

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

ว่าด้วย การประเมินผลงานเพื่อพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือการปรับเลื่อนค่ากลางเงินเดือนในระดับตำแหน่งเดียวกัน พ.ศ.2560

เพื่อให้สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินผลงานสำหรับประกอบพิจารณาในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับเลื่อนค่ากลางเงินเดือนในระดับตำแหน่งเดียวกันมีความชัดเจน อาศัยอำนาจตามมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติพัฒนาระบบมาตรวิทยาแห่งชาติ พ.ศ. 2540 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2559 ประกอบข้อ 13 ข้อ 14 ข้อ 17 ข้อ 18 และ 21 ของข้อบังคับคณะกรรมการมาตรวิทยาแห่งชาติ ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การกำหนดตำแหน่ง พ.ศ. 2558 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

1.1 พนักงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ (มาตรวิทยาและสนับสนุน) ในแต่ละตำแหน่งจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

ระดับตำแหน่ง	ช่วงเงินเดือน	ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง(ปี)
ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ 1	ตามข้อ 1.1 (1) (2) (3)
	ปฏิบัติการ 2	
ชำนาญการ	ชำนาญการ 1	3
	ชำนาญการ 2	
ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ 1	6
	ชำนาญการพิเศษ 2	
เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญ	6
ทรงคุณวุฒิ	ทรงคุณวุฒิ	

(1) วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ต้องปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 6 ปี จึงจะมีคุณสมบัติที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ

(2) วุฒิการศึกษาปริญญาโท ต้องปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 4 ปี จึงจะมีคุณสมบัติที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ

(3) วุฒิการศึกษาปริญญาเอก ต้องปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 2 ปี จึงจะมีคุณสมบัติที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ

1.2 ผลการปฏิบัติงานประจำปีในตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่ในขั้นนี้ ดังนี้

- กรณี พิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ดังนี้

ระดับตำแหน่ง	ผลการปฏิบัติงานประจำปีอยู่ในขั้นนี้ขึ้นไป	หมายเหตุ
ปฏิบัติการ	4 ปี จาก 6 ปี	ตามข้อ 1.1 (1)
	3 ปี จาก 4 ปี	ตามข้อ 1.1 (2)
	2 ปี	ตามข้อ 1.1 (3)
ชำนาญการ	2 ปี จาก 3 ปี	-
ชำนาญการพิเศษ	4 ปี จาก 6 ปี	-
เชี่ยวชาญ	5 ปี จาก 6 ปี	-

- กรณี การปรับเลื่อนค่ากลางเงินเดือนในระดับตำแหน่งเดียวกัน ต้องมีผลการปฏิบัติงานประจำปีของปีที่ผ่านมา ในตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่ในขั้นนี้

1.3 ได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตราค่ากลางในระดับตำแหน่งที่ถือครองอยู่

2. เกณฑ์การนำเสนอผลงาน

2.1. การนำเสนอผลงานแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 การนำเสนอผลงานเพื่อประกอบการพิจารณาปรับเลื่อนค่ากลางเงินเดือนที่สูงขึ้นในระดับตำแหน่งเดียวกัน ได้แก่

(1) ปฏิบัติการ 1 → ปฏิบัติการ 2

(2) ชำนาญการ 1 → ชำนาญการ 2

(3) ชำนาญการพิเศษ 1 → ชำนาญการพิเศษ 2

กลุ่มที่ 2 การนำเสนอผลงานเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ได้แก่

(1) ปฏิบัติการ → ชำนาญการ

(2) ชำนาญการ → ชำนาญการพิเศษ

(3) ชำนาญการพิเศษ → เชี่ยวชาญ

ทั้งนี้ เป็นไปตามเกณฑ์เพื่อประกอบการพิจารณาในด้านปริมาณงานและคุณภาพของผลงาน รายละเอียดตามข้อ 2.2 และ 2.3

2.2. เกณฑ์ในการนำเสนอผลงานเด่นในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง มีรายละเอียดดังนี้

ระดับตำแหน่งงาน	กลุ่ม ก. ผลงาน ด้าน วิชาการ (หัวข้อ)	กลุ่ม ข. ผลงาน ด้าน บริการ (หัวข้อ)	คะแนน	หมายเหตุ
ปฏิบัติการ 1→ปฏิบัติการ 2	1 หัวข้อ		100	เลือกจากกลุ่ม ก. หรือกลุ่ม ข.
ปฏิบัติการ 2→ชำนาญการ 1	1 หัวข้อ	1 หัวข้อ	200	เลือกจากกลุ่ม ก. และกลุ่ม ข.
ชำนาญการ 1→ชำนาญการ 2	2 ใน 4	1 ใน 4	300	สำหรับกลุ่ม ก.
	1ใน 4	2 ใน 4		สำหรับกลุ่ม ข.
ชำนาญการ 2→ชำนาญการพิเศษ 1	3 ใน 4	1 ใน 4	400	สำหรับกลุ่ม ก.
	1 ใน 4	3 ใน 4		สำหรับกลุ่ม ข.
ชำนาญการพิเศษ 1→ชำนาญการพิเศษ 2	2 ใน 4	3 ใน 4	500	สำหรับกลุ่ม ก.
	3 ใน 4	2 ใน 4		สำหรับกลุ่ม ข.
ชำนาญการพิเศษ 2→เชี่ยวชาญ	4 ใน 4	4 ใน 4	800	

ปริมาณงาน เช่น ภาระงานตาม Job description, ปริมาณงานที่มีความยากและซับซ้อน งานที่ต้องใช้วิชาชีพ, งานที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน, งานที่ปฏิบัติได้สำเร็จ โดยต้องเป็นผลงานตามนโยบายและเป้าหมายตัวชี้วัดของสถาบัน รายละเอียดดังนี้

สำหรับพนักงานตำแหน่งประเภทวิชาการ (มาตรวิทยา)			
ก.	ผลงานด้านวิชาการ: การสร้างพื้นฐานระบบมาตรวิทยาของประเทศ / การสร้างผลกระทบต่อมาตรฐานวิทยาต่อประชาชน/สังคม	ข.	ผลงานด้านบริการ: ผลงานวิชาการด้านสร้างเครือข่ายด้านมาตรวิทยา การให้ความรู้ด้านมาตรวิทยา
ก.1	สถาปนามาตรฐานการวัด / ความสามารถการวัดใหม่ / วัสดุอ้างอิงรับรอง และเปิดให้บริการ	ข.1	ปริมาณงานสอบเทียบ การวัด ทดสอบ บริการซ่อม และบริการสร้างชิ้นงาน และต้องเป็นงานในหน้าที่รับผิดชอบ
ก.2	นวัตกรรม / สิ่งประดิษฐ์ / การออกแบบระบบงาน / สิทธิบัตร / ลิขสิทธิ์ ที่สร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า หรือมีประสิทธิภาพใช้ทดแทนระบบงานเดิม หรือใช้งานใหม่ที่ยังไม่มีเคยมี หรือทดแทนการจัดซื้อจัดหา	ข.2	ปรับปรุง พัฒนาวีธีงานวัด วิธีการวัด ทั้งส่วนที่เป็น Software และ Hardware เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพทางการบริการ และสร้างรายได้

สำหรับพนักงานตำแหน่งประเภทวิชาการ (มาตรวิทยา)			
ก.3	งานบูรณาการ ผลงานที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน และเกิดประโยชน์ เกิดผลลัพธ์ ผลกระทบร่วมกัน โดยมีหน่วยงานตั้งแต่สองหน่วยงานขึ้นไป อาจจะเป็นระหว่างฝ่าย กลุ่มงาน ส่วนงาน ห้องปฏิบัติการ หรือหน่วยงานภายนอก	ข.3	ความสามารถในการทำงานได้หลายด้าน (Multi-Skill) โดยจะต้องนำเสนอผลงานในด้านเทคนิค วิชาชีพเฉพาะหรือด้านการบริหารจัดการ เป็นงานนอกเหนือความรับผิดชอบหลัก ภายในกลุ่มงานเดียวกัน หรือระหว่างกลุ่มงาน หรือระหว่างฝ่ายงาน หรือระหว่างหน่วยงาน
ก.4	งานวิจัย / พัฒนา เป็นงานวิจัยประยุกต์ หรือ Evaluation Research ผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ เช่นใช้ในการปรับปรุงวิธีการวัด การสร้างเครื่องมือ เป็นต้น	ข.4	งานที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถ เฉพาะด้าน งานดูแลรักษามาตรฐานการวัด ในส่วนที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบหลัก ด้านการวิเคราะห์คุณสมบัติเฉพาะของเครื่องมือมาตรฐาน, เครื่องมือของลูกค้า และมีการนำไปใช้งานจริง

สำหรับพนักงานตำแหน่งประเภทวิชาการ (สนับสนุน)			
ก.	ผลงานด้านวิชาการ: การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในการบริหารจัดการและการให้บริการ	ข.	ผลงานด้านการให้บริการ เป็นผลงานที่ถูกนำไปใช้งานได้จริง ที่เป็นการพัฒนา การแก้ปัญหา และสร้างความพึงพอใจให้ผู้มีส่วนได้เสีย
ก.1	บริการ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการให้บริการ พิจารณาถึงงานที่บรรลุเป้าหมายและมีความคุ้มค่า ประหยัด อดเวลาและขั้นตอนการทำงาน	ข.1	ปริมาณและคุณภาพงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยแสดงถึงจำนวนชิ้นงาน รายการ หรือฉบับแล้วแต่กรณี ต่อวันต่อเดือน ต่อปี ทำงานในหน้าที่ได้ตามข้อกำหนดหรือตามความต้องการของลูกค้า
ก.2	นวัตกรรม / สิ่งประดิษฐ์ / การออกแบบระบบงาน / สิทธิบัตร / ลิขสิทธิ์ ที่สร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า หรือมีประสิทธิภาพใช้ทดแทนระบบงานเดิม หรือใช้งานใหม่ที่ยังไม่เคยมี หรือทดแทนการจัดการ	ข.2	วิธีการแก้ปัญหาการทำงาน ที่ต้องอาศัยประสบการณ์และความรู้เฉพาะทาง เช่น ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน การเงิน การคลังของประเทศ วิศวกรรม กฎหมาย บัญชี เป็นต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับสถาบัน หรือลดข้อบกพร่อง ข้อผิดพลาดจากการถูกหน่วยงานกำกับ ตรวจสอบปฏิเสธ ที่ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียง ภาพพจน์สถาบัน เป็นต้น

สำหรับพนักงานตำแหน่งประเภทวิชาการ (สนับสนุน)			
ก.3	การขับเคลื่อนแผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ โดยการวางแผนงานในระดับฝ่าย กลุ่มงาน ส่วนงาน บุคคล ผลงานที่เกิดจากการนำแผนงานไปดำเนินงานที่ส่งมอบผลงานให้กับสถาบัน	ข.3	ความสามารถในการทำงานได้หลายด้าน (Multi-Skill) โดยจะต้องนำเสนอผลงานในด้านเทคนิค วิชาชีพเฉพาะหรือด้านการบริหารจัดการ เป็นงานนอกเหนือความรับผิดชอบหลัก ภายในกลุ่มงานเดียวกัน หรือระหว่างกลุ่มงาน หรือระหว่างฝ่ายงาน หรือระหว่างหน่วยงาน
ก.4	งานวิจัย / พัฒนา เป็นงานวิจัยประยุกต์ เช่น เป็นผลสำรวจความเห็น ผลสำรวจความพึงพอใจ ผลงานวิจัยนำไปใช้ในการปรับปรุงวิธีการทำงาน ระบบงาน วิธีการแนวทางการทำงานใหม่ เป็นต้น	ข.4	ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นผลงานที่สร้างความพึงพอใจตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป

หมายเหตุ: (1) ผลงานที่มีผู้ร่วมดำเนินการหลายคนให้คิดตามสัดส่วนของความรับผิดชอบ(ร้อยละ) ตามที่ได้เสนอโครงการ หรือให้ผู้บังคับบัญชาระดับฝ่ายเป็นผู้รับรอง

(2) ผู้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับชำนาญการขึ้นไป ต้องแสดงผลงานที่มีสัดส่วนความรับผิดชอบงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 ตามที่ได้เสนอโครงการ หรือให้ผู้บังคับบัญชาระดับฝ่ายเป็นผู้รับรอง

(3) คะแนนในข้อ ก.1 – ก.4 และข้อ ข.1 – ข.4 ข้อละ 100 คะแนน

2.3 เกณฑ์การประเมินคุณภาพของผลงาน ในข้อ ก.1 – ก.4 และข้อ ข.1 – ข.4 จะต้องนำเสนอผลงานที่มีผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ของงาน (Outcome) และต้องสามารถสร้างผลกระทบ (Impact) หรือขับเคลื่อนแผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ของสถาบันได้ โดยจะพิจารณาตามระดับตำแหน่งงานดังต่อไปนี้

ระดับตำแหน่ง	ผลผลิต (Output)					ผลลัพธ์ (Outcome)					ผลกระทบ (Impact)					คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
ปฏิบัติการ 1 → ปฏิบัติการ 2	←				→											70
ปฏิบัติการ 2 → ชำนาญการ 1	←															75
ชำนาญการ 1 → ชำนาญการ 2						←				→						80
ชำนาญการ 2 → ชำนาญการพิเศษ 1											←				→	80
ชำนาญการพิเศษ 1 → ชำนาญการพิเศษ 2																80
ชำนาญการพิเศษ 2 → เชี่ยวชาญ											←				→	80

- หมายเหตุ – ระดับ 1 หมายถึงคุณภาพผลงานร้อยละ 20
– ระดับ 2 หมายถึงคุณภาพผลงานร้อยละ 40
– ระดับ 3 หมายถึงคุณภาพผลงานร้อยละ 60
– ระดับ 4 หมายถึงคุณภาพผลงานร้อยละ 80
– ระดับ 5 หมายถึงคุณภาพผลงานร้อยละ 100

ทั้งนี้ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2560 เป็นต้นไป



(นายประยูร เชี่ยววัฒนา)

ผู้อำนวยการสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ