

หลักเกณฑ์และแนวทางการจัดทำแบบประเมินค่างานเพื่อปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น (ตำแหน่งประเภทวิชาการ)

1. คุณสมบัติบุคคลที่จะส่งแบบประเมินค่างานเพื่อปรับปรุงระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น

1.1 มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเลื่อนระดับขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

1.2 การนับระยะเวลาดำรงตำแหน่งให้ใช้แนวทางตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 19 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551 เรื่อง การอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้เป็นการเฉพาะคราวในครั้งแรกของแต่ละบุคคล ดังนี้

1.2.1 การขอประเมินค่างานเพื่อปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการได้ต้อง

ก. เป็นผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ 5 หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ

ข. เป็นผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 4 หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี

1.2.2 การขอประเมินค่างานเพื่อปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้อง

ก. เป็นผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ 7 หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ

ข. เป็นผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ 6 หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

1.3 เงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับที่จะปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น (บัญชีเงินเดือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551)

2. เกณฑ์การประเมินค่างาน

เกณฑ์การประเมินค่างานเป็นแนวทางที่ใช้ในการพิจารณาลักษณะงานหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบการประเมินค่างาน 4 ด้าน คือ

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

ทั้งนี้ ผู้ขอประเมินในระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินค่างานด้วยคะแนน 65 คะแนน และ 80 คะแนนขึ้นไปตามลำดับ

3. แนวทางการจัดทำแบบคำขอประเมินค่างาน

3.1 ให้ผู้ขอรับการประเมินจัดทำแบบคำขอประเมินค่างานกรอกรายละเอียดให้ครบทุกข้อและให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ซึ่งเป็นผู้ควบคุมการปฏิบัติงานเป็นผู้ประเมินให้คะแนนตามองค์ประกอบ พร้อมระบุเหตุผลในการพิจารณา และจัดส่งแบบคำขอผ่านต้นสังกัดให้กองการเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 ชุด พร้อมแผ่นดิสเก็ต

3.2 **หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (เดิม)** ให้อธิบายถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่างๆ ของตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน ให้สะท้อนถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพ ความยุ่งยากของงาน ทั้งด้านความรู้ ความสามารถทางด้านวิชาการ การวางแผน การประสานงาน รวมทั้งด้านการบริการ

3.3 **หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (ใหม่)** ให้อธิบายถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน ให้สะท้อนถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากที่เพิ่มขึ้น ถึงขนาดที่ปรับตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้น โดยให้อธิบายเฉพาะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งในส่วนที่เพิ่มขึ้นมาใหม่จากหน้าที่ความรับผิดชอบเดิม

3.4 การกรอกรายละเอียดสถานะของตำแหน่งและระดับให้ตรวจจากกรอบตำแหน่งข้าราชการกรมประมงตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 สำหรับการอธิบายหน้าที่ความรับผิดชอบเดิม-ใหม่ ควรเขียนให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Job Description) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งสามารถ Download ข้อมูลได้จากเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่

แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ)

1. ตำแหน่งเลขที่
ชื่อตำแหน่ง.....ระดับขอปรับเป็นระดับ
งาน/ฝ่าย/กลุ่ม.....กอง/สำนัก.....

2. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง (เดิม)
.....
.....
.....
.....

3. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง (ใหม่)
.....
.....
.....
.....

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงานที่เปลี่ยนแปลงไป
.....
.....
.....
.....

5. การประเมินค่างานของตำแหน่ง

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p>1. หน้าที่และความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> () ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มประกอบกับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ (10-15 คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก หรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหา ค่อนข้างหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในงานที่มีแนวทางปฏิบัติน้อยมาก (16-20 คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (21-25 คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (26-30 คะแนน) 	30		
<p>2. ความยุ่งยากของงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> () เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน (10-15 คะแนน) () เป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน และมีขั้นตอนวิธีการ ค่อนข้างหลากหลาย (16-20 คะแนน) () เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (21-25 คะแนน) () เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนด หรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ (26-30 คะแนน) 	30		

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
3. การกำกับตรวจสอบ () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (1-5 คะแนน) () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (6-10 คะแนน) () ได้รับการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน (11-15 คะแนน) () ได้รับการตรวจสอบ ติดตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ (16-20 คะแนน)	20		
4. การตัดสินใจ () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง (1-5 คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองค่อนข้างมากวางแผนและกำหนดแนวทาง แก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (6-10 คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ (11-15 คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระในการริเริ่มพัฒนาแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน (16-20 คะแนน)	20		
รวม	100		

เกณฑ์การตัดสิน

ระดับชำนาญการ ได้คะแนน 65 คะแนนขึ้นไป

ระดับชำนาญการพิเศษ ได้คะแนน 80 คะแนนขึ้นไป

สรุปผลการประเมินค่างาน/เหตุผล

.....

.....

.....

.....

.....

- () ผ่านการประเมิน
- () ไม่ผ่านการประเมิน

ลงชื่อผู้ประเมิน.....(ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)

()

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

หลักเกณฑ์และแนวทางการจัดทำแบบประเมินค่างานเพื่อปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น (ตำแหน่งประเภททั่วไป)

1. คุณสมบัติบุคคลที่จะส่งแบบประเมินค่างานเพื่อปรับปรุงระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น

1.1 มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเลื่อนระดับขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

1.2 การนับระยะเวลาดำรงตำแหน่งให้ใช้แนวทางตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 19 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551 เกี่ยวกับการอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้เป็นการเฉพาะคราวในครั้งแรกของแต่ละบุคคล โดยผู้ขอประเมินค่างานเพื่อปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานได้ต้อง

1.2.1 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ 4 หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ

1.2.2 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 3 หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี

1.3 เงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับชำนาญงาน (บัญชีเงินเดือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551)

2. เกณฑ์การประเมินค่างาน

เกณฑ์การประเมินค่างานเป็นแนวทางที่ใช้ในการพิจารณาลักษณะงานหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบการประเมินค่างาน 4 ด้าน คือ

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

ทั้งนี้ ผู้ขอประเมินต้องผ่านเกณฑ์การประเมินค่างานด้วยคะแนน 65 คะแนนขึ้นไป

3. แนวทางการจัดทำแบบคำขอประเมินค่างาน

3.1 ให้ผู้ขอรับการประเมินจัดทำแบบคำขอประเมินค่างาน โดยให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ซึ่งเป็นผู้ควบคุมการปฏิบัติงานเป็นผู้ประเมินและจัดส่งแบบคำขอผ่านต้นสังกัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 ชุด พร้อมแผ่นดิสเก็ต

3.2 หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (เดิม) ให้อธิบายถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่างๆ ของตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน ให้สะท้อนถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพ ความยุ่งยากของงาน ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ทางด้านปฏิบัติการ การกำกับดูแล รวมทั้งด้านการบริการ

3.3 **หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (ใหม่)** เป็นการอธิบายลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน ซึ่งสะท้อนกับหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากที่เพิ่มขึ้น ถึงขนาดที่ปรับตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้น โดยให้อธิบายเฉพาะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งในส่วนที่เพิ่มขึ้นมาใหม่จากหน้าที่ความรับผิดชอบเดิม

3.4 การกรอกรายละเอียดสถานะของตำแหน่งและระดับให้ตรวจจากกรอบตำแหน่งข้าราชการกรมประมงตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และสำหรับการอธิบายหน้าที่ความรับผิดชอบเดิม-ใหม่ ควรเขียนให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Job Description) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งสามารถ Download ข้อมูลได้จากเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่

แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภททั่วไป (ระดับชำนาญงาน)

1. ตำแหน่งเลขที่
ชื่อตำแหน่ง.....ระดับขอปรับเป็นระดับ
งาน/ฝ่าย/กลุ่ม.....กอง/สำนัก.....

2. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง (เดิม)
.....
.....
.....
.....

3. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง (ใหม่)
.....
.....
.....
.....

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงานที่เปลี่ยนแปลงไป
.....
.....
.....
.....

5. การประเมินค่างานของตำแหน่ง

องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ	เหตุผล ในการพิจารณา
<p>1. หน้าที่และความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> () ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติ และมาตรฐานชัดเจน (10-15 คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก โดยอาศัยคำแนะนำ แนวทาง หรือคู่มือปฏิบัติงานที่มีอยู่ (16-20 คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ยาก โดยปรับใช้วิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ได้ (21-25 คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหา ค่อนข้างหลากหลาย โดยปรับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติงานที่มีอยู่ (26-30 คะแนน) 	30		
<p>2. ความยุ่งยากของงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> () เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีคำแนะนำ คู่มือ และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน (10-15 คะแนน) () เป็นงานที่ค่อนข้างยากมีแนวทางปฏิบัติที่หลากหลาย (16-20 คะแนน) () เป็นงานที่ยุ่งยากต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการเลือกใช้วิธีการ และแนวทางให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (21-25 คะแนน) () เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมากมีความหลากหลาย และมีขั้นตอนวิธีการที่ยุ่งยากต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ ในการปรับเปลี่ยนวิธีการและแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (26-30 คะแนน) 	30		

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
3. การกำกับตรวจสอบ () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (1-5 คะแนน) () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (6-10 คะแนน) () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบเฉพาะบางเรื่องที่มีความสำคัญ (11-15 คะแนน) () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานน้อยมาก (16-20 คะแนน)	20		
4. การตัดสินใจ () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง โดยจะได้รับคำแนะนำในกรณีที่มีปัญหา (1-5 คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบางส่วนโดยให้มีการรายงานผลการตัดสินใจเป็นระยะ (6-10 คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมากโดยให้มีการรายงานผลการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ (11-15 คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก สามารถวางแผนการปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (16-20 คะแนน)	20		
รวม	100		

เกณฑ์การตัดสิน

ระดับชำนาญงาน ได้คะแนน 65 คะแนนขึ้นไป

สรุปผลการประเมินค่างาน/เหตุผล

.....

.....

.....

.....

.....

- () ผ่านการประเมิน
- () ไม่ผ่านการประเมิน

ลงชื่อผู้ประเมิน.....(ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)

()

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.