สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ
National Institute of Metrology (Thailand)
NIMT

ประกาศสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

เรื่อง การประเมินผลงานเพื่อปรับเลื่อนค่ากลางเงินเดือนในระดับตำแหน่งเดียวกัน พ.ศ. ๒๕๖๙

เพื่อให้สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ ประเมินผลงานประจำปี ๒๕๖๙ สำหรับการปรับเลื่อนค่ากลางเงินเดือนในระดับตำแหน่งเดียวกันเป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติพัฒนาระบบมาตรวิทยาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อบังคับคณะกรรมการมาตรวิทยาแห่งชาติ ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การกำหนดตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๘ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ และข้อบังคับคณะกรรมการมาตรวิทยาแห่งชาติ ว่าด้วย การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๘ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

๑. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

๑.๑ พนักงานประเภทสนับสนุน ต้องมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

ระดับตำแหน่ง	ค่ากึ่งกลางของกระบอกเงินเดือน	ระยะเวลาขั้นต่ำ ในกระบอกเงินเดือนที่ถือครองปัจจุบัน (ปี)
ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน ๑	๓
	ปฏิบัติงาน ๒	๓
	ปฏิบัติงาน ๓	๓
	ปฏิบัติงาน ๔	๓
	ปฏิบัติงาน ๕	๓

๑.๒ พนักงานประเภทวิชาการ ต้องมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

ระดับตำแหน่ง	ค่ากึ่งกลางของกระบอกเงินเดือน	ระยะเวลาขั้นต่ำ ในกระบอกเงินเดือนที่ถือครองปัจจุบัน (ปี)
ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ ๑	๓
ชำนาญการ	ชำนาญการ ๑	๓
ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ ๑	๓

๑.๓ การปรับเลื่อนค่ากลางเงินเดือนในระดับตำแหน่งเดียวกัน ต้องมีผลการปฏิบัติงานประจำปีของ ๒ ปีที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ และ ๒๕๖๘) ในตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่ในขั้นดี

๑.๔ ได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตรากึ่งกลางกระบอกเงินเดือนในระดับตำแหน่งที่ถือครองอยู่ปัจจุบัน

/๑.๕ ผู้สมัคร...

๑.๕ ผู้สมัครต้องนำเสนอผลงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ครองอยู่ เพื่อประกอบการพิจารณาว่าเป็นผู้มีความรู้ และความสามารถที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดี ทั้งในด้านปริมาณงานและคุณภาพของผลงาน (ในกรณีที่ผลงานมีผู้ร่วมดำเนินการหลายคนให้คิดตามสัดส่วนของความรับผิดชอบ (ร้อยละ) ตามที่ได้เสนอเป็น KPI บุคคล หรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย โดยให้ผู้บังคับบัญชาระดับฝ่ายเป็นผู้รับรองผลงาน)

๑.๖ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ตามตำแหน่งที่ประสงค์จะสมัครเพื่อเข้ารับการประเมิน รายละเอียดตาม **เอกสารหมายเลข ๑ เอกสารหมายเลข ๒ และเอกสารหมายเลข ๓** แนบท้ายตามประกาศนี้ เพื่อใช้พิจารณาว่าคุณสมบัติ ของพนักงาน เช่น ความมั่นคงทางอารมณ์ ความมีเหตุผล ความซื่อตรง การรักษาผลประโยชน์ของสถาบัน ความสามารถในการพึ่งตนเอง และความรู้ด้านระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถาบัน

๑.๗ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เช่น

- ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ
- ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูล
- ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคล
- ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาหรือการปฏิบัติ โดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติ
- ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรม

๒. เกณฑ์การนำเสนอผลงาน

๒.๑ การนำเสนอผลงานเพื่อประกอบการพิจารณาปรับเลื่อนค่ากลางเงินเดือนที่สูงขึ้นในระดับตำแหน่งเดียวกัน ได้แก่

๒.๑.๑ พนักงานประเภทสนับสนุน

(๑) ปฏิบัติงาน ๑ ⟶ ปฏิบัติงาน ๒

(๒) ปฏิบัติงาน ๒ ⟶ ปฏิบัติงาน ๓

(๓) ปฏิบัติงาน ๓ ⟶ ปฏิบัติงาน ๔

(๔) ปฏิบัติงาน ๔ ⟶ ปฏิบัติงาน ๕

(๕) ปฏิบัติงาน ๕ ⟶ปฏิบัติงาน ๖

๒.๑.๒ พนักงานประเภทวิชาการ

(๑) ปฏิบัติการ ๑ ⟶ ปฏิบัติการ ๒

(๒) ชำนาญการ ๑ ⟶ชำนาญการ ๒

(๓) ชำนาญการพิเศษ ๑ ⟶ ชำนาญการพิเศษ ๒

ทั้งนี้ เป็นไปตามเกณฑ์เพื่อประกอบการพิจารณาในด้านปริมาณงานและคุณภาพของผลงาน รายละเอียดตาม ๒.๒ และ ๒.๓

/๒.๒. เกณฑ์ในการ...

๒.๒. เกณฑ์ในการนำเสนอผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง มีรายละเอียดดังนี้

๒.๒.๑ พนักงานประเภทสนับสนุน

ระดับตำแหน่งงาน	ผลงาน (ปริมาณ/คุณภาพ)	พฤติกรรม	รวม (คะแนนเต็ม)
	พิจารณาผลงานที่ทำสำเร็จ ตามข้อ ๕.๑ (คะแนน)	ตามข้อ ๕.๒ ๕.๓ ที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน และคณะทำงานประเมินพิจารณา (คะแนน)	
ปฏิบัติงาน ๑ → ปฏิบัติงาน ๒	๘๐	๒๐	๑๐๐
ปฏิบัติงาน ๒ → ปฏิบัติงาน ๓			
ปฏิบัติงาน ๓ → ปฏิบัติงาน ๔			
ปฏิบัติงาน ๔ → ปฏิบัติงาน ๕	๙๐	๑๐	๑๐๐
ปฏิบัติงาน ๕ → ปฏิบัติงาน ๖			

๒.๒.๒ พนักงานประเภทวิชาการ

ระดับตำแหน่งงาน	เลือกนำเสนอผลงานรายหมวด			น้ำหนักคะแนนรายผลงานเฉลี่ย (รวม ๑๐๐ คะแนน)		
	หมวด ก	หมวด ข	คะแนนเต็ม	ผลผลิต	ผลลัพธ์	ผลกระทบ
ปฏิบัติการ ๑ → ปฏิบัติการ ๒	๑ ผลงาน		๑๐๐	๑๐๐	-	-
ชำนาญการ ๑ → ชำนาญการ ๒	๒ ผลงาน		๒๐๐	๒๐	๖๐	๒๐
ชำนาญการพิเศษ ๑ → ชำนาญการพิเศษ ๒	๑ ผลงาน	๒ ผลงาน	๓๐๐	๑๐	๓๐	๖๐
	๒ ผลงาน	๑ ผลงาน	๓๐๐			

หมายเหตุ (๑) ให้นำเสนอผลงานที่ทำสำเร็จตามเกณฑ์ในแต่ละหมวด ก (ผลงานวิชาการ) และหมวด ข (ผลงานบริการ) ในแต่ละด้าน

(๒) ด้าน หมายถึง ก.๑ - ก.๔ และ ข.๑ - ข.๔ ต้องไม่ซ้ำกัน เลือกได้เพียงข้อละ ๑ ผลงาน เท่านั้น

/ปริมาณงาน...

ปริมาณงาน เช่น ภาระงานตาม Job description ที่มีความยากและซับซ้อน งานที่ต้องใช้วิชาชีพ งานที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน งานที่ปฏิบัติได้สำเร็จ รวมถึงผลงานตามนโยบายและเป้าหมายตัวชี้วัดของสถาบัน รายละเอียดดังนี้

สำหรับพนักงานตำแหน่งประเภทวิชาการ (สายงานมาตรวิทยา)

ก.	**ผลงานด้านวิชาการ** : การสร้างพื้นฐานระบบมาตรวิทยาของประเทศ / การสร้างผลกระทบด้านมาตรวิทยาต่อประชาชน / สังคม	ข.	**ผลงานด้านบริการ** : ผลงานวิชาการด้านสร้างเครือข่ายด้านมาตรวิทยา การให้ความรู้ด้านมาตรวิทยา
ก.๑	สถาปนามาตรฐานการวัด / ความสามารถการวัดใหม่ / วัสดุอ้างอิงรับรองและเปิดให้บริการ	ข.๑	ปริมาณงานสอบเทียบ การวัด ทดสอบ บริการซ่อม และบริการสร้างชิ้นงาน และต้องเป็นงานในหน้าที่รับผิดชอบ
ก.๒	นวัตกรรม / สิ่งประดิษฐ์ / การออกแบบระบบงาน / สิทธิบัตรกรรมสิทธิ์ของสถาบัน / ลิขสิทธิ์กรรมสิทธิ์ของสถาบัน และการนำมาใช้ประโยชน์ ที่สร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า หรือมีประสิทธิภาพใช้ทดแทนระบบงานเดิม หรือใช้งานใหม่ที่ยังไม่เคยมี หรือทดแทนการจัดซื้อจัดหา	ข.๒	ปรับปรุง พัฒนากระบวนการวัด วิธีการวัด ทั้งส่วนที่เป็น Software และ Hardware เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลทางการบริการและสร้างรายได้
ก.๓	งานบูรณาการ ผลงานที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน และเกิดประโยชน์ เกิดผลลัพธ์ ผลกระทบร่วมกัน โดยมีหน่วยงานตั้งแต่สองหน่วยงานขึ้นไป อาจจะเป็นระหว่างฝ่าย กลุ่มงาน หรือหน่วยงานภายนอก	ข.๓	ความสามารถในการทำงานได้หลายด้าน (Multi - Skill) โดยจะต้องนำเสนอผลงานในด้านเทคนิค วิชาชีพเฉพาะหรือด้านการบริหารจัดการ เป็นงานนอกเหนือความรับผิดชอบหลัก ภายในกลุ่มงานเดียวกัน หรือระหว่างกลุ่มงาน หรือระหว่างฝ่ายงาน หรือระหว่างหน่วยงาน
ก.๔	งานวิจัย / พัฒนา เป็นงานวิจัยประยุกต์ หรือ Evaluation Research ผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ เช่น ใช้ในการปรับปรุงวิธีการวัด การสร้างเครื่องมือ เป็นต้น	ข.๔	งานที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน งานดูแลรักษามาตรฐานการวัดในส่วนที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบหลัก ด้านการวิเคราะห์คุณสมบัติเฉพาะของเครื่องมือมาตรฐาน เครื่องมือของลูกค้า และมีการนำไปใช้งานจริง

/สำหรับ...

สำหรับพนักงานตำแหน่งประเภทวิชาการ (สายงานสนับสนุน)

ก.	**ผลงานด้านวิชาการ :** การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการบริหารจัดการและการให้บริการ	ข.	**ผลงานด้านการให้บริการ :** เป็นผลงานที่ถูกนำไปใช้งานได้จริง ที่เป็นการพัฒนา การแก้ปัญหา และสร้างความพึงพอใจให้ผู้มีส่วนได้เสีย
ก.๑	บริการ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการให้บริการ พิจารณาถึงงานที่บรรลุเป้าหมายและมีความคุ้มค่า ประหยัด ลดเวลาและขั้นตอนการทำงาน	ข.๑	ปริมาณและคุณภาพงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยแสดงถึงจำนวนชิ้นงาน รายการ หรือฉบับแล้วแต่กรณี ต่อวัน ต่อเดือน ต่อปี ทำงานในหน้าที่ได้ตามข้อกำหนดหรือตามความต้องการของลูกค้า
ก.๒	นวัตกรรม / สิ่งประดิษฐ์ / การออกแบบระบบงาน / สิทธิบัตรกรรมสิทธิ์ของสถาบัน / ลิขสิทธิ์กรรมสิทธิ์ของสถาบัน และการนำมาใช้ประโยชน์ ที่สร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า หรือมีประสิทธิภาพใช้ทดแทนระบบงานเดิม หรือใช้งานใหม่ที่ยังไม่เคยมี หรือทดแทนการจัดหา	ข.๒	วิธีการแก้ปัญหาการทำงาน ที่ต้องอาศัยประสบการณ์และความรู้เฉพาะทาง เช่น ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน การเงิน การคลังของประเทศ วิศวกรรม กฎหมาย บัญชี เป็นต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับสถาบัน หรือลดข้อบกพร่อง ข้อผิดพลาดจากการถูกหน่วยงานกำกับ ตรวจสอบปฏิเสธ ที่ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียง ภาพพจน์สถาบัน เป็นต้น
ก.๓	การขับเคลื่อนแผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ โดยการวางแผนงานในระดับฝ่าย กลุ่มงาน บุคคล ผลงานที่เกิดจากการนำแผนงานไปดำเนินงานที่ส่งมอบผลงานให้กับสถาบัน	ข.๓	ความสามารถในการทำงานได้หลายด้าน (Multi-Skill) โดยจะต้องนำเสนอผลงานในด้านเทคนิค วิชาชีพเฉพาะหรือด้านการบริหารจัดการ เป็นงานนอกเหนือความรับผิดชอบหลัก ภายในกลุ่มงานเดียวกัน หรือระหว่างกลุ่มงาน หรือระหว่างฝ่ายงาน หรือระหว่างหน่วยงาน
ก.๔	งานวิจัย / พัฒนา เป็นงานวิจัยประยุกต์ เช่น เป็นผลสำรวจความเห็น ผลสำรวจความพึงพอใจ ผลงานวิจัยนำไปใช้ในการปรับปรุงวิธีการทำงาน ระบบงาน วิธีการ แนวทางทำงานใหม่ เป็นต้น	ข.๔	ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นผลงานที่สร้างความพึงพอใจตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป

หมายเหตุ : (๑) ผลงานที่มีผู้ร่วมดำเนินการหลายคนให้แสดงสัดส่วนของความรับผิดชอบ (ร้อยละ) ตามที่ได้เสนอโครงการ หรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย โดยให้ผู้บังคับบัญชาระดับฝ่ายเป็นผู้รับรองผลงาน

(๒) คะแนนใน ก.๑ – ก.๔ และ ข.๑ – ข.๔ ข้อละ ๑๐๐ คะแนน

/๒.๓ เกณฑ์...

๒.๓ เกณฑ์การประเมินคุณภาพของผลงาน พนักงานประเภทสนับสนุนให้เป็นไปตามข้อ ๒.๒.๑ พนักงานประเภทวิชาการ ให้เป็นไปตามข้อ ๒.๒.๒ ใน ก.๑ – ก.๔ และ ข.๑ – ข.๔ **จะต้องนำเสนอผลงานที่มีผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และต้องสามารถสร้างผลกระทบ (Impact) หรือขับเคลื่อนแผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ของสถาบันได้** โดยจะพิจารณาตามระดับตำแหน่งงาน และมีคะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละที่กำหนดตามระดับตำแหน่งงานดังตารางต่อไปนี้

ระดับตำแหน่ง	ผลผลิต (คะแนน)	ผลลัพธ์ (คะแนน)	ผลกระทบ (คะแนน)	รวมน้ำหนักคะแนน	คะแนนรวมเฉลี่ย (ร้อยละ)
ปฏิบัติงาน	๑๐๐	-	-	๑๐๐	๗๐
ปฏิบัติการ ๑ ⟶ ปฏิบัติการ ๒	๑๐๐	-	-	๑๐๐	๗๐
ชำนาญการ ๑ ⟶ ชำนาญการ ๒	๒๐	๖๐	๒๐	๑๐๐	๗๐
ชำนาญการพิเศษ ๑ ⟶ ชำนาญการพิเศษ ๒	๑๐	๓๐	๖๐	๑๐๐	๗๐

๓. การรับสมัคร

๓.๑ กรณี เพื่อพิจารณาปรับเลื่อนค่ากลางเงินเดือนในระดับตำแหน่งเดียวกัน

(๑) จากชำนาญการพิเศษ ๑ เป็นชำนาญการพิเศษ ๒

ไม่มีอัตราว่าง

(๒) จากชำนาญการ ๑ เป็นชำนาญการ ๒ จำนวน ๓ อัตรา
ผู้สมัครต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ๑ ได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตรากึ่งกลาง ระดับชำนาญการ ๑

(๓) จากปฏิบัติการ ๑ เป็นปฏิบัติการ ๒ จำนวน ๔ อัตรา
ผู้สมัครต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ๑ ได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตรากึ่งกลาง ระดับปฏิบัติการ ๑

(๔) จากปฏิบัติงาน ๕ เป็นปฏิบัติงาน ๖ จำนวน ๑ อัตรา
ผู้สมัครต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ๕ ได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตรากึ่งกลาง ระดับปฏิบัติงาน ๖

๓.๒ ผู้ประสงค์จะสมัครเข้ารับการพิจารณาดังกล่าว สามารถดูรายละเอียดได้ทาง Intranet ของสถาบัน หัวข้อ "รับสมัครบุคลากรเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาปรับเลื่อนค่ากลางเงินเดือนในระดับตำแหน่งเดียวกัน พ.ศ. ๒๕๖๙" และส่งเอกสารการสมัครทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ hr@nimt.or.th พร้อมแบบเอกสารประกอบเป็นไฟล์ Word ตั้งแต่วันที่ ๒๓ มิถุนายน ถึงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๖.๐๐ น. โดยจะต้องกรอกรายละเอียดในใบสมัคร ให้ครบถ้วนและถูกต้อง พร้อมทั้งลงลายมือชื่อโดยมีผู้บังคับบัญชาระดับฝ่ายลงนามรับรอง ทั้งนี้ หากผู้สมัครรายใดส่งใบสมัครเกินวันและเวลาที่กำหนดจะไม่รับเอกสารการสมัครทุกกรณี

๔. เอกสารและหลักฐานที่ต้องส่งในการสมัคร โดยเรียงลำดับเอกสาร ดังนี้

๔.๑ ลำดับที่ ๑ ใบสมัคร และแบบตรวจสอบคุณสมบัติขั้นต้นด้วยตนเอง ของผู้สมัครรับการประเมิน ตามแนบท้ายประกาศนี้

๔.๒ ลำดับที่ ๒ เอกสารแสดงผลงานในตำแหน่งที่ถือครอง รายละเอียดตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน โดยแต่ละผลงานจัดทำไม่เกินหัวข้อละ ๓ หน้ากระดาษ A๔ พิมพ์หน้าเดียว (ในกรณีเป็นผลงานร่วมต้องระบุสัดส่วนด้วย) พร้อมทั้งทำเอกสารสรุปสาระสำคัญของผลงานที่นำเสนอ ดังปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

/หมายเหตุ...

หมายเหตุ

(๑) เอกสารทั้งหมด ให้จัดทำเป็นไฟล์เอกสารแบบรูปเล่ม การนำเสนอข้อมูลกระชับ ชัดเจน ใช้อักษร TH Sarabun ขนาดตัวอักษรขนาด ๑๖ point

(๒) กรณีเอกสารที่นำเสนอมีจำนวนหน้าที่เกินกว่าที่กำหนดจะไม่พิจารณาเนื้อหาในหน้าที่เกินกำหนด

(๓) หากจัดส่งเอกสารไม่ครบถ้วนภายในระยะเวลาที่กำหนด จะถือว่าผู้สมัครประสงค์จะเสนอข้อมูลเท่าที่มีอยู่เท่านั้น

(๔) กรณี นำเสนอผลงานไม่ตรงตามที่สถาบันประกาศ รวมทั้งส่งจำนวนผลงานเกินหรือขาด คณะทำงานจะไม่พิจารณาเอกสารของผู้สมัครทั้งหมด

(๕) การนำเสนอผลงาน ในข้อ ๒.๒ และ ๒.๓ ให้จัดทำเป็น Infographic power point หรือ AI ไม่เกิน ๕ สไลด์ ต่อผลงาน (ให้ส่งเป็นไฟล์ power point หรือ AI)

๕. หลักเกณฑ์และวิธีการ จะพิจารณาประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

คณะทำงาน จะพิจารณาโดยใช้วิธีประเมินจากเอกสารและข้อมูลต่างๆ ประกอบการสัมภาษณ์ผู้สมัครทุกราย เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่างๆ ที่จำเป็น ดังนี้

๕.๑ ให้หัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้ากลุ่มที่ไม่สังกัดฝ่ายหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ทำหน้าที่ประเมินกลั่นกรอง ขั้นต้น

๕.๒ ผลงานที่แสดงถึงความสำเร็จตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งที่ครองอยู่ ต้องผ่านเกณฑ์คะแนน ร้อยละ ๘๐ ทุกผลงานที่นำเสนอ โดยมีคะแนน รวม ๗๐ คะแนน

๕.๓ คุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ครอง พิจารณาจาก การมีส่วนร่วมกิจกรรมองค์กร การเป็นผู้นำ การรักษาระเบียบวินัย เป็นต้น โดยมีคะแนนรวม ๒๐ คะแนน

๕.๔ ระยะเวลาในการครองตำแหน่ง โดยมีคะแนนรวม ๑๐ คะแนน

๕.๕ สถาบันจะประกาศรายชื่อผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงตามประกาศ เพื่อเข้ารับการสัมภาษณ์ ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด

๕.๖ คณะทำงานพิจารณากลั่นกรอง ช่วยกลั่นกรองผลงานและสรุปผลรายงานเสนอต่อคณะทำงานพิจารณาประเมินผลงาน

๕.๗ คณะทำงานพิจารณาประเมินผลงาน พิจารณาคะแนนผลงานประกอบการสัมภาษณ์และสรุปผลการประเมินเพื่อนำเสนอต่อ ผู้อำนวยการสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ พิจารณาต่อไป

๕.๘ สถาบันจะประกาศรายชื่อผู้ได้รับการปรับเลื่อนค่ากลางเงินเดือน ที่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ ๘๐ (ตามข้อ ๕.๒ - ๕.๔ จากคะแนนเต็ม ๑๐๐) โดยจะพิจารณาผู้ที่ได้รับคะแนนรวมสูงสุดลงมาตามลำดับ

๕.๙ ผลการพิจารณาของผู้อำนวยการสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติให้ถือเป็นที่ยุติ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

พลตำรวจโท

(พรชัย สุธีรคุณ)

ผู้อำนวยการสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

ภาคผนวก

๑ .ผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่อยู่ในขั้นดีขึ้นไป ต้องมีผลการปฏิบัติงานประจำปีของ ๒ ปีที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ และ ๒๕๖๘) ในตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่ในขั้นดี

๒. การนำเสนอผลงาน ในข้อ ๒.๒ และ ๒.๓ ให้จัดทำเป็น Infographic power point หรือ AI ไม่เกิน ๕ สไลด์ ต่อผลงาน (ให้ส่งเป็นไฟล์ power point หรือ AI) (หมายเหตุ (๕) ระบุแล้ว)