



สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

National Institute of Metrology (Thailand)

ประกาศสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

ที่ 41 / 2560

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับ
ตำแหน่งประเภทสนับสนุน หรือการปรับเลื่อนค่ากลางเงินเดือนในระดับตำแหน่งเดียวกัน พ.ศ. 2560

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

1. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

1.1 พนักงานในตำแหน่งประเภทสนับสนุน งานมาตรวิทยาและงานสนับสนุน ในแต่ละตำแหน่งจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

ระดับตำแหน่ง	ช่วงเงินเดือน	ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง(ปี)
ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน 1	ม 6.- ปวช.10 ปี ปวส. 8 ปี
	ปฏิบัติงาน 2	
	ปฏิบัติงาน 3	
	ปฏิบัติงาน 4	
	ปฏิบัติงาน 5	
	ปฏิบัติงาน 6	
ชำนาญงาน	ชำนาญงาน	

(1) วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

1) ม.6 หรือ ปวช. ต้องปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จึงจะมีคุณสมบัติที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญงาน

2) ปวส. ต้องปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 8 ปี จึงจะมีคุณสมบัติที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญงาน

1.2 ผลการปฏิบัติงานประจำปีในตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่ในเกณฑ์ (ร้อยละ 75 ขึ้นไป) ดังนี้

- กรณี พิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งประเภทสนับสนุน ดังนี้

ระดับตำแหน่ง	ผลการปฏิบัติงานประจำปีอยู่ในขั้นดีขึ้นไป
ปฏิบัติงาน→ ชำนาญงาน	ไม่น้อยกว่า 2 ปี

- กรณี การปรับเลื่อนค่ากลางเงินเดือนในระดับตำแหน่งเดียวกัน ต้องมีผลการปฏิบัติงานประจำปีของปีที่ผ่านมา ในตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่ในเกณฑ์ (ร้อยละ 75 ขึ้นไป)

1.3 ได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตราที่กลางในระดับตำแหน่งที่ถือครองอยู่

2. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก จะพิจารณาประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

คณะกรรมการ จะพิจารณาคัดเลือกโดยใช้วิธีประเมินจากเอกสารและข้อมูลต่างๆ ประวัติส่วนตัว ประกอบการสัมภาษณ์ผู้สมัครทุกราย โดยผู้สมัครต้องมีคะแนนประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของคะแนนเต็ม การพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่างๆ ที่จำเป็น ดังนี้

2.1 ผลการปฏิบัติงานและผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายประจำปี ที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบในขณะที่ดำรงตำแหน่ง ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพงาน กรณีเป็นผลงานร่วม ต้องระบุสัดส่วนด้วย และไม่ใช่ผลงานที่เคยถูกพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว ดังนี้

- ระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน 1 - 6 โดยมีคะแนนรวม 70 คะแนน

- ระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน 6 – ชำนาญงาน โดยมีคะแนนรวม 50 คะแนน

2.2 ผลการปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งที่ถือครอง โดยพิจารณาจากความสำเร็จของผลงานตามเป้าหมาย ส่งเสริมค่านิยม I AM NIMT (3 ใน 7) โดยมีคะแนนรวม 10 คะแนน

2.3 ความประพฤติ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ พิจารณาจากการมีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่สมัคร โดยมีคะแนนรวม 5 คะแนน

2.4 วินัยการในปฏิบัติงาน มีความเคารพ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของสถาบันอย่างเคร่งครัด โดยมีคะแนนรวม 10 คะแนน

2.5 คุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สมัคร พิจารณาจากทัศนคติ บุคลิกลักษณะ ความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นต้น โดยมีคะแนนรวม 5 คะแนน

2.6 ผลงานเด่น ที่แสดงถึงความสำเร็จตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งที่ครองอยู่ ระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน 6 – ชำนาญงาน โดยมีคะแนนรวม 20 คะแนน

3. เกณฑ์การนำเสนอผลงาน

3.1 การนำเสนอผลงานแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 การนำเสนอผลงานเพื่อประกอบการพิจารณาปรับเลื่อนค่ากลางเงินเดือนที่สูงขึ้นในระดับตำแหน่งเดียวกัน ได้แก่

(1) ปฏิบัติงาน 1 → ปฏิบัติงาน 2

(2) ปฏิบัติงาน 2 → ปฏิบัติงาน 3

(3) ปฏิบัติงาน 3 → ปฏิบัติงาน 4

(4) ปฏิบัติงาน 4 → ปฏิบัติงาน 5

(5) ปฏิบัติงาน 5 → ปฏิบัติงาน 6

กลุ่มที่ 2 การนำเสนอผลงานเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ได้แก่

(1) ปฏิบัติงาน 6 → ชำนาญงาน

ทั้งนี้ เป็นไปตามเกณฑ์เพื่อประกอบการพิจารณาในด้านปริมาณงานและคุณภาพของผลงาน
รายละเอียดตามข้อ 2.2 และ 2.3

3.2. หลักเกณฑ์พิจารณาความเหมาะสม

3.2.1 นำเสนอผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง มีรายละเอียด ดังนี้

	ผลงาน (ปริมาณ/คุณภาพ)	พฤติกรรม	รวม (คะแนนเต็ม)
ระดับตำแหน่งงาน	พิจารณาผลงานที่ทำ สำเร็จ ตามข้อ 2.1 (คะแนน)	ตามข้อ 2.2, 2.3, 2.4, 2.5 ที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน และคณะกรรมการ ประเมินพิจารณา (คะแนน)	
ปฏิบัติงาน 1→ปฏิบัติงาน 2	70	30	100
ปฏิบัติงาน 2→ปฏิบัติงาน 3			
ปฏิบัติงาน 3→ปฏิบัติงาน 4			
ปฏิบัติงาน 4→ปฏิบัติงาน 5			
ปฏิบัติงาน 5→ปฏิบัติงาน 6			

ผู้ที่มีความเหมาะสมจะต้องมีคะแนนประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของคะแนนเต็ม

3.2.2 นำเสนอผลงานและผลงานเด่นในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง มีรายละเอียด ดังนี้

ระดับตำแหน่งงาน	ผลงาน (ปริมาณ/คุณภาพ)	ผลงานเด่น จำนวนชิ้นงาน	พฤติกรรม	รวม (คะแนนเต็ม)
	พิจารณาผลงานที่ทำ สำเร็จ ตามข้อ 2.1 (คะแนน)	ตามข้อ 7.6 (คะแนน)	ตามข้อ 2.2, 2.3, 2.4, 2.5 ที่ผู้บังคับบัญชา ประเมินและ คณะกรรมการประเมิน พิจารณา (คะแนน)	
ปฏิบัติงาน 6→ชำนาญงาน	50	20	30	100

การพิจารณาผลงานจะพิจารณาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ผู้ที่มีความเหมาะสมจะต้องมีคะแนน
ประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของคะแนนเต็ม

ทั้งนี้ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 20 กันยายน 2560 เป็นต้นไป



(นางอัจฉรา เจริญสุข)

ผู้อำนวยการสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ