



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ฝ่ายพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ โทร. 80192 ,80259-60

ที่ ศร 0512/ 11988

วันที่ 13 ธันวาคม 2560

เรื่อง การกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง  
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ ระดับ P7

เรียน คณบดี/ผู้อำนวยการ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. แบบสรุปจำนวนกรอบอัตราที่เสนอตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ
  2. แบบวิเคราะห์ความจำเป็นเพื่อกำหนดตำแหน่ง (แบบ พนม.บค.01)
  3. แบบประเมินค่างานตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น (แบบ พนม.บค.02)
  4. แบบประเมินค่างานตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับกลาง (แบบ พนม.บค.03) (ถ้ามี)
  5. แบบประเมินค่างานตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับสูง (แบบ พนม.บค.04) (ถ้ามี)

ตามที่ มหาวิทยาลัย ได้มีการชี้แจงการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2560 วันที่ 20 มิถุนายน 2560 และวันที่ 12 ตุลาคม 2560 ตามลำดับนั้น โดยให้ส่วนงานกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ ระดับ P7 เพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2557 ข้อ 44 พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ อาจได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยงานนั้น

ทั้งนี้ ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการแต่งตั้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง พ.ศ. 2558 ข้อ 6 การกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูงของพนักงาน มิใช่เป็นไปตามความต้องการของพนักงาน แต่ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยขึ้นอยู่กับความจำเป็นที่ต้องการผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน

บัดนี้ ระยะเวลาได้ล่วงเลยมาพอสมควรแล้วพบว่ายังมีหลายส่วนงานที่ยังไม่ได้ดำเนินการ ซึ่งทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ยังไม่สามารถยื่นเรื่องเสนอผลงานเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

ในกรณีนี้ จึงขอให้ส่วนงานดำเนินการวิเคราะห์ความจำเป็นเพื่อกำหนดตำแหน่งและประเมินค่างานของตำแหน่งเชี่ยวชาญฯ ตามแบบฟอร์มที่แนบมานี้ โดยสามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มได้ที่เว็บไซต์ <http://www.hrm.chula.ac.th/newhrm/ความก้าวหน้า> และโปรดส่งกลับมาฝ่ายพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ อาคารจามจุรี 5 ชั้น 5 เพื่อมหาวิทยาลัยจะได้ดำเนินการต่อไป อนึ่ง หากมีข้อสงสัยและต้องการข้อมูลเพิ่มเติม โปรดติดต่อ นางสาววิลาสินี บุญทวี โทร. 02-2180192 หรือ E-mail : cu-hrs@chula.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดดำเนินการต่อไปด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ)

รองอธิการบดี

**แบบสรุปจำนวนกรอบอัตราที่เสนอตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง  
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ**

สังกัด .....

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	จำนวนกรอบอัตราที่เสนอข้อกำหนดตำแหน่ง		
		เชี่ยวชาญระดับต้น P6	เชี่ยวชาญระดับกลาง P5 (ถ้ามี)	เชี่ยวชาญระดับสูง P4 (ถ้ามี)
1				
2				
3				
4				
5				
<b>รวม</b>				

หมายเหตุ : ขอให้ส่วนงานจัดเรียงตามลำดับความสำคัญของตำแหน่งงาน

## แบบวิเคราะห์ความจำเป็นเพื่อกำหนดตำแหน่ง

ส่วนที่ ๑ การวิเคราะห์ความจำเป็นระดับส่วนงาน

๑. ระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด  เชี่ยวชาญระดับต้น  เชี่ยวชาญระดับกลาง  เชี่ยวชาญระดับสูง

๒. ตำแหน่ง ..... สังกัด/ภาควิชา .....

คณะ/สถาบัน/วิทยาลัย/ศูนย์/สำนัก .....

๓. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนงานและแผนภูมิแสดงอัตรากำลัง (ใช้เอกสารแนบ)

๔. หน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนงาน (โดยสรุป)

.....

.....

.....

.....

.....

๕. ภาระงานของส่วนงาน

ให้ระบุภารกิจและปริมาณของส่วนงาน (ระดับภาควิชา/คณะ/สถาบัน/วิทยาลัย/ศูนย์/สำนัก ๓ ปี ย้อนหลัง) (หรือใช้เอกสารแนบ)

ภาระงานของส่วนงาน	ปริมาณงาน	
	ปีงบประมาณ พ.ศ.....	ปีงบประมาณ พ.ศ.....
๑.งาน .....	.....เรื่อง	.....เรื่อง
๒.งาน .....	.....ครั้ง	.....ครั้ง
๓.งาน .....	.....ชิ้น	.....ชิ้น
๔.งาน .....	.....คน	.....คน
๕.งาน .....	.....ราย	.....ราย
๖.งาน .....	.....ฉบับ	.....ฉบับ
๘.งาน .....	.....โครงการ	.....โครงการ
๙.งาน .....	.....	.....

๖. แผนงานที่ส่วนงานที่จะทำเพิ่มเติมภายในระยะเวลา ๓ ปีต่อไป

.....

.....

.....

.....

๗. เหตุผลความจำเป็นที่ต้องกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง

.....

.....

.....

.....

## ๘. การวิเคราะห์ความจำเป็นระดับส่วนงาน (พิจารณาจากลักษณะงาน คุณภาพ และปริมาณงานของส่วนงาน)

ประเด็นพิจารณา		
๑. ลักษณะงาน	เป็น	ไม่เป็น
๑.๑ งานที่ต้องทำการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย ๑.๒ งานที่ต้องใช้หรือประยุกต์หลักการ เหตุผล แนวความคิด วิธีการ เพื่อปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ๑.๓ งานเพื่อการพัฒนางานในหน้าที่และงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ๑.๔ งานที่มีการแก้ไขปัญหาในงานหลักที่ปฏิบัติซึ่งมีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง		
๒. คุณภาพ	มี	ไม่มี
๒.๑ การประยุกต์ใช้ความรู้ทางทฤษฎี และ/หรือแนวคิดวิชาชีพ ๒.๒ ผลงานด้านบริการวิชาการในลักษณะต่างๆ เช่น เอกสารบริการวิชาการ งานวิจัย งานวิเคราะห์หรืองานสังเคราะห์ ฯลฯ ๒.๓ ผลงานถูกต้องตามหลักวิชาการและจรรยาบรรณ ๒.๔ การนำผลงานไปใช้ประโยชน์และเผยแพร่		
๓. ปริมาณงาน	ร้อยละของงานต่องานของส่วนงาน	
๓.๑ ด้านการวิจัย ๓.๒ ด้านบริการวิชาการ ๓.๓ ด้านการรักษาพยาบาล ๓.๔ ด้านการบริหารจัดการ ๓.๕ ด้านอื่น ๆ.....		
<b>รวม</b>	<b>๑๐๐</b>	



## ๙. การวิเคราะห์ความจำเป็นของตำแหน่ง

พิจารณาจากลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพงานของตำแหน่ง

ประเด็นพิจารณา		
ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง	เป็น	ไม่เป็น
๑.๑ งานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง		
๑.๒ งานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน		
๑.๓ งานพัฒนาทฤษฎี หลักการ ความรู้ใหม่ ซึ่งต้องมีการวิจัยเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางและนำมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ		
๑.๔ งานประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิดใหม่เกี่ยวกับเนื้อหาของงาน เพื่อแก้ปัญหาในงานที่มีความยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวางมาก		
๑.๕ การถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงาน ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำ		
๑.๖ งานปรับปรุงผสมผสานเทคนิคระดับสูงระหว่างสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง		

.....  
 (.....)  
 ตำแหน่ง .....  
 ผู้วิเคราะห์ข้อมูล  
 วันที่ ..... / ..... / .....

.....  
 (.....)  
 ตำแหน่ง .....  
 หัวหน้าส่วนงาน  
 วันที่ ..... / ..... / .....

## แบบประเมินค่างานตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.1 อัตราเลขที่.....

1.2 ชื่อตำแหน่ง.....ระดับ.....

1.3 สังกัด.....

1.4 ขอกำหนดเป็นตำแหน่ง.....ระดับ.....

## ส่วนที่ 2 หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง

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

## ส่วนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ และความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป

งานเดิม	งานใหม่
1. คุณภาพของงาน ..... .....	1. คุณภาพของงาน ..... .....
2. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน ..... .....	2. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน ..... .....

ส่วนที่ 4 การประเมินค่างานของตำแหน่ง

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p>1. หน้าที่และความรับผิดชอบ</p> <p>( ) ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่ม ประกอบกับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ (10 - 15 คะแนน)</p> <p>( ) ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก หรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหาค่อนข้างหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในงานที่มีแนวทางปฏิบัติน้อยมาก (16 - 20 คะแนน)</p> <p>( ) ปฏิบัติงานที่ยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหา หลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (21 - 25 คะแนน)</p> <p>( ) ปฏิบัติงานที่ยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหา หลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการ กำหนด หรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (26 - 30 คะแนน)</p>	<p>30</p>		
<p>2. ความยุ่งยากของงาน</p> <p>( ) เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางปฏิบัติงานที่ ชัดเจน (10 - 15 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน และมี ขั้นตอนวิธีการค่อนข้างหลากหลาย (16 - 20 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ต้องประยุกต์ใช้ความรู้ และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการ ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (21 - 25 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก ต้อง ประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ ในการ กำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้ เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ (26-30 คะแนน)</p>	<p>30</p>		



องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p>3. การกำกับตรวจสอบ</p> <p>( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (1- 5 คะแนน)</p> <p>( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (6 - 10 คะแนน)</p> <p>( ) ได้รับการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน (11 - 15 คะแนน)</p> <p>( ) ได้รับการตรวจสอบ ติดตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ (16 - 20 คะแนน)</p>	20		
<p>4. การตัดสินใจ</p> <p>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง (1 - 5 คะแนน)</p> <p>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองค่อนข้างมาก วางแผนและกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (6 - 10 คะแนน)</p> <p>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนแนวทาง และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ (11 - 15 คะแนน)</p> <p>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระในการริเริ่มพัฒนาแนวทาง และวิธีการปฏิบัติงาน (16 - 20 คะแนน)</p>	20		
รวม	100		

สรุปผลการประเมินค่างาน/เหตุผล

---

---

---

---

---

---

---

( ) ผ่านการประเมิน

( ) ไม่ผ่านการประเมิน

คณะกรรมการประเมินค่างานลงนาม

1. .... (ประธาน)

(.....)

2. .... (กรรมการ)

(.....)

3. .... (กรรมการ)

(.....)

4. .... (เลขานุการ)

(.....)

5. .... (ผู้ช่วยเลขานุการ)

(.....)

## หลักเกณฑ์การประเมินค่างานสำหรับตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น

### องค์ประกอบหลักการประเมินค่างาน

#### 1. หน้าที่และความรับผิดชอบ (30 คะแนน)

- 1.1 ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มประกอบกับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ (10 - 15 คะแนน)
- 1.2 ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก หรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหาค่อนข้างหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในงานที่มีแนวทางปฏิบัติ น้อยมาก (16 - 20 คะแนน)
- 1.3 ปฏิบัติงานที่ยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (21 - 25 คะแนน)
- 1.4 ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหาค่อนข้างหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการกำหนด หรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (26 - 30 คะแนน)

#### 2. ความยุ่งยากของงาน (30 คะแนน)

- 2.1 เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน (10 - 15 คะแนน)
- 2.2 เป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อนมาก และมีขั้นตอนวิธีการค่อนข้างหลากหลาย (16 - 20 คะแนน)
- 2.3 เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (21 - 25 คะแนน)
- 2.4 เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ ในการกำหนด หรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ (26 - 30 คะแนน)

#### 3. การกำกับตรวจสอบ (20 คะแนน)

- 3.1 ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (1 - 5 คะแนน)
- 3.2 ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (6 - 10 คะแนน)
- 3.3 ได้รับการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนด ในแผนปฏิบัติงาน (11 - 15 คะแนน)
- 3.4 ได้รับการตรวจสอบ ติดตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ (16 - 20 คะแนน)

#### 4. การตัดสินใจ (20 คะแนน)

- 4.1 ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง (1 - 5 คะแนน)
- 4.2 ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองค่อนข้างมาก วางแผนและกำหนดแนวทาง แก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (6 - 10 คะแนน)
- 4.3 ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางและ แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ (11 - 15 คะแนน)
- 4.4 ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระในการริเริ่มพัฒนาแนวทางและ วิธีการปฏิบัติงาน (16 - 20 คะแนน)

### เกณฑ์การตัดสิน

เชี่ยวชาญระดับต้น ได้คะแนนตั้งแต่ 64 คะแนนขึ้นไป

## แบบประเมินค่างานตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับกลาง

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.1 อัตราเลขที่.....

1.2 ชื่อตำแหน่ง.....ระดับ.....

1.3 สังกัด.....

1.4 ขอกำหนดเป็นตำแหน่ง.....ระดับ.....

## ส่วนที่ 2 หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง

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

## ส่วนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ และความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป

งานเดิม	งานใหม่
1. คุณภาพของงาน ..... .....	1. คุณภาพของงาน ..... .....
2. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน ..... .....	2. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน ..... .....

ส่วนที่ 4 การประเมินผลงานของตัวพนักงาน

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p>1. หน้าที่และความรับผิดชอบ</p> <p>( ) ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่ม ประกอบกับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ (10 - 15 คะแนน)</p> <p>( ) ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก หรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหาค่อนข้างหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในงานที่มีแนวทางปฏิบัติน้อยมาก (16 - 20 คะแนน)</p> <p>( ) ปฏิบัติงานที่ยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหา หลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (21 - 25 คะแนน)</p> <p>( ) ปฏิบัติงานที่ยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหา หลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการกำหนด หรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (26 - 30 คะแนน)</p>	30		
<p>2. ความยุ่งยากของงาน</p> <p>( ) เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน (10 - 15 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน และมีขั้นตอนวิธีการค่อนข้างหลากหลาย (16 - 20 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ต้องประยุกต์ใช้ความรู้ และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (21 - 25 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ ในการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ (26-30 คะแนน)</p>	30		

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p>3. การกำกับตรวจสอบ</p> <p>( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (1- 5 คะแนน)</p> <p>( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (6 - 10 คะแนน)</p> <p>( ) ได้รับการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน (11 - 15 คะแนน)</p> <p>( ) ได้รับการตรวจสอบ ติดตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ (16 - 20 คะแนน)</p>	20		
<p>4. การตัดสินใจ</p> <p>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง (1 - 5 คะแนน)</p> <p>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองค่อนข้างมาก วางแผนและกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (6 - 10 คะแนน)</p> <p>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนแนวทาง และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ (11 - 15 คะแนน)</p> <p>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระในการริเริ่มพัฒนาแนวทาง และวิธีการปฏิบัติงาน (16 - 20 คะแนน)</p>	20		
รวม	100		

สรุปผลการประเมินค่างาน/เหตุผล

---

---

---

---

---

---

---

( ) ผ่านการประเมิน

( ) ไม่ผ่านการประเมิน

คณะกรรมการประเมินค่างานลงนาม

1. .... (ประธาน)  
(.....)
2. .... (กรรมการ)  
(.....)
3. .... (กรรมการ)  
(.....)
4. .... (เลขานุการ)  
(.....)
5. .... (ผู้ช่วยเลขานุการ)  
(.....)

## หลักเกณฑ์การประเมินค่างานสำหรับตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับกลาง

### องค์ประกอบหลักการประเมินค่างาน

#### 1. หน้าที่และความรับผิดชอบ (30 คะแนน)

- 1.1 ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มประกอบกับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ (10 - 15 คะแนน)
- 1.2 ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก หรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหาค่อนข้างหลากหลายโดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในงานที่มีแนวทางปฏิบัติที่น้อยมาก (16 - 20 คะแนน)
- 1.3 ปฏิบัติงานที่ยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลายโดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (21 - 25 คะแนน)
- 1.4 ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหาค่อนข้างหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการกำหนด หรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (26 - 30 คะแนน)

#### 2. ความยุ่งยากของงาน (30 คะแนน)

- 2.1 เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน (10 - 15 คะแนน)
- 2.2 เป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อนมาก และมีขั้นตอนวิธีการค่อนข้างหลากหลาย (16 - 20 คะแนน)
- 2.3 เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (21 - 25 คะแนน)
- 2.4 เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ ในการกำหนด หรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ (26 - 30 คะแนน)

#### 3. การกำกับตรวจสอบ (20 คะแนน)

- 3.1 ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (1 - 5 คะแนน)
- 3.2 ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (6 - 10 คะแนน)
- 3.3 ได้รับการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนด ในแผนปฏิบัติงาน (11 - 15 คะแนน)
- 3.4 ได้รับการตรวจสอบ ติดตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ (16 - 20 คะแนน)

#### 4. การตัดสินใจ (20 คะแนน)

- 4.1 ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง (1 - 5 คะแนน)
- 4.2 ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองค่อนข้างมาก วางแผนและกำหนดแนวทาง แก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (6 - 10 คะแนน)
- 4.3 ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางและ แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ (11 - 15 คะแนน)
- 4.4 ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระในการริเริ่มพัฒนาแนวทางและ วิธีการปฏิบัติงาน (16 - 20 คะแนน)

### เกณฑ์การตัดสินใจ

เชี่ยวชาญระดับกลาง ได้คะแนนตั้งแต่ 84 คะแนนขึ้นไป



แบบประเมินค่างานตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับสูง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

- 1.1 อัตราเลขที่.....
- 1.2 ชื่อตำแหน่ง.....ระดับ.....
- 1.3 สังกัด.....
- 1.4 ขอกำหนดเป็นตำแหน่ง.....ระดับ.....

ส่วนที่ 2 หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง

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

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ และความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป

งานเดิม	งานใหม่
1. คุณภาพของงาน ..... .....	1. คุณภาพของงาน ..... .....
2. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน ..... .....	2. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน ..... .....

ส่วนที่ 4- การประเมินค่าจ้างของตึกแห่ง

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p><b>4.1 องค์ประกอบด้านความรู้และความชำนาญงาน</b></p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ หรือใช้ทักษะระดับสูง ในงานเชิงเทคนิค หรืองานฝีมือเฉพาะทางระดับสูง ความชำนาญในงานจะพัฒนาขึ้นจากการสั่งสมประสบการณ์และการสั่งสมทักษะในเชิงลึก (1 - 10 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้กระบวนการแนวคิด ทฤษฎีหรือองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายอาชีพ (11 - 20 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะ หรือทักษะ และความชำนาญเฉพาะตัวสูงมาก ในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมทั้ง เป็นงานที่จะต้องแก้ไขปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนและให้คำปรึกษาได้ (21-30 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญจนสามารถนำมาวางแผนกลยุทธ์หรือนโยบายของหน่วยงานได้ รวมทั้งเป็นงานที่ต้องเป็นผู้นำในการพัฒนา หรือการริเริ่มโครงการที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัย (31 - 40 คะแนน)</p>	40		
<p><b>4.2 องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ</b></p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติที่มีความหลากหลายในเนื้อหา เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างของหน่วยงาน (1- 5 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม ประสานความร่วมมือ รวมทั้งการให้คำแนะนำผู้ปฏิบัติงานอื่นเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์หรือภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างในเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน (6 - 10 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม บริหารจัดการงานวิชาการ ให้คำปรึกษาและประสานงานระหว่างหน่วยงานระดับนโยบาย (11 - 15 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการงานวิชาการหรือวิชาชีพและเป็นผู้ดำเนินการในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพของมหาวิทยาลัย (16 - 20 คะแนน)</p>	20		

ส่วนที่ 4 การประเมินค่าของตำแหน่ง

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p>4.3 องค์ประกอบด้านการติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับทีม บุคคลภายนอก หรือ ผู้รับบริการ โดยการนำเสนอความคิดหรือการเป็นผู้ฟังที่ดี เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ (1 - 5 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องสามารถให้คำแนะนำ หรือคำปรึกษาแก่บุคคลอื่น รวมทั้งสามารถสอนงานแก่ทีมได้ (6 - 10 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับที่โน้มน้าวและส่งผลกระทบต่อตัดสินใจของหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า (11 - 15 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับที่โน้มน้าวและส่งผลกระทบต่อตัดสินใจในระดับกลยุทธ์และนโยบายที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของมหาวิทยาลัย (16 - 20 คะแนน)</p>	20		
<p>4.4 องค์ประกอบด้านกรอบแนวคิดในการแก้ปัญหา</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาในภาพรวม โดยมีอิสระที่จะกำหนดทางเลือก วิธีการหรือแนวทางภายใต้กรอบแนวคิดของหน่วยงาน (1 - 10 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้นโยบาย และเป้าหมายระยะสั้นของหน่วยงาน ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการคิดวางแผนงาน กระบวนการ หรือขั้นตอนใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (11 - 20 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้นโยบาย พันธกิจ และเป้าหมายระยะยาวของหน่วยงาน ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน หรือโครงการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (21 - 30 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้ทิศทางและพันธกิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการบูรณาการและกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (31 - 40 คะแนน)</p>	40		

ส่วนที่ 4 การประเมินค่าจ้างของตำแหน่ง

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p><b>4.5 องค์ประกอบด้านอิสระในการคิด</b></p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจในการใช้ระบบ แนวคิด เทคนิค หรือวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้ (1 - 5 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจ ในการกำหนดแนวทางหรือเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งงานอื่นที่อาจต้องคิดค้นองค์ความรู้ ระบบ แนวคิดหรือกระบวนการใหม่ๆ เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้ (6 - 10 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจ ในการปรับนโยบายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้(11-15 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องคิดหรือตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ หรือภารกิจใหม่ๆ ของมหาวิทยาลัย (16 - 20 คะแนน)</p>	20		
<p><b>4.6 องค์ประกอบด้านความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา</b></p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่มีรูปแบบค่อนข้างแน่นอนหรือมีลักษณะคล้ายคลึงกับสถานการณ์ในอดีตเป็นส่วนใหญ่ (1 - 5 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่อาจต้องคิดหาเหตุผลเพื่อทบทวน หรือแก้ปัญหาหรือแนวทางที่เคยปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด (6 - 10 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่ต้องมีการประเมินและตีความโดยใช้วิจารณญาณ เพื่อตัดสินใจหาทางแก้ปัญหาที่อาจมีความเสี่ยงและไม่มีคำตอบเพียงคำตอบเดียว (11 - 15 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์พิเศษที่อาจไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ซึ่งต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดนอกกรอบ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในระดับมหาวิทยาลัย (16 - 20 คะแนน)</p>	20		

ส่วนที่ 4 การประเมินค่าจ้างของตำแหน่ง

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p><b>4.7 องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์ข้อมูล</b></p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งในเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ สำหรับจัดทำข้อเสนอ หรือรายงานรูปแบบต่างๆ เพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน ระดับกองหรือเทียบเท่า (1 - 10 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และ สังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดหลักการหรือแนวทาง ออกแบบกระบวนการหรือระบบที่สำคัญ หรือสร้าง แบบจำลองเพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน (11 - 20 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และ สังเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจของ หน่วยงาน (21 - 30 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และ สังเคราะห์ข้อมูลสำหรับการประเมินสถานการณ์ เพื่อ กำหนดทิศทางในเชิงกลยุทธ์และนโยบายของ มหาวิทยาลัย (31 - 40 คะแนน)</p>	40		
<p><b>4.8 องค์ประกอบด้านอิสระในการปฏิบัติงาน</b></p> <p>( ) เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายของ หน่วยงาน โดยอาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์หรือขอคำปรึกษา ตามสมควร (1 - 5 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานหรือให้คำปรึกษาภายใต้ นโยบายของหน่วยงาน โดยอาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์ และ ขอคำปรึกษาตามสมควร (6 - 10 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่มีอิสระในการบริหารงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตาม เป้าหมายของหน่วยงาน (11 - 15 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่มีอิสระในการบริหารงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตาม เป้าหมายของมหาวิทยาลัย (16 - 20 คะแนน)</p>	20		

ส่วนที่ 4 การประเมินผลงานของตำแหน่ง

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p>4.9 องค์ประกอบด้านผลกระทบจากการปฏิบัติงาน</p> <p>( ) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลายส่วนของ วัตถุประสงค์ หรือภารกิจหลักของหน่วยงาน (1 - 10 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน แผนปฏิบัติงาน หรือการวางแผนกลยุทธ์โดยรวมของหน่วยงาน (11 - 20 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน แผนปฏิบัติงาน หรือการวางแผนกลยุทธ์โดยรวมของมหาวิทยาลัย (21 - 30 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานโดยรวมทั้งหมด ของภาครัฐ และยังส่งผลต่อการกำหนดแผนกลยุทธ์และ แผนงานของมหาวิทยาลัย (31 - 40 คะแนน)</p>	40		
<p>4.10 องค์ประกอบด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง</p> <p>( ) เป็นงานสนับสนุน ประสาน ให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคคล หรือหน่วยงานอื่น ตามกรอบความรู้หรือแนวทางที่กำหนด ไว้ (1 - 10 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานพัฒนาและกำหนดหลักเกณฑ์ ระบบ ต้นแบบ คู่มือ แนวทาง หรือนโยบายต่างๆ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้ตาม ภารกิจของแต่ละหน่วยงาน (11 - 20 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานบริหารจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์ การ ตัดสินใจมีความสำคัญมากกว่ากระบวนการที่กำหนดไว้ (21 - 30 คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานให้คำปรึกษาโดยใช้ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษใน สายอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงาน (31 - 40 คะแนน)</p>	40		
รวม	300		

สรุปผลการประเมินค่างาน/เหตุผล

---

---

---

---

---

( ) ผ่านการประเมิน

( ) ไม่ผ่านการประเมิน

คณะกรรมการประเมินค่างานลงนาม

1. .... (ประธาน)  
(.....)

2. .... (กรรมการ)  
(.....)

3. .... (กรรมการ)  
(.....)

4. .... (เลขานุการ)  
(.....)

5. .... (ผู้ช่วยเลขานุการ)  
(.....)

## หลักเกณฑ์การประเมินค่างานสำหรับตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับสูง

การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับสูง ให้ใช้หลักเกณฑ์การประเมินค่างานของตำแหน่งตามลักษณะงานหน้าที่ และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน 3 ด้าน ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน ดังต่อไปนี้

1. ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถ ความรอบรู้ ความชำนาญงาน และทักษะที่พัฒนาขึ้นมาจากประสบการณ์การทำงานและการฝึกฝน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นต้องมีพื้นฐาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตำแหน่งนั้นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำแนกแ่งเป็นองค์ประกอบย่อยได้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความรู้และความชำนาญงาน หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถ ความรอบรู้ ความชำนาญงาน และทักษะที่จะต้องมีเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ โดยพิจารณาจากสภาพงานของตำแหน่งนั้น ดังนี้ (40 คะแนน)

(1) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ หรือใช้ทักษะระดับสูงในงานเชิงเทคนิค หรืองานฝีมือเฉพาะทางระดับสูงความชำนาญในงานจะพัฒนาขึ้นจากการสั่งสมประสบการณ์และการสั่งสมทักษะในเชิงลึก (1-10 คะแนน)

(2) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะ วึ่งเป็นงานที่ต้องใช้กระบวนการ แนวคิด ทฤษฎี หรือ องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายอาชีพ (11-20 คะแนน)

(3) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะ หรือ ทักษะ และความชำนาญเฉพาะตัวสูงมากในตำแหน่งที่รับผิดชอบ รวมทั้งเป็นงานที่จะต้องแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน และให้คำปรึกษาได้ (21-30 คะแนน)

(4) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญจนสามารถนำมาวางแผนกลยุทธ์หรือนโยบายของหน่วยงานได้ รวมทั้งเป็นงานที่ต้องเป็นผู้นำในการพัฒนา หรือการริเริ่มโครงการที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัย (31-40 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการ หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการที่ต้องการของตำแหน่งนั้นๆ โดยพิจารณาจากลักษณะงานและการบริหารจัดการในการวางแผน กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงาน ดังนี้ (20 คะแนน)

(1) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติที่มีความหลากหลายในเนื้องาน เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างของหน่วยงาน (1-5 คะแนน)

(2) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม ประสานความร่วมมือ รวมทั้งการให้คำแนะนำผู้ปฏิบัติงานอื่น เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ หรือภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างในเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน (6-10 คะแนน)

(3) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม บริหารจัดการงานวิชาการ ให้คำปรึกษาและประสานงานระหว่างหน่วยงานระดับนโยบาย (11-15 คะแนน)



(4) เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการงานวิชาการหรือวิชาชีพ และเป็นผู้นำในเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพของมหาวิทยาลัย (16-20 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 3 การติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถ และทักษะในการสื่อสารกับผู้อื่น โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของงานเป็นสำคัญ ดังนี้ (20 คะแนน)

(1) เป็นงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับทีม บุคคลภายนอกหรือผู้รับบริการ โดยการนำเสนอความคิดหรือการเป็นผู้ฟังที่ดี เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ (1-5 คะแนน)

(2) เป็นงานที่ต้องสามารถให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาแก่บุคคลอื่นรวมทั้งสามารถสอนงานแก่ทีมได้ (6-10 คะแนน)

(3) เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับที่โน้มน้าวและส่งผลต่อการตัดสินใจของหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า (11-15 คะแนน)

(4) เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับที่โน้มน้าวและส่งผลต่อการตัดสินใจในระดับกลยุทธ์และนโยบายที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของมหาวิทยาลัย (16-20 คะแนน)

2. ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา หมายถึง ระดับและขอบเขตของการใช้ความคิดและการตัดสินใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการ ขั้นตอนที่ตำแหน่งนั้นจะต้องนำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งจำเป็นองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 4 กรอบแนวความคิดการแก้ปัญหา หมายถึง ระดับและขอบเขตของความคิดเพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานหรือการแก้ปัญหาในงานของตำแหน่ง โดยพิจารณาจากการได้รับอำนาจในการปฏิบัติงานนั้น ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้ (40 คะแนน)

(1) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาในภาพรวมโดยมีอิสระ ที่จะกำหนดทางเลือกวิธีการหรือแนวทางภายใต้กรอบแนวคิดของหน่วยงาน (1-10 คะแนน)

(2) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้นโยบายและเป้าหมายระยะสั้นของหน่วยงาน ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการคิดแนวทาง แผนงาน กระบวนการ หรือขั้นตอนใหม่ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (11-20 คะแนน)

(3) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้นโยบาย พันธกิจ และเป้าหมายระยะยาวของหน่วยงาน ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการกำหนดกลยุทธ์ แผนงานหรือโครงการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (21-30 คะแนน)

(4) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้ทิศทางและพันธกิจของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการบูรณาการและกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายต่างๆเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (31-40 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 5 อิสระในการคิด หมายถึง ระดับของการคิดหรือการตัดสินใจที่จะพิจารณาดำเนินการตามกรอบและแนวทางที่มีอยู่ หรือกำหนดแนวทาง ทิศทาง หรือนโยบายในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ดังนี้ (20 คะแนน)

(1) เป็นงานที่ต้องคิดพิจารณาเลือกหรือตัดสินใจในการใช้ระบบ แนวคิด เทคนิค หรือวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้ (1-5 คะแนน)

(2) เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจในการกำหนดแนวทางหรือเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งงานอื่นที่อาจต้องคิดค้นองค์ความรู้ ระบบ แนวคิดหรือกระบวนการใหม่ๆ เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้ (6-10 คะแนน)

(3) เป็นงานที่ต้องคิดพิจารณาเลือกหรือตัดสินใจในการปรับนโยบายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงานเพื่อเป็นแนวทางให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้ (11-15 คะแนน)

(4) เป็นงานที่ต้องคิดหรือตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์หรือภารกิจใหม่ๆ ของมหาวิทยาลัย (16-20 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 6 ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา หมายถึง ระดับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไข หรือจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตำแหน่งตามความรับผิดชอบหรือตามที่ได้รับมอบหมายให้ ล่วงไปได้โดยพิจารณาจากลักษณะงาน สภาพงาน รูปแบบของความคิดและกระบวนการจัดการข้อมูลของตำแหน่ง ดังนี้ (20 คะแนน)

(1) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่มีรูปแบบค่อนข้างแน่นอนหรือมีลักษณะคล้ายคลึงกับสถานการณ์ในอดีตเป็นส่วนใหญ่ (1-5 คะแนน)

(2) เป็นงานที่จัดการกับสถานการณ์ที่อาจต้องคิดหาเหตุผลเพื่อทบทวนหรือแก้ปัญหาหรือแนวทางที่เคยปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด (6-10 คะแนน)

(3) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่ต้องมีการประเมินและตีความโดยใช้วิจารณญาณ เพื่อตัดสินใจหาทางแก้ปัญหาที่อาจมีความเสี่ยงและไม่มีคำตอบเพียงคำตอบเดียว (11-15 คะแนน)

(4) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์พิเศษที่อาจไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ซึ่งต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดนอกกรอบ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในระดับมหาวิทยาลัย (16-20 คะแนน)

3. ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ หมายถึง ระดับและขอบเขตของผลกระทบที่เกิดจากงานความรับผิดชอบหรือคุณภาพของงานที่เกิดขึ้น รวมถึง ความอิสระหรือข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น ซึ่งจำแนกเป็น องค์ประกอบย่อยได้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูล หมายถึง ระดับและขอบเขตของลักษณะงานที่ต้องใช้กระบวนการคิด พิจารณา จำแนกสังเคราะห์ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน ดังนี้ (40 คะแนน)

(1) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ สำหรับการจัดทำ ข้อเสนอหรือรายงานรูปแบบต่างๆ เพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า (1-10 คะแนน)

(2) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดหลักการหรือแนวทาง ออกแบบกระบวนการหรือระบบที่สำคัญ หรือสร้างแบบจำลองเพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน (11-20 คะแนน)

(3) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจของหน่วยงาน (21-30 คะแนน)

(4) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลสำหรับการประเมินสถานการณ์เพื่อกำหนดทิศทางในเชิงกลยุทธ์และนโยบายของมหาวิทยาลัย (31-40 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 8 อีสาระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับและขอบเขตของการวินิจฉัยหรือตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากการได้รับอำนาจ การควบคุม กำกับ ตรวจสอบ และการบังคับบัญชาภายใต้เงื่อนไขหรือข้อจำกัดทางกฎหมายที่กำหนดไว้เป็นกรอบในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (20 คะแนน)

(1) เป็นงานที่มีอีสาระในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายของหน่วยงาน โดยอาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์หรือขอคำปรึกษาตามสมควร (1-5 คะแนน)

(2) เป็นงานที่มีอีสาระในการปฏิบัติงานหรือให้คำปรึกษาภายใต้นโยบายของหน่วยงาน โดยอาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์และขอคำปรึกษาตามสมควร (6-10 คะแนน)

(3) เป็นงานที่มีอีสาระในการบริหารงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของหน่วยงาน (11-15 คะแนน)

(4) เป็นงานที่มีอีสาระในการบริหารงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย (16-20 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 9 ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับและขอบเขตของผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น ซึ่งส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของตำแหน่งต่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัย ดังนี้ (40 คะแนน)

(1) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลายส่วนของวัตถุประสงค์ หรือภารกิจหลักของหน่วยงาน (1-10 คะแนน)

(2) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน แผนปฏิบัติงานหรือการวางแผนกลยุทธ์โดยรวมของหน่วยงาน (11-20 คะแนน)

(3) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน แผนปฏิบัติงานหรือการวางแผนกลยุทธ์โดยรวมของมหาวิทยาลัย (21-30 คะแนน)

(4) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานโดยรวมทั้งหมดของภาครัฐ และยังส่งผลต่อการกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนงานของมหาวิทยาลัย (31-40 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 10 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง หมายถึง ลักษณะสำคัญของหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งซึ่งส่งผลกระทบต่อภารกิจหลักของหน่วยงาน โดยพิจารณาจากลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นของตำแหน่งนั้นต่อภารกิจโดยรวมของส่วนงานและมหาวิทยาลัย ดังนี้ (40 คะแนน)

(1) เป็นงานสนับสนุน ประสาน ให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคคลหรือหน่วยงานอื่นตามกรอบความรู้หรือแนวทางที่กำหนดไว้ (1-10 คะแนน)

(2) เป็นงานพัฒนาและกำหนดหลักเกณฑ์ ระบบ ต้นแบบ คู่มือ แนวทาง หรือนโยบายต่างๆเพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน (11-20 คะแนน)

(3) เป็นงานบริหารจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์ การตัดสินใจมีความสำคัญมากกว่ากระบวนการที่กำหนดไว้ (21-30 คะแนน)

(4) เป็นงานให้คำปรึกษาโดยใช้ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในสายอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงาน (31-40 คะแนน)

#### เกณฑ์ตัดสิน

- เชี่ยวชาญระดับสูง ได้คะแนนตั้งแต่ 170 คะแนนขึ้นไป