

**แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ
(กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง)**

๑. ตำแหน่งเลขที่.....

ชื่อตำแหน่ง.....ระดับ.....

สังกัด.....

ข้อกำหนดเป็นตำแหน่ง.....ระดับ.....

๒. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง		
ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่	เอกสารอ้างอิง
๑.	๑. (กรณีตัวอย่าง).....
๒.	๒. (กรณีตัวอย่าง).....
๓.	๓. (กรณีตัวอย่าง).....

๓. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ และความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป		
งานเดิม	งานใหม่	เอกสารอ้างอิง
๑. คุณภาพของงาน.....	๑. (กรณีตัวอย่าง).....
	๒..... (กรณีตัวอย่าง).....
๒. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน	๑..... (กรณีตัวอย่าง).....
	๒..... (กรณีตัวอย่าง).....
๔. วิเคราะห์เปรียบเทียบการกำกับตรวจสอบและการตัดสินใจ		
งานเดิม	งานใหม่	เอกสารอ้างอิง
๑. การกำกับตรวจสอบ.....	๑. (กรณีตัวอย่าง).....
	๒. (กรณีตัวอย่าง).....

หมายเหตุ 1. ให้แนบเอกสารอ้างอิงเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ
 2. แบบประเมินค่างานไม่ควรเกิน 2 หน้ากระดาษ A4

๔. การประเมินค่างานของตำแหน่ง

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p>๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ</p> <p>() ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติ และมาตรฐานชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน)</p> <p>() ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากโดยอาศัยคำแนะนำ แนวทางหรือคู่มือปฏิบัติงานที่มีอยู่ (๑๖-๒๐ คะแนน)</p> <p>() ปฏิบัติงานที่ยาก โดยปรับใช้วิธีการ หรือแนวทาง ปฏิบัติที่มีอยู่ได้ (๒๑-๒๕ คะแนน)</p> <p>() ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหา ค่อนข้างหลากหลายโดยปรับวิธีการ หรือแนวทาง ปฏิบัติงานที่มีอยู่ (๒๖-๓๐ คะแนน)</p>	๓๐		
<p>๒. ความยุ่งยากของงาน</p> <p>() เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีคำแนะนำ คู่มือ และแนวทาง ปฏิบัติที่ชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่ค่อนข้างยากมีแนวทางปฏิบัติที่หลากหลาย (๑๖-๒๐ คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่ยุ่งยากต้องประยุกต์ใช้ความรู้และ ประสบการณ์ในการเลือกใช้วิธีการ และแนวทางให้ เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมากมีความ หลากหลายและมีขั้นตอนวิธีการที่ยุ่งยากต้อง ประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ ในการ ปรับเปลี่ยนวิธีการและแนวทางปฏิบัติงานให้ เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)</p>	๓๐		
<p>๓. การกำกับตรวจสอบ</p> <p>() ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (๑-๕ คะแนน)</p> <p>() ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงาน บ้าง (๖-๑๐ คะแนน)</p> <p>() ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบเฉพาะบางเรื่อง ที่ มีความสำคัญ (๑๑-๑๕ คะแนน)</p> <p>() ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงาน น้อยมาก (๑๖-๒๐ คะแนน)</p>	๒๐		

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
๔. การตัดสินใจ () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้างโดยจะได้รับ คำแนะนำในกรณีที่มีปัญหา (๑-๕ คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบางส่วนโดยให้มีการ รายงานผลการตัดสินใจเป็นระยะ (๖-๑๐ คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมากโดยให้มีการ รายงานผลการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ (๑๑-๑๕ คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก สามารถ วางแผนและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน และ แก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (๑๖-๒๐ คะแนน)	๒๐		
รวม	๑๐๐		

สรุปผลการประเมินค่างาน / เหตุผล

.....
.....
.....
.....
.....

- () ผ่านการประเมิน
- () ไม่ผ่านการประเมิน

คณะกรรมการประเมินค่างานลงนาม

- ๑.(ประธาน)
(.....)
- ๒.(กรรมการ)
(.....)
- ๓.(กรรมการ)
(.....)
- ๔.(กรรมการ)
(.....)
- ๕.(กรรมการและเลขานุการ)
(.....)

(หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการเจ้าหน้าที่)

เอกสารแนบบัญชีที่ มอ 023/ว 562 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2560

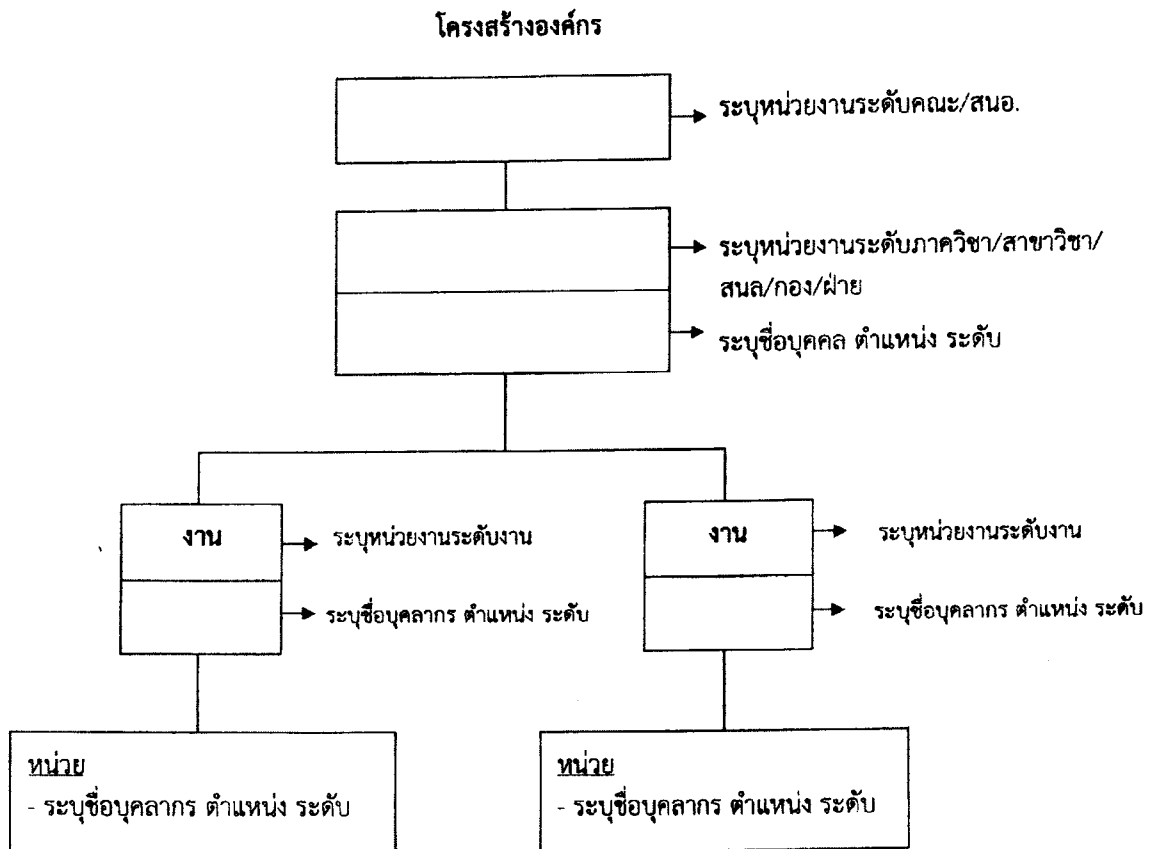
ข้อมูลจำนวนตำแหน่งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน

ตำแหน่งประเภททั่วไป

ส่วนงาน

ลำดับ ที่	ตำแหน่งประเภททั่วไป (อัตรามีคครอง)	จำนวน			รวม
		ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ชำนาญงานพิเศษ	
1					
2					
3					
.....					
รวม					

ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ คิดจากจำนวนอัตรามีคครองในภาพรวมทุกตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน
ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ จำนวนร้อยละ 30 =คน



หมายเหตุ

1. หน่วยงานระดับงานระบุให้ครบทุกงาน
2. หน่วยงานระดับหน่วยในแต่ละงานใช้ระบุได้ครบทุกหน่วย
3. ให้ทำเครื่องหมาย* ในตำแหน่งหน้าที่ขอประเมินค่างาน

เอกสารหมายเลข 3

ภาระหน้าที่หลักโดยย่อของผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ
ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/ระดับ	ภาระหน้าที่หลักโดยย่อ