหนด
มาตรฐานของวิชาการด้านนั้น ๆ

- บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการ แผนงาน ของ
ส่วนราชการที่สังกัด

- เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือนำวิชาการ
ด้านนั้น ๆ มาประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือการป้องกันหรือแก้ไขปัญหา

- ช่วยให้ประหยัดเวลา และงบประมาณ
- เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการด้านนั้น ๆ

(ข) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน (๒๐ คะแนน)

ต้องแสดงถึงความยุ่งยากซับซ้อนในการปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้หลักวิชาการเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยาก ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาทางวิชาการที่ยาก

(ค) ประโยชน์ของผลงาน (๔๐ คะแนน)

ต้องแสดงถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการนำผลงานไปใช้ โดยเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูง

(ง) ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน (๑๐ คะแนน)

ต้องสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอรับการประเมินมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูง เป็นที่ยอมรับในระดับสำนัก หรือวงการวิชาการด้านนั้น ๆ

๒.๒.๒.๕ ผู้ที่ผ่านการประเมินผลงานต้องได้คะแนนแต่ละองค์ประกอบตาม ๒.๒.๒.๔ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

๒.๒.๒.๖ ในกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับขอบเขตหรือคุณภาพของผลงาน หรือมีข้อสงสัยเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมิน คณะกรรมการประเมินผลงานอาจให้ผู้ขอรับการประเมินมาชี้แจงรายละเอียดของผลงานดังกล่าวเพิ่มเติมได้ หรืออาจขอรายละเอียดของผลงานเพิ่มเติมจากผู้ขอรับการประเมินก็ได้ ทั้งนี้ ผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานถือเป็นที่สุด

ในการประเมินผลงาน คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดวิธีการประเมินอื่น ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาประเมินผลงาน โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับลักษณะงานของระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เช่น การสัมภาษณ์ การแสดงวิสัยทัศน์ หรือวิธีการอื่นใดตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานเห็นสมควรก็ได้

๒.๒.๒.๗ เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการประเมินเสร็จแล้ว ให้รายงานผลการประเมินผลงานทั้งกรณีผ่านและไม่ผ่านการประเมินพร้อมทั้งเหตุผลผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเพื่อประกอบการพิจารณา

๒.๒.๒.๘ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาเห็นชอบผลการประเมินแล้ว ให้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินให้ทราบโดยทั่วกัน และดำเนินการแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

สำหรับผู้ขอรับการประเมินที่ไม่ผ่านการประเมิน ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่แจ้งผลการประเมินพร้อมเหตุผลของคณะกรรมการประเมินผลงานให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ขอรับการประเมินทราบภายใน ๗ วันนับตั้งแต่วันประกาศตามวรรคหนึ่ง เพื่อดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาผู้ขอรับการประเมินให้เหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการประเมินในครั้งต่อไป

๒.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ
ให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๓.๑ การประเมินบุคคล ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้

๒.๓.๑.๑ ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่แจ้งหัวหน้าส่วนราชการภายในระดับสำนัก และผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานของผู้ขอรับการประเมิน เพื่อดำเนินการประเมินบุคคลตามแบบประเมิน บุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ (แบบ ว.๓) และให้พิจารณาชื่อ ผลงานและเค้าโครงผลงานที่ส่งประเมิน สัดส่วนของผลงานที่ผู้ขอรับการประเมินปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำ ผลงาน (ถ้ามี) และข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางานประกอบด้วย

ในกรณีกลุ่มหรือกลุ่มงานขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ให้ผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานหรือผู้ที่หัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภามอบหมาย แล้วแต่กรณี เป็นผู้ประเมินตามวรรคหนึ่ง

๒.๓.๑.๒ ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่รวบรวมข้อมูลของผู้ขอรับการประเมิน ตาม ๒.๑.๒ และผลการประเมินตาม ๒.๓.๑.๑ เสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อพิจารณา

๒.๓.๑.๓ ให้มีคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อดำเนินการประเมินบุคคล ประกอบด้วย

(๑) รองหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา หรือข้าราชการรัฐสภา สามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ที่หัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภามอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) ข้าราชการรัฐสภาสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูงและประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง เป็นเลขานุการ

๒.๓.๑.๔ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ดำเนินการประเมินบุคคล โดยพิจารณาจากผลการประเมินตาม ๒.๓.๑.๑ และพิจารณาจากข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประสิทธิภาพ ความชำนาญงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ผลงานหรือผลสำเร็จของงานที่ผ่านมา และงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ และให้ พิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ชื่อผลงานและเค้าโครงผลงานที่เสนอขอรับการประเมิน และข้อเสนอ แนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน ประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลด้วย

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลพิจารณากำหนดเกณฑ์การให้คะแนน และเกณฑ์การตัดสินให้เหมาะสมกับลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และอาจกำหนดวิธีการประเมิน เช่น การสอบข้อเขียน การสัมภาษณ์ หรือวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนดก็ได้

๒.๓.๑.๕ เมื่อคณะกรรมการประเมินบุคคลดำเนินการประเมินบุคคลเสร็จแล้ว ให้รายงานผลการประเมิน พร้อมทั้งเหตุผลผลการพิจารณาต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเพื่อประกอบการพิจารณา

๒.๓.๑.๖ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาเห็นว่าผู้ขอรับการประเมินผู้ใดเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลให้ทราบทั่วกัน และดำเนินการประเมินผลงานต่อไป

ในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินไม่ผ่านการประเมินบุคคล ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่แจ้งผลการประเมินบุคคลให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมินและผู้ขอรับการประเมินทราบเพื่อดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาผู้ขอรับการประเมินให้เหมาะสมต่อไป

๒.๓.๒ การประเมินผลงาน ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้

๒.๓.๒.๑ ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่แจ้งผู้ผ่านการประเมินบุคคลให้ส่งผลงานตามชื่อและเค้าโครงผลงานที่เสนอ ภายใน ๑๕ วันนับตั้งแต่วันประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล และให้มีหนังสือลงรับไว้เป็นหลักฐาน ในกรณีที่ผู้ผ่านการประเมินบุคคลผู้ใดไม่ส่งผลงานให้ครบถ้วนภายในเวลาที่กำหนดดังกล่าว ให้ถือว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมิน

๒.๓.๒.๒ ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่รวบรวมผลงานของผู้ผ่านการประเมินบุคคลตาม ๒.๓.๒.๑ รวมทั้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคลของผู้นั้นเสนอคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อพิจารณา

๒.๓.๒.๓ ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ เพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน

๒.๓.๒.๔ ให้หัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อดำเนินการประเมินผลงาน ประกอบด้วย

๑) ประธานกรรมการ ให้แต่งตั้งจากข้าราชการรัฐสภาสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเพณีวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ หรือผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาหรือสายงานที่ประเมิน

๒) กรรมการ ให้แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ตาม ๒.๓.๒.๓ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน

ให้หัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญจากหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ

การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานตามข้อนี้จะแต่งตั้งคณะเดียวหรือหลายคณะ ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงสายงาน หรือกลุ่มสายงานที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

๒.๓.๒.๕ ให้คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาขอบเขตของผลงานที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้ใน ๑.๔ หรือไม่ และให้พิจารณาประเมินผลงานโดยพิจารณาตามองค์ประกอบ ดังนี้

(ก) คุณภาพของผลงาน (๓๐ คะแนน)

ผลงานมีคุณภาพดีมาก เป็นที่ยอมรับ โดยพิจารณาจาก

- ความถูกต้องตามเทคนิค วิธีการ ถูกหลักวิชาการ ตามข้อกำหนดมาตรฐานของวิชาการด้านนั้น ๆ

- บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการ แผนงาน ของส่วนราชการที่สังกัด

- เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือนำวิชาการด้านนั้น ๆ มาประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาด้านนั้น ๆ

- ช่วยให้ประหยัดเวลา และงบประมาณ

- เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการด้านนั้น ๆ

(ข) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน (๒๐ คะแนน)

ต้องแสดงถึงความยุ่งยากซับซ้อนในการปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้หลักวิชาการเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมาก ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาทางวิชาการที่ยากมาก

(ค) ประโยชน์ของผลงาน (๔๐ คะแนน)

ต้องแสดงถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการนำผลงานไปใช้ โดยเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก

(ง) ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน (๑๐ คะแนน)

ต้องสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอรับการประเมินมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมาก เป็นที่ยอมรับในระดับสำนักและระดับส่วนราชการ หรือระดับกระทรวง หรือวงการวิชาการด้านนั้น ๆ

๒.๓.๒.๖ ผู้ที่ผ่านการประเมินผลงานต้องได้คะแนนแต่ละองค์ประกอบตาม ๒.๓.๒.๕ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕

๒.๓.๒.๗ ในการประเมินผลงาน ให้คณะกรรมการประเมินผลงานมอบให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๓ คน เป็นผู้พิจารณาผลงานของผู้ขอรับการประเมิน และให้กรรมการแต่ละคนพิจารณาประเมินผลงานตามองค์ประกอบและเกณฑ์ที่กำหนดไว้ใน ๒.๓.๒.๕ และ ๒.๓.๒.๖ แล้วรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาต่อไป

ในการประเมินผลงาน คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดวิธีการประเมินอื่น ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาประเมินผลงาน โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับลักษณะงานของระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เช่น การสัมภาษณ์ การแสดงวิสัยทัศน์ หรือวิธีการอื่นใดตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานเห็นสมควรก็ได้

๒.๓.๒.๘ ในกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับขอบเขตหรือคุณภาพของผลงาน หรือมีข้อสงสัยเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมิน คณะกรรมการประเมินผลงานอาจให้ผู้ขอรับการประเมินมาชี้แจงรายละเอียดของผลงานดังกล่าวเพิ่มเติมได้ หรืออาจขอรายละเอียดของผลงานเพิ่มเติมจากผู้ขอรับการประเมินก็ได้ ทั้งนี้ ผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานถือเป็นที่สุด

๒.๓.๒.๙ เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการประเมินเสร็จแล้ว ให้รายงานผลการประเมินผลงานทั้งกรณีผ่านและไม่ผ่านการประเมินพร้อมทั้งเหตุผลผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเพื่อประกอบการพิจารณา

๒.๓.๒.๑๐ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาเห็นชอบผลการประเมินแล้ว ให้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินให้ทราบโดยทั่วกัน และดำเนินการแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

สำหรับผู้ขอรับการประเมินที่ไม่ผ่านการประเมิน ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่แจ้งผลการประเมินพร้อมเหตุผลของคณะกรรมการประเมินผลงานให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ขอรับการประเมินทราบภายใน ๗ วันนับตั้งแต่วันประกาศตามวรรคหนึ่ง เพื่อดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาผู้ขอรับการประเมินให้เหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการประเมินในครั้งต่อไป

๒.๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ
ให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๔.๑ การประเมินบุคคล ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้

๒.๔.๑.๑ ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่รวบรวมข้อมูลของผู้ขอรับการประเมินตาม ๒.๑.๒ เสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อพิจารณา

๒.๔.๑.๒ ให้มีคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อดำเนินการประเมินบุคคลประกอบด้วย

(๑) รองหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา หรือข้าราชการรัฐสภาสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเพณีวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ เป็นประธานกรรมการ

(๒) ข้าราชการรัฐสภาสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเพณีบริหารระดับสูงและประเพณีวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง เป็นเลขานุการ

๒.๔.๑.๓ หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล ให้พิจารณาองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

(๑) คุณสมบัติของบุคคล **๒๐ คะแนน**

โดยพิจารณาประวัติการรับราชการ ประวัติการทำงาน ประวัติการศึกษา ฝึกอบรม ผลงาน ประวัติทางวินัยและจริยธรรม

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ

และสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง **๒๐ คะแนน**

โดยประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ และอาจใช้วิธีการสอบข้อเขียน การสัมภาษณ์ หรือวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี ตามความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) ศักยภาพของบุคคล **๓๐ คะแนน ได้แก่**

- ความรับผิดชอบ
- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
- ความประพฤติ
- การนำการเปลี่ยนแปลง
- ความสามารถในการสื่อความหมาย

- การพัฒนาตนเอง
- วิสัยทัศน์
- อื่น ๆ ตามความจำเป็นของตำแหน่งตามที่คณะกรรมการ

ประเมินบุคคลกำหนด

โดยพิจารณาพฤติกรรมการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนา งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ และอาจกำหนดวิธีการประเมินเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์ การนำเสนอ วิสัยทัศน์ หรือการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการพิจารณาก็ได้

(๔) ผลงานหรือผลสำเร็จของงาน ๓๐ คะแนน

๑) ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี

๒) ชื่อผลงานและเค้าโครงผลงานที่เสนอขอรับการประเมิน

โดยพิจารณาขอบเขตของผลงาน คุณภาพของผลงาน ความยุ่งยากซับซ้อน ประโยชน์ของผลงาน และการเผยแพร่ผลงาน

๒.๔.๑.๔ ผู้ผ่านการประเมินบุคคลต้องได้คะแนนประเมินแต่ละองค์ประกอบตาม ๒.๔.๑.๓ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕

๒.๔.๑.๕ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลตาม ๒.๔.๑.๓ และ ๒.๔.๑.๔ ในการนี้ ให้คณะกรรมการเชิญหัวหน้าส่วนราชการภายในระดับสำนักหรือผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานที่ขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมายของผู้ขอรับการประเมินแต่ละราย มาร่วมพิจารณาและให้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการด้วย

(๒) ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน เช่น สัดส่วนในการจัดทำผลงานในกรณีผลงานร่วม การคัดลอกผลงาน ความซ้ำซ้อนในการนำเสนอผลงาน เป็นต้น

(๓) ตรวจสอบข้อมูลกรณีมีผู้ทักท้วงในการประเมินบุคคล

(๔) รายงานผลการพิจารณา พร้อมทั้งเหตุผลผลการพิจารณาต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเพื่อประกอบการพิจารณา

๒.๔.๑.๖ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเห็นชอบผลการประเมินบุคคลแล้ว ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลให้ทราบทั่วกัน และดำเนินการประเมินผลงานต่อไป

ในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินไม่ผ่านการประเมินบุคคล ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่แจ้งผลการประเมินบุคคลให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมินและผู้ขอรับการประเมินทราบเพื่อดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาผู้ขอรับการประเมินให้เหมาะสมต่อไป

๒.๔.๒ การประเมินผลงาน ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้

๒.๔.๒.๑ ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่แจ้งผู้ผ่านการประเมินบุคคลส่งผลงานตามชื่อผลงานและเค้าโครงผลงานที่เสนอภายใน ๑๕ วันนับตั้งแต่วันประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล

และให้มีหนังสือลงรับไว้เป็นหลักฐาน ในกรณีผู้ผ่านการประเมินบุคคลผู้ใดไม่ส่งผลงานให้ครบถ้วนภายในเวลาที่กำหนดดังกล่าว ให้ถือว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมิน

๒.๔.๒.๒ ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่รวบรวมผลงานของผู้ผ่านการประเมินบุคคลตาม ๒.๔.๒.๑ รวมทั้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคลของผู้นั้นเสนอคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อพิจารณา

๒.๔.๒.๓ ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน

๒.๔.๒.๔ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อดำเนินการประเมินผลงาน ประกอบด้วย

๑) ประธานกรรมการ ให้แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่ง อ.ก.ร.

๒) กรรมการ ให้แต่งตั้งจาก

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตาม ๒.๔.๒.๓ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน

(๒) หัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ให้แต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญจากหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ

ทั้งนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อประเมินผลงานในแต่ละสายงาน อาจแต่งตั้งได้หลายคณะก็ได้ตามความเหมาะสมและจำเป็น

๒.๔.๒.๕ ให้คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาขอบเขตของผลงานที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้ใน ๑.๔ หรือไม่ และให้พิจารณาประเมินผลงานโดยพิจารณาตามองค์ประกอบ ดังนี้

(ก) คุณภาพของผลงาน (๓๐ คะแนน)

ผลงานมีคุณภาพดีเด่น เป็นที่ยอมรับ โดยพิจารณาจาก

- ความถูกต้องตามเทคนิค วิธีการ ถูกหลักวิชาการ ตามข้อกำหนดมาตรฐานของวิชาการด้านนั้น ๆ

- บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการ แผนงาน ของส่วนราชการที่สังกัด

- เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือนำวิชาการด้านนั้น ๆ มาประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาด้านนั้น ๆ มาประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาด้านนั้น ๆ

- ช่วยประหยัดเวลา และงบประมาณ

- เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการด้านนั้น ๆ

(ข) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน (๒๐ คะแนน)

ต้องแสดงถึงความยุ่งยากซับซ้อนในการปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้หลักวิชาการเฉพาะทางอย่างลึกซึ้งในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนมาก ต้องใช้ความรู้ความสามารถ

ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

(ค) ประโยชน์ของผลงาน (๔๐ คะแนน)

ต้องแสดงถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการนำผลงานไปใช้ โดยเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูงมากอย่างเห็นได้ชัด และได้นำไปเผยแพร่จนเป็นที่ยอมรับของส่วนราชการหรือวงงานรัฐสภา

(ง) ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ (๑๐ คะแนน)

ต้องสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอรับการประเมินมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นที่ยอมรับในระดับส่วนราชการและระดับกระทรวง หรือระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ หรือในวงการวิชาการด้านนั้น ๆ

๒.๔.๒.๖ ผู้ที่ผ่านการประเมินผลงาน ต้องได้คะแนนแต่ละองค์ประกอบตาม ๒.๔.๒.๕ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒.๔.๒.๗ ในการประเมินผลงาน ให้คณะกรรมการประเมินผลงานมอบให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๓ คน เป็นผู้พิจารณาผลงานของผู้ขอรับการประเมิน โดยให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนพิจารณาประเมินผลงานตามองค์ประกอบและเกณฑ์ที่กำหนดไว้ใน ๒.๔.๒.๕ และ ๒.๔.๒.๖ แล้วรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาต่อไป

ในการประเมินผลงาน คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดวิธีการประเมินอื่น ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาประเมินผลงาน โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับลักษณะงานของระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เช่น การสัมภาษณ์ การแสดงวิสัยทัศน์ หรือวิธีการอื่นใดตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานเห็นสมควรก็ได้

๒.๔.๒.๘ ในกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับขอบเขตหรือคุณภาพของผลงาน หรือมีข้อสงสัยเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมิน คณะกรรมการประเมินผลงานอาจให้ผู้ขอรับการประเมินมาชี้แจงรายละเอียดของผลงานดังกล่าวเพิ่มเติมได้ หรืออาจขอรายละเอียดของผลงานเพิ่มเติมจากผู้ขอรับการประเมินก็ได้ ทั้งนี้ ผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานถือเป็นที่สุด

๒.๔.๒.๙ เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการประเมินเสร็จแล้ว ให้รายงานผลการประเมินผลงานทั้งกรณีผ่านและไม่ผ่านการประเมินพร้อมทั้งเหตุผลผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเพื่อประกอบการพิจารณา

๒.๔.๒.๑๐ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาเห็นชอบผลการประเมินแล้ว ให้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินให้ทราบโดยทั่วกัน และดำเนินการแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

สำหรับผู้ขอรับการประเมินที่ไม่ผ่านการประเมิน ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่แจ้งผลการประเมินพร้อมเหตุผลของคณะกรรมการประเมินผลงานให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ขอรับการประเมินทราบภายใน ๗ วันนับตั้งแต่วันประกาศตามวาระหนึ่ง เพื่อดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาผู้ขอรับการประเมินให้เหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการประเมินในครั้งต่อไป

๓. การแต่งตั้ง

การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญให้ดำรงตำแหน่งในระดับควบและมีผู้ครองอยู่

๓.๑ กรณีที่ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ผ่านการประเมินโดยไม่ต้องปรับปรุงแก้ไขผลงานหรือกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานให้ปรับปรุงแก้ไขผลงานในส่วนที่ไม่ใช่สาระสำคัญ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ผู้นั้นเสนอผลงานต่อหน่วยงานการเจ้าหน้าที่และได้มีการลงรับไว้เป็นหลักฐาน

๓.๒ กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงาน ให้ปรับปรุงแก้ไขผลงานในส่วนที่เป็นสาระสำคัญและผู้ขอรับการประเมินได้ปรับปรุงแก้ไขผลงาน และเป็นผู้ผ่านการประเมินแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ผู้ขอรับการประเมินส่งผลงานที่ครบถ้วนสมบูรณ์ในครั้งหลัง

ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

๗. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

<u>ปี</u>	<u>หลักสูตร</u>	<u>สถาบัน</u>	<u>ระยะเวลา</u>
.....			
.....			
.....			

๘. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรบ้างที่นอกเหนือจากข้อ ๖ เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากรบรรยาย อาจารย์พิเศษ เป็นต้น พร้อมทั้งระบุโครงการ คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานนั้นด้วย)

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบขอรับการประเมินนี้ถูกต้องและตรงตามความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อผู้ขอรับการประเมิน.....

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ตอนที่ ๑ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ		หมายเหตุ
		ผู้บังคับบัญชา กลุ่ม/กลุ่มงาน	หัวหน้า ส่วนราชการ ภายในระดับสำนัก หรือ ผู้ได้รับมอบหมาย	
๒. ทักษะ (๒๐ คะแนน) ๒.๑ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ● สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในระดับเบื้องต้นได้ ● สามารถใช้โปรแกรมขั้นพื้นฐานได้อย่างคล่องแคล่ว ๒.๒ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ● สามารถพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษในระดับเบื้องต้นและสื่อสารให้เข้าใจได้ ● สามารถพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษและทำความเข้าใจสาระสำคัญของเนื้อหาต่าง ๆ ได้ ๒.๓ ทักษะการคำนวณ ● มีทักษะในการคิดคำนวณขั้นพื้นฐานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ● สามารถทำความเข้าใจข้อมูลด้านตัวเลขได้อย่างถูกต้อง ๒.๔ ทักษะการจัดการข้อมูล ● สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างเป็นระบบและพร้อมใช้ รวมถึงสามารถแสดงผลข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กราฟ รายงาน เป็นต้น ● สามารถวิเคราะห์และประเมินผลข้อมูลได้อย่างถูกต้อง				
รวมคะแนนทักษะ	๒๐			

ตอนที่ ๑ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ		หมายเหตุ
		ผู้บังคับบัญชา กลุ่ม/กลุ่มงาน	หัวหน้า ส่วนราชการ ภายในระดับสำนัก หรือ ผู้ได้รับมอบหมาย	
๓. สมรรถนะ (๔๐ คะแนน) ๓.๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ● พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง ● พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ● มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ● แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น ● แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็น ความสูญเสียเปล่าหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน ● กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี ● ติดตาม และประเมินผลงานของตนโดย เทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน ● ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ● มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบ ความถูกต้องเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ ๓.๒ บริการที่ดี ● ให้การบริการที่เป็นมิตร ● ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจนแก่สมาชิก รัฐสภาและผู้รับบริการ ● แจ้งให้สมาชิกรัฐสภาและผู้รับบริการทราบความ คืบหน้าในการดำเนินเรื่องหรือขั้นตอนต่าง ๆ ที่ให้บริการอยู่ ● ประสานงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สมาชิกรัฐสภาและผู้รับบริการได้รับ บริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว ● รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นแก่สมาชิกรัฐสภา และผู้รับบริการอย่าง รวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปิดการะ ● ดูแลให้สมาชิกรัฐสภาและผู้รับบริการได้รับความ พึงพอใจและนำข้อขัดข้องใด ๆ ในการให้บริการไปพัฒนา การให้บริการให้ดียิ่งขึ้น				

ตอนที่ ๑ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ		หมายเหตุ
		ผู้บังคับบัญชา กลุ่ม/กลุ่มงาน	หัวหน้า ส่วนราชการ ภายในระดับสำนัก หรือ ผู้ได้รับมอบหมาย	
๓.๓ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ● ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน ● พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น ● ติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่จะประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ ● รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน ● รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัยและเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง ๓.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ● ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายและวินัยข้าราชการ ● แสดงความเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต ● รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ ● แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ ๓.๕ การทำงานเป็นทีม ● สนับสนุนการตัดสินใจของทีมและทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย ● รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม ● ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม ● สร้างสัมพันธ์เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี ● ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี ● กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง				

ตอนที่ ๑ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ		หมายเหตุ
		ผู้บังคับบัญชา กลุ่ม/กลุ่มงาน	หัวหน้า ส่วนราชการ ภายในระดับสำนัก หรือ ผู้ได้รับมอบหมาย	
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามที่ส่วน ราชการสังกัดรัฐสภากำหนด ๓ สมรรถนะ (ให้ระบุสมรรถนะและพฤติกรรม)				
๓.๖				
๓.๗				
๓.๘				
รวมคะแนนสมรรถนะ	๔๐			
คะแนนรวมความรู้ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ	๑๐๐			

หมายเหตุ

- ผู้ประเมินระบุความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติสำหรับตำแหน่ง ตามที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนด
- ผู้ประเมินกำหนดน้ำหนักคะแนนแต่ละหัวข้อย่อยของการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ โดยความรู้ความสามารถคะแนนรวม ๔๐ คะแนน ทักษะคะแนนรวม ๒๐ คะแนน และสมรรถนะคะแนนรวม ๔๐ คะแนน ทั้งนี้ โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งและสายงานที่จะแต่งตั้ง
- ผู้ประเมินต้องประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่กำหนดทุกข้อ โดยพิจารณาตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญตามที่ ก.ร. และส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนด

ตอนที่ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๓ ปี มาใช้ประกอบการพิจารณา	คะแนน เต็ม	คะแนนที่ได้รับ		หมายเหตุ
		ผู้บังคับบัญชา กลุ่ม/กลุ่มงาน	หัวหน้า ส่วนราชการภายใน ระดับสำนัก หรือ ผู้ได้รับมอบหมาย	
๑. คุณภาพของผลการปฏิบัติงาน เช่น - มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และความประณีต - มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ความถูกต้อง และเชื่อถือได้ - เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือแนวทางที่กำหนด - อ้างอิงหลักวิชาการหรือหลักการที่เกี่ยวข้องกับงาน ๒. ผลสัมฤทธิ์ของงาน เช่น - ดำเนินการตามแผนงานและเวลาที่กำหนด - เป็นไปตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้ - ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า - ช่วยลดขั้นตอน หรือปรับปรุงวิธีทำงานจนทำให้งาน รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ๓. ประโยชน์ของผลงาน เช่น - มีการนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน - หน่วยงานอื่นนำผลงานไปใช้ประโยชน์ หรือถูกนำไปใช้ อ้างอิง - ผลงานได้รับยกย่องหรือได้รับรางวัล ๔. ประสพการณ์และความชำนาญงาน เช่น - ได้นำความรู้ ประสพการณ์และความชำนาญงานมาใช้ ริเริ่ม และพัฒนางาน - วิเคราะห์ปัญหาได้ถูกต้อง สมเหตุผล และหาแนว ทางแก้ไข ได้อย่างมีประสิทธิภาพ - สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า และเตรียมการเพื่อรองรับ กับสิ่งที่เกิดขึ้นได้ดี ๕. อื่น ๆ				
รวมคะแนนผลการปฏิบัติงาน	๑๐๐			

หมายเหตุ

- ผู้ประเมินสามารถกำหนดรายการประเมินเพิ่มเติมได้ และกำหนดน้ำหนักคะแนนแต่ละรายการย่อย โดยมีคะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน
- ผู้ประเมินต้องประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดทุกรายการ

สรุปผลการประเมิน

การประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ		คิดเป็นร้อยละ		หมายเหตุ
		ผู้บังคับบัญชา กลุ่ม/กลุ่มงาน	หัวหน้า ส่วนราชการ ภายในระดับสำนัก หรือ ผู้ได้รับมอบหมาย	ผู้บังคับบัญชา กลุ่ม/กลุ่มงาน	หัวหน้า ส่วนราชการ ภายในระดับสำนัก หรือ ผู้ได้รับมอบหมาย	
ตอนที่ ๑ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	๑๐๐					
ตอนที่ ๒ ผลการปฏิบัติงาน	๑๐๐					
รวม	๒๐๐					

หมายเหตุ

ผู้ที่ผ่านการประเมิน ต้องได้คะแนนตอนที่ ๑ และตอนที่ ๒ แต่ละตอนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และ
ได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕

การพิจารณาชื่อผลงานและเค้าโครงผลงานที่ส่งประเมิน และข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน

๑. ชื่อผลงานและเค้าโครงผลงานที่ส่งประเมิน

ความเห็นของผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน

.....

ความเห็นของหัวหน้าส่วนราชการภายในระดับสำนัก หรือผู้ได้รับมอบหมาย

.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

.....

๒. ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน

ความเห็นของผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน

.....

ความเห็นของหัวหน้าส่วนราชการภายในระดับสำนัก หรือผู้ได้รับมอบหมาย

.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

.....

.....

.....

.....

.....

สรุปผลการประเมินของผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน

- ☐ ผ่านการประเมิน
- ☐ ไม่ผ่านการประเมิน

ระบุเหตุผล.....

.....

.....

ลงชื่อผู้ประเมิน.....

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ความเห็นหัวหน้าส่วนราชการภายในระดับสำนัก หรือผู้ได้รับมอบหมาย

- ☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน
- ☐ ไม่เห็นด้วยกับผลการประเมิน

ระบุเหตุผล.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ความเห็นผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

- ☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน
☐ ไม่เห็นด้วยกับผลการประเมิน

ระบุเหตุผล.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๒

- ☐ ผ่านการประเมิน
☐ ไม่ผ่านการประเมิน

ลงชื่อ.....

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

แบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ

ชื่อ (ผู้ขอรับการประเมิน)
ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ระดับ ข้าราชการพิเศษ

ตอนที่ ๑ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ	คะแนน เต็ม	คะแนนที่ได้รับ		หมายเหตุ
		ผู้บังคับบัญชา กลุ่ม/กลุ่มงาน	หัวหน้าส่วนราชการ ภายในระดับสำนัก หรือ ผู้ได้รับมอบหมาย	
๑. ความรู้ความสามารถ (๔๐ คะแนน) ๑.๑ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (๑) (๒) (๓) ● มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญา และสามารถนำองค์ ความรู้ที่ศึกษามาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ● มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของ งานในสายอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ รวมทั้งสามารถถ่ายทอดได้ ● มีความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับลักษณะ งาน หลักการ แนวคิด ทฤษฎีของงานในสายอาชีพที่ปฏิบัติ อยู่ จนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้ ๑.๒ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ (๑) (๒) (๓) ● มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายหรือระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ ● สามารถหาคำตอบในทางกฎหมายได้เมื่อมีข้อสงสัย ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ● สามารถนำไปประยุกต์เพื่อแก้ปัญหาในทางกฎหมาย หรือตอบคำถามข้อสงสัยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้แก่ หน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องได้				
รวมคะแนนความรู้ความสามารถ	๔๐			

ตอนที่ ๑ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ		หมายเหตุ
		ผู้บังคับบัญชา กลุ่ม/กลุ่มงาน	หัวหน้าส่วนราชการ ภายในระดับสำนัก หรือ ผู้ได้รับมอบหมาย	
๒. ทักษะ (๒๐ คะแนน) ๒.๑ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ● สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในระดับเบื้องต้นได้ ● สามารถใช้โปรแกรมขั้นพื้นฐานได้อย่างคล่องแคล่ว ๒.๒ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ● สามารถพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษในระดับเบื้องต้นและสื่อสารให้เข้าใจได้ ● สามารถพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษและทำความเข้าใจสาระสำคัญของเนื้อหาต่าง ๆ ได้ ๒.๓ ทักษะการคำนวณ ● มีทักษะในการคิดคำนวณขั้นพื้นฐานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ● สามารถทำความเข้าใจข้อมูลด้านตัวเลขได้อย่างถูกต้อง ๒.๔ ทักษะการจัดการข้อมูล ● สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างเป็นระบบและพร้อมใช้ รวมถึงสามารถแสดงผลข้อมูลในรูปแบบต่างๆ เช่น กราฟ รายงาน เป็นต้น ● สามารถวิเคราะห์และประเมินผลข้อมูลได้อย่างถูกต้อง				
รวมคะแนนทักษะ	๒๐			๒๐

ตอนที่ ๑ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ	คะแนน เต็ม	คะแนนที่ได้รับ		หมายเหตุ
		ผู้บังคับบัญชา กลุ่ม/กลุ่มงาน	หัวหน้าส่วนราชการ ภายในระดับสำนัก หรือ ผู้ได้รับมอบหมาย	
๓. สมรรถนะ (๔๐ คะแนน) ๓.๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ● พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง ● พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ● มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ● แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ดีดีขึ้น ● แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็น ความสูญเสียเปล่าหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน ● กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี ● ติดตาม และประเมินผลงานของตนโดย เทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน ● ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ● มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบ ความถูกต้องเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ ● ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มี คุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้สมาชิก รัฐสภาและผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น ● เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะ จะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น				

ตอนที่ ๑ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ	คะแนน เต็ม	คะแนนที่ได้รับ		หมายเหตุ
		ผู้บังคับบัญชา กลุ่ม/กลุ่มงาน	หัวหน้าส่วนราชการ ภายในระดับสำนัก หรือ ผู้ได้รับมอบหมาย	
๓.๒ บริการที่ดี ● ให้การบริการที่เป็นมิตร ● ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจนแก่สมาชิก รัฐสภาและผู้รับบริการ ● แจ้งให้สมาชิกรัฐสภาและผู้รับบริการทราบความ คืบหน้าในการดำเนินเรื่องหรือขั้นตอนต่าง ๆ ที่ให้บริการอยู่ ● ประสานงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สมาชิกรัฐสภาและผู้รับบริการได้รับ บริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว ● รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นแก่สมาชิกรัฐสภา และผู้รับบริการอย่าง รวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปิดการะ ● ดูแลให้สมาชิกรัฐสภาและผู้รับบริการได้รับความ พึงพอใจและนำข้อขัดข้องใด ๆ ในการให้บริการไป พัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น ● ให้เวลาแก่สมาชิกรัฐสภา และผู้รับบริการเป็น พิเศษ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่สมาชิกรัฐสภา และผู้รับบริการ ● ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลัง ให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่สมาชิกรัฐสภาและ ผู้รับบริการ แม้ว่าสมาชิกรัฐสภาและผู้รับบริการจะไม่ได้ ถามถึง หรือไม่ทราบมาก่อน ● นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่สมาชิกรัฐสภา และผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด				

ตอนที่ ๑ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ		หมายเหตุ
		ผู้บังคับบัญชา กลุ่ม/กลุ่มงาน	หัวหน้าส่วนราชการ ภายในระดับสำนัก หรือ ผู้ได้รับมอบหมาย	
๓.๓ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ● ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน ● พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น ● ติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ ● รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน ● รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัยและเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง ● สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ● สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ๓.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ● ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมายและวินัยข้าราชการ ● แสดงความเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต ● รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ ● แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ ● ยึดมั่นในหลักการ ประมวลจริยธรรมและระเบียบวินัย ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล้ารับผิด และรับผิดชอบ ● เสียสละความสุขส่วนตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ				
				

ตอนที่ ๑ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ	คะแนน เต็ม	คะแนนที่ได้รับ		หมายเหตุ
		ผู้บังคับบัญชา กลุ่ม/กลุ่มงาน	หัวหน้าส่วนราชการ ภายในระดับสำนัก หรือ ผู้ได้รับมอบหมาย	
๓.๕ การทำงานเป็นทีม ● สนับสนุนการตัดสินใจของทีมและทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย ● รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม ● ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม ● สร้างสัมพันธ์เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี ● ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี ● กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง ● รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น ● ตัดสินใจหรือวางแผนร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม ● ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีมเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น				
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนด ๓ สมรรถนะ (ให้ระบุสมรรถนะและพฤติกรรม) ๓.๖ ๓.๗ ๓.๘				
รวมคะแนนสมรรถนะ	๔๐			
คะแนนรวมความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	๑๐๐			

หมายเหตุ

- ผู้ประเมินระบุน้ำหนักความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติสำหรับตำแหน่ง ตามที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนด
- ผู้ประเมินกำหนดน้ำหนักคะแนนแต่ละหัวข้อย่อยของการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ โดยความรู้ความสามารถคะแนนรวม ๔๐ คะแนน ทักษะคะแนนรวม ๒๐ คะแนน และสมรรถนะคะแนนรวม ๔๐ คะแนน ทั้งนี้ โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งและสายงานที่จะแต่งตั้ง
- ผู้ประเมินต้องประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่กำหนดทุกข้อโดยพิจารณาตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญตามที่ ก.ร. และส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนด

ตอนที่ ๒ การประเมินศักยภาพของบุคคล	คะแนน เต็ม	คะแนนที่ได้รับ		หมายเหตุ
		ผู้บังคับบัญชา กลุ่ม/กลุ่มงาน	หัวหน้าส่วนราชการ ภายในระดับสำนัก หรือ ผู้ได้รับมอบหมาย	
๑. ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำ ๆ				
๒. ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน - แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผล และสามารถปฏิบัติได้ - แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยเฉพาะในสายวิชา/งานของตน - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพ และก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก				
๓. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม - วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใด ๆ - วิเคราะห์หาแนวทางแก้ปัญหาตามหลักวิชาการโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช่ความรู้สึกของตนเอง)				

ตอนที่ ๒ การประเมินศักยภาพของบุคคล	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ		หมายเหตุ
		ผู้บังคับบัญชา กลุ่ม/กลุ่มงาน	หัวหน้าส่วนราชการ ภายในระดับสำนัก หรือ ผู้ได้รับมอบหมาย	
๔. ความประพฤติ พิจารณาจากพฤติกรรม - รักษาวินัย - ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของจรรยาบรรณของข้าราชการ - มีคุณธรรม จริยธรรม - มีความซื่อตรง - มีความเสียสละ อุทิศตนเพื่องาน - รักษาประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว				
๕. การนำการเปลี่ยนแปลง พิจารณาจากพฤติกรรม - ทำให้ผู้อื่นเข้าใจการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น - กระตุ้น สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงและยอมรับ - วางแผนงานที่ดีเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง - ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ				
๖. ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากพฤติกรรม - สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน - ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม				
๗. การพัฒนาตนเอง พิจารณาจากพฤติกรรม - ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ - สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าทันวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา - นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				

ตอนที่ ๒ การประเมินศักยภาพของบุคคล	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ		หมายเหตุ
		ผู้บังคับบัญชา กลุ่ม/กลุ่มงาน	หัวหน้าส่วนราชการ ภายในระดับสำนัก หรือ ผู้ได้รับมอบหมาย	
๘. วิสัยทัศน์_พิจารณาจากพฤติกรรม - คาดการณ์หรือพยากรณ์สถานการณ์ข้างหน้าอย่างมี หลักการและเหตุผล - กำหนดกลยุทธ์และวางแผนดำเนินการเพื่อรองรับสิ่ง ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งด้านที่เป็นผลโดยตรงหรือผลกระทบ				
๙. อื่น ๆ				
รวม	๑๐๐			

หมายเหตุ ให้ผู้ประเมินกำหนดคะแนนเต็มของแต่ละรายการที่ประเมินได้ตามลักษณะงานและความต้องการของ
ตำแหน่ง โดยกำหนดคะแนนรวมเป็น ๑๐๐ คะแนน

ตอนที่ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ย้อนหลัง ๓ ปี มาใช้ประกอบการพิจารณา	คะแนน เต็ม	คะแนนที่ได้รับ		หมายเหตุ
		ผู้บังคับบัญชา กลุ่ม/กลุ่มงาน	หัวหน้าส่วนราชการ ภายในระดับสำนัก หรือ ผู้ได้รับมอบหมาย	
๑. คุณภาพของผลการปฏิบัติงาน เช่น - มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และความประณีต - มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ความถูกต้อง และเชื่อถือได้ - เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือแนวทางที่ กำหนด - อ้างอิงหลักวิชาการหรือหลักการที่เกี่ยวข้องกับงาน				
๒. ผลสัมฤทธิ์ของงาน เช่น - ดำเนินการตามแผนงานและเวลาที่กำหนด - เป็นไปตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้ - ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า - ช่วยลดขั้นตอน หรือปรับปรุงวิธีทำงานจนทำให้งาน รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ				
๓. ประโยชน์ของผลงาน เช่น - มีการนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน - หน่วยงานอื่นนำผลงานไปใช้ประโยชน์ หรือถูกนำไปใช้ อ้างอิง - ผลงานได้รับยกย่องหรือได้รับรางวัล				
๔. ประสพการณ์และความชำนาญงาน เช่น - ได้ความรู้ ประสพการณ์และความชำนาญงานมาใช้ ริเริ่มและพัฒนางาน - วิเคราะห์ปัญหาได้ถูกต้อง สมเหตุผล และหาแนว ทางแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ - สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า และเตรียมการเพื่อรองรับ กับสิ่งที่เกิดขึ้นได้ดี				
๕. อื่น ๆ				
รวมคะแนนผลการปฏิบัติงาน	๑๐๐			

หมายเหตุ

- ผู้ประเมินสามารถกำหนดรายการประเมินเพิ่มเติมได้ และกำหนดน้ำหนักคะแนนแต่ละรายการย่อย โดยมีคะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน
- ผู้ประเมินต้องประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดทุกรายการ

สรุปผลการประเมิน

การประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ		คิดเป็นร้อยละ		หมายเหตุ
		ผู้บังคับบัญชา กลุ่ม/กลุ่มงาน	หัวหน้า ส่วนราชการ ภายในระดับ สำนัก หรือ ผู้ได้รับ มอบหมาย	ผู้บังคับบัญชา กลุ่ม/กลุ่มงาน	หัวหน้า ส่วนราชการ ภายในระดับ สำนัก หรือ ผู้ได้รับ มอบหมาย	
ตอนที่ ๑ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ	๑๐๐					
ตอนที่ ๒ ศักยภาพของบุคคล	๑๐๐					
ตอนที่ ๓ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๑๐๐					
รวม	๓๐๐					

การพิจารณาชื่อผลงานและเค้าโครงผลงานที่ส่งประเมิน และข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน

๑. ชื่อผลงานและเค้าโครงผลงานที่ส่งประเมิน

ความเห็นของผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน

.....

.....

.....

ความเห็นของหัวหน้าส่วนราชการภายในระดับสำนัก หรือผู้ได้รับมอบหมาย

.....

.....

.....

๒. ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน

ความเห็นของผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงาน

.....

.....

.....

ความเห็นของหัวหน้าส่วนราชการภายในระดับสำนัก หรือผู้ได้รับมอบหมาย

.....

.....

.....

ลงชื่อผู้ประเมิน.....
ตำแหน่ง.....(ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน).
วันที่.....

ลงชื่อ.....
ตำแหน่ง.....(หัวหน้าส่วนราชการภายในระดับสำนัก/ผู้ได้รับมอบหมาย)
วันที่.....

ตัวอย่างการเสนอ
ผลงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ
ตำแหน่งประเภทวิชาการ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ (ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ)

ชื่อผู้เข้ารับการประเมิน.....

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง..... ระดับ.....

๑. ชื่อผลงาน

ระยะเวลาที่ดำเนินการ

๒. บทนำ/สภาพปัญหาหรือความสำคัญของเรื่อง

๓. หลักวิชาการ/แนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

๔. สรุปสาระสำคัญและขั้นตอนการดำเนินการ

๕. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)

๑)..... สักส่วนผลงาน.....

๒)..... สักส่วนผลงาน.....

๓)..... สักส่วนผลงาน.....

๔)..... สักส่วนผลงาน.....

๖. ผลงานในส่วนที่ผู้เสนอเป็นผู้ดำเนินการ/ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสักส่วนของผลงาน)

๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)

๘. การนำไปใช้ประโยชน์

๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

๑๐. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ขอรับรองว่าข้อมูลเกี่ยวกับผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อผู้เสนอผลงาน.....

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอผลงานข้างต้นถูกต้องตรงกับความ
เป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อผู้ร่วมดำเนินการ.....

ลงชื่อผู้ร่วมดำเนินการ.....

ตำแหน่ง.....

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

วันที่.....

ลงชื่อผู้ร่วมดำเนินการ.....

ลงชื่อผู้ร่วมดำเนินการ.....

ตำแหน่ง.....

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

วันที่.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอผลงานข้างต้นถูกต้องตรงกับความ
เป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....ผู้ควบคุมดูแลการดำเนินการ.

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ลงชื่อ.....หัวหน้าส่วนราชการภายในระดับสำนัก

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

หมายเหตุ ๑. กรณีเป็นผลงานร่วมกันหลายคน ผู้ร่วมจัดทำผลงานทุกคนจะต้องลงชื่อในคำรับรอง และเมื่อ
ได้ลงชื่อรับรองและส่งเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินแล้ว จะเปลี่ยนแปลงแก้ไขไม่ได้

๒. กรณีที่เป็นผลงานร่วมหลายคน ผู้เสนอผลงานต้องมีสัดส่วนในการจัดทำผลงานแต่ละเรื่อง
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

ตัวอย่างการเสนอ
ข้อเสนอแนวความคิดการปรับปรุงหรือพัฒนางาน
ตำแหน่งประเภทวิชาการ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ (ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ)

ชื่อผู้เข้ารับการประเมิน.....

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง..... ระดับ.....

๑. ชื่อเรื่อง

๒. บทนำ/หลักการและเหตุผล/ความสำคัญของเรื่อง

๓. หลักวิชาการ/แนวความคิด/ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

๔. บทวิเคราะห์/ข้อเสนอ

๕. แผนงาน/แนวทางการดำเนินการ

๖. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๗. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๘. เงื่อนไขความสำเร็จและอื่น ๆ

ลงชื่อผู้เสนอผลงาน.....

ตำแหน่ง.....

วันที่.....