**เอกสารแนบ ๓**

เอกสารแนบ ๓/๑

**ท้ายข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย**

**สายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๔**

**-----------------------------------------**

**หลักเกณฑ์การประเมินค่างาน สำหรับตำแหน่งกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งกลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะ**

**ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ**

การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งกลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ใช้หลักเกณฑ์การประเมินค่างานของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ๓ ด้าน ประกอบด้วย ๑๐ องค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน ดังต่อไปนี้

**๑. ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน** หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถ ความรอบรู้ ความชำนาญงาน และทักษะที่พัฒนาขึ้นมาจากประสบการณ์การทำงาน และการฝึกฝน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นต้องมีเป็นพื้นฐาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตำแหน่งนั้นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบย่อยได้ ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

**องค์ประกอบที่ ๑ ความรู้และความชำนาญงาน** หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถ   
ความรอบรู้ ความชำนาญงาน และทักษะที่จะต้องมีเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ โดยพิจารณาจากสภาพงานของตำแหน่งนั้น ดังนี้ (๔๐ คะแนน)

(๑) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ หรือใช้ทักษะระดับสูงในงานเชิงเทคนิค หรืองานฝีมือ  
เฉพาะทางระดับสูง ความชำนาญในงานจะพัฒนาขึ้นจากการสั่งสมประสบการณ์และการสั่งสมทักษะในเชิงลึก   
(๑-๑๐ คะแนน)

(๒) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ในเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้กระบวนการแนวคิด ทฤษฎี หรือองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายอาชีพ (๑๑-๒๐ คะแนน)

(๓) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะหรือทักษะ และ  
ความชำนาญงานเฉพาะตัวสูงมากในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมทั้งเป็นงานที่จะต้องแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน  
และให้คำปรึกษาได้ (๒๑-๓๐ คะแนน)

(๔) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญจนสามารถนำมาวางแผนกลยุทธ์หรือนโยบายของส่วนงานได้ รวมทั้งเป็นงานที่ต้องเป็นผู้นำในการพัฒนา หรือการริเริ่มโครงการที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัย (๓๑-๔๐ คะแนน)

**องค์ประกอบที่ ๒ การบริหารจัดการ** หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการที่ต้องการของตำแหน่งนั้น ๆ โดยพิจารณาจากลักษณะงานและการบริหารจัดการในการวางแผน กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงาน ดังนี้ (๒๐ คะแนน)

(๑) เป็นงานที่ต้องปฎิบัติที่มีความหลากหลายในเนื้องาน เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์อย่างใด  
อย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างของส่วนงาน (๑-๕ คะแนน)

เอกสารแนบ ๓/๒

(๒) เป็นงานที่ต้องปฎิบัติด้านการวางแผน ติดตาม ประสานความร่วมมือรวมทั้งการให้คำแนะนำผู้ปฏิบัติงานอื่น เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์หรือภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างในเชิงกลยุทธ์ของส่วนงาน   
(๖-๑๐ คะแนน)

(๓) เป็นงานที่ต้องปฎิบัติด้านการวางแผน ติดตาม บริหารจัดการงานวิชาการให้คำปรึกษาและประสานงานระหว่างส่วนงานระดับนโยบาย (๑๑-๑๕ คะแนน)

(๔) เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการงานวิชาการหรือวิชาชีพและเป็นผู้นำในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพของมหาวิทยาลัย (๑๖-๒๐ คะแนน)

**องค์ประกอบที่ ๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์** หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถ และทักษะในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของงานเป็นสำคัญ ดังนี้ (๒๐ คะแนน)

(๑) เป็นงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับทีม บุคคลภายนอก หรือผู้รับบริการ โดยการนำเสนอความคิด หรือการเป็นผู้ฟังที่ดี เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ (๑-๕ คะแนน)

(๒) เป็นงานที่ต้องสามารถให้คำแนะนำ หรือคำปรึกษาแก่บุคคลอื่น รวมทั้งสามารถสอนงานแก่ทีมได้ (๖-๑๐ คะแนน)

(๓) เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับที่โน้มน้าวและส่งผลต่อการตัดสินใจของส่วนงานระดับกองหรือเทียบเท่า (๑๑-๑๕ คะแนน)

(๔) เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับที่โน้มน้าวและส่งต่อการตัดสินใจในระดับกลยุทธ์และนโยบายที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของมหาวิทยาลัย (๑๖-๒๐ คะแนน)

**๒. ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา** หมายถึง ระดับและขอบเขตของการใช้ความคิดและ  
การตัดสินใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการ ขั้นตอนที่ตำแหน่งนั้นจะต้องนำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบย่อยได้ ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

**องค์ประกอบที่ ๔ กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา** หมายถึง ระดับและขอบเขตของความคิดเพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานหรือการแก้ปัญหาในงานของตำแหน่ง โดยพิจารณาจากการได้รับอำนาจในการปฏิบัติงานนั้นตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้ (๔๐ คะแนน)

(๑) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาในภาพรวม โดยมีอิสระที่จะกำหนดทางเลือก วิธีการหรือแนวทางภายใต้กรอบแนวคิดของส่วนงาน (๑-๑๐ คะแนน)

(๒) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้นโยบาย และเป้าหมายระยะสั้นของส่วนงาน ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการคิดแนวทาง แผนงาน กระบวนการ หรือขั้นตอนใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้   
(๑๑-๒๐ คะแนน)

(๓) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้นโยบาย พันธกิจ และเป้าหมายระยะยาวของส่วนงาน ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน หรือโครงการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (๒๑-๓๐ คะแนน)

(๔) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้ทิศทางและพันธกิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการ  
บูรณาการและการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (๓๑-๔๐ คะแนน)

เอกสารแนบ ๓/๓

**องค์ประกอบที่ ๕ อิสระในการคิด** หมายถึง ระดับของการคิด หรือการตัดสินใจที่จะพิจารณาดำเนินการ  
ตามกรอบและแนวทางที่มีอยู่ หรือกำหนดแนวทาง ทิศทาง หรือนโยบายในการปฏิบัติงานของส่วนงาน ดังนี้ (๒๐ คะแนน)

(๑) เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจในการใช้ระบบ แนวคิด เทคนิค หรือวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้ (๑-๕ คะแนน)

(๒) เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจ ในการกำหนดแนวทางหรือเป้าหมายของ  
ส่วนงาน รวมทั้งงานอื่นที่อาจต้องคิดค้นองค์ความรู้ ระบบ แนวคิด หรือกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้ (๖-๑๐ คะแนน)

(๓) เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจ ในการปรับนโยบายหรือกลยุทธ์ของส่วนงาน เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้ (๑๑-๑๕ คะแนน)

(๔) เป็นงานที่ต้องคิดหรือตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ หรือภารกิจใหม่ ๆ   
ของมหาวิทยาลัย (๑๖-๒๐ คะแนน)

**องค์ประกอบที่ ๖ ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา** หมายถึง ระดับของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ  
แก้ไขหรือจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตำแหน่งตามความรับผิดชอบหรือตามที่ได้รับมอบหมายให้  
ลุล่วงไปได้ โดยพิจารณาจากลักษณะงาน สภาพงาน รูปแบบของการคิด และกระบวนการจัดการข้อมูลของตำแหน่ง   
ดังนี้ (๒๐ คะแนน)

(๑) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่มีรูปแบบค่อนข้างแน่นอน หรือมีลักษณะคล้ายคลึงกับสถานการณ์ในอดีตเป็นส่วนใหญ่ (๑-๕ คะแนน)

(๒) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่อาจต้องคิดหาเหตุผล เพื่อทบทวนหรือแก้ปัญหาหรือแนวทางที่เคยปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด (๖-๑๐ คะแนน)

(๓) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่ต้องมีการประเมินและตีความโดยใช้วิจารณญาณ   
เพื่อตัดสินใจหาทางแก้ปัญหาที่อาจมีความเสี่ยงและไม่มีคำตอบเพียงคำตอบเดียว (๑๑-๑๕ คะแนน)

(๔) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์พิเศษที่อาจไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ซึ่งต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดนอกกรอบ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในระดับมหาวิทยาลัย (๑๖-๒๐ คะแนน)

**๓. ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ** หมายถึง ระดับและขอบเขตของผลกระทบที่เกิดจากงานความรับผิดชอบ  
หรือคุณภาพของงานที่เกิดขึ้น รวมถึง ความอิสระหรือข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบย่อยได้ ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

**องค์ประกอบที่ ๗ การวิเคราะห์ข้อมูล** หมายถึง ระดับและขอบเขตของลักษณะงานที่ต้องใช้กระบวนการคิด พิจารณา จำแนก สังเคราะห์ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายและนโยบายของส่วนงาน ดังนี้ (๔๐ คะแนน)

(๑) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ สำหรับจัดทำข้อเสนอหรือรายงานรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนภารกิจของส่วนงานระดับกองหรือเทียบเท่า   
(๑-๑๐ คะแนน)

เอกสารแนบ ๓/๔

(๒) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดหลักการหรือแนวทาง ออกแบบกระบวนการหรือระบบที่สำคัญ หรือสร้างแบบจำลองเพื่อสนับสนุนภารกิจของส่วนงาน (๑๑-๒๐ คะแนน)

(๓) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจของส่วนงาน (๒๑-๓๐ คะแนน)

(๔) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลสำหรับการประเมินสถานการณ์ เพื่อกำหนดทิศทางในเชิงกลยุทธ์และนโยบายของมหาวิทยาลัย (๓๑-๔๐ คะแนน)

**องค์ประกอบที่ ๘ อิสระในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ระดับและขอบเขตของการวินิจฉัยหรือตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากการได้รับอำนาจ การควบคุม กำกับ ตรวจสอบ และการบังคับบัญชาภายใต้เงื่อนไขหรือข้อจำกัดทางกฎหมายที่กำหนดไว้เป็นกรอบในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (๒๐ คะแนน)

(๑) เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายของส่วนงาน โดยอาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์ หรือขอคำปรึกษาตามสมควร (๑-๕ คะแนน)

(๒) เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานหรือให้คำปรึกษาภายใต้นโยบายของส่วนงาน โดยอาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์ และขอคำปรึกษาตามสมควร (๖-๑๐ คะแนน)

(๓) เป็นงานที่มีอิสระในการบริหารงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของส่วนงาน (๑๑-๑๕ คะแนน)

(๔) เป็นงานที่มีอิสระในการบริหารงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย   
(๑๖-๒๐ คะแนน)

**องค์ประกอบที่ ๙ ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน** หมายถึง ระดับและขอบเขตของผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น ซึ่งส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของส่วนงาน โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของตำแหน่งงานต่อส่วนงานและมหาวิทยาลัย ดังนี้ (๔๐ คะแนน)

(๑) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลายส่วนของวัตถุประสงค์ หรือภารกิจหลักของส่วนงาน (๑-๑๐ คะแนน)

(๒) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน แผนปฏิบัติงานหรือการวางแผนกลยุทธ์โดยรวมของส่วนงาน (๑๑-๒๐ คะแนน)

(๓) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน แผนปฏิบัติงานหรือการวางแผนกลยุทธ์โดยรวมของมหาวิทยาลัย (๒๑-๓๐ คะแนน)

(๔) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานโดยรวมทั้งหมดของภาครัฐ และยังส่งผลต่อการกำหนดกลยุทธ์และแผนงานของมหาวิทยาลัย (๓๑-๔๐ คะแนน)

**องค์ประกอบที่ ๑๐ ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง** หมายถึง ลักษณะสำคัญของหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งซึ่งส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของส่วนงาน โดยพิจารณาจากลักษณะหน้าที่  
ความรับผิดชอบและผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นของตำแหน่งนั้นต่อภารกิจโดยรวมของส่วนงานและมหาวิทยาลัย ดังนี้ (๔๐ คะแนน)

(๑) เป็นงานสนับสนุน ประสาน ให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคคลหรือส่วนงานอื่นตามกรอบความรู้หรือแนวทางที่กำหนดไว้ (๑-๑๐ คะแนน)

เอกสารแนบ ๓/๕

(๒) เป็นงานพัฒนาและกำหนดหลักเกณฑ์ ระบบ ต้นแบบ คู่มือ แนวทาง หรือนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้ตามภารกิจของแต่ละส่วนงาน (๑๑-๒๐ คะแนน)

(๓) เป็นงานบริหารจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์ การตัดสินใจมีความสำคัญมากกว่ากระบวนการที่กำหนดไว้ (๒๑-๓๐ คะแนน)

(๔) เป็นงานให้คำปรึกษาโดยใช้ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในสายอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ของส่วนงาน (๓๑-๔๐ คะแนน)

**เกณฑ์การตัดสิน**

ระดับเชี่ยวชาญ ได้คะแนน ๑๗๐ คะแนนขึ้นไป

ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ได้คะแนน ๒๓๕ คะแนนขึ้นไป

**แบบประเมินค่างานตำแหน่งกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งกลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะ**

เอกสารแนบ ๓/๖

**ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ**

๑. ตำแหน่งเลขที่………………..

ชื่อตำแหน่ง………………………........................................................ระดับ……………………..…………………....…….

สังกัด……………………………….…………………………………………………………………………………………………………………….…

ขอกำหนดเป็นตำแหน่ง…………………………………..........…….……………ระดับ……………………..…………………....…….

|  |  |
| --- | --- |
| **๒. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง** | |
| **ตำแหน่งเดิม** | **ตำแหน่งใหม่** |
| ๑. .........................................................................  ..............................................................................  ..............................................................................  ๒. .........................................................................  ..............................................................................  ..............................................................................  ๓. ........................................................................  ..............................................................................  .............................................................................. | ๑. .........................................................................  ..............................................................................  ..............................................................................  ๒. .........................................................................  ..............................................................................  ..............................................................................  ๓. ........................................................................  ..............................................................................  .............................................................................. |
| **๓. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ และความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป** | |
| **งานเดิม** | **งานใหม่** |
| 1. คุณภาพของงาน..............................................   .............................................................................  .............................................................................  .............................................................................   1. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน.....….....   ............................................................................  .............................................................................  ............................................................................. | 1. คุณภาพของงาน.........................................……...   ...............................................................................  ...............................................................................  ...............................................................................   1. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน.....…...……   ...............................................................................  ...............................................................................  ............................................................................... |

**๔. การประเมินค่างานของตำแหน่ง**

เอกสารแนบ ๓/๗

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **องค์ประกอบ** | **คะแนนเต็ม** | **คะแนนที่ได้รับ** | **เหตุผลในการพิจารณา** |
| **๔.๑ องค์ประกอบด้านความรู้และความชำนาญงาน**  ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ หรือใช้ทักษะ  ระดับสูงในงานเชิงเทคนิค หรืองานฝีมือเฉพาะทาง  ระดับสูง ความชำนาญในงานจะพัฒนาขึ้นจากการ  สั่งสมประสบการณ์และการสั่งสมทักษะในเชิงลึก   (๑-๑๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะ   ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้กระบวนการแนวคิด ทฤษฎี หรือองค์  ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายอาชีพ (๑๑-๒๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเชิง  วิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะหรือทักษะ และความชำนาญ  งานเฉพาะตัวสูงมากในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ   รวมทั้งเป็นงานที่จะต้องแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยาก  ซับซ้อนและให้คำปรึกษาได้ (๒๑-๓๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญจนสามารถ  นำมาวงแผนกลยุทธ์หรือนโยบายของส่วนงานได้   รวมทั้งเป็นงานที่ต้องเป็นผู้นำในการพัฒนา หรือ  การริเริ่มโครงการที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพันธกิจ  ของมหาวิทยาลัย (๓๑-๔๐ คะแนน) | **๔๐** |  |  |
| **๔.๒ องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ**  ( ) เป็นงานที่ต้องปฎิบัติที่มีความหลากหลายในเนื้องาน   เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือ  หลายอย่างของส่วนงาน (๑-๕ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องปฎิบัติด้านการวางแผน ติดตาม   ประสานความร่วมมือรวมทั้งการให้คำแนะนำ  ผู้ปฏิบัติงานอื่น เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์หรือ  ภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างในเชิง  กลยุทธ์ของส่วนงาน (๖-๑๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องปฎิบัติด้านการวางแผน ติดตาม บริหาร  จัดการงานวิชาการให้คำปรึกษาและประสานงาน  ระหว่างหน่วยงานระดับนโยบาย (๑๑-๑๕ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการงานวิชาการหรือวิชาชีพ   และเป็นผู้นำในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพของมหาวิทยาลัย   (๑๖-๒๐ คะแนน) | **๒๐** |  |  |

เอกสารแนบ ๓/๘

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **องค์ประกอบ** | **คะแนนเต็ม** | **คะแนนที่ได้รับ** | **เหตุผลในการพิจารณา** |
| **๔.๓ องค์ประกอบด้านการติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์**  ( ) เป็นงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับทีม บุคคลภายนอกหรือ  ผู้รับบริการ โดยการนำเสนอความคิดหรือการเป็นผู้ฟัง ที่ดี เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ (๑-๕ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องสามารถให้คำแนะนำ หรือคำปรึกษาแก่  บุคคลอื่น รวมทั้งสามารถสอนงานแก่ทีมได้   (๖-๑๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับที่โน้มน้าว  และส่งผลต่อการตัดสินใจของส่วนงานระดับกองหรือ เทียบเท่า (๑๑-๑๕ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับที่โน้มน้าว  และส่งต่อการตัดสินใจในระดับกลยุทธ์และนโยบายที่  นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของมหาวิทยาลัย (๑๖-๒๐ คะแนน) | **๒๐** |  |  |
| **๔.๔ องค์ประกอบด้านกรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา**  ( ) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาในภาพรวม โดยมีอิสระที่จะ  กำหนดทางเลือก วิธีการหรือแนวทางภายใต้กรอบ  แนวคิดของส่วนงาน (๑-๑๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้นโยบาย และเป้าหมาย  ระยะสั้นของส่วนงาน ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการคิด  แนวทาง แผนงาน กระบวนการ หรือขั้นตอนใหม่ ๆ   เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้   (๑๑-๒๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้นโยบาย พันธกิจ และ  เป้าหมายระยะยาวของส่วนงาน ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระ  ในการกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน หรือโครงการเพื่อให้  บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (๒๑-๓๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้ทิศทางและพันธกิจของ  มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการบูรณาการ  และการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายต่าง ๆ เพื่อให้  บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (๓๑-๔๐ คะแนน) | **๔๐** |  |  |

เอกสารแนบ ๓/๙

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **องค์ประกอบ** | **คะแนนเต็ม** | **คะแนนที่ได้รับ** | **เหตุผลในการพิจารณา** |
| **๔.๕ องค์ประกอบด้านอิสระในการคิด**  ( ) เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจในการ  ใช้ระบบ แนวคิด เทคนิค หรือวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง   เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้ (๑-๕ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจ ในการ  กำหนดแนวทางหรือเป้าหมายของส่วนงาน รวมทั้งงาน  อื่นที่อาจต้องคิดค้นองค์ความรู้ ระบบ แนวคิด หรือ  กระบวนการใหม่ ๆ เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้   (๖-๑๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจ ในการ  ปรับนโยบายหรือกลยุทธ์ของส่วนงาน เพื่อเป็นแนวทาง  ให้ส่วนราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้   (๑๑-๑๕ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องคิดหรือตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย   กลยุทธ์ หรือภารกิจใหม่ ๆ ของมหาวิทยาลัย   (๑๖-๒๐ คะแนน) | **๒๐** |  |  |
| **๔.๖ องค์ประกอบด้านความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา**  ( ) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่มีรูปแบบ  ค่อนข้างแน่นอนหรือมีลักษณะคล้ายคลึงกับ  สถานการณ์ในอดีตเป็นส่วนใหญ่ (๑-๕ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่อาจต้องคิดหา  เหตุผล เพื่อทบทวนหรือแก้ปัญหาหรือแนวทางที่เคย  ปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด   (๖-๑๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่ต้องมีการประเมิน  และตีความโดยใช้วิจารณญาณ เพื่อตัดสินใจหาทาง  แก้ปัญหาที่อาจมีความเสี่ยงและไม่มีคำตอบเพียง  คำตอบเดียว (๑๑-๑๕ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์พิเศษที่อาจไม่เคย  เกิดขึ้นมาก่อน ซึ่งต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือ  ความคิดนอกกรอบ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในระดับ  มหาวิทยาลัย (๑๖-๒๐ คะแนน) | **๒๐** |  |  |

เอกสารแนบ ๓/๑๐

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **องค์ประกอบ** | **คะแนนเต็ม** | **คะแนนที่ได้รับ** | **เหตุผลในการพิจารณา** |
| **๔.๗ องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์ข้อมูล**  ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์  ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ สำหรับจัดทำ  ข้อเสนอหรือรายงานรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนภารกิจ  ของส่วนงานระดับกองหรือเทียบเท่า (๑-๑๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์  และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดหลักการหรือแนวทาง   ออกแบบกระบวนการหรือระบบที่สำคัญ หรือสร้าง  แบบจำลองเพื่อสนับสนุนภารกิจของส่วนงาน   (๑๑-๒๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์  และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตาม  พันธกิจของส่วนงาน (๒๑-๓๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์  และสังเคราะห์ข้อมูลสำหรับการประเมินสถานการณ์   เพื่อกำหนดทิศทางในเชิงกลยุทธ์และนโยบายของ มหาวิทยาลัย (๓๑-๔๐ คะแนน) | **๔๐** |  |  |
| **๔.๘ องค์ประกอบด้านอิสระในการปฏิบัติงาน**  ( ) เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายของ  ส่วนงาน โดยอาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์หรือ  ขอคำปรึกษาตามสมควร (๑-๕ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานหรือให้คำปรึกษา  ภายใต้นโยบายของส่วนงาน โดยอาจต้องรายงาน ผลสัมฤทธิ์ และขอคำปรึกษาตามสมควร   (๖-๑๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่มีอิสระในการบริหารงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตาม  เป้าหมายของส่วนงาน (๑๑-๑๕ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่มีอิสระในการบริหารงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์  ตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย(๑๖-๒๐ คะแนน) | **๒๐** |  |  |

เอกสารแนบ ๓/๑๑

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **องค์ประกอบ** | **คะแนนเต็ม** | **คะแนนที่ได้รับ** | **เหตุผลในการพิจารณา** |
| **๔.๙ องค์ประกอบด้านผลกระทบจากการปฏิบัติงาน**  ( ) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลายส่วนของ  วัตถุประสงค์ หรือภารกิจหลักของส่วนงาน   (๑-๑๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน แผนปฏิบัติงาน หรือการวางแผนกลยุทธ์โดยรวมของส่วนงาน   (๑๑-๒๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน แผนปฏิบัติงาน  หรือการวางแผนกลยุทธ์โดยรวมของมหาวิทยาลัย   (๒๑-๓๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานโดยรวม  ทั้งหมดของภาครัฐ และยังส่งผลต่อการกำหนด  กลยุทธ์และแผนงานของมหาวิทยาลัย (๓๑-๔๐ คะแนน) | **๔๐** |  |  |
| **๔.๑๐ องค์ประกอบด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง**  ( ) เป็นงานสนับสนุน ประสาน ให้คำปรึกษาแนะนำแก่  บุคคลหรือส่วนงานอื่นตามกรอบความรู้หรือแนวทาง  ที่กำหนดไว้ (๑-๑๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานพัฒนาและกำหนดหลักเกณฑ์ ระบบ ต้นแบบ   คู่มือ แนวทาง หรือนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้สามารถ  นำไปใช้ได้ตามภารกิจของแต่ละส่วนงาน   (๑๑-๒๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานบริหารจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์   การตัดสินใจมีความสำคัญมากกว่ากระบวนการที่  กำหนดไว้ (๒๑-๓๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานให้คำปรึกษาโดยใช้ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ  ในสายอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ของ  ส่วนงาน (๓๑-๔๐ คะแนน) | **๔๐** |  |  |
| **รวม** | **๓๐๐** |  |  |

เอกสารแนบ ๓/๑๒

**สรุปผลการประเมินค่างาน/เหตุผล**

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….…

…………………………………………………………………………………………………………………………….………………………………..…………………………………

…………………………………………………………………………………………………………………………….………………………………..…………………………………

( ) ผ่านการประเมิน

( ) ไม่ผ่านการประเมิน

**คณะกรรมการประเมินค่างานลงนาม**

1. …………………………………………………………………….………. (ประธานกรรมการ)

(………………………………………………………………………..)

1. …………………………………………………………………………….. (กรรมการ)

(………………………………………………………………………..)

1. …………………………………………………………………………….. (กรรมการ)

(………………………………………………………………………..)

1. …………………………………………………………………….………. (กรรมการ)

(………………………………………………………………………..)

1. …………………………………………………………………………….. (กรรมการและเลขานุการ)

(………………………………………………………………………..)