

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์
(ตำแหน่งประเภททั่วไป)

และ

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ
ในสายงานวิทยาการคอมพิวเตอร์

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาการศึกษา ศิลปศาสตร์ และสังคมศาสตร์อื่นๆ

คำนำ

ตามที่ ก.พ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัดเพื่อทราบและถือปฏิบัติ นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาการศึกษา ศิลปศาสตร์ และสังคมศาสตร์อื่นๆ ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคูณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะในสายงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ สาขาการศึกษา ศิลปศาสตร์ และสังคมศาสตร์อื่นๆ เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538

หลักเกณฑ์ฯ นี้เป็นเอกสาร ซึ่งได้จัดทำขึ้นสำหรับคณะกรรมการฯ ผู้ทำหน้าที่ในการพิจารณาคูณสมบัติและประเมินผลงานของผู้ขอรับการประเมิน โดยได้แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับแนวทางการประเมิน และข้อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน คูณสมบัติและผลงานของบุคคลในแต่ละระดับตำแหน่ง รายละเอียดของหลักเกณฑ์ฯตามที่ได้อำหนดขึ้นนี้ อาจมีการพิจารณาปรับปรุงแก้ไข หรือเพิ่มเติมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งจะได้แจ้งการเปลี่ยนแปลงให้ทราบต่อไป หากคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ และผู้เกี่ยวข้องในการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลฯ นี้พบว่ามีปัญหา หรือมีข้อเสนอแนะประการใด ขอได้โปรดสอบถาม หรือแจ้งกับสำนักงาน ก.พ. โดยตรงด้วย จักขอบคุณยิ่ง

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาการศึกษา ศิลปศาสตร์
และสังคมศาสตร์อื่นๆ
สำนักงาน ก.พ.
พฤศจิกายน 2539

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

1. ความหมายและลักษณะของตำแหน่ง

1.1 ลักษณะของตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ได้แก่ ตำแหน่งในระดับ 6 ระดับ 7 หรือระดับ 8 ของตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งมิใช่ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน มีลักษณะงานศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัย ลักษณะงานสอน อบรมหรือนิเทศ หรือลักษณะงานปฏิบัติการ ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉพาะทางนั้น และเป็นลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามหน้าที่หลักของส่วนราชการ

1.2 ลักษณะของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ได้แก่ ตำแหน่งที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกากำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาชีพเฉพาะ พ.ศ. 2535 และพระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. 2538 หรือที่จะกำหนดต่อไป

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้ดำเนินการประเมินบุคคลก่อนตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังต่อไปนี้

2. การขอประเมินบุคคล

2.1 ให้กรมเจ้าสังกัดขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน 1 ระดับ เมื่อมีตำแหน่งว่างหรือเป็นตำแหน่งที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ โดยผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้โดยครบถ้วน ในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติยังไม่ครบถ้วนในขณะที่ขอรับการประเมิน ก็อาจขอประเมินล่วงหน้าได้ แต่ทั้งนี้ผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนภายในระยะเวลา ไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่มีคำขอประเมิน

การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในขณะที่ยังมีผู้อื่นดำรงอยู่ ให้กระทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้

2.1.1 กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่เกิน 6 เดือน ก่อนที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

2.1.2 กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมขอลาออกจากราชการ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออก ได้อนุญาตให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นลาออกจากราชการ

2.1.3 กรณีอื่นที่มีเหตุผลและความจำเป็น ซึ่ง ก.พ. จะพิจารณาเป็นรายๆ ไป

2.2 การขอประเมินบุคคลในแต่ละระดับ ให้ดำเนินการดังนี้

2.2.1 การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 6 ระดับ 7 และระดับ 8 ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาส่งเรื่องให้คณะกรรมการประเมิน ที่กรมเจ้าสังกัดแต่งตั้งขึ้น โดยความเห็นชอบของ อ.ก.พ. กรม เพื่อพิจารณา

2.2.2 การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 และระดับ 10

(1) ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาเสนอเรื่องให้ปลัดกระทรวงเพื่อพิจารณา และมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

(2) ในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง แต่อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี หรือในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชามีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

(3) ในสังกัดราชบัณฑิตยสถาน ให้นายกรัฐมนตรีเสนอเรื่องให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณา และมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

2.2.3 การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ให้ปลัดกระทรวงพิจารณาเสนอเรื่องให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณา และมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

3. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

การประเมินบุคคลให้ดำเนินการ 3 ส่วน คือ พิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงาน ดังนี้

3.1 การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ได้แก่

3.1.1 ข้อมูลทั่วไป

- (1) ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.7)
- (2) ประวัติการรับราชการ
- (3) ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน
- (4) ประสบการณ์ในการทำงาน
- (5) อัตรารายเดือน

3.1.2 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- (1) คุณสมบัติการศึกษา (ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ถ้ามีคุณสมบัติไม่ตรง จะต้องได้รับการยกเว้นจาก ก.พ.)
- (2) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงานตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- (3) ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล และระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณสมบัติ	ระดับ					
	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 หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจากระดับเดียวกันซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่อง มารวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้

3.2 การประเมินคุณลักษณะของบุคคล ดำเนินการโดยกรมเจ้าสังกัด โดยให้ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินโดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคล โดยกำหนดคุณลักษณะที่จะประเมินและคะแนนเต็มของแต่ละคุณลักษณะไว้เป็นการล่วงหน้า ดังนี้

- 3.2.1 ความรับผิดชอบ
- 3.2.2 ความกตริเริ่ม
- 3.2.3 การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ

- 3.2.4 ความประพฤติ
- 3.2.5 ความสามารถในการสื่อความหมาย
- 3.2.6 การพัฒนาตนเอง
- 3.2.7 วิสัยทัศน์ (ระดับ 9 ขึ้นไปทุกตำแหน่ง)
- 3.2.8 คุณลักษณะอื่นๆ (ตามความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง)

ทั้งนี้อาจกำหนดคุณลักษณะที่จะประเมินตามคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้น หรือจะกำหนดเฉพาะบางคุณลักษณะ หรือจะเพิ่มเติมคุณลักษณะอื่นที่จำเป็นและสำคัญ นอกเหนือจากคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้นก็ได้

3.3 การประเมินผลงาน

3.3.1 ผลงานที่จะนำมาประเมิน ได้แก่ ผลงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามปกติ ในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอและเป็นผลงานที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการหรือวงการด้านนั้นๆ

ทั้งนี้ ผลงานที่จะนำมาประเมินต้องแสดงขอบเขต คุณภาพความยุ่งยาก ซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ของผลงาน ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือการผลิตผลงานดังกล่าว โดยมีเงื่อนไขดังนี้

- (1) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้น ในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมินไม่เกิน 1 ระดับ เว้นแต่ ก.พ. จะกำหนดเป็นอย่างยิ่ง
- (2) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
- (3) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานในส่วนใด และเป็นสัดส่วนเท่าใด โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย
- (4) ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมิน เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นอีกไม่ได้

3.3.2 แนวทางการประเมินผลงาน ให้พิจารณาจาก

(1) ผลการปฏิบัติงาน และ/หรือผลสำเร็จของงาน จำนวนไม่เกิน 3 ชิ้น หรือ ตามที่ ก.พ. กำหนด กรณีที่ไม่อาจกำหนดเป็นชิ้นได้ ก็อาจกำหนดเป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม รวมทั้งอาจมีการประเมินผลงานด้วยวิธีอื่นๆ ประกอบด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น

(2) คุณภาพของผลงานของตำแหน่งแต่ละระดับ

(3) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงานของตำแหน่งแต่ละระดับ

(4) ประโยชน์ของผลงานในการนำไปใช้ ของตำแหน่งในแต่ละระดับ

(5) การเผยแพร่ผลงาน โดยกำหนดให้ตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป ต้องมีการเผยแพร่ผลงานโดยวิธีการต่างๆ ยกเว้นลักษณะงานของบางตำแหน่งที่ไม่อาจเผยแพร่ได้

(6) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นการพิจารณาว่า ผลงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอรับการประเมินมีความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในงานนั้นๆ เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากน้อยเพียงใด

ข. หลักเกณฑ์เฉพาะสายงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ ตามที่กำหนดโดย อ.ก.พ.ฯ ประเมินบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 10/2539 วันที่ 5 พฤศจิกายน 2539

1. ลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของสายงาน

ลักษณะงานของตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะของสายงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ เป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิทยาการคอมพิวเตอร์หรืออาจจัดอยู่ในงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ รวมถึงการวางแผน การกำหนดรูปแบบรายการการปรับปรุงระบบงานในองค์กร การจัดหาและพัฒนาโครงการคอมพิวเตอร์ การบำรุงรักษา การปรับปรุงแก้ไข และการให้คำปรึกษา ซึ่งต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์เฉพาะทางวิทยาการคอมพิวเตอร์

เพื่อประโยชน์ในการกำหนดระดับความยากง่าย และเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติในแต่ละส่วนราชการ จึงจำแนกลักษณะงานที่ปฏิบัติของสายงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ออกเป็น 6 ลักษณะ ดังนี้

ลักษณะที่ 1 งานด้านส่วนของเครื่อง (Hardware)

หมายถึงงานปฏิบัติการและการให้คำปรึกษาทางด้านส่วนของเครื่อง ได้แก่ การวางแผนระบบอุปกรณ์และการจัดระบบ การกำหนดคุณลักษณะของเครื่อง การเชื่อมโยงอุปกรณ์บริวาร (Peripherals) การติดตั้งระบบเครื่อง และการดำเนินการหรือใช้งานระบบเครื่อง

ลักษณะที่ 2 งานด้านส่วนของสื่อสารคอมพิวเตอร์ (Computer Communications)

หมายถึงงานปฏิบัติการและการให้คำปรึกษาทางด้านส่วนของสื่อสารคอมพิวเตอร์ ได้แก่ การวางแผนและกำหนดความต้องการด้านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ขององค์กร การกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของอุปกรณ์และชุดคำสั่งเพื่อใช้กับระบบเครือข่าย การเลือกใช้อุปกรณ์ประกอบและรูปแบบของระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์รวมถึงสื่อคมนาคม การจัดระบบเครือข่ายและบำรุงรักษาเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และการให้บริการข้อมูลข่าวสารผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์

ลักษณะที่ 3 งานด้านส่วนของชุดคำสั่งระบบ (System Software)

หมายถึงงานปฏิบัติการและการให้คำปรึกษาทางด้านส่วนของชุดคำสั่งระบบ ได้แก่ การกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของชุดคำสั่งระบบ การเลือกใช้โปรแกรมรรถประโยชน์ (Utility Program) การเลือกใช้องค์ประกอบระบบการปฏิบัติการของเครื่อง (Operating System) การติดตั้งและใช้งานชุดคำสั่งระบบ การปรับสภาพการใช้งานของชุดคำสั่งระบบ (System Performance Tuning)

ลักษณะที่ 4 งานด้านส่วนของชุดคำสั่งประยุกต์ (Application Software)

หมายถึงงานปฏิบัติการและการให้คำปรึกษาทางด้านส่วนของชุดคำสั่งประยุกต์ ได้แก่ การวางแผนและกำหนดความต้องการ การจัดระบบงาน การศึกษาวิเคราะห์และออกแบบระบบ การพัฒนาระบบและการทดสอบระบบ และการจัดการระบบงานและบำรุงรักษา

ลักษณะที่ 5 งานด้านระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Management Information System)

หมายถึงงานปฏิบัติการและการให้คำปรึกษาทางด้านการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ได้แก่ การวางแผนระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและรายงาน การออกแบบและจัดการเครือข่ายสารสนเทศเพื่อการบริหารการบำรุงรักษาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร และการพัฒนาระบบงานสำหรับผู้บริหารระดับสูง

ลักษณะที่ 6 งานด้านการบริหารโครงการ (Project Management)

หมายถึงงานปฏิบัติการและการให้คำปรึกษาทางด้านการบริหารโครงการขนาดใหญ่ระดับกรมขึ้นไป ได้แก่ การวางแผนและกำหนดความต้องการของโครงการ การดำเนินการจัดซื้อจัดหาโครงการ การจัดสรรและควบคุมการใช้ทรัพยากรของโครงการและการทดสอบระบบ การควบคุมการฝึกอบรมบุคลากร และการกำกับดูแลการบริหารในเครือข่าย

โดยที่งานในแต่ละลักษณะมีคุณภาพ หรือระดับความยากง่ายของงานแตกต่างกัน จึงได้พิจารณากำหนดระดับของตำแหน่งในแต่ละลักษณะงาน ดังนี้

ลักษณะที่ 1 งานด้านส่วนของเครื่อง (Hardware) ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 6(ว) และระดับ 7(วข) ถึงระดับ 8(วข)

ลักษณะที่ 2 งานด้านส่วนของสื่อสารคอมพิวเตอร์ (Computer Communications) ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 6(ว) และระดับ 7(วข) ถึงระดับ 10(วข)

ลักษณะที่ 3 งานด้านส่วนของชุดคำสั่งระบบ (System Software) ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 6(ว) และระดับ 7(วข) ถึงระดับ 10(วข)

ลักษณะที่ 4 งานด้านส่วนของชุดคำสั่งประยุกต์ (Application Software) ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 6(ว) และระดับ 7(วข) ถึงระดับ 10(วข)

ลักษณะที่ 5 งานด้านระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Management Information System) ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 8(วข) ถึงระดับ 10(วข)

ลักษณะที่ 6 งานด้านการบริหารโครงการ (Project Management) ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 9(วข) ถึงระดับ 10(วข)

ทั้งนี้อาจแสดงแผนภาพการกำหนดระดับตำแหน่งในแต่ละลักษณะงานได้ดังนี้

ระดับ	ลักษณะที่1 Hardware	ลักษณะที่2 Comp.Comm	ลักษณะที่3 Sys.SW.	ลักษณะที่4 App.SW.	ลักษณะที่5 M.I.S.	ลักษณะที่6 Proj.Magt.
10(วข)		↑	↑	↑	↑	↑
9(วข)						
8(วข)	↑					
7(วข)						
6(วข)						

2. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

การประเมินบุคคลให้ดำเนินการ 3 ส่วน คือ การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์ทั่วไปที่กำหนดไว้ในหนังสือ ว 16/2538 ลงวันที่ 9 กันยายน 2538 ส่วนผลงานที่จะนำมาใช้ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในแต่ละระดับนั้นกำหนดไว้ ดังนี้

ลักษณะที่ 1 งานด้านส่วนของเครื่อง (Hardware)

ผลงาน (เรื่อง)	ระดับ 6(ว)	ระดับ 7(วช)	ระดับ 8(วช)
1. การวางแผนระบบอุปกรณ์และจัดระบบ 2. การกำหนดคุณลักษณะของเครื่อง 3. การเชื่อมโยงอุปกรณ์บริวาร (Peripheral) 4. การติดตั้งระบบ 5. การดำเนินการหรือใช้งานระบบเครื่อง (Operation)	2 ใน 5 เรื่อง	3 ใน 5 เรื่อง	4 ใน 5 เรื่อง

ลักษณะที่ 2 งานด้านส่วนของการสื่อสารคอมพิวเตอร์ (Computer Communications)

ผลงาน(เรื่อง)	ระดับ 6 (ว)	ระดับ 7 (วช)	ระดับ 8 (วช)	ระดับ 9 (วช)	ระดับ 10 (วช)
1. การวางแผนและกำหนดความต้องการด้านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ขององค์การ 2. การกำหนดลักษณะเฉพาะของอุปกรณ์และชุดคำสั่งเพื่อใช้กับระบบเครือข่าย 3. การเลือกใช้อุปกรณ์ประกอบและรูปแบบของระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์รวมถึงสื่อคมนาคม 4. การจัดระบบเครือข่ายและบำรุงรักษาเครือข่ายคอมพิวเตอร์ 5. การให้บริการข้อมูลข่าวสารในเครือข่ายคอมพิวเตอร์	2 ใน 5 เรื่อง	3 ใน 5 เรื่อง	4 ใน 5 เรื่อง	5 เรื่อง	5 เรื่อง
6. การให้คำปรึกษา				2 ใน 5 เรื่อง	3 ใน 5 เรื่อง

ลักษณะที่ 3 งานด้านของส่วนของชุดคำสั่งระบบ (System Software)

ผลงาน(เรื่อง)	ระดับ 6 (ว)	ระดับ 7 (วช)	ระดับ 8 (วช)	ระดับ 9 (วช)	ระดับ 10 (วช)
1. การกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของชุดคำสั่งระบบ 2. การเลือกใช้โปรแกรมอรรถประโยชน์ (Utility Program) 3. การเลือกใช้องค์ประกอบระบบการปฏิบัติการของเครื่อง (Operating System) 4. การติดตั้งและใช้งานชุดคำสั่งระบบ 5. การปรับแต่งสภาพการใช้งานของชุดคำสั่งระบบ (System Performance Tuning)	2 ใน 5 เรื่อง	3 ใน 5 เรื่อง	4 ใน 5 เรื่อง	5 เรื่อง	5 เรื่อง
6. การให้คำปรึกษา				2 ใน 5 เรื่อง	3 ใน 5 เรื่อง

ลักษณะที่ 4 งานด้านส่วนของชุดคำสั่งประยุกต์ (Application Software)

ผลงาน(เรื่อง)	ระดับ 6 (ว)	ระดับ 7 (วช)	ระดับ 8 (วช)	ระดับ 9 (วช)	ระดับ 10 (วช)
1. การวางแผนและกำหนดความต้องการ 2. การจัดระบบงาน 3. การศึกษาวิเคราะห์และออกแบบระบบ 4. การพัฒนาระบบและการทดสอบระบบ 5. การจัดการระบบงานและบำรุงรักษา	2 ใน 5 เรื่อง	3 ใน 5 เรื่อง	4 ใน 5 เรื่อง	5 เรื่อง	5 เรื่อง
6. การให้คำปรึกษา				2 ใน 5 เรื่อง	3 ใน 5 เรื่อง

ลักษณะ 5 งานด้านระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Management Information System)

ผลงาน(เรื่อง)	ระดับ 8 (วช)	ระดับ 9 (วช)	ระดับ 10 (วช)
1. การวางแผนระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร 2. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและรายงาน 3. การออกแบบและจัดการเครือข่ายสารสนเทศ เพื่อการบริหาร 4. การบำรุงรักษาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร 5. การพัฒนาระบบงานสำหรับผู้บริหารระดับสูง	1 ใน 5 เรื่อง	2 ใน 5 เรื่อง	3 ใน 5 เรื่อง
6. การให้คำปรึกษา		2 ใน 5 เรื่อง	3 ใน 5 เรื่อง

ลักษณะที่ 6 งานด้านการบริหารโครงการ (Project Management)

ผลงาน(เรื่อง)	ระดับ 8 (วช)	ระดับ 9 (วช)	ระดับ 10 (วช)
1. การวางแผนและกำหนดความต้องการของ โครงการ 2. การดำเนินการจัดซื้อจัดหาโครงการ 3. การจัดสรรและควบคุมทรัพยากรของโครงการ และการทดสอบระบบ 4. การควบคุมการฝึกอบรมบุคลากร 5. การกำกับดูแลการบริหารในโครงการ	1 ใน 5 เรื่อง	2 ใน 5 เรื่อง	3 ใน 5 เรื่อง
6. การให้คำปรึกษา		2 ใน 5 เรื่อง	3 ใน 5 เรื่อง

อย่างไรก็ตาม ลักษณะงานในสายงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ดังกล่าวนั้น บางลักษณะมีความใกล้ชิด หรือมีกระบวนการปฏิบัติต่อเนื่องกัน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานอาจได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานควบคู่ หรือต่อเนื่องกัน หรือบางลักษณะอาจใช้เป็นฐานในการสร้างความเชี่ยวชาญที่สูงขึ้นในลักษณะอื่นได้ ดังนั้นเพื่อเป็นประโยชน์กับผู้ปฏิบัติงาน จึงเปิดโอกาสให้ผู้ขอประเมินส่งผลงานมาประเมินโดยคณะลักษณะกันได้ โดยมีหลักการว่า เปิดโอกาสให้คณะได้มากที่สุดในระดับต้น ลดระดับการลดลงตามระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น และให้ส่งผลงานได้ลักษณะเดียวสำหรับระดับสูงสุดของลักษณะ ทั้งนี้เว้นแต่ลักษณะที่ 4 ซึ่งมีลักษณะร่วมกับลักษณะอื่นน้อย ดังนี้

1. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 6(ว) ในลักษณะที่ 1-4 อาจส่งผลงานมาประเมินโดยมีลักษณะเดียว หรือคณะกันได้หลายลักษณะ
2. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7(วข) ในลักษณะที่ 1-3 อาจส่งผลงานมาประเมินโดยมีลักษณะเดียว หรือคณะกันได้ไม่เกิน 2 ลักษณะ ระหว่างลักษณะที่ 1-3
3. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7(วข) ในลักษณะที่ 4 ให้ส่งผลงานมาประเมินได้ลักษณะเดียว
4. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 8(วข) ในลักษณะที่ 1-3 ให้ส่งผลงานมาประเมินได้ลักษณะเดียว
5. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 8(วข) ในลักษณะที่ 4 และ 5 อาจส่งผลงานมาประเมินโดยมีลักษณะเดียว หรือคณะกันได้ระหว่างลักษณะที่ 4 และ 5
6. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9(วข) ในลักษณะที่ 2-4 ให้ส่งผลงานมาประเมินได้ลักษณะเดียว
7. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9(วข) ในลักษณะที่ 5 และ 6 อาจส่งผลงานมาประเมินได้โดยมีลักษณะเดียวหรือคณะกันได้ระหว่างลักษณะที่ 5 และ 6
8. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 10(วข) ในลักษณะที่ 2-6 ให้ส่งผลงานประเมินได้ลักษณะเดียว

จากแนวทางดังกล่าวอาจแสดงเป็นแผนภาพได้ ดังนี้

ลักษณะ ตำแหน่ง	1 Hardware	2 Comp.Comm	3 Sys.SW.	4 App.SW.	5 M.I.S.	6 Proj.Magt.
ระดับ 10(วช)		●	●	●	●	●
ระดับ 9(วช)		●	●	●	□	□
ระดับ 8(วช)	●	●	●	□	□	
ระดับ 7(วช)	□	□	□	●		
ระดับ 6(ว)	▲	▲	▲	▲		

หมายเหตุ

- ▲ หมายถึงลักษณะเดียว หรือคละกัน ได้หลายลักษณะในกลุ่ม ด้วยกัน
- หมายถึงลักษณะเดียว หรือคละกัน ได้ 2 ลักษณะในกลุ่ม ด้วยกัน
- หมายถึงลักษณะเดียว

3. แนวทางการประเมินผลงาน

3.1 องค์ประกอบในการประเมิน

3.1.1 คุณภาพของผลงาน อาจพิจารณาจาก

- (1) ความถูกต้องตามเทคนิค วิธีการถูกหลักวิชาการ หรือตามข้อกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ
- (2) การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการ แผนงาน หรือตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ
- (3) เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือนำวิชาการนั้นๆ มาประยุกต์ เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือป้องกัน หรือแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้
- (4) ประหยัดเวลาและงบประมาณ
- (5) เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ หรือวงการด้านนั้น

3.1.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (พิจารณาจากข้อมูลส่วนบุคคล)

3.1.3 การเผยแพร่ผลงาน

3.2 เกณฑ์การพิจารณา

3.2.1 การกำหนดคะแนนองค์ประกอบ

องค์ประกอบ \ คะแนน	ระดับ 6 (ว)	ระดับ 7 (วช)	ระดับ 8 (วช)	ระดับ 9 (วช)	ระดับ 10 (วช)
1.ผลงาน	60	60	60	60	60
2.ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	30	30	30	30	30
3.การเผยแพร่	-	-	-	10	10
คะแนนเต็ม (รวม)	90	90	90	100	100
คิดเป็นร้อยละ	100	100	100	100	100

3.2.2 รายละเอียดการให้คะแนนองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	หมายเหตุ
1. คุณภาพของผลงาน (60 คะแนน) 1.1 แนวความคิด 1.1.1 ริเริ่ม คิดค้นใหม่ 1.1.2 ปรับปรุง พัฒนา แก้ไข 1.1.3 ทัวไป 1.2 วิธีดำเนินการ (ความยากง่าย) 1.2.1 ใช้ความรู้ความสามารถมากน้อยเพียงใด 1.2.2 มีกรรมวิธียุ่งยากซับซ้อนเพียงใด 1.2.3 ดำเนินการเองหรือเป็นกลุ่ม 1.2.4 ระยะเวลาดำเนินการมากน้อยเพียงใด	60		

1.3 ประโยชน์ขอบเขตการยอมรับ 1.3.1 ระดับชาติหรือระหว่างชาติ 1.3.2 วงการวิชาการที่เกี่ยวข้อง 1.3.3 ระดับกรมหรือหน่วยงานต่างๆ ไป	30		
2. ประสบการณ์ (30 คะแนน) 2.1 การบริหาร 2.2 หัวหน้าโครงการ 2.3 กรรมการหรืออนุกรรมการ 2.4 การบรรยาย 2.5 สัมมนาหรือประชุมทางวิชาการ 2.6 งานที่ปรึกษา 2.7 ผู้เชี่ยวชาญ 2.8 งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	10		
3. การเผยแพร่ผลงาน (10 คะแนน) 3.1 ตีพิมพ์ในเอกสารหรือวารสารต่างประเทศ 3.2 เสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการระหว่างประเทศ 3.3 ตีพิมพ์ในเอกสารหรือวารสารในประเทศ 3.4 เสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการในประเทศ 3.5 ตีพิมพ์ในรูปเอกสารวิชาการของกรมหรือกอง หรือ หน่วยงาน 3.6 เวียนใช้ในหน่วยงาน ฯลฯ			
รวม	100		

3.2.3 เกณฑ์การตัดสิน

คะแนนที่ถือว่าผ่านการประเมินต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ 6-7 ต้องได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป

ระดับ 8-9 ต้องได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป

ระดับ 10 ต้องได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป

ใบให้คะแนนผลงาน : สายงานวิทยาการคอมพิวเตอร์

1.ชื่อผู้ขอประเมิน.....ส่วนราชการ.....

2.ประเมินเข้าสู่ระดับ.....6.....7.....8.....9.....10

3.ผลงานจัดอยู่ในลักษณะใด

	ลักษณะที่ 1 Hardware	ลักษณะที่ 2 Comp.Comm.	ลักษณะที่ 3 Sys.SW.	ลักษณะที่ 4 App.SW.	ลักษณะที่ 5 M.I.S.	ลักษณะที่ 6 Proj.Magt.
เรื่องที่ 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
เรื่องที่ 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
เรื่องที่ 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
เรื่องที่ 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
เรื่องที่ 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.การให้คะแนนผลงาน

ชื่อผลงาน	ผลงาน (60)	ประสบการณ์ (30)	การเผยแพร่ (10)	สรุป คะแนน
1.....	(ระดับ 9-10)	
2.....		
3.....		
4.....		
5.....		
คะแนนรวมผลงาน
คะแนนรวมเฉลี่ย

5. ผลการประเมิน

ผ่านการประเมิน ไม่ผ่านการประเมิน

หมายเหตุ : ร้อยละ 60 ขึ้นไปสำหรับระดับ 6-7

ร้อยละ 70 ขึ้นไปสำหรับระดับ 8-9

ร้อยละ 80 ขึ้นไปสำหรับระดับ 10

เหตุการณ์ให้คะแนนผลงาน

เรื่องที่ 1.....

.....
.....

เรื่องที่ 2.....

.....
.....

เรื่องที่ 3.....

.....
.....

เรื่องที่ 4.....

.....
.....

เรื่องที่ 5.....

.....
.....

ความเห็นเพิ่มเติมของคณะกรรมการผู้ประเมิน.....

.....
.....

ประเมิน ณ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ลงชื่อผู้ประเมิน.....

()