

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

สำหรับ

ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

และ

ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

สายงานวิชาการอุตสาหกรรม

(นักวิชาการอุตสาหกรรม)

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาการพัฒนาอุตสาหกรรม

สำนักงาน ก.พ.

คำนำ

ตามที่ ก.พ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด เพื่อทราบและถือปฏิบัติ นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาการพัฒนากิจการ ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะในสายงานวิชาการพัฒนากิจการ ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาการพัฒนากิจการ เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538

หลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนดขึ้นนี้ อาจพิจารณาปรับปรุงแก้ไข หรือเพิ่มเติมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งจะได้แจ้งการเปลี่ยนแปลงให้ทราบต่อไป หากส่วนราชการที่ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินบุคคลหรือผู้ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานต่างๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลฯ นี้ พบว่ามีปัญหาทางปฏิบัติหรือมีข้อเสนอแนะประการใดขอได้โปรดสอบถามหรือแจ้งสำนักงาน ก.พ. โดยตรงด้วย จักขอบคุณยิ่ง

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาการพัฒนากิจการ

สำนักงาน ก.พ.

มกราคม 2546

สารบัญ

หน้า

คำนำ

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

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1. ความหมายและลักษณะของตำแหน่ง | 1 |
| 2. การขอประเมินบุคคล | 2 |
| 3. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล | 3 |

ข. หลักเกณฑ์เฉพาะสายงานวิชาการอุตสาหกรรม

- | | |
|--|---|
| 1. ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของสายงาน | 7 |
| 2. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล | 8 |
| 3. แนวทางการประเมินผลงาน | 9 |

ภาคผนวก

- ตำแหน่งที่ใช้หลักเกณฑ์การประเมินของสายงานนักวิชาการอุตสาหกรรม

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 ลักษณะงานสอนอบรม หรือนิเทศ หรือลักษณะงานปฏิบัติการ ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉพาะทางนั้น และเป็นลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามหน้าที่หลักของส่วนราชการ

- ลักษณะของตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ เป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ต้องอาศัยผู้มีความรู้เฉพาะด้านในศาสตร์หรือศิลป์ ซึ่งมีความรู้ ทฤษฎี หรือหลักวิชาที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และเป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีผลงานเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในแวดวงวิชาการด้านนั้นๆ ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. เป็นตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป ตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกากำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

2. เป็นตำแหน่งสำหรับงานเชี่ยวชาญเฉพาะที่เป็นงานในหน้าที่หลักของส่วนราชการหรือวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกรมนั้นๆ

3. เป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง คือ

3.1 ลักษณะงานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน ซึ่งต้องคิดค้นริเริ่ม ทดลอง หรือพัฒนาเกี่ยวกับงานเฉพาะด้าน และนำมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้

3.2 ลักษณะงานอนุรักษ์ตามภารกิจของส่วนราชการ

4. เป็นตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ในทฤษฎี หลักวิชา หรือ หลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้าน และเป็นผู้มีประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และผลงานที่เป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการ หรือวงการด้านนั้น

กลุ่มของตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะด้านนี้ กำหนดเป็นตำแหน่ง ระดับ 9 ขึ้นไป ตามลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน คือ

- ตำแหน่งในฐานะผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน กำหนดเป็นตำแหน่งในระดับ 9 ถึง ระดับ 10
- ตำแหน่งในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้าน กำหนดเป็นตำแหน่งในระดับ 11

2. การขอประเมินบุคคล

2.1 ให้กรมเจ้าสังกัดขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่า ระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน 1 ระดับ เมื่อมีตำแหน่งว่างหรือเป็นตำแหน่งที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ โดยผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้โดยครบถ้วน ในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติยังไม่ครบถ้วนในขณะที่ขอรับการประเมิน ก็อาจขอประเมินล่วงหน้าได้ แต่ทั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนภายในระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่มีคำขอประเมิน

การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในขณะที่ยังมีผู้อื่นดำรงอยู่ ให้กระทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้

ก) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่เกิน 6 เดือน ก่อนที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

ข) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมขอลาออกจากราชการ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออก ได้อนุญาตให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นลาออกจากราชการ

ค) กรณีอื่นที่มีเหตุผลและความจำเป็น ซึ่ง ก.พ.จะพิจารณาเป็นรายๆ ไป

2.2 การขอประเมินบุคคลในแต่ละระดับ ให้ดำเนินการดังนี้

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

ข) การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 และระดับ 10

- ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาเสนอเรื่องให้ปลัดกระทรวงเพื่อพิจารณา และมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

- ในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง แต่อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี หรือในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชามีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

- ในสังกัดราชบัณฑิตยสถาน ให้นายกราชบัณฑิตยสถานเสนอเรื่องให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณา และมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

ค) การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ให้ปลัดกระทรวงเสนอเรื่องให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณา 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

- ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล 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 หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจากระดับเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องมารวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้

3.2 การประเมินคุณลักษณะของบุคคล ดำเนินการโดยกรมเจ้าสังกัด โดยให้ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินโดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับเป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของผู้ที่จะรับการประเมิน โดยกำหนดคุณลักษณะที่จะประเมิน และคะแนนเต็มของแต่ละคุณลักษณะไว้เป็นการล่วงหน้า ดังนี้

- ความรับผิดชอบ
- ความกตริเริ่ม
- การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ
- ความประพฤติ
- ความสามารถในการสื่อความหมาย
- การพัฒนาตนเอง
- วิสัยทัศน์ (ระดับ 9 ขึ้นไปทุกตำแหน่ง)
- คุณลักษณะอื่นๆ (ตามความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง)

ทั้งนี้ อาจกำหนดคุณลักษณะที่จะประเมินตามคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้น หรือจะกำหนดเฉพาะบางคุณลักษณะ หรือจะเพิ่มเติมคุณลักษณะอื่น นอกเหนือจากคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้นก็ได้

3.3 การประเมินผลงาน

ก) ผลงานที่จะนำมาประเมิน ได้แก่ ผลงานและ/หรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามปกติ ในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอประเมิน โดยไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ และเป็นผลงานที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญในงานวิชาการเฉพาะด้าน เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการหรือวงการด้านนั้นๆ

ทั้งนี้ ผลงานที่จะนำมาประเมินต้องแสดงขอบเขต คุณภาพ ความยุ่งยาก ซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ของผลงาน ความรู้ ความชำนาญงาน และประสิทธิภาพที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือการผลิตผลงานดังกล่าว โดยมีเงื่อนไขดังนี้

(1) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้น ในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมินไม่เกิน 1 ระดับ เว้นแต่ ก.พ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

(2) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

(3) กรณีที่เป็นผลงานร่วมของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่า ผู้ขอรับการประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานในส่วนใด และเป็นสัดส่วนเท่าใด โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

(4) ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมิน เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นอีกไม่ได้

ข) แนวทางการประเมินผลงาน ให้พิจารณาจาก

(1) ผลการปฏิบัติงาน และ/หรือผลสำเร็จของงาน จำนวนไม่เกิน 3 ชิ้น หรือตามที่ ก.พ. กำหนด กรณีที่ไม่อาจกำหนดเป็นชิ้นได้ ก็อาจกำหนดเป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม รวมทั้ง อาจมีการประเมินผลงานด้วยวิธีอื่นๆ ประกอบด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น

(2) คุณภาพของผลงานของตำแหน่งแต่ละระดับ

(3) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงานของตำแหน่งแต่ละระดับ

(4) ประโยชน์ของผลงานในการนำไปใช้ ของตำแหน่งในแต่ละระดับ

(5) การเผยแพร่ผลงาน โดยกำหนดให้ตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป ต้องมีการเผยแพร่ผลงาน โดยวิธีการต่างๆ ยกเว้นลักษณะงานของบางตำแหน่งที่ไม่อาจเผยแพร่ได้

(6) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน เป็นการพิจารณาว่า ผลงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอรับการประเมินมีความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในงานนั้นๆ เหมาะสมกับ ระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากน้อยเพียงใด

ข. หลักเกณฑ์เฉพาะสายงานวิชาการอุตสาหกรรม (นักวิชาการอุตสาหกรรม)

1. ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของสายงาน

ลักษณะของตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะของสายงานวิชาการอุตสาหกรรมเป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีลักษณะงานที่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง โดยใช้หลักวิชาทางด้านอุตสาหกรรมอย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง เพื่อปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยด้านอุตสาหกรรม เช่น การกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการ หรือแนวทางการส่งเสริม พัฒนาอุตสาหกรรม การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนการให้คำปรึกษาแนะนำในการแก้ปัญหาและอุปสรรค มีการริเริ่มในการปฏิบัติงานทำให้เกิดผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการและเหมาะสมกับสภาวะอุตสาหกรรมของประเทศ

เพื่อประโยชน์ในการกำหนดระดับความยากง่าย และเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติในแต่ละส่วนราชการ จึงจำแนกลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติของสายงานวิชาการอุตสาหกรรม ออกเป็น 3 ลักษณะคือ

ลักษณะที่ 1 ด้านวิจัย หมายถึง การศึกษา วิเคราะห์ หรือทดลอง เพื่อพิสูจน์หาความรู้ ข้อเท็จจริง หรือทฤษฎีใหม่ๆ หรือเพื่อทดสอบความรู้ ข้อเท็จจริง กฎ หรือทฤษฎีที่มีอยู่เดิม โดยวิธีทางตรรกวิทยาอย่างเป็นระบบและเชื่อถือได้ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาความรู้ หรือความก้าวหน้าทางวิชาการเกี่ยวกับการอุตสาหกรรม หรือเพื่อนำไปประยุกต์ใช้เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย แผนงาน การบริหาร และการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาอุตสาหกรรม

ลักษณะที่ 2 งานด้านประยุกต์และพัฒนา หมายถึง การนำความรู้ทางวิชาการอุตสาหกรรมมาใช้ในการรวบรวม ศึกษาวิเคราะห์วิจัย เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาความรู้หรือความก้าวหน้าเกี่ยวกับการอุตสาหกรรม หรือเพื่อนำไปประยุกต์ใช้เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย แผนงาน หรือ โครงการหรือสรุปรายงานเสนอความเป็นเกี่ยวกับการส่งเสริม พัฒนา หรือแก้ไขปัญหาทางการอุตสาหกรรม หรือเพื่อบริการ และเผยแพร่แก่หน่วยงานหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการอุตสาหกรรม ให้แก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม และข้าราชการของส่วนราชการหรือหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการเข้าร่วมประชุม เพื่อการพัฒนาทางด้านวิชาการอุตสาหกรรม

ลักษณะที่ 3 งานด้านที่ปรึกษา หมายถึง การให้คำปรึกษาทางวิชาการระดับสูงด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้านที่เกี่ยวข้องกับวิชาการอุตสาหกรรม ซึ่งอาจเป็นการให้คำปรึกษา หรือข้อเสนอแนะด้านการวางแผน การจัดทำโครงการ การควบคุมตรวจสอบ การวิเคราะห์ วิจัย การให้บริการ หรือเผยแพร่ทางวิชาการ การส่งเสริม หรือการให้ข้อเสนอแนะในด้านอื่นที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานระดับสูง

โดยที่งานแต่ละลักษณะมีคุณภาพหรือมีความยากง่ายของงานแตกต่างกัน จึงพิจารณากำหนดระดับของตำแหน่งในแต่ละลักษณะงาน ดังนี้

ลักษณะที่ 1	งานด้านวิจัย	ให้กำหนดเป็นตำแหน่ง ระดับ 6-10
ลักษณะที่ 2	งานด้านประยุกต์และพัฒนา	ให้กำหนดเป็นตำแหน่ง ระดับ 6-10
ลักษณะที่ 3	งานด้านที่ปรึกษา	ให้กำหนดเป็นตำแหน่ง ระดับ 9-11

2. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

การประเมินบุคคลให้ดำเนินการ 3 ส่วน คือ พิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ทั่วไปที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538

3. แนวทางการประเมินผลงาน

3.1 องค์ประกอบในการประเมิน

การประเมินบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งในสายงานวิชาการอุตสาหกรรมในแต่ละระดับนั้น จะต้องคำนึงถึงผลงานของบุคคล ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของผลงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน ตลอดจนแสดงให้เห็นถึงระดับความยากง่าย ความคิดริเริ่ม ประโยชน์ในการนำไปใช้ และการเผยแพร่ผลงาน ซึ่งองค์ประกอบที่จะนำมาใช้พิจารณา ประเมินผลงานของบุคคลมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) คุณภาพของผลงาน ประเมิน โดยพิจารณาจาก

1.1) แนวความคิด หรือเหตุผลที่ปฏิบัติงานนี้

- เลือกลง หรือ ได้รับมอบหมาย หรือโดยหน้าที่
- เป็นเรื่องใหม่ที่ตนเอง หรือผู้อื่นไม่เคยทำมาก่อน หรือเป็นเรื่องที่เคยทำแล้วแต่ต้องมีการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขเรื่องเดิม
- ระบุถึงวัตถุประสงค์ สาเหตุความเป็นมา หรือปัญหาที่ต้องมีการจัดทำผลงาน และเหตุผลในแง่ของความจำเป็น ความสำคัญ และประโยชน์
- เป็นงานที่มีแนวความคิดมากน้อยเพียงใด คุ่มค่า และเหมาะสมกับเหตุการณ์ และกาลเวลาหรือไม่

1.2) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ผลงานดังกล่าวได้ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางอย่างลึกซึ้งในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนในระดับต่างๆ ตั้งแต่ยุ่งยากมาก จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติด้วยตนเองได้ จนกระทั่งถึงยุ่งยากและซับซ้อนมากเป็นพิเศษ

1.3) วิธีการที่ใช้ในการจัดทำผลงาน

- ดำเนินการได้ถูกต้องตามเทคนิค วิธีการ ถูกหลักวิชาการ ตลอดจนมีการประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างไรบ้าง
- มีการคิดค้น หรือสรุปข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา หรือวางแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการอุตสาหกรรมอย่างไร

- มีกรรมวิธีดำเนินการที่ต้องใช้ความรู้ หลักวิชาการ ความพยายาม ความละเอียดรอบคอบ และความชำนาญงาน หรือใช้เทคนิควิธีการที่ยุ่งยาก สลับซับซ้อนมากน้อยเพียงใด

- บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตาม โครงการแผนงานนั้นๆ หรือไม่อย่างไร

2) ประโยชน์ในการนำไปใช้

- ผลงานนั้นได้นำไปใช้ หรือมีคุณค่าเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ สังคม และประเทศชาติ หรือไม่ อย่างไร

- เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ หรือวงการด้านนั้นๆ และเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ เป็นแนวทางปฏิบัติในส่วนราชการระดับใด และมากน้อยเพียงใด

3) ความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ จะพิจารณาจากผลงาน และผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในอดีตเฉพาะที่เป็นประโยชน์ต่อตำแหน่งที่ขอประเมินว่ามี ความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือความชำนาญงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด เช่น เคยดำเนินการทาง วิชาการ ผลงานเป็นแหล่งอ้างอิง เคยได้รับรางวัลเกี่ยวกับงานวิจัย หรืองานอื่นๆ เคยเป็นหัวหน้า โครงการ กรรมการ วิทยากร ที่ปรึกษา เป็นต้น โดยพิจารณาจากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการฝึกอบรมหรือดูงาน ประวัติการทำงาน หรือประสบการณ์อื่นในการทำงาน

4) การเผยแพร่ผลงาน (กรณีการประเมินในระดับ 9-11) จะพิจารณาจากลักษณะของผลงานและวิธีการเผยแพร่ผลงาน ขอบข่ายและระดับของการนำผลงาน ไปใช้ประโยชน์ในราชการ หรือในวงวิชาการ ซึ่งอาจดำเนินการเผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะ หนึ่งหรือหลายลักษณะดังนี้

4.1) การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ หมายถึง การเขียนบทความ ทางวิชาการ หรือการผลิตผลงานทางวิชาการ เพื่อนำเสนอ ชี้แจง หรืออธิบายในรายละเอียด หรือ ให้ความรู้เกี่ยวกับวิชาการเฉพาะด้าน การค้นพบเรื่องใหม่ๆ หรือประเด็นใหม่ๆ ในทางวิชาการ การวิเคราะห์ วิจัย หรือเสนอแนะแนวความคิดใหม่ๆ เกี่ยวกับวิชาการหรือการดำเนินงาน เฉพาะด้านหรือที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ทางวิชาการ หรือการพัฒนางานที่เกี่ยวข้อง และตีพิมพ์เผยแพร่ในรายงานประจำปี

ของหน่วยงานที่สังกัด ในวารสารทางวิชาการในประเทศ และ/หรือ ต่างประเทศ หรือเผยแพร่
โดยนำเสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการในประเทศ และ/หรือ ระหว่างประเทศ

4.2) การแต่ง แปล เรียบเรียง และจัดทำเป็นตำรา คู่มือการ
ปฏิบัติงานเพื่อการเผยแพร่ทางการศึกษาในสาขาวิชาการทางด้านนั้นๆ อันเป็นประโยชน์ต่อ
การศึกษา ค้นคว้า อ้างอิง หรือสามารถนำไปเป็นหลักปฏิบัติในการดำเนินงาน หรือใช้เป็นคู่มือ
การปฏิบัติงานของทางราชการหรือของเอกชนทั่วไป โดยตีพิมพ์เป็นรูปเล่มอย่างถูกต้อง
เหมาะสมและเป็นระบบ

3.2 การให้คะแนนองค์ประกอบ

จากองค์ประกอบการพิจารณาประเมินผลงานของผู้รับการประเมินใน
แต่ละระดับของสายงานวิชาการอุตสาหกรรมกำหนดไว้ดังนี้

ระดับตำแหน่ง องค์ประกอบ	6	7	8	9	10	11
1. คุณภาพของผลงาน	50	50	50	50	50	50
2. ประโยชน์ในการนำไปใช้	40	40	40	30	30	30
3. ความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์	10	10	10	10	10	10
4. การเผยแพร่ผลงาน	-	-	-	10	10	10

3.3 เกณฑ์การตัดสิน

ผลงานของบุคคลที่ได้รับการพิจารณาประเมินตามองค์ประกอบต่าง ๆ
แล้ว ผู้รับการประเมินในทุกๆระดับ ต้องได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่า 75% (ดีมาก) จึงจะถือว่า
ผ่านการประเมิน

ภาคผนวก

ตำแหน่งที่ใช้หลักเกณฑ์การประเมินสายงานนักวิชาการอุตสาหกรรม

1. นักวิชาการอุตสาหกรรม
2. นักวิชาการทรัพยากรธรณี