การวิเคราะห์ค่างาน และการเขียนแบบประเมินค่างาน เพื่อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

เรืองชัย จรุงศิรวัฒน์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ

ผู้ทรงคุณวุฒิประเภทบัญชีรายชื่อของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ที่ปรึกษาอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ที่ปรึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ผู้ทรงคุณวุฒในคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ม.ราชภัฏพิบูลสงคราม

ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลฯ มรภ.ราชนครินทร์

ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลฯ มรภ. มหาสารคาม

ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลฯ มรภ. สกลนคร

ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลฯ มรภ. เชียงราย

เอกสารประกอบการอบรม ข้าราชการและพนักงาน สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย
เพื่อทำผลงานทางวิชาการในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น เป็นระดับ
ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และ เชี่ยวชาญ

ความหมายของการประเมินค่างาน

การประเมินค่างาน(ก.พ.อ.) หมายถึง กระบวนการวัดคุณค่างานของตำแหน่งโดยนำงานมาเปรียบเทียบกันภายใต้องค์ประกอบที่เป็นตัววัดหลักเพื่อตีค่างาน*

* ข้อ 1 ในเอกสารแนบ 5 ท้ายประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ.2553

ความหมายของการประเมินค่างาน

"**การประเมินค่างาน** เป็นวิธีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อตีค่างาน โดยเป็นกระบวนการวัดความสัมพันธ์หรือคุณค่างานของตำแหน่ง ที่ไม่ใช่วัดปริมาณงาน ซึ่งเป็นการนำงานทั้งหมดมาเปรียบเทียบกันภายใต้ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เป็นตัววัดหลักเพื่อตีค่างานออกมา"

สำนักงาน ก.พ.

ที่มา : เอกสารการบรรยาย การกำหนดตำแหน่งและการประเมินค่างาน
จัดทำโดย สำนักงานข้าราชการพลเรือน(กพ.)

การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้น จะต้องมีหน้าที่ และรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงานในตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญ ถึงบทบาทที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น*

การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน และประเมินค่างาน เพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่ง ตามลักษณะงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบ**

* ข้อ2 , ** ข้อ3 ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ.2553

ทำไมต้องมีการประเมินค่างาน

เพื่อให้การกำหนดระดับตำแหน่งใน
ของส่วนราชการต่างๆ เป็นไปอย่างมีมาตรฐาน
เป็นธรรม และไม่เหลื่อมล้ำกันระหว่างส่วนราชการ

สำนักงาน ก.พ.

ที่มา : เอกสารการบรรยาย การกำหนดตำแหน่งและการประเมินค่างาน
จัดทำโดย สำนักงานข้าราชการพลเรือน(กพ.)

เมื่อไหร่ต้องมีการประเมินค่างาน

1. มีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ในหน่วยงาน
2. หน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพงานของตำแหน่งเปลี่ยนไป

องค์ประกอบ
ประเมินค่างาน

ระดับ... ชำนาญงาน
ชำนาญงานพิเศษ
ชำนาญการ
ชำนาญการพิเศษ

องค์ประกอบที่ใช้ในการตีค่างาน 4 องค์ประกอบ

- หน้าที่ความรับผิดชอบ (30 คะแนน)
- ความยุ่งยากของงาน (30 คะแนน)
- การกำกับตรวจสอบ (20 คะแนน)
- การตัดสินใจ (20 คะแนน)

รวม 100 คะแนน

ระดับ... เชี่ยวชาญ
เชี่ยวชาญพิเศษ

องค์ประกอบที่ใช้ใน**การตีค่างาน 10** องค์ประกอบ 300 คะแนน

1) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (80 คะแนน)

- ความรู้และชำนาญงาน (40 คะแนน)
- การบริหารจัดการ (20 คะแนน)
- การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (20 คะแนน)

2) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (80 คะแนน)

- กรอบแนวคิดในการแก้ปัญหา (40 คะแนน)
- อิสระในการคิด (20 คะแนน)
- ความท้าทายใน (20 คะแนน)

3) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ (140 คะแนน)

- การวิเคราะห์ข้อมูล (40 คะแนน)
- อิสระในการปฏิบัติงาน (20 คะแนน)
- ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน (40 คะแนน)
- ลักษณะที่ปฏิบัติของตำแหน่ง (40 คะแนน)

แบบฟอร์ม
ประเมินค่างาน

แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

๑. ตำแหน่งเลขที่ .....

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

๒. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง	
ตำแหน่งเดิม	**ตำแหน่งใหม่**
๑.	๑. .....
.....	.....
๒.	๒. .....
.....	.....
๓	๓ .....
.....	.....

๓. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ และความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป	
งานเดิม	**งานใหม่**
๑. คุณภาพของงาน.....	๑. คุณภาพของงาน .....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
๒. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน.....	๒. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

แบบ ฟอร์ม มาตร ฐาน ของ กพอ. (มี 3 ข้อ)

คณะกรรมการประเมินค่างาน*

ให้สถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน จำนวนไม่น้อยกว่า **3** คนแต่ไม่เกิน **5** คน โดยมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้เสนอ ร่วมเป็นคณะกรรมการด้วย

และมีหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ

* จากข้อ 11 ของประกาศ ก.พ.อ. ฉบับลงวันที่ 22ธค.53

คะแนนการประเมินค่างาน (ของ กพอ.)

1. ชำนาญงาน/ชำนาญการ **64** คะแนน(เต็ม 100 คะแนน)
2. ชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการพิเศษ **84** คะแนน(เต็ม 100 คะแนน)
3. เชี่ยวชาญ **170** คะแนน(เต็ม 300 คะแนน)
4. เชี่ยวชาญพิเศษ **235** คะแนน(เต็ม 300 คะแนน)

หลักเกณฑ์การประเมินค่างานตาม ว17/2552

1 หลักเกณฑ์ประเมินค่างานสำหรับ**ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ**

2 หลักเกณฑ์ประเมินค่างานสำหรับ**ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานและระดับอาวุโส**

องค์ประกอบการประเมินค่างาน 4 ด้าน

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

เกณฑ์กำหนดระดับตำแหน่ง

ประเภทวิชาการ	ประเภททั่วไป
ชำนาญการพิเศษ คะแนน 80 ขึ้นไป	อาวุโส คะแนน 80 ขึ้นไป
ชำนาญการ คะแนน 65 ขึ้นไป	ชำนาญงาน คะแนน 65 ขึ้นไป

สำนักงาน ก.พ.

ที่มา : เอกสารการบรรยาย การกำหนดตำแหน่งและการประเมินค่างาน
จัดทำโดย สำนักงานข้าราชการพลเรือน(กพ.)

ตัวอย่างแบบฟอร์ม

การเขียนเขียนค่างาน

และ

ใบประเมินของกรรมการ

ข้อสังเกตมีแค่ 2องค์ประกอบ (ขาด ๓.การกำกับตรวจสอบ 20 คะแนน และ ๔.การตัดสินใจ 20คะแนน)

แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภททั่วไป

ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ

๑. ตำแหน่งเลขที่.....

ชื่อตำแหน่ง.....ระดับ .....

สังกัด .....

ขอกำหนดเป็นตำแหน่ง.....ระดับ.....

๒. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง	
ตำแหน่งเดิม	**ตำแหน่งใหม่**
๑.	๑. .....
.....	.....
๒.	.....
.....	.....
๓	.....
.....	.....

(30คะแนน)

๓. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ และความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป	
งานเดิม	**งานใหม่**
๑. คุณภาพของงาน.....	๑, คุณภาพของงาน .....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
๒. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน.....	๒. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

(30คะแนน)

จากแบบฟอร์มข้างต้น คณะกรรมการประเมินฯจะพิจารณาให้คะแนน ใน**ข้อที่ 2.** หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง(ตำแหน่ง เดิม-ใหม่) และข้อที่ 3. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนไป (งาน เดิม-ใหม่)

ในแบบฟอร์ม**ข้อที่ 3.** ผู้เสนอขอฯจะต้องเขียนอธิบายชี้แจง (1) คุณภาพของงาน และ (2)ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน *เท่านั้น !* และต้องเขียนให้เป็นรูปธรรม

** *โดยในแบบฟอร์ม**ข้อที่ 3.** ไม่มี(ช่อง)ให้เขียนหัวข้อ* (3)การกำกับตรวจสอบ และ (4)การตัดสินใจ ที่เป็น **4** องค์ประกอบของการ "ประเมินค่างาน" ตามที่ กพอ. กำหนด**

(1)คุณภาพของงานต้องเขียนว่า(หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง) ว่างานที่ปฏิบัติมี**คุณภาพ**เป็นอย่างไร? โดยทั่วๆไปคำว่าคุณภาพ(เป็นนามธรรม) จะหมายถึง**ความพึงพอใจ ความถูกต้อง ความประหยัด** และ**ทันเวลา**

(2) ความยุ่งยากซับซ้อนต้องเขียนให้เห็นว่างานที่ปฏิบัตินั้นยุ่งยากอย่างไร? ซับซ้อนอย่างไร?

ส่วนข้อ (3)การกำกับตรวจสอบ และ (4)การตัดสินใจ แม้ในแบบฟอร์ม**ไม่มีที่ให้เขียน** ขอแนะนำว่าให้เขียนต่อท้ายเลย*เนื่องจากถ้าไม่เขียนจะไม่ครบ* **4**องค์ประกอบของการ "ประเมินค่างาน"

แบบฟอร์มเขียนค่างาน
ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ

1. ตำแหน่งเลขที่ ...2274....
   ชื่อตำแหน่ง..เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป.. ระดับ..ปฏิบัติการ...
   สังกัด...กองกลาง สำนักงานอธิการบดี....
   ขอกำหนดตำแหน่งเป็น..เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปฯ
   ระดับ..ชำนาญการ

2. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

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

ตามเอกสารแนบ **2**
ท้ายประกาศ ก.พ.อ.
ลงวันที่ 22 ธค.53

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนไป

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

** ข้อสังเกต มีแค่ 2องค์ประกอบ (ขาดการกำกับตรวจสอบ และ การตัดสินใจ)

ใบให้คะแนน
ของกรรมการ
ระดับ
ชำนาญการ
ชำนาญการพิเศษ

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
1. หน้าที่และความรับผิดชอบ ( ) ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มประกอบกับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่(10-15 คะแนน) ( ) ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาค่อนข้างหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในงานที่มีแนวทางปฏิบัติน้อยมาก(16-20 คะแนน) ( ) ปฏิบัติงานที่ยากหรืองานที่มีอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิด ริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (21-25 คะแนน) ( ) ปฏิบัติงานที่ยากมากหรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (26-30 คะแนน)	30		

ตามเอกสารแนบ **2**
ท้ายประกาศ ก.พ.อ.
ลงวันที่ 22 ธค.53

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง (ต่อ)...

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
องค์ฯ ที่ 2. ความยุ่งยากของงาน ( ) เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน(10-15 คะแนน) ( ) เป็นงานที่ค่อนข้างยากซับซ้อน และมีขั้นตอนวิธีการที่ค่อนหลากหลาย(16-20 คะแนน) ( ) เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อนต้อง)ประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (21-25 คะแนน) ( ) เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมากต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์(26-30 คะแนน)	30		

ตามเอกสารแนบ **2**
ท้ายประกาศ ก.พ.อ.
ลงวันที่ 22 ธค.53

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง (ต่อ)...

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
องค์ฯ ที่ 3. การกำกับตรวจสอบ ( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ อย่างใกล้ชิด(1-5 คะแนน) ( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง(6-10 คะแนน) ( ) ได้รับการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน(11-15 คะแนน) ( ) ได้รับการตรวจสอบ ติดตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ (16-20 คะแนน)	20		

ตามเอกสารแนบ **2** ท้ายประกาศ ก.พ.อ. ลงวันที่ 22 ธค.53

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง (ต่อ)...

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
องค์ฯ ที่ 4. การตัดสินใจ ( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง (1-5 คะแนน) ( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองค่อนข้างมาก วางแผนกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (6-10 คะแนน) ( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ(11-15 คะแนน) ( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ ในการริเริ่มพัฒนาแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน(16-20 คะแนน)	20		

ตามเอกสารแนบ **2**
ท้ายประกาศ ก.พ.อ.
ลงวันที่ 22 ธค.53

สรุปผลการประเมินค่างาน/เหตุผล

.....

.....

.....

( ) ผ่านการประเมิน
( ) ไม่ผ่านการประเมิน

คณะกรรมการประเมินค่างานลงนาม

1. .....(ประธาน)
(.....)
2. .....(กรรมการ)
(.....)
3. .....(กรรมการ)
(.....)
4. .....(กรรมการ)
(.....)
5. .....(กรรมการและเลขานุการ)
(.....)

แบบประเมินค่างาน
ระดับเชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ

1. ตำแหน่งเลขที่ ...2134....
   ชื่อตำแหน่ง...นักวิทยาศาสตร์... ระดับ...ชำนาญการพิเศษ...
   สังกัด...ภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์....
   ขอกำหนดตำแหน่งเป็น..วิทยาศาสตร์.. ระดับ..เชี่ยวชาญ

2. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

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

ตามเอกสารแนบ **3**
ท้ายประกาศ ก.พ.อ.
ลงวันที่ 22 ธค.53

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนไป

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

** ข้อสังเกต มีแค่ 2 องค์ประกอบ ในระดับ ชนก. , ชกพ. , ชนง. , ชงพ. เท่านั้น

ใบให้คะแนน
ของกรรมการ
ระดับ
เชี่ยวชาญ
เชี่ยวชาญพิเศษ

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง

1. ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (3 องค์ประกอบ)	คะแนนเต็ม (80)	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
องค์ฯ ที่1. ความรู้และความชำนาญงาน ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ หรือใช้ทักษะระดับสูงในงานเชิงเทคนิค หรืองานฝีมือเฉพาะทางระดับสูง ความชำนาญในงานจะพัฒนาขึ้นจากการสั่งสมประสบการณ์ และการสั่งสมทักษะในเชิงลึก (1-10 คะแนน) ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้กระบวนการแนวคิดทฤษฎีหรือองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายอาชีพ(11-20 คะแนน) ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะหรือทักษะ และความชำนาญเฉพาะตัวสูงมากในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ รวมทั้งเป็นงานที่จะต้องแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนและให้คำปรึกษาได้(21-30 คะแนน) ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญจนสามารถนำมาวางแผนกลยุทธ์หรือนโยบายของหน่วยงานได้ รวมทั้งเป็นงานที่ต้องเป็นผู้นำในการพัฒนาหรือการริเริ่มโครงการที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา(31-40 คะแนน)	**40**		

ตามเอกสารแนบ **3**
ท้ายประกาศ ก.พ.อ.
ลงวันที่ 22 ธค.53

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง (ต่อ) ....

1. ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (3 องค์ประกอบ)	คะแนนเต็ม (80)	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
องค์ฯ ที่ 2. การบริหารจัดการ ( ) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติที่มีความหลากหลายในเนื้องาน เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างของหน่วยงาน (1-5 คะแนน) ( ) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม ประสานความร่วมมือ รวมทั้งการให้คำแนะนำผู้ปฏิบัติงานอื่น เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์หรือภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างในเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน (6-10 คะแนน) ( ) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตามบริหารจัดการงานวิชาการ ให้คำปรึกษาและประสานงานระหว่างหน่วยงานระดับนโยบาย (11-15 คะแนน) ( ) เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการงานวิชาการหรือวิชาชีพ และเป็นผู้นำในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพของสถาบันอุดมศึกษา (16-20 คะแนน)	**20**		

ตามเอกสารแนบ **3**
ท้ายประกาศ ก.พ.อ.
ลงวันที่ 22 ธค.53

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง (ต่อ) ....

1. ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (3 องค์ประกอบ)	คะแนนเต็ม (80)	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
องค์ฯ ที่ 3. การติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ ( ) เป็นงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับทีมบุคคลภายนอกหรือผู้รับบริการ โดยการนำเสนอความคิดหรือการเป็นผู้ฟังที่ดี เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้(1-5 คะแนน) ( ) เป็นงานที่ต้องสามารถให้คำแนะนำ หรือคำปรึกษาแก่บุคคลอื่น รวมทั้งสามารถสอนงานแก่ทีมได้ (6-10 คะแนน) ( ) เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับที่โน้มน้าวและส่งผลต่อการตัดสินใจของหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า (11-15 คะแนน) ( ) เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับที่โน้มน้าวและส่งผลต่อการตัดสินใจในระดับกลยุทธ์และนโยบายที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของสถาบันอุดมศึกษา(16-20 คะแนน)	**20**		

ตามเอกสารแนบ **3** ท้ายประกาศ ก.พ.อ. ลงวันที่ 22 ธค.53

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง (ต่อ) ....

2. ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา (3 องค์ประกอบ)	คะแนนเต็ม (80)	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
องค์ฯ ที่ 4.กรอบแนวคิดในการแก้ไขปัญหา ( ) เป็นงานที่ต้องแก้ไขปัญหาในภาพรวม โดยอิสระที่จะกำหนดทางเลือก วิธีการหรือแนวทางภายใต้กรอบแนวคิดของหน่วยงาน (1-10 คะแนน) ( ) เป็นงานที่ต้องแก้ไขปัญหาภายใต้นโยบาย และเป้าหมายระยะสั้นของหน่วยงาน ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการคิดแนวทาง แผนงาน กระบวนการหรือขั้นตอนใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (11-20 คะแนน) ( ) เป็นงานที่ต้องแก้ไขปัญหาภายใต้นโยบาย พันธกิจและเป้าหมายระยะยาวของหน่วยงาน ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการกำหนดกลยุทธ์ แผนงานหรือโครงการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (21-30 คะแนน) ( ) เป็นงานที่ต้องแก้ไขปัญหาภายใต้ทิศทางและพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการบูรณาการและกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (31-40 คะแนน)	**40**		

ตามเอกสารแนบ **3**
ท้ายประกาศ ก.พ.อ.
ลงวันที่ 22 ธค.53

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง (ต่อ) ....

2. ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา (3 องค์ประกอบ)	คะแนนเต็ม (80)	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
องค์ฯ ที่ 5. ด้านอิสระในการคิด ( ) เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือกหรือตัดสินใจในการใช้ระบบแนวคิด เทคนิค หรือวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ (1-5 คะแนน) ( ) เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือกหรือตัดสินใจในการกำหนดแนวทางหรือเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งงานอื่นที่อาจต้องคิดค้นองค์ความรู้ ระบบแนวคิด หรือกระบวนการใหม่ๆเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้(6-10 คะแนน) ( ) เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือกหรือตัดสินใจในการปรับนโยบายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้(11-16 คะแนน) ( ) เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือกหรือตัดสินใจในการปรับนโยบาย กลยุทธ์หรือภารกิจใหม่ของสถาบันอุดมศึกษา (16-20 คะแนน)	**20**		

ตามเอกสารแนบ **3**
ท้ายประกาศ ก.พ.อ.
ลงวันที่ 22 ธค.53

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง (ต่อ) ....

2. ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา (3 องค์ประกอบ)	คะแนนเต็ม (80)	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
องค์ฯ ที่ 6. ด้านความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา ( ) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่มีรูปแบบค่อนข้างแน่นอนหรือมีลักษณะคล้ายคลึงกับสถานการณ์ในอดีตเป็นส่วนใหญ่(1-5 คะแนน) ( ) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่อาจต้องคิดหาสาเหตุเพื่อทบทวน หรือแก้ไขปัญหาหรือแนวทางที่เคยปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้(6-10 คะแนน) ( ) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่ต้องมีการประเมินและตีความโดยใช้วิจรญาณ เพื่อตัดสินใจหาทางแก้ไขปัญหาที่อาจมีความเสี่ยงและไม่มีคำตอบเพียงคำตอบเดียว (11-16 คะแนน) ( ) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์พิเศษที่อาจไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ซึ่งต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดนอกกรอบ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในระดับสถาบันอุดมศึกษา (16-20 คะแนน)	**20**		

ตามเอกสารแนบ **3**
ท้ายประกาศ ก.พ.อ.
ลงวันที่ 22 ธค.53

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง (ต่อ) ....

3. ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ (4 องค์ประกอบ)	คะแนนเต็ม (140)	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
องค์ฯ ที่ 7. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งในเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ สำหรับจัดทำข้อเสนอหรือรายงานรูปแบบต่างๆ เพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า (1-10 คะแนน) ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดหลักการหรือแนวทางออกแบบกระบวนการหรือระบบที่สำคัญหรือสร้างแบบจำลอง เพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน (11-20 คะแนน) ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจของหน่วยงาน (21-30 คะแนน) ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล สำหรับการประเมินสถานการณ์ เพื่อกำหนดทิศทางในเชิงกลยุทธ์และนโยบายของสถาบันอุดมศึกษา (31-40 คะแนน)	**40**		

ตามเอกสารแนบ **3** ท้ายประกาศ ก.พ.อ. ลงวันที่ 22 ธค.53

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง (ต่อ) ....

3. ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ (4 องค์ประกอบ)	คะแนนเต็ม (140)	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
องค์ฯ ที่ 8. ด้านอิสระในการปฏิบัติงาน ( ) เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายของหน่วยงาน โดยอาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์หรือขอคำปรึกษาตามสมควร (1-5 คะแนน) ( ) เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานหรือให้คำปรึกษาภายใต้นโยบายของหน่วยงาน โดยอาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์หรือขอคำปรึกษาตามสมควร (6-10 คะแนน) ( ) เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานให้ได้ผลผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของหน่วยงาน (11-16 คะแนน) ( ) เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานให้ได้ผลผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษา (16-20 คะแนน)	**20**	ตามเอกสารแนบ **3** ท้ายประกาศ ก.พ.อ. ลงวันที่ 22 ธค.53	

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง (ต่อ) ....

3. ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ (4 องค์ประกอบ)	คะแนนเต็ม (140)	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
องค์ฯ ที่ 9. ด้านผลกระทบการปฏิบัติงาน ( ) เป็นงานที่มีส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลายส่วนของวัตถุประสงค์ หรือภารกิจหลักของหน่วยงาน (1-10 คะแนน) ( ) เป็นงานที่มีส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานแผนปฏิบัติงานหรือการวางแผนกลยุทธ์โดยรวมของหน่วยงาน (11-20 คะแนน) ( ) เป็นงานที่มีส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานแผนปฏิบัติงานหรือการวางแผนกลยุทธ์โดยรวมของสถาบันอุดมศึกษา (21-30 คะแนน) ( ) เป็นงานที่มีส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานโดยรวมทั้งหมดของภาครัฐ และยังส่งผลต่อการกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนงานของสถาบันอุดมศึกษา (31-40 คะแนน)	**40**		

ตามเอกสารแนบ **3**
ท้ายประกาศ ก.พ.อ.
ลงวันที่ 22 ธค.53

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง (ต่อ) ....

3. ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ (4 องค์ประกอบ)	คะแนนเต็ม (140)	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
องค์ฯ ที่ 10. ด้านลักษณะงานปฏิบัติงานของตำแหน่ง ( ) เป็นงานสนับสนุน ประสาน ให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากรหรือหน่วยงานอื่น ตามกรอบความรู้หรือแนวทางที่กำหนดไว้(1-10 คะแนน) ( ) เป็นงานพัฒนาและกำหนดหลักเกณฑ์ ระบบ ต้นแบบคู่มือ หรือนโยบายต่างๆ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน (11-20 คะแนน) ( ) เป็นงานบริหารจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์ การตัดสินใจมีความสำคัญมากกว่ากระบวนการที่กำหนดไว้(21-30 คะแนน) ( ) เป็นงานให้คำปรึกษาโดยใช้ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในสายอาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงาน(31-40 คะแนน)	**40**		

ตามเอกสารแนบ **3**
ท้ายประกาศ ก.พ.อ.
ลงวันที่ 22 ธค.53

สรุปผลการประเมินค่างาน/เหตุผล

.....
.....
.....

( ) ผ่านการประเมิน
( ) ไม่ผ่านการประเมิน

คณะกรรมการประเมินค่างานลงนาม

1. .....(ประธาน)
(.....)
2. .....(กรรมการ)
(.....)
3. .....(กรรมการ)
(.....)
4. .....(กรรมการ)
(.....)
5. .....(กรรมการและเลขานุการ)
(.....)

แทรกแบบฟอร์ม*

ตัวอย่างในการเขียนค่างาน ในการขอกำหนด ระดับตำแหน่ง

ชำนาญการพิเศษ

ชนก. 19.2-12.8 ชนพ. 25.2-16.8

เทคนิคการเขียน
องค์ฯที่ 1 หน้าที่ความรับผิดชอบ
(ตำแหน่ง เดิม – ใหม่)

ตำแหน่งประเภท	เชี่ยวชาญเฉพาะ
สายงาน	บริหารงานทั่วไป
ชื่อตำแหน่งในสายงาน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
ระดับ	ชำนาญการพิเศษ

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ และประสบการณ์สูงมากในงานด้านการบริหารงานทั่วไป ปฏิบัติงานที่ต้องทำการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย เพื่อการปฏิบัติงานหรือพัฒนางาน ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานที่ยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวาง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมการปฏิบัติงานที่มีขอบเขตเนื้อหาของงานหลากหลาย และมีขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อนมาก โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานด้านการบริหารงานทั่วไป ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานที่ยุ่งยากซับซ้อนมาก ตลอดจนกำกับและตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ตำแหน่งประเภท	เชี่ยวชาญเฉพาะ
ชื่อสายงาน	วิชาการเงินและบัญชี
ชื่อตำแหน่งในสายงาน	นักวิชาการเงินและบัญชี
ระดับตำแหน่ง	ชำนาญการพิเศษ

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ และประสบการณ์สูงมากในงานด้านวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติงานที่ต้องทำการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย เพื่อการปฏิบัติงานหรือพัฒนางาน ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานที่ยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวาง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมการปฏิบัติงานที่มีขอบเขตเนื้อหาของงานหลากหลาย และมีขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อนมาก โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานด้านวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานที่ยุ่งยากซับซ้อนมาก ตลอดจนกำกับและตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ตำแหน่งประเภท	เชี่ยวชาญเฉพาะ
ชื่อสายงาน	การประชาสัมพันธ์
ชื่อตำแหน่งในสายงาน	นักประชาสัมพันธ์
ระดับตำแหน่ง	ชำนาญการพิเศษ

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ และประสบการณ์สูงมากในงานด้านการประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติงานที่ต้องทำการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย เพื่อการปฏิบัติงานหรือพัฒนางาน ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานที่ยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวาง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมการปฏิบัติงานที่มีขอบเขตเนื้อหาของงานหลากหลาย และมีขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อนมาก โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานด้านการประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานที่ยุ่งยากซับซ้อนมาก ตลอดจนกำกับและตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

จากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเขียนว่า... ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ และประสบการณ์สูง ให้ระบุว่าเราได้ทำในเรื่องอะไรบ้าง?

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเขียนว่า...ปฏิบัติงานที่ต้องทำการ **ศึกษา** ก็ให้ระบุว่าได้ **ศึกษา** เรื่องอะไร?

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเขียนว่า... **ค้นคว้า** ก็ให้ระบุว่าได้ **ค้นคว้า** เรื่องอะไร?

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเขียนว่า... **วิเคราะห์** ก็ให้ระบุว่าได้ **วิเคราะห์** เรื่องอะไร?

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเขียนว่า... **สังเคราะห์** ก็ให้ระบุว่าได้ **สังเคราะห์** เรื่องอะไร?

จากใบให้คะแนนของกรรมการฯ

๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ	**๓๐**	
( ) ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มประกอบกับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ (๑๐-๑๕ คะแนน)		
( ) ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาค่อนข้างหลากหลายโดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในงานที่มีแนวทางปฏิบัติน้อยมาก (๑๖-๒๐ คะแนน)		
( ) ปฏิบัติงานที่ยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลายโดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน)		
( ) ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการกำหนด หรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)		

ชนก. 19.2-12.8 ชนพ. 25.2-16.8

แทรกตัวอย่างการเขียน
ข้อ 2
ตำแหน่งเดิม-ตำแหน่งใหม่
30 คะแนน

เทคนิคการเขียน
คุณภาพ และ
ความยุ่งยากของงาน
(งานเดิม - งานใหม่)

เทคนิคการเขียน

องค์ฯ ที่ 2 ความยุ่งยากของงาน

(งาน เดิม – ใหม่ 30 คะแนน)

จากใบให้คะแนนของกรรมการฯ

๒. ความยุ่งยากของงาน	๓๐
( ) เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีคำแนะนำ คู่มือ และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน)	
( ) เป็นงานที่ค่อนข้างยากมีแนวทางปฏิบัติที่หลากหลาย (๑๖-๒๐ คะแนน)	
( ) เป็นงานที่ยุ่งยากต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการเลือกใช้วิธีการ และแนวทางให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน)	
( ) เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมากมีความหลากหลายและมีขั้นตอนวิธีการที่ยุ่งยากต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ ในการปรับเปลี่ยนวิธีการและแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)	

ชนก. 19.2-12.8 ชนพ. 25.2-16.8

การเขียน
การกำกับตรวจสอบให้เป็นรูปธรรม

เทคนิคการเขียนว่างานที่ทำอยู่นั้นว่า..ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบเฉพาะบางเรื่องที่สำคัญ ติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน/ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานน้อยมาก ได้รับการตรวจสอบติดตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ ฯลฯ

ในการที่จะเขียน Key Word เหล่านี้ให้เป็นรูปธรรม ผู้เสนอขอฯต้องนำเอางานที่ตนปฏิบัติอยู่นั้นมาอธิบายด้วยข้อความที่เป็นรูปธรรม

เทคนิคการเขียน

องค์ฯ ที่ 3 การกำกับตรวจสอบ

(งาน เดิม – ใหม่)

จากใบให้คะแนนของกรรมการฯ

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๓. การกำกับตรวจสอบ	๒๐	
( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (๑-๕ คะแนน)		
( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (๖-๑๐ คะแนน)		
( ) ได้รับการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน (๑๑-๑๕ คะแนน)		
( ) ได้รับการตรวจสอบ ติดตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ (๑๖-๒๐ คะแนน)		

ชนก. 19.2-12.8 ชนพ. 25.2-16.8

การเขียน
การตัดสินใจให้เป็นรูปธรรม

เทคนิคการเขียนว่างานที่ทำอยู่นั้น มีการตัดสินใจค่อนข้างมาก โดยให้มีการรายงานผลการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนแนวทาง และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มีการริเริ่มพัฒนา แนวทาง และวิธีการปฏิบัติงาน ฯลฯ

ในการที่จะเขียน Key Word เหล่านี้ให้เป็นรูปธรรม ผู้เสนอขอฯต้องนำเอางานที่ตนปฏิบัติอยู่นั้นมาอธิบายด้วยข้อความที่เป็นรูปธรรม

เทคนิคการเขียน
องค์ประกอบที่ 4 การตัดสินใจ
(งาน เดิม – ใหม่)

จากใบให้คะแนนของกรรมการฯ

๔. การตัดสินใจ	**๒๐**	
( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง (๑-๕ คะแนน)		
( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองค่อนข้างมาก วางแผนและกำหนดแนวทาง แก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (๖-๑๐ คะแนน)		
( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ (๑๑-๑๕ คะแนน)		
( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระในการริเริ่มพัฒนาแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน (๑๖ – ๒๐ คะแนน)		

ชนก. 19.2-12.8 ชนพ. 25.2-16.8

การเขียน ข้อ 3
(70 คะแนน ไม่ใช่ 30 คะแนน)

ให้เอา Flow Chart ในแต่ละชิ้นงานที่เขียนในข้อ 2 หน้าที่ความรับผิดชอบ(ตามที่ได้รับมอบหมาย)มาเขียนรายละเอียดของงานที่ปฏิบัติในแต่ละชิ้นงาน จากนั้น.. กก.ประเมินจะให้คะแนนในเรื่อง...

- คุณภาพของงาน
- ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน

(30 คะแนน)

- การกำกับตรวจสอบ (20 คะแนน เดิมไม่มี)
- การตัดสินใน (20 คะแนน เดิมไม่มี)

สมมุติว่า...
ชิ้นงานแรกที่ทำคือ
การจัดทำคำขอ งปม.

จาก.. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

แต่ละขั้นตอน สอดแทรกด้วย

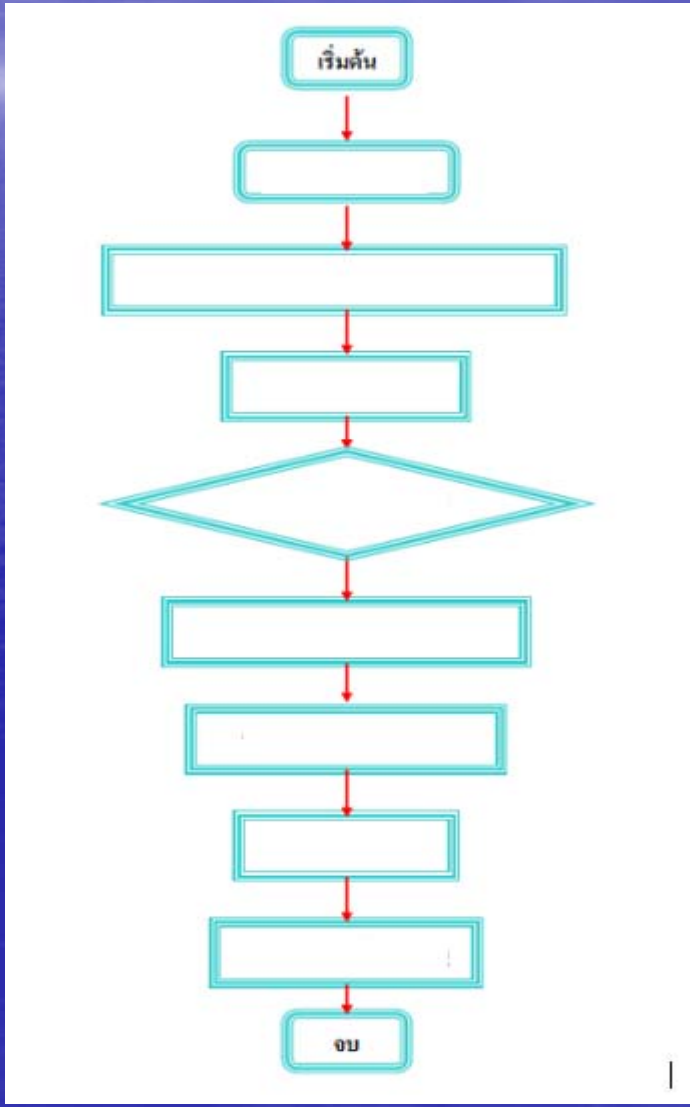
๑.คุณภาพ

๒.ความยุ่งยากซับซ้อน

๓.การกำกับตรวจสอบ

๔.การตัดสินใจ รวมทั้งสิ้น 70 คะแนน

เล่าเรื่องราวให้เป็น "ร้อยแก้ว"



ตัวอย่างการเขียนงานเดิมในช่องทาง

ซ้ายมือ ให้เขียนแบบออมๆมือ มีคุณภาพ+ความยุ่งยาก + การกำกับตรวจสอบ + การตัดสินใจ จะเป็นดังนี้...

งานที่ปฏิบัติในการ **การจัดทำคำของบประมาณ**ผู้ปฏิบัติได้ดำเนินการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล*(เป็นงานที่ยุ่งยากต้องประยุกต์ใช้ความรู้)* ในการจัดทำ งปม.ทั้งในปี งปม. ที่ผ่านมาและที่จะตั้งใหม่ จำนวน 22 คณะ/หน่วยหน่วยงาน ด้วยการปรับปรุงวิธีทำงานให้เร็วขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา*(เป็นงานที่ยุ่งยากปรับเปลี่ยนวิธีปฏิบัติงาน)* งปม.ตามแผนงาน/โครงการที่กำลังทำได้เสนอหัวหน้างาน และ ผอ.กองตรวจสอบในเรื่องที่สำคัญเป็นระยะ*(การกำกับตรวจสอบ)*

สำหรับ งปม.ที่เป็นเงินค่าจ้างเหมาทำความสะอาด ในปี งปม.ใหม่นี้ ได้ปรับลดหน่วยงานที่ใช้งบค่าจ้างเหมาทำความสะอาดในปีที่ผ่านมาที่ผ่านมาไม่หมด ไปให้กับหน่วยงานที่มีอาคารใหม่สร้างแล้วเสร็จ แต่ไม่มี งปม. ค่าจ้างเหมาทำความสะอาด *(การตัดสินใจ)* ผลการปฏิบัติงานงานมีความถูกต้อง และทันเวลา*(มีคุณภาพ)*

ตัวอย่างการเขียนงานใหม่ในช่องทาง

ขวามือ ให้เขียนแบบเต็มที่ มีคุณภาพ+ความยุ่งยาก + การกำกับตรวจสอบ + การตัดสินใจ <u>แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลง</u> จะได้เป็นดังนี้...

งานที่ปฏิบัติในการ **การจัดทำคำของบประมาณ**ผู้ปฏิบัติได้ดำเนินการรวบรวม วิเคราะห์ และ สังเคราะห์ข้อมูล *(เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อนมากมีขั้นตอนวิธีการที่ยุ่งยาก)* ในการจัดทำ งปม.ทั้งในปี งปม. ที่ผ่านมาและที่จะตั้งใหม่ จำนวน 22 คณะ/หน่วยหน่วยงานโดยใช้วิธีจัดทำ งปม.แนวใหม่ ที่ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ Excel ชั้นสูง(Pivot table) ทำให้การจัดทำ งปม.มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (*เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อนมากมีการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน*)

งปม.ตามแผนงาน/โครงการที่ทำเสร็จแล้วได้เสนอหัวหน้างานและ ผอ.กองตรวจสอบในเรื่องที่สำคัญ *(การกำกับตรวจสอบ)* แก้ไข-วางแผน-กำหนดแนวทางการปฏิบัติในการจัดทำ งปม.ที่เป็นเงินค่าจ้างเหมาทำความสะอาดที่ไม่เพียงพอในภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัย *(การตัดสินใจ)* ผลการปฏิบัติงานงานมีความถูกต้องทันเวลา ผู้บริหาร/ผู้รับบริการ มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน *(งานมีคุณภาพ)*

สมมุติว่า...
ชิ้นงานสองที่ทำคือ
การติดตามประเมิน
แผนปฏิบัติการ

สมมุติว่า...
ชิ้นงานสามที่ทำคือ
การจัดทำกรอบ
อัตรากำลัง

ตัวอย่างการเขียน
แบบประเมินค่างาน
ของ มหาวิทยาลัยต่างๆ

แทรกตัวอย่าง

สรุปเทคนิค
การเขียน
ค่างาน
ลงในแบบฟอร์ม
(ตัวอย่าง ชนก. ขอ ชนพ.)

เอกสารที่ผู้ยื่นขอฯ ต้องกรอก ตามแบบฟอร์ม

แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

๑. ตำแหน่งเลขที่ .....

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

๒. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง	
ตำแหน่งเดิม	**ตำแหน่งใหม่**
๑.	๑. .....
.....	.....
๒.	๒. .....
.....	.....
๓	๓ .....
.....	.....

๓. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ และความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป	
งานเดิม	**งานใหม่**
๑. คุณภาพของงาน.....	๑. คุณภาพของงาน .....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
๒. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน.....	๒. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

** ข้อสังเกต มีแค่ 2องค์ประกอบ (ขาด ๓.การกำกับตรวจสอบ และ ๔.การตัดสินใจ)

เอกสารที่กรรมการฯ ต้องกรอก ตามแบบฟอร์ม (กรณีขอชำนาญการ)

๔. การประเมินค่างานของตำแหน่ง

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ ( ) ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มประกอบกับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ (๑๐-๑๕ คะแนน) ( ) ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาค่อนข้างหลากหลายโดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในงานที่มีแนวทางปฏิบัติน้อยมาก (๑๖-๒๐ คะแนน) ( ) ปฏิบัติงานที่ยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลายโดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน) ( ) ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการกำหนด หรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)	๓๐		
๒. ความยุ่งยากของงาน ( ) เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน) ( ) เป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน และมีขั้นตอนวิธีการค่อนข้างหลากหลาย (๑๖-๒๐ คะแนน) ( ) เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน) ( ) เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)	๓๐		

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
๓. การกำกับตรวจสอบ ( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (๑-๕ คะแนน) ( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (๖-๑๐ คะแนน) ( ) ได้รับการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน (๑๑-๑๕ คะแนน) ( ) ได้รับการตรวจสอบ ติดตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ (๑๖-๒๐ คะแนน)	๒๐		
๔. การตัดสินใจ ( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง (๑-๕ คะแนน) ( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองค่อนข้างมาก วางแผนและกำหนดแนวทาง แก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (๖-๑๐ คะแนน) ( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ (๑๑-๑๕ คะแนน) ( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระในการริเริ่มพัฒนาแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน (๑๖ – ๒๐ คะแนน)	๒๐		
รวม	๑๐๐		

เทคนิคการเขียนหัวข้อ

2.หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

2. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่
หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง เลขที่ประจำตำแหน่ง.....(ระบุ) ระดับ.....(ระบุระดับเดิมที่ครองอยู่) ตามที่ได้รับมอบหมายจริงมีดังนี้ ..... (ให้บอกแต่ ชื่อชิ้นงาน *ว่ามีชิ้นงานอะไร* + *ขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยย่อๆ*)	หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง .....(ระบุ) ระดับ.....(ระบุระดับใหม่ที่จะขอแต่งตั้ง) ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่กำหนดโดย กพอ. เมื่อ 21 กย.53 มีดังนี้..... .... (มาจากมมาตรฐาน)..... .....

เทคนิคการเขียนหัวข้อ

3.วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนไป

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนไป

งานเดิม	งานใหม่
จากหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งเลขที่ .....(ระบุ) ตำแหน่ง .....(ระบุระดับเดิมที่ครองอยู่) ตามที่ได้รับมอบหมาย *มีคุณภาพของงาน (1)ความยุ่งยากซับซ้อน (2) การกำกับตรวจสอบ(3)* และ *การตัดสินใจ(4) ของแต่ละชิ้นงาน* มีดังนี้ **ชิ้นงานที่** 1 ..... (ให้อธิบายครบทั้ง 4 ข้อ ทีละชิ้นงาน) **ชิ้นงานที่** 2 ..... (ให้อธิบายครบทั้ง 4 ข้อ ทีละชิ้นงาน) ฯลฯ	ช่องขวามือจะเป็นงานใหม่ หลังจากที่เราได้เข้าสู่ตำแหน่ง(ที่จะขอแต่งตั้ง)ซึ่งเป็นเรื่องของ**"อนาคต"** ที่เรายังไม่รู้เลยว่าผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานอะไรให้เราทำ เทคนิคการเขียน จะเป็น ดังนี้... มีการปฏิบัติ**ที่ไม่น้อยไปกว่า**งานที่ได้ปฏิบัติใน**ระดับ.....(เดิมที่ครองอยู่) +**ภาระงานที่เปลี่ยนแปลง

ไม่ควรเขียนหัวข้อ

3.วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนไป

เป็นข้อ ๆแบบนี้...

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนไป

งานเดิม	งานใหม่
1) คุณภาพของงาน..... ..... 2) ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน..... ..... 3) การกำกับตรวจสอบ..... .....(เดิมไม่มี) 4) การตัดสินใจ..... .....(เดิมไม่มี)	เพราะงานที่ได้รับมอบหมายของแต่ละคนไม่ได้มีงานแค่ **"ชิ้นงานเดียว"** แต่ละชิ้นงานจะมี (๑) คุณภาพของงาน (๒) ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน (๓) การกำกับตรวจสอบ และ (๔) การตัดสินใจ ที่ไม่เหมือนกัน **ไม่** สามารถเขียนเป็น **"ข้อๆ 4 ข้อ"** ได้

แทรกตัวอย่าง
การเขียน ข้อ 3
ที่เขียนเป็นข้อๆ

แทรกตัวอย่าง 80 และ 93 คะแนน

ผลงานทางวิชาการ
ที่จะส่งให้ตรวจ/ขอคำแนะนำ

ชื่อและสกลุ

ตำแหน่งและระดับ

หน่วยงานและมหา'ลัย

ภาพถ่ายปัจจุบัน(เข้าทำเนียบ)

ส่งครั้งละบท

หน้าปกที่มีชื่อเรื่อง(อะไร)

เบอร์โทรมือถือ

มีปัญหา ปรึกษา

ติดต่อ....

089-617-7878

หรือ

ruajar@kku.ac.th