

ตัวอย่างแบบประเมินค่างาน เพื่อการกำหนดระดับตำแหน่ง
กรณีตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์
ซึ่งแสดงการกำหนดค่าน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบและเกณฑ์การตัดสิน

1. ตำแหน่งเลขที่

ชื่อตำแหน่ง ระดับ ขอปรับเป็นระดับ
 งาน/ฝ่าย/กลุ่ม กอง/สำนัก.....

2. คำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่เดิม

.....

3. คำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งที่จะต้องเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา

.....

4. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

.....

5. การประเมินค่างานของตำแหน่ง

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผล
<p>1. <u>หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง</u></p> <p>() ปฏิบัติงานที่มีขอบเขตเนื้อหาและมีความหลากหลายพอสมควร และมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของหน่วยงานพอสมควร (6 – 10 คะแนน)</p> <p>() ปฏิบัติงานที่มีขอบเขตเนื้อหาและมีความหลากหลายค่อนข้างมาก และมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของหน่วยงานค่อนข้างมาก (11 - 15 คะแนน)</p> <p>() ปฏิบัติงานที่มีขอบเขตเนื้อหาและมีความหลากหลายมาก และมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของหน่วยงานมาก (16 – 20 คะแนน)</p>	20		

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผล
<p>2. <u>ความยุ่งยากของงาน ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</u></p> <p>() เป็นงานที่ยากต้องอาศัยคำแนะนำ แนวทาง หรือคู่มือปฏิบัติงานที่มีอยู่บ้าง และเริ่มมีความยุ่งยากซับซ้อนแตกต่างไปจากแนวทางที่กำหนดไว้เดิม ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในงานเพื่อปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล (10 – 16 คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่ค่อนข้างยากมาก มีเนื้อหาของงานที่ซับซ้อน และมีความหลากหลายในวิธีการและแนวทางดำเนินงานซึ่งต้องใช้ความคิดริเริ่มประกอบกับประสบการณ์เพื่อปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล (17 – 23 คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่มีเนื้อหาของงานที่ซับซ้อน มีความหลากหลายในวิธีการและแนวทางการดำเนินงานมากซึ่งต้องใช้ความคิดริเริ่มประกอบกับประสบการณ์เพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (24 – 30 คะแนน)</p> <p>3. <u>การกำกับตรวจสอบ</u></p> <p>() ได้รับการให้ทิศทาง คำแนะนำ คำปรึกษา และกำกับ ตรวจสอบในเรื่องที่สำคัญและกรณีจำเป็น (3 – 5 คะแนน)</p> <p>() ได้รับการให้ทิศทาง คำแนะนำ คำปรึกษา และกำกับ ตรวจสอบ หรือกลั่นกรอง เฉพาะบางเรื่องที่มีความสำคัญ (6 – 8 คะแนน)</p> <p>() ได้รับการให้ทิศทาง คำแนะนำ คำปรึกษา และกำกับ ตรวจสอบการปฏิบัติงาน น้อยมาก (9 – 10 คะแนน)</p>	<p>30</p> <p>10</p>		

--	--	--	--

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผล
<p>4. <u>ความรู้ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน</u></p> <p>() ความรู้และประสบการณ์ในขั้นตอนของงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน หรืองานเฉพาะด้าน หรืองานเทคนิค หรืองานที่ใช้ทักษะที่ยากหลายด้าน (11 – 20)</p> <p>() ความรู้และประสบการณ์ในขั้นตอนของงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน หรืองานเฉพาะด้าน หรืองานเทคนิค หรืองานที่ใช้ทักษะที่ค่อนข้างยากมากหลายด้าน และการประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (21 – 30คะแนน)</p> <p>() ความรู้และประสบการณ์ในขั้นตอนของงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน หรืองานเฉพาะด้าน หรืองานเทคนิค หรืองานที่ใช้ทักษะที่ยากมากหลายด้าน และการประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (31 – 40 คะแนน)</p>	40		
รวม	100		

เกณฑ์การตัดสิน

ตำแหน่งที่ผ่านการประเมินเพื่อปรับระดับตำแหน่ง ต้องได้คะแนน ดังนี้

- ระดับ 4 ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ 60 คะแนนขึ้นไป
- ระดับ 5 ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ 70 คะแนนขึ้นไป
- ระดับ 6 ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ 80 คะแนนขึ้นไป

สรุปผลการประเมิน

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

() ผ่านการประเมิน

() ไม่ผ่านการประเมิน

(ลงชื่อ)

(.....)

หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่