



ประกาศกรมส่งเสริมสหกรณ์

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔ แจ้งเวียนกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยกำหนดให้ใช้หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

อ.ก.พ. กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

๑.๑ คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการประเมิน

- ๑) ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน
- ๒) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน

- ๑) หลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคล และองค์ประกอบการพิจารณา ดังนี้
 - ๑.๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และผลการปฏิบัติราชการ (พิจารณาจากเอกสารประกอบการประเมิน)
 - ๑.๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (พิจารณาจากเอกสารประกอบการประเมิน)
 - ๑.๓) ผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ ประเมินผลงาน (พิจารณาจากเอกสารประกอบการประเมิน)
 - ๑.๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๒) วิธีการประเมินบุคคล

- ๒.๑) คณะกรรมการประเมินที่มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แต่งตั้ง ดำเนินการประเมินโดยพิจารณาจากเอกสารประกอบการประเมิน
- ๒.๒) การประเมินผลงาน

ผลงานที่ส่งประเมิน ประกอบด้วย ผลงานเชิงปริมาณย้อนหลัง ๒ ปี และเป็นผลงานที่แสดงถึงทักษะ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์ ซึ่งเหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวนไม่เกิน ๒ เรื่อง โดยลักษณะผลงานที่ใช้ประเมิน เป็นไปเอกสารแนบ ๑ ท้ายประกาศฉบับนี้ โดยมีรายละเอียดในภาพรวม ดังนี้

(๑) ผลงานให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง (เป็นการสรุปรายละเอียดที่เกี่ยวกับผลงานในอดีตโดยไม่จำเป็นต้องเขียนผลงานขึ้นมาใหม่) ที่เป็นผลงานที่ทำขึ้นระหว่างดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานที่สำเร็จแล้ว ณ วันที่ขอเข้ารับการประเมิน

(๒) ผลงานที่จะนำมาประเมินจะต้องเป็นผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติราชการและเป็นผลงานที่มีเอกสารหลักฐานที่สามารถประเมินได้

(๓) ผลงานที่นำมาใช้ประเมินแล้วจะนำมาใช้ประเมินอีกไม่ได้

(๔) เอกสารหรือหลักฐานแสดงผลงานต่าง ๆ ที่นำมาประเมินจะต้องได้รับการรับรองจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้ขอรับการประเมิน

(๕) เงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการประเมินกำหนด

๒.๓) รูปแบบของผลงานให้เสนอตามรูปแบบที่กรมส่งเสริมสหกรณ์กำหนด

๓) เกณฑ์การประเมินบุคคล

เกณฑ์การพิจารณาในการประเมินบุคคลเพื่อการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน โดยให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

องค์ประกอบเกณฑ์การพิจารณา	คะแนนเต็ม
๑. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และผลการปฏิบัติราชการ	๒๕
๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	๒๕
๓. ผลสัมฤทธิ์ของงาน - ประเมินผลงาน	๕๐
รวม	๑๐๐

๔) เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ได้รับการพิจารณาให้ผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ต้องได้คะแนนประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๑.๓ ขั้นตอนการดำเนินการ

๑) ข้าราชการตรวจสอบคุณสมบัติของตนเอง หากมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ให้จัดทำเอกสารแบบประเมินบุคคลและผลงานเพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน เสนอให้ผู้บังคับบัญชาประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล

๒) การประเมินคุณลักษณะของบุคคลให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑) ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ที่จะเข้ารับการประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ที่จะเข้ารับการประเมินโดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล

๒.๒) ผู้ที่จะเข้ารับการประเมินต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชาประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไป มีความเห็นสอดคล้องว่าผ่าน จึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่านการประเมิน คุณลักษณะเฉพาะบุคคล แล้วจึงจะเสนอเอกสารประกอบการประเมินต่อไปได้ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ มีความเห็นกรณีที่ผ่าน และไม่ผ่านแตกต่างกันให้เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

๒.๓) กรณีไม่ผ่านการประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุม การปฏิบัติงานของผู้ขอเข้ารับการประเมินโดยตรง แจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้ที่จะเข้ารับการประเมิน ทราบว่ามีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผู้ที่จะเข้ารับการประเมินปรับปรุงเพื่อพัฒนาตนเองให้เหมาะสมต่อไป

๓) กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร และรวบรวมข้อมูลให้ผู้ขอเข้ารับ การประเมินส่งทั้งหมด เสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อพิจารณา

๔) คณะกรรมการประเมินที่มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง ดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด และเสนอชื่อผู้ผ่านการประเมินพร้อมทั้งเหตุผลที่สมควรแต่งตั้ง ต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเพื่อประกอบการพิจารณา

๑.๔ การแต่งตั้ง

ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ พิจารณาผู้ผ่านการประเมินที่คณะกรรมการประเมินเสนอ หากเห็นว่าผู้ผ่านการ ประเมินเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งก็ให้ดำเนินการแต่งตั้งต่อไป โดยให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผ่านการ ประเมิน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖

๒. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๒.๑ คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการประเมิน

๑) เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ระดับปฏิบัติงาน และ

๒) เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรือดำรง ตำแหน่งอย่างอื่นเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด โดยจะต้องปฏิบัติงานที่ตรงตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน

๑) หลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคล มีองค์ประกอบการพิจารณา ดังต่อไปนี้

๑.๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และ ผลการปฏิบัติราชการ (พิจารณาจากเอกสารประกอบการประเมิน)

๑.๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ดำเนินการโดยพิจารณาจากเอกสารประกอบการประเมิน และวิธีการ สอบสัมภาษณ์)

๑.๓) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ได้แก่ ผลงาน ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานในตำแหน่ง ที่จะแต่งตั้ง (พิจารณาจากเอกสารประกอบการประเมิน)

๑.๔) ความประพฤติและคุณลักษณะอื่น ๆ (ดำเนินการโดยวิธีการสอบสัมภาษณ์)

๑.๕) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๒) วิธีการประเมิน

๒.๑) ให้คณะกรรมการประเมินที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง ดำเนินการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับอาวุโสทุกสายงานด้วยวิธีการพิจารณาจากเอกสารประกอบการประเมิน และวิธีการสอบสัมภาษณ์

๒.๒) การประเมินผลงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ

๒.๒.๑) ผลงานเด่นย้อนหลังไม่เกิน ๒ ปี นับถึงวันที่ผู้ขอรับการประเมินยื่นขอประเมิน จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง ได้แก่ งานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามปกติในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอรับการประเมินและ/หรือเป็นงานที่ได้รับมอบหมาย และ

๒.๒.๒) ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวน ๑ เรื่อง ซึ่งข้อเสนอหรือแนวคิดที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนางานต้องเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอรับการประเมิน และแสดงให้เห็นถึงความชำนาญของผู้ขอรับการประเมินจากการสังมประสบการณ์ในงานที่ผ่านมา โดยเป็นข้อเสนอหรือแนวคิดในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

- ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงงาน เป็นแนวคิดที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน ซึ่งในปัจจุบันพบว่ามีปัญหาและยังไม่สามารถแก้ไขได้ ให้สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคดังกล่าวได้ หรือ

- ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางาน เป็นแนวคิดที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการปฏิบัติงานดังกล่าวในปัจจุบันอาจไม่ได้มีปัญหาแต่อย่างใดแต่นำไปใช้เพิ่มผลสัมฤทธิ์ของงาน ลดขั้นตอนการทำงาน ประหยัดงบประมาณ อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปรับเปลี่ยนสภาพหรือระบบการทำงาน เป็นต้น

ทั้งนี้ ผลงานที่จะนำมาประเมินต้องแสดงขอบเขต คุณภาพ ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ของผลงาน ความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

(๑) ผลงานให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริงที่เป็นผลงานที่ทำขึ้นระหว่างดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานที่สำเร็จแล้ว ณ วันที่ขอเข้ารับการประเมิน

(๒) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน กำหนดให้ผู้ขอเข้ารับการประเมินต้องมีสัดส่วนผลงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

(๔) ผลงานที่นำมาใช้ประเมินแล้วจะนำมาใช้ประเมินอีกไม่ได้

๓) เกณฑ์การประเมินบุคคล

เกณฑ์การพิจารณาในการประเมินบุคคลเพื่อการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส โดยให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งระดับอาวุโส โดยกำหนดเกณฑ์คะแนน ดังนี้

องค์ประกอบเกณฑ์การพิจารณา	คะแนนเต็ม
๑. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และผลการปฏิบัติราชการ	๒๐
๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	๒๐
๓. ความประพฤติและคุณลักษณะอื่น ๆ	๑๐
๔. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ได้แก่	
๔.๑ ผลงาน	๒๕
๔.๒ ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	๒๕
รวม	๑๐๐

๔) เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้รับคะแนนสูงสุด และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕

๒.๓ ขั้นตอนการดำเนินการ

๑) กรมส่งเสริมสหกรณ์ประกาศรับสมัครบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบก่อนวันเปิดรับสมัครไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ

๒) ข้าราชการตรวจสอบคุณสมบัติของตนเอง หากมีคุณสมบัติตรงตามประกาศรับสมัครและมีความประสงค์จะสมัครเข้ารับการประเมินให้จัดทำเอกสารแบบขอรับการประเมินเพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และส่งเอกสารประกอบการประเมินที่มีเนื้อหารายละเอียดครบถ้วนสมบูรณ์ตามแบบที่กำหนดไปยังกองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ภายในระยะเวลาตามที่กรมกำหนด

๓) ในกรณีที่มีการรับสมัครหลายตำแหน่ง ผู้สมัครหนึ่งรายสามารถสมัครได้ไม่เกิน ๒ ตำแหน่ง

๔) กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร และรวบรวมข้อมูลที่ผู้ขอเข้ารับการประเมินส่งทั้งหมด เสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อพิจารณา

๕) คณะกรรมการประเมินที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง ดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด และเสนอชื่อผู้ผ่านการประเมินพร้อมทั้งเหตุผลที่สมควรต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

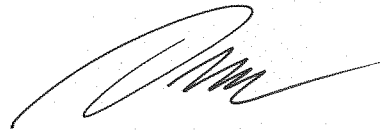
การพิจารณาของคณะกรรมการประเมินต้องมีการบันทึกหลักฐานและเหตุผลของการประเมินเพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้

๒.๔ การแต่งตั้ง

ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ พิจารณาผู้ผ่านการประเมินที่คณะกรรมการประเมินเสนอ หากเห็นว่าผู้ผ่านการประเมินเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งก็ให้ดำเนินการแต่งตั้งต่อไป โดยให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมิน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายวิศิษฐ์ ศรีสุวรรณ)
อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์

**มาตรฐานงานสำหรับคณะกรรมการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เฉพาะตัว
ของกรมส่งเสริมสหกรณ์**

กลุ่มที่ ๑ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

๑) เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

๑.๑) ผู้ขอประเมินผลงานจะต้องแสดงผลงานซึ่งเป็นงานพื้นฐานของตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการต่อคณะกรรมการ และ

๑.๒) ผู้ขอประเมินผลงานจะต้องแสดงผลงานการปฏิบัติงานทางด้านพัสดุ ครุภัณฑ์ หรือการปฏิบัติงานทางด้านการเงิน การบัญชี หรืออื่น ๆ ตามหน้าที่ของหน่วยงานนั้น ๆ อย่างใดอย่างหนึ่งต่อคณะกรรมการ และ

๑.๓) ผู้ขอประเมินผลงานจะต้องแสดงสำเนาหนังสือ การร่าง-โต้ตอบ ที่ถูกต้องตามระเบียบงานสารบรรณ จำนวน ๒ เรื่อง ต่อคณะกรรมการ โดยเป็นหนังสือก่อนปีที่ขอประเมิน ๑ เรื่อง และเป็นหนังสือในปีที่ขอประเมิน ๑ เรื่อง ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาที่มอบหมายงานลงชื่อรับรองด้วย

๒) เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน

๒.๑) ผู้ขอประเมินผลงานจะต้องแสดงรายละเอียดการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในช่วง ๒ ปีที่ผ่านมา ว่าได้ปฏิบัติงานอะไรบ้าง และในแต่ละงานมีปริมาณงานมากน้อยเพียงใด

๒.๒) ให้ผู้ขอประเมินผลงานแสดงผลงานความรู้ด้านงานคลัง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง งบประมาณ หรืออื่น ๆ จำนวน ๒ เรื่อง และการพรรณนางานจะต้องแสดงให้เห็นถึงการใช้ทักษะความรู้ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานซึ่งเป็นที่ประจักษ์ ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาที่มอบหมายงานลงชื่อรับรองด้วย

๓) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน

๓.๑) ผู้ขอประเมินผลงานจะต้องแสดงรายละเอียดการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในช่วง ๒ ปีที่ผ่านมา ว่าได้ปฏิบัติงานอะไรบ้าง และในแต่ละงานมีปริมาณงานมากน้อยเพียงใด

๓.๒) ผู้ขอประเมินผลงานจะต้องแสดงผลงานความรู้ด้านงานคลัง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเงิน การบัญชี งบประมาณ การตรวจสอบ และเงินนอกงบประมาณ หรืออื่น ๆ จำนวน ๒ เรื่อง และการพรรณนางานจะต้องแสดงให้เห็นถึงการใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานซึ่งเป็นที่ประจักษ์ ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาที่มอบหมายงานลงชื่อรับรองด้วย

กลุ่มที่ ๒ ตำแหน่งเจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์

๑) เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน

๑.๑) ให้ผู้ขอประเมินผลงานแสดงรายละเอียดการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ของเจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ ในช่วง ๒ ปีที่ผ่านมาว่า ได้ปฏิบัติงานอะไรบ้าง และในแต่ละงานมีปริมาณมากน้อยเพียงใด

๑.๒) ให้ผู้ขอประเมินผลงานแสดงผลสำเร็จของงานที่ตนได้ปฏิบัติ ตามข้อ ๑ จำนวน ๒ เรื่อง และการพรรณนางานจะต้องแสดงให้เห็นถึงการได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานซึ่งเป็นที่ประจักษ์

กลุ่มที่ ๓ ตำแหน่งเจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา นายช่างพิมพ์ นายช่างภาพ และนายช่างศิลป์

๑) เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษาชำนาญงาน

- ๑.๑) ผู้ขอประเมินผลงานสามารถผลิตภาพ หรือผลิตงานเขียนแผ่นป้ายตัวอักษรได้
- ๑.๒) ผู้ขอประเมินผลงานสามารถถ่ายภาพนิ่ง หรือถ่ายทำวิดีโอเทปได้
- ๑.๓) ผู้ขอประเมินผลงานสามารถติดตั้งควบคุมดูแล บำรุงรักษา ซ่อมแซมเครื่องและวัสดุ

อุปกรณ์

- ๑.๔) ผู้ขอประเมินต้องมีส่วนร่วมในการสร้างสไลด์ หรือวีดิทัศน์เป็นเรื่องเป็นชุด

ผู้ขอประเมินผลงานนำผลงานตามข้อ ๑ หรือ ๒ หรือ ๓ หรือ ๔ จำนวน ๒ เรื่อง พรรณนา หรือแสดงต่อคณะกรรมการ เพื่อแสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงาน และจะต้องพรรณนาหรือแสดงต่อคณะกรรมการเพิ่มขึ้นอีก ๑ เรื่อง คือ การสร้างสไลด์ หรือวีดิทัศน์ด้วยตนเอง

๒) นายช่างพิมพ์ชำนาญงาน

ผู้ขอประเมินผลงานนำผลงานหรือพรรณนางานที่ปฏิบัติในช่วงดำรงตำแหน่งอยู่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน ๑ ระดับ โดยผู้บังคับบัญชาลงชื่อรับรองด้วย เสนอต่อคณะกรรมการประเมินจำนวน ๒ เรื่องจากลักษณะงานดังนี้

- (๑) งานผลิตเอกสารหรือสิ่งพิมพ์
- (๒) งานจัดเตรียมต้นฉบับเอกสาร หรือวัสดุต่าง ๆ ที่จะใช้ในการพิมพ์
- (๓) งานการติดตั้ง ดูแลรักษาเครื่องและอุปกรณ์อย่างถูกวิธี
- (๔) งานซ่อมแซมเครื่องและอุปกรณ์ เพื่อสำหรับใช้ปฏิบัติงาน และจะต้องนำผลงาน หรือ

พรรณนางานซึ่งผู้บังคับบัญชาลงชื่อรับรองด้วย เสนอต่อคณะกรรมการอีกจำนวน ๒ เรื่อง คือ การจัดทำต้นฉบับ ต้มมี จัดหน้า ถ่ายแบบ ถ่ายฟิล์ม เลย์เอาท์ หรือทำแม่พิมพ์ จำนวน ๑ เรื่อง และการประมาณราคางานอีก ๑ เรื่อง

๓) นายช่างภาพชำนาญงาน

ผู้ขอประเมินผลงานนำผลงาน ๒ เรื่อง ซึ่งตนเองเป็นผู้ปฏิบัติงานจริง โดยให้ผู้บังคับบัญชาลงชื่อรับรองด้วยแสดงต่อคณะกรรมการ ผลงานที่นำมาแสดงจะต้องครอบคลุมถึงความรู้ ความสามารถ ซึ่งเมื่อพิจารณาผลงานที่น่าเสนอรวมกันแล้ว จะต้องครอบคลุมถึง

- (๑) การถ่ายภาพนิ่ง สี ขาวดำ หรือ สไลด์
- (๒) การถ่ายภาพเคลื่อนไหว (ภาพยนตร์ วีดิทัศน์) โดยจะต้องสามารถตัดต่อภาพเคลื่อนไหว
- (๓) การถ่ายภาพเชิงสร้างสรรค์ หรือการสร้างภาพประกอบเรื่องในงานสิ่งพิมพ์ หรืองาน

นิทรรศการ หรืองานสารคดี

โดยจะต้องอธิบายการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการด้วย

๔) นายช่างศิลป์ชำนาญงาน

ผู้ขอประเมินผลงานนำผลงาน จำนวน ๒ เรื่อง ซึ่งตนเองเป็นผู้ปฏิบัติงานจริง โดยให้ผู้บังคับบัญชาลงชื่อรับรองด้วย แสดงต่อคณะกรรมการ ผลงานที่นำมาแสดงจะต้องแสดงถึงความรู้ ความสามารถ ซึ่งเมื่อพิจารณาผลงานที่นำเสนอรวมกันแล้ว จะต้องครอบคลุมถึง

- (๑) การเขียนงานด้านช่างศิลป์
- (๒) การออกแบบทางด้านช่างศิลป์
- (๓) การจัดงานศิลป์เพื่อเผยแพร่ความรู้ด้านสหกรณ์
- (๔) การสร้างผลงานด้วยคอมพิวเตอร์กราฟฟิก
- (๕) การออกแบบด้านช่างศิลป์สำหรับสื่อสิ่งพิมพ์

โดยจะต้องอธิบายการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการด้วย

กลุ่มที่ ๔ ตำแหน่งนายช่างโยธา นายช่างเขียนแบบ และนายช่างเทคนิค

๑) นายช่างโยธาชำนาญงาน

ผู้ขอประเมินผลงานพรรณนางาน จำนวน ๒ เรื่อง ซึ่งตนเองเป็นผู้ปฏิบัติงานหรือร่วมปฏิบัติงานจริง และจะต้องเป็นผลงานที่ปฏิบัติในช่วงดำรงตำแหน่งอยู่ต่ำกว่าระดับที่ประเมิน ๑ ระดับ โดยผู้บังคับบัญชาลงชื่อรับรองด้วย แสดงต่อคณะกรรมการ การพรรณนางานจะต้องแสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์และต้องอธิบายการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการด้วย

๒) นายช่างเขียนแบบชำนาญงาน

ผู้ขอประเมินผลงานพรรณนางาน จำนวน ๒ เรื่อง ซึ่งตนเองเป็นผู้ปฏิบัติงานหรือร่วมปฏิบัติงานจริง และจะต้องเป็นผลงานที่ปฏิบัติในช่วงดำรงตำแหน่งอยู่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน ๑ ระดับ โดยผู้บังคับบัญชาลงชื่อรับรองด้วย แสดงต่อคณะกรรมการ การพรรณนางานจะต้องแสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์และต้องอธิบายการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการด้วย

๓) นายช่างเทคนิคชำนาญงาน

ผู้ขอประเมินผลงานพรรณนางาน จำนวน ๒ เรื่อง ซึ่งตนเองเป็นผู้ปฏิบัติงานหรือร่วมปฏิบัติงานจริง และจะต้องเป็นผลงานที่ปฏิบัติในช่วงดำรงตำแหน่งอยู่ต่ำกว่าระดับที่ประเมิน ๑ ระดับ โดยผู้บังคับบัญชาลงชื่อรับรองด้วย แสดงต่อคณะกรรมการ การพรรณนางานจะต้องแสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์และต้องอธิบายการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการด้วย

กลุ่มที่ ๕ ตำแหน่งนายช่างเครื่องกล

๑) นายช่างเครื่องกลชำนาญงาน

ผู้ขอประเมินผลงานพรรณนางาน จำนวน ๒ เรื่อง ซึ่งตนเองเป็นผู้ปฏิบัติงานหรือร่วมปฏิบัติงานจริง และจะต้องเป็นผลงานที่ปฏิบัติในช่วงดำรงตำแหน่งอยู่ต่ำกว่าระดับที่ประเมิน ๑ ระดับ โดยผู้บังคับบัญชาลงชื่อรับรองด้วย แสดงต่อคณะกรรมการ การพรรณนางานจะต้องแสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์และต้องอธิบายการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการด้วย