**เอกสารแนบหมายเลข 3**

**แบบประเมินค่างานสำหรับตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ
ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ**

**1. ตำแหน่ง**

ชื่อตำแหน่ง ........................................................................................... ระดับ ............................................

สังกัด..............................................................................................................................................................

ขอกำหนดเป็นตำแหน่ง........................................................................... ระดับ ...........................................

**๒. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง**

|  |  |
| --- | --- |
| **ตำแหน่งเดิม** | **ตำแหน่งที่ขอกำหนดระดับสูงขึ้น** |
| ๑................................................................................................................................................................................................................................. | ๑................................................................................................................................................................................................................................. |
| ๒................................................................................................................................................................................................................................. | ๒................................................................................................................................................................................................................................. |

**3. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ และความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป**

|  |  |
| --- | --- |
| **งานเดิม** | **งานใหม่** |
| ๑. คุณภาพของงาน........................................................................................................................................................ | ๑. คุณภาพของงาน........................................................................................................................................................ |
| ๒. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน....................................................................................................................................................... | ๒. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน..................................................................................................................................................... |
| 3. การกำกับตรวจสอบ....................................................................................................................................................... | 3. การกำกับตรวจสอบ....................................................................................................................................................... |
| 4. การตัดสินใจ....................................................................................................................................................... | 4. การตัดสินใจ....................................................................................................................................................... |

**4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **องค์ประกอบ** | **คะแนน****เต็ม** | **คะแนน****ที่ได้รับ** | **เหตุผลการให้ค่าคะแนน** |
| **1. องค์ประกอบด้านความรู้และความชำนาญงาน** | **40** |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ หรือใช้ทักษะระดับสูง ในงานเชิงเทคนิค หรืองานฝีมือเฉพาะทางระดับสูง  ความชำนาญในงานจะพัฒนาขึ้นจากการสั่งสมประสบการณ์  และการสั่งสมทักษะในเชิงลึก (1-10 คะแนน) |  |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะ  ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้กระบวนการแนวคิด ทฤษฎีหรือองค์ความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับสายอาชีพ (11-20 คะแนน) |  |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเชิงวิชาการหรือ วิชาชีพเฉพาะหรือทักษะ และความชำนาญเฉพาะตัวสูงมาก ในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมทั้งเป็นงานที่จะต้องแก้ไข ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนและให้คำปรึกษาได้ (21-30 คะแนน) |  |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญจนสามารถนำมา  วางแผนกลยุทธ์หรือนโยบายของหน่วยงานได้ รวมทั้งเป็นงาน ที่ต้องเป็นผู้นำในการพัฒนา หรือการริเริ่มโครงการที่เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัย  (31-40 คะแนน) |  |  |  |
|  |  |  |  |
| **2. องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ**  | **20** |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติที่มีความหลากหลายในเนื้องาน เพื่อ สนับสนุนวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างของ หน่วยงาน (1-5 คะแนน) |  |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม ประสานความ ร่วมมือ รวมทั้งการให้คำแนะนำผู้ปฏิบัติงานอื่น เพื่อสนับสนุน วัตถุประสงค์หรือภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างใน เชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน (6-10 คะแนน) |  |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม บริหารจัดการ งานวิชาการ ให้คำปรึกษาและประสานงานระหว่างหน่วยงาน ระดับนโยบาย (11-15 คะแนน) |  |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการงานวิชาการหรือวิชาชีพและเป็น ผู้นำในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพของมหาวิทยาลัย  (16-20 คะแนน) |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **องค์ประกอบ** | **คะแนน****เต็ม** | **คะแนน****ที่ได้รับ** | **เหตุผลการให้ค่าคะแนน** |
| **3. องค์ประกอบด้านการติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์** | **20** |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับทีม บุคคลภายนอก หรือ ผู้รับบริการ โดยการนำเสนอความคิดหรือการเป็นผู้ฟังที่ดี  เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ (1-5 คะแนน) |  |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ต้องสามารถให้คำแนะนำ หรือคำปรึกษาแก่บุคคล อื่น รวมทั้งสามารถสอนงานแก่ทีมได้ (6-10 คะแนน) |  |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับที่โน้มน้าวและ  ส่งผลต่อการตัดสินใจของหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า (11-15 คะแนน) |  |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับที่โน้มน้าวและ ส่งผลต่อการตัดสินใจในระดับกลยุทธ์และนโยบายที่นำไปสู่ ผลสัมฤทธิ์ของมหาวิทยาลัย (16-20 คะแนน) |  |  |  |
|  |  |  |  |
| **4. องค์ประกอบด้านกรอบแนวคิดในการแก้ปัญหา**  | **40** |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาในภาพรวม โดยอิสระที่จะกำหนดทาง  เลือก วิธีการหรือแนวทางภายใต้กรอบแนวคิดของหน่วยงาน  (1-10 คะแนน) |  |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้นโยบาย และเป้าหมายระยะ สั้นของหน่วยงาน ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการคิดแนวทาง  แผนงาน กระบวนการ หรือขั้นตอนใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (11-20 คะแนน) |  |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้นโยบาย พันธกิจ และ เป้าหมายระยะยาวของหน่วยงาน ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระ ในการกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน หรือโครงการเพื่อให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (21-30 คะแนน) |  |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้ทิศทางและพันธกิจของ มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการบูรณาการและ กำหนดนโยบายหรือเป้าหมายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุ ประสงค์ที่กำหนดไว้ (31-40 คะแนน) |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **องค์ประกอบ** | **คะแนน****เต็ม** | **คะแนน****ที่ได้รับ** | **เหตุผลการให้ค่าคะแนน** |
| **5. องค์ประกอบด้านอิสระในการคิด** | **20** |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจในการใช้ระบบ  แนวคิด เทคนิค หรือวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อผลสัมฤทธิ์ ที่กำหนดไว้ได้ (1-5 คะแนน) |  |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจ ในการกำหนด แนวทางหรือเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งงานอื่นที่อาจต้อง คิดค้นองค์ความรู้ ระบบ แนวคิด หรือกระบวนการใหม่ ๆ  เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้ (6-10 คะแนน) |  |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจ ในการปรับ นโยบายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วน ราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้ (11-15 คะแนน) |  |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ต้องคิดหรือตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์  หรือภารกิจใหม่ ๆ ของมหาวิทยาลัย (16-20 คะแนน) |  |  |  |
|  |  |  |  |
| **6. องค์ประกอบด้านความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา** | **20** |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่มีรูปแบบค่อนข้าง แน่นอนหรือมีลักษณะคล้ายคลึงกับสถานการณ์ในอดีตเป็น ส่วนใหญ่ (1-5 คะแนน) |  |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่อาจต้องคิดหาเหตุผล  เพื่อทบทวน หรือแก้ปัญหาหรือแนวทางที่เคยปฏิบัติ  เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด (6-10 คะแนน) |  |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่ต้องมีการประเมิน และตีความโดยใช้วิจารณญาณ เพื่อตัดสินใจหาทางแก้ปัญหา ที่อาจมีความเสี่ยงและไม่มีคำตอบเพียงคำตอบเดียว  (11-15 คะแนน) |  |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์พิเศษที่อาจไม่เคยเกิด ขึ้นมาก่อน ซึ่งต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิด นอกกรอบ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในระดับมหาวิทยาลัย  (16-20 คะแนน) |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **องค์ประกอบ** | **คะแนน****เต็ม** | **คะแนน****ที่ได้รับ** | **เหตุผลการให้ค่าคะแนน** |
| **7. องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์ข้อมูล** | **40** |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งในเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ สำหรับจัดทำข้อเสนอหรือ รายงานรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน ระดับกองหรือเทียบเท่า (1-10 คะแนน) |  |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และ สังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดหลักการหรือแนวทางออกแบบ กระบวนการหรือระบบที่สำคัญ หรือสร้างแบบจำลอง เพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน (11-20 คะแนน) |  |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และ สังเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจ ของหน่วยงาน (21-30 คะแนน) |  |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และ สังเคราะห์ข้อมูล สำหรับการประเมินสถานการณ์ เพื่อกำหนด ทิศทางในเชิงกลยุทธ์และนโยบายของมหาวิทยาลัย  (31-40 คะแนน) |  |  |  |
|  |  |  |  |
| **8. องค์ประกอบด้านอิสระในการปฏิบัติงาน** | **20** |  |  |
| ( ) เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายของหน่วยงาน  โดยอาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์หรือขอคำปรึกษาตามสมควร  (1-5 คะแนน) |  |  |  |
| ( ) เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานหรือให้คำปรึกษาภายใต้ นโยบายของหน่วยงาน โดยอาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์  และขอคำปรึกษาตามสมควร (6-10 คะแนน) |  |  |  |
| ( ) เป็นงานที่มีอิสระในการบริหารงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตาม  เป้าหมายของหน่วยงาน (11-15 คะแนน) |  |  |  |
| ( ) เป็นงานที่มีอิสระในการปริหารงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ของมหาวิทยาลัย (16-20 คะแนน) |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **องค์ประกอบ** | **คะแนน****เต็ม** | **คะแนน****ที่ได้รับ** | **เหตุผลการให้ค่าคะแนน** |
| **9. องค์ประกอบด้านผลกระทบจากการปฏิบัติงาน** | **40** |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลายส่วนของวัตถุประสงค์  หรือภารกิจหลักของหน่วยงาน (1-10 คะแนน) |  |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน แผนปฏิบัติงานหรือ การวางแผนกลยุทธ์โดยรวมของหน่วยงาน (11-20 คะแนน) |  |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน แผนปฏิบัติงานหรือ การวางแผนกลยุทธ์โดยรวมของมหาวิทยาลัย  (21-30 คะแนน) |  |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานโดยรวมทั้งหมด ของภาครัฐ และยังส่งผลต่อการกำหนดแผนกลยุทธ์และ แผนงานของมหาวิทยาลัย (31-40 คะแนน) |  |  |  |
|  |  |  |  |
| **10. องค์ประกอบด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง** | **40** |  |  |
| ( ) เป็นงานสนับสนุน ประสาน ให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคคลหรือ หน่วยงานอื่น ตามกรอบความรู้หรือแนวทางที่กำหนดไว้ (1-10 คะแนน) |  |  |  |
| ( ) เป็นงานพัฒนาและกำหนดหลักเกณฑ์ ระบบ ต้นแบบ คู่มือ  แนวทาง หรือนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้ตาม ภารกิจของแต่ละหน่วยงาน (11-20 คะแนน) |  |  |  |
| ( ) เป็นงานบริหารจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์ การตัดสินใจ มีความสำคัญมากกว่ากระบวนการที่กำหนดไว้  (21-30 คะแนน) |  |  |  |
| ( ) เป็นงานให้คำปรึกษาโดยใช้ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ ในสายอาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงาน  (31-40 คะแนน) |  |  |  |
| **รวม** | **300** |  |  |

**เกณฑ์การตัดสิน**

 ระดับเชี่ยวชาญ ได้คะแนน 170 คะแนนขึ้นไป

 ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ได้คะแนน 235 คะแนนขึ้นไป

**สรุปผลการประเมินค่างาน / เหตุผล**

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

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

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

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

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

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

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

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

.

( ) ผ่านการประเมิน

( ) ไม่ผ่านการประเมิน

**คณะกรรมการประเมินค่างานลงนาม**

|  |
| --- |
| 1.……….……………………………………………… ประธานกรรมการ |
|  (....................................................) |
| 2……….……………………………………………… กรรมการ |
|  (....................................................) |
| 3……….……………………………………………… กรรมการ |
|  (....................................................) |
| 4……….……………………………………………… กรรมการ |
|  (....................................................) |
| 5……….……………………………………………… กรรมการ |
|  (....................................................) |
| 6……….……………………………………………… กรรมการและเลขานุการ |
|  (....................................................) |

**หลักเกณฑ์การประเมินค่างาน สำหรับตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ**

**ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ**

การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ 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** หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถ ความรอบรู้ ความชำนาญงานและทักษะที่จะต้องมีเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้โดยพิจารณาจากสภาพงานของตำแหน่งนั้น ดังนี้ (40 คะแนน)

1. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ หรือใช้ทักษะระดับสูงในงานเชิงเทคนิคหรืองานฝีมือเฉพาะทางระดับสูง ความชำนาญในงานจะพัฒนาขึ้นจากการสั่งสมประสบการณ์และการสั่งสมทักษะในเชิงลึก (1-10 คะแนน)
2. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้กระบวนการแนวคิด ทฤษฎีหรือองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายอาชีพ (11-20 คะแนน)
3. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะหรือทักษะ และความชำนาญเฉพาะตัวสูงมากในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมทั้ง เป็นงานที่จะต้องแก้ไขปัญหายุ่งยากซับซ้อนและให้คำปรึกษาได้ (21-30 คะแนน)
4. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญจนสามารถนำมาวางแผนกลยุทธ์หรือนโยบายของหน่วยงานได้ รวมทั้งเป็นงานที่ต้องเป็นผู้นำในการพัฒนา หรือการริเริ่มโครงการที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัย (31-40 คะแนน)

**องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการ** หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถในการปริหารจัดการที่ต้องการของตำแหน่งนั้น ๆ โดยพิจารณาจากลักษณะงานและการบริหารจัดการในการวางแผน กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงานดังนี้ (20 คะแนน)

1. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติที่มีความหลากหลายในเนื้องาน เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างของหน่วยงาน (1-5 คะแนน)
2. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม ประสานความร่วมมือ รวมทั้งการให้คำแนะนำผู้ปฏิบัติงานอื่น เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์หรือภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างในเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน (6-10 คะแนน)
3. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม บริหารจัดการงานวิชาการให้คำปรึกษาและประสานงานระหว่างหน่วยงานระดับนโยบาย (11-15 คะแนน)
4. เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการงานวิชาการหรือวิชาชีพและเป็นผู้นำในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพของมหาวิทยาลัย (16-20 คะแนน)

**องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์** หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถ และทักษะในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของงานเป็นสำคัญดังนี้ (20 คะแนน)

1. เป็นงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับทีม บุคคลภายนอก หรือผู้รับบริการ โดยการนำเสนอความคิดหรือการเป็นผู้ฟังที่ดี เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ (1-5 คะแนน)
2. เป็นงานที่ต้องสามารถให้คำแนะนำ หรือคำปรึกษาแก่บุคคลอื่น รวมทั้งสามารถสอนงานแก่ทีมได้ (6-10 คะแนน)
3. เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับที่โน้มน้าวและส่งผลต่อการตัดสินใจของหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า (11-15 คะแนน)
4. เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับที่โน้มน้าวและส่งผลต่อการตัดสินใจในระดับ กลยุทธ์และนโยบายที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของมหาวิทยาลัย (16-20 คะแนน)
5. **ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา** หมายถึง ระดับและขอบเขตของการใช้ความคิดเพื่อการตัดสินใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการ ขั้นตอนที่ตำแหน่งนั้นจะต้องนำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบย่อย ได้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

 **องค์ประกอบที่ 4** **กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา** หมายถึง ระดับและขอบเขตของความคิดเพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานหรือการแก้ปัญหาในงานของตำแหน่งโดยพิจารณาจากการได้รับอำนาจในการปฏิบัติงานนั้นตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้ (40 คะแนน)

1. เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาในภาพรวม โดยอิสระที่จะกำหนดการเลือก วิธีการหรือแนวทางภายใต้กรอบแนวคิดของหน่วยงาน (1-10 คะแนน)
2. เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้นโยบาย และเป้าหมายระยะสั้นของหน่วยงานซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการคิดแนวทาง แผนงาน กระบวนการ หรือขั้นตอนใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (11-20 คะแนน)
3. เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้นโยบาย พันธกิจ และเป้าหมายระยะยาวของหน่วยงาน ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน หรือโครงการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (21-30 คะแนน)
4. เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้ทิศทางและพันธกิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการบูรณาการและกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (31-40 คะแนน)

**องค์ประกอบที่ 5 อิสระในการคิด** หมายถึง ระดับของการคิด หรือการตัดสินใจที่จะพิจารณาดำเนินการตามกรอบและแนวทางที่มีอยู่ หรือกำหนดแนวทาง ทิศทาง หรือนโยบายในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ดังนี้ (20 คะแนน)

1. เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจในการใช้ระบบ แนวคิด เทคนิค หรือวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้ (1-5 คะแนน)
2. เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจในการกำหนดแนวทางหรือเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งงานอื่นที่อาจต้องคิดค้นองค์ความรู้ ระบบ แนวคิด หรือกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้ (6-10 คะแนน)
3. เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจในการปรับนโยบายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้ (11-15 คะแนน)
4. เป็นงานที่ต้องคิดหรือตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ หรือภารกิจใหม่ ๆ ของมหาวิทยาลัย (16-20 คะแนน)

**องค์ประกอบที่ 6 ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา หมายถึง** ระดับของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขหรือจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตำแหน่งตามความรับผิดชอบหรือตามที่ได้รับมอบหมายให้ลุล่วงไปได้ โดยพิจารณาจากลักษณะงาน สภาพงาน รูปแบบของการคิด และกระบวนการจัดการข้อมูลของตำแหน่ง ดังนี้ (20 คะแนน)

1. เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่มีรูปแบบค่อนข้างแน่นอนหรือมีลักษณะคล้ายคลึงกับสถานการณ์ในอดีตเป็นส่วนใหญ่ (1-5 คะแนน)
2. เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่อาจต้องคิดหาเหตุผล เพื่อทบทวนหรือแก้ปัญหาหรือแนวทางที่เคยปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด (6-10 คะแนน)
3. เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่ต้องมีการประเมินและตีความโดยใช้วิจารณญาณ เพื่อตัดสินใจหาทางแก้ปัญหาที่อาจมีความเสี่ยงและไม่มีคำตอบเพียงคำตอบเดียว (11-15 คะแนน)
4. เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์พิเศษที่อาจไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนซึ่งต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดนอกกรอบ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในระดับมหาวิทยาลัย (16-20 คะแนน)
5. **ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ** หมายถึง ระดับและขอบเขตของผลกระทบที่เกิดจากงานความรับผิดชอบหรือคุณภาพของงานที่เกิดขึ้น รวมถึงความอิสระหรือข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบย่อยได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

 **องค์ประกอบที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูล** หมายถึง ระดับและขอบเขตของลักษณะงานที่ต้องใช้กระบวนการคิด พิจารณา จำแนก สังเคราะห์ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงานดังนี้ (40 คะแนน)

1. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ สำหรับจัดทำข้อเสนอหรือรายงานรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า (1-10 คะแนน)
2. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดหลักการหรือแนวทาง ออกแบบกระบวนการหรือระบบที่สำคัญ หรือสร้างแบบจำลองเพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน (11-20 คะแนน)
3. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจของหน่วยงาน (21-30 คะแนน)
4. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลสำหรับการประเมินสถานการณ์ เพื่อกำหนดทิศทางในเชิงกลยุทธ์และนโยบายของมหาวิทยาลัย (31-40 คะแนน)

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

(1) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลายส่วนของวัตถุประสงค์ หรือภารกิจหลักของหน่วยงาน (1-10 คะแนน)

(2) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน แผนปฏิบัติงานหรือการวางแผนกลยุทธ์โดยรวมของหน่วยงาน (11-20 คะแนน)

(3) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน แผนปฏิบัติงานหรือการวางแผนกลยุทธ์โดยรวมของมหาวิทยาลัย (21-30 คะแนน)

(4) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานโดยรวมทั้งหมดของภาครัฐ และยังส่งผลต่อการกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนงานของมหาวิทยาลัย (31-40 คะแนน)

 **องค์ประกอบที่ 9 ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน** หมายถึง ระดับและขอบเขตของผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น ซึ่งส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของตำแหน่งงานต่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัย ดังนี้ (40 คะแนน)

1. เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลายส่วนของวัตถุประสงค์ หรือภารกิจหลักของหน่วยงาน (1-10 คะแนน)
2. เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน แผนปฏิบัติงานหรือการวางแผนกลยุทธ์โดยรวมของหน่วยงาน (11-20 คะแนน)
3. เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน แผนปฏิบัติงานหรือการวางแผนกลยุทธ์โดยรวมของมหาวิทยาลัย (21-30 คะแนน)
4. เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานโดยรวมทั้งหมดของภาครัฐ และยังส่งผลต่อการกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนงานของมหาวิทยาลัย (31-40 คะแนน)

**องค์ประกอบที่ 10 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง** หมายถึง ลักษณะสำคัญของหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งซึ่งส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน โดยพิจารณาจากลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นของตำแหน่งต่อภารกิจโดยรวมของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย ดังนี้ (40 คะแนน)

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

**เกณฑ์การตัดสิน**

ระดับเชี่ยวชาญ ได้คะแนน170 คะแนนขึ้นไป

ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ได้คะแนน 210 คะแนนขึ้นไป