

เอกสารแนบท้ายประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
เรื่อง แบบประเมินค่างานและเกณฑ์การตัดสินเพื่อกำหนดระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ  
ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ

.....



แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือ  
เชี่ยวชาญเฉพาะระดับ .....

ของ

.....(ใส่ชื่อ).....

ตำแหน่ง..... ระดับปฏิบัติการ

ฝ่าย .....

.....(หน่วยงานที่สังกัด).....

# มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

พ.ศ. ๒๕.....



แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือ  
เชี่ยวชาญเฉพาะระดับ .....

ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพ  
และไม่ได้ใช้วิชาชีพ

ของ

.....(ใส่ชื่อ).....

ตำแหน่ง..... ระดับปฏิบัติการ

หัวหน้าฝ่าย .....

.....(หน่วยงานที่สังกัด).....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

พ.ศ. ๒๕.....



แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือ

เชี่ยวชาญเฉพาะระดับ .....

สำหรับคณะกรรมการ

ของ

.....(ใส่ชื่อ).....

ตำแหน่ง ..... ระดับปฏิบัติการ

ฝ่าย .....

.....(หน่วยงานที่สังกัด).....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

พ.ศ. ๒๕.....



แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือ  
เชี่ยวชาญเฉพาะระดับ.....

ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพ  
และไม่ได้ใช้วิชาชีพ สำหรับคณะกรรมการ

ของ

.....(ใส่ชื่อ).....

ตำแหน่ง ..... ระดับปฏิบัติการ  
 หัวหน้าฝ่าย .....

.....(หน่วยงานที่สังกัด).....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

พ.ศ. ๒๕.....

แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภททั่วไป  
ระดับชำนาญงานและระดับชำนาญงานพิเศษ

๑. ตำแหน่งเลขที่.....

ชื่อ-สกุล.....

ตำแหน่ง.....ระดับ.....

สังกัด.....

ขอกำหนดเป็นตำแหน่ง.....ระดับ.....

๒. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง

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

๓. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป

งานเดิม	งานใหม่
---------	---------

๑. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน ..... .....	๑. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน ..... .....
๒. การกำกับตรวจสอบ ..... .....	๒. การกำกับตรวจสอบ ..... .....
๓. การตัดสินใจ ..... .....	๓. การตัดสินใจ ..... .....

#### ๔. คำรับรองของผู้ขอรับการประเมินและความเห็นของผู้บังคับบัญชา

##### ๔.๑ คำรับรองของผู้ขอรับการประเมิน

ขอรับรองว่า ข้อความดังกล่าวข้างต้น เป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ ..... (ผู้ขอรับการประเมิน)

( )

ตำแหน่ง .....

วันที่.....

##### ๔.๒ คำรับรองและความเห็นของผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน

.....

.....

.....

ลงชื่อ ..... (ผู้บังคับบัญชา)

( )

ตำแหน่ง .....

วันที่.....

แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภททั่วไป  
ระดับชำนาญงานและระดับชำนาญงานพิเศษ

๑. ตำแหน่งเลขที่.....

ชื่อ-สกุล.....

ตำแหน่ง.....ระดับ.....

สังกัด.....

ขอกำหนดเป็นตำแหน่ง.....ระดับ.....

๒. การประเมินค่างานของตำแหน่ง

องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p>๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ</p> <p>( ) ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติและมาตรฐานชัดเจน (๑๐ - ๑๕ คะแนน)</p> <p>( ) ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากโดยอาศัยคำแนะนำแนวทางหรือคู่มือปฏิบัติงานที่มีอยู่ (๑๖ - ๒๐ คะแนน)</p> <p>( ) ปฏิบัติงานที่ยาก โดยปรับใช้วิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ได้ (๒๑ - ๒๕ คะแนน)</p> <p>( ) ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาค่อนข้างหลากหลายโดยปรับวิธีการ</p>	๓๐		

<p>หรือแนวทางปฏิบัติงานที่มีอยู่ (๒๖ - ๓๐ คะแนน)</p> <p><b>๒. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน</b></p> <p>( ) เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีคำแนะนำ คู่มือและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน (๑๐ - ๑๕ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ค่อนข้างยากมีแนวทางปฏิบัติที่หลากหลาย (๑๖ - ๒๐ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ยุ่งยากต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการเลือกใช้วิธีการ และแนวทางให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑ - ๒๕ คะแนน)</p>	๓๐		
<p style="text-align: center;"><b>องค์ประกอบ</b></p>	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณาที่ได้รับ
<p>( ) เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก มีความหลากหลายและมีขั้นตอนวิธีการที่ยุ่งยากต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการและแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๖ - ๓๐ คะแนน)</p> <p><b>๓. การกำกับตรวจสอบ</b></p> <p>( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (๑ - ๕ คะแนน)</p> <p>( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (๖ - ๑๐ คะแนน)</p> <p>( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบเฉพาะบางเรื่องที่มีความสำคัญ (๑๑ - ๑๕ คะแนน)</p> <p>( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานน้อยมาก (๑๖ - ๒๐ คะแนน)</p> <p><b>๔. การตัดสินใจ</b></p> <p>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้างโดยจะ ได้รับคำแนะนำในกรณีที่มีปัญหา (๑ - ๕ คะแนน)</p>	๒๐		

<p>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบางส่วนโดยให้มีการรายงานผลการตัดสินใจเป็นระยะ (๖ - ๑๐ คะแนน)</p> <p>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก โดยให้มีการรายงานผลการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ (๑๑ - ๑๕ คะแนน)</p> <p>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก สามารถวางแผนและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (๑๖ - ๒๐ คะแนน)</p>			
<b>รวม</b>	<b>๑๐๐</b>		

**สรุปผลการประเมินค่างาน/เหตุผล**

.....

.....

.....

.....

.....

- ( ) ผ่านการประเมิน
- ( ) ไม่ผ่านการประเมิน

**คณะกรรมการประเมินค่างานลงนาม**

- ๑ .....(ประธาน)  
(.....)
  - ๒ .....(กรรมการ)  
(.....)
  - ๓ .....(กรรมการและเลขานุการ)  
(.....)
- (หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการเจ้าหน้าที่)

แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ  
ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ

๑. ตำแหน่งเลขที่.....

ชื่อ-สกุล.....  
ตำแหน่ง.....ระดับ.....  
สังกัด.....  
ขอกำหนดเป็นตำแหน่ง.....ระดับ.....

๒. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง

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

๓. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป

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

**๔. คำรับรองของผู้ขอรับการประเมินและความเห็นของผู้บังคับบัญชา**

**๔.๑ คำรับรองของผู้ขอรับการประเมิน**

ขอรับรองว่า ข้อความดังกล่าวข้างต้น เป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ ..... (ผู้ขอรับการประเมิน)

( )

ตำแหน่ง .....

วันที่.....

**๔.๒ คำรับรองและความเห็นของผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน**

.....

.....

.....

ลงชื่อ ..... (ผู้บังคับบัญชา)

( )

ตำแหน่ง .....

วันที่.....

แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ  
ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ

๑. ตำแหน่งเลขที่.....

ชื่อ-สกุล.....  
ตำแหน่ง.....ระดับ.....  
สังกัด.....  
ขอกำหนดเป็นตำแหน่ง.....ระดับ.....

๒. การประเมินค่างานของตำแหน่ง

องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p>๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ</p> <p>( ) ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่ม ประกอบกับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มี อยู่ (๑๐ - ๑๕ คะแนน)</p> <p>( ) ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก หรืองานที่มี ขอบเขตเนื้อหาค่อนข้างหลากหลายโดยต้อง ใช้ความคิดริเริ่มในงานที่มีแนวทางปฏิบัติ น้อยมาก (๑๖ - ๒๐ คะแนน)</p> <p>( ) ปฏิบัติงานที่ยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหา</p>	๓๐		

<p>หลากหลายโดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑ - ๒๕ คะแนน)</p> <p>( ) ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการกำหนด หรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๖ - ๓๐ คะแนน)</p>			
--	--	--	--

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p><b>๒. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน</b></p> <p>( ) เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน (๑๐ - ๑๕ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน และมีขั้นตอนวิธีการค่อนข้างหลากหลาย (๑๖ - ๒๐ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑ - ๒๕ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ (๒๖ - ๓๐ คะแนน)</p>	๓๐		
<p><b>๓. การกำกับตรวจสอบ</b></p> <p>( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (๑ - ๕ คะแนน)</p> <p>( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการ</p>	๒๐		

<p>ปฏิบัติงานบ้าง (๖ - ๑๐ คะแนน)</p> <p>( ) ได้รับการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน (๑๑ - ๑๕ คะแนน)</p> <p>( ) ได้รับการตรวจสอบ ติดตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ (๑๖ - ๒๐ คะแนน)</p>			
---	--	--	--

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p><b>๔. การตัดสินใจ</b></p> <p>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง (๑ - ๕ คะแนน)</p> <p>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองค่อนข้างมาก วางแผนและกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (๖ - ๑๐ คะแนน)</p> <p>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ (๑๑ - ๑๕ คะแนน)</p> <p>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระในการริเริ่มพัฒนาแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน (๑๖ - ๒๐ คะแนน)</p>	๒๐		
<b>รวม</b>	<b>๑๐๐</b>		

**สรุปผลการประเมินค่างาน/เหตุผล**

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

( ) ผ่านการประเมิน

( ) ไม่ผ่านการประเมิน

**คณะกรรมการประเมินค่างานลงนาม**

๑ .....(ประธาน)  
(.....)

๒ .....(กรรมการ)  
(.....)

๓ .....(กรรมการและเลขานุการ)  
(.....)

(หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการเจ้าหน้าที่)

แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ  
ระดับเชี่ยวชาญ

๑. ตำแหน่งเลขที่.....

ชื่อ-สกุล.....  
ตำแหน่ง.....ระดับ.....  
สังกัด.....  
ข้อกำหนดเป็นตำแหน่ง.....ระดับ.....

๒. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง

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

.....	.....
-------	-------

๓. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป

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

๔. คำรับรองของผู้ขอรับการประเมินและความเห็นของผู้บังคับบัญชา

๔.๑ คำรับรองของผู้ขอรับการประเมิน

ขอรับรองว่า ข้อความดังกล่าวข้างต้น เป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ ..... (ผู้ขอรับการประเมิน)

( )

ตำแหน่ง .....

วันที่.....

๔.๒ คำรับรองและความเห็นของผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน

.....

.....

.....

ลงชื่อ ..... (ผู้บังคับบัญชา)

( )

ตำแหน่ง .....

วันที่.....

แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ  
ระดับเชี่ยวชาญ

๑. ตำแหน่งเลขที่.....

ชื่อ-สกุล.....

ตำแหน่ง.....ระดับ.....

สังกัด.....

ขอกำหนดเป็นตำแหน่ง.....ระดับ.....

๒. การประเมินค่างานของตำแหน่ง

องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
๑. องค์ประกอบด้านความรู้และความชำนาญงาน ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ หรือ ใช้ทักษะระดับสูงในงานเชิงเทคนิค หรืองาน ฝีมือเฉพาะทางระดับสูง ความชำนาญในงาน จะพัฒนาขึ้นจากการสั่งสมประสบการณ์และ	๔๐		

<p>การสั่งสมทักษะในเชิงลึก (๑ - ๑๐ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้กระบวนการ แนวคิด ทฤษฎีหรือองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายอาชีพ (๑๑ - ๒๐ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะ หรือทักษะ และความชำนาญเฉพาะตัวสูงมากในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ รวมทั้งเป็นงานที่จะต้องแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนและให้คำปรึกษาได้ (๒๑ - ๓๐ คะแนน)</p>			
--	--	--	--

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณาที่ได้รับ
<p>( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญจนสามารถนำมาวางแผนกลยุทธ์หรือนโยบายของหน่วยงานได้ รวมทั้งเป็นงานที่ต้องเป็นผู้ดำเนินการพัฒนา หรือการริเริ่มโครงการที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัย (๓๑ - ๔๐ คะแนน)</p> <p><b>๒. องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ</b></p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติที่มีความหลากหลายในเนื้อหา เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างของหน่วยงาน (๑ - ๕ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผนติดตาม ประสานความร่วมมือ รวมทั้งการให้คำแนะนำผู้ปฏิบัติงานอื่น เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์หรือภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่ง</p>	๒๐		

<p>หรือหลายอย่างในเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน (๖ - ๑๐ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม บริหารจัดการงานวิชาการ ให้ คำปรึกษาและประสานงานระหว่าง หน่วยงานระดับนโยบาย (๑๑ - ๑๕ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการงานวิชาการหรือ วิชาชีพและเป็นผู้นำในเชิงวิชาการหรือ วิชาชีพของมหาวิทยาลัย (๑๖ - ๒๐ คะแนน)</p>			
--	--	--	--

องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p>๓. องค์ประกอบด้านการติดต่อสื่อสารและ ปฏิสัมพันธ์</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับทีม บุคคลภายนอก หรือผู้รับบริการ โดยการ นำเสนอความคิดหรือการเป็นผู้ฟังที่ดีเพื่อให้ ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ (๑ - ๕ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องสามารถให้คำแนะนำ หรือ คำปรึกษาแก่บุคคลอื่น รวมทั้งสามารถสอน งานแก่ทีมได้ (๖ - ๑๐ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับ ที่โน้มน้าวและส่งผลต่อการตัดสินใจของ หน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า (๑๑ - ๑๕ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับ</p>	๒๐		

<p>ที่โน้มน้าวและส่งผลต่อการตัดสินใจในระดับ กลยุทธ์และนโยบายที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของ มหาวิทยาลัย (๑๖ - ๒๐ คะแนน)</p> <p><b>๔. องค์ประกอบด้านกรอบแนวคิดในการแก้ปัญหา</b></p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาในภาพรวม โดยมี อิสระที่จะกำหนดทางเลือก วิธีการหรือ แนวทางภายใต้กรอบแนวคิดของหน่วยงาน (๑ - ๑๐ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้นโยบาย และเป้าหมายระยะสั้นของหน่วยงาน ซึ่งเป็น งานที่มีอิสระในการคิดแนวทาง แผนงาน กระบวนการ หรือขั้นตอนใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (๑๑ - ๒๐ คะแนน)</p>	๔๐		
--	----	--	--

องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p>( ) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้นโยบาย พันธกิจ และเป้าหมายระยะยาวของ หน่วยงาน ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการกำหนด กลยุทธ์ แผนงาน หรือโครงการเพื่อให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (๒๑ - ๓๐ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้ทิศทางและ พันธกิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นงานที่มี อิสระในการบูรณาการและกำหนดนโยบาย หรือเป้าหมายต่างๆ เพื่อให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (๓๑ - ๔๐ คะแนน)</p> <p><b>๕. องค์ประกอบด้านอิสระในการคิด</b></p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือ ตัดสินใจในการใช้ระบบ แนวคิด เทคนิคหรือ วิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อผลสัมฤทธิ์</p>	๒๐		

<p>ที่กำหนดไว้ได้ (๑ - ๕ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือ ตัดสินใจในการปรับนโยบายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้ (๑๑ - ๑๕ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องคิดหรือตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์หรือภารกิจใหม่ๆ ของมหาวิทยาลัย (๑๖ - ๒๐ คะแนน)</p> <p><b>๖. องค์กรประกอบด้านความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา</b></p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่มีรูปแบบค่อนข้างแน่นอนหรือมีลักษณะคล้ายคลึงกับสถานการณ์ในอดีต เป็นส่วนใหญ่ (๑ - ๕ คะแนน)</p>	<b>๒๐</b>		
<b>องค์กรประกอบ</b>	<b>คะแนนเต็ม</b>	<b>คะแนนที่ได้รับ</b>	<b>เหตุผลในการพิจารณา</b>
<p>( ) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่อาจต้องคิดหาเหตุผล เพื่อทบทวน หรือแก้ปัญหา หรือแนวทางที่เคยปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด (๖ - ๑๐ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่ต้องมีการประเมินและตีความโดยใช้วิจารณญาณ เพื่อตัดสินใจหาทางแก้ปัญหาที่อาจมีความเสี่ยงและไม่มีคำตอบเพียงคำตอบเดียว (๑๑ - ๑๕ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์พิเศษที่อาจไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ซึ่งต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดนอกกรอบ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในระดับมหาวิทยาลัย (๑๖ - ๒๐ คะแนน)</p> <p><b>๗. องค์กรประกอบด้านการวิเคราะห์ข้อมูล</b></p>	<b>๔๐</b>		

<p>( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ สำหรับจัดทำข้อเสนอหรือรายงานรูปแบบต่างๆ เพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า (๑ - ๑๐ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดหลักการหรือแนวทางออกแบบกระบวนการหรือระบบที่สำคัญ หรือสร้างแบบจำลองเพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน (๑๑ - ๒๐ คะแนน)</p>			
--	--	--	--

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p>( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจของหน่วยงาน (๒๑ - ๓๐ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลสำหรับการประเมินสถานการณ์ เพื่อกำหนดทิศทางในเชิงกลยุทธ์และนโยบายของมหาวิทยาลัย (๓๑ - ๔๐ คะแนน)</p> <p><b>๘. องค์ประกอบด้านอิสระในการปฏิบัติงาน</b></p> <p>( ) เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ นโยบายของหน่วยงาน โดยอาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์หรือขอคำปรึกษาตามสมควร (๑ - ๕ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานหรือให้</p>	๒๐		

<p>คำปรึกษาภายใต้นโยบายของหน่วยงาน โดย อาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์และขอคำปรึกษา ตามสมควร (๖ - ๑๐ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่มีอิสระในการบริหารงานให้ได้ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของหน่วยงาน (๑๑ - ๑๕ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่มีอิสระในการบริหารงานให้ได้ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย (๑๖ - ๒๐ คะแนน)</p> <p><b>๙. องค์ประกอบด้านผลกระทบจากการปฏิบัติงาน</b></p> <p>( ) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลาย ส่วนของวัตถุประสงค์ หรือภารกิจหลักของ หน่วยงาน (๑ - ๑๐ คะแนน)</p>	<b>๔๐</b>		
--	-----------	--	--

องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p>( ) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน แผนปฏิบัติงาน หรือการวางแผนกลยุทธ์ โดยรวมของหน่วยงาน (๑๑ - ๒๐ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน แผนปฏิบัติงานหรือการวางแผนกลยุทธ์ โดยรวมของมหาวิทยาลัย (๒๑ - ๓๐ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน โดยรวมทั้งหมดของภาครัฐ และยังส่งผลต่อ การกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนงานของ สถาบันอุดมศึกษา (๓๑ - ๔๐ คะแนน)</p> <p><b>๑๐. องค์ประกอบด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของ ตำแหน่ง</b></p> <p>( ) เป็นงานสนับสนุน ประสาน ให้คำปรึกษา แนะนำแก่บุคคลหรือหน่วยงานอื่น</p>	<b>๔๐</b>		

ตามกรอบความรู้หรือแนวทางที่กำหนดไว้ (๑ - ๑๐ คะแนน) ( ) เป็นงานพัฒนาและกำหนดหลักเกณฑ์ ระบบ ต้นแบบ คู่มือ แนวทางหรือนโยบาย ต่างๆ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้ตามภารกิจ ของแต่ละหน่วยงาน (๑๑ - ๒๐ คะแนน) ( ) เป็นงานบริหารจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่ง ผลสัมฤทธิ์ การตัดสินใจมีความสำคัญ มากกว่ากระบวนการที่กำหนดไว้ (๒๑ - ๓๐ คะแนน) ( ) เป็นงานให้คำปรึกษาโดยใช้ความเชี่ยวชาญ เป็นพิเศษในสายอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการ กำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงาน (๓๑ - ๔๐ คะแนน)			
<b>รวม</b>	<b>๓๐๐</b>		

**สรุปผลการประเมินค่างาน/เหตุผล**

.....

.....

.....

.....

.....

( ) ผ่านการประเมิน

( ) ไม่ผ่านการประเมิน

**คณะกรรมการประเมินค่างานลงนาม**

๑ .....(ประธาน)

(.....)

๒ .....(กรรมการ)

(.....)

๓ .....(กรรมการและเลขานุการ)

(.....)

(หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการเจ้าหน้าที่)

แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ  
ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

๑. ตำแหน่งเลขที่.....

ชื่อ-สกุล.....  
ตำแหน่ง.....ระดับ.....  
สังกัด.....  
ขอกำหนดเป็นตำแหน่ง.....ระดับ.....

๒. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง

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

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

**๓. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป**

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

**๔. คำรับรองของผู้ขอรับการประเมินและความเห็นของผู้บังคับบัญชา**

**๔.๑ คำรับรองของผู้ขอรับการประเมิน**

ขอรับรองว่า ข้อความดังกล่าวข้างต้น เป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ ..... (ผู้ขอรับการประเมิน)

( )

ตำแหน่ง .....

วันที่.....

**๔.๒ คำรับรองและความเห็นของผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน**

.....

.....

.....

ลงชื่อ ..... (ผู้บังคับบัญชา)

( )

ตำแหน่ง .....

วันที่.....

แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ  
ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

๑. ตำแหน่งเลขที่.....

ชื่อ-สกุล.....

ตำแหน่ง.....ระดับ.....

สังกัด.....

ขอกำหนดเป็นตำแหน่ง.....ระดับ.....

๒. การประเมินค่างานของตำแหน่ง

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
๑. องค์ประกอบด้านความรู้และความชำนาญงาน ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ หรือใช้ทักษะระดับสูงในงานเชิงเทคนิค หรืองานฝีมือเฉพาะทางระดับสูง ความชำนาญในงานจะพัฒนาขึ้นจากการสั่งสมประสบการณ์และ	๔๐		

<p>การสั่งสมทักษะในเชิงลึก (๑ - ๑๐ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้กระบวนการ แนวคิด ทฤษฎีหรือองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายอาชีพ (๑๑ - ๒๐ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะ หรือทักษะ และความชำนาญเฉพาะตัวสูงมากในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ รวมทั้งเป็นงานที่จะต้องแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนและให้คำปรึกษาได้ (๒๑ - ๓๐ คะแนน)</p>			
--	--	--	--

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณาที่ได้รับ
<p>( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญจนสามารถนำมาวางแผนกลยุทธ์หรือนโยบายของหน่วยงานได้ รวมทั้งเป็นงานที่ต้องเป็นผู้ดำเนินการพัฒนา หรือการริเริ่มโครงการที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัย (๓๑ - ๔๐ คะแนน)</p> <p><b>๒. องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ</b></p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติที่มีความหลากหลายในเนื้อหา เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างของหน่วยงาน (๑ - ๕ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผนติดตาม ประสานความร่วมมือ รวมทั้งการให้คำแนะนำผู้ปฏิบัติงานอื่น เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์หรือภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่ง</p>	๒๐		

<p>หรือหลายอย่างในเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน (๖ - ๑๐ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม บริหารจัดการงานวิชาการ ให้ คำปรึกษาและประสานงานระหว่าง หน่วยงานระดับนโยบาย (๑๑ - ๑๕ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการงานวิชาการหรือ วิชาชีพและเป็นผู้นำในเชิงวิชาการหรือ วิชาชีพของมหาวิทยาลัย (๑๖ - ๒๐ คะแนน)</p>			
--	--	--	--

องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p>๓. องค์ประกอบด้านการติดต่อสื่อสารและ ปฏิสัมพันธ์</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับทีม บุคคลภายนอก หรือผู้รับบริการ โดยการ นำเสนอความคิดหรือการเป็นผู้ฟังที่ดีเพื่อให้ ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ (๑ - ๕ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องสามารถให้คำแนะนำ หรือ คำปรึกษาแก่บุคคลอื่น รวมทั้งสามารถสอน งานแก่ทีมได้ (๖ - ๑๐ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับ ที่โน้มน้าวและส่งผลต่อการตัดสินใจของ หน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า (๑๑ - ๑๕ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับ</p>	๒๐		

<p>ที่โน้มน้าวและส่งผลต่อการตัดสินใจในระดับ กลยุทธ์และนโยบายที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของ มหาวิทยาลัย (๑๖ - ๒๐ คะแนน)</p> <p><b>๔. องค์ประกอบด้านกรอบแนวคิดในการแก้ปัญหา</b></p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาในภาพรวม โดยมี อิสระที่จะกำหนดทางเลือก วิธีการหรือ แนวทางภายใต้กรอบแนวคิดของหน่วยงาน (๑ - ๑๐ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้นโยบาย และเป้าหมายระยะสั้นของหน่วยงาน ซึ่งเป็น งานที่มีอิสระในการคิดแนวทาง แผนงาน กระบวนการ หรือขั้นตอนใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (๑๑ - ๒๐ คะแนน)</p>	๔๐		
--	----	--	--

องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p>( ) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้นโยบาย พันธกิจ และเป้าหมายระยะยาวของ หน่วยงาน ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการกำหนด กลยุทธ์ แผนงาน หรือโครงการเพื่อให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (๒๑ - ๓๐ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้ทิศทางและ พันธกิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นงานที่มี อิสระในการบูรณาการและกำหนดนโยบาย หรือเป้าหมายต่างๆ เพื่อให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (๓๑ - ๔๐ คะแนน)</p> <p><b>๕. องค์ประกอบด้านอิสระในการคิด</b></p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือ ตัดสินใจในการใช้ระบบ แนวคิด เทคนิคหรือ วิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อผลสัมฤทธิ์</p>	๒๐		

<p>ที่กำหนดไว้ได้ (๑ - ๕ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือ ตัดสินใจในการปรับนโยบายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้ (๑๑ - ๑๕ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องคิดหรือตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์หรือภารกิจใหม่ๆ ของมหาวิทยาลัย (๑๖ - ๒๐ คะแนน)</p> <p><b>๖. องค์กรประกอบด้านความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา</b></p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่มีรูปแบบค่อนข้างแน่นอนหรือมีลักษณะคล้ายคลึงกับสถานการณ์ในอดีต เป็นส่วนใหญ่ (๑ - ๕ คะแนน)</p>	<b>๒๐</b>		
<b>องค์กรประกอบ</b>	<b>คะแนนเต็ม</b>	<b>คะแนนที่ได้รับ</b>	<b>เหตุผลในการพิจารณา</b>
<p>( ) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่อาจต้องคิดหาเหตุผล เพื่อทบทวน หรือแก้ปัญหา หรือแนวทางที่เคยปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด (๖ - ๑๐ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่ต้องมีการประเมินและตีความโดยใช้วิจารณญาณ เพื่อตัดสินใจหาทางแก้ปัญหาที่อาจมีความเสี่ยงและไม่มีคำตอบเพียงคำตอบเดียว (๑๑ - ๑๕ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์พิเศษที่อาจไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ซึ่งต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดนอกกรอบ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในระดับมหาวิทยาลัย (๑๖ - ๒๐ คะแนน)</p> <p><b>๗. องค์กรประกอบด้านการวิเคราะห์ข้อมูล</b></p>	<b>๔๐</b>		

<p>( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ สำหรับจัดทำข้อเสนอหรือรายงานรูปแบบต่างๆ เพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า (๑ - ๑๐ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดหลักการหรือแนวทางออกแบบกระบวนการหรือระบบที่สำคัญ หรือสร้างแบบจำลองเพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน (๑๑ - ๒๐ คะแนน)</p>			
--	--	--	--

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p>( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจของหน่วยงาน (๒๑ - ๓๐ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลสำหรับการประเมินสถานการณ์ เพื่อกำหนดทิศทางในเชิงกลยุทธ์และนโยบายของมหาวิทยาลัย (๓๑ - ๔๐ คะแนน)</p> <p><b>๘. องค์ประกอบด้านอิสระในการปฏิบัติงาน</b></p> <p>( ) เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ นโยบายของหน่วยงาน โดยอาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์หรือขอคำปรึกษาตามสมควร (๑ - ๕ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานหรือให้</p>	๒๐		

<p>คำปรึกษาภายใต้นโยบายของหน่วยงาน โดย อาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์และขอคำปรึกษา ตามสมควร (๖ - ๑๐ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่มีอิสระในการบริหารงานให้ได้ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของหน่วยงาน (๑๑ - ๑๕ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่มีอิสระในการบริหารงานให้ได้ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย (๑๖ - ๒๐ คะแนน)</p> <p><b>๙. องค์ประกอบด้านผลกระทบจากการปฏิบัติงาน</b></p> <p>( ) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลาย ส่วนของวัตถุประสงค์ หรือภารกิจหลักของ หน่วยงาน (๑ - ๑๐ คะแนน)</p>	<b>๔๐</b>		
--	-----------	--	--

องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p>( ) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน แผนปฏิบัติงาน หรือการวางแผนกลยุทธ์ โดยรวมของหน่วยงาน (๑๑ - ๒๐ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน แผนปฏิบัติงานหรือการวางแผนกลยุทธ์ โดยรวมของมหาวิทยาลัย (๒๑ - ๓๐ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน โดยรวมทั้งหมดของภาครัฐ และยังส่งผลต่อ การกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนงานของ สถาบันอุดมศึกษา (๓๑ - ๔๐ คะแนน)</p> <p><b>๑๐. องค์ประกอบด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของ ตำแหน่ง</b></p> <p>( ) เป็นงานสนับสนุน ประสาน ให้คำปรึกษา แนะนำแก่บุคคลหรือหน่วยงานอื่น</p>	<b>๔๐</b>		

ตามกรอบความรู้หรือแนวทางที่กำหนดไว้ (๑ - ๑๐ คะแนน) ( ) เป็นงานพัฒนาและกำหนดหลักเกณฑ์ ระบบ ต้นแบบ คู่มือ แนวทางหรือนโยบาย ต่างๆ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้ตามภารกิจ ของแต่ละหน่วยงาน (๑๑ - ๒๐ คะแนน) ( ) เป็นงานบริหารจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่ง ผลสัมฤทธิ์ การตัดสินใจมีความสำคัญ มากกว่ากระบวนการที่กำหนดไว้ (๒๑ - ๓๐ คะแนน) ( ) เป็นงานให้คำปรึกษาโดยใช้ความเชี่ยวชาญ เป็นพิเศษในสายอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการ กำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงาน (๓๑ - ๔๐ คะแนน)			
<b>รวม</b>	<b>๓๐๐</b>		

**สรุปผลการประเมินค่างาน/เหตุผล**

.....

.....

.....

.....

.....

( ) ผ่านการประเมิน

( ) ไม่ผ่านการประเมิน

**คณะกรรมการประเมินค่างานลงนาม**

๑ .....(ประธาน)

(.....)

๒ .....(กรรมการ)

(.....)

๓ .....(กรรมการ)

(.....)

๔ .....(กรรมการ)

(.....)

๕ .....(กรรมการและเลขานุการ)

(.....)

(หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการเจ้าหน้าที่)

**แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ  
ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ  
ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ**

๑. ตำแหน่งเลขที่.....

ชื่อ-สกุล.....

ตำแหน่ง.....ระดับ.....

สังกัด.....

ขอกำหนดเป็นตำแหน่ง.....ระดับ.....

๒. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง

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

๓.....	๓.....
.....	.....
.....	.....

๓. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป

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

๔. คำรับรองของผู้ขอรับการประเมินและความเห็นของผู้บังคับบัญชา

๔.๑ คำรับรองของผู้ขอรับการประเมิน

ขอรับรองว่า ข้อความดังกล่าวข้างต้น เป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ ..... (ผู้ขอรับการประเมิน)

( )

ตำแหน่ง .....

วันที่.....

๔.๒ คำรับรองและความเห็นของผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน

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

ลงชื่อ ..... (ผู้บังคับบัญชา)

( )

ตำแหน่ง .....

วันที่.....

**แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ  
ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ  
ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ**

๑. ตำแหน่งเลขที่.....

ชื่อ-สกุล.....

ตำแหน่ง.....ระดับ.....

สังกัด.....

ขอกำหนดเป็นตำแหน่ง.....ระดับ.....

๒. การประเมินค่างานของตำแหน่ง

องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ ( ) ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติและ มาตรฐานชัดเจน (๑ - ๕ คะแนน)	๒๐		

<p>( ) ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากโดยอาศัยคำแนะนำ แนวทางหรือคู่มือปฏิบัติงานที่มีอยู่ (๖ - ๑๐ คะแนน)</p> <p>( ) ปฏิบัติงานที่ยาก โดยปรับใช้วิธีการ หรือ แนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ได้ (๑๑ - ๑๕ คะแนน)</p> <p>( ) ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหาค่อนข้างหลากหลายโดยปรับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติงานที่มีอยู่ (๑๖ - ๒๐ คะแนน)</p> <p><b>๒. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน</b></p> <p>( ) เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีคำแนะนำ คู่มือ และ แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน (๑ - ๕ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ค่อนข้างยากมีแนวทางปฏิบัติที่ หลากหลาย (๖ - ๑๐ คะแนน)</p>	<b>๒๐</b>		
<b>องค์ประกอบ</b>	<b>คะแนน เต็ม</b>	<b>คะแนน ที่ได้รับ</b>	<b>เหตุผลในการพิจารณา</b>
<p>( ) เป็นงานที่ยุ่งยากต้องประยุกต์ใช้ความรู้และ ประสบการณ์ในการเลือกใช้วิธีการ และ แนวทางให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๑๑ - ๑๕ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก มีความ หลากหลายและมีขั้นตอนวิธีการที่ยุ่งยาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ใน การปรับเปลี่ยนวิธีการและแนวทาง ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๑๖ - ๒๐ คะแนน)</p> <p><b>๓. การกำกับตรวจสอบ</b></p> <p>( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่าง ใกล้ชิด (๑ - ๕ คะแนน)</p> <p>( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการ</p>	<b>๒๐</b>		

<p>ปฏิบัติงานบ้าง (๖ - ๑๐ คะแนน)</p> <p>( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบเฉพาะบางเรื่องที่มีความสำคัญ (๑๑ - ๑๕ คะแนน)</p> <p>( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานน้อยมาก (๑๖ - ๒๐ คะแนน)</p> <p><b>๔. การตัดสินใจ</b></p> <p>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้างโดยจะ ได้รับคำแนะนำในกรณีที่มีปัญหา (๑ - ๕ คะแนน)</p> <p>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบางส่วนโดย ให้มีการรายงานผลการตัดสินใจเป็นระยะ (๖ - ๑๐ คะแนน)</p> <p>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก โดยให้มีการรายงานผลการตัดสินใจในเรื่องที่ สำคัญ (๑๑ - ๑๕ คะแนน)</p>	<b>๒๐</b>		
<b>องค์ประกอบ</b>	<b>คะแนนเต็ม</b>	<b>คะแนนที่ได้รับ</b>	<b>เหตุผลในการพิจารณา</b>
<p>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก สามารถวางแผนการปฏิบัติงาน และ แก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (๑๖ - ๒๐ คะแนน)</p> <p><b>๕. การบริหารจัดการ</b></p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยมีความหลากหลาย ในเนื้อหา เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์อย่าง ใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างของหน่วยงาน (๑ - ๕ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม ประสานความร่วมมือ รวมทั้งการให้ คำแนะนำผู้ปฏิบัติงานอื่น เพื่อสนับสนุน วัตถุประสงค์หรือภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างในเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน</p>	<b>๒๐</b>		

(๖ - ๑๐ คะแนน) ( ) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม บริหารจัดการงานวิชาการ ให้ คำปรึกษาและประสานงานระหว่าง หน่วยงานระดับนโยบาย (๑๑ - ๑๕ คะแนน) ( ) เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการงานวิชาการหรือ วิชาชีพและเป็นผู้นำในเชิงวิชาการหรือ วิชาชีพของมหาวิทยาลัย (๑๖ - ๒๐ คะแนน)			
<b>รวม</b>	<b>๑๐๐</b>		

### สรุปผลการประเมินค่างาน/เหตุผล

.....

.....

.....

.....

.....

( ) ผ่านการประเมิน

( ) ไม่ผ่านการประเมิน

### คณะกรรมการประเมินค่างานลงนาม

๑ .....(ประธาน)

(.....)

๒ .....(กรรมการ)

(.....)

๓ .....(กรรมการและเลขานุการ)

(.....)

(หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการเจ้าหน้าที่)

แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน

- คู่มือ
- งานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์
- งานวิจัย
- งานการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R)
- ผลงานลักษณะอื่น

ผู้ร่วมงาน จำนวน ..... คน แต่ละคนมีส่วนร่วมดังนี้ :

ชื่อผู้ร่วมงาน	ปริมาณงานร้อยละ และหน้าที่ความรับผิดชอบ

--	--

### หมายเหตุ

ลงชื่อ.....  
(.....)

ลงชื่อ.....  
(.....)

ลงชื่อ.....  
(.....)

ลงชื่อ.....  
(.....)

### คำนิยาม

๑. การประเมินค่างาน หมายถึง กระบวนการวัดคุณค่างานของตำแหน่ง โดยนำงานมาเปรียบเทียบกับกันภายใต้องค์ประกอบที่เป็นตัววัดหลักเพื่อตีค่างาน

๒. ผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตามเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์

๓. สมรรถนะในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์

๔. ผลงานในลักษณะต่างๆ ดังนี้

๔.๑ คู่มือปฏิบัติงานหลัก หมายถึง เอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่ง ตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่างๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน

๔.๒ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หมายถึง ผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่างๆ ของเรื่องอย่างเป็นระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและหาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย

๔.๓ ผลงานเชิงสังเคราะห์ หมายถึง ผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่างๆ หรือองค์ประกอบต่างๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้น เพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ในเรื่องนั้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย

๔.๔ ผลงานวิจัย หมายถึง ผลงานที่เป็นงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล คำตอบหรือข้อสรุปรวมที่เป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ การเผยแพร่ผลงานวิจัย ให้เผยแพร่ในรูปของบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ หรือหนังสือรวมบทความวิจัยในรูปแบบที่มีกองบรรณาธิการประเมินและตรวจสอบคุณภาพ หรือนำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมทางวิชาการ และมีการนำไปรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) หรือเผยแพร่ผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ในสาขาวิชาอื่นๆ หรือห้องสมุดต่างๆ โดยแสดงหลักฐานว่าได้เผยแพร่

๔.๕ ผลงานการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R) หมายถึง กระบวนการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการอย่างเป็นระบบของผู้ปฏิบัติงานประจำในการแก้ปัญหา และยกระดับการพัฒนางานที่รับผิดชอบดำเนินการอยู่ตามปกติ โดยมีผลลัพธ์เป็นการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน อันส่งผลกระทบในการบรรลุเป้าประสงค์สูงสุดของมหาวิทยาลัย

๔.๖ ผลงานในลักษณะอื่น หมายถึง สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ช่อมบ่ารุง ซึ่งมีใช้มีลักษณะเป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือ ตำรา หรืองานวิจัย โดยผลงานที่เสนอจะต้องประกอบด้วยบทวิเคราะห์ ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา งานหรือแก้ไขปัญหาในงาน ทั้งนี้ ผลงานดังกล่าวต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น

๕. การเผยแพร่งานวิจัย หมายถึง การเผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

๕.๑ เผยแพร่ในรูปของบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ ทั้งนี้วารสารทางวิชาการนั้นอาจเผยแพร่เป็นรูปเล่มสิ่งพิมพ์หรือเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีกำหนดการเผยแพร่อย่างแน่นอนชัดเจน

๕.๒ เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความวิจัยในรูปแบบอื่นที่มีการบรรณาธิการประเมินและตรวจสอบคุณภาพ

๕.๓ นำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมทางวิชาการ ซึ่งภายหลังจากการประชุมทางวิชาการได้มีการบรรณาธิการและนำไปรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) ของการประชุมทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ

๕.๔ การเผยแพร่รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่มีรายละเอียดและความยาว ต้องแสดงหลักฐานว่าได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิและแสดงหลักฐานว่าได้เผยแพร่ไปยังวงวิชาการและวิชาชีพในสาขาวิชานั้นและสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง

เมื่อได้เผยแพร่ตามลักษณะข้างต้นและได้มีการพิจารณาประเมินคุณภาพของ “งานวิจัย” นั้นแล้ว การนำ “งานวิจัย” นั้น มาแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมส่วนใดส่วนหนึ่ง เพื่อนำมาเสนอขอกำหนดตำแหน่ง เป็นระดับสูงขึ้นและให้มีการประเมินคุณภาพ “งานวิจัย” นั้นอีกครั้งหนึ่งจะกระทำไม่ได้

.....