

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

สำหรับ

ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

และ

ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

สายงานวิชาการธรณีวิทยา

(นักธรณีวิทยา)

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาการเงินและการบัญชี

สำนักงาน ก.พ.

## คำนำ

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

บัดนี้ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาการพัฒนากฎหมายได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะในสายงานวิชาการชั้นปริญญาตรี ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาการเงินและการบัญชี เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538

หลักเกณฑ์ฯ นี้ เป็นเอกสารปกปิด ซึ่งได้จัดทำขึ้นสำหรับผู้ประกอบการฯ ผู้ทำหน้าที่ในการพิจารณาคคุณสมบัติและประเมินผลงานของผู้ขอรับการประเมินโดยเฉพาะ โดยได้แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับแนวทางการประเมิน และข้อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในแต่ละระดับตำแหน่งแตกต่างกันไปจากเอกสารที่ได้จัดทำขึ้นสำหรับผู้ขอรับการประเมิน รายละเอียดของหลักเกณฑ์ฯ ตามที่ได้กำหนดขึ้นนี้ อาจมีการพิจารณาปรับปรุงแก้ไข หรือเพิ่มเติมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งจะแจ้งการเปลี่ยนแปลงให้ทราบต่อไป หากคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ ผู้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลฯ นี้ พบว่ามีปัญหาหรือมีข้อเสนอแนะประการใด ขอให้โปรดสอบถามหรือแจ้งกับสำนักงาน ก.พ. โดยตรงด้วย จักขอบคุณยิ่ง

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาการพัฒนากฎหมาย

สำนักงาน ก.พ.

กุมภาพันธ์ 2544

## 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. หลักเกณฑ์เฉพาะสายงานวิชาการธรณีวิทยา	
1. ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของสายงาน	7
2. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล	9
3. แนวทางการประเมินผลงาน	10

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

1. ความหมายและลักษณะของตำแหน่ง

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

- ลักษณะของตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ เป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ต้องอาศัยผู้มีความรู้เฉพาะด้านในศาสตร์หรือศิลป์ ซึ่งมีความรู้ ทฤษฎี หรือหลักวิชาที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และเป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีผลงานเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง ในแวดวงวิชาการด้านนั้นๆ ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. เป็นตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป ตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกากำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

2. เป็นตำแหน่งสำหรับงานเชี่ยวชาญเฉพาะที่เป็นงานในหน้าที่หลักของส่วนราชการหรือวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกรมนั้นๆ

3. เป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง คือ

3.1 ลักษณะงานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน ซึ่งต้องคิดค้น ริเริ่ม ทดลอง หรือพัฒนาเกี่ยวกับงานเฉพาะด้าน และนำมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้

3.2 ลักษณะงานอนุรักษ์ตามภารกิจของส่วนราชการ

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 แต่ทั้งนี้ผู้ขอรับการประเมินจะต้อง มีคุณสมบัติครบถ้วนภายในระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่มิได้ขอประเมิน

เฉพาะกรณีการขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในขณะที่ยังมีผู้อื่น ดำรงอยู่ให้กระทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้

ก) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณ อายุ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่เกิน 6 เดือน ก่อนที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

ข) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมขอลาออกจากราชการ ให้ขอประเมิน ล่วงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออก ได้อนุญาตให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ลาออกจากราชการ

ค) กรณีอื่นที่มีเหตุผลและความจำเป็น ซึ่ง ก.พ.จะพิจารณาเป็นรายๆ ไป

## 2.2 การขอประเมินบุคคลในแต่ละระดับ ให้ดำเนินการดังนี้

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

ข) การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 และระดับ 10

- ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาเสนอเรื่องให้ปลัดกระทรวงเพื่อพิจารณา และมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

- ในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง แต่อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี หรือในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา มีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

- ในสังกัดราชบัณฑิตยสถาน ให้นายกรัฐมนตรีเสนอเรื่องให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณา 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

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

ทั้งนี้ อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจากระดับเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวเนื่อง มารวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้

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 หรือจะเพิ่มเติมคุณลักษณะอื่นนอกเหนือจากคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้นก็ได้

### 3.3 การประเมินผลงาน

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

ทั้งนี้ ผลงานที่จะนำมาประเมินต้องแสดงขอบเขต คุณภาพ ความยุ่งยาก ซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ของผลงาน ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือการผลิตผลงานดังกล่าว โดยมีเงื่อนไขดังนี้

(1) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้น ในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ไม่เกิน 1 ระดับ เว้นแต่ ก.พ.จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

(2) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม



(3) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่า ผู้ขอรับการประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานในส่วนใด และเป็นสัดส่วนเท่าใด โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

(4) ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมิน เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นอีกไม่ได้

ข) แนวทางการประเมินผลงาน ให้พิจารณาจาก

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

(2) คุณภาพของผลงานของตำแหน่งแต่ละระดับ

(3) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงานของตำแหน่งแต่ละระดับ

(4) ประโยชน์ของผลงานในการนำไปใช้ ของตำแหน่งในแต่ละระดับ

(5) การเผยแพร่ผลงาน โดยกำหนดให้ตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป ต้องมีการเผยแพร่ผลงานโดยวิธีการต่างๆ ยกเว้นลักษณะงานของบางตำแหน่งที่ไม่อาจเผยแพร่ได้

(6) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นการพิจารณาว่าผลงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอรับการประเมินมีความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในงานนั้นๆ เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากน้อยเพียงใด

## ข. หลักเกณฑ์เฉพาะสายงานวิชาการธรณีวิทยา (นักธรณีวิทยา)

### 1. ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของสายงาน

ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ในสายงานวิชาการธรณีวิทยา เป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างเกี่ยวกับธรณีวิทยา เช่น การสำรวจธรณีวิทยารากฐาน การสำรวจธรณีวิทยาแหล่งแร่ การสำรวจธรณีฟิสิกส์ การสำรวจธรณีเคมี การสำรวจธรณีวิทยาเชิงเพelingธรรมชาติ การสำรวจอุทกธรณีวิทยา การศึกษาธรณีวิทยาสภาวะแวดล้อม การสำรวจวิศวกรรมธรณีวิทยา การค้นคว้าทดลองที่เกี่ยวกับงานธรณีวิทยา การวิเคราะห์ตรวจสอบวินิจฉัยและพิสูจน์เอกลักษณ์ การวิจัยค้นคว้าแปลความหมาย และประเมินค่าทางธรณีวิทยา ตลอดจนการประยุกต์วิชาการธรณีวิทยาให้เกิดประโยชน์ถูกต้องตามหลักวิชาการและเกิดผลดีแก่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ หรือการปรับปรุงแก้ไขปัญหาทางวิชาการหรือถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการธรณีวิทยา

เพื่อประโยชน์ในการกำหนดระดับความยากง่าย และเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติในแต่ละส่วนราชการ จึงจำแนกลักษณะงานที่ปฏิบัติของสายงานวิชาการธรณีวิทยา ออกเป็น 5 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ 1 งานด้านวางแผน หมายถึง งานที่เกี่ยวกับการศึกษาและพิจารณาเพื่อกำหนดหรือเสนอแนะ ตลอดจนจัดทำโครงการด้านธรณีวิทยา ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทางด้านธรณีวิทยา ทั้งในทัศนะกว้างที่หลากหลาย และในด้านลึก ตลอดจนต้องมีความเข้าใจในด้านอื่นๆ เช่น ทางเศรษฐศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ สภาวะแวดล้อมและความมั่นคง เป็นต้น และรวมถึงการกำหนดแผนการดำเนินงานเป็นขั้นตอน หรือกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาทุกชั้นตอนอีกด้วย

**ลักษณะที่ 2** งานด้านสำรวจ หมายถึง การสำรวจ การศึกษาและการเก็บข้อมูลอย่างมีระบบ โดยใช้ความรู้ทางธรณีวิทยาเป็นหลักในการดำเนินงานภาคสนาม โดยต้องดำเนินการทางภาคพื้นดิน และ/หรือทางอากาศ และ/หรือนอกฝั่งทะเล ข้อมูลทางภาคสนามจะได้รับการตรวจสอบทางวิชาการเพื่อจำแนกจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในรูปของรายงานและแผนที่ เช่น การสำรวจลักษณะ Geological Survey เพื่อให้ทราบถึงการกระจายตัวของหินชนิดใดชนิดหนึ่ง หรือหินยุคใดยุคหนึ่ง หรือธรณีวิทยาชั้นฐาน ธรณีวิทยาโครงสร้าง ธรณีวิทยากายภาพ สภาพแวดล้อมในการตกตะกอนของชั้นหิน แนวศักยภาพของแร่ และทรัพยากรธรณี การสำรวจลักษณะ Geological Exploration เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดเกี่ยวกับการกระจายตัว การกำหนดและศักยภาพของแหล่งแร่ เชื้อเพลิงธรรมชาติ น้ำบาดาล ปิโตรเลียม ในการนี้จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในทางธรณีวิทยาหลายสาขา หรือสาขาหนึ่งสาขาใดโดยเฉพาะ แล้วแต่ลักษณะงานที่จะดำเนินการสำรวจ

**ลักษณะที่ 3** งานด้านแปลความหมายประเมินค่าทางธรณีวิทยา และสภาวะแวดล้อม หมายถึง การศึกษาและการปฏิบัติการเกี่ยวกับการศึกษาข้อมูลทางธรณีวิทยา หรือแปลความหมายทางธรณีวิทยาที่ได้จากการสำรวจลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือหลายลักษณะ เช่น การสำรวจธรณีวิทยารากฐาน การสำรวจธรณีฟิสิกส์ การสำรวจธรณีเคมี การสำรวจธรณีวิทยาแหล่งแร่ การสำรวจเชื้อเพลิงธรรมชาติและปิโตรเลียม การสำรวจอุทกธรณีวิทยา การแปลภาพถ่ายทางอากาศและดาวเทียม เป็นต้น เพื่อนำมาประเมินสภาพทางธรณีวิทยา และ/หรือศักยภาพของทรัพยากรธรณีที่เกี่ยวข้อง หรือนำมาประเมินความเหมาะสม หรือนำมาเตรียมงาน หรือความเป็นไปได้ทางธรณีวิทยาที่ใช้เป็นรากฐานของงานการศึกษาธรณีวิทยา สภาวะแวดล้อมหรือโครงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมต่างๆ

**ลักษณะที่ 4** งานด้านวิจัย หมายถึง งานค้นคว้าหรือการศึกษาในรายละเอียดด้านธรณีวิทยา โดยมีเป้าหมายเพื่อที่จะค้นหาข้อมูลใหม่ๆ หรือเพื่อที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อมูลแนวคิด สมมุติฐาน หรือทฤษฎีเก่า เมื่อมีเหตุที่ทำให้เชื่อว่าข้อมูลแนวคิด สมมุติฐานหรือทฤษฎีเหล่านั้นไม่ถูกต้องหรือไม่สมบูรณ์ หรือเพื่อที่จะหาวิธีใช้ประโยชน์จากข้อมูล กฎ หรือทฤษฎีที่ค้นพบใหม่ หรือได้ปรับปรุงใหม่ รวมถึงการสรุปผลงานวิจัยด้านต่างๆ งานด้านศึกษาวิจัยนี้ รวมถึงงานศึกษาวิจัยประยุกต์ (Applied Research) ซึ่งเป็นการค้นคว้า หรือทดลองเพื่อนำผลไปใช้ในการดำเนินงานด้านพัฒนาทรัพยากรธรณีและสภาวะแวดล้อมของ

ประเทศ เช่น การค้นคว้าหรือวิจัยทดลองที่เกี่ยวกับหินอัคนี หินแปร การจัดลำดับชั้นหิน  
ธรณีวิทยา โครงสร้าง โบราณชีววิทยา วิศวกรรมธรณีวิทยา ธรณีฟิสิกส์ ธรณีเคมี  
อุทกธรณีวิทยา และการสำรวจระยะไกลอื่นๆ ฯลฯ

**ลักษณะที่ 5** งานด้านที่ปรึกษา หมายถึง การให้คำปรึกษาทางวิชาชีพ หรือ  
วิชาการระดับสูงด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้านที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเป็นการให้  
ข้อเสนอแนะในด้านการวางแผน การวางโครงการ การควบคุม การตรวจสอบ การวิเคราะห์วิจัย  
การให้บริการทางวิชาการ หรือการให้ข้อเสนอแนะในด้านอื่นๆ ตลอดจนการประเมินผลการ  
ดำเนินงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานอย่างกว้างขวาง และลึกซึ้งใน  
แขนงหนึ่งแขนงใดโดยเฉพาะ

โดยที่งานแต่ละลักษณะมีคุณภาพ หรือความยากง่ายของงานแตกต่างกัน จึง  
พิจารณากำหนดระดับของตำแหน่งในแต่ละลักษณะงาน ดังนี้

- |             |  |
|-------------|--|
| ลักษณะที่ 1 | งานด้านวางแผน ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 6-10  |
| ลักษณะที่ 2 | งานด้านสำรวจ ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 6-10   |
| ลักษณะที่ 3 | งานด้านแปลความหมายประเมินค่าทางธรณีวิทยา และสถานะ<br>แวดล้อม ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 6-10 |
| ลักษณะที่ 4 | งานวิจัย ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 6-10   |
| ลักษณะที่ 5 | งานด้านที่ปรึกษา ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 9-11   |

## 2. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

การประเมินบุคคลให้ดำเนินการ 3 ส่วน คือ พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลประเมิน  
คุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ทั่วไปที่กำหนดในหนังสือ  
สำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538

### 3. แนวทางการประเมินผลงาน

#### 3.1 องค์ประกอบในการประเมิน

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

#### 1) คุณภาพของผลงาน ประเมินโดยพิจารณาจาก

##### 1.1) แนวความคิด หรือเหตุผลที่ปฏิบัติงานนี้

- เลือกลง หรือได้รับมอบหมาย 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 หรือวางแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการธรณีวิทยาอย่างไร

- มีกรรมวิธีดำเนินการที่ต้องใช้ความรู้ หลักวิชาการ ความพยายาม ความละเอียดรอบคอบ และความชำนาญงาน หรือใช้เทคนิควิธีการที่ยุ่งยาก สลับซับซ้อนมากน้อยเพียงใด

- บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการแผนงานนั้นๆ หรือไม่ อย่างไร

## 2) ประโยชน์ในการนำไปใช้

- ผลงานนั้นได้นำไปใช้ หรือมีคุณค่าเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ สังคม และประเทศชาติหรือไม่อย่างไร

- เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ หรือวงการด้านนั้นๆ และเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ เป็นแนวทางปฏิบัติในส่วนราชการระดับใด และมากน้อยเพียงใด

### 3) ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ จะพิจารณาจากผลงานและผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในอดีตที่ผ่านมาเฉพาะที่เป็นประโยชน์ต่อตำแหน่งที่ขอประเมินว่ามีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือความชำนาญงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด เช่น เคยดำเนินการทางวิชาการ ผลงานเป็นแหล่งอ้างอิง เคยได้รับรางวัลเกี่ยวกับงานวิจัย หรืองานอื่นๆ เคยเป็นหัวหน้าโครงการ กรรมการวิทยากร ที่ปรึกษา เป็นต้น โดยพิจารณาจากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการฝึกอบรมหรือดูงาน ประวัติการทำงาน หรือประสบการณ์อื่นในการทำงาน

### 4) การเผยแพร่ผลงาน (กรณีการประเมินในระดับ 9-11) จะพิจารณาจากลักษณะของผลงานและวิธีการเผยแพร่ผลงาน ขอบข่ายและระดับของการนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในราชการ หรือในวงวิชาการ ซึ่งอาจดำเนินการเผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือหลายลักษณะดังนี้

#### 4.1) การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ หมายถึง การเขียนบทความทางวิชาการ หรือการผลิตผลงานทางวิชาการ เพื่อนำเสนอ ชี้แจง หรืออธิบายในรายละเอียดหรือให้ความรู้เกี่ยวกับวิชาการเฉพาะด้าน การค้นพบเรื่องใหม่ๆ หรือประเด็นใหม่ๆ ในทางวิชาการ การวิเคราะห์ วิจัย หรือเสนอแนะแนวความคิดใหม่ๆ เกี่ยวกับวิชาการหรือการดำเนินงานเฉพาะด้าน หรือที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทางวิชาการ หรือการพัฒนางานที่เกี่ยวข้อง และตีพิมพ์เผยแพร่ในรายงานประจำปีของ

หน่วยงานที่สังกัด ในวารสารทางวิชาการในประเทศ และ/หรือ ต่างประเทศ หรือเผยแพร่โดยนำเสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการในประเทศ และ/หรือระหว่างประเทศ

4.2) การแต่ง แปล เรียบเรียง และจัดทำเป็นตำรา คู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อการเผยแพร่ทางการศึกษาในสาขาวิชาการทางด้านนั้นๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ค้นคว้า อ้างอิง หรือสามารถนำไปเป็นหลักปฏิบัติในการดำเนินงาน หรือใช้เป็นคู่มือการปฏิบัติงานของทางราชการหรือของเอกชนทั่วไป โดยตีพิมพ์เป็นรูปเล่มอย่างถูกต้องเหมาะสม และเป็นระบบ

### 3.2 การให้คะแนนองค์ประกอบ

จากองค์ประกอบการพิจารณาประเมินผลงานของผู้ขอรับการประเมินในแต่ละระดับของสายงานวิชาการธรณีวิทยา กำหนดไว้ดังนี้

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

### 3.3 เกณฑ์การตัดสิน

ผลงานของบุคคลที่ได้รับการพิจารณาประเมินตามองค์ประกอบต่างๆ แล้ว ผู้ขอรับการประเมินในทุกๆระดับได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่า 75% (ดีมาก) จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน

-----