



ประกาศ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ด้วยมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้
การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม ประกอบกับได้มี
การมอบอำนาจให้ส่วนราชการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น ดังนั้นเพื่อให้การบริหารทรัพยากร
บุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และเป็นไปตามมติที่ประชุม อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
ในการประชุมครั้งที่ ๓-๑/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๒ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก
ข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
ดังต่อไปนี้

๑. หลักเกณฑ์ตามประกาศนี้เรียกว่า “หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา” และให้ใช้ดำเนินการ
ในการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

๑.๑ ตำแหน่งท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด (ผู้อำนวยการต้น)

๑.๒ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (ปฏิบัติหน้าที่
ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด)

๑.๓ ตำแหน่งผู้ช่วยท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล

๒.๑ ตำแหน่งท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด (ผู้อำนวยการต้น)

๑ คุณสมบัติของผู้ได้รับการคัดเลือก

๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ใน
มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ.แล้ว

๒) ผ่านการอบรมหลักสูตร “การพัฒนาบุคลากรหลักของศูนย์การท่องเที่ยว
กีฬาและนันทนาการจังหวัด” หรือหลักสูตรนักระบุทิศทางยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวและกีฬาระดับสูง (นยส.) หรือ
หลักสูตรอื่น ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กำหนด หากยังไม่ผ่านการอบรมหลักสูตร
ดังกล่าวมาก่อน จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมภายในระยะเวลา ๑ ปี นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่ง

๑ วิธีการคัดเลือกบุคคล

๑) เมื่อมีตำแหน่งว่างให้กลุ่มบริหารงานบุคคลจัดทำบัญชีตำแหน่งว่างพร้อมข้อมูลความต้องการของตำแหน่ง และแจ้งให้ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนจัดทำข้อมูลประวัติบุคคลผลงาน และวิสัยทัศน์ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อนำเสนอคณะกรรมการพิจารณา

๒) ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ ที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวง การท่องเที่ยวและกีฬาแต่งตั้ง พิจารณาคัดเลือกจากบัญชีผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เหมาะสมสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยพิจารณาจาก

๒.๑.๑) ด้านประวัติการรับราชการ จากการประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการประเมินที่สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬากำหนด เช่น การเข้าสู่ตำแหน่ง อายุราชการ ความถี่ของการได้รับบำเหน็จความชอบ ระดับการศึกษา การฝึกอบรมหลักสูตรหลัก และผ่านการประเมินสมรรถนะโดยผู้บังคับบัญชา (เอกสารหมายเลข ๑ แนบท้ายประกาศนี้)

๒.๑.๒) ด้านความรู้ ความสามารถ ประกอบด้วย ข้อเสนอเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ ทั้งนี้ คณะกรรมการอาจประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งโดยการสัมภาษณ์ หรือการทดสอบการนำเสนอ (Presentation) ด้วยก็ได้

๓) ให้คณะกรรมการเสนอรายชื่อผู้ซึ่งเหมาะสมตำแหน่งละไม่เกิน ๓ คน และในกรณีที่เป็นการพิจารณาคราวละหลายตำแหน่งและมีผู้เข้ารับการพิจารณาเป็นจำนวนมาก คณะกรรมการอาจคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมได้ตามจำนวนที่เห็นสมควร แต่จำนวนผู้ที่ได้รับคัดเลือกควรมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง พร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลประกอบการพิจารณาด้วย

๔) ให้ปลัดกระทรวง พิจารณารายชื่อที่คณะกรรมการเสนอ และเมื่อได้ใช้ดุลยพินิจเห็นว่า บุคคลใดในรายชื่อที่คณะกรรมการเสนอเหมาะสมที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ก็ให้ดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้งต่อไป

๕) ในกรณีปลัดกระทรวง เห็นว่ารายชื่อที่คณะกรรมการเสนอยังไม่เหมาะสม ก็ให้ปรึกษากับประธานกรรมการ หรือส่งให้คณะกรรมการพิจารณาใหม่ตามที่เห็นสมควร แล้วดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้งต่อไป

๒.๒ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (ปฏิบัติหน้าที่ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด)

๑ คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก

๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ.แล้ว

๒) ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้ช่วยท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด หรือหลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวและกีฬาระดับกลาง (นยก.) หากยังไม่ผ่านการอบรมหลักสูตรดังกล่าวมาก่อน จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมภายในระยะเวลา ๑ ปี นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

๓) มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

๓.๑) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามคุณวุฒิ คือ ได้รับวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ต้องมีระยะเวลาขั้นต่ำ ไม่น้อยกว่า ๘ ปี ได้รับวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า ต้องมีระยะเวลาขั้นต่ำ ไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรือ ได้รับวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ต้องมีระยะเวลาขั้นต่ำ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๓.๒) บุคคลดังกล่าวจะต้องได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓.๓) ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ ๓.๒ ไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี ได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติการหรือเทียบเท่า หรือสายงานที่เทียบเท่า กรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับ ผู้ขึ้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓.๔) กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีคำสั่งรักษาราชการแทน/รักษาราชการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

๑) หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล

๑) เมื่อมีตำแหน่งว่างให้ดำเนินการประกาศรับสมัครคัดเลือก

๒) ให้ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เสนอผู้บังคับบัญชาประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามองค์ประกอบที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กำหนด และสมัครเข้ารับการคัดเลือกโดยระบุจังหวัดที่ประสงค์ไปปฏิบัติหน้าที่ไม่เกิน ๓ จังหวัด พร้อมส่งเอกสารประกอบการพิจารณา คือ

๒.๑) ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี

๒.๒) ชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน พร้อมเค้าโครงเรื่อง โดยระบุสัดส่วนผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

๓) กลุ่มบริหารงานบุคคลรวบรวมข้อมูลเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาแต่งตั้ง พิจารณาคัดเลือก (ชี้ตัว) บุคคลที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกตำแหน่งละ ๑ คน

๔) รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมเหตุผล เสนอปลัดกระทรวงพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๕) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกพร้อมชื่อผลงานที่เสนอเข้ารับการประเมิน โดยเปิดโอกาสให้ทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

๖) แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบ และให้ส่งผลงาน จำนวน ๖ ชุด หรือตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันประกาศ หากไม่ส่ง ผลงานภายในกำหนด ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาแต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดในกรณีดังกล่าว

๗) คณะกรรมการประเมินผลงานฯ พิจารณาแล้ว เมื่อผลงานผ่านการประเมินให้ดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้งต่อไป

ในกรณีที่ต้องพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกื้อกูลกับ สายงานที่จะแต่งตั้ง หรือกรณีมีผู้ทักท้วง ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด

สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน วิธีการส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมิน และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ (เอกสารหมายเลข ๒ แนบท้ายประกาศนี้)

๒.๓ ตำแหน่งผู้ช่วยท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด

๑) คุณสมบัติของผู้ได้รับการคัดเลือก

๑) ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับถึงวันปีรับสมัคร

๒) ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้ช่วยท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด หรือหลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวและกีฬาระดับกลาง (นยก.) หากยังไม่ผ่านการอบรมหลักสูตรดังกล่าวมาก่อน จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมภายในระยะเวลา ๑ ปี นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

๑) หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล

๑) เมื่อมีตำแหน่งว่างให้ประกาศรับสมัครคัดเลือก

๒) ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ ที่สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาแต่งตั้ง พิจารณาคัดเลือกจากบัญชีผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน เหมาะสมสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยพิจารณาจาก

๒.๑) ด้านประวัติการรับราชการ ประกอบด้วย การเข้าสู่ตำแหน่งอายุราชการ ความถี่ของการได้รับบำเหน็จความชอบ ระดับการศึกษา การฝึกอบรมหลักสูตรหลัก และผ่านการประเมินบุคคลโดยผู้บังคับบัญชาตามสายงาน

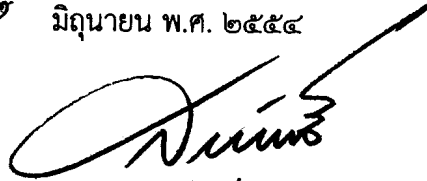
๒.๒) ด้านความรู้ ความสามารถ ประกอบด้วย ผลการประเมินการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา และประเมินความเหมาะสมโดยการสัมภาษณ์

๓) ให้คณะกรรมการเสนอรายชื่อผู้ซึ่งเหมาะสมตำแหน่งละไม่เกิน ๓ คน และในกรณีที่เป็นการพิจารณาคราวละหลายตำแหน่งและมีผู้เข้ารับการพิจารณาเป็นจำนวนมาก คณะกรรมการอาจคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมได้ตามจำนวนที่เห็นสมควร แต่จำนวนผู้ที่ได้รับคัดเลือกควรมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง พร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลประกอบการพิจารณาด้วย

๔) ให้ปลัดกระทรวงพิจารณารายชื่อที่คณะกรรมการเสนอแล้ว บุคคลใดในรายชื่อผู้ที่คณะกรรมการเสนอเหมาะสมที่จะได้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งก็ให้ดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้งต่อไป

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด (ผู้อำนวยการต้น) ตำแหน่งผู้ช่วยท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด และ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (ปฏิบัติหน้าที่ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด) อันใดที่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้เป็นอันยกเลิกและให้ใช้ประกาศฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๔



(นายสมบัติ คุรุพันธ์)

ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ประธาน อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

แนวทางการประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงาน
เพื่อพิจารณาคัดเลือกข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด (ผู้อำนวยการต้น)
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

๑. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาคัดเลือกข้าราชการชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น (ตำแหน่งท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด) ได้กำหนดขึ้นโดยยึดกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับของสำนักงาน ก.พ. ตามมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๐

๒. การประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ

๑) ส่วนของการประเมินประวัติการรับราชการ ประสบการณ์ และการประเมินสมรรถนะโดยผู้บังคับบัญชา

๒) ส่วนของคณะกรรมการที่ อ.ก.พ.สป. หรือ สป.กก.แต่งตั้ง โดยส่วนของคณะกรรมการให้ดำเนินการตาม ว ๒๒/๒๕๕๐

ส่วนที่ ๑ การประเมินประวัติการรับราชการ ประสบการณ์ และการประเมินสมรรถนะโดยผู้บังคับบัญชา
(คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน)

๑.๑ การประเมินบุคคล จากการจัดลำดับอาวุโส ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล จัดทำค่าคะแนนตามแนวทางที่ สป.กก.กำหนด (จำนวน ๒๕ คะแนน)

(๑) การเข้าสู่ระดับตำแหน่ง (๕ คะแนน) โดยพิจารณาจากวันเลื่อนระดับเป็นเกณฑ์ ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| ๑) ครองระดับ ๘ หรือชำนาญการพิเศษ ตั้งแต่ ๕ ปีขึ้นไป | ได้ ๕ คะแนน |
| ๒) ครองระดับ ๘ หรือชำนาญการพิเศษ ตั้งแต่ ๔ ปี แต่ไม่เกิน ๕ ปีบริบูรณ์ | ได้ ๔ คะแนน |
| ๓) ครองระดับ ๘ หรือชำนาญการพิเศษ ตั้งแต่ ๓ ปี แต่ไม่เกิน ๔ ปีบริบูรณ์ | ได้ ๓ คะแนน |
| ๔) ครองระดับ ๘ หรือชำนาญการพิเศษ ตั้งแต่ ๒ ปี แต่ไม่เกิน ๓ ปีบริบูรณ์ | ได้ ๒ คะแนน |
| ๕) ครองระดับ ๘ หรือชำนาญการพิเศษ ตั้งแต่ ๑ ปี แต่ไม่เกิน ๒ ปีบริบูรณ์ | ได้ ๑ คะแนน |

(๒) อายุราชการ (๕ คะแนน) โดยพิจารณาจากประวัติการรับราชการเป็นเกณฑ์ ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| ๑) อายุราชการ ตั้งแต่ ๒๕ ปีขึ้นไป | ได้ ๕ คะแนน |
| ๒) อายุราชการ ตั้งแต่ ๒๒ ปี แต่ไม่เกิน ๒๕ ปีบริบูรณ์ | ได้ ๔ คะแนน |
| ๓) อายุราชการ ตั้งแต่ ๑๘ ปี แต่ไม่เกิน ๒๒ ปีบริบูรณ์ | ได้ ๓ คะแนน |
| ๔) อายุราชการ ตั้งแต่ ๑๔ ปี แต่ไม่เกิน ๑๘ ปีบริบูรณ์ | ได้ ๒ คะแนน |
| ๕) อายุราชการ ตั้งแต่ ๑๐ ปี แต่ไม่เกิน ๑๔ ปีบริบูรณ์ | ได้ ๑ คะแนน |

(๓) ความถี่ของการได้รับบำเหน็จความชอบ (๕ คะแนน) พิจารณาจากการได้รับบำเหน็จความชอบในรอบระยะเวลา ๕ ปีย้อนหลังที่ผ่านมา ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|----------------|
| ๑) ได้รับความดีความชอบ ๒ ชั้น | ได้ ๑ คะแนน |
| ๒) ได้รับความดีความชอบ ๑.๕ ชั้น | ได้ ๐.๗๕ คะแนน |
| ๓) ได้รับความดีความชอบ ๑ ชั้น | ได้ ๐.๕๐ คะแนน |
| ๔) ได้รับความดีความชอบ ๐.๕ ชั้น | ได้ ๐.๒๕ คะแนน |

๕) สำหรับการเลื่อนเงินเดือนเป็นระบบร้อยละ มีผลรวมทั้งปีสูงสุดไม่เกินร้อยละ ๑๒ ให้คำนวณโดยนำผลรวมของร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนทั้งปีหารด้วย ๑๒ เป็นคะแนนที่ได้รับ

(๔) ระดับการศึกษา พิจารณาจากระดับการศึกษา ดังนี้

- | | |
|--------------|-------------|
| ๑) ปริญญาเอก | ได้ ๕ คะแนน |
| ๒) ปริญญาโท | ได้ ๔ คะแนน |
| ๓) ปริญญาตรี | ได้ ๓ คะแนน |

(๕) การฝึกอบรมหลักสูตรหลักหรือที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน (รวม ๕ คะแนน) พิจารณาจากการฝึกอบรมตามหลักสูตร ดังนี้

๑) ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรหลักของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด หรือ หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวและกีฬาระดับสูง (นยส.) หรือหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าตามที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬากำหนด (จำนวน ๓ คะแนน) คือ

- หลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.) ของกระทรวงมหาดไทย
- หลักสูตรนักบริหารการแพทย์และสาธารณสุขระดับสูง ของกระทรวงสาธารณสุข
- หลักสูตรนักบริหารงานที่ดินระดับสูง ของกรมที่ดิน
- หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับสูง ของกรุงเทพมหานคร
- หลักสูตรการปฏิบัติการจิตวิทยาฝ่ายอำนวยการ ของสถาบันจิตวิทยาความมั่นคง

๒) ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรในช่วงที่ดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบันและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ได้หลักสูตรละ ๑ คะแนน แต่จะไม่เกิน ๕ คะแนน

๑.๒ การประเมินสมรรถนะของบุคคล โดยผู้บังคับบัญชา (จำนวน ๒๕ คะแนน)

ส่วนที่ ๒ ส่วนของคณะกรรมการที่ อ.ก.พ.สป. หรือ สป.กก.แต่งตั้ง โดยส่วนของคณะกรรมการให้ดำเนินการตาม ว ๒๒/๒๕๔๐ (คะแนนเต็ม ๑๕๐ คะแนน)

๒.๑ ประเมินความรู้และความสามารถ (จำนวน ๑๐๐ คะแนน)

ให้คณะกรรมการฯ ประเมินบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้วเป็นหลัก ทั้งนี้ กำหนดเกณฑ์ประเมินให้ดำเนินการตามแนวทางที่ ก.พ.กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐

๒.๒. ประเมินจากวิสัยทัศน์ (จำนวน ๕๐ คะแนน)

แบบประวัติข้อมูลบุคคล
เพื่อคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด (ผู้อำนวยการต้น)
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

๑. ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง/สังกัด.....
๒. ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (สว) เมื่อวันที่.....
รวมระยะเวลา (ป/ด/ว)..... (นับถึงวันปิดรับสมัคร)
๓. บรรจุเข้ารับราชการ เมื่อวันที่.....รวมระยะเวลา (ป/ด/ว).....(นับถึงวันปิดรับสมัคร)
๔. วัน เดือน ปี เกิด.....อายุ.....ปี.....เดือน (นับถึงวันปิดรับสมัคร) เงินเดือน.....บาท
๕. ประวัติการศึกษา (ตั้งแต่วุฒิปริญญาตรีขึ้นไป)
- ๕.๑สถานศึกษา.....ปีที่จบ.....
- ๕.๒สถานศึกษา.....ปีที่จบ.....
- ๕.๓สถานศึกษา.....ปีที่จบ.....
๖. การผ่านการฝึกอบรม (ระบุชื่อหลักสูตร หน่วยงานที่จัด และ ปีที่จบหลักสูตร)
- หลักสูตร
- หลักสูตร
- หลักสูตร
- หลักสูตร
- หลักสูตร
๗. การได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนย้อนหลัง ๕ ปี
- | | | | | | |
|----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| ผลการเลื่อนเงินเดือน | ปี | ปี | ปี | ปี | ปี |
| รอบ เดือนเมษายน | | | | | |
| รอบ เดือนตุลาคม | | | | | |
๘. ประวัติการได้รับประกาศเกียรติคุณ/การเป็นข้าราชการดีเด่น/บุคคลดีเด่น (ระบุ ชื่อหน่วยงาน / ปีที่ได้รับ)
- ๘.๑
- ๘.๒
- ๘.๓
๙. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ และเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ
- ๙.๑
- ๙.๒
- ๙.๓

๑๐. ความสามารถพิเศษ

๑๐.๑

๑๐.๒

๑๐.๓

๑๑. ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ

๑) ภาษาอังกฤษ ดีมาก ดี พอใช้ น้อย

๒) ดีมาก ดี พอใช้ น้อย

๓) ดีมาก ดี พอใช้ น้อย

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้อมูลดังกล่าวข้างต้นถูกต้องเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง.....

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

๑๑. คำรับรองและความเห็นของผู้บังคับบัญชา

ขอรับรองว่าผู้สมัครมีคุณสมบัติครบถ้วน และเห็นควรให้เข้ารับการคัดเลือก

เห็นว่าผู้สมัครมีคุณสมบัติไม่ครบถ้วน หรือยังไม่เหมาะสมให้เข้ารับการคัดเลือก เพราะ

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

ความเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการคัดเลือก

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

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง.....

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

ข้อเสนอเกี่ยวกับวิสัยทัศน์
ประกอบการพิจารณาคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด (ผู้อำนวยการต้น)
ชื่อ-นามสกุล.....

๑. ข้อเสนอเกี่ยวกับวิสัยทัศน์

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

๒. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

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

๓. เอกสารอ้างอิง (ถ้ามี)

หมายเหตุ เนื้อหาความยาวไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ เอ ๔

แบบประเมินสมรรถนะบุคคล

ชื่อ-นามสกุล.....

| รายการประเมิน | น้ำหนัก คะแนน (ร้อยละ) | โปรดให้คะแนนผู้รับการประเมินในช่องคะแนนข้างล่าง โดย ทำเครื่องหมาย (✓) | | | | | คะแนนถ่วง น้ำหนัก (กบค. เป็นผู้กรอก) |
|--|------------------------------|--|--------------------------|--------------|-----------|---------------|---|
| | | ควร ปรับปรุง (๑) | ค่อนข้าง พอใช้ (๒) | พอใช้ (๓) | ดี (๔) | ดีเด่น (๕) | |
| ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการรวมถึงการ สร้างสรรค์ผลงานหรือกระบวนการทำงาน ตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย) | ๑๕ | | | | | | |
| ๒. บริการที่ดี (ความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการ เพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจน หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ) | ๘ | | | | | | |
| ๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้เพื่อส่งเสริมความรู้ ความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนในการ ปฏิบัติงานด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้) | ๑๐ | | | | | | |
| ๔. จริยธรรม (การมีจิตสำนึกในการครองตนและประพฤติ ปฏิบัติให้ถูกต้อง เหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน) | ๘ | | | | | | |
| ๕. ความร่วมแรงร่วมใจ (ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยเป็นส่วนหนึ่งในทีมงานและหน่วยงานรวมถึง ความสามารถในการสร้างและดำรง รักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมทั้งในและนอก สังกัด เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการทำงาน) | ๘ | | | | | | |
| ๖. การแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ - มีแผนงาน/โครงการที่สะท้อนให้เห็นถึงการ นำนโยบายการพัฒนาในระดับชาติ หรือระดับ จังหวัด ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเชิงยุทธศาสตร์ - เป็นหน่วยงานที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อน ตามประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยวและ/ หรือด้านกีฬาของจังหวัด | ๑๕ | | | | | | |

/ตารางต่อ...

| รายการประเมิน | น้ำหนัก คะแนน (ร้อยละ) | โปรดให้คะแนนผู้รับการประเมินในช่องคะแนนข้างล่าง โดย ทำเครื่องหมาย (✓) | | | | | คะแนนถ่วง น้ำหนัก (กบค. เป็นผู้กรอก) |
|--|------------------------------|--|--------------------------|--------------|-----------|---------------|---|
| | | ควร ปรับปรุง (๑) | ค่อนข้าง พอใช้ (๒) | พอใช้ (๓) | ดี (๔) | ดีเด่น (๕) | |
| ๗. ความเป็นมืออาชีพด้านการพัฒนาการ ท่องเที่ยวและกีฬา - มีความรู้ในเรื่องการท่องเที่ยวและกีฬา ทั้งในภาพรวมและมีความเข้าใจในภาพย่อยระดับ พื้นที่ - รักษาสมดุลของงานด้านการท่องเที่ยวและ กีฬาได้อย่างเหมาะสม - สามารถให้คำปรึกษาในด้านการพัฒนาการ ท่องเที่ยวและกีฬาให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | ๑๐ | | | | | | |
| ๘. การประสานความร่วมมือในอาชีพ - สามารถสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้อื่นเพื่อให้การปฏิบัติงานราบรื่น - สามารถเข้าถึง ระดม และรวบรวมความ ร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การ ปฏิบัติงานของตนเองบรรลุเป้าหมายได้ - สามารถทำงานร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่ หลากหลาย และครอบคลุมกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง หลักๆในพื้นที่ | ๑๐ | | | | | | |
| ๙. การทำงานเชิงรุก - การมองเห็นปัญหาหรือโอกาส และลงมือ จัดการกับปัญหา หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิด ประโยชน์ต่องาน - แสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ และการคาดการณ์ เพื่อเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง - ตอบสนองต่อสถานการณ์อย่างรวดเร็ว ทันการณ์ | ๘ | | | | | | |
| ๑๐. การนำเสนอ - สามารถสื่อสารเพื่อนำเสนอแนวคิด แผนงาน โครงการ ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างมี ประสิทธิภาพ - มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการนำเสนอใน บริบทต่างๆ | ๘ | | | | | | |

การคิดคะแนนถ่วงน้ำหนัก = $\frac{\text{น้ำหนักคะแนน} \times \text{คะแนนที่ได้}}{\text{๕}}$

๕

(ลงชื่อ) ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

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

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (ปฏิบัติหน้าที่ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด)

๑. ผลงานที่ส่งประเมิน

๑.๑) ให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก ส่งผลงานประเมินตามหัวข้อเรื่องที่ได้รับอนุมัติในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล

๑.๒) ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องประกอบด้วยผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ดังนี้

๑.๒.๑) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ยื่น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุป วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางหรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๑.๒.๒) ข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และสามารถติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งได้ด้วย

๑.๓) ให้มีการเปิดเผยผลงานต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาหรือใช้อ้างอิง และป้องกันการลอกเลียนผลงาน

๒. รูปแบบการเสนอผลงาน

๒.๑) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ให้สรุปสาระสำคัญของผลงาน ขั้นตอนที่ได้ปฏิบัติ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือแนวคิดทางวิชาการ หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในงานที่ปฏิบัติ หรือของหน่วยงาน หรือเพื่อพัฒนางาน/ปรับปรุงงาน ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๓ ส่วนที่ ๕.๑ แนบท้ายประกาศนี้

๒.๒) ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ให้นำเสนอในรูปของงาน/โครงการหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไว้ด้วย รายละเอียดตามแบบขอรับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๓ ส่วนที่ ๕.๒ แนบท้ายประกาศนี้

๓. ผลงานที่จะนำมาประเมิน จะต้องอยู่ในเงื่อนไข ดังนี้

๓.๑) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน ๑ ระดับ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น แต่อย่างน้อยจะต้องมีผลงานที่ต่ำกว่า ๑ ระดับอยู่ด้วย

๓.๒) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

๓.๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เสนอผลงานประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ หรือผลิตผลงานในส่วนใด หรือเป็นสัดส่วนเท่าใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

๓.๔) ผลงานที่นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

๓.๕) แนวคิดเพื่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องเป็นแนวคิดที่จะพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของระยะเวลาของการดำเนินงานไว้ด้วย

๓.๖) จำนวนผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานให้ส่ง จำนวน ๕ ชุด

๓.๗) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๔. ลักษณะของผลงาน ระดับชำนาญการพิเศษ มีลักษณะ คุณภาพและความยากง่าย ดังนี้

๔.๑) ขอบเขตของผลงาน

เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

๔.๒) คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานดีมาก

๔.๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ

๔.๔) ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูงมาก หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก

๔.๕) ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในระดับกอง/สำนัก หรือระดับกรม หรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะด้านนั้น ๆ

การประเมินคุณลักษณะของบุคคล

การประเมินบุคคลให้มีผู้ประเมินฯ อย่างน้อย ๒ ระดับ โดยผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการคัดเลือกและผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคล

วิธีการส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมิน

๑. ให้ผู้ผ่านการคัดเลือก จัดทำแบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงานพร้อมทั้งเอกสารที่เป็นสาระสำคัญของผลงานหรือหลักฐานต่าง ๆ ครบถ้วนสมบูรณ์ (เอกสารหมายเลข ๓ แนบท้ายประกาศนี้) ให้ครบถ้วน

๒. เสนอเรื่องผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงาน

๓. หน่วยงานต้นสังกัดมีหนังสือส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคล เสนอสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาโดยผ่านกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้ง มีดังนี้

๑. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๒. ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้ช่วยท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด หรือหลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวและกีฬาระดับกลาง (นยก.) หากยังไม่ผ่านการอบรมหลักสูตรดังกล่าวมาก่อน จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมภายในระยะเวลา ๑ ปี นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

๓. มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

๓.๑) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามคุณวุฒิ คือ ได้รับวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ต้องมีระยะเวลาขั้นต่ำ ไม่น้อยกว่า ๘ ปี ได้รับวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า ต้องมีระยะเวลาขั้นต่ำไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรือ ได้รับวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ต้องมีระยะเวลาขั้นต่ำไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๓.๒) บุคคลดังกล่าวจะต้องได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓.๓) ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ ๓.๒ ไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มาับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี ได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติการหรือเทียบเท่า หรือสายงานที่เทียบเท่า กรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓.๔ การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่อกุลมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำ ในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับปฏิบัติการหรือเทียบเท่า โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้นับเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติงานหรือเทียบเท่า หรือสายงานที่เทียบเท่า กรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

๓.๕ กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีการรักษาราชการแทน/รักษาราชการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

๓.๖ การพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณา

๓.๗ กรณีการย้าย โอนหรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามความเหมาะสม และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้างต้นก็ได้ **อย่างไรก็ตามต้องคำนึงถึง** กรณีการจะเลื่อนบุคคลดังกล่าวขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งบุคคลนั้นจะต้องมีคุณสมบัติทุกประการครบถ้วนตามที่กำหนดด้วย

เมื่อผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ขอรับการประเมินได้ไม่ก่อนวันที่กลุ่มบริหารงานบุคคลได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งไม่ก่อนวันเข้าปฏิบัติหน้าที่หรือรักษาราชการในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

แบบคำขอเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

๑. ชื่อ (ผู้ขอรับการประเมิน).....
๒. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน)..... ตำแหน่งเลขที่.....
งาน/กลุ่ม/ศูนย์.....
กอง/ศูนย์/สำนัก/สำนักงาน
ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อ..... อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท
๓. ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
- (๑) ตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่
งาน/กลุ่ม.....
สำนัก/ศูนย์/สำนักงาน.....
- (๒) ตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่
งาน/กลุ่ม.....
สำนัก/ศูนย์/สำนักงาน.....
- (๓) ตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่
งาน/กลุ่ม.....
สำนัก/ศูนย์/สำนักงาน.....
๔. ประวัติส่วนตัว
- เกิดวันที่ เดือน พ.ศ.
อายุราชการ ปี เดือน
๕. ประวัติการศึกษา
- | คุณวุฒิและวิชาเอก | ปีสำเร็จการศึกษา | สถาบัน |
|------------------------|------------------|--------|
| (ปริญญา/ประกาศนียบัตร) | | |
| | | |
| | | |
๖. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี)
- (ชื่อใบอนุญาต.....)
วันออกใบอนุญาต วันหมดอายุ
๗. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบันแสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ในระดับสูงขึ้นไปแต่ละระดับ และการเปลี่ยนในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ)
- | วัน เดือน ปี | ตำแหน่ง | สังกัด |
|--------------|---------|--------|
| | | |
| | | |
| | | |

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

๘. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

| วัน เดือน ปี | ระยะเวลา | หลักสูตร | สถาบัน |
|--------------|----------|----------|--------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

๙. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (เช่น หัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ)

.....

.....

.....

๑๐. รายงานผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี

| ปีที่ | งาน/โครงการที่ปฏิบัติได้ผลดี หรือประสบความสำเร็จ | รายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน | ผลสำเร็จหรือผลที่ได้จากการปฏิบัติงาน |
|-------|--|--------------------------------|--------------------------------------|
| ๑ | ๑) | | |
| | | | |
| | ๒) | | |
| | ฯลฯ | ฯลฯ | ฯลฯ |
| ๒ | ๑) | | |
| | | | |
| | ๒) | | |
| | ฯลฯ | ฯลฯ | ฯลฯ |
| ๓ | ๑) | | |
| | | | |
| | ๒) | | |
| | ฯลฯ | ฯลฯ | ฯลฯ |

- ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) (ผู้ขอรับการประเมิน)

(.....)

(วันที่)...../...../.....

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

การตรวจสอบ รับรองและความเห็นของผู้บังคับบัญชา.....

.....

.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

(วันที่)...../...../.....

ส่วนที่ ๒ การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

(เฉพาะเจ้าหน้าที่)

๑. คุณวุฒิการศึกษา

- () ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
 () ไม่ตรง แต่ ก.พ.ยกเว้นตามมาตรา ๕๖

๒. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ากำหนดไว้)

- () ตรงตามที่กำหนด (ใบอนุญาต.....)
 () ไม่ตรงตามที่กำหนด

๓. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

- () ครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
 () ไม่ครบแต่จะครบกำหนดในวันที่.....

๔. ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง (ให้รวมถึงการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเคยปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวดวย)

- () ตรงตามที่ ก.พ.กำหนด
 () ไม่ตรง
 () ส่งให้ อ.ก.พ.กรม หรือ คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา
 ()

๕. อัตราเงินเดือน (เปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง)

- () ต่ำกว่าขั้นต่ำไม่เกิน ๒ ขั้น
 () เท่ากับขั้นต่ำ
 () สูงกว่าขั้นต่ำ

สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

- () อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้
 () อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้แต่ต้องให้ อ.ก.พ.กรม หรือ คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง
 () ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ (ระบุเหตุผล.....)

(ลงชื่อ)(ผู้ตรวจสอบ)

(.....)

(ตำแหน่ง) หัวหน้าหน่วยงานเจ้าหน้าที่/ผู้ที่รับผิดชอบการเจ้าหน้าที่

(วันที่)...../...../.....

ส่วนที่ ๓ แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ชื่อผู้ขอรับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....

| รายการประเมิน | คะแนนเต็ม | คะแนนที่ได้รับ |
|--------------------------------|-----------|----------------|
| ๑. ความรับผิดชอบ | ๑๕ | |
| ๒. ความประพฤติ | ๑๕ | |
| ๓. การทำงานร่วมกับผู้อื่น | ๑๕ | |
| ๔. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ | ๑๕ | |
| ๕. การพัฒนาตนเอง | ๑๐ | |
| ๖. ความเสียสละ | ๑๐ | |
| ๗. ความสามารถในการสื่อความหมาย | ๑๐ | |
| ๘. ความคิดริเริ่ม | ๑๐ | |
| รวม | ๑๐๐ | |

แนวทางการประเมิน

ผู้ขอรับการประเมินต้องได้คะแนนที่ผู้บังคับบัญชาประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และมีความเห็นสอดคล้องกัน จึงจะถือว่าผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล แล้วจึงจะเสนอผลงานต่อไป

สรุปความเห็นในการประเมิน

๑. ความเห็นของผู้ประเมิน

- () ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)
 () ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ ๖๐)

เหตุผล.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

ส่วนที่ ๓ แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล (ต่อ)

๒. ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ

- () เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น
 () มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น

เหตุผล.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

๓. ความเห็นของผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๗ (กรณีความเห็นของผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ แตกต่างกัน)

- () ผ่านการประเมิน

เหตุผล.....

- () ไม่ผ่านการประเมิน

เหตุผล.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

ส่วนที่ ๔ แบบแสดงรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ

หน้าที่ความรับผิดชอบปัจจุบัน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ ๕ แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน

๕.๑ คำโครงการผลงาน (ผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ)

ชื่อผลงานที่จะส่งเข้ารับการประเมิน.....

ปีที่ดำเนินการ.....

ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

๑).....

๒).....

๓).....

๔).....

ฯลฯ

สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ.....

.....

.....

.....

ฯลฯ

ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)

๑)..... สัดส่วนของผลงาน.....%

๒)..... สัดส่วนของผลงาน.....%

๓)..... สัดส่วนของผลงาน.....%

ส่วนองงานเฉพาะที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสัดส่วนของผลงานไม่ควรน้อยกว่าร้อยละ ๘๐ หากไม่มีผู้ร่วมดำเนินงาน ไม่ต้องระบุในส่วนนี้)

.....

.....

.....

ฯลฯ

ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

.....

.....

.....

ฯลฯ

การนำไปใช้ประโยชน์.....

.....

.....

.....

ฯลฯ

ส่วนที่ ๕ แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน (ต่อ)

ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค.....

.....

ฯลฯ

ข้อเสนอแนะ.....

.....

ฯลฯ

อื่น ๆ (ถ้ามี)

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เสนอผลงาน

(วันที่)...../...../.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้อง
 ตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

(วันที่)...../...../.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

(วันที่)...../...../.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

(วันที่)...../...../.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

(วันที่)...../...../.....

ส่วนที่ ๕ แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน (ต่อ)

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

(วันที่)...../...../.....

(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ)

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

(วันที่)...../...../.....

(ผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์/ทกจ.)

หมายเหตุ

๑. ผลงานที่ส่งประเมินเป็นผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ยื่น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางานหรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง
๒. หากผลงานมีลักษณะเฉพาะ เช่น แผ่นพับ หนังสือ แอ็บบันทึกเสียง ฯลฯ เมื่อผ่านการคัดเลือกบุคคลแล้ว ผู้เสนอผลงานอาจส่งผลงานจริงประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานได้

ส่วนที่ ๕ แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน (ต่อ)

๕.๒ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ของ.....

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

เรื่อง.....

หลักการและเหตุผล.....

.....

ฯลฯ

บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ.....

.....

ฯลฯ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....

.....

ฯลฯ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ.....

.....

ฯลฯ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เสนอผลงาน

(วันที่)...../...../.....

หมายเหตุ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ควรเป็นแนวคิดวิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และสามารถติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งได้

ส่วนที่ ๖ แบบแสดงการรับผลงานที่ส่งประเมิน

(เฉพาะเจ้าหน้าที่)

๑. ได้รับแบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงานพร้อมทั้งเอกสารที่เป็นสาระสำคัญของผลงานหรือหลักฐานต่าง ๆ ครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้
เมื่อวันที่.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง) หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่/ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่

(วันที่).....

๒. กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานให้ปรับปรุงแก้ไขผลงานที่เสนอประเมินแล้ว

๒.๑ ได้รับผลงานที่ปรับปรุงแก้ไข ครั้งที่ ๑ เสร็จเรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง) หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่/ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่

(วันที่).....

๒.๒ ได้รับผลงานที่ปรับปรุงแก้ไข ครั้งที่ ๒ เสร็จเรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง) หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่/ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่

(วันที่).....

๓. กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานให้ส่งผลงานประเมินเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ได้เคยส่งมาแล้ว
ได้รับผลงานพร้อมทั้งเอกสารหรือหลักฐานต่าง ๆ ครบถ้วนสมบูรณ์เมื่อ.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง) หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่/ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่

(วันที่).....

ส่วนที่ ๖ แบบแสดงการรับผลงานที่ส่งประเมิน (ต่อ)

๓.๑ ได้รับผลงานที่ปรับปรุงแก้ไข ครั้งที่ ๑ เสร็จเรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง) หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่/ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่

(วันที่).....

๓.๒ ได้รับผลงานที่ปรับปรุงแก้ไข ครั้งที่ ๒ เสร็จเรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง) หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่/ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่

(วันที่).....