

เทคนิคการประเมินผลงาน จะประเมินอย่างไร

เรื่องชัย จรุงศิริวัฒน์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ

ผู้ทรงคุณวุฒิประเภทบัญชีรายชื่อของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ที่ปรึกษาอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ที่ปรึกษาอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลฯ มรภ.ราชนครินทร์

ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลฯ มรภ. มหาสารคาม

ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลฯ มรภ. สกลนคร

ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลฯ มรภ. เชียงราย

เอกสารประกอบการอบรม ข้าราชการและพนักงาน สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย
เพื่อทำผลงานทางวิชาการในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นเป็นระดับ
ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และ เชี่ยวชาญ

ความหมายของการประเมินค่างาน

การประเมินค่างาน(ก.พ.อ.) หมายถึง กระบวนการวัดคุณค่างานของตำแหน่งโดยนำงานมาเปรียบเทียบกับกันภายใต้องค์ประกอบที่เป็นตัววัดหลักเพื่อตีค่างาน*

* ข้อ 1 ในเอกสารแนบ 5 ท้ายประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ.2553

ความหมายของการประเมินค่างาน

“**การประเมินค่างาน** เป็นวิธีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อตีค่างาน โดยเป็นกระบวนการวัดความสัมพันธ์หรือคุณค่างานของตำแหน่ง ที่ไม่ใช้วัดปริมาณงาน ซึ่งเป็นการนำงานทั้งหมดมาเปรียบเทียบกันภายใต้ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เป็นตัววัดหลักเพื่อตีค่างานออกมา”



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

ที่มา : เอกสารการบรรยาย การกำหนดตำแหน่งและการประเมินค่างาน
จัดทำโดย สำนักงานข้าราชการพลเรือน(กพ.)

การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้น จะต้องมีหน้าที่ และรับผิดชอบ คุณภาพ และคามยุ่งยากของงานในตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญ ถึงบทบาทที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น*

การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน และประเมินค่างาน เพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่ง ตามลักษณะงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบ**

* ข้อ2 , ** ข้อ3 ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ.2553

ทำไมต้องมีการประเมินค่างาน



เพื่อให้การกำหนดระดับตำแหน่งใน
ของส่วนราชการต่างๆ เป็นไปอย่างมีมาตรฐาน
เป็นธรรม และ ไม่เหลื่อมล้ำกันระหว่างส่วนราชการ

เมื่อไหร่ต้องมีการประเมินค่างาน

1. มีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ในหน่วยงาน
2. หน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพงานของตำแหน่งเปลี่ยนไป



องค์กรประกอบ ประเมินค่างาน

ระดับ... ขำนาญงาน
ขำนาญงานพิเศษ
ขำนาญการ
ขำนาญการพิเศษ

องค์ประกอบที่ใช้ในการตัดสินงาน 4 องค์ประกอบ

- หน้าที่ความรับผิดชอบ (30 คะแนน)
- ความยุ่งยากของงาน (30 คะแนน)
- การกำกับตรวจสอบ (20 คะแนน)
- การตัดสินใจ (20 คะแนน)

รวม 100 คะแนน

ระดับ... เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ

องค์ประกอบที่ใช้ในการตีค่างาน **10** องค์ประกอบ
300 คะแนน

1) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (80 คะแนน)

- ความรู้และชำนาญงาน (40 คะแนน)
- การบริหารจัดการ (20 คะแนน)
- การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (20 คะแนน)

2) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (80 คะแนน)

- กรอบแนวคิดในการแก้ปัญหา (40 คะแนน)
- อิสระในการคิด (20 คะแนน)
- ความท้าทายใน (20 คะแนน)

3) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ (140 คะแนน)

- การวิเคราะห์ข้อมูล (40 คะแนน)
- อิสระในการปฏิบัติงาน (20 คะแนน)
- ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน (40 คะแนน)
- ลักษณะที่ปฏิบัติของตำแหน่ง (40 คะแนน)

คณะกรรมการประเมินผลงาน*

ให้สถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน จำนวนไม่น้อยกว่า **3** คนแต่ไม่เกิน **5** คน โดยมี ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้เสนอ ร่วมเป็นคณะกรรมการด้วย

และมีหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงาน บุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ

* จากข้อ 11 ของประกาศ ก.พ.อ. ฉบับลงวันที่ 22ธค.53

คะแนนการประเมินผลงาน (ของ กพอ.)

1. ข้าราชการ/ข้าราชการ **64** คะแนน(เต็ม 100 คะแนน)
2. ข้าราชการพิเศษ/ข้าราชการพิเศษ
84 คะแนน(เต็ม 100 คะแนน)
3. ข้าราชการ **170** คะแนน(เต็ม 300 คะแนน)
4. ข้าราชการพิเศษ **235** คะแนน(เต็ม 300 คะแนน)

1

หลักเกณฑ์ประเมินผลงานสำหรับ **ตำแหน่งประเภทวิชาการ**
ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ

2

หลักเกณฑ์ประเมินผลงานสำหรับ **ตำแหน่งประเภททั่วไป**
ระดับชำนาญงานและระดับอาวุโส

องค์ประกอบการประเมินผลงาน 4 ด้าน

1. หน้าที่และความรับผิดชอบ (30 คะแนน)
2. ความยุ่งยากของงาน (30 คะแนน)
3. การกำกับตรวจสอบ (20 คะแนน)
4. การตัดสินใจ (20 คะแนน)



เกณฑ์กำหนดระดับตำแหน่ง

ชำนาญการพิเศษ คะแนน 80 ขึ้นไป	อาวุโส คะแนน 80 ขึ้นไป
ชำนาญการ คะแนน 65 ขึ้นไป	ชำนาญงาน คะแนน 65 ขึ้นไป
ประเภทวิชาการ	ประเภททั่วไป



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

ที่มา : เอกสารการบรรยาย การกำหนดตำแหน่งและการประเมินผลงาน
จัดทำโดย สำนักงานข้าราชการพลเรือน(กพ.)

ตัวอย่างแบบฟอร์ม
การเขียนเขียนรายงาน
และ
ใบประเมินของกรรมการ

ข้อสังเกตมี
แค่ 2 องค์
ประกอบ
(ขาด ๓.การ
กำกับ
ตรวจสอบ
20 คะแนน
และ ๔.การ
ตัดสินใจ
20คะแนน)



แบบประเมินผลงานตำแหน่งประเภททั่วไป
ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ

๑. ตำแหน่งเลขที่.....

ชื่อตำแหน่ง.....ระดับ.....

สังกัด.....

ข้อกำหนดเป็นตำแหน่ง.....ระดับ.....

๒. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง

ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่
๑.	๑.
๒.	๒.
๓.	๓.

(30คะแนน)

๓. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ และความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป

งานเดิม	งานใหม่
๑. คุณภาพของงาน.....	๑. คุณภาพของงาน.....
๒. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน.....	๒. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน.....

(30คะแนน)

แบบฟอร์มเขียนรายงาน ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ

1. ตำแหน่งเลขที่ ...2274....

ชื่อตำแหน่ง..นักวิเคราะห์นโยบายและแผน.. ระดับ..ปฏิบัติการ...

สังกัด...กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี....

ขอกำหนดตำแหน่งเป็น..นักวิเคราะห์นโยบายฯระดับ..ชำนาญการ

2. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่
1.	1.
2.	2.
3.	3.

ตามเอกสารแนบ 2

ท้ายประกาศ ก.พ.อ.

ลงวันที่ 22 ธค.53

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ ความยุ่งยากและ ความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนไป

งานเดิม	งานใหม่
1) คุณภาพของงาน..... 2) ความยุ่งยากและความซับซ้อน ของงาน.....	1) คุณภาพของงาน..... 2) ความยุ่งยากและความซับซ้อน ของงาน.....

** ข้อสังเกต มีแค่ 2 องค์ประกอบ (ขาดการกำกับตรวจสอบ และ การตัดสินใจ)

**ใบให้คะแนน
ของกรรมการ
ระดับ
ชำนาญการ
ชำนาญการพิเศษ**

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
1. หน้าที่และความรับผิดชอบ () ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มประกอบกับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่(10-15 คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาค่อนข้างหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในงานที่มีแนวทางปฏิบัติน้อยมาก(16-20 คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ยากหรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (21-25 คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ยากมากหรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (26-30 คะแนน)	30		ตามเอกสารแนบ 2 ท้ายประกาศ ก.พ.อ. ลงวันที่ 22 ธค.53

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง (ต่อ)...

องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ	เหตุผลในการ พิจารณา
องค์ฯ ที่ 2. ความยุ่งยากของงาน () เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน(10-15 คะแนน) () เป็นงานที่ค่อนข้างยาก<u>ซับซ้อน</u> และมีขั้นตอนวิธีการที่ค่อนข้างหลากหลาย(16-20 คะแนน) () เป็นงานที่ยุ่งยาก<u>ซับซ้อน</u>ต้อง)ประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (21-25 คะแนน) () เป็นงานที่<u>มีความยุ่งยากซับซ้อน</u>มาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์(26-30 คะแนน)	30		ตามเอกสารแนบ 2 ท้ายประกาศ ก.พ.อ. ลงวันที่ 22 ธค.53

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง (ต่อ)...

องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ	เหตุผลในการ พิจารณา
องค์ฯ ที่ 3. การกำกับตรวจสอบ () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ <u>อย่างใกล้ชิด</u> (1-5 คะแนน) () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ <u>การ</u> <u>ปฏิบัติงานบ้าง</u> (6-10 คะแนน) () ได้รับการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้า ของการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่ กำหนดในแผนปฏิบัติงาน(11-15 คะแนน) () ได้รับการตรวจสอบ ติดตามผลสัมฤทธิ์ ของการปฏิบัติงานตามแผนงาน/ โครงการ (16-20 คะแนน)	20		ตามเอกสารแนบ 2 ท้ายประกาศ ก.พ.อ. ลงวันที่ 22 ธค.53

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง (ต่อ)...

องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ	เหตุผลในการ พิจารณา
องค์ฯ ที่ 4. การตัดสินใจ () ในการปฏิบัติงาน<u>มีการตัดสินใจบ้าง</u> (1-5 คะแนน) () ในการปฏิบัติงาน<u>มีการตัดสินใจด้วย</u> <u>ตนเองค่อนข้างมาก</u> วางแผนกำหนด แนวทางแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (6-10 คะแนน) () ในการปฏิบัติงาน<u>มีการตัดสินใจด้วย</u> <u>ตนเองอย่างอิสระ</u> สามารถปรับเปลี่ยน แนวทางและแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ(11-15 คะแนน) () ในการปฏิบัติงาน<u>มีการตัดสินใจด้วย</u> <u>ตนเองอย่างอิสระ</u> ในการริเริ่มพัฒนา แนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน(16-20 คะแนน)	20		ตามเอกสารแนบ 2 ท้ายประกาศ ก.พ.อ. ลงวันที่ 22 ธค.53

สรุปผลการประเมินค่างาน/เหตุผล

.....

.....

.....

- ☐ ผ่านการประเมิน
☐ ไม่ผ่านการประเมิน

คณะกรรมการประเมินค่างานลงนาม

1.(ประธาน)
(.....)
2.(กรรมการ)
(.....)
3.(กรรมการ)
(.....)
4.(กรรมการ)
(.....)
5.(กรรมการและเลขานุการ)
(.....)

แบบประเมินผลงาน ระดับเชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ

1. ตำแหน่งเลขที่ ...2134....

ชื่อตำแหน่ง...นักวิทยาศาสตร์... ระดับ...ชำนาญการพิเศษ...

สังกัด...ภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์....

ขอกำหนดตำแหน่งเป็น..วิทยาศาสตร์.. ระดับ..เชี่ยวชาญ

2. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่
1.	1.
2.	2.
3.	3.

ตามเอกสารแนบ 3

ท้ายประกาศ ก.พ.อ.

ลงวันที่ 22 ธค.53

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ ความยุ่งยากและ ความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนไป

งานเดิม	งานใหม่
1) คุณภาพของงาน..... 2) ความยุ่งยากและความซับซ้อน ของงาน.....	1) คุณภาพของงาน..... 2) ความยุ่งยากและความซับซ้อน ของงาน.....

** ข้อสังเกต มีแค่ 2 องค์ประกอบ ในระดับ ชนก. , ชกพ. , ชนง. , ชงพ. เท่านั้น

ใบให้คะแนน
ของกรรมการ
ระดับ
เชี่ยวชาญ
เชี่ยวชาญพิเศษ

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง

1. ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (3 องค์ประกอบ)	คะแนน เต็ม (80)	คะแนน ที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
องค์ฯ ที่1. ความรู้และความชำนาญงาน () เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ หรือใช้ทักษะระดับสูงในงานเชิงเทคนิค หรืองานฝีมือเฉพาะทางระดับสูง ความชำนาญในงานจะพัฒนาขึ้นจากการสั่งสมประสบการณ์ และการสั่งสมทักษะในเชิงลึก (1-10 คะแนน) () เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้กระบวนการแนวคิด ทฤษฎีหรือองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายอาชีพ(11-20 คะแนน) () เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะหรือทักษะ และความชำนาญเฉพาะตัวสูงมากในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบรวมทั้งเป็นงานที่จะต้องแก้ไขปัญหาที่ยุ่ยาก ซับซ้อนและให้คำปรึกษาได้(21-30 คะแนน) () เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญจนสามารถนำมาวางแผนกลยุทธ์หรือนโยบายของหน่วยงานได้ รวมทั้งเป็นงานที่ต้องเป็นผู้นำในการพัฒนาหรือการริเริ่มโครงการที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา(31-40 คะแนน)	40		

ตามเอกสารแนบ 3
ท้ายประกาศ ก.พ.อ.
ลงวันที่ 22 ธค.53

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง (ต่อ)

1. ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (3 องค์ประกอบ)	คะแนน เต็ม (80)	คะแนน ที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
องค์ฯ ที่ 2. การบริหารจัดการ () เป็นงานที่ต้องปฏิบัติที่มีความหลากหลายใน เนื้องาน เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์อย่างใด อย่างหนึ่งหรือหลายอย่างของหน่วยงาน (1-5 คะแนน) () เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม ประสานความร่วมมือ รวมทั้งการให้ คำแนะนำผู้ปฏิบัติงานอื่น เพื่อสนับสนุน วัตถุประสงค์หรือภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างในเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน (6-10 คะแนน) () เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตามบริหารจัดการงานวิชาการ ให้ คำปรึกษาและประสานงานระหว่างหน่วยงาน ระดับนโยบาย (11-15 คะแนน) () เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการงานวิชาการหรือ วิชาชีพ และเป็นผู้นำในเชิงวิชาการหรือ วิชาชีพของสถาบันอุดมศึกษา (16-20 คะแนน)	20		

ตามเอกสารแนบ 3
ท้ายประกาศ ก.พ.อ.
ลงวันที่ 22 ธค.53

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง (ต่อ)

1. ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (3 องค์ประกอบ)	คะแนน เต็ม (80)	คะแนน ที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
องค์ฯ ที่ 3. การติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ () เป็นงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับทีมบุคคลภายนอกหรือผู้รับบริการ โดยการนำเสนอความคิดหรือการเป็นผู้ฟังที่ดี เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้(1-5 คะแนน) () เป็นงานที่ต้องสามารถให้คำแนะนำ หรือคำปรึกษาแก่บุคคลอื่น รวมทั้งสามารถสอนงานแก่ทีมได้ (6-10 คะแนน) () เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับที่โน้มน้าวและส่งผลต่อการตัดสินใจของหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า (11-15 คะแนน) () เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับที่โน้มน้าวและส่งผลต่อการตัดสินใจในระดับกลยุทธ์และนโยบายที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของสถาบันอุดมศึกษา(16-20 คะแนน)	20		ตามเอกสารแนบ 3 ท้ายประกาศ ก.พ.อ. ลงวันที่ 22 ธค.53

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง (ต่อ)

2. ด้านความสามารถในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหา (3 องค์ประกอบ)	คะแนน เต็ม (80)	คะแนน ที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
องค์ฯ ที่ 4.กรอบแนวคิดในการแก้ไขปัญหา () เป็นงานที่ต้องแก้ไขปัญหาในภาพรวม โดยอิสระที่จะกำหนดทางเลือก วิธีการหรือแนวทางภายใต้กรอบแนวคิดของหน่วยงาน (1-10 คะแนน) () เป็นงานที่ต้องแก้ไขปัญหาภายใต้นโยบาย และเป้าหมายระยะสั้นของหน่วยงาน ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการคิดแนวทาง แผนงาน กระบวนการ หรือขั้นตอนใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (11-20 คะแนน) () เป็นงานที่ต้องแก้ไขปัญหาภายใต้นโยบาย พันธกิจและเป้าหมายระยะยาวของหน่วยงาน ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน หรือโครงการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (21-30 คะแนน) () เป็นงานที่ต้องแก้ไขปัญหาภายใต้ทิศทางและพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการบูรณาการและกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (31-40 คะแนน)	40	ตามเอกสารแนบ 3 ท้ายประกาศ ก.พ.อ. ลงวันที่ 22 ธค.53	

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง (ต่อ)

2. ด้านความสามารถในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหา (3 องค์ประกอบ)	คะแนน เต็ม (80)	คะแนน ที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
องค์ฯ ที่ 5. ด้านอิสระในการคิด () เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือกหรือตัดสินใจในการใช้ระบบแนวคิด เทคนิค หรือวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ (1-5 คะแนน) () เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือกหรือตัดสินใจในการกำหนดแนวทางหรือเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งงานอื่นที่อาจต้องคิดค้นองค์ความรู้ ระบบแนวคิด หรือกระบวนการใหม่ๆเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้(6-10 คะแนน) () เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือกหรือตัดสินใจในการปรับนโยบายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้(11-16 คะแนน) () เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือกหรือตัดสินใจในการปรับนโยบาย กลยุทธ์หรือภารกิจใหม่ของสถาบันอุดมศึกษา (16-20 คะแนน)	20		

ตามเอกสารแนบ 3
ท้ายประกาศ ก.พ.อ.
ลงวันที่ 22 ธค.53

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง (ต่อ)

2. ด้านความสามารถในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหา (3 องค์ประกอบ)	คะแนน เต็ม (80)	คะแนน ที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
องค์ฯ ที่ 6. ด้านความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา () เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่มีรูปแบบ ค่อนข้างแน่นอนหรือมีลักษณะคล้ายคลึงกับ สถานการณ์ในอดีตเป็นส่วนใหญ่(1-5 คะแนน) () เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่อาจต้อง คิดหาสาเหตุเพื่อทบทวน หรือแก้ไขปัญหาหรือ แนวทางที่เคยปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่ กำหนดไว้(6-10 คะแนน) () เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่ต้องมีการ ประเมินและตีความโดยใช้วิจารณญาณ เพื่อตัดสินใจ หาทางแก้ไขปัญหาที่อาจมีความเสี่ยงและไม่มี คำตอบเพียงคำตอบเดียว (11-16 คะแนน) () เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์พิเศษที่อาจ ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ซึ่งต้องใช้ความคิด สร้างสรรค์หรือความคิดนอกกรอบ เพื่อให้เกิด ผลสัมฤทธิ์ในระดับสถาบันอุดมศึกษา (16-20 คะแนน)	20	ตามเอกสารแนบ 3 ท้ายประกาศ ก.พ.อ. ลงวันที่ 22 ธค.53	

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง (ต่อ)

3. ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ (4 องค์ประกอบ)	คะแนน เต็ม (140)	คะแนน ที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
องค์ฯ ที่ 7. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล () เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งในเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ สำหรับจัดทำข้อเสนอหรือรายงานรูปแบบต่างๆ เพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า (1-10 คะแนน) () เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดหลักการหรือแนวทางออกแบบกระบวนการหรือระบบที่สำคัญหรือสร้างแบบจำลอง เพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน (11-20 คะแนน) () เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจของหน่วยงาน (21-30 คะแนน) () เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล สำหรับการประเมินสถานการณ์ เพื่อกำหนดทิศทางในเชิงกลยุทธ์และนโยบายของสถาบันอุดมศึกษา (31-40 คะแนน)	40	ตามเอกสารแนบ 3 ทำยประกาศ ก.พ.อ. ลงวันที่ 22 ธค.53	

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง (ต่อ)

3. ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ (4 องค์ประกอบ)	คะแนน เต็ม (140)	คะแนน ที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
องค์ฯ ที่ 8. ด้านอิสระในการปฏิบัติงาน () เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ นโยบายของหน่วยงาน โดยอาจต้องรายงาน ผลสัมฤทธิ์หรือขอคำปรึกษาตามสมควร (1-5 คะแนน) () เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานหรือให้ คำปรึกษาภายใต้นโยบายของหน่วยงาน โดย อาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์หรือขอคำปรึกษา ตามสมควร (6-10 คะแนน) () เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานให้ได้ผล ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของหน่วยงาน (11-16 คะแนน) () เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานให้ได้ผล ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษา (16-20 คะแนน)	20	ตามเอกสารแนบ 3 ท้ายประกาศ ก.พ.อ. ลงวันที่ 22 ธค.53	

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง (ต่อ)

3. ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ (4 องค์ประกอบ)	คะแนน เต็ม (140)	คะแนน ที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
องค์ฯ ที่ 9. ด้านผลกระทบการปฏิบัติงาน () เป็นงานที่มีส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลาย ส่วนของวัตถุประสงค์ หรือภารกิจหลักของ หน่วยงาน (1-10 คะแนน) () เป็นงานที่มีส่งผลกระทบต่อการทำงาน แผนปฏิบัติงานหรือการวางแผนกลยุทธ์โดยรวม ของหน่วยงาน (11-20 คะแนน) () เป็นงานที่มีส่งผลกระทบต่อการทำงาน แผนปฏิบัติงานหรือการวางแผนกลยุทธ์โดยรวม ของสถาบันอุดมศึกษา (21-30 คะแนน) () เป็นงานที่มีส่งผลกระทบต่อการทำงาน โดยรวมทั้งหมดของภาครัฐ และยังส่งผลต่อการ กำหนดแผนกลยุทธ์และแผนงานของสถาบัน อุดมศึกษา (31-40 คะแนน)	40	ตามเอกสารแนบ 3 ท้ายประกาศ ก.พ.อ. ลงวันที่ 22 ธค.53	

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง (ต่อ)

3. ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ (4 องค์ประกอบ)	คะแนน เต็ม (140)	คะแนน ที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
องค์ฯ ที่ 10. ด้านลักษณะงานปฏิบัติงาน ของตำแหน่ง () เป็นงานสนับสนุน ประสาน ให้คำปรึกษาแนะนำ แก่บุคลากรหรือหน่วยงานอื่น ตามกรอบความรู้ หรือแนวทางที่กำหนดไว้(1-10 คะแนน) () เป็นงานพัฒนาและกำหนดหลักเกณฑ์ ระบบ ต้นแบบคู่มือ หรือนโยบายต่างๆ เพื่อให้สามารถ นำไปใช้ได้ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน (11-20 คะแนน) () เป็นงานบริหารจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์ การตัดสินใจมีความสำคัญมากกว่ากระบวนการที่ กำหนดไว้(21-30 คะแนน) () เป็นงานให้คำปรึกษาโดยใช้ความเชี่ยวชาญเป็น พิเศษในสายอาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการกำหนดกล ยุทธ์ของหน่วยงาน(31-40 คะแนน)	40	ตามเอกสารแนบ 3 ท้ายประกาศ ก.พ.อ. ลงวันที่ 22 ธค.53	

สรุปผลการประเมินค่างาน/เหตุผล

.....

.....

.....

() ผ่านการประเมิน

() ไม่ผ่านการประเมิน

คณะกรรมการประเมินค่างานลงนาม

1.(ประธาน)
(.....)

2.(กรรมการ)
(.....)

3.(กรรมการ)
(.....)

4.(กรรมการ)
(.....)

5.(กรรมการและเลขานุการ)
(.....)

**ตัวอย่างในการเขียนรายงาน
ในการขอกำหนด
ระดับตำแหน่ง
ชำนาญการ**

**เอกสารที่ผู้ยื่นขอฯ
ต้องกรอก
ตามแบบฟอร์ม**

**แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ**

๑. ตำแหน่งเลขที่

ชื่อตำแหน่ง.....ระดับ.....

สังกัด

ข้อกำหนดเป็นตำแหน่ง.....ระดับ.....

๒. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง

ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่
๑.	๑.
.....	
๒.	๒.
.....	
๓.	๓.
.....	

๓. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ และความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป

งานเดิม	งานใหม่
๑. คุณภาพของงาน.....	๑. คุณภาพของงาน
.....	
.....	
๒. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน.....	๒. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน.....
.....	
.....	

**** ข้อสังเกต มีแค่ 2 องค์ประกอบ (ขาด ๓.การกำกับตรวจสอบ และ ๔.การตัดสินใจ)**

แทรกตัวอย่างการเขียน ข้อ 3

ที่เขียนเป็นข้อๆ 4 ข้อคือ

- 1) คุณภาพ
 - 2) ความยุ่งยาก
 - 3) กำกับตรวจสอบ 20 คะแนน
 - 4) การตัดสินใจ 20 คะแนน
- } 30 คะแนน

**เอกสารที่กรรมการฯ
ต้องกรอก
ตามแบบฟอร์ม
(กรณีขอขำนาญการ)**

๔. การประเมินค่างานของตำแหน่ง

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ () ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มประกอบกับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ (๑๐-๑๕ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาค่อนข้างหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในงานที่มีแนวทางปฏิบัติโดยมาก (๑๖-๒๐ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการกำหนด หรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)	๓๐		
๒. ความยุ่งยากของงาน () เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน) () เป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน และมีขั้นตอนวิธีการค่อนข้างหลากหลาย (๑๖-๒๐ คะแนน) () เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ต้องประยุกต์ใช้ความรู้ และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน) () เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนด หรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)	๓๐		

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
๓. การกำกับตรวจสอบ () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (๑-๕ คะแนน) () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (๖-๑๐ คะแนน) () ได้รับการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน (๑๑-๑๕ คะแนน) () ได้รับการตรวจสอบ ติดตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการ (๑๖-๒๐ คะแนน)	๒๐		
๔. การตัดสินใจ () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง (๑-๕ คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองค่อนข้างมาก วางแผนและกำหนดแนวทาง แก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย (๖-๑๐ คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย (๑๑-๑๕ คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระในการริเริ่มพัฒนาแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน (๑๖ - ๒๐ คะแนน)	๒๐		
รวม	๑๐๐		

**กรรมการฯ
จะประเมินอย่างไร?**

ภาระงานที่ปฏิบัติอยู่นั้น
เป็นงานของระดับ **ชำนาญการ,**
ชำนาญการพิเศษ แล้วหรือยัง?

พิจารณาจาก...หน้าที่ความรับผิดชอบของ
ตำแหน่งเดิม(ซ้ายมือ) เทียบกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
ของตำแหน่งใหม่(ขวามือ) ว่า ...

จากหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งเดิม
(ซ้ายมือ) มีงานอะไรบ้าง ที่เป็นงาน ที่ต้องใช้
ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ
ประสบการณ์ ในระดับ ชำนาญการ หรือ
ชำนาญการพิเศษ(ตามที่ขอกำหนดตำแหน่ง)

ในการปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ของตำแหน่งใหม่(ขวามือ) แล้วหรือยัง ?

การพิจารณาให้คะแนน
องค์ประกอบตัวที่ 1
หน้าที่ความรับผิดชอบ
30 คะแนน

พิจารณาจากข้อ 2 ของแบบฟอร์ม

ระดับที่ 1

ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่ม
ประกอบกับวิธีการ หรือ แนวทางปฏิบัติที่มีอยู่

กรรมการสามารถให้คะแนนอยู่ระหว่าง 10-15

ระดับที่ 2

ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก หรืองานที่มีขอบเขต
เนื้อหาค่อนข้างหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่ม
ในงานที่มีแนวทางปฏิบัติน้อยมาก

กรรมการสามารถให้คะแนนอยู่ระหว่าง 16-20

ระดับที่ 3

ปฏิบัติงานที่ยากหรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหา
หลากหลาย โดยต้องใช้ความคิด ริเริ่มในการปรับ
เปลี่ยนวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพการณ์

กรรมการสามารถให้คะแนนอยู่ระหว่าง 21-25

ระดับที่ 4

ปฏิบัติงานที่ยากมากหรืองานที่มีขอบเขต
เนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการ
กำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติให้เหมาะสมกับ
สภาพการณ์

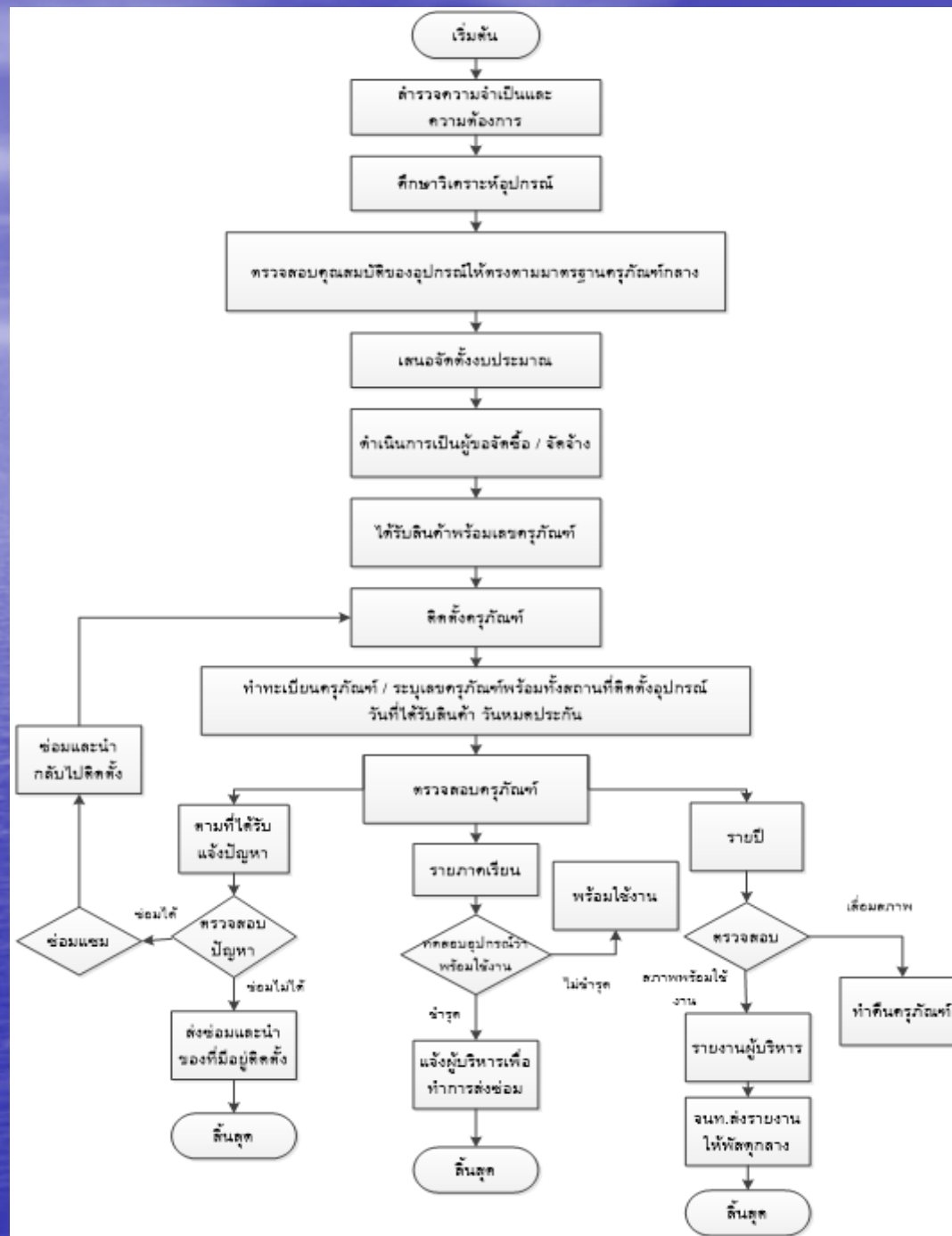
กรรมการสามารถให้คะแนนอยู่ระหว่าง 26-30

ตัวอย่าง

ตำแหน่ง : นักวิชาการโสตทัศนศึกษา ขอกำหนดตำแหน่ง
เป็น ข้าราชการ

หน้าที่ความรับผิดชอบชิ้นงาน 1 : ควบคุมการจัดหา
ดูแล รักษา ซ่อมแซม อุปกรณ์สื่อโสตทัศนศึกษาที่ใช้ใน
การปฏิบัติงาน ของคณะครุศาสตร์

แทรกตัวอย่าง

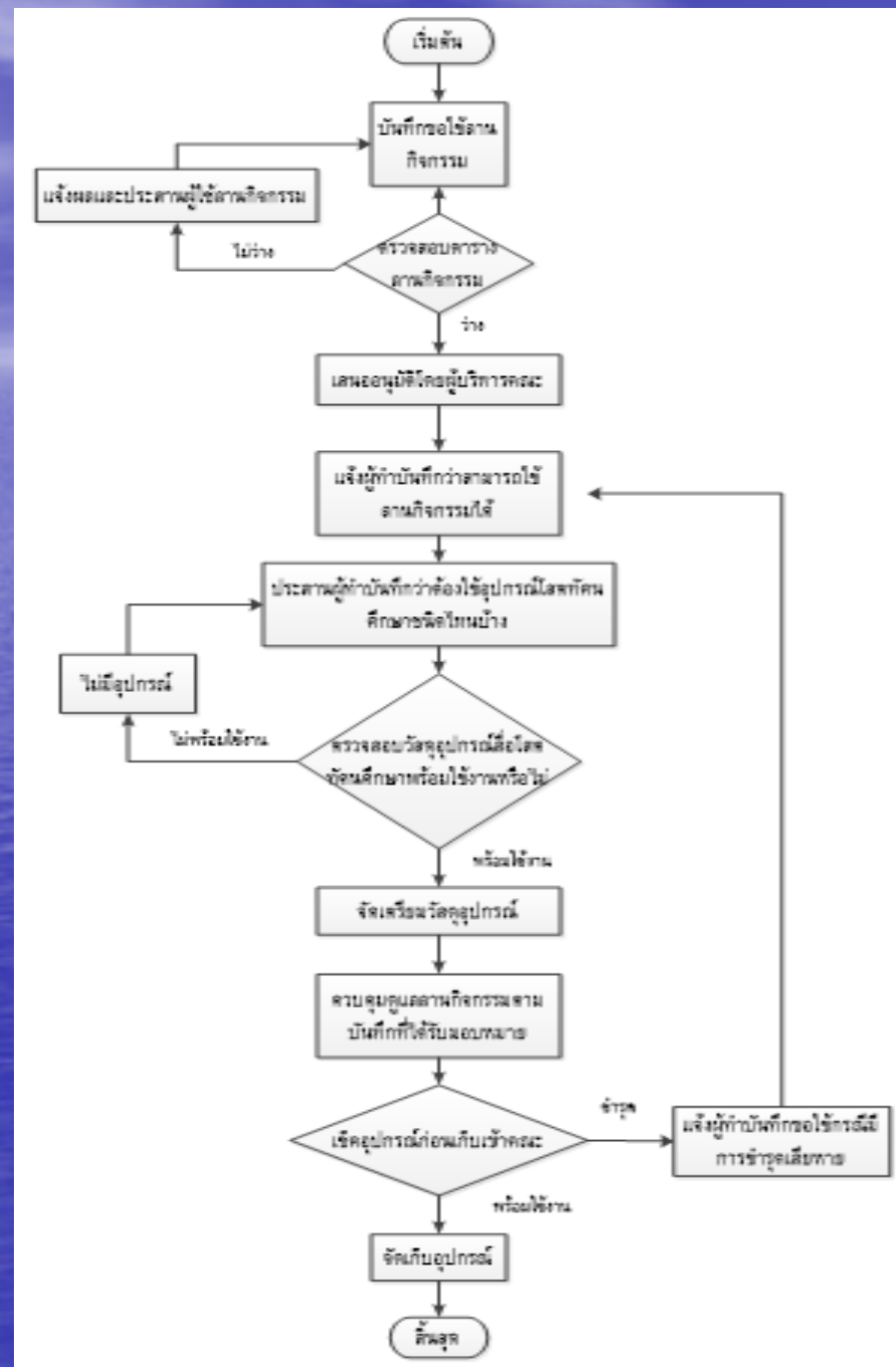


ตัวอย่าง

ตำแหน่ง : นักวิชาการโสตทัศนศึกษา ขอกำหนดตำแหน่ง
เป็น ข้าราชการ

หน้าที่ความรับผิดชอบชิ้นงาน 2 : ควบคุมดูแลการใช้
อุปกรณ์ในการจัดการแสดงงานกิจกรรมคณะครุศาสตร์

แทรกตัวอย่าง

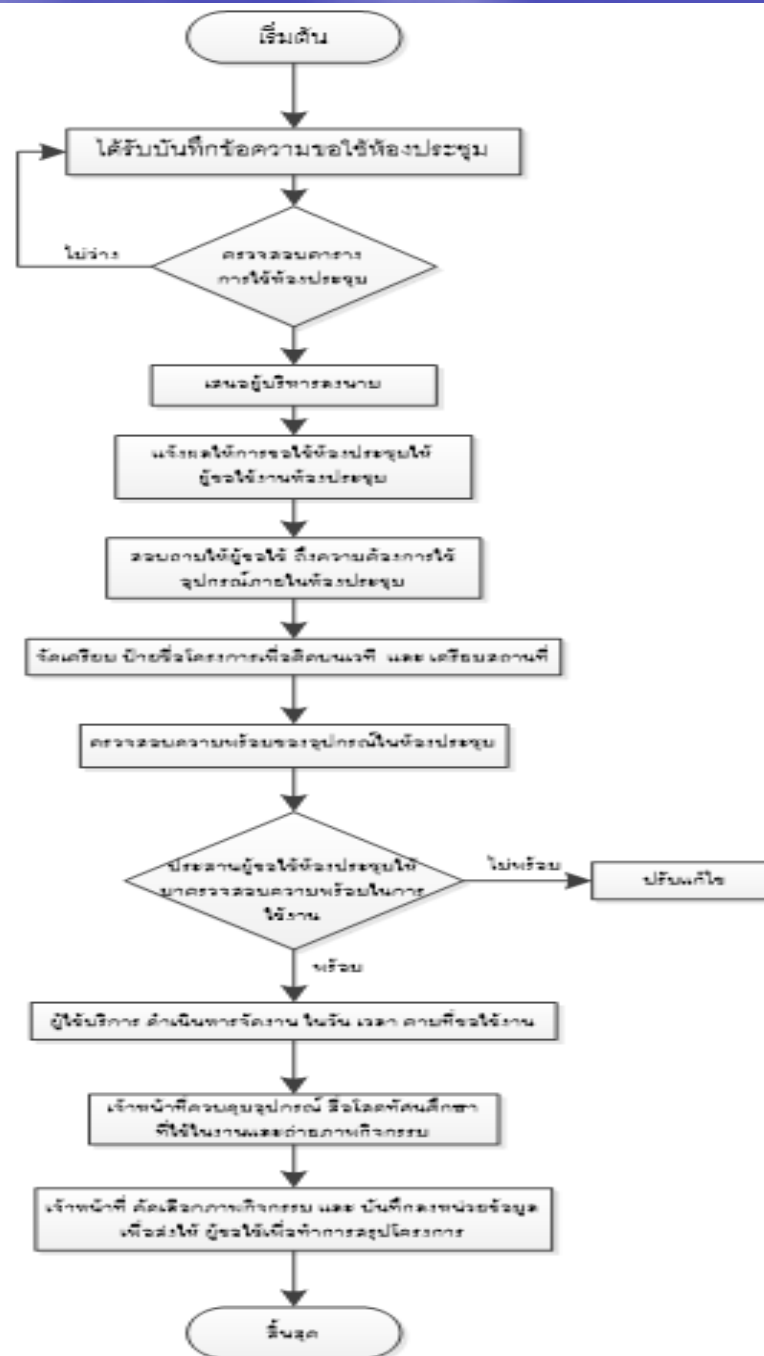


ตัวอย่าง

ตำแหน่ง : นักวิชาการโสตทัศนศึกษา ขอกำหนดตำแหน่ง
เป็น ข้าราชการ

หน้าที่ความรับผิดชอบชิ้นงาน 3 : ควบคุมดูแลการใช้
อุปกรณ์ในห้องประชุมคณะครุศาสตร์

แทรกตัวอย่าง

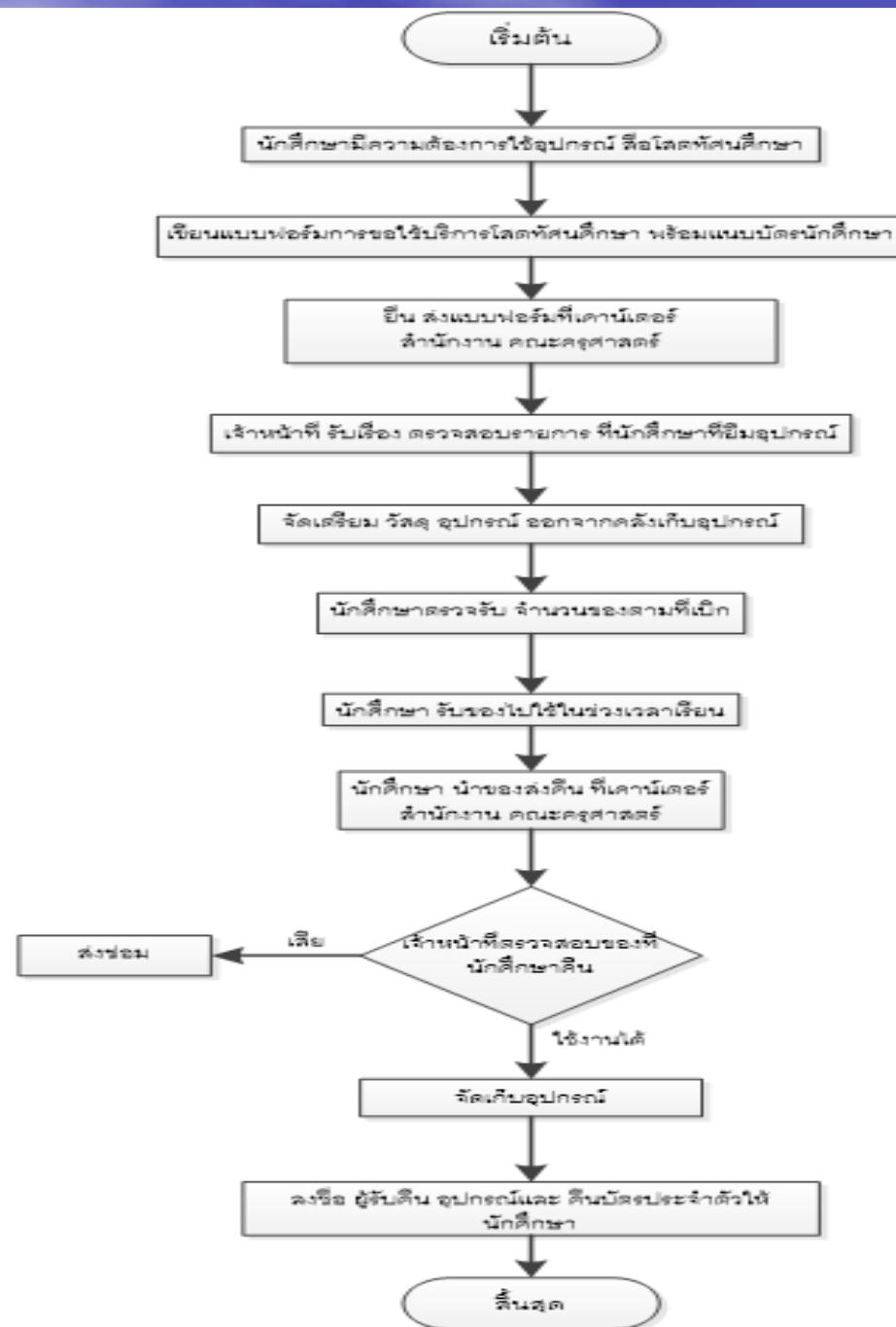


ตัวอย่าง

ตำแหน่ง : นักวิชาการโสตทัศนปฏิบัติการ ขอกำหนดตำแหน่ง
เป็น ข้าราชการ

หน้าที่ความรับผิดชอบชิ้นงาน 4 : ควบคุมการยืม-คืน
อุปกรณ์โสตทัศนศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอน
สำหรับคณะครุศาสตร์

แทรกตัวอย่าง



สมมติว่า

การพิจารณาให้คะแนน**องค์ประกอบตัวที่ 1**
หน้าที่ความรับผิดชอบ 30 คะแนน เป็นดังนี้..

ชิ้นงานที่ **1** ได้ 24 คะแนน

ชิ้นงานที่ **2** ได้ 21 คะแนน

ชิ้นงานที่ **3** ได้ 23 คะแนน

ชิ้นงานที่ **4** ได้ 22 คะแนน

เฉลี่ย 4 ชิ้นงาน ได้เป็น...

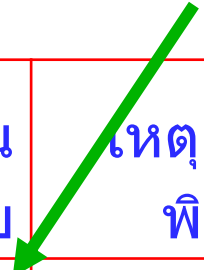
$$= (24 + 21 + 23 + 22)/4 \text{ คะแนน}$$

$$= 22.5 \text{ คะแนน}$$

**การประเมินองค์ประกอบตัวที่ 2-3-4
ก็ทำเช่นเดียวกัน**

การกรอกใบให้ คะแนน ของกรรมการ

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
1. หน้าที่และความรับผิดชอบ () ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มประกอบกับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่(10-15 คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาค่อนข้างหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในงานที่มีแนวทางปฏิบัติน้อยมาก(16-20 คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ยากหรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (21-25 คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ยากมากหรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (26-30 คะแนน)	30	24 ,21 23,22	 ตามเอกสารแนบ 2 ท้ายประกาศ ก.พ.อ. ลงวันที่ 22 ธค.53

การพิจารณาให้คะแนน
องค์ประกอบตัวที่ 2
ความยุ่งยากของงาน
30 คะแนน

พิจารณาจากข้อ 3 ของแบบฟอร์ม

ระดับที่ 1

เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน

กรรมการสามารถให้คะแนนอยู่ระหว่าง 10-15

ระดับที่ 2

เป็นงานที่ค่อนข้างยากซับซ้อน และมีขั้นตอนวิธีการที่ค่อนข้างหลากหลาย

กรรมการสามารถให้คะแนนอยู่ระหว่าง 16-20

ระดับที่ 3

เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อนต้องประยุกต์ใช้
ความรู้และประสบการณ์ในการ ปรับเปลี่ยนวิธีการ
ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์

กรรมการสามารถให้คะแนนอยู่ระหว่าง 21-25

ระดับที่ 4

เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก ต้อง
ประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดหรือ
ปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้อง
กับสภาพการณ์

กรรมการสามารถให้คะแนนอยู่ระหว่าง 26-30

สมมติว่า

การพิจารณาให้คะแนน**องค์ประกอบตัวที่ 2**
ความยุ่งยากของงาน 30 คะแนน เป็นดังนี้..

ชิ้นงานที่ **1** ได้ 22 คะแนน

ชิ้นงานที่ **2** ได้ 22 คะแนน

ชิ้นงานที่ **3** ได้ 21 คะแนน

ชิ้นงานที่ **4** ได้ 20 คะแนน

เฉลี่ย 4 ชิ้นงาน ได้เป็น...

$$= (22 + 22 + 21 + 20)/4 \text{ คะแนน}$$

$$= 21.25 \text{ คะแนน}$$

**การประเมินองค์ประกอบตัวที่ 3-4
ก็ทำเช่นเดียวกัน**

การกรอกใบให้ คะแนน ของกรรมการ

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง

องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ	เหตุผลในการ พิจารณา
องค์ฯ ที่ 2. ความยุ่งยากของงาน () เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน(10-15 คะแนน) () เป็นงานที่ค่อนข้างยาก <u>ซับซ้อน</u> และมีขั้นตอนวิธีการที่ค่อนข้างหลากหลาย(16-20 คะแนน) () เป็นงานที่ <u>ยุ่งยากซับซ้อน</u> ต้อง)ประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (21-25 คะแนน) () เป็นงานที่ <u>มีความยุ่งยากซับซ้อน</u> มาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์(26-30 คะแนน)	30	22 , 22 21 , 20	ตามเอกสารแนบ 2 ท้ายประกาศ ก.พ.อ. ลงวันที่ 22 ธค.53

การพิจารณาให้คะแนน
องค์ประกอบตัวที่ 3
การกำกับตรวจสอบ
20 คะแนน

พิจารณาจากข้อ 3 ของแบบฟอร์ม

ระดับที่ 1

ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด
กรรมการสามารถให้คะแนนอยู่ระหว่าง 1-5

ระดับที่ 2

ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติ
งานบ้าง

กรรมการสามารถให้คะแนนอยู่ระหว่าง 6-10

ระดับที่ 3

ได้รับการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของ
การปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติ
งาน

กรรมการสามารถให้คะแนนอยู่ระหว่าง 11-15

ระดับที่ 4

ได้รับการตรวจสอบ ติดตามผลสัมฤทธิ์ของการ
ปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ

กรรมการสามารถให้คะแนนอยู่ระหว่าง 16-20

สมมติว่า

การพิจารณาให้คะแนน**องค์ประกอบตัวที่ 3**
การกำกับตรวจสอบ 20 คะแนน เป็นดังนี้..

ชิ้นงานที่ **1** ได้ 15 คะแนน

ชิ้นงานที่ **2** ได้ 12 คะแนน

ชิ้นงานที่ **3** ได้ 14 คะแนน

ชิ้นงานที่ **4** ได้ 16 คะแนน

เฉลี่ย 4 ชิ้นงาน ได้เป็น...

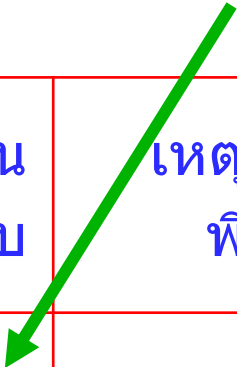
$$= (15 + 12 + 14 + 16) / 4 \text{ คะแนน}$$

$$= 14.25 \text{ คะแนน}$$

**การประเมินองค์ประกอบตัวที่ 3-4
ก็ทำเช่นเดียวกัน**

การกรอกใบให้ คะแนน ของกรรมการ

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง

องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ	เหตุผลในการ พิจารณา
องค์ฯ ที่ 3. การกำกับตรวจสอบ () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ <u>อย่างใกล้ชิด</u> (1-5 คะแนน) () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ <u>การ</u> <u>ปฏิบัติงานบ้าง</u> (6-10 คะแนน) () ได้รับการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้า ของการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่ กำหนดในแผนปฏิบัติงาน(11-15 คะแนน) () ได้รับการตรวจสอบ ติดตามผลสัมฤทธิ์ ของการปฏิบัติงานตามแผนงาน/ โครงการ (16-20 คะแนน)	20	15 , 12 14 , 16	 ตามเอกสารแนบ 2 ท้ายประกาศ ก.พ.อ. ลงวันที่ 22 ธค.53

การพิจารณาให้คะแนน
องค์ประกอบตัวที่ 4
การตัดสินใจ
20 คะแนน

พิจารณาจากข้อ 3 ของแบบฟอร์ม

ระดับที่ 1

ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง

กรรมการสามารถให้คะแนนอยู่ระหว่าง 1-5

ระดับที่ 2

ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเอง

ค่อนข้างมาก วางแผนกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ

กรรมการสามารถให้คะแนนอยู่ระหว่าง 6-10

ระดับที่ 3

ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

กรรมการสามารถให้คะแนนอยู่ระหว่าง 11-15

ระดับที่ 4

ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ ในการริเริ่มพัฒนาแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน

กรรมการสามารถให้คะแนนอยู่ระหว่าง 16-20

แทรกตัวอย่าง

สมมุติว่า

การพิจารณาให้คะแนน**องค์ประกอบตัวที่ 4**
การตัดสินใจ 20 คะแนน เป็นดังนี้..

ชิ้นงานที่ **1** ได้ 14 คะแนน

ชิ้นงานที่ **2** ได้ 12 คะแนน

ชิ้นงานที่ **3** ได้ 15 คะแนน

ชิ้นงานที่ **4** ได้ 14 คะแนน

เฉลี่ย 4 ชิ้นงาน ได้เป็น...

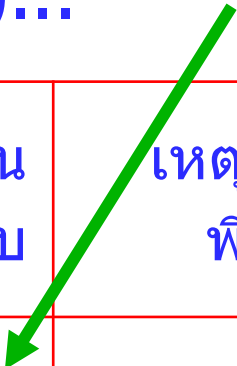
$$= (14 + 12 + 15 + 14) / 4 \text{ คะแนน}$$

$$= 13.75 \text{ คะแนน}$$

**การประเมินองค์ประกอบตัวที่ 1-4
ก็ทำเช่นเดียวกัน**

การกรอกใบให้ คะแนน ของกรรมการ

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง (ต่อ)...

องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ	เหตุผลในการ พิจารณา
องค์ฯ ที่ 4. การตัดสินใจ () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง (1-5 คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วย <u>ตนเองค่อนข้างมาก</u> วางแผนกำหนด แนวทางแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (6-10 คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วย <u>ตนเองอย่างอิสระ</u> สามารถปรับเปลี่ยน แนวทางและแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ(11-15 คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วย <u>ตนเองอย่างอิสระ</u> ในการริเริ่มพัฒนา แนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน(16-20 คะแนน)	20	14 , 12 15 , 14	 ตามเอกสารแนบ 2 ท้ายประกาศ ก.พ.อ. ลงวันที่ 22 ธค.53



มีปัญหา ปรีक्षा

ติดต่อ....

089-617-7878

หรือ

ruajar@kku.ac.th

