

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

สำหรับ

ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

และ

ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

สาขาการบริหาร

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาการบริหาร

สำนักงาน ก.พ.

เอกสารใช้เฉพาะสำหรับกรรมการประเมิน

คำนำ

ตามที่ ก.พ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด เพื่อทราบและถือปฏิบัติ นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาการบริหาร ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนด เป็นหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภท เชี่ยวชาญเฉพาะในสายงานต่าง ๆ ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขา การบริหาร เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล ฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4 / ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538

หลักเกณฑ์ ฯ นี้ เป็นเอกสารปกปิด ซึ่งได้จัดทำขึ้นสำหรับคณะกรรมการ ฯ ผู้ทำ หน้าที่ในการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของผู้ขอรับการประเมินโดยเฉพาะ โดยได้ แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับแนวทางการประเมิน และข้อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละองค์ ประกอบที่ใช้ในการประเมินคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในแต่ละระดับตำแหน่ง แตกต่างไป จากเอกสารที่ได้จัดทำขึ้นสำหรับผู้ขอรับการประเมิน รายละเอียดของหลักเกณฑ์ ฯ ตามที่ได้ กำหนดขึ้นนี้ อาจมีการพิจารณาปรับปรุง แก้ไข หรือเพิ่มเติมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งจะได้แจ้ง การเปลี่ยนแปลงให้ทราบต่อไป หากคณะกรรมการประเมินบุคคล ฯ ผู้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินบุคคล ฯ นี้ พบว่ามีปัญหาหรือมีข้อเสนอแนะประการใด ขอให้โปรดสอบถามหรือแจ้ง กับสำนักงาน ก.พ. โดยตรงด้วย จักขอขอบคุณยิ่ง

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาการบริหาร
สำนักงาน ก.พ.

เมษายน 2539

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| คำนำ | |
| ก. หลักเกณฑ์ทั่วไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4 / ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538 | 1 |
| 1. ความหมายและลักษณะของตำแหน่ง | 1 |
| 2. การขอประเมินบุคคล | 2 |
| 3. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล | 3 |
| ข. หลักเกณฑ์เฉพาะสายงานต่าง ๆ ในสาขาการบริหาร ตามที่กำหนดโดย อ.ก.พ. ประเมินบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 4 / 2539 วันที่ 2 เมษายน 2539 | 8 |
| 1. ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของสายงาน | 8 |
| 2. หลักเกณฑ์การประเมิน | 12 |
| 3. เกณฑ์การพิจารณา | 31 |
| ภาคผนวก | |
| - แบบประเมินบุคคลและผลงาน สาขาการบริหาร (ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับ 8 ลงมา) | |
| - แบบประเมินบุคคลและผลงาน สาขาการบริหาร (ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับ 9 ขึ้นไป) | |

ก. หลักเกณฑ์ทั่วไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4 / ว.16
ลงวันที่ 29 กันยายน 2538

1. ความหมายและลักษณะของตำแหน่ง

- ลักษณะของตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ได้แก่ ตำแหน่งในระดับ 6 ระดับ 7 หรือระดับ 8 ของตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งมีใช้ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน มีลักษณะงานศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัย ลักษณะงานสอน อบรม หรือนิเทศ หรือลักษณะงานปฏิบัติการ ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉพาะทางนั้น และเป็นลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามหน้าที่หลักของส่วนราชการ

- ลักษณะของตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ เป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ต้องอาศัยผู้มีความรู้เฉพาะด้านในศาสตร์หรือศิลป์ ซึ่งมีความรู้ ทฤษฎี หรือหลักวิชาที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และเป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความชำนาญเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในแวดวงวิชาการด้านนั้น ๆ ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. เป็นตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป ตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกากำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ
2. เป็นตำแหน่งสำหรับงานเชี่ยวชาญเฉพาะที่เป็นงานในหน้าที่หลักของส่วนราชการหรือวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกรมนั้น ๆ
3. เป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างคือ
 - 3.1 ลักษณะงานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน ซึ่งต้องคิดค้น ริเริ่ม ทดลอง หรือพัฒนาเกี่ยวกับงานเฉพาะด้าน และนำมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้
 - 3.2 ลักษณะงานอนุรักษ์กามภารกิจของส่วนราชการ

4. เป็นตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ในทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการ เกี่ยวกับงานเฉพาะด้าน และเป็นผู้มีประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และผลงานที่เป็นที่ยอมรับ ในแวดวงวิชาการ หรือวงการด้านนั้น

กลุ่มของตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะด้านนี้ กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป ตามลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน คือ

- ตำแหน่งในฐานะผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน กำหนดเป็นตำแหน่งในระดับ 9 - 10
- ตำแหน่งในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้าน กำหนดเป็นตำแหน่งในระดับ 11

2. การขอประเมินบุคคล

2.1 ให้กรมเจ้าสังกัดขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่า ระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน 1 ระดับ เมื่อมีตำแหน่งว่างหรือเป็นตำแหน่งที่บุคคล นั้นดำรงอยู่ โดยผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้โดยครบถ้วน ในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติยังไม่ครบถ้วน ในขณะที่ขอรับการประเมิน ก็อาจขอประเมินล่วงหน้าได้ แต่ทั้งนี้ผู้ขอรับการประเมินจะ ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนภายในระยะเวลา ไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่มิได้ขอประเมิน

การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในขณะที่ยังมีผู้อื่นดำรงอยู่ ให้ กระทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้

ก) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่เกิน 6 เดือน ก่อนที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

ข) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมขอลาออกจากราชการ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออก ได้อนุญาตให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นลาออกจาก ราชการ

ค) กรณีอื่นที่มีเหตุผลและความจำเป็น ซึ่ง ก.พ. จะพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

2.2 การขอประเมินบุคคลในแต่ละระดับ ให้ดำเนินการดังนี้

ก) การขอประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 6 ระดับ 7 และระดับ 8 ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาส่งเรื่องให้คณะกรรมการประเมิน ที่กรมเจ้าสังกัดแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ อ.ก.พ. กรม เพื่อพิจารณา

ข) การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 และระดับ 10

- ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาเสนอเรื่องให้ปลัดกระทรวงเพื่อพิจารณา และมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

- ในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง แต่อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี หรือในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชามีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

- ในสังกัดราชบัณฑิตยสถาน ให้นายกรัฐมนตรีเสนอเรื่องให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณา และมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

ค) การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ให้ส่งเรื่องให้ปลัดกระทรวงพิจารณา และมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

3. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

การประเมินบุคคลให้ดำเนินการ 3 ส่วน คือ พิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงาน ดังนี้

3.1 การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ได้แก่

ก) ข้อมูลทั่วไป

- ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.7)
- ประวัติการรับราชการ
- ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน
- ประสบการณ์ในการทำงาน
- อัตราเงินเดือน

ข) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- คุณสมบัติการศึกษา (ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ถ้ามีคุณสมบัติไม่ตรง จะต้องได้รับการยกเว้นจาก ก.พ.)

- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงานตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

- ระยะเวลาชั้นตำแหน่งในการดำรงตำแหน่ง หรือเลขดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล และระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

| ระดับ \ คุณสมบัติ | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|-------------------------|------|------|------|------|-------|-------|
| ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า | 6 ปี | 7 ปี | 8 ปี | 9 ปี | 10 ปี | 11 ปี |
| ปริญญาโท หรือเทียบเท่า | 4 ปี | 5 ปี | 6 ปี | 7 ปี | 8 ปี | 9 ปี |
| ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า | 2 ปี | 3 ปี | 4 ปี | 5 ปี | 6 ปี | 7 ปี |

ทั้งนี้ อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเลขดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจากระดับเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้อง มารวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้

3.2 การประเมินคุณลักษณะของบุคคล ดำเนินการ โดยกรมเจ้าสังกัด โดยให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการประเมิน โดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของผู้ที่จะรับการประเมิน โดยกำหนดคุณลักษณะที่จะประเมิน และคะแนนเต็มของแต่ละคุณลักษณะไว้เป็นการล่วงหน้า ดังนี้

- ความรับผิดชอบ
- ความกตริเริ่ม
- การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ
- ความประพฤติ
- ความสามารถในการสื่อความหมาย
- การพัฒนาตนเอง
- วิทยฐานะ (ระดับ 9 ขึ้นไปทุกตำแหน่ง)
- คุณลักษณะอื่น ๆ (ตามความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง)

ทั้งนี้ อาจกำหนดคุณลักษณะที่จะประเมินตามคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้น หรือจะกำหนดเฉพาะบางคุณลักษณะ หรือจะเพิ่มเติมคุณลักษณะอื่น นอกเหนือจากคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้นก็ได้

3.3 การประเมินผลงาน

ก) ผลงานที่จะนำมาประเมิน ได้แก่ ผลงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามปกติ ในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอประเมิน โดยไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ และเป็นผลงาน

ที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในงานวิชาการเฉพาะด้าน เป็นที่
ยอมรับในวงการวิชาการ หรือวงการด้านนั้น ๆ

ทั้งนี้ ผลงานที่จะนำมาประเมินต้องแสดงขอบเขต คุณภาพ ความยุ่งยาก
ซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ของผลงาน ความรู้ ความชำนาญงาน และ
ประสบการณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือการผลิตผลงานดังกล่าว โดยมีเงื่อนไข
ดังนี้

- (1) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้น ในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่า
ระดับที่ขอประเมิน ไม่เกิน 1 ระดับ เว้นแต่ ก.พ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น
- (2) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อขอ
รับปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
- (3) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่า ผู้
ขอรับการประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานในส่วนใด และเป็นสัดส่วน
เท่าใด โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้นบังคับบัญชาด้วย
- (4) ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมิน เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ
ที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นอีกไม่ได้

ข) แนวทางการประเมินผลงาน ให้พิจารณาจาก

(1) ผลการปฏิบัติงาน และ/หรือผลสำเร็จของงาน จำนวนไม่เกิน 3 ชิ้น
หรือตามที่ ก.พ. กำหนด กรณีที่ไม่อาจกำหนดเป็นชิ้นได้ ก็อาจกำหนดเป็นอย่างอื่นได้
ตามความเหมาะสม รวมทั้งอาจมีการประเมินผลงานด้วยวิธีอื่น ๆ ประกอบด้วย เช่น
การสัมภาษณ์ เป็นต้น

(2) คุณภาพของผลงานขอรับตำแหน่งแต่ละระดับ

- (3) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงานของตำแหน่งแต่ละระดับ
- (4) ประโยชน์ของผลงานในการนำไปใช้ ของตำแหน่งในแต่ละระดับ
- (5) การเผยแพร่ผลงาน โดยกำหนดให้ตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป ต้องมีการเผยแพร่ผลงานโดยวิธีการต่าง ๆ ยกเว้นลักษณะงานของบางตำแหน่งที่ไม่อาจเผยแพร่ได้
- (6) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นการพิจารณาว่า ผลงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอรับการประเมินมีความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในงานนั้น ๆ เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากน้อยเพียงใด

ข. หลักเกณฑ์เฉพาะสายงานต่าง ๆ ในสาขาการบริหาร ตามที่กำหนดโดย อ.ก.พ. ฯ ประเมินบุคคล
ในการประชุมครั้งที่ 4/ 2539 วันที่ 2 เมษายน 2539

1. ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของสายงาน

ลักษณะของตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ในสายงานต่าง ๆ ในสาขาการบริหาร เป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ดังนี้ งานการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อการเสนอแนะนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการ หรือแนวทางการพัฒนาด้านการบริหาร การบริหารการพัฒนา การปกครอง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และด้านข่าวกรอง การพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรฐาน หลักเกณฑ์ แนวทางหรือวิธีการปฏิบัติในการดำเนินงาน รวมทั้งการกำกับ ติดตาม ประเมินผล การส่งเสริม สนับสนุน การให้คำปรึกษาแนะนำ การสอน อบรม และเผยแพร่ความรู้ เทคนิค หรือวิธีการดำเนินงานด้านการบริหาร การบริหารการพัฒนา การปกครอง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และด้านข่าวกรอง

ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการบริหาร การบริหารการพัฒนา การปกครอง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และด้านข่าวกรอง ดังกล่าว เป็นลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ ในสาขาการบริหาร ซึ่ง ก.พ. ได้กำหนดเป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะในส่วนราชการต่าง ๆ แล้ว จำนวน 18 สายงาน คือ

- | | |
|----------------------------------|---|
| 1. 1 สายงานวิชาการปกครอง | ตำแหน่งนักวิชาการปกครอง |
| 1. 2 สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน | ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน |
| 1. 3 สายงานวิเคราะห์ระบบงาน | ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระบบงาน |
| 1. 4 สายงานวิเคราะห์งานบุคคล | ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล |
| 1. 5 สายงานวิเคราะห์งบประมาณ | ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ |
| 1. 6 สายงานการเจ้าหน้าที่ | ตำแหน่งบุคลากร |

| | | |
|------|-----------------------------|---|
| 1. 7 | สายงานการทะเบียนวิชาชีพ | ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ทะเบียนวิชาชีพ |
| 1. 8 | สายงานนักวิชาการพัสดุ | ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ |
| 1. 9 | สายงานการจุด | ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การจุด |
| 1.10 | สายงานวิเทศสหการ | ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเทศสหการ |
| 1.11 | สายงานวิเคราะห์โครงการวิจัย | ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์โครงการวิจัย |
| 1.12 | สายงานวิชาการแรงงาน | ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน |
| 1.13 | สายงานวิชาการพัฒนาชุมชน | ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน |
| 1.14 | สายงานนักพัฒนาชุมชน | ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน |
| 1.15 | สายงานวิชาการพัฒนาชนบท | ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชนบท |
| 1.16 | สายงานฝึกอบรม | ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม |
| 1.17 | สายงานวิเคราะห์ผังเมือง | ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง |
| 1.18 | สายงานนักการข่าว | ตำแหน่งนักการข่าว |

เพื่อประโยชน์ในการกำหนดระดับความยากง่าย และเพื่อให้สอดคล้องกับงานที่ก้องปฏิบัติในส่วนราชการต่าง ๆ จึงจำแนกลักษณะงานดังกล่าว ออกเป็น 4 ลักษณะคือ

ลักษณะที่ 1 งานด้านนโยบายและแผนงาน

หมายถึง งานการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยและพัฒนา เพื่อเสนอแนะนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการ หรือแนวทางการพัฒนาด้านการบริหาร การบริหารการพัฒนา การปกครอง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และด้านข่าวกรอง การกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุน การให้คำปรึกษา แนะนำ การสอน อบรม และเผยแพร่ความรู้ เทคนิค หรือวิธีการดำเนินงานในความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการบริหารหรือการพัฒนานโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการ หรือภารกิจ ในความรับผิดชอบหรือที่เกี่ยวข้อง

ลักษณะที่ 2 งานด้านวิจัยและพัฒนา

หมายถึง กระบวนการในการศึกษา การสำรวจ การค้นคว้า การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประดิษฐ์ และการเรียบเรียงข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ มีความถูกต้องเที่ยงตรง เชื่อถือได้ มีการอ้างอิงหลักวิชาหรือสิ่งที่ได้พิสูจน์มาแล้ว เพื่อพิสูจน์ทราบเกี่ยวกับ ทฤษฎี สมมุติฐาน หลักการ กฎเกณฑ์ หรือสภาวะการณ์ต่าง ๆ ด้านการบริหาร การบริหาร การพัฒนา การปกครอง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ด้านข่าวกรอง และเทคนิคด้านการบริหารสมัยใหม่ หรือเพื่อค้นหาทฤษฎีหลักการ กฎเกณฑ์หรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาทางวิชาการ การพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรฐาน หลักเกณฑ์ เทคนิคและวิธีการ ปฏิบัติในงานด้านการบริหาร การบริหารการพัฒนา การปกครอง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ด้านข่าวกรอง หรือเทคนิคด้านการบริหารสมัยใหม่ รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุน การให้คำปรึกษา แนะนำ การสอน อบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาด้านการบริหารในความรับผิดชอบหรือที่เกี่ยวข้อง

ลักษณะที่ 3 งานด้านส่งเสริมการพัฒนาการบริหาร

หมายถึง การนำเอาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี กฎเกณฑ์ เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ทางการบริหาร มาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริม สนับสนุน การให้คำปรึกษา แนะนำ การกำกับ ติดตาม พัฒนา และการประสานงานเชิงวิชาการ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหาร หรือการดำเนินงานด้านการบริหาร การบริหารการพัฒนา การปกครอง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ หรือด้านข่าวกรอง ในความรับผิดชอบหรือที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสอน อบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับระบบ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการในการเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารในความรับผิดชอบหรือที่เกี่ยวข้อง

ลักษณะที่ 4 งานด้านที่ปรึกษา

หมายถึง การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนางานด้านการบริหาร การบริหารการพัฒนา การปกครอง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และด้าน

ข่าวกรอง รวมทั้งการพิจารณา วินิจฉัย และแก้ไขปัญหาเชิงวิชาการในความรับผิดชอบ หรือที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุน การให้คำปรึกษาแนะนำ การสอน อบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการ เสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานในความรับผิดชอบ หรือที่เกี่ยวข้อง

โดยที่งานแต่ละลักษณะมีคุณภาพหรือความยากง่ายของงานในแต่ละลักษณะงาน เหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน ขึ้นอยู่กับเหตุผลความจำเป็น ขอบเขต หน้าที่ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งในแต่ละสายงาน และในแต่ละส่วนราชการ ตามที่ ก.พ. กำหนด และขึ้นกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญงานหรือความเชี่ยวชาญ เฉพาะบุคคล จึงพิจารณากำหนดระดับของตำแหน่งที่รับผิดชอบงานลักษณะต่าง ๆ เป็นตำแหน่ง ในระดับ 6 - 11 เช่นเดียวกัน สำหรับทุกตำแหน่งและทุกลักษณะงานดังกล่าว

2. หลักเกณฑ์การประเมิน

การประเมินบุคคลให้คำเนิการ 3 ส่วน คือ พิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์ทั่วไปที่กำหนดใน หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4 / ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538 โดยกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มเติม ดังนี้

2.1 กำหนดองค์ประกอบและคะแนนในการประเมินคุณลักษณะของบุคคล
จึงประเมินโดยผู้บังคับบัญชา 2 ระดับ คือ

2.1.1 กรณีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับ 8 ลงมา

| <u>องค์ประกอบ</u> | <u>คะแนน</u> |
|--------------------------------|--------------|
| 1) ความรับผิดชอบ | 15 คะแนน |
| 2) ความประพฤติ | 15 คะแนน |
| 3) การทำงานร่วมกับผู้อื่น | 15 คะแนน |
| 4) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ | 15 คะแนน |
| 5) การพัฒนาตนเอง | 10 คะแนน |
| 6) ความเสียสละ | 10 คะแนน |
| 7) ความสามารถในการสื่อความหมาย | 10 คะแนน |
| 8) ความกตริเริ่ม | 10 คะแนน |
| คะแนนรวม | 100 คะแนน |

2.1.2 กรณีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับ 9 ขึ้นไป

| <u>องค์ประกอบ</u> | <u>คะแนน</u> |
|--------------------------------|--------------|
| 1) ความรับผิดชอบ | 15 คะแนน |
| 2) ความประพฤติ | 15 คะแนน |
| 3) การทำงานร่วมกับผู้อื่น | 15 คะแนน |
| 4) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ | 15 คะแนน |
| 5) การพัฒนาตนเอง | 10 คะแนน |
| 6) ความเสียสละ | 10 คะแนน |
| 7) ความสามารถในการสื่อความหมาย | 10 คะแนน |
| 8) ความกตริเริ่ม | 5 คะแนน |
| 9) วิสัยทัศน์ | 5 คะแนน |
| คะแนนรวม | 100 คะแนน |

2.2 องค์ประกอบที่ใช้ในการพิจารณาประเมินคุณสมบัติของบุคคลและคุณภาพของผลงาน ประกอบด้วย

- 2.2.1 คุณภาพของผลงาน
- 2.2.2 ระดับความยากง่ายในการปฏิบัติงานหรือการผลิตผลงาน
- 2.2.3 ประโยชน์ของผลงาน
- 2.2.4 การเผยแพร่ผลงาน (กรณีการประเมิน ฯ ในระดับ 9 - 11)
- 2.2.5 พื้นฐานและประสบการณ์ของบุคคลผู้รับการประเมิน

ทั้งนี้ โดยมีรายละเอียดการพิจารณาประเมินคุณสมบัติของบุคคลและคุณภาพของผลงาน ตามองค์ประกอบต่าง ๆ ข้างต้น ดังนี้

1. คุณภาพของผลงาน พิจารณาจาก

- ความถูกต้องตามเทคนิค วิธีการ ถูกหลักวิชา หลักการ ตามข้อกำหนดมาตรฐานของวิชาการด้านนั้น ๆ
- บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตาม โครงการ แผนงาน ของส่วนราชการที่สังกัด
- เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือนำวิชาการด้านนั้น ๆ มาประยุกต์ เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือเพื่อการป้องกันหรือแก้ไขปัญหา
- ช่วยให้มีประหยัดเวลา และงบประมาณ
- เป็นผลงานที่เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการด้านนั้น ๆ

2 ระดับความยากในการปฏิบัติงานหรือการผลิตผลงาน พิจารณาจากประเภท ชนิด หรือลักษณะของผลงาน รวมทั้งระดับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และความมีอิสระในการแก้ไขปัญหา หรือตัดสินใจในการปฏิบัติงานหรือการผลิตผลงาน

3 ประโยชน์ของผลงาน พิจารณาจากการนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยตรง การนำไปประยุกต์ใช้หรือการนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา หรือเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการเฉพาะด้าน

4 การเผยแพร่ผลงาน พิจารณาจาก

- ความสอดคล้องของเรื่องที่เผยแพร่ กับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบหรืองานในด้านนั้น ๆ
- รูปแบบและวิธีการเผยแพร่
- คุณภาพของเนื้อหาสาระ และวิธีการนำเสนอ
- ขอบข่ายของผู้ได้รับประโยชน์จากการเผยแพร่ผลงาน
- จำนวนผลงานที่ได้มีการเผยแพร่

5 พื้นฐานและประสบการณ์ของบุคคล พิจารณาจาก

- ประวัติการศึกษา
- ประวัติการฝึกอบรม ศึกษาน หรือการเข้าร่วมประชุม สัมมนาทางวิชาการ หรือการประชุม สัมมนาในงานที่เกี่ยวข้อง
- ประวัติการทำงาน
- ประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การเป็นหัวหน้าโครงการ กรรมการที่ปรึกษา หรือคณะทำงาน รวมทั้งการได้รับการยกย่อง หรือได้รับรางวัล สำหรับผลงานหรือผลการปฏิบัติงานด้านนั้น ๆ หรือในงานที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน

สำหรับตำแหน่งในสายงานด้านการบริหาร แต่ละระดับตำแหน่ง ในแต่ละลักษณะ จะต้องมึผลงานที่จำเป็นสำหรับการประเมิน ดังนี้

| ชื่อตำแหน่ง | คุณภาพ ของผลงาน | ผลงานที่ใช้ในการประเมิน |
|------------------------------------|--------------------|---|
| ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้าน ระดับ 11 | ดีเลิศ | <p>1. <u>คุณภาพของผลงาน</u> ดีเลิศ เป็นที่ยอมรับในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ โดยพิจารณาจาก</p> <ul style="list-style-type: none">- ความถูกต้องตามเทคนิค วิธีการ ถูกหลักวิชาการ ตามข้อกำหนดมาตรฐานของวิชาการด้านนั้น ๆ- บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการ แผนงาน ของส่วนราชการที่สังกัด- เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือนำวิชาการด้านนั้น ๆ มาประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือการป้องกันหรือแก้ไขปัญหา- ช่วยประหยัดเวลา และงบประมาณ- เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการด้านนั้น ๆ <p>2. <u>ระดับความยากของผลงาน</u> การใช้หลักวิชาการเฉพาะด้านและที่เกี่ยวข้องที่ลึกซึ้ง ปฏิบัติงานที่มีความยาก ซับซ้อน ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นพิเศษ โดยพิจารณาจากประเภท ชนิด หรือ ลักษณะของผลงาน รวมทั้งระดับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และความมีอิสระในการแก้ไขปัญหาหรือตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานหรือการผลิตผลงาน</p> |

| ชื่อตำแหน่ง | คุณภาพ ของผลงาน | ผลงานที่ใช้ในการประเมิน |
|-------------|--------------------|---|
| | | <p>3 <u>ประโยชน์ของผลงาน</u> เป็นประโยชน์อย่างใดเลิศ ต่อทางราชการ ประชาชน หรือประเทศชาติ หรือ ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการเฉพาะด้านนั้น ๆ โดย พิจารณาจากการนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยตรง การ นำไปประยุกต์ใช้หรือการนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา หรือเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทาง วิชาการเฉพาะด้าน</p> <p>4 <u>การเผยแพร่ผลงาน</u> ผลงานที่เสนอเพื่อประกอ การขอรับการประเมินได้มีการเผยแพร่ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง หรือในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ใน ระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย 1 ชิ้น โดยพิจารณาจาก</p> <ul style="list-style-type: none">- ความสอดคล้องของเรื่องที่เผยแพร่ กับ ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ หรืองาน ในด้านนั้น ๆ- รูปแบบและวิธีการเผยแพร่- คุณภาพของเนื้อหาสาระ และวิธีการนำเสนอ- ขอบข่ายของผู้ได้รับประโยชน์จากการ เผยแพร่ผลงาน- จำนวนผลงานที่ได้มีการเผยแพร่ |

| ชื่อตำแหน่ง | คุณภาพ ของผลงาน | ผลงานที่ใช้ในการประเมิน |
|-------------|--------------------|---|
| | | <p>5 <u>พื้นฐานและประสบการณ์ของบุคคล</u> ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ ของบุคคล รวมทั้งการพัฒนาตนเอง จนเป็นที่ ยอมรับในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ หรือเป็นที่ ยอมรับในวงวิชาการด้านนั้น ๆ โดยพิจารณาจาก</p> <ul style="list-style-type: none">- ประวัติการศึกษา- ประวัติการฝึกอบรม ดูงาน หรือการเข้าร่วม ประชุม สัมมนาทางวิชาการหรือในงานที่เกี่ยวข้อง- ประวัติการทำงาน- ประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้อง <p>รวมทั้งการได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัล สำหรับ ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานด้านนั้น ๆ หรือใน งานที่เกี่ยวข้อง</p> |

| ชื่อตำแหน่ง | คุณภาพ ของผลงาน | ผลงานที่ใช้ในการประเมิน |
|-----------------------------------|---------------------|--|
| ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ระดับ 10 | ดีเด่นเป็น พิเศษ | <p>1. <u>คุณภาพของผลงาน</u> ดีเด่นเป็นพิเศษ เป็นที่ ยอมรับในวงการด้านนั้น ๆ โดยพิจารณาจาก</p> <ul style="list-style-type: none">- ความถูกต้องตามเทคนิค วิธีการ ถูกหลักวิชา การ ตามข้อกำหนดมาตรฐานของวิชาการด้านนั้น ๆ- บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการ แผนงาน ของส่วนราชการที่สังกัด- เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือนำวิชาการด้านนั้น ๆ มาประยุกต์เพื่อให้เกิด การพัฒนา หรือการป้องกันหรือแก้ไขปัญหา- ช่วยให้ประหยัดเวลา และงบประมาณ- เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการด้านนั้น ๆ <p>2. <u>ระดับความยากของผลงาน</u> การใช้หลักวิชาการ เฉพาะด้าน และ/หรือ ที่เกี่ยวข้องที่ลึกซึ้ง ปฏิบัติงาน ที่มีความยาก ซับซ้อน ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญสูง มาก โดยพิจารณาจากประเภท ชนิด หรือลักษณะ ของผลงาน รวมทั้งระดับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และความมีอิสระใน การแก้ไขปัญหาหรือตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานหรือ การผลิตผลงาน</p> |

| ชื่อตำแหน่ง | คุณภาพ ของผลงาน | ผลงานที่ใช้ในการประเมิน |
|-------------|--------------------|---|
| | | <p>3 <u>ประโยชน์ของผลงาน</u> เป็นประโยชน์อย่างสูงยิ่ง ต่อทางราชการ ประชาชน หรือประเทศชาติ หรือ ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการเฉพาะด้านนั้น ๆ โดย พิจารณาจากการนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยตรง การ นำไปประยุกต์ใช้หรือการนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา หรือเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทาง วิชาการเฉพาะด้าน</p> <p>4 <u>การเผยแพร่ผลงาน</u> ผลงานที่เสนอเพื่อประกอ การขอรับการประเมิน ได้มีการเผยแพร่ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง หรือในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ใน ระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย 1 ชิ้น โดยพิจารณาจาก</p> <ul style="list-style-type: none">- ความสอดคล้องของเรื่องที่เผยแพร่ กับ ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ หรืองาน ในด้านนั้น ๆ- รูปแบบและวิธีการเผยแพร่- คุณภาพของเนื้อหาสาระ และวิธีการนำเสนอ- ขอบข่ายของผู้ได้รับประโยชน์จากการ เผยแพร่ผลงาน- จำนวนผลงานที่ได้มีการเผยแพร่ |

| ชื่อตำแหน่ง | คุณภาพ ของผลงาน | ผลงานที่ใช้ในการประเมิน |
|-------------|--------------------|--|
| | | <p>5 <u>พื้นฐานและประสบการณ์ของบุคคล</u> ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญของบุคคล รวมทั้งการพัฒนาคณะเอง จนเป็นที่ยอมรับในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ หรือเป็นที่ยอมรับในระบบราชการหรือในวงวิชาการด้านนั้น ๆ โดยพิจารณาจาก</p> <ul style="list-style-type: none">- ประวัติการศึกษา- ประวัติการฝึกอบรม ดูงาน หรือการเข้าร่วมประชุม สัมมนาทางวิชาการหรือในงานที่เกี่ยวข้อง- ประวัติการทำงาน- ประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้อง <p>รวมทั้งการได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัล สำหรับผลงานหรือผลการปฏิบัติงานด้านนั้น ๆ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง</p> |

| ชื่อตำแหน่ง | คุณภาพของผลงาน | ผลงานที่ใช้ในการประเมิน |
|----------------------------------|----------------|---|
| ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ระดับ 9 | ดีเด่น | <p>1. <u>คุณภาพของผลงาน</u> ดีเด่น เป็นที่ยอมรับในวงการด้านนั้น ๆ โดยพิจารณาจาก</p> <ul style="list-style-type: none">- ความถูกต้องตามเทคนิค วิธีการ ถูกหลักวิชาการ ตามข้อกำหนดมาตรฐานของวิชาการด้านนั้น ๆ- บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการ แผนงาน ของส่วนราชการที่สังกัด- เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือนำวิชาการด้านนั้น ๆ มาประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือการป้องกันหรือแก้ไขปัญหา- ช่วยให้ประหยัดเวลา และงบประมาณ- เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการด้านนั้น ๆ <p>2 <u>ระดับความยากของผลงาน</u> การใช้หลักวิชาการเฉพาะด้าน และ/หรือ ที่เกี่ยวข้องที่ค่อนข้างลึกซึ้ง ปฏิบัติงานที่มีความยาก ซับซ้อน ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญสูงมาก โดยพิจารณาจากประเภท ชนิด หรือลักษณะของผลงาน รวมทั้งระดับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และความมีอิสระในการแก้ไขปัญหาหรือตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานหรือการผลิตผลงาน</p> |

| ชื่อตำแหน่ง | คุณภาพ ของผลงาน | ผลงานที่ใช้ในการประเมิน |
|-------------|--------------------|--|
| | | <p>3 <u>ประโยชน์ของผลงาน</u> เป็นประโยชน์อย่างสูงยิ่ง ต่อทางราชการ ประชาชน หรือประเทศชาติ หรือ ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการเฉพาะด้านนั้น ๆ โดย พิจารณาจากการนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยตรง การ นำไปประยุกต์ใช้หรือการนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา หรือเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทาง วิชาการเฉพาะด้าน</p> <p>4 <u>การเผยแพร่ผลงาน</u> ผลงานที่เสนอเพื่อประกอบ การขอรับการประเมินได้มีการเผยแพร่ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง หรือในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ใน ระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย 1 ชิ้น โดยพิจารณาจาก</p> <ul style="list-style-type: none">- ความสอดคล้องของเรื่องที่เผยแพร่ กับ ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ หรืองาน ในค้ำนั้น ๆ- รูปแบบและวิธีการเผยแพร่- คุณภาพของเนื้อหาสาระ และวิธีการนำเสนอ- ขอบข่ายของผู้ได้รับประโยชน์จากการ เผยแพร่ผลงาน- จำนวนผลงานที่ได้มีการเผยแพร่ |

| ชื่อตำแหน่ง | คุณภาพ ของผลงาน | ผลงานที่ใช้ในการประเมิน |
|-------------|--------------------|---|
| | | <p>5 <u>พื้นฐานและประสบการณ์</u>ของบุคคล ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญของบุคคล รวมทั้งการพัฒนาตนเอง จนเป็นที่ยอมรับในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ หรือเป็นที่ยอมรับในราชการหรือวงวิชาการด้านนั้น ๆ โดยพิจารณาจาก</p> <ul style="list-style-type: none">- ประวัติการศึกษา- ประวัติการฝึกอบรม ดูงาน หรือการเข้าร่วมประชุม สัมมนาทางวิชาการหรือในงานที่เกี่ยวข้อง- ประวัติการทำงาน- ประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้อง <p>รวมทั้งการได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัล สำหรับผลงานหรือผลการปฏิบัติงานด้านนั้น ๆ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง</p> |

| ชื่อตำแหน่ง | คุณภาพ ของผลงาน | ผลงานที่ใช้ในการประเมิน |
|--|--------------------|---|
| ผู้ปฏิบัติงาน ที่มีประสบการณ์ ระดับ 8 | ดีมาก | <p>1. <u>คุณภาพของผลงาน</u> ดีมาก เป็นที่ยอมรับในวงการด้านนั้น ๆ โดยพิจารณาจาก</p> <ul style="list-style-type: none">- ความถูกต้องตามเทคนิค วิธีการ ถูกหลักวิชาการ ตามข้อกำหนดมาตรฐานของวิชาการด้านนั้น ๆ- บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการ แผนงาน ของส่วนราชการที่สังกัด- เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือนำวิชาการด้านนั้น ๆ มาประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือการป้องกันหรือแก้ไขปัญหา- ช่วยให้ประหยัดเวลา และงบประมาณ- เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการด้านนั้น ๆ <p>2. <u>ระดับความยากของผลงาน</u> การใช้หลักวิชาการ เฉพาะด้านหรือที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานที่มีความยาก ซับซ้อน ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญสูง โดยพิจารณาจากประเภท ชนิด หรือลักษณะของผลงาน รวมทั้งระดับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และทักษะในการแก้ไขปัญหาหรือตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานหรือการผลิตผลงาน</p> |

| ชื่อตำแหน่ง | คุณภาพ ของผลงาน | ผลงานที่ใช้ในการประเมิน |
|-------------|--------------------|---|
| | | <p>3 <u>ประโยชน์ของผลงาน</u> เป็นประโยชน์อย่างสูง ต่อทางราชการ ประชาชน หรือประเทศชาติ หรือ ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการเฉพาะด้านนั้น ๆ โดย พิจารณาจากการนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยตรง การ นำไปประยุกต์ใช้หรือการนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา หรือเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทาง วิชาการเฉพาะด้าน</p> <p>4 <u>พื้นฐานและประสบการณ์ของบุคคล</u> ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ ของบุคคล รวมทั้งการพัฒนาดตนเอง จนเป็นที่ ยอมรับในราชการหรือในวงวิชาการด้านนั้น ๆ โดย พิจารณาจาก</p> <ul style="list-style-type: none">- ประวัติการศึกษา- ประวัติการฝึกอบรม ดูงาน หรือการเข้าร่วม ประชุม สัมมนาทางวิชาการหรือในงานที่เกี่ยวข้อง- ประวัติการทำงาน- ประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้อง <p>รวมทั้งการได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัล สำหรับ ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานด้านนั้น ๆ หรือใน งานที่เกี่ยวข้อง</p> |

| ชื่อตำแหน่ง | คุณภาพ ของผลงาน | ผลงานที่ใช้ในการประเมิน |
|--|--------------------|--|
| ผู้ปฏิบัติงาน ที่มีประสบการณ์ ระดับ 7 | ดี | <p>1. <u>คุณภาพของผลงาน</u> ดี เป็นที่ยอมรับในวงการด้านนั้น ๆ โดยพิจารณาจาก</p> <ul style="list-style-type: none">- ความถูกต้องตามเทคนิค วิธีการ ถูกหลักวิชาการ ลามข้อกำหนดมาตรฐานของวิชาการด้านนั้น ๆ- บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการ แผนงาน ของส่วนราชการที่สังกัด- เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือนำวิชาการด้านนั้น ๆ มาประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือการป้องกันหรือแก้ไขปัญหา- ช่วยให้ประหยัดเวลา และงบประมาณ- เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการด้านนั้น ๆ <p>2. <u>ระดับความยากของผลงาน</u> การใช้หลักวิชาการ เฉพาะด้านหรือที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานที่มีความยาก ซับซ้อน ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากประเภท ชนิด หรือลักษณะของผลงาน รวมทั้งระดับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และทักษะในการแก้ไขปัญหาหรือตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานหรือการผลิตผลงาน</p> |

| ชื่อตำแหน่ง | คุณภาพ ของผลงาน | ผลงานที่ใช้ในการประเมิน |
|-------------|--------------------|---|
| | | <p>3 <u>ประโยชน์ของผลงาน</u> เป็นประโยชน์อย่างสูง ต่อทางราชการ ประชาชน หรือประเทศชาติ หรือ ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการเฉพาะด้านนั้น ๆ โดย พิจารณาจากการนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยตรง การ นำไปประยุกต์ใช้หรือการนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา หรือเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทาง วิชาการเฉพาะด้าน</p> <p>4 <u>พื้นฐานและประสบการณ์ของบุคคล</u> ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ ของบุคคล รวมทั้งการพัฒนาตนเอง จนเป็นที่ ขอมรับในราชการหรือในวงวิชาการด้านนั้น ๆ โดย พิจารณาจาก</p> <ul style="list-style-type: none">- ประวัติการศึกษา- ประวัติการฝึกอบรม ฝึกงาน หรือการเข้าร่วม ประชุม สัมมนาทางวิชาการหรือในงานที่เกี่ยวข้อง- ประวัติการทำงาน- ประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้อง <p>รวมทั้งการได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัล สำหรับ ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานด้านนั้น ๆ หรือใน งานที่เกี่ยวข้อง</p> |

| ชื่อตำแหน่ง | คุณภาพ ของผลงาน | ผลงานที่ใช้ในการประเมิน |
|--|--------------------|--|
| ผู้ปฏิบัติงาน ที่มีประสบการณ์ ระดับ 6 | เชื่อถือได้ | <p>1. <u>คุณภาพของผลงาน</u> เชื่อถือได้ เป็นที่ยอมรับในวงการด้านนั้น ๆ โดยพิจารณาจาก</p> <ul style="list-style-type: none">- ความถูกต้องตามเทคนิค วิธีการ ถูกหลักวิชาการ ตามข้อกำหนดมาตรฐานของวิชาการด้านนั้น ๆ- บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการ แผนงาน ของส่วนราชการที่สังกัด- เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือนำวิชาการด้านนั้น ๆ มาประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือการป้องกันหรือแก้ไขปัญหา- ช่วยประหยัดเวลา และงบประมาณ- เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการด้านนั้น ๆ <p>2 <u>ระดับความยากของผลงาน</u> การใช้หลักวิชาการเฉพาะด้านหรือที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานที่มีความยาก ซับซ้อน ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน โดยพิจารณาจาก ประเภท ชนิด หรือลักษณะของผลงาน รวมทั้ง ระดับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญงาน และทักษะในการแก้ไขปัญหาหรือ ตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานหรือการผลิตผลงาน</p> |

| ชื่อตำแหน่ง | คุณภาพ ของผลงาน | ผลงานที่ใช้ในการประเมิน |
|-------------|--------------------|--|
| | | <p>3 <u>ประโยชน์ของผลงาน</u> เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการเฉพาะด้านนั้น ๆ โดยพิจารณาจากการนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยตรง การนำไปประยุกต์ใช้หรือการนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา หรือเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการเฉพาะด้าน</p> <p>4 <u>พื้นฐานและประสบการณ์ของบุคคล</u> ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญของบุคคล รวมทั้งการพัฒนาตนเอง จนเป็นที่ยอมรับในราชการหรือในวงวิชาการด้านนั้น ๆ โดยพิจารณาจาก</p> <ul style="list-style-type: none">- ประวัติการศึกษา- ประวัติการฝึกอบรม ดูงาน หรือการเข้าร่วมประชุม สัมมนาทางวิชาการหรือในงานที่เกี่ยวข้อง- ประวัติการทำงาน- ประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้อง <p>รวมทั้งการได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัล สำหรับผลงานหรือผลการปฏิบัติงานด้านนั้น ๆ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง</p> |

3 เกณฑ์การพิจารณา

3.1 องค์กรประกอบและคะแนนองค์กรประกอบ ในการประเมินบุคคลและผลงานของผู้รับการประเมินในแต่ละระดับของสายงานต่าง ๆ ในสาขาการบริหาร กำหนดไว้ดังนี้

| ระดับตำแหน่ง | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|---|----|----|----|----|----|----|
| องค์กรประกอบ | | | | | | |
| 1. คุณภาพของผลงานและระดับความยากในการปฏิบัติงานหรือการผลิตผลงาน | 40 | 40 | 40 | 30 | 30 | 30 |
| 2. ประโยชน์ของผลงาน | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| 3. การเผยแพร่ผลงาน | - | - | - | 10 | 10 | 10 |
| 4. พื้นฐานและประสบการณ์ของบุคคล | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |

3.2 เกณฑ์การพิจารณาคัดสิน

การพิจารณาคัดสินให้ผ่านการประเมิน ผู้รับการประเมินในทุกระดับ
ต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์กรประกอบ ไม่น้อยกว่า 60 %
และได้คะแนนรวมทุกองค์กรประกอบ ไม่น้อยกว่า 60 %

3.3 วิธีการประเมินของคณะกรรมการ อาจดำเนินการ ดังนี้

1) กรรมการประเมินแต่ละท่านพิจารณารายละเอียดของผลงานที่นำเสนอเพื่อขอรับการประเมิน รวมทั้งพื้นฐานและประสบการณ์ของบุคคลแล้ว จะให้คะแนนในแต่ละองค์กรประกอบ พร้อมทั้งเหตุผลในการให้คะแนนองค์กรประกอบ และคิดเป็นคะแนนรวมที่ผู้รับการประเมินได้รับก่อนนำมาสรุปรวม เพื่อคิดเป็นคะแนนเฉลี่ยของคณะกรรมการประเมินทั้งหมดอีกครั้งหนึ่ง หรือ

2) ภายหลังจากที่กรรมการแต่ละท่านได้พิจารณารายละเอียดของผลงานที่น่าเสนอเพื่อ
ขอรับการประเมิน พร้อมทั้งประเมินพื้นฐานและประสบการณ์ของผู้รับการประเมินแล้ว คณะ
กรรมการประเมินทั้งคณะจะมาประชุมปรึกษาหารือ เพื่อเสนอความเห็นและเหตุผลในการให้คะแนน
องค์ประกอบของกรรมการแต่ละท่าน ก่อนที่จะสรุปและให้คะแนนเป็นสรุปผลการพิจารณาของคณะ
กรรมการทั้งคณะร่วมกัน

ภาคผนวก

- แบบประเมินบุคคลและผลงาน สาขาการบริหาร
(ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับ 8 ลงมา)
- แบบประเมินบุคคลและผลงาน สาขาการบริหาร
(ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับ 9 ขึ้นไป)