

แบบประเมินค่างานสำหรับตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ  
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

กรอกชื่อตำแหน่ง และสังกัด พร้อมทั้ง ระดับ  
ตำแหน่งที่ประสงค์ของกำหนดเป็นตำแหน่งสูงขึ้น

๑. ตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง .....นักทรัพยากรบุคคล..... ระดับ .....ปฏิบัติการ.....  
สังกัด.....งานกำหนดและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..กองบริหารงานบุคคล.....  
ขอกำหนดเป็นตำแหน่ง.....นักทรัพยากรบุคคล..... ระดับ .....ชำนาญการ.....

๒. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง

ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งที่ขอกำหนดระดับสูงขึ้น
๑..... ..... .....	๑..... ..... .....
๒..... ..... .....	๒..... ..... .....

๓. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ และความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป

งานเดิม	งานใหม่
๑. คุณภาพของงาน ..... .....	๑. คุณภาพของงาน ..... .....
๒. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน ..... .....	๒. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน ..... .....
๓. การกำกับตรวจสอบ ..... .....	๓. การกำกับตรวจสอบ ..... .....
๔. การตัดสินใจ ..... .....	๔. การตัดสินใจ ..... .....

ในส่วนนี้ ให้คณะกรรมการประเมินฯ เป็นผู้ให้คะแนนในแต่ละส่วน โดยพิจารณาการให้คะแนนจากเนื้อหาที่เขียนในแบบประเมินค่าจ้างตามข้อ ๒ และ ๓

#### ๔. การประเมินค่าจ้างของตำแหน่ง

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p><b>๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ</b></p> <p>( ) ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่ม ประกอบกับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ (๑๐-๑๕ คะแนน)</p> <p>( ) ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาค่อนข้างหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่ม ในงานที่มีแนวทางปฏิบัติ น้อยมาก (๑๖-๒๐ คะแนน)</p> <p>( ) ปฏิบัติงานที่ยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่ม ในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน)</p> <p>( ) ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่ม ในการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)</p>	๓๐		
<p><b>๒. ความยุ่งยากของงาน</b></p> <p>( ) เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยาก ซับซ้อน และมีขั้นตอนวิธีการค่อนข้างหลากหลาย (๑๖-๒๐ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อน ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อนมาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)</p>	๓๐		

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<b>๓. การกำกับตรวจสอบ</b> ( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (๑-๕ คะแนน) ( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (๖-๑๐ คะแนน) ( ) ได้รับการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของ การปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนดในแผน ปฏิบัติงาน (๑๑-๑๕ คะแนน) ( ) ได้รับการตรวจสอบ ติดตามผลสัมฤทธิ์ของการ ปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ (๑๖-๒๐)	๒๐		
<b>๔. การตัดสินใจ</b> ( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง (๑-๕ คะแนน) ( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเอง ค่อนข้างมาก วางแผนและกำหนดแนวทาง แก้ไข ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (๖-๑๐ คะแนน) ( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางและแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ (๑๑-๑๕ คะแนน) ( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ ในการริเริ่มพัฒนาแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน (๑๖-๒๐ คะแนน)	๒๐		
<b>รวม</b>	<b>๑๐๐</b>		

**เกณฑ์การตัดสิน**

ระดับชำนาญการ ได้คะแนน ๖๔ คะแนนขึ้นไป  
 ระดับชำนาญการพิเศษ ได้คะแนน ๘๔ คะแนนขึ้นไป

ให้คณะกรรมการประเมินฯ เป็นผู้ให้เหตุผลและความ  
 จำเป็นในการกำหนดให้ตำแหน่งดังกล่าว  
 เป็นตำแหน่งสูงขึ้น

**สรุปผลการประเมินค่างาน / เหตุผล**

.....

.....

.....

.....

.....

- ( ) ผ่านการประเมิน  
( ) ไม่ผ่านการประเมิน

คณะกรรมการประเมินค่างานลงนาม

๑.....	ประธานกรรมการ
(.....)	
๒.....	กรรมการ
(.....)	
๓.....	กรรมการ
(.....)	
๔.....	กรรมการ
(.....)	
๕.....	กรรมการ
(.....)	
๖.....	กรรมการและเลขานุการ
(.....)	

ให้คณะกรรมการประเมินฯ ลงนามให้เรียบร้อย  
ก่อนนำส่งมายังมหาวิทยาลัย

**หลักเกณฑ์การประเมินค่างาน สำหรับตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ  
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ**

**องค์ประกอบหลักการประเมินค่างาน**

**๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ ( ๓๐ คะแนน )**

๑.๑ ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มประกอบกับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ (๑๐-๑๕ คะแนน)

๑.๒ ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก หรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหาค่อนข้างหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่ม ในงานที่มีแนวทางปฏิบัติมีน้อยมาก (๑๖-๒๐ คะแนน)

๑.๓ ปฏิบัติงานที่ยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยน วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน)

๑.๔ ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการกำหนด หรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)

**๒. ความยุ่งยากของงาน (๓๐ คะแนน)**

๒.๑ เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน)

๒.๒ เป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน และมีขั้นตอนวิธีการค่อนข้างหลากหลาย (๑๖-๒๐ คะแนน)

๒.๓ เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการ ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน)

๒.๔ เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดหรือ ปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)

**๓. การกำกับตรวจสอบ (๒๐ คะแนน)**

๓.๑ ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (๑-๕ คะแนน)

๓.๒ ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (๖-๑๐ คะแนน)

๓.๓ ได้รับการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน (๑๑-๑๕ คะแนน)

๓.๔ ได้รับการตรวจสอบ ติดตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ (๑๖-๒๐)

**๔. การตัดสินใจ (๒๐ คะแนน)**

๔.๑ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง (๑-๕ คะแนน)

๔.๒ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองค่อนข้างมาก วางแผนและกำหนดแนวทาง แก้ไขปัญหา ในงานที่รับผิดชอบ (๖-๑๐ คะแนน)

๔.๓ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางและแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ (๑๑-๑๕ คะแนน)

๔.๔ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระในการริเริ่มพัฒนาแนวทางและวิธีการ ปฏิบัติงาน (๑๖-๒๐ คะแนน)

**เกณฑ์การตัดสิน**

ระดับชำนาญการ                      ได้คะแนน ๖๔ คะแนนขึ้นไป

ระดับชำนาญการพิเศษ              ได้คะแนน ๘๔ คะแนนขึ้นไป