	แบบรายงานผลการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร Training and Development Report Form (หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมและพัฒนา)	HRD – Training Report
---	---	-----------------------

ด้วยข้าพเจ้า นายสอาด ศรีจันทร์ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี พร้อมด้วยนางสาววันเพ็ญ แสงพล ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ขอรายงานผลการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

- ในหน่วยงาน (On The Job Training and Development.) (โครงการที่จัดโดยหน่วยงาน / คณะวิชาต้นสังกัด)
- ภายในมหาวิทยาลัย (Internal Training and Development) (โครงการที่จัดโดยมหาวิทยาลัย)
- ภายนอกมหาวิทยาลัย (External Training and Development) (โครงการที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย)

ชื่อเรื่อง “การกำหนดกรอบของตำแหน่ง ระดับตำแหน่งและประเมินค่างาน” จัดโดยกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี ณ ห้องประชุม 314 – 315 ชั้น 3 สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศิลปากร ในวันศุกร์ที่ 20 มีนาคม 2558 เวลา 08.00 น. – 13.00 น. ซึ่งมีรายละเอียดผลการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ดังนี้


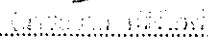
- องค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมในครั้งนี้


การกำหนดกรอบของตำแหน่ง ระดับตำแหน่งและประเมินค่างานเป็นการวัดคุณภาพของตำแหน่งลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ทำให้หน่วยงานสามารถกำหนดโครงสร้างของตำแหน่งได้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับโครงสร้างของลักษณะงาน หรือค่าของงานต่างๆ ที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และเป็นไปอย่างมีมาตรฐาน เป็นธรรม ไม่เหลื่อมล้ำกันระหว่างหน่วยงาน ทั้งยังสามารถนำไปเป็นตัวกำหนดค่าตอบแทนให้ผู้ปฏิบัติงานได้

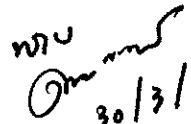
- ประโยชน์ และการนำไปประยุกต์ใช้กับงาน

จากการรับฟังการบรรยายทำให้มีความเข้าใจในการวิเคราะห์ประเมินค่างานและสามารถถ่ายทอดความรู้ที่ได้ให้กับบุคลากรเพื่อจะได้กำหนดกรอบของระดับตำแหน่งของงานต่างๆ และใช้เป็นพื้นฐานในการจัดทำสายความก้าวหน้าในงาน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งสามารถประเมินค่างานโดยใช้หลักการเปรียบเทียบตำแหน่งงานและความแตกต่างในปัจจัยต่างๆ ของงานในตำแหน่งต่างๆ ได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ..........ผู้รายงาน  
 (..........)  
 วันที่ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตเพชรบุรี  
 30/3/58

  
 นางสาววันเพ็ญ แสงพล  
 นักบริหารงานทั่วไป  
 30/3/58

นาง  
  
 30/3/58

เอกสารแนบ ๒

ท้ายประกาศ ก.พ.อ

เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนใน  
สถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

พ.ศ. ....

-----

หลักเกณฑ์การประเมินผลงานสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ  
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

องค์ประกอบหลักการประเมินผลงาน

๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ (๓๐ คะแนน)

- ๑.๑ ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มประกอบกับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ (๑๐-๑๕ คะแนน)
- ๑.๒ ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก หรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหาค่อนข้างหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในงานที่มีแนวทางปฏิบัติน้อยมาก (๑๖-๒๐ คะแนน)
- ๑.๓ ปฏิบัติงานที่ยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน)
- ๑.๔ ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการกำหนด หรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)

๒. ความยุ่งยากของงาน (๓๐ คะแนน)

- ๒.๑ เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน)
- ๒.๒ เป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน และมีขั้นตอนวิธีการค่อนข้างหลากหลาย (๑๖-๒๐ คะแนน)
- ๒.๓ เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน)
- ๒.๔ เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนด หรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)

๓. การกำกับตรวจสอบ (๒๐ คะแนน)

- ๓.๑ ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (๑-๕ คะแนน)
- ๓.๒ ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (๖-๑๐ คะแนน)
- ๓.๓ ได้รับการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน (๑๑-๑๕ คะแนน)
- ๓.๔ ได้รับการตรวจสอบ ติดตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ (๑๖-๒๐ คะแนน)

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.....

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p>๓. การกำกับตรวจสอบ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (๑-๕ คะแนน)</li><li>( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (๖-๑๐ คะแนน)</li><li>( ) ได้รับการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน (๑๑-๑๕ คะแนน)</li><li>( ) ได้รับการตรวจสอบ ติดตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ (๑๖-๒๐ คะแนน)</li></ul> <p>๔. การตัดสินใจ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง (๑-๕ คะแนน)</li><li>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองค่อนข้างมาก วางแผนและกำหนดแนวทาง แก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (๖-๑๐ คะแนน)</li><li>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ (๑๑-๑๕ คะแนน)</li><li>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระในการริเริ่มพัฒนาแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน (๑๖ - ๒๐ คะแนน)</li></ul>	๒๐		
รวม	๑๐๐		