



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานบริหารงานบุคคล โทร 41115, 42111

ที่ กบ ว 0325/2562 วันที่ 21 พฤษภาคม 2562

เรื่อง การวิเคราะห์ค่าจ้างของตำแหน่งงานบุคลากรสายสนับสนุน

เรียน

ตามที่หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยได้วิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นและภาระงานเพื่อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน ปี 2562-2565 และมหาวิทยาลัยได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ในคราวการประชุมครั้งที่ 1/2562 เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2562 เรียบร้อยแล้ว นั้น

เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยดำเนินการวิเคราะห์ค่าจ้างตำแหน่งงานตามแผนที่แนบมาพร้อมนี้ จึงขอให้หน่วยงานของท่านวิเคราะห์ค่าจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการวิเคราะห์ค่าจ้าง ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ในระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ประกาศ ณ วันที่ 17 พฤษภาคม 2562 โดยวิเคราะห์ค่าจ้างตำแหน่งงานทั้งหมดตามแผนที่หน่วยงานของท่านได้เสนอมหาวิทยาลัย ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้ ทั้งนี้ให้จัดส่งการวิเคราะห์ค่าจ้างให้งานบริหารงานบุคคล จำนวน 7 ชุด/ตำแหน่งงาน ภายในวันที่ 24 มิถุนายน 2562

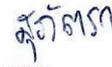
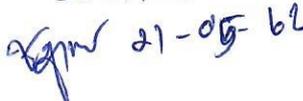
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลรัตน์ สุภามา)

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ลงนามรับหนังสือ

1. คณะครุศาสตร์  ๑๘ ๖๐.๖๒
2. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  ๒๒/๕/๖๒
3. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  ๒๑/๕/๖๒
4. คณะวิทยาการจัดการ  ๒๒/๕/๖๒
5. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม  ๒๑-๐๕-๖๒

6. สำนักงานอธิการบดี อวตชะบุรีกรม ๑๑ พ.ค. ๖๒
7. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จุฬาลงกรณ์ ๒๑ พ.ค. ๖๒
8. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สสวท ๒๑ พ.ค. ๖๒
9. สถาบันวิจัยและพัฒนา มอวท ๒๑ พ.ค. ๖๒
10. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ม
11. สำนักวิชาศึกษาทั่วไป ๑
12. ศูนย์การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จังหวัดขอนแก่น วิทยาลัยราชภัฏเลย ๒๑ พ.ค. ๖๒



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการวิเคราะห์ค่างานและประเมินค่างาน ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือ
เชี่ยวชาญเฉพาะ ในระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ
ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จะดำเนินการวิเคราะห์ค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่ง
ประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบและ
ความยุ่งยากของงาน ในการประเมินค่างานในการกำหนดกรอบจำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง
ประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้ง
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนด

อาศัยอำนาจตามความ ข้อ ๗(๓) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ว่าด้วย คณะกรรมการ
บริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนด
ระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ว่าด้วย
มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ว่าด้วย มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและ
การแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยความเห็นชอบของ
คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย (ก.บ.ม.) ในคราวการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒
เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการวิเคราะห์ค่างานและประเมินค่างาน
ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ในระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ
ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๒ หลักเกณฑ์และองค์ประกอบการประเมินค่างาน แบบประเมินค่างาน ตำแหน่งประเภท
ทั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญงานพิเศษ
และระดับชำนาญการพิเศษ มีรายละเอียดดังนี้

๒.๑ องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน และคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

๒.๑.๑ หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง	๓๐ คะแนน
๒.๑.๒ ความยุ่งยากของงาน	๓๐ คะแนน
๒.๑.๓ การกำกับตรวจสอบ	๒๐ คะแนน
๒.๑.๔ การตัดสินใจ	๒๐ คะแนน

/๒.๒ ผลคะแนน...

๒.๒ ผลคะแนนเกณฑ์การตัดสินการประเมินค่างาน ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญงานพิเศษ และระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

- ๒.๒.๑ ระดับชำนาญงาน ได้คะแนน ๖๔ คะแนนขึ้นไป
 ๒.๒.๒ ระดับชำนาญงานพิเศษ ได้คะแนน ๘๔ คะแนนขึ้นไป
 ๒.๒.๓ ระดับชำนาญการ ได้คะแนน ๖๔ คะแนนขึ้นไป
 ๒.๒.๔ ระดับชำนาญการพิเศษ ได้คะแนน ๘๔ คะแนนขึ้นไป

๒.๓ แบบประเมินค่างาน ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานและระดับชำนาญงานพิเศษ ใช้แบบประเมินตามเอกสารหมายเลข ๑ แนบท้ายประกาศ และแบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ใช้แบบประเมินตามเอกสารหมายเลข ๒ แนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๓ หลักเกณฑ์และองค์ประกอบการประเมินค่างาน แบบประเมินค่างาน ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีเฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และสำนักงานอธิการบดี มีรายละเอียดดังนี้

๓.๑ องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน และคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

๓.๑.๑ ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน ๘๐ คะแนน ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|----------|
| (๑) ความรู้และความชำนาญงาน | ๔๐ คะแนน |
| (๒) การบริหารจัดการ | ๒๐ คะแนน |
| (๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ | ๒๐ คะแนน |

๓.๑.๒ ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ๘๐ คะแนน

ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|----------|
| (๑) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา | ๔๐ คะแนน |
| (๒) อิสระในการคิด | ๒๐ คะแนน |
| (๓) ความท้าทายในงาน | ๒๐ คะแนน |

๓.๑.๓ ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ ๑๔๐ คะแนน ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------------|----------|
| (๑) การวิเคราะห์ข้อมูล | ๔๐ คะแนน |
| (๒) อิสระในการปฏิบัติงาน | ๒๐ คะแนน |
| (๓) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน | ๔๐ คะแนน |
| (๔) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง | ๔๐ คะแนน |

๓.๒ ผลคะแนนเกณฑ์การตัดสินการประเมินค่างาน ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ดังนี้

- ๓.๒.๑ ระดับเชี่ยวชาญ ได้คะแนน ๑๗๐ คะแนนขึ้นไป
 ๓.๒.๒ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ได้คะแนน ๒๓๕ คะแนนขึ้นไป

๓.๓ แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ใช้แบบประเมินตามเอกสารหมายเลข ๓ แนบท้ายประกาศ

/ข้อ ๔ หลักเกณฑ์...

ข้อ ๔ หลักเกณฑ์และองค์ประกอบการประเมินค่างาน แบบประเมินค่างาน ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพ และไม่ได้ใช้วิชาชีพ มีรายละเอียดดังนี้

๔.๑ องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน และคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

๔.๑.๑ หน้าที่และความรับผิดชอบ	๒๐ คะแนน
๔.๑.๒ ความยุ่งยากของงาน	๒๐ คะแนน
๔.๑.๓ การกำกับตรวจสอบ	๒๐ คะแนน
๔.๑.๔ การตัดสินใจ	๒๐ คะแนน
๔.๑.๕ การบริหารจัดการ	๒๐ คะแนน

๔.๒ ผลคะแนนเกณฑ์การตัดสินการประเมินค่างาน ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ มีรายละเอียดดังนี้

๔.๒.๑ ระดับชำนาญการ	ได้คะแนน ๖๐ คะแนนขึ้นไป
๔.๒.๒ ระดับชำนาญการพิเศษ	ได้คะแนน ๗๐ คะแนนขึ้นไป
๔.๒.๓ ระดับเชี่ยวชาญ	ได้คะแนน ๘๐ คะแนนขึ้นไป

๔.๓ แบบประเมินค่างาน ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ใช้แบบประเมินตามเอกสารหมายเลข ๔ แนบประกาศนี้

ข้อ ๕ การประเมินค่างานของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน ประกอบด้วยอธิการบดี เป็นประธานกรรมการ รองอธิการบดีเป็นกรรมการ รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ ทั้งนี้ อาจแต่งตั้งหัวหน้างานหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลและผู้รับผิดชอบดำเนินงานบริหารงานบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ แล้วนำผลการประเมินค่างานเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งที่ปรึกษา

องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน แบบการประเมินและเกณฑ์การตัดสินให้เป็นไปตามการประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ โดยอนุโลม

ข้อ ๖ การดำเนินการกำหนดระดับตำแหน่งตามประกาศฉบับนี้ ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

๖.๑ ให้หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยจัดทำข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งที่จะเสนอขอปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่ง ได้แก่ ชื่อตำแหน่ง สังกัด หน้าที่ความรับผิดชอบเดิมและใหม่ของตำแหน่งดังกล่าว ลักษณะงานที่ปฏิบัติเดิมและใหม่ของตำแหน่งดังกล่าว เพื่อประกอบการพิจารณา

๖.๒ มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนไม่เกินห้าคน ประกอบด้วย รองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น เป็นกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยที่มีความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญในงานบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการ และหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ อาจแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

๖.๓ ให้คณะกรรมการ...

๖.๓ ให้คณะกรรมการประเมินค่างานเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการประเมิน เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประจำมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างาน และการกำหนดกรอบตำแหน่ง

๖.๔ คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเสนอผลการพิจารณา กลับกรองและการกำหนดกรอบตำแหน่งต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย และเสนอให้สภามหาวิทยาลัยมีมติกำหนดกรอบตำแหน่ง

๖.๗ เมื่อสภามหาวิทยาลัยมีมติกำหนดกรอบตำแหน่งในหน่วยงานใดแล้วให้มหาวิทยาลัย ประกาศให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาทราบโดยทั่วกัน เพื่อ เปิดโอกาสให้เตรียมความพร้อมในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ อินใย)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

แนบท้ายประกาศ ก.บ.ม.

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการวิเคราะห์ค่างานและประเมินค่างาน ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ในระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

.....

หลักเกณฑ์การประเมินค่างานตำแหน่งประเภททั่วไป
ระดับชำนาญงานและระดับชำนาญงานพิเศษ

องค์ประกอบหลักการประเมินค่างาน

1. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง (30 คะแนน)

- 1.1 ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติและมาตรฐานที่ชัดเจน (10-15คะแนน)
- 1.2 ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากโดยอาศัยคำแนะนำ แนวทาง หรือคู่มือปฏิบัติงานที่มีอยู่ (16-20 คะแนน)
- 1.3 ปฏิบัติงานที่ยาก โดยปรับใช้วิธีการหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ได้ (21-25 คะแนน)
- 1.4 ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหาที่ค่อนข้างหลากหลาย โดยปรับวิธีการหรือแนวทางปฏิบัติงานที่มีอยู่ (26-30 คะแนน)

2. ความยุ่งยากของงาน (30 คะแนน)

- 2.1 เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีคำแนะนำ คู่มือ และแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน (10-15 คะแนน)
- 2.2 เป็นงานที่ค่อนข้างยาก มีแนวทางปฏิบัติที่หลากหลาย (16-20 คะแนน)
- 2.3 เป็นงานที่ยุ่งยากต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการเลือกใช้วิธีการ และแนวทางให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (21-25 คะแนน)
- 2.4 เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก มีหลากหลายและมีขั้นตอนวิธีการที่ยุ่งยาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการและแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (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 ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบเฉพาะบางเรื่องที่มีความสำคัญ (11-15 คะแนน)
- 3.4 ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานน้อยมาก (16-20 คะแนน)

4. การตัดสินใจ (20 คะแนน)

- 4.1 ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง โดยจะได้รับคำแนะนำในกรณีที่มีปัญหา (1-5 คะแนน)
- 4.2 ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบางส่วน โดยให้มีการรายงานผลการตัดสินใจเป็นระยะ (6-10 คะแนน)
- 4.3 ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก โดยให้มีการรายงานผลการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ (11-15 คะแนน)
- 4.4 ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก สามารถวางแผนและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (16-20 คะแนน)

เกณฑ์การตัดสิน

- 1. ระดับชำนาญงาน ได้คะแนน 64 คะแนนขึ้นไป
- 2. ระดับชำนาญงานพิเศษ ได้คะแนน 84 คะแนนขึ้นไป

.....

แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภททั่วไป
ระดับชำนาญงานและระดับชำนาญงานพิเศษ

.....

1. ชื่อตำแหน่ง..... ระดับ.....
สังกัด.....
ขอกำหนดเป็นตำแหน่ง.....ระดับ.....

2. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง	
ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่
1.	1.
2.	2.
3.	3.
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ และความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป	
งานเดิม	งานใหม่
1. คุณภาพของงาน	1. คุณภาพของงาน
2. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน.....	2. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน.....
3. การกำกับตรวจสอบ.....	3. การกำกับตรวจสอบ.....
4. การตัดสินใจ	4. การตัดสินใจ

แนบท้ายประกาศ ก.บ.ม.

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการวิเคราะห์ค่างานและประเมินค่างาน ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ในระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

.....

หลักเกณฑ์การประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ

องค์ประกอบหลักการประเมินค่างาน

1. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง (30 คะแนน)

- 1.1 ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มประกอบกับวิธีการหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ (10-15คะแนน)
- 1.2 ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก หรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหาค่อนข้างหลากหลายโดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในงานที่มีแนวทางปฏิบัติน้อยมาก (16-20 คะแนน)
- 1.3 ปฏิบัติงานที่ยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาที่หลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (21-25 คะแนน)
- 1.4 ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาที่หลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (26-30 คะแนน)

2. ความยุ่งยากของงาน (30 คะแนน)

- 2.1 เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน (10-15 คะแนน)
- 2.2 เป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน และมีขั้นตอนวิธีการค่อนข้างหลากหลาย (16-20 คะแนน)
- 2.3 เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (21-25 คะแนน)
- 2.4 เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนด 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 ติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน (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 สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ (11-15 คะแนน)
- 4.4 ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระในการริเริ่มพัฒนาแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน (16-20 คะแนน)

เกณฑ์การตัดสิน

1. ระดับชำนาญการ ได้คะแนน 64 คะแนนขึ้นไป
 2. ระดับชำนาญการพิเศษ ได้คะแนน 84 คะแนนขึ้นไป
-

แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ

.....

1. ชื่อตำแหน่ง..... ระดับ.....
สังกัด.....
ข้อกำหนดเป็นตำแหน่ง.....ระดับ.....

2. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง	
ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่
1.	1.
2.	2.
3.	3.
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ และความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป	
งานเดิม	งานใหม่
1. คุณภาพของงาน	1. คุณภาพของงาน
.....
2. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน.....	2. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน.....
.....
3. การกำกับตรวจสอบ.....	3. การกำกับตรวจสอบ.....
.....
4. การตัดสินใจ	4. การตัดสินใจ
.....

แนบท้ายประกาศ ก.บ.ม.

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการวิเคราะห์ค่างานและประเมินค่างาน ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ในระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

.....

หลักเกณฑ์การประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ใช้หลักเกณฑ์การประเมินค่างานของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน 3 ด้าน ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน ดังต่อไปนี้

1. ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถ ความรอบรู้ ความชำนาญงาน และทักษะที่พัฒนาขึ้นมาจากประสบการณ์การทำงานและการฝึกฝน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นต้องมีเป็นพื้นฐาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตำแหน่งนั้นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบย่อยได้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

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

(1) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ หรือใช้ทักษะระดับสูงในงานเชิงเทคนิค หรืองานฝีมือเฉพาะทางระดับสูง ความชำนาญในงานจะพัฒนาขึ้นจากการสั่งสมประสบการณ์และการสั่งสมทักษะในเชิงลึก (1-10 คะแนน)

(2) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้กระบวนการแนวคิด ทฤษฎีหรือองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายอาชีพ (11-20 คะแนน)

(3) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะ หรือทักษะ และความชำนาญเฉพาะตัวสูงมากในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมทั้ง เป็นงานที่จะต้องแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนและให้คำปรึกษาได้ (21 - 30 คะแนน)

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

องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการ (20 คะแนน) หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการที่ต้องการของตำแหน่งนั้น ๆ โดยพิจารณาจากลักษณะงานและการบริหารจัดการในการวางแผน กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงาน ดังนี้

(1) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติที่มีความหลากหลายในเนื้อหา เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างของหน่วยงาน (1-5 คะแนน)

(2) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม ประสานความร่วมมือ รวมทั้งการให้คำแนะนำ ผู้ปฏิบัติงานอื่น เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์หรือภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างในเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน (6-10 คะแนน)

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

(4) เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการงานวิชาการหรือวิชาชีพและเป็นผู้ชำนาญในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพของสถาบันอุดมศึกษา (16-20 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (20 คะแนน) หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ความสามารถ และทักษะในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของงานเป็นสำคัญ ดังนี้

(1) เป็นงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับทีม บุคคลภายนอก หรือผู้รับบริการ โดยการนำเสนอความคิดหรือการเป็นผู้ฟังที่ดี เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ (1-5 คะแนน)

(2) เป็นงานที่ต้องสามารถให้คำแนะนำ หรือคำปรึกษาแก่บุคคลอื่น รวมทั้งสามารถสอนงานแก่ทีมได้ (6-10 คะแนน)

(3) เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับที่โน้มน้าวและส่งผลต่อการตัดสินใจของหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า (11-15 คะแนน)

(4) เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับที่โน้มน้าวและส่งผลต่อการตัดสินใจในระดับกลยุทธ์และนโยบายที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของสถาบันอุดมศึกษา (16-20 คะแนน)

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

องค์ประกอบที่ 4 กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา (40 คะแนน) หมายถึง ระดับและขอบเขตของความคิดเพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานหรือการปัญหาในงานของตำแหน่ง โดยพิจารณาจากการได้รับอำนาจในการปฏิบัติงานนั้นตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

(1) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาในภาพรวม โดยมีอิสระที่จะกำหนดทางเลือก วิธีการ หรือแนวทางภายใต้กรอบแนวคิดของหน่วยงาน (1-10 คะแนน)

(2) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้นโยบาย และเป้าหมายระยะสั้นของหน่วยงาน ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการคิดแนวทาง แผนงาน กระบวนการ หรือขั้นตอนใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (11-20 คะแนน)

(3) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้นโยบาย พันธกิจ และเป้าหมายระยะยาวของหน่วยงาน ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน หรือโครงการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (21-30 คะแนน)

(4) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้ทิศทางและพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการบูรณาการและกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (31-40 คะแนน)

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

(1) เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจในการใช้ระบบ แนวคิด เทคนิค หรือวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้ (1-5 คะแนน)

(2) เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจ ในการกำหนดแนวทางหรือเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งงานอื่นที่อาจต้องคิดค้นองค์ความรู้ ระบบ แนวคิด หรือกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้ (6-10 คะแนน)

(3) เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจ ในการปรับนโยบายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้ (11-15 คะแนน)

(4) เป็นงานที่ต้องคิด หรือตัดสินใจ ในการปรับนโยบาย กลยุทธ์ หรือภารกิจใหม่ ๆ ของสถาบันอุดมศึกษา (16-20 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 6 ความท้าทายในการแก้ปัญหา (20 คะแนน) หมายถึง ระดับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขหรือจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตำแหน่งตามความรับผิดชอบหรือตามที่ได้รับมอบหมายให้ลุล่วงไปได้ โดยพิจารณาจากลักษณะงาน สภาพงาน รูปแบบของการคิด และกระบวนการจัดการข้อมูลของตำแหน่ง ดังนี้

(1) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่มีรูปแบบค่อนข้างแน่นอนหรือมีลักษณะคล้ายคลึงกับสถานการณ์ในอดีตเป็นส่วนใหญ่ (1-5 คะแนน)

(2) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่อาจต้องคิดหาเหตุผล เพื่อทบทวนหรือแก้ปัญหาหรือแนวทางที่เคยปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด (6-10 คะแนน)

(3) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่ต้องมีการประเมินและตีความโดยใช้วิจารณญาณ เพื่อตัดสินใจหาทางแก้ปัญหาที่อาจมีความเสี่ยงและไม่มีคำตอบเพียงคำตอบเดียว (11-15 คะแนน)

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

3. ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ หมายถึง ระดับและขอบเขตของผลกระทบที่เกิดจากงาน ความรับผิดชอบหรือคุณภาพของงานที่เกิดขึ้น รวมถึง ความอิสระหรือข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบย่อยได้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

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

(1) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ สำหรับจัดทำข้อเสนอหรือรายงานรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า (1-10 คะแนน)

(2) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดหลักการหรือแนวทาง ออกแบบกระบวนการหรือระบบที่สำคัญ หรือสร้างแบบจำลองเพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน (11-20 คะแนน)

(3) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจของหน่วยงาน (21-30 คะแนน)

(4) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลสำหรับการประเมินสถานการณ์ เพื่อกำหนดทิศทางในเชิงกลยุทธ์และนโยบายของสถาบันอุดมศึกษา (31-40 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 8 อิสระในการปฏิบัติงาน (20 คะแนน) หมายถึง ระดับและขอบเขตของการวินิจฉัยหรือตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากการได้รับอำนาจ การควบคุม กำกับ ตรวจสอบและการบังคับบัญชาภายใต้เงื่อนไขหรือข้อจำกัดทางกฎหมายที่กำหนดไว้เป็นกรอบในการปฏิบัติงาน ดังนี้

(1) เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายของหน่วยงาน โดยอาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์หรือขอคำปรึกษาตามสมควร (1-5 คะแนน)

(2) เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานหรือให้คำปรึกษาภายใต้นโยบายของหน่วยงาน โดยอาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์ และขอคำปรึกษาตามสมควร (6-10 คะแนน)

(3) เป็นงานที่มีอิสระในการบริหารงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของหน่วยงาน (11-15 คะแนน)

(4) เป็นงานที่มีอิสระในการบริหารงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษา (16-20 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 9 ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน (40 คะแนน) หมายถึง ระดับและขอบเขตของผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของตำแหน่งงานต่อหน่วยงานและสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

- (1) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลายส่วนของวัตถุประสงค์ หรือภารกิจหลักของหน่วยงาน (1-10 คะแนน)
- (2) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน แผนปฏิบัติงานหรือการวางแผนกลยุทธ์โดยรวมของหน่วยงาน (11-20 คะแนน)
- (3) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน แผนปฏิบัติงานหรือการวางแผนกลยุทธ์โดยรวมของสถาบันอุดมศึกษา (21-30 คะแนน)
- (4) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานโดยรวมทั้งหมดของภาครัฐ และยังส่งผลการกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนงานของสถาบันอุดมศึกษา (31-40 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 10 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง (40 คะแนน) หมายถึง ลักษณะความสำคัญของหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งซึ่งส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน โดยพิจารณาจากลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นของตำแหน่งนั้นต่อภารกิจโดยรวมของหน่วยงานและสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

- (1) เป็นงานสนับสนุน ประสาน ให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคคลหรือหน่วยงานอื่นตามกรอบความรู้หรือแนวทางที่กำหนดไว้ (1-10 คะแนน)
- (2) เป็นงานพัฒนาและกำหนดหลักเกณฑ์ ระบบ ต้นแบบ คู่มือ แนวทาง หรือนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน (11-20 คะแนน)
- (3) เป็นงานบริหารจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์ การตัดสินใจมีความสำคัญมากกว่ากระบวนการที่กำหนดไว้ (21-30 คะแนน)
- (4) เป็นงานให้คำปรึกษาโดยใช้ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในสายอาชีพ ซึ่งจะส่งผลการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงาน (31-40 คะแนน)

เกณฑ์การตัดสิน

1. ระดับเชี่ยวชาญ ได้คะแนน 170 คะแนนขึ้นไป
 2. ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ได้คะแนน 235 คะแนนขึ้นไป
-

แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

.....

1. ชื่อตำแหน่ง..... ระดับ.....
สังกัด.....
ขอกำหนดเป็นตำแหน่ง.....ระดับ.....

2. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง	
ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่
1.	1.
2.	2.
3.	3.
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ และความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป	
งานเดิม	งานใหม่
1. คุณภาพของงาน	1. คุณภาพของงาน
.....
2. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน.....	2. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน.....
.....
3. ความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน.....	3. ความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน.....
.....
4. ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา	4. ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
.....

แนบท้ายประกาศ ก.บ.ม.

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการวิเคราะห์ค่างานและประเมินค่างาน ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ในระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

.....

หลักเกณฑ์การประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
ระดับชำนาญการชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ
ในกรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ

องค์ประกอบหลักการประเมินค่างาน

1. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง (20 คะแนน)

- 1.1 ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มประกอบกับวิธีการหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ (1-5 คะแนน)
- 1.2 ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาที่ค่อนข้างหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในงานที่มีแนวทางปฏิบัติที่น้อยมาก (6-10 คะแนน)
- 1.3 ปฏิบัติงานที่ยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาที่หลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (11-15 คะแนน)
- 1.4 ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาที่หลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (16-20 คะแนน)

2. ความยุ่งยากของงาน (20 คะแนน)

- 2.1 เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน (1-5 คะแนน)
- 2.2 เป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน และมีขั้นตอนวิธีการค่อนข้างหลากหลาย (6-10 คะแนน)
- 2.3 เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (11-15 คะแนน)
- 2.4 เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ (16-20 คะแนน)

3. การกำกับตรวจสอบ (20 คะแนน)

- 3.1 ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (1-5 คะแนน)
- 3.2 ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (6-10 คะแนน)
- 3.3 ได้รับการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน (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 สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ (11-15 คะแนน)
- 4.4 ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระในการริเริ่มพัฒนาแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน (16-20 คะแนน)

5. การบริหารจัดการ (20 คะแนน)

5.1 เป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยมีความหลากหลายในเนื้อหา เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างของหน่วยงาน (1-5 คะแนน)

5.2 เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม ประสานความร่วมมือ รวมทั้งการให้คำแนะนำปฏิบัติงานอื่น เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์หรือภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างในเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน (6-10 คะแนน)

5.3 เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม บริหารจัดการงานวิชาการ ให้คำปรึกษาและประสานงานระหว่างหน่วยงานระดับนโยบาย (11-15 คะแนน)

5.4 เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการงานวิชาการหรือวิชาชีพและเป็นผู้นำในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพของสถาบันอุดมศึกษา (16-20 คะแนน)

เกณฑ์การตัดสิน

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------|
| 1. หัวหน้าหน่วยงานระดับชำนาญการ | ได้คะแนน 60 คะแนนขึ้นไป |
| 2. หัวหน้าหน่วยงานระดับชำนาญการพิเศษ | ได้คะแนน 70 คะแนนขึ้นไป |
| 3. หัวหน้าหน่วยงานระดับเชี่ยวชาญ | ได้คะแนน 80 คะแนนขึ้นไป |

.....

แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ
ในกรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ

.....

1. ชื่อตำแหน่ง..... ระดับ.....
สังกัด.....
ขอกำหนดเป็นตำแหน่ง.....ระดับ.....

2. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง

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

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ และความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป

งานเดิม	งานใหม่
1. คุณภาพของงาน	1. คุณภาพของงาน
2. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน.....	2. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน.....
3. การกำกับตรวจสอบ.....	3. การกำกับตรวจสอบ.....
4. การตัดสินใจ	4. การตัดสินใจ
5. การบริหารจัดการ.....	5. การบริหารจัดการ.....