



ประกาศมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินค่างานเพื่อกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ
และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖

.....

โดยที่เป็นการสมควรให้มีประกาศมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินค่างานเพื่อกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๐ วรรคหนึ่ง ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ว่าด้วยการบริหารบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙ อธิการบดีโดยข้อเสนอของคณะกรรมการบริหารบุคคลในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ จึงออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินค่างานเพื่อกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“ส่วนงาน” หมายความว่า สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานที่มีหน้าที่หลักด้านการให้บริการและสนับสนุนการบริหารมหาวิทยาลัย คณะ วิทยาลัย สถาบัน หรือส่วนงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักงาน คณะ วิทยาลัย หรือสถาบัน แต่ไม่รวมถึงสำนักงานเลขานุการ

“หัวหน้าส่วนงาน” หมายความว่า คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนักงาน หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบัน หรือสำนักงาน และให้หมายความรวมถึงรองอธิการบดีซึ่งทำหน้าที่กำกับดูแลส่วนงานระดับกอง

ข้อ ๔ การกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ส่วนงานทำหน้าที่ประเมินค่างานเพื่อกำหนดกรอบของตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่ง โดยจัดทำข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่ง ได้แก่ ชื่อตำแหน่ง อัตราเลขที่ ระดับตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง สังกัด หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ และความยุ่งยากและซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการประเมินค่างานระดับส่วนงานและคณะอนุกรรมการบริหารบุคคลด้านการประเมินค่างานระดับมหาวิทยาลัยพิจารณา

ข้อ ๕ ให้มีคณะกรรมการประเมินค่างานระดับส่วนงานที่หัวหน้าส่วนงานแต่งตั้ง ประกอบด้วย

(๑) หัวหน้าส่วนงานของตำแหน่งที่เสนอขอประเมินค่างาน เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ซึ่งรับผิดชอบงานด้านตำแหน่งที่ประเมินค่างาน เป็นรองประธานกรรมการ

(๓) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์หรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษ จำนวนสองราย เป็นกรรมการ

(๔) ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า เป็นกรรมการ

ให้หัวหน้างานซึ่งรับผิดชอบงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ของส่วนงานเป็นเลขานุการ และหัวหน้างานของตำแหน่งที่เสนอขอประเมินค่างานเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นหรือไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทำให้ไม่อาจแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีองค์ประกอบตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสองได้ ให้หัวหน้าส่วนงานชี้แจงเหตุผลความจำเป็นต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีองค์ประกอบแตกต่างจากองค์ประกอบตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสองได้

ข้อ ๖ คณะกรรมการประเมินค่างานระดับส่วนงาน มีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

(๑) พิจารณาตรวจสอบข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งที่จะขอกำหนดระดับตำแหน่ง ได้แก่ ชื่อตำแหน่ง อัตราเลขที่ ระดับตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง สังกัด หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

(๒) พิจารณาประเมิน วิเคราะห์ เปรียบเทียบคุณภาพ ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน

ข้อ ๗ ให้มีคณะอนุกรรมการบริหารบุคคลด้านการประเมินค่างานระดับมหาวิทยาลัยที่อธิการบดีแต่งตั้ง ประกอบด้วย

(๑) รองอธิการบดีซึ่งรับผิดชอบงานด้านบริหารบุคคล เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้ช่วยอธิการบดีซึ่งรับผิดชอบงานด้านบริหารบุคคล เป็นรองประธานกรรมการ

(๓) กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิสายสังคมศาสตร์ จำนวนหนึ่งคน

(๔) กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิสายวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี จำนวนหนึ่งคน

(๕) กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิสายวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวนหนึ่งคน

(๖) ผู้อำนวยการกองทรัพยากรมนุษย์ เป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้หัวหน้างานซึ่งรับผิดชอบงานด้านบริหารบุคคลของกองทรัพยากรมนุษย์คนหนึ่ง เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

กรรมการตาม (๓) (๔) และ (๕) ต้องดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์หรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และให้มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ข้อ ๘ คณะอนุกรรมการบริหารบุคคลด้านการประเมินค่างานระดับมหาวิทยาลัยตามข้อ ๗ มีอำนาจและหน้าที่พิจารณากลับกรองประเมินค่างานของตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่ง

ข้อ ๙ คณะกรรมการประเมินค่างานระดับส่วนงานให้ทำหน้าที่ประเมินค่างานเพื่อกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ หากผ่านการประเมินให้นำผลการประเมินเสนอต่อคณะอนุกรรมการบริหารบุคคลด้านการประเมินค่างานระดับมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา พร้อมแจ้งผลการประเมินให้ส่วนงานทราบ และหากไม่ผ่านการประเมินให้คณะกรรมการประเมินค่างานระดับส่วนงานแจ้งผลการประเมินให้ส่วนงานทราบ

คณะอนุกรรมการบริหารบุคคลด้านการประเมินค่างานระดับมหาวิทยาลัยให้ทำหน้าที่พิจารณากลับกรองประเมินค่างานเพื่อกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษที่ได้ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการประเมินค่างานระดับส่วนงาน หากผ่านการประเมินให้นำผลการประเมินเสนอต่อคณะอนุกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อให้ความเห็นชอบ และหากไม่ผ่านการประเมินให้คณะอนุกรรมการบริหารบุคคลด้านการประเมินค่างานระดับมหาวิทยาลัยแจ้งผลการประเมินให้ส่วนงานทราบ

ข้อ ๑๐ การประเมินค่างานเพื่อกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้มีองค์ประกอบการประเมินค่างาน ๓ ด้าน ซึ่งมีคะแนนการประเมินรวมทั้งหมด ๓๐๐ คะแนน ดังนี้

(๑) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน ๘๐ คะแนน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้

(๑.๑) ความรู้และความชำนาญงาน

(๑.๒) การบริหารจัดการ

(๑.๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์

(๒) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ๘๐ คะแนน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย

ดังนี้

(๒.๑) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา

(๒.๒) อิสระในการคิด

(๒.๓) ความท้าทายในงาน

(๓) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ ๑๔๐ คะแนน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้

(๓.๑) การวิเคราะห์ข้อมูล

(๓.๒) อิสระในการปฏิบัติงาน

(๓.๓) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน

(๓.๔) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

คณะกรรมการประเมินค่างานระดับส่วนงานให้พิจารณารายละเอียดการประเมินและการให้คะแนนของแต่ละองค์ประกอบตามแบบประเมินค่างานแนบท้ายประกาศ

ข้อ ๑๑ การขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องได้คะแนนรวมตามข้อ ๑๐ ไม่น้อยกว่า ๑๗๐ คะแนน

การขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้คะแนนรวมตามข้อ ๑๐ ไม่น้อยกว่า ๒๓๕ คะแนน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(รองศาสตราจารย์เกศินี วิฑูรชาติ)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

แบบประเมินค่างานตำแหน่ง
ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ส่วนที่ ๑

อัตราเลขที่

ชื่อตำแหน่ง ระดับ

สังกัด

ขอกำหนดตำแหน่งเป็น ระดับ

ส่วนที่ ๒. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง	
ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่
๑.	๑.
๒.	๒.
๓.	๓.
๔.	๔.
ส่วนที่ ๓. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ และความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป	
งานเดิม	งานใหม่
๑. คุณภาพ	๑. คุณภาพ
.....
๒. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน	๒. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน
.....
๓. การกำกับตรวจสอบ	๓. การกำกับตรวจสอบ
.....
๔. การตัดสินใจ	๔. การตัดสินใจ
.....

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p>1. องค์ประกอบด้านความรู้และความชำนาญงาน</p> <p>() เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ หรือใช้ทักษะระดับสูงในงานเชิงเทคนิค หรืองานฝีมือเฉพาะทางระดับสูง ความชำนาญในงานจะพัฒนาขึ้นจากการสั่งสมประสบการณ์และการสั่งสมทักษะในเชิงลึก (1-10 คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ในเชิงวิชาการหรือวิชาวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้กระบวนการแนวคิด ทฤษฎีหรือองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายอาชีพ (11-20 คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะ หรือทักษะ และความชำนาญเฉพาะตัวสูงมากในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมทั้งเป็นงานที่จะต้องแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนและให้คำปรึกษาได้ (21-30 คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญจนสามารถนำมาวางแผนกลยุทธ์หรือนโยบายของหน่วยงานได้ รวมทั้งเป็นงานที่ต้องเป็นผู้นำในการพัฒนา หรือการริเริ่มโครงการที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัย (31-40 คะแนน)</p>	40		
<p>2. องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ</p> <p>() เป็นงานที่ต้องปฏิบัติที่มีความหลากหลายในเนื้องาน เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างของหน่วยงาน (1-5 คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม ประสานความร่วมมือ รวมทั้งการให้คำแนะนำ ผู้ปฏิบัติงานอื่น เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์หรือภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งหรือ หลายอย่างในเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน (6 -10 คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม บริหารจัดการงานวิชาการ ให้คำปรึกษาและประสานงานระหว่างหน่วยงานระดับนโยบาย</p>	20		

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p>(11-15 คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการงานวิชาการหรือวิชาชีพ และเป็นผู้นำในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพของมหาวิทยาลัย (16-20 คะแนน)</p> <p>3. องค์ประกอบด้านการติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์</p> <p>() เป็นงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับทีม บุคคลภายนอก หรือผู้รับบริการ โดยการนำเสนอความคิดหรือการเป็นผู้ฟังที่ดีเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ (1-5 คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่ต้องสามารถให้คำแนะนำ หรือคำปรึกษาแก่บุคคลอื่น รวมทั้งสามารถสอนงานแก่ทีมได้ (6-10 คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับที่โน้มน้าวและส่งผลต่อการตัดสินใจของหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า (11-15 คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับที่โน้มน้าวและส่งผลต่อการตัดสินใจในระดับกลยุทธ์และนโยบายที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของมหาวิทยาลัย (16-20 คะแนน)</p>	20		
<p>4. องค์ประกอบด้านกรอบแนวคิดในการแก้ปัญหา</p> <p>() เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาในภาพรวม โดยมีอิสระที่จะกำหนดทางเลือก วิธีการหรือแนวทางภายใต้กรอบแนวคิดของหน่วยงาน (1-10 คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้นโยบาย และเป้าหมายระยะสั้นของหน่วยงาน ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการคิดแนวทางแผนงาน กระบวนการหรือขั้นตอนใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (11-20 คะแนน)</p>	40		

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p>() เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้นโยบาย พันธกิจ และเป้าหมายระยะยาวของหน่วยงาน ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน หรือโครงการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (21-30 คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้ทิศทางและพันธกิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการบูรณาการและกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (16-20 คะแนน)</p>			
<p>5. องค์ประกอบด้านอิสระในการคิด</p> <p>() เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจในการใช้ระบบ แนวคิด เทคนิค หรือวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้ (1-5 คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจ ในการกำหนดแนวทางหรือเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งงานอื่นที่อาจต้องคิดค้นองค์ความรู้ ระบบ แนวคิด หรือกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้ (6-10 คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจ ในการปรับนโยบายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้ (11-15 คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่ต้องคิดหรือตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ หรือภารกิจใหม่ ๆ ของมหาวิทยาลัย (16-20 คะแนน)</p>	20		
<p>6. องค์ประกอบด้านความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา</p> <p>() เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่มีรูปแบบค่อนข้างแน่นอนหรือมีลักษณะคล้ายคลึงกับสถานการณ์ในอดีตเป็นส่วนใหญ่ (1-5 คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่อาจต้องคิดหาเหตุผลเพื่อทบทวน หรือแก้ปัญหาหรือแนวทางที่เคยปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด (6-10 คะแนน)</p>	20		

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p>() เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่ต้องมีการประเมินและตีความโดยใช้วิจารณ์ญาณ เพื่อตัดสินใจหาทางแก้ปัญหาที่อาจมีความเสี่ยงและไม่มีคำตอบเพียงคำตอบเดียว (11-15 คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์พิเศษที่อาจไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ซึ่งต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดนอกกรอบ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในมหาวิทยาลัย (16-20 คะแนน)</p> <p>7. องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์ข้อมูล</p> <p>() เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณ หรือเชิงคุณภาพ สำหรับจัดทำข้อเสนอหรือรายงานเป็นรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า (1-10 คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดหลักการหรือแนวทางออกแบบกระบวนการหรือระบบที่สำคัญ หรือสร้างแบบจำลองเพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน (11-20 คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจของหน่วยงาน (21-30 คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลสำหรับการประเมินสถานการณ์เพื่อกำหนดทิศทางในเชิงกลยุทธ์และนโยบายของมหาวิทยาลัย (31-40 คะแนน)</p> <p>8. องค์ประกอบด้านอิสระในการปฏิบัติงาน</p> <p>() เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายของหน่วยงาน โดยอาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์หรือขอคำปรึกษาตามสมควร (1-5 คะแนน)</p>	<p>40</p> <p>20</p>		

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p>() เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงาน หรือให้คำปรึกษาภายใต้ต้นนโยบายของหน่วยงาน โดยอาจต้องอาศัยรายงานผลสัมฤทธิ์ และขอคำปรึกษาตามสมควร (6-10 คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่มีอิสระในการบริหารงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของหน่วยงาน (11-15 คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่มีอิสระในการบริหารงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย (16-20 คะแนน)</p>			
<p>9. องค์ประกอบด้านผลกระทบจากการปฏิบัติงาน</p> <p>() เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลายส่วนของวัตถุประสงค์ หรือภารกิจหลักของหน่วยงาน (1-10 คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน แผนปฏิบัติงาน หรือการวางแผนกลยุทธ์โดยรวมของหน่วยงาน (11-20 คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน แผนปฏิบัติงาน หรือการวางแผนกลยุทธ์โดยรวมของมหาวิทยาลัย (21-30 คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานโดยรวมทั้งหมดของภาครัฐ และยังส่งผลต่อการกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนงานของมหาวิทยาลัย (31-40 คะแนน)</p>	40		
<p>10. องค์ประกอบด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง</p> <p>() เป็นงานสนับสนุน ประสาน ให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคคลหรือหน่วยงานอื่น ตามกรอบความรู้หรือแนวทางที่กำหนดไว้ (1-10 คะแนน)</p> <p>() เป็นงานพัฒนาและกำหนดหลักเกณฑ์ ระบบต้นแบบ คู่มือ แนวทาง หรือนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน (11-20 คะแนน)</p>	40		

