

รายงานผลการศึกษากิจการจัดทำแบบประเมินค่างาน  
ตำแหน่งนายแพทย์ระดับเชี่ยวชาญ  
ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา

โดย

นายวิศรุต วงษ์สัตย์

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

## คำนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้มีการเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลหลายเรื่อง โดยเฉพาะการจัดระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ มีการจัดระบบโครงสร้างตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเป็น ๔ ประเภท คือ ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และ ประเภททั่วไป เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญคือเรื่องของการกระจายอำนาจการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ เกี่ยวกับจำนวนตำแหน่ง ประเภท ตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่ง ซึ่งมอบอำนาจให้ อ.ก.พ. กระทรวง เป็นผู้พิจารณากำหนดตำแหน่งของทุกส่วนราชการในสังกัด โดยให้มีการดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์เงื่อนไขและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. รวมถึงให้มีการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งในการกำหนดระดับตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งหรือการประเมินค่างาน เป็นกระบวนการสำคัญในการพิจารณากำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ โดยมีวิธีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการกำหนดระดับตำแหน่งในส่วนราชการ โดยเฉพาะตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ และตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ ซึ่งมีเครื่องมือสำหรับใช้ตรวจวัดหรือประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด ที่ช่วยให้การกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกรมมีความถูกต้องและเหมาะสมกับระดับของตำแหน่ง

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานผลการศึกษาคำแนะนำแบบประเมินค่างานตำแหน่งนายแพทย์ระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา ที่ได้จัดทำขึ้นจะเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแบบประเมินค่างานของผู้ที่จะขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญ รวมถึงใช้เป็นแนวทางในการศึกษา วิเคราะห์ ตรวจสอบข้อมูล รายละเอียดแบบประเมินค่างานในเบื้องต้นของเจ้าหน้าที่กลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ในฐานะผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุข ก่อนนำเสนอคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุขพิจารณาการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งต่อไป

วิศรุต วงษ์สัตย์

กันยายน ๒๕๖๔

# สารบัญ

	หน้า
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	<b>๑</b>
๑.๑ ที่มาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการศึกษา	๒
๑.๓ วัตถุประสงค์	๒
๑.๔ ขอบเขตการศึกษา	๒
๑.๕ ประโยชน์ที่จะได้รับ	๒
๑.๖ กรอบแนวคิด	๓
<b>บทที่ ๒ หลักเกณฑ์และแนวคิดที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>๔</b>
๒.๑ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	๔
๒.๒ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง กรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง นายแพทย์ ด้านเวชกรรมป้องกัน ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา ในกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข	๕
๒.๓ หลักเกณฑ์การประเมินค่างาน	๖
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินค่างาน	๑๐
๒.๕ คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง	๒๑
<b>บทที่ ๓ วิธีการศึกษา</b>	<b>๒๔</b>
<b>บทที่ ๔ ผลการศึกษา</b>	<b>๒๖</b>
<b>บทที่ ๕ สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ     บรรณานุกรม</b>	<b>๔๒ ๔๕</b>

## บทที่ ๑

## บทนำ

## ๑.๑ ที่มาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้มีการประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป มีผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงหลายประการ เช่น การเพิ่มบทบาทให้ส่วนราชการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างอิสระและคล่องตัว โดยการมอบอำนาจให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณากำหนดตำแหน่งของส่วนราชการในสังกัด และ ก.พ. เป็นผู้กำหนดเครื่องมือให้ส่วนราชการดำเนินการ ในรูปแบบของหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องในเรื่องนั้นๆ ดังนั้น หลักเกณฑ์ ที่ ก.พ. กำหนด จึงเป็นแนวทางให้ส่วนราชการดำเนินการอย่างเที่ยงตรงเป็นมาตรฐานเดียวกัน

การประเมินคุณภาพงานหรือการประเมินค่างาน เป็นกระบวนการสำคัญในการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งในส่วนราชการ ซึ่ง ก.พ. ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง ทำหน้าที่พิจารณากลับกรอง และเสนอความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นและระดับสูง พิจารณาเสนอแนะการกำหนดตำแหน่ง และประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ โดยมีหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง ทำหน้าที่เป็นเลขานุการ และเจ้าหน้าที่ของกรมที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

จากการดำเนินการจัดทำแบบประเมินค่างานเพื่อนำเสนอคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุข พิจารณาการกำหนดตำแหน่งและประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งนายแพทย์ระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแบบประเมินค่างาน เนื่องจากผู้จัดทำแบบประเมินค่างานอธิบายข้อคำตอบที่เลือกได้ไม่ชัดเจนและไม่ตรงตามความมุ่งหมายที่คำถามต้องการ ทำให้การจัดทำแบบประเมินค่างานต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมหลายครั้งเพื่อให้มีความสมบูรณ์และถูกต้องตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง และวิธีการประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด ส่งผลให้กระบวนการประเมินค่างานมีความล่าช้ากว่าที่ควรจะเป็น กลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงานเล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงได้มีแนวคิดในการศึกษารูปแบบการจัดทำแบบประเมินค่างาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำ แบบประเมินค่างานของผู้ที่จะขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญ สำหรับนำเสนอคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุข พิจารณาการกำหนดตำแหน่ง และประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง รวมถึงใช้เป็นแนวทางในการศึกษา วิเคราะห์ ตรวจสอบข้อมูลรายละเอียดแบบประเมินค่างานในเบื้องต้นของเจ้าหน้าที่กลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ในฐานะผู้ช่วยเลขานุการ ของคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุข ก่อมนำเสนอคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุข พิจารณาต่อไป

## ๑.๒ คำถามการศึกษา

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินค่างานประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ตามที่ ก.พ. กำหนด เป็นอย่างไร

๒. รูปแบบการจัดทำประเมินค่างานตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ ที่ผ่านการพิจารณาของ คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุขแล้ว เป็นอย่างไร

๓. แนวทางการจัดทำแบบประเมินค่างานสำหรับตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติงาน ด้านระบาดวิทยา ที่ถูกต้องชัดเจนสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนด ควรเป็นอย่างไร

## ๑.๓ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษารูปแบบประเมินค่างานตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ

๒. เพื่อจัดทำเป็นแนวทางการจัดทำแบบประเมินค่างานสำหรับตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา ที่ถูกต้องชัดเจนสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนด

## ๑.๔ ขอบเขตการศึกษา

๑. ศึกษาจากแบบประเมินค่างานตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ ที่ผ่านการพิจารณา กำหนด ตำแหน่งและประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง โดยคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุข และ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข เห็นชอบการกำหนดตำแหน่งแล้ว

๒. ระยะเวลาการดำเนินการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

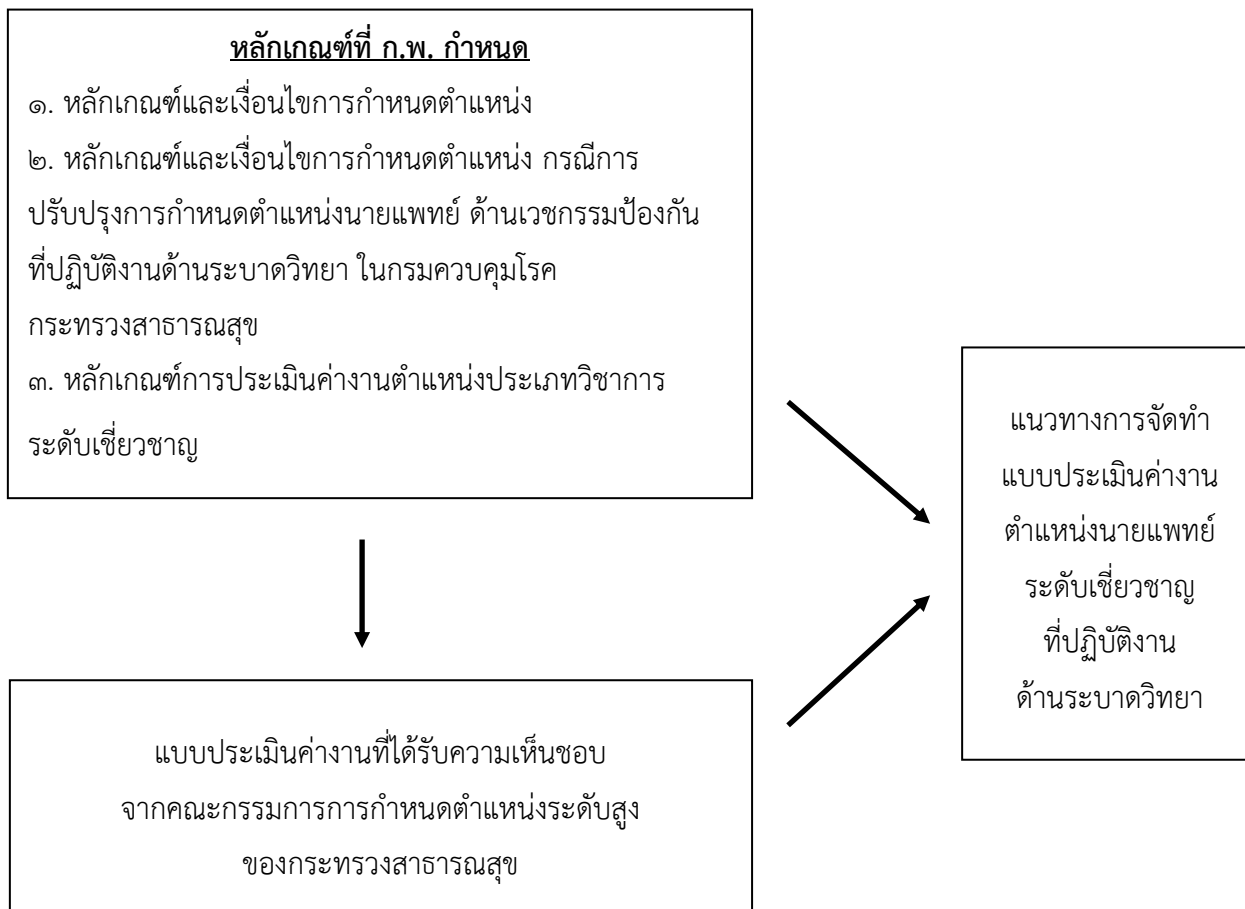
## ๑.๕ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๑. ผู้ที่จะขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา รวมถึงตำแหน่งอื่นที่ใช้หลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนด โดยวิธีการประเมินค่างาน ๒๐ ข้อคำถาม ใช้เป็นแนวทางการจัดทำแบบประเมินค่างานสำหรับนำเสนอคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของ กระทรวงสาธารณสุขพิจารณาการกำหนดตำแหน่งและประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง

๒. เจ้าหน้าที่กลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ใช้เป็นแนวทางการศึกษา วิเคราะห์ ตรวจสอบข้อมูล รายละเอียดแบบประเมินค่างานในเบื้องต้นในฐานะ เลขานุการร่วมของคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของ กระทรวงสาธารณสุขก่อนนำเสนอ คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุขพิจารณา

๓. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา และ ตำแหน่งอื่นที่ใช้หลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนด โดยวิธีการประเมินค่างาน ๒๐ ข้อคำถาม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนด

## ๑.๔ กรอบแนวคิด



## บทที่ ๒

### หลักเกณฑ์และแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

การศึกษารูปแบบการจัดทำแบบประเมินค่างานตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติงานด้าน  
ระบาดวิทยา ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ต่อไปนี้

๑. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
๒. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง กรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนายแพทย์  
ด้านเวชกรรมป้องกัน ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา ในกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข
๓. หลักเกณฑ์การประเมินค่างาน
๔. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินค่างาน
๕. คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง

#### ๒.๑ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ สังกัดส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง  
ที่มีหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ดำเนินการได้ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข  
การกำหนดตำแหน่ง ตามที่ ก.พ. กำหนด ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์  
๒๕๕๘ ดังนี้

๑) เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักของส่วนราชการ ตามนโยบายรัฐบาล และตามยุทธศาสตร์ของ  
ส่วนราชการ ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์สูง  
เกี่ยวกับทฤษฎี หรือหลักวิชาอันเกี่ยวข้องกับงาน

๒) เป็นตำแหน่งที่รับผิดชอบงานวิชาการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่าง ซึ่งส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ  
ต่อการปฏิบัติงานโดยรวมของส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

๒.๑) งานพัฒนาระบบ หรือการกำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ รูปแบบ หรือวิธีการ

๒.๒) งานด้านการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเฉพาะด้าน

๒.๓) งานให้คำปรึกษา แนะนำในศาสตร์หรือสาขาเฉพาะ ทั้งต่อผู้บริหารในระดับกรม  
หัวหน้าส่วนราชการระดับกอง หรือเทียบกอง บุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒.๔) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ.

กำหนด

## ๒.๒ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง กรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนายแพทย์ ด้านเวชกรรมป้องกัน ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา ในกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนายแพทย์ ด้านเวชกรรมป้องกัน ระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา ในกรมควบคุมโรค เป็นตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญทุกตำแหน่ง โดยไม่ต้องยุบเลิกตำแหน่ง ดำเนินการได้ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ตามที่ ก.พ. กำหนด ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๓/๖๘ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๓/๙๙ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ดังนี้

๑) เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในภารกิจ สอบสวนโรคและควบคุมโรคที่ต้องออกปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่ ๑-๑๒ กองระบาดวิทยา กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม และกองควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ในภาวะฉุกเฉิน รวม ๖๙ ตำแหน่ง

๒) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด

๓) หากมีการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่มีผลกระทบต่อลักษณะงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่ง รวมถึงการมีจำนวนตำแหน่งนายแพทย์ ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยาเพิ่มขึ้น ในกรมควบคุมโรค ให้เสนอ ก.พ. พิจารณาเป็นรายๆ กรณี เพื่อประโยชน์ของทางราชการ และเพื่อควบคุม ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่ให้เพิ่มสูงขึ้น

ทั้งนี้ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว จะต้องไม่ส่งผลกระทบต่องบประมาณ ค่าใช้จ่ายในภาพรวม โดยส่วนราชการจะต้องมีงบประมาณรองรับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มสูงขึ้นจากการกำหนดตำแหน่ง ดังกล่าว และไม่ทำให้ใช้เป็นที่ในการขอรับการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติม โดยให้เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข พิจารณากำหนดตำแหน่งได้เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งนายแพทย์ระดับเชี่ยวชาญ

ดังนั้น การจัดทำแบบประเมินค่างานตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา จึงต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง กรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็น ระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา โดยให้ดำเนินการจัดทำแบบประเมินค่างานเพื่อเสนอ คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุข พิจารณาประเมินคุณภาพงานของ ตำแหน่ง และเสนอต่อ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข พิจารณากำหนดตำแหน่ง เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งมีคุณสมบัติ ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด



### ๒.๓ หลักเกณฑ์การประเมินค่างาน

การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนด เป็นวิธีดำเนินการอย่างเป็นระบบในการจัดระดับชั้นงาน เพื่อให้ได้ค่างานอย่างสมเหตุสมผลและเป็นธรรม โดยการวิเคราะห์ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ตามองค์ประกอบ หรือปัจจัยการประเมินที่มีระดับการวัด ที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการให้ถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้อง ตามคุณภาพของงาน ตามที่ ก.พ. กำหนด

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ การประเมินค่างานประกอบด้วย ๔ หลักเกณฑ์ ดังนี้

- ๑) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและ ระดับทรงคุณวุฒิ
- ๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ
- ๓) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานและระดับอาวุโส

๒.๓.๑ หลักเกณฑ์การประเมินค่างาน สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ส่วนราชการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนดไว้ในหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ดังนี้

๑) องค์ประกอบหลักด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (Know How) หมายถึง ระดับ และขอบเขตของความรู้ ความสามารถ ความรอบรู้ ความชำนาญงาน และทักษะที่พัฒนาขึ้นมาจาก ประสบการณ์การทำงานและการฝึกฝน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นต้องมีความรู้พื้นฐาน เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ของตำแหน่งนั้นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบย่อยได้ ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ ความรู้และความชำนาญ หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถ ความรอบรู้ ความชำนาญงาน และทักษะที่จะต้องมีเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ โดย พิจารณาจากสภาพงานของตำแหน่งนั้น

องค์ประกอบที่ ๒ การบริหารจัดการ หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถ ในการบริหารจัดการที่ต้องการของตำแหน่งนั้นๆ โดยพิจารณาจากลักษณะงานและการบริหารจัดการในการ วางแผน กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงาน และการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบที่ ๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถ และทักษะในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือการให้ผู้อื่นร่วมทำงานให้ โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของงานเป็นสำคัญ

๒) องค์ประกอบหลักด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving) หมายถึง ระดับและขอบเขตของการใช้ความคิดและการตัดสินใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการ ขั้นตอนที่ทำหน้านั้น จะต้องนำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบย่อยได้ ๒ องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๔ กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด หมายถึง ระดับและขอบเขตของความคิดเพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานหรือการแก้ปัญหาในงานของตำแหน่งโดยพิจารณาจากการได้รับอำนาจในการปฏิบัติงานนั้นตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือตามกฎหมายที่กำหนดไว้

องค์ประกอบที่ ๕ ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา หมายถึง ระดับของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขหรือจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตำแหน่งตามความรับผิดชอบหรือตามที่ได้รับมอบหมายให้ลุล่วงไปได้ โดยพิจารณาจากลักษณะงาน สภาพงาน รูปแบบของการคิด และกระบวนการจัดการข้อมูลของตำแหน่ง

๓) องค์ประกอบหลักด้านภาระความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง ระดับและขอบเขตของผลกระทบที่เกิดจากงาน ความรับผิดชอบหรือคุณภาพของงานที่เกิดขึ้น รวมถึงความเป็นอิสระหรือข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบย่อยได้ ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๖ อิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับและขอบเขตของการวินิจฉัยหรือตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากการได้รับอำนาจ การควบคุม กำกับ ตรวจสอบ และการบังคับบัญชาภายใต้เงื่อนไขหรือข้อจำกัดทางกฎหมายที่กำหนดไว้เป็นกรอบในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ ๗ ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับและขอบเขตของผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อกระบวนการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของส่วนราชการ โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของตำแหน่งงานต่อหน่วยงาน กรม กระทรวง และประเทศ

องค์ประกอบที่ ๘ ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง หมายถึง ลักษณะสำคัญของหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งซึ่งส่งผลกระทบต่อกระบวนการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน โดยพิจารณาจากลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นของตำแหน่งนั้น ต่อภารกิจโดยรวมของส่วนราชการ

#### ๒.๓.๒ การประเมินค่างานโดยใช้โปรแกรมประเมินค่างาน

การประเมินค่างานสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ให้ใช้ "โปรแกรมประเมินค่างาน" เป็นเครื่องมือช่วยในการพิจารณากำหนดตำแหน่งของส่วนราชการเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ภายใต้องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ๓ ด้าน ๘ องค์ประกอบย่อย และการวัดความสัมพันธ์ในการประเมินค่างาน ซึ่งประกอบด้วยคำถาม รวม ๒๐ ข้อ ดังต่อไปนี้

๑) องค์ประกอบหลักด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (Know How)

๑.๑) ความรู้และความชำนาญ ประกอบด้วยคำถาม จำนวน ๔ ข้อ ดังนี้

ข้อ ๑ ระดับการศึกษา เป็นการประเมินค่างานจากระดับการศึกษาที่ตำแหน่งนั้นต้องการหรือจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒ ประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้อง เป็นการประเมินค่างานจากประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น

ข้อ ๓ ความรู้ที่จำเป็นในงาน เป็นการประเมินค่างานจากระดับของความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต้องใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานของตำแหน่ง

ข้อ ๔ ความรู้ ความสามารถ และทักษะในเชิงเทคนิค เป็นการประเมินค่างานจากระดับของความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความรอบรู้และความชำนาญในเชิงเทคนิคที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานของตำแหน่ง

๑.๒) การบริหารจัดการ ประกอบด้วยคำถาม จำนวน ๓ ข้อ ดังนี้

ข้อ ๕ การบริหารจัดการ เป็นการประเมินค่างานจากระดับและขอบเขตของความสามารถในการดำเนินการที่จะทำให้เกิดกิจกรรมหรือเกิดการปฏิบัติอันจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรตามที่กำหนดไว้ภายใต้ทรัพยากรที่มี

ข้อ ๖ ลักษณะของการทำงานในทีม เป็นการประเมินค่างานจากระดับและบทบาทการมีส่วนร่วมของตำแหน่งต่อผลสัมฤทธิ์ของงานตามที่กำหนด

ข้อ ๗ การวางแผน เป็นการประเมินค่างานจากระบวนการบริหารงาน โดยมีแนวทางในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการควบคุม ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามแผนงาน/โครงการ ภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๑.๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ ประกอบด้วยคำถาม จำนวน ๒ ข้อ ดังนี้

ข้อ ๘ มนุษยสัมพันธ์ที่จะเป็นในงาน เป็นการประเมินค่างานจากลักษณะของความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของตำแหน่ง ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

ข้อ ๙ การติดต่อสื่อสารที่จำเป็นในงาน เป็นการประเมินค่างานจากลักษณะการติดต่อสื่อสารที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานของตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันอันจะนำไปสู่การยอมรับ การเห็นพ้อง การให้ครมร่วมมือ และให้การสนับสนุนต่อการปฏิบัติงาน

๒) องค์ประกอบหลักด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving)

๒.๑) กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด ประกอบด้วยคำถาม จำนวน ๒ ข้อ ดังนี้

ข้อ ๑๐ กรอบแนวคิดสำหรับการแก้ปัญหา เป็นการประเมินค่างานจากแนวทางวิธีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งภายใต้กรอบแนวคิดเป้าหมายและนโยบายของส่วนราชการ

ข้อ ๑๑ อิสระในการคิด เป็นการประเมินค่างานจากระดับของการคิดหรือการตัดสินใจ ที่จะพิจารณาดำเนินการตามกรอบและแนวทางที่มีอยู่ หรือกำหนดแนวทาง ทิศทางหรือนโยบายในการปฏิบัติงานของส่วนราชการ

๒.๒) ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา ประกอบด้วยคำถาม จำนวน ๒ ข้อ ดังนี้

ข้อ ๑๒ ความท้าทายในงาน เป็นการประเมินค่างานจากลักษณะงานที่ต้องการการแก้ไขหรือการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในงานของตำแหน่งให้ลุล่วงไปได้ด้วยรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ

ข้อ ๑๓ การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการประเมินค่างานจากลักษณะงานที่ต้องใช้กระบวนการคิด พิจารณา จำแนก สังเคราะห์ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย และนโยบายของส่วนราชการ

๓) องค์ประกอบหลักด้านภาระความรับผิดชอบ (Accountability)

๓.๑) อีสาระในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยคำถาม จำนวน ๓ ข้อ ดังนี้

ข้อ ๑๔ อีสาระในการทำงาน เป็นการประเมินค่างานจากระดับของการวินิจฉัยหรือตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ภายใต้เงื่อนไขหรือข้อจำกัดเชิงนโยบายของส่วนราชการ

ข้อ ๑๕ การได้รับอำนาจในการทำงาน เป็นการประเมินค่างานจากการปฏิบัติงานตามระดับของการควบคุม กำกับ ตรวจสอบและบังคับบัญชา หรือมีอำนาจในการวางแผนกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติ

ข้อ ๑๖ อำนาจในการตัดสินใจ เป็นการประเมินค่างานจากระดับของการใช้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของส่วนราชการ

๓.๒) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยคำถาม จำนวน ๑ ข้อ ดังนี้

ข้อ ๑๗ ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินค่างานจากระดับและขอบเขตผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและส่งผลต่อการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน กรม กระทรวง และประเทศ

๓.๓) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง ประกอบด้วยคำถาม จำนวน ๑ ข้อ ดังนี้

ข้อ ๑๘ ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง เป็นการประเมินค่างานจากบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งตามภารกิจของส่วนราชการ

๔) การตรวจสอบผลการประเมินค่างาน ประกอบด้วยคำถาม จำนวน ๒ ข้อ ดังนี้

ข้อ ๑๙ วัตถุประสงค์หลักของงานของตำแหน่ง เป็นการตรวจสอบผลการประเมินค่างาน โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์หลักของงานของตำแหน่งที่ประเมิน

ข้อ ๒๐ ประเภทและระดับตำแหน่ง เป็นการตรวจสอบผลการประเมินค่างานโดยพิจารณาจากประเภทและระดับของตำแหน่งที่ประเมิน

#### ๒.๓.๓ เกณฑ์การตัดสิน

๑) ค่าคะแนนในการประเมินค่างาน

๑.๑) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

- ระดับสูง ได้คะแนน ๗๒๕ - ๑,๐๓๕ คะแนน

๑.๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ

- ระดับเชี่ยวชาญ ได้คะแนน ๖๓๑ - ๙๐๐ คะแนน

- ระดับทรงคุณวุฒิ ได้คะแนน ๙๐๑ - ๑,๒๕๐ คะแนน

๒) ผลการประเมินของแต่ละองค์ประกอบมีความสอดคล้องกัน

## ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินค่างาน

### ๒.๔.๑ ความหมาย

การประเมินค่างาน (Job Evaluation) เป็นเทคนิคหรือวิธีการที่ใช้ในการกำหนดระดับตำแหน่งและอัตราค่าตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งงานต่างๆ ในองค์กร บนพื้นฐานของการยึดถืองานเป็นหลัก (Rank – in – Job) เพื่อความเป็นธรรมในการบริหารค่าตอบแทน เป็นการเปรียบเทียบความสำคัญ ความยาก และคุณภาพของงานในคราวรับผิดชอบของตำแหน่งงานต่างๆ ในส่วนราชการเดียวกัน เพื่อประโยชน์ในการกำหนดระดับตำแหน่ง หรืออัตราค่าตอบแทนของตำแหน่งงานต่างๆ ที่เป็นระบบ เหมาะสมเป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ตามหลักการ “งานเท่ากัน จ่ายให้กัน” หรือ “Equal Pay for work of Equal Value” (สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๙ : ๑-๖)

ในทางปฏิบัติของการจำแนกตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จะพิจารณาค่าของงานตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานโดยประมาณการเป็นช่วงค่าคะแนนไว้เป็นมาตรฐานกลางของระดับตำแหน่งในแต่ละประเภทตำแหน่ง

สำหรับการจะกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการใด ให้มีตำแหน่งประเภทใด ระดับใด นั้น หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด ให้มีการประเมินคุณภาพของงานเทียบกับมาตรฐานกลางระดับตำแหน่งในแต่ละประเภทตำแหน่งนั้นด้วย โดยผู้ประเมินค่างานจะนำงานของตำแหน่งที่จะประเมินนั้นมาวิเคราะห์ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ตามที่ ก.พ. กำหนดว่าจะกำหนดคุณภาพและความยุ่งยากของงานอยู่ในระดับใด ก็จะกำหนดตำแหน่งได้ในระดับนั้น ทั้งนี้ จะทำให้ส่วนราชการมีการจ่ายค่าตอบแทนได้ตามงานที่มีขนาดของงานที่เทียบเคียงกันระหว่างส่วนราชการได้อย่างเป็นธรรม

กล่าวโดยสรุป การประเมินค่างาน (Job Evaluation) เป็นวิธีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการจัดลำดับชั้นงาน ตีค่างาน เพื่อกำหนดระดับตำแหน่งอย่างสมเหตุสมผลและเกิดความเป็นธรรม โดยนำงานของตำแหน่งมาวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานที่เป็นปัจจุบัน โดยอาจกำหนดเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยการประเมินจำแนกระดับการวัด (Scale) ไว้เป็นมาตรฐาน

### ๒.๔.๒ การจำแนกตำแหน่งตามระดับตำแหน่งและค่าตอบแทน

ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นำแนวคิดของ Broad Banding มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของภาคราชการพลเรือนไทย โดยกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้กำหนดลักษณะของงานและคุณภาพความยุ่งยากของงานในระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญของแต่ละประเภทตำแหน่งเพื่อใช้เป็นบรรทัดฐานเทียบเทียบการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ และการจัดทำบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญแยกตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งไว้ด้วยตามค่าของงาน ดังต่อไปนี้

๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร เป็นตำแหน่งที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารในฐานะที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือกรม ตำแหน่งที่มีฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานตรวจและแนะนำการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับกระทรวง และตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการที่ไม่มีฐานะเป็นกรมแต่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดี หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี หรือตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร จำแนกเป็น ๒ ระดับ ได้แก่ ระดับสูง และระดับต้น

ค่างานของตำแหน่งประเภทบริหารมีค่างานที่สูงมากอยู่แล้ว การกำหนดตำแหน่งจะเป็นตำแหน่งระดับใดจะขึ้นอยู่กับโครงสร้างของส่วนราชการที่กฎหมายกำหนด เช่น ตำแหน่งปลัดกระทรวงและรองปลัดกระทรวงทุกกระทรวง ตำแหน่งอธิบดีทุกกรม และตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด จะกำหนดให้เป็นตำแหน่งบริหาร ระดับสูง ได้ทุกตำแหน่ง ส่วนตำแหน่งรองอธิบดีทุกกรม และตำแหน่งรองผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น

๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ เป็นตำแหน่งที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่ากรม ซึ่งมีการแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากหรือสูงมากเป็นพิเศษ ที่ ก.พ. กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ จำแนกเป็น ๒ ระดับ ได้แก่ ระดับสูง และระดับต้น

การกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งประเภทอำนวยการ เป็นการกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาตามโครงสร้างแบ่งส่วนราชการและการประเมินค่างานไปพร้อมกัน เนื่องจากเป็นตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการต่ำกว่ากอง ๑ ระดับ ขนาดงานมีคุณภาพของงานที่สามารถแบ่งได้เป็น ๒ ระดับ หรือกล่าวได้ว่าการจะกำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ต้องมีการประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ว่ามีขนาดหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษ ก็ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงได้

๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นตำแหน่งในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ในทางวิชาการ ซึ่ง ก.พ. กำหนดว่าต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น โดยมีการจำแนกตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพงานเป็นหลัก จำแนกเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ระดับทรงคุณวุฒิ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ

ตำแหน่งประเภทวิชาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนนี้ จะมีใช้ตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ลักษณะงานของข้าราชการพลเรือนในตำแหน่งประเภทนี้ จึงเป็นลักษณะของผู้ที่ต้องปฏิบัติงานโดยอาศัยความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือในลักษณะ Knowledge Workers เช่น สายงานนิติกร ตำแหน่งนิติกร ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการช่วยจัดทำร่างคำฟ้อง จึงต้องมีความรู้ทางกฎหมายในระดับปริญญา เพื่อนำไปใช้ในการร่างแก้คำฟ้องนั้นๆ เป็นต้น

ตำแหน่งประเภทวิชาการนี้อาจมีลักษณะที่ต้องมีการควบคุมบังคับบัญชาด้วย เช่น หัวหน้าฝ่ายทะเบียนที่ดิน ในสำนักงานที่ดินจังหวัด กำหนดตำแหน่งเป็นนักวิชาการที่ดิน ระดับชำนาญการพิเศษ มีหน้าที่ในการกำกับดูแลการดำเนินการให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมแก่ประชาชนผู้มารับบริการ ลักษณะงานจำเป็นต้องใช้ความรู้ทางด้านกฎหมายที่ดินมาประกอบในการพิจารณาอนุมัติอนุญาตตามเรื่องที่ได้รับแจ้งที่ขึ้นต้นเสนอมา รวมทั้งต้องมีความรับผิดชอบในการให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมแก่ประชาชน เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้ค่าจ้างของตำแหน่งประเภทวิชาการ จะวัดคุณภาพของงานที่ความรับผิดชอบในลักษณะของงานนั้นๆ ว่ารับผิดชอบงานในของเขตงานขนาดไหน บทบาทในการดำเนินการอยู่ในฐานะอะไร และงานนั้นต้องใช้ ความรู้ ทางด้านวิชาการมาประกอบในการปฏิบัติงานมากน้อยอย่างไร ซึ่งตำแหน่งประเภทนี้จัดชั้นงานตามค่าของงานไว้ ๕ ระดับ ไว้เป็นมาตรฐานประเมินเทียบเคียงในการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๓.๑) ระดับปฏิบัติการ เป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้นของตำแหน่งประเภทวิชาการนี้

๓.๒) ระดับชำนาญการ เป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ และต้องมีการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ยาก

๓.๓) ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ และต้องมีการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ยากมาก

๓.๔) ระดับเชี่ยวชาญ เป็นตำแหน่งที่ต้องศึกษา ค้นคว้า และสั่งสมความรู้ ให้มีความชำนาญในทางวิชาการ เผยแพร่ความรู้ในระดับกรม โดยต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในทางวิชาการที่ยาก และซับซ้อนมากและมีผลกระทบในวงกว้าง

๓.๕) ระดับทรงคุณวุฒิ เป็นตำแหน่งที่ต้องศึกษา ค้นคว้า และสั่งสมความรู้ ให้มีผลงานเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ เผยแพร่ความรู้ ระดับกระทรวง โดยต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในทางวิชาการที่ยาก ที่ซับซ้อนมากเป็นพิเศษ และมีผลกระทบในวงกว้างระดับนโยบายหรือระดับชาติ

๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป เป็นตำแหน่งในฐานะผู้ปฏิบัติงานซึ่งเน้นการใช้ ทักษะ ฝีมือในการปฏิบัติงานโดยมีการจำแนกตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเป็นหลัก และในกรณีที่เหมาะสมควร ก.พ. จะกำหนดว่าตำแหน่งใดต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้นก็ได้ และไม่ใช้ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งอำนวยการ และประเภทวิชาการ จำแนกเป็น ๔ ระดับ ได้แก่ ระดับทักษะพิเศษ ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และ ระดับปฏิบัติงาน

ตำแหน่งประเภททั่วไปนี้ เป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ใช้ทักษะ ฝีมือในการปฏิบัติงาน หรือเป็นตำแหน่งอื่นที่ไม่จัดเป็นตำแหน่ง ๓ ประเภทแรก ตำแหน่งนี้มีได้กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งต้องมีคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญา เช่น ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ค่าจ้างของตำแหน่งประเภททั่วไป จะวัดคุณภาพของงานจากหน้าที่ความรับผิดชอบความยุ่งยากของงาน ซึ่งบางตำแหน่งระดับชำนาญงานและระดับอาวุโส จะมีลักษณะงานที่ต้องบังคับบัญชาผู้ปฏิบัติงานอยู่ด้วย ตำแหน่งประเภทนี้จัดชั้นงานตามค่าของงานไว้ ๔ ระดับ ไว้เป็นมาตรฐานประเมินเทียบเคียงในการกำหนดระดับตำแหน่ง ดังนี้

๔.๑) ระดับปฏิบัติงาน เป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้นของตำแหน่งประเภทนี้  
รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ

๔.๒) ระดับชำนาญงาน เป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ความชำนาญงานในการปฏิบัติงาน  
ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก

๔.๓) ระดับอาวุโส เป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ความชำนาญงานค่อนข้างสูง มีความ  
รับผิดชอบที่หลากหลาย ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานที่ค่อนข้างยากมาก

๔.๔) ระดับทักษะพิเศษ เป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะพิเศษเฉพาะตัว  
ใช้ทักษะและความชำนาญเฉพาะตัวสูงมาก และผลงานเป็นที่ประจักษ์ยอมรับได้ในระดับชาติ

#### ๒.๔.๓ เทคนิคและวิธีการประเมินค่างาน

เทคนิคและวิธีการประเมินค่างานที่ใช้มีหลายเทคนิค การจัดลำดับชั้นงาน (Job Ranking Method) การจับคู่เปรียบเทียบกัน (Paired Comparison Method) การจำแนกงาน (Job Classification Method หรือ Grading Method) การให้คะแนนองค์ประกอบ (Point Assessment หรือ Point Rating Methods) การเปรียบเทียบองค์ประกอบ (Factor Comparison System) การประเมินองค์ประกอบ (Factor Evaluation System) เป็นต้น แต่ละเทคนิคจะมีข้อดีและข้อเสียและความเหมาะสมสำหรับการทำงานกับ  
บริบทใด และการประเมินค่างานในตำแหน่งหนึ่งๆ ก็อาจมีการใช้เทคนิคหลายเทคนิครวมกันเพื่อให้เกิดความ  
เป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน เทคนิคและวิธีการประเมินค่างานตำแหน่งต่างๆ อาจแยกออกได้เป็น ๒  
ประเภท ดังนี้ (สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๒ : ๕-๗)

๑) ประเภทที่ใช้วิธีการวิเคราะห์อย่างง่าย (Simple Analytical Methods) ได้แก่

๑.๑) การจัดลำดับงาน (Job Ranking Method) เป็นวิธีการประเมินค่างานที่ง่ายที่สุด  
โดยการประเมินความสำคัญของงานในแต่ละตำแหน่ง ในลักษณะส่วนรวม (As a Whole) ใช้วิธีการเรียงลำดับ  
ตำแหน่งที่มีอยู่ โดยปกติจะพิจารณาเปรียบเทียบจากลักษณะงานหรือความสำคัญของงานตามรายละเอียด  
หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Job Description)

๑.๒) การจับคู่เปรียบเทียบกัน (Paired Comparison Method) เป็นวิธีการประเมิน  
ค่างานในลักษณะส่วนรวมคล้ายกับการจัดลำดับงาน แต่มีความละเอียดและเป็นระบบมากกว่าวิธีการจับคู่  
เปรียบเทียบดำเนินการโดยการนำงานของแต่ละตำแหน่งมาเปรียบเทียบกับงานของตำแหน่งอื่นๆ ที่จะทำการ  
ประเมินเป็นคู่ๆ แล้วกำหนดคะแนนตามความสำคัญ โดยนำผลรวมของคะแนนที่ได้จากการเปรียบเทียบ  
ทั้งหมดมาจัดเรียงเพื่อกำหนดตำแหน่งต่อไป

๑.๓) การจำแนกงาน (Job Classification Method หรือ Grading Method) เป็น  
วิธีการประเมินค่างานของแต่ละตำแหน่งในลักษณะส่วนรวมเช่นเดียวกับการจัดลำดับงาน และการจัดคู่  
เปรียบเทียบกัน แต่มีวิธีดำเนินการไปในลักษณะตรงข้ามกัน โดยจะกำหนดระดับหรือค่านิยามของงานในแต่ละ  
ตำแหน่งไว้ก่อนที่อาจเรียกว่า “ชั้นงาน” เป็นมาตรฐานชั้นงานไว้ หลังจากนั้นจึงคัดเลือกตำแหน่งที่มีลักษณะ  
เป็นหลักหรือตำแหน่งหลัก (Bench-Mark หรือ Key Job) เป็นตัวยืนในการกำหนดตำแหน่งให้ตรงกับระดับ  
และนิยามที่ได้กำหนดไว้ แล้วนำตำแหน่งที่จะประเมินมาเปรียบเทียบกับงานหลักหรือตำแหน่งหลัก  
ดังกล่าว เพื่อพิจารณาจัดเข้าชั้นงาน/มาตรฐานชั้นงานที่กำหนดไว้ข้างต้น การประเมินค่างานประเภทที่ใช้



วิธีการเคราะห์อย่างง่าย ๆ ทั้ง ๓ วิธีดังกล่าวเป็นวิธีที่ง่าย สะดวก และประหยัดเวลาในการประเมินค่างาน เพราะไม่ต้องมีการวางแผนหรือค้นคิดให้ยุ่งยาก สามารถทำได้อย่างรวดเร็ว เป็นวิธีที่ใช้ได้กับหน่วยงานที่มีขนาดไม่ใหญ่ มีงานไม่มากหรือหลายหลาย เป็นวิธีที่วัดได้เพียงว่า ยุ่งยากกว่า สำคัญกว่า แต่ไม่สามารถวัดได้ว่า ยุ่งยากหรือสำคัญกว่าเพียงใด

๒) ประเภทที่ต้องใช้วิธีการวิเคราะห์ที่ยุ่งยากซับซ้อน (Complex Analytical Methods)

ได้แก่

๒.๑) การให้คะแนนองค์ประกอบ (Point Assessment หรือ Point Rating Methods)

ได้แก่

(๑) กำหนดองค์ประกอบของงานหรือตำแหน่งโดยทั่วไป ได้แก่ ความรับผิดชอบในการบังคับบัญชา การตัดสินใจ การควบคุมตรวจสอบที่ได้รับ ความยุ่งยากของงาน การติดต่อ ความคิดริเริ่มที่ต้องใช้ ประสิทธิภาพ ฯลฯ

(๒) กำหนดน้ำหนักของคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ และระดับของคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ

(๓) วิเคราะห์งานโดยเลือกตำแหน่งที่เป็นหลัก (Key Job) มาทดลองวิเคราะห์เพื่อทดสอบความถูกต้อง

(๔) กำหนดระดับตำแหน่งตามคะแนนที่ได้ โดยจัดทำเป็นรูปตาราง (Conversion table) เพื่อใช้เป็นหลักในการกำหนดระดับตำแหน่งต่อไป วิธีนี้มีความเที่ยงตรง น่าเชื่อถือเนื่องจากการวัดรายละเอียดของงานที่สามารถจำแนกเป็นจำนวนได้ แต่ใช้เวลาในการพิจารณามากและต้องอาศัยความชำนาญในการศึกษางานโดยละเอียด

๒.๒) การเปรียบเทียบองค์ประกอบ (Factor Comparison System) เป็นวิธีการประเมินค่างานของแต่ละตำแหน่งภายใต้องค์ประกอบที่กำหนดไว้เช่นเดียวกับการให้คะแนนองค์ประกอบ โดยการแยกองค์ประกอบที่จะใช้ เช่น ทักษะหรือชำนาญงาน (Skill) การใช้สติปัญญา (Mental Requirement) ความสามารถทางร่างกาย (Physical Requirement) ความรับผิดชอบ (Responsibility) สภาพการทำงาน (Working Condition) และเลือกตำแหน่งจำนวนหนึ่งเป็นตำแหน่งหลัก (Key Job) ที่เห็นว่าการกำหนดตำแหน่งหรือค่าตอบแทนยุติธรรมแล้วมาเป็นตัวอย่างเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง โดยพิจารณาเปรียบเทียบงานของแต่ละตำแหน่งกับตำแหน่งอื่นๆ ที่ละคู่ที่สำคัญกว่า-สำคัญเท่าเทียมกัน-สำคัญน้อยกว่า เช่นเดียวกับการจับคู่เปรียบเทียบ (Paired Comparison Methods) แต่ละเอ็ดมมากกว่า เพราะไม่ได้เปรียบเทียบในลักษณะส่วนรวม (as a whole) แต่จะเปรียบเทียบทีละองค์ประกอบ ผลรวมที่ได้จะนำมาเรียงกันเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งต่อไป

๒.๓) การประเมินองค์ประกอบ (Factor Evaluation System หรือ FES) เป็นวิธีที่ใช้พิจารณากำหนดตำแหน่งหรือความสำคัญของงานในตำแหน่งที่มีใช้ตำแหน่งหัวหน้างาน หรืองานที่มีผู้ร่วมปฏิบัติงานไม่เกิน ๓ คน และต้องเป็นงานที่ปฏิบัติงานสำนักงาน (White Collar) โดยจะไม่คำนึงถึงปริมาณที่ปฏิบัติ แต่จะคำนึงถึงลักษณะงานแต่เพียงอย่างเดียว

การกำหนดตำแหน่งตามวิธีนี้จะมึลักษณะใกล้เคียงกับวิธีการให้คะแนนองค์ประกอบ คือมีการกำหนดองค์ประกอบที่จะใช้วัดหรือประเมินตำแหน่งขึ้นมา เป็นองค์ประกอบที่สะท้อนการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานทั่วไปด้วย ได้แก่ ความรู้ที่ต้องใช้สำหรับตำแหน่งนั้น (Knowledge Required by the position) การถูกควบคุมบังคับบัญชา (Supervisory Control) เครื่องชี้แนะหรือแนวทางปฏิบัติงาน (Guidelines) ความยุ่งยากของงาน (Complexity) ขอบข่ายของงานและผลกระทบต่องานอื่น (Scope and Effect) การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Personal Contacts) วัตถุประสงค์ของการติดต่อ (Purpose of Contacts) ความเหมาะสมทางกายภาพ (Physical Demands) สิ่งแวดล้อมหรือสภาพการทำงาน (Work Environment) องค์ประกอบเหล่านี้จะได้มีการกำหนดหรือนิยามระดับของความยากง่ายและให้คะแนนแต่ละองค์ประกอบ รวมทั้งการจัดทำตาราง (Conversion table) เช่นเดียวกับวิธีการให้คะแนน โดยจะทำการวิเคราะห์หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ ตามองค์ประกอบและคะแนนทั้งหมดของตำแหน่งนั้นๆ ไปเปรียบเทียบกับตารางซึ่งจะกำหนดออกมาว่าเป็นตำแหน่งระดับใด

การประเมินค่างานประเภทที่ต้องใช้วิธีการวิเคราะห์ที่ยุ่งยากซับซ้อน (Complex Analytical Methods) ทั้ง ๓ วิธีดังกล่าว มีความแม่นยำกว่า เพราะวิเคราะห์อย่างละเอียดเป็นรายองค์ประกอบ ไม่ใช่พิจารณาในลักษณะรวมๆ (as a whole) สามารถอธิบายหรือชี้แจงข้อโต้แย้งข้อคัดค้านได้ง่ายและเข้าใจได้ง่าย แต่จะยุ่งยากและใช้เวลามากพอสมควร ความผิดพลาดอาจเกิดได้มากหากมีการเลือกองค์ประกอบที่ไม่ตรงกับลักษณะงานหรือไม่สะท้อนงานนั้นๆ และให้ความสำคัญแก่องค์ประกอบต่างๆ ผิดพลาดไป นอกจากนั้น หากเลือกตำแหน่งหลัก (Key Job) ที่จะนำมาทดสอบผิดพลาด ก็จะทำให้การวิเคราะห์ผิดพลาดไปด้วย

สำหรับเทคนิคและวิธีการที่ ก.พ. ใช้ในการดำเนินการประเมินคุณภาพของงานแต่ละตำแหน่งนั้น จะใช้วิธีการเปรียบเทียบกับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานก่อน (Job Classification Method หรือ Grading Method) โดยพิจารณาเปรียบเทียบโครงสร้างการบังคับบัญชา เช่น ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการแล้ว ก็เทียบคุณภาพของงานเท่ากับกองอื่น (Key Job) ที่มีการแบ่งส่วนราชการและการบังคับบัญชาในลักษณะเดียวกันได้ หรือเป็นการเปรียบเทียบคำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งประเภทและระดับต่างๆ (Grad Description) ที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ว่าตำแหน่งประเภทอำนวยการนั้น มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกอง ก็ดูว่ากองการเจ้าหน้าที่นี้เข้าเกณฑ์ดังกล่าวหรือไม่ (สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๙ : ๕-๖)

ในกรณีที่เห็นว่าลักษณะงานอาจจะกำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ก.พ. ก็กำหนดเกณฑ์ไว้ว่าตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่นี้จะเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูงได้นั้น ให้พิจารณาประเมินค่างานว่าลักษณะงานปัจจุบันมีความหลากหลายของงานที่ด้าน หรือมีภาระการดูแลข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ มากน้อยเพียงใด ซึ่งลักษณะนี้เป็นเกณฑ์ที่มีการเทียบเคียงกันก่อนว่ามีขนาดของงานที่จะพร้อมนำเข้าพิจารณาในรายละเอียดประเมินค่างานต่อไปได้หรือไม่

เกณฑ์ที่เปรียบเทียบนี้จึงมีความสำคัญยิ่ง เพราะหากไม่มีมาตรวัดหรือเกณฑ์แล้วก็จะไม่สามารถเปรียบเทียบงานในลักษณะต่างๆ ได้ และไม่สามารถบอกได้ว่างานใดมีค่าของงานสูงกว่ากันและด้วยเหตุผลใดอย่างใดก็ตาม เพื่อความแน่ใจและให้เป็นมาตรฐานในการประเมินค่างาน ก.พ. ได้มีการกำหนดมาตรวัดหรือเกณฑ์ในการประเมินค่างานแบบ CSC Guide Charts ในลักษณะการเปรียบเทียบขององค์ประกอบการประเมิน ๓ ด้าน และมีการให้ค่าคะแนนเป็น CSC Point ซึ่งนับว่าเป็นเทคนิคการประเมินค่างานแบบการให้คะแนนองค์ประกอบ หรือ Point Rating System นั้นเอง

#### ๒.๔.๔ ขั้นตอนการประเมินค่างานสำหรับตำแหน่งระดับสูง

หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ นั้น โดยเฉพาะการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ และตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ก.พ. ให้มีการวิเคราะห์และการประเมินค่างานเพื่อเสนอคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง เพื่อให้ความเห็นชอบตามข้อคำตอบในโปรแกรมประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด โดยมีกระบวนการขั้นตอนและกลไกประเมินค่างาน ดังต่อไปนี้ (สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๙ : ๖-๘)

๑) การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การวิเคราะห์งานเป็นการศึกษาภารกิจ ทิศทาง ลักษณะงานขอบเขตและหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ต้องการของตำแหน่ง เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพและความยุ่งยากของงานนั้นๆ รายละเอียดส่วนนี้จะมีการบันทึกไว้ในแบบบันทึกวิเคราะห์ของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงพิจารณาประเมินค่างาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ ปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายของส่วนราชการ

๑.๑) การวิเคราะห์โครงสร้าง ภารกิจ ความสัมพันธ์กับตำแหน่ง เป็นการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ถึงเหตุผลความจำเป็นของการกำหนดตำแหน่งนั้นๆ เพื่อแสดงความเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาล แผนบริหารราชการแผ่นดิน แผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ กรอบของกฎหมาย แผนงาน/โครงการ/งบประมาณ เป็นต้น นอกจากนี้ยังอาจแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างการจัดส่วนราชการภายใน สายงานบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในแนวระนาบและแนวตั้งของตำแหน่งในโครงสร้างของหน่วยงานนั้นด้วยก็ได้

๑.๒) การวิเคราะห์ลักษณะงาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถึงกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพื่อจะได้พิจารณากำหนดสายงานและคุณสมบัติผู้ที่จะแต่งตั้งให้มาดำรงตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งกระบวนการทำงานดังกล่าวนั้น สมควรมีการปรับบทบาทภารกิจของหน่วยงานหรือปรับปรุงขั้นตอนวิธีการทำงานให้เหมาะสมเพียงใด

๑.๓) การวิเคราะห์คุณภาพและความยุ่งยากซับซ้อนของงาน เป็นการวิเคราะห์ถึงระดับความรับผิดชอบ ระดับการตัดสินใจ ระดับของผลกระทบ และระดับของความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในงาน ซึ่งการวิเคราะห์ในส่วนนี้อาจจะพิจารณาผลลัพธ์ของการทำงาน การใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ตำแหน่งนั้นต้องการมี ขั้นตอนหรือวิธีปฏิบัติยุ่งยาก หรือมีเทคนิควิธีการซับซ้อน มีการใช้ความคิดริเริ่มที่ต้องการในงานมากน้อยเพียงใด และหากเทียบเคียงกับหน่วยงานในส่วนราชการอื่นมีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร ทั้งนี้ต้องเป็นการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริงปัจจุบัน

๑.๔) การพิจารณาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด มีการประเมินเทียบเคียงกับ ตำแหน่งหลักหรือ Key Job กรณีที่กำหนดเป็นหัวหน้าหน่วยงานที่มีการเทียบกับการจัดส่วนราชการเป็นกอง ไว้ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ หรือกรณีเป็นตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ต้องพิจารณาประเมินค่างานว่าลักษณะ งานดังกล่าวต้องการผู้สั่งสมความรู้อะไร ให้มีความเชี่ยวชาญในทางวิชาการอะไร มีความจำเป็นต้องเผยแพร่ ความรู้ในระดับกรมหรือไม่ ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในทางวิ ษการที่ยากและซับซ้อนมากอย่างไร และ การปฏิบัติงานมีผลกระทบในวงกว้างขนาดไหน เป็นการพิจารณาตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดไว้ในหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ซึ่งจำเป็นต้องเข้ากับลักษณะที่กำหนด ตัวอย่างเช่น ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ในภารกิจด้านบริหารงานคลังหรือกองคลัง จะกำหนดว่าต้องเป็นส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ แผ่นดิน ที่ปรากฏไว้ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ มีภารกิจหลัก ๔ ด้าน ได้แก่ การเงิน การบัญชี การงบประมาณ และการพัสดุ ฯลฯ ซึ่งการพิจารณาต้องมีการวิเคราะห์ให้เห็นว่าได้เข้าเงื่อนไขที่กำหนดไว้ด้วย

อนึ่ง ในทางปฏิบัติสำหรับการประชุมพิจารณากำหนดตำแหน่งของคณะกรรมการการกำหนด ตำแหน่งระดับสูง จะมีการพิจารณาหรือในขั้นตอนการวิเคราะห์งานนี้ก่อน ว่ามีความเป็นไปได้หรือไม่ ที่จะ กำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนี้หรือไม่อย่างไร แล้วจึงจะมีการประเมินค่างานต่อไป ซึ่งในบาง กรณีคณะกรรมการอาจให้ผู้รับผิดชอบ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้ามาชี้แจงหรือให้ข้อมูลเพิ่มเติม ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการต่อไปก็ได้

๒) การพิจารณาประเมินค่างาน เป็นการวิเคราะห์ประเมินคุณภาพของงานตามหน้าที่ความ รับผิดชอบของตำแหน่งหนึ่งๆ เทียบกับเกณฑ์ในการประเมินค่างานแบบ CSC Guide Charts โดยให้พิจารณา องค์ประกอบของงานที่ละองค์ประกอบ ว่างานของตำแหน่งนั้นมีคุณภาพความยุ่งยากของงานตรงกับเกณฑ์ การวัดในองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งการกำหนดระดับตำแหน่งด้วยวิธีการประเมิน คุณภาพของงานโดยใช้ แบบ CSC Guide Charts นี้เป็นวิธีที่มีความยุ่งยากซับซ้อนค่อนข้างมาก ก.พ. จึงกำหนดเป็นโปรแกรมประเมินค่างาน และให้มีการพิจารณาประเมินค่างานแบบ ๒๐ ข้อคำถาม แล้ว โปรแกรมจะประมวลผลตามองค์ประกอบที่ ก.พ. ได้กำหนดไว้ แล้ว และรายงานผลว่าผ่านหรือไม่ผ่านการ ประเมินค่างาน ว่าได้ตามระดับตำแหน่งที่จะกำหนดหรือไม่

การเลือกเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ในการประเมินค่างาน เกณฑ์ที่จะนำมาใช้เปรียบเทียบมีความสำคัญ เพราะจะทำให้สามารถเปรียบเทียบงานหรือองค์ประกอบของงานลักษณะต่างๆ ได้ สามารถบอกได้ว่างานใด จะมีค่าของงานสูงกว่ากัน ด้วยเหตุผลใด เกณฑ์จะแตกต่างกันไปตามลักษณะงาน ขนาด และลักษณะการ ดำเนินงานของส่วนราชการ และแตกต่างกันตามวิธีการประเมินค่างานที่นำไปใช้ จึงไม่สามารถกำหนดเกณฑ์ ขึ้นใช้ เป็นมาตรฐานได้ แต่ ก.พ. ได้กำหนดเกณฑ์เป็นมาตรฐานของงานราชการพลเรือนที่ใช้ในการประเมิน ค่างาน เป็นลักษณะงานเปรียบเทียบองค์ประกอบประเมิน ๓ ด้าน ในแต่ละด้านสามารถแยกย่อยเป็น องค์ประกอบย่อยได้อีก ๘ องค์ประกอบ

องค์ประกอบย่อยแต่ละด้านจะมีมาตรวัดขององค์ประกอบต่างๆ ต่อเนื่องกัน และสัมพันธ์กัน ในรูปแบบตารางค่างาน โดยจัดมาตรวัดเป็นระดับย่อยๆ ซึ่งในแต่ละระดับ จะมีคำอธิบายค่างานที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ มีความแตกต่างกันที่ประมาณ ๑๕ % ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาเลือกประเมินว่างานที่ประเมินนั้นอยู่ในระดับใดในตารางค่างาน และเหตุใดจึงประเมินในระดับนั้น โดยพิจารณาจากคำอธิบายค่างานของแต่ละระดับว่างานของตำแหน่งที่ประเมินจะตรงหรือใกล้เคียงระดับค่างานใด แล้วนำคะแนนที่ได้จากการประเมินองค์ประกอบทั้ง ๓ ด้านมารวมกัน เพื่อพิจารณาว่าสมควรกำหนดเป็นตำแหน่งระดับใด

๓) กลไกการประเมินค่างาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม มีมาตรฐาน และมีความเชื่อมั่นในการประเมินค่างาน ในส่วนราชการต่างๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ก.พ. จึงได้กำหนดให้แต่ละกระทรวงมีการแต่งตั้งคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง เพื่อเป็นคณะผู้ประเมินอันประกอบไปด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการประเมินค่างาน มาพิจารณาประเมินค่างานเพื่อประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่งของ อ.ก.พ. กระทรวงต่อไป ทั้งนี้ เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการฯ ที่จะต้องวิเคราะห์ประเมินค่างานเบื้องต้น แล้วนำเสนอในที่ประชุมของคณะกรรมการดังกล่าวเพื่อให้ความเห็นชอบการประเมินค่างานในแต่ละข้อคำถามในแบบประเมินค่างาน

#### ๔) ผู้ประเมิน

๔.๑) ผู้ประเมินเบื้องต้น ได้แก่ ฝ่ายเลขานุการในคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง ซึ่งประกอบด้วย หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง เป็นเลขานุการ ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการเจ้าของเรื่อง เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยนักทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการผู้ที่ได้รับมอบหมายจากส่วนราชการให้เป็นเจ้าของเรื่องจะจัดทำบันทึกวิเคราะห์และประเมินค่างานเบื้องต้น พร้อมด้วยเหตุผลในการประเมินแต่ละข้อคำถามและเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง

๔.๒) คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง พิจารณาจากการวิเคราะห์และการประเมินค่างานของฝ่ายเลขานุการที่เสนอมา ทั้งนี้การเลือกข้อคำตอบเป็นการใช้ดุลยพินิจของคณะกรรมการ การพิจารณาเลือกข้อคำตอบของคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงถือเป็นที่สุด

#### ๒.๔.๕ วิธีการประเมินค่างานของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนารูปแบบเทคนิคการประเมินค่างานแบบ Civil Service Commission (CSC Guide Charts) ขึ้นมา เป็นวิธีการประเมินค่างานเพื่อใช้สำหรับการกำหนดระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยมีแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับตำแหน่งว่าทุกตำแหน่งงานจะมีองค์ประกอบสำคัญพื้นฐานที่แสดงถึงขนาดหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ๓ ด้าน ซึ่งประกอบด้วย (สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๙ : ๘-๙)

๑) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (Know - How) หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความชำนาญงาน และทักษะที่พัฒนาขึ้นมาจากประสบการณ์การทำงานและการฝึกฝน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นต้องมีเป็นพื้นฐาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตำแหน่งนั้นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้

- ๑.๑) ความรู้และความชำนาญ (Technical Know How)
- ๑.๒) การบริหารจัดการ (Management Breadth)
- ๑.๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (Human Relationship Skills)

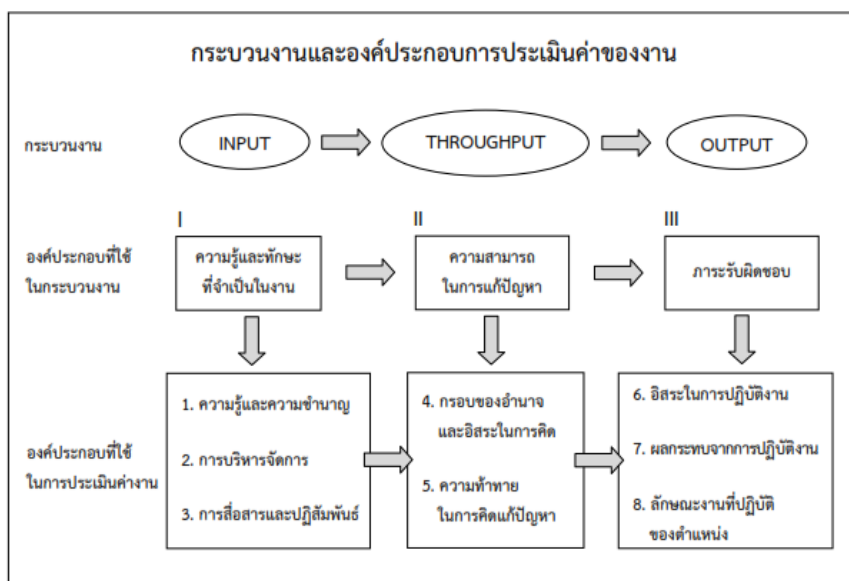
๒) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving) หมายถึง ระดับและขอบเขตของการใช้ความคิดและการตัดสินใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการ ขั้นตอนที่ตำแหน่งนั้นจะต้องนำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้

- ๒.๑) กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด (Freedom to Think)
- ๒.๒) ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา (Thinking Challenge)

๓) ด้านการรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง ระดับและขอบเขตของผลกระทบที่เกิดจากงาน ความรับผิดชอบหรือคุณภาพของงานที่เกิดขึ้น รวมถึงความอิสระหรือข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้

- ๓.๑) อิสระในการปฏิบัติงาน (Freedom to Act) หรือความรับผิดชอบของการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับผู้อื่น (Accountability for Team Work)
- ๓.๒) ผลกระทบจากการปฏิบัติงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง (Area and Type of Impact) ซึ่งจะพิจารณาจากปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กัน ๒ ปัจจัยด้วยกัน คือ ขอบเขตของผลกระทบ (Magnitude) และลักษณะของผลกระทบ (Type of Impact)

องค์ประกอบย่อยแต่ละด้านจะมีมาตรวัด (Scale) ขององค์ประกอบต่าง ๆ ต่อเนื่องกันและสัมพันธ์กันในรูปแบบตารางค่างาน (Guide Chart) โดยจัดมาตรวัดเป็นระดับย่อย ๆ ซึ่งในแต่ละระดับจะมีคำอธิบายค่างานที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ มีความแตกต่างกันที่ประมาณ ๑๕% ผู้ประเมินจะพิจารณาต้องเลือกประเมินว่างานที่ประเมินนั้นอยู่ในระดับใดในตารางค่างาน และเหตุใดจึงประเมินในระดับนั้น โดยพิจารณาจากคำอธิบายค่างานของแต่ละระดับว่างานของตำแหน่งที่ประเมินจะตรงหรือใกล้เคียงระดับค่างานใดแล้วนำคะแนนที่ได้จากการประเมินองค์ประกอบทั้ง ๓ ด้านมารวมกัน เพื่อพิจารณาว่าสมควรกำหนดเป็นตำแหน่งระดับใด



## ๒.๔.๖ การประเมินค่างานด้วยข้อคำถาม

เพื่อให้การประเมินค่างานมีความเที่ยงตรงและง่ายในการพิจารณาประเมินค่างาน โดยเฉพาะการดำเนินการประเมินค่างานของตำแหน่งระดับสูง ซึ่งมีคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงเป็นผู้กลั่นกรองด้านเทคนิคให้แก่ อ.ก.พ. กระทรวง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ก.พ. จึงได้กำหนดให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินค่างานโดยใช้ ๒๐ ข้อคำถาม ภายใต้องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ๓ ด้าน ๘ องค์ประกอบย่อย ตามที่กล่าวมาข้างต้น (CSC Guide Charts) สำนักงาน ก.พ. จึงได้ออกแบบข้อคำถามที่ใช้ในโปรแกรมประเมินค่างาน รวม ๒๐ ข้อ ดังต่อไปนี้ (สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๙ : ๑๐-๑๒)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ข้อคำถาม
๑. องค์ประกอบหลักด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (Know How)	๑. ความรู้และความชำนาญ (Technical Know How)	๑. ระดับการศึกษา ๒. ประสบการณ์ที่จำเป็นในงาน ๓. ความรู้ที่จำเป็นในงาน ๔. ความรู้ ความสามารถ และทักษะในเชิงเทคนิค
	๒. การบริหารการจัดการ (Management Breadth)	๕. การบริหารจัดการ ๖. ลักษณะของการทำงานในทีม ๗. การวางแผน
	๓. การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (Human Relationship Skills)	๘. มนุษยสัมพันธ์ที่จำเป็นในงาน ๙. การติดต่อสื่อสารที่จำเป็นในงาน
๒. องค์ประกอบหลักด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving)	๔. กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด (Freedom to Think)	๑๐ กรอบแนวคิดสำหรับการแก้ปัญหา ๑๑ อิสระในการคิด
	๕. ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา (Thinking Challenge)	๑๒. ความท้าทายในงาน ๑๓. การวิเคราะห์ข้อมูล
๓. องค์ประกอบหลักด้านภาระความรับผิดชอบ (Accountability)	๖. อิสระในการปฏิบัติงาน (Freedom to Act)	๑๔. อิสระในการทำงาน ๑๕. การได้รับอำนาจในการทำงาน ๑๖. อำนาจในการตัดสินใจ
	๗. ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน (Area to Impact Magnitude)	๑๗. ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน
	๘. ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง (Type of Impact)	๑๘. ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ข้อความถาม
การตรวจสอบผลการประเมินค่างาน ประกอบด้วยคำถาม จำนวน ๒ ข้อ ดังนี้		๑๙ วัตถุประสงค์หลักของงานของ ตำแหน่ง
		๒๐ ประเภทและระดับตำแหน่ง

เมื่อคณะกรรมการได้มีการประเมินเลือกคำตอบในแต่ละข้อความถาม ฝ่ายเลขานุการจะบันทึกตัวเลขคำตอบที่ คณะกรรมการเลือกในโปรแกรมประเมินค่างาน เมื่อครบทุกคำตอบแล้วให้คณะกรรมการตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งก่อนที่ฝ่ายเลขานุการจะกดตกลงให้โปรแกรมประมวลผลและผลการประเมินจะปรากฏให้คณะกรรมการได้เห็นทันที ซึ่งฝ่ายเลขานุการสามารถทำได้ทันที เพื่อจะนำไปเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงต่อไปได้ ทั้งนี้คำสั่งในการประมวลผลของโปรแกรมประเมินค่างานทางผู้สร้างโปรแกรมได้จัดทำให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับปัจจัยในการประเมินของ CSC Guide Chart และคำนวณเป็นค่าคะแนนออกมาซึ่งจะทำให้มีความแม่นยำ ถูกต้อง และมีมาตรฐานเดียวกัน

### ๓. คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔๗ กำหนดให้ อ.ก.พ. กระทรวง มีอำนาจกำหนดตำแหน่ง ทั้งจำนวน ประเภท สายงาน และระดับ ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งเป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมทั้งให้เกิดความรอบคอบ โปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ ก.พ. จึงกำหนดให้มีคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง ทำหน้าที่พิจารณาเสนอแนะการกำหนดตำแหน่ง ประเภทบริหารระดับต้นและระดับสูง และพิจารณาเสนอแนะการกำหนดตำแหน่ง และการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ และประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ รวมทั้งการพิจารณากลับกรองตำแหน่งในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีลักษณะงานวิจัยและพัฒนาหรืองานลักษณะอื่นที่มีคุณค่าเทียบได้กับลักษณะงานวิจัยและพัฒนา ในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง เป็นระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด เพื่อเสนอต่อ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาและมีมติต่อไป ตามที่ ก.พ. กำหนด ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

#### ๓.๑ องค์ประกอบคณะกรรมการ

คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง ประกอบด้วยกรรมการ จำนวน ๘ คน ที่ อ.ก.พ. กระทรวงเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้ง โดยประกอบด้วย ประธานกรรมการ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ. คัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิที่อยู่ในบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ. จัดทำ จำนวน ๒ คน และเลขาธิการ ก.พ. หรือผู้แทน ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ หรือผู้แทน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือผู้แทน เลขาธิการ ก.พ.ร. หรือผู้แทน อธิบดีกรมบัญชีกลาง หรือผู้แทน เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่รับผิดชอบงาน



การเจ้าหน้าที่ของกระทรวง เป็นเลขานุการ และแต่งตั้งข้าราชการของกระทรวง กรม และข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ กรณีกรรมการโดยตำแหน่ง หากจะมอบหมายผู้แทน ให้มอบหมายผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นหรือระดับสูง ประเภทอำนวยการ ระดับสูง หรือประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญหรือระดับทรงคุณวุฒิ

### ๓.๒ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ พิจารณารายละเอียดการกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นและระดับสูง ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ และประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ ของส่วนราชการต่างๆ ในสังกัดให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด ตามมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๓.๒.๒ พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

๓.๒.๓ พิจารณาประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

๓.๒.๔ พิจารณากลับกรองตำแหน่งในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีลักษณะงานวิจัยและพัฒนาหรืองานลักษณะอื่นที่มีคุณค่าเทียบได้กับลักษณะงานวิจัยและพัฒนา ในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง ในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง เป็นระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

๓.๒.๕ มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องหรือเรียกให้เจ้าหน้าที่หรือบุคคลอื่นใด ชี้แจงหรือแสดงความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง

๓.๒.๖ รายงานผลการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง และการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาต่อไป

๓.๒.๗ ปฏิบัติภารกิจอื่นตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง มอบหมาย

### ๓.๓ การแต่งตั้งคณะกรรมการ

ให้ อ.ก.พ. กระทรวง ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง ตามตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง

### ๓.๔ การประชุมคณะกรรมการ

การประชุมคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด ในการประชุมกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการ การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

## ๓.๕ วาระของคณะกรรมการ และการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ

ให้กรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง มีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

เมื่อตำแหน่งกรรมการว่างลงก่อนกำหนด ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาคัดเลือกแต่งตั้ง กรรมการแทน

สำหรับตำแหน่งประธานกรรมการ หากว่างลงก่อนกำหนด ก.พ. จะคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจาก บัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแจ้งให้ อ.ก.พ. กระทรวง ทราบ เพื่อดำเนินการ ต่อไป เว้นแต่วาระของกรรมการเหลือไม่ถึง ๑๒๐ วัน จะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้ และผู้ได้รับแต่งตั้งเป็น กรรมการแทนนั้น ให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่ากำหนดเวลาของผู้ซึ่งตนแทน

นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระแล้ว ให้กรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติของการเป็นการเป็นกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูง

(๔) ได้รับโทษจำคุกโดยการพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ในความผิดอันได้กระทำโดย ประมาทหรือความผิดลหุโทษ

## บทที่ ๓

### วิธีการศึกษา

การศึกษาการจัดทำแบบประเมินค่างานตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติงานด้านระดับ  
วิทยา ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการจัดทำแบบประเมินค่างานที่เหมาะสมและถูกต้องตาม  
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนด โดยผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่ดำเนินการ  
การศึกษา ดังนี้

#### ๓.๑ ศึกษาหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง

๓.๑.๑ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ตามหนังสือ  
สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

๓.๑.๒ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง กรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนายแพทย์  
ด้านเวชกรรมป้องกันที่ปฏิบัติงานด้านระดับวิทยา ในกรมควบคุมโรค เป็นตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ  
ทุกตำแหน่ง โดยไม่ต้องยุบเลิกตำแหน่ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๓/๖๘ ลงวันที่  
๒ กรกฎาคม ๒๕๖๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๓/๙๙ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔

๓.๑.๓ หลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งเป็นการพิจารณาจากลักษณะหน้าที่ความ  
รับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่ง รวมทั้งความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์  
ที่ต้องการใช้ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น ๆ โดยองค์ประกอบการประเมินค่างานทั้ง ๓ ด้าน ประกอบด้วย  
องค์ประกอบ ๘ องค์ประกอบ ซึ่งสะท้อนให้เห็นคุณภาพ ความยุ่งยากของงานของตำแหน่ง เพื่อกำหนด  
ระดับตำแหน่งได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรม ดังนี้

#### ๑) องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (Know How)

##### องค์ประกอบที่ ๑ ความรอบรู้และชำนาญ (Technical Know How)

ข้อ ๑ ระดับการศึกษา

ข้อ ๒ ประสบการณ์ที่จำเป็นในงาน

ข้อ ๓ ความรู้ที่จำเป็นในงาน

ข้อ ๔ ความรู้ ความสามารถ และทักษะในเชิงเทคนิค

##### องค์ประกอบที่ ๒ การบริหารการจัดการ (Management Breadth)

ข้อ ๕ การบริหารจัดการ

ข้อ ๖ ลักษณะของการทำงานในทีม

ข้อ ๗ การวางแผน

##### องค์ประกอบที่ ๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (Human Relationship Skills)

ข้อ ๘ มนุษยสัมพันธ์ที่จำเป็นในงาน

ข้อ ๙ การติดต่อสื่อสารที่จำเป็นในงาน

- ๒) องค์ประกอบด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving)  
 องค์ประกอบที่ ๔ กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด (Freedom to Think)  
 ข้อ ๑๐ กรอบแนวคิดสำหรับการแก้ปัญหา  
 ข้อ ๑๑ อิสระในการคิด  
 องค์ประกอบที่ ๕ ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา (Thinking Challenge)  
 ข้อ ๑๒ ความท้าทายในงาน  
 ข้อ ๑๓ การวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓) องค์ประกอบด้านภาระความรับผิดชอบ (Accountability)  
 องค์ประกอบที่ ๖ อิสระในการปฏิบัติงาน (Freedom to Act)  
 ข้อ ๑๔ อิสระในการทำงาน  
 ข้อ ๑๕ การได้รับอำนาจในการทำงาน  
 ข้อ ๑๖ อำนาจในการตัดสินใจ  
 องค์ประกอบที่ ๗ ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน (Area to Impact (Magnitude))  
 ข้อ ๑๗ ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน  
 องค์ประกอบที่ ๘ ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง (Type of Impact)  
 ข้อ ๑๘ ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง  
 การตรวจสอบผลการประเมินค่างาน  
 ข้อ ๑๙ วัตถุประสงค์หลักของงานของตำแหน่ง  
 ข้อ ๒๐ ประเภทและระดับตำแหน่ง

### ๓.๒ ศึกษาแบบประเมินค่างานตำแหน่งนายแพทย์ระดับเชี่ยวชาญ

ศึกษาแบบประเมินค่างานตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ ที่ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งโดยคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง ของกระทรวงสาธารณสุข และ อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข เห็นชอบการกำหนดตำแหน่งแล้ว

## บทที่ ๔ ผลการศึกษา

จากการดำเนินการศึกษาหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนด โดยวิธีการประเมินค่างานโดยใช้ ๒๐ ข้อคำถาม รวมทั้งแบบประเมินค่างานตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา ซึ่งผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุข และ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข เห็นชอบการกำหนดตำแหน่งแล้ว สรุปผลการศึกษาเป็นแนวทางการจัดทำคำขอ กำหนดตำแหน่งและแบบประเมินค่างานสำหรับตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา ที่เหมาะสม สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้

### ๔.๑ การจัดทำคำขอ กำหนดตำแหน่ง

การพิจารณากำหนดตำแหน่งและประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง ของคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุข ในเบื้องต้นคณะกรรมการฯ จะพิจารณาจากแบบคำขอ กำหนดตำแหน่งว่ามีเหตุผลเพียงพอสมควรกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นหรือไม่ ก่อนที่จะประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งจากแบบประเมินค่างานในลำดับต่อไป โดยในการประชุมพิจารณากำหนดตำแหน่งของคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง จะมีการพิจารณาหารือในขั้นตอนการขอ กำหนดตำแหน่งด้วยวิธีการวิเคราะห์งานของตำแหน่งก่อนว่ามีความเป็นไปได้หรือไม่อย่างไร ที่จะกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนี้ ซึ่งในบางกรณีคณะกรรมการฯ อาจให้ผู้รับผิดชอบ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้าชี้แจงหรือให้ข้อมูลเพิ่มเติมประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการต่อไปก็ได้ ซึ่งการจัดทำคำขอ กำหนดตำแหน่งประเด็นสำคัญที่จะให้คณะกรรมการพิจารณาดังนี้

#### ๔.๑.๑ เหตุผลความจำเป็น

เหตุผลความจำเป็นเพื่อแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นของการกำหนดตำแหน่งนั้นๆ ข้อมูลที่สำคัญ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งงานของหน่วยงานที่แสดงถึงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน ตำแหน่งและสายงานบังคับบัญชา ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และแสดงถึงความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของกรม นโยบายรัฐบาล หรือแผนบริหารราชการแผ่นดิน เป็นต้น

#### ๔.๑.๒ ลักษณะงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอีกข้อมูลสำคัญที่ใช้ประกอบการวิเคราะห์งานเพื่อแสดงให้เห็นว่าตำแหน่งนั้นมีลักษณะการทำงาน กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงานที่ยุ่ยากซับซ้อนอย่างไร เพื่อจะได้พิจารณากำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และคุณสมบัติของผู้ที่จะแต่งตั้งให้มาดำรงตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม

#### ๔.๑.๓ คุณภาพและความยุ่งยากซับซ้อนของงาน

การกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับสูงขึ้นสิ่งหนึ่งที่นำมาพิสูจน์คุณค่าของงานได้ดีคือ คุณภาพและความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ซึ่งการจัดทำคำขอกำหนดตำแหน่งต้องแสดงให้เห็นว่าตำแหน่งนั้นมีระดับความรับผิดชอบ ระดับการตัดสินใจ ระดับของผลกระทบ และระดับของความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในงานอย่างไร โดยพิจารณาจากผลลัพธ์ของการทำงาน การใช้ความรู้ ความสามารถและประการอื่นที่ตำแหน่งนั้นต้องการมี รวมถึงขั้นตอนหรือวิธีปฏิบัติยุ่งยาก หรือมีเทคนิควิธีการซับซ้อน มีการใช้ความคิดริเริ่มที่ต้องการในงานมาก น้อยเพียงใด และอาจเทียบเคียงกับหน่วยงานในส่วนราชการอื่นว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร ทั้งนี้ ต้องเป็นการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริงปัจจุบัน โดยอาจมีสถิติผลการดำเนินการที่ผ่านมาหรือแนวโน้ม ผลงานและความคุ้มค่าที่คาดว่าจะได้รับประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

เพื่อให้คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุข พิจารณาคำขอได้สะดวก และรวดเร็ว มีข้อมูลครบถ้วนประกอบการพิจารณา และชี้ประเด็นที่จะให้คณะกรรมการพิจารณาที่ชัดเจน รูปแบบการจัดทำคำขอกำหนดตำแหน่งควรประกอบด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้

##### ๑) คำขอ

##### ๒) เหตุผลการขอกำหนดตำแหน่ง

##### ๒.๑) ความสำคัญ

##### ๒.๒) บทบาทภารกิจ หน้าที่และความรับผิดชอบในบริบทเดิม

##### ๒.๓) บทบาทภารกิจ หน้าที่และความรับผิดชอบในบริบทใหม่

##### ๒.๔) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

##### ๓) รายละเอียดประกอบการพิจารณา

##### ๓.๑) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ของหน่วยงาน

##### ๓.๒) หน้าที่และอำนาจ ของหน่วยงาน

##### ๓.๓) โครงสร้างการแบ่งงานและกรอบอัตรากำลัง ของหน่วยงาน

##### ๓.๔) หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

##### ๔) บทวิเคราะห์

##### ๔.๑) การวิเคราะห์เปรียบเทียบตำแหน่งที่ขอกำหนดกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนด

ตำแหน่ง

##### ๔.๒) การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ.

กำหนด

##### ๔.๓) ภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

##### ๔.๔) หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

##### ๔.๕) ผลงานที่สำคัญ

##### ๕) ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

## ๔.๒ การจัดทำแบบประเมินค่างาน

การจัดทำแบบประเมินค่างานตามองค์ประกอบของการประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนด จำนวน ๒๐ ข้อคำถาม ซึ่งประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบใหญ่ และ ๘ องค์ประกอบย่อย นอกจากจะต้องเลือกข้อคำตอบให้สอดคล้องกับระดับตำแหน่งที่จะประเมินค่างานแล้ว การเขียนเหตุผลให้สอดคล้องเป็นเหตุเป็นผลกับการพิจารณาเลือกข้อคำตอบดังกล่าวเพื่อให้ครอบคลุมชัดเจนเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยความสำคัญในการจัดทำแบบประเมินค่างานจะต้องนำเอาข้อเท็จจริงมาให้เหตุผล พิจารณาจากเนื้อความในข้อคำตอบว่าตรงตามข้อเท็จจริงของตำแหน่งที่ประเมินนั้น แล้วก็ให้นำข้อเท็จจริงของงานหรือสิ่งที่เป็นที่บ่งบอกว่าในข้อคำตอบนั้น ๆ อธิบายให้เป็นเหตุผลว่าทำไมถึงเลือกตอบข้อนี้ ซึ่งในเนื้อความของข้อคำตอบจะมีคำสำคัญ (Key word) ซึ่งผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องสังเกตและให้เหตุผลโดยปรับข้อเท็จจริงของงาน ให้เข้ากับเนื้อความและคำสำคัญในข้อคำตอบนั้นๆ ให้ชัดเจนที่สุด อีกทั้งในบางกรณีอาจต้องเลือกข้อคำตอบระหว่างกลางซึ่งในข้อคำถามแต่ละข้อของการประเมินค่างานจะมีข้อคำตอบบางข้อที่มีลักษณะกำหนดเป็นข้อคำตอบคาบเกี่ยวกับระหว่างข้อคำตอบ ๒ ข้อ ก็จะต้องอธิบายให้ครอบคลุมข้อคำตอบที่อยู่ระหว่างข้อที่ผ่านมาก่อน และข้อคำตอบในข้อถัดไปด้วย โดยต้องอธิบายให้เห็นว่านอกจากเข้าตามเกณฑ์ข้อคำตอบข้อแรกแล้ว ยังมีบางลักษณะที่ตรงกับข้อคำตอบถัดไปด้วยแต่ไม่ใช่ทั้งหมด

สรุปแนวทางในการจัดทำแบบประเมินค่างานสำหรับตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา ได้ดังนี้

### ข้อที่ ๑ ระดับการศึกษา

ประเมินค่างานจากระดับการศึกษาที่ตำแหน่งนั้นต้องการหรือจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ว่างานระดับใด มีความจำเป็นจะต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับใด

### ข้อคำตอบที่เลือก

ข้อคำตอบที่ ๒ ระดับปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป

### แนวทางการอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก

ผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องอธิบายประกอบข้อคำตอบ เพื่อแสดงให้เห็นถึงระดับความรู้ทางการศึกษาที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ทำการประเมินค่างาน ซึ่งการตอบข้อคำถามจะคำนึงถึงตำแหน่งงานเป็นสำคัญ โดยไม่ได้คำนึงว่าบุคคลที่ดำรงตำแหน่งที่ทำการประเมินจะจบการศึกษาในระดับใด ถึงแม้ว่าการกำหนดประเภทตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๑ จะได้กำหนดระดับการศึกษาไว้ด้วยแล้ว ในมาตรา ๔๕ (๓) “ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามที่ ก.พ. กำหนดเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น” แต่การประเมินค่างานก็ยังคงระบุระดับการศึกษา เพื่อเป็นการรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นประกอบการวิเคราะห์งานของตำแหน่ง

โดยอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก ดังนี้

- เหตุใดตำแหน่งนี้จึงต้องใช้คุณวุฒิปริญญา
- ปริญญาดังกล่าวมีความรู้พื้นฐานที่สำคัญใดบ้างที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน
- ปริญญาดังกล่าวมีประโยชน์กับการทำงานอย่างไรบ้าง

### ข้อที่ ๒ ประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้อง

ประเมินค่างานจากประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้นว่างานระดับใดมีความจำเป็นต้องใช้บุคคลผู้มีประสบการณ์มากน้อยเพียงใด

#### ข้อคำตอบที่เลือก

ข้อคำตอบที่ ๗ มีประสบการณ์ ๑๓ - ๑๕ ปี

#### แนวทางการอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก

ผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องอธิบายประกอบข้อคำตอบ เพื่อแสดงให้เห็นถึงจำนวนปีประสบการณ์ที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานในระดับของตำแหน่งที่ประเมินค่างาน ซึ่งไม่ใช่ระยะเวลาดำรงตำแหน่งหรือประสบการณ์ในการรับราชการ ไม่ใช่จำนวนปีตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และไม่ใช่ปีประสบการณ์ของบุคคล

โดยอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก ดังนี้

- การทำงานในระดับเชี่ยวชาญต้องสั่งสมประสบการณ์ด้านใดบ้าง อย่างน้อยด้านละกี่ปี
- ประสบการณ์ดังกล่าวมีประโยชน์ในการทำงานหรือช่วยแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างไร
- ยกตัวอย่างปัญหาในการทำงานสำคัญที่ต้องมีประสบการณ์ ๑๓-๑๕ ปีขึ้นไปเท่านั้น จึงจะสามารถแก้ไขได้หรือสามารถรับมือได้อย่างดี เช่น ปัญหานั้นคืออะไร ตำแหน่งนี้จะดำเนินการอย่างไร และผลที่ได้จากการแก้ปัญหาคืออะไร

### ข้อที่ ๓ ความรู้ที่จำเป็นในงาน

ประเมินค่างานจากระดับของความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต้องใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานของตำแหน่งงานระดับใด มีความจำเป็นจะต้องใช้ความรู้ที่จำเป็นเพียงใด หรืออย่างไร เพื่อที่จะสามารถประเมินค่างานนั้นๆ ได้

#### ข้อคำตอบที่เลือก

ข้อคำตอบที่ ๑๐ เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะ หรือทักษะและความชำนาญเฉพาะตัวสูงมากในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมทั้งเป็นงานที่จะต้องแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนและให้คำปรึกษาได้

#### แนวทางการอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก

ผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องอธิบายประกอบข้อคำตอบ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความรู้ที่จำเป็นในงานในระดับของตำแหน่งที่ประเมินค่างาน ซึ่งเป็นความรู้ในระดับ “ความเชี่ยวชาญ” หรือ “ทักษะและความชำนาญเฉพาะตัว” สูงมากในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความหมายว่าต้องมีประสบการณ์ในหลายๆ กรณีที่ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะตัวสูงมากที่แสดงถึงระดับความรู้ที่เพิ่มมากขึ้นจากความชำนาญในงานของตำแหน่งทั่วไป อีกทั้งยังต้องใช้ความรู้ในระดับนี้ที่สามารถประยุกต์และถ่ายทอดได้ และต้องสามารถใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญนั้น “แก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนที่เกิดขึ้นในงาน” รวมถึงยังต้องสามารถใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญนั้นในการ “ให้คำปรึกษา” แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อีกด้วย



โดยอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก ดังนี้

- การทำงานในระดับเชี่ยวชาญต้องมียุทธศาสตร์ความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญงานและความเชี่ยวชาญ ที่สำคัญด้านใดบ้าง
- ยกตัวอย่างองค์ความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญงานและความเชี่ยวชาญที่สำคัญดังกล่าว
- องค์ความรู้แต่ละข้อนั้นมีประโยชน์ในการทำงานอย่างไร
- มีการใช้ทักษะและความชำนาญเฉพาะตัวเพื่อให้คำปรึกษาแก่ใครอย่างไรบ้าง

#### ข้อที่ ๔ ความรู้ ความสามารถ และทักษะในเชิงเทคนิค

ประเมินค่างานจากระดับของความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความรอบรู้และความชำนาญงานเชิงเทคนิคที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานของตำแหน่ง

#### ข้อคำตอบที่เลือก

ข้อคำตอบที่ ๑๔ เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นเลิศด้านวิชาการเชิงลึกหรือทักษะและความชำนาญเฉพาะตัวสูงมากในการพัฒนาองค์ความรู้ วิธีการหรือเทคนิคในสายอาชีพ และสามารถปรึกษาด้านเทคนิคได้

#### แนวทางการอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก

ผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องอธิบายประกอบข้อคำตอบ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถที่ต้องใช้ในระดับของตำแหน่งที่ประเมินค่างาน ซึ่งต้องเป็นความรู้ความสามารถเชิงลึกในระดับที่ยอดเยียมเป็นพิเศษหรือ “เป็นเลิศด้านวิชาการเชิงลึก” คืองานที่ไม่สามารถใช้ความรู้ทางวิชาการหรือวิชาชีพตามปกติ ได้ โดยผู้ปฏิบัติงานในระดับนี้ต้องมีความเชี่ยวชาญเชิงเทคนิคทางใดทางหนึ่งมากเป็นพิเศษ จึงจะปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี หรือใช้ทักษะหรือความชำนาญเฉพาะตัวในระดับที่สูงมาก โดย “ทักษะและความชำนาญเฉพาะตัวสูงมาก” นี้จะไม่ใช่งานทางด้านวิชาการแต่เป็นงานที่ใช้ทักษะในเชิงเทคนิคโดยอาศัยประสบการณ์เฉพาะตัวสูงมากและเป็นที่ยอมรับในระดับยอดเยี่ยมของวงการนั้นๆ อีกทั้งความรู้ความสามารถหรือทักษะและความชำนาญเฉพาะตัวนั้นยังนำไปใช้ในการพัฒนาองค์ความรู้ วิธีการ หรือความเป็นวิชาชีพ และสามารถให้คำปรึกษาในเชิงเทคนิคได้อีกด้วย

โดยอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก ดังนี้

- การทำงานในระดับเชี่ยวชาญ ต้องมีความความสามารถทางวิชาการรู้เชิงลึก ทักษะ หรือความชำนาญเฉพาะตัว ด้านใดบ้าง
- ความรู้เชิงลึก ทักษะ หรือความชำนาญ แต่ละด้านมีประโยชน์ในการทำงานอย่างไร
- ยกตัวอย่างองค์ความรู้เชิงลึกที่สำคัญที่แสดงให้เห็นความยุ่งยากซับซ้อนของงาน

### ข้อที่ ๕ การบริหารจัดการ

เป็นการประเมินค่างานจากระดับและขอบเขตของความสามารถในการดำเนินการที่จะทำให้เกิดกิจกรรมหรือเกิดการปฏิบัติอันจะนำไปสู่เป้าหมายของส่วนราชการ ตามที่กำหนดภายใต้ทรัพยากรที่มี

#### ข้อคำตอบที่เลือก

ข้อคำตอบที่ ๖ เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการงานวิชาการ และเป็นผู้นำในเชิงวิชาการของส่วนราชการ โดยสามารถเป็นแหล่งอ้างอิงในระดับประเทศได้

#### แนวทางการอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก

ผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องอธิบายประกอบข้อคำตอบ เพื่อแสดงให้เห็นถึงลักษณะการบริหารจัดการด้านวิชาการในระดับของตำแหน่งที่ประเมินค่างาน ซึ่งเป็นระดับ “ผู้นำ” ในเชิงวิชาการของส่วนราชการ คือระดับกรม ที่ใช้ “อ้างอิงในระดับประเทศได้” เช่น มีผลงานวิจัยระดับประเทศที่ได้รับการยอมรับในสาขาวิชาการนั้นๆ หรือจัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางปฏิบัติเชิงวิชาการที่เป็นที่ยอมรับและหน่วยงานต่างๆ ทั้งหน่วยงานราชการหรือเอกชนสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการดำเนินการได้

โดยอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก ดังนี้

- การทำงานในระดับเชี่ยวชาญ มีงานใดบ้างที่ต้องบริหารจัดการงานวิชาการหรือประสานระหว่างส่วนราชการ และส่วนราชการใดบ้างที่ต้องประสานงาน
- ผลของการประสานงานดังกล่าวสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรม กระทรวง ยุทธศาสตร์ชาติ ข้อใดอย่างไร
- ยกตัวอย่างงานที่ต้องวางแผนติดตามบริหารจัดการงานวิชาการที่สำคัญที่สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการหรือเป็นแหล่งอ้างอิงระดับประเทศได้

### ข้อที่ ๖ ลักษณะงานของการทำงานเป็นทีม

เป็นการประเมินค่างานจากระดับและบทบาทการมีส่วนร่วมของตำแหน่งต่อผลสัมฤทธิ์ของงานตามที่กำหนด

#### ข้อคำตอบที่เลือก

ข้อคำตอบที่ ๑๐ เป็นงานที่ต้องมีส่วนร่วมของทีมมากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ ๙ (เป็นงานที่ต้องกำกับตรวจสอบและประสานงานกับสมาชิกอื่น ๆ ในงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เพื่อผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้) และในบางกรณีอาจต้องมีส่วนร่วมของทีมตามลักษณะที่กำหนดในข้อ ๑๑ (เป็นงานที่ต้องอำนวยการ ควบคุมดูแล ตรวจสอบและประสานงานกับสมาชิกอื่น ๆ ทั้งในงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันหรืออาจจะแตกต่างกันในเชิงเนื้อหาเพื่อผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้) ด้วย

#### แนวทางการอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก

ข้อคำตอบนี้จะมีลักษณะเป็นข้อคำตอบระหว่างข้อที่ผ่านมากับข้อที่จะอธิบายต่อไป ซึ่งจะอธิบายให้เห็นและให้เข้าใจได้ง่ายว่าหมายถึงงานที่เพิ่มมากขึ้นจากข้อคำตอบที่ผ่านมา แต่ยังไม่ถึงระดับของข้อคำตอบต่อไป ผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องอธิบายประกอบข้อคำตอบ เพื่อแสดงให้เห็นถึงลักษณะงานของการทำงานเป็นทีมในระดับของตำแหน่งที่ประเมินค่างาน ซึ่งนอกจากจะควบคุมบังคับบัญชาสมาชิกในทีมแล้ว

ยังมีบทบาทในการกำกับตรวจสอบและประสานงาน โดยประสานความร่วมมือกับสมาชิกอื่นหรือหน่วยงานอื่นที่มีความเกี่ยวข้องกัน ที่มีเนื้อหางานไม่แตกต่างกัน ซึ่งต้อง“กำกับ” ในที่นี้หมายถึงการควบคุมที่มีลักษณะเข้มงวด ไม่ใช่ดูแลบังคับบัญชาโดยตรง และ “ตรวจสอบ” ในที่นี้หมายถึง การพิจารณาความถูกต้อง ความเรียบร้อย หรือเป้าหมายของงานที่ทำ ส่วนลักษณะของการ “ประสานงาน” นั้น เป็นการประสานงานกับสมาชิกอื่นๆ ในงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ไม่ว่าจะอยู่ในทีมเดียวกันหรือไม่ก็ตาม

นอกจากนี้ยังมีสาระสำคัญที่เพิ่มขึ้น คือ “การตรวจสอบ” ซึ่งแสดงสถานะในทางอำนาจของหัวหน้าทีมหรืออำนาจของผู้บังคับบัญชาที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้นกว่าคำว่าควบคุม กำกับ เพราะคำว่าตรวจสอบนั้นหมายถึงอำนาจในการพิจารณาความถูกต้องบริบูรณ์ ความเรียบร้อย หรือเป้าหมายของงานที่ทำ ลักษณะการทำงานในทีมระดับนี้จะมีความหลากหลาย ความเชื่อมโยง สอดประสานเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่เห็นได้คือภาระในเรื่องของการ “อำนวยการ” ซึ่งหมายถึงอำนาจในการสั่งการตามอำนาจหน้าที่ตั้งตามกฎหมายหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นการทำงานในบทบาทของหัวหน้าทีมที่มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในส่วนราชการหรือในทีม ในแต่ละเรื่อง ซึ่งเป็นสิ่งบ่งบอกถึงระดับของผู้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าทีมที่จะสามารถอำนวยการในเรื่องนั้นๆ ได้ในที่สุด นอกจากนี้จะต้องพิจารณาจากการประสานงานกับสมาชิกอื่นๆ ทั้งในงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและงานที่อาจจะแตกต่างกันในเชิงเนื้อหาซึ่งเป็นภาระงานที่เพิ่มสูงขึ้น

โดยอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก ดังนี้

- การทำงานในระดับเชี่ยวชาญมีหน่วยงานหรือบุคคลใดบ้างที่ต้องทำงานประสานกัน ที่ต้องกำกับตรวจสอบ รวมถึงต้องอำนวยการ ควบคุมดูแล ตรวจสอบและประสานงานกับสมาชิกอื่นๆ
- มีการประสานกันที่สำคัญในเรื่องใดบ้าง และผลของงานที่เกิดจากการประสานนั้นส่งผลอย่างไรต่อภารกิจของหน่วยงาน

### ข้อที่ ๗ การวางแผน

ประเมินค่างานจากกระบวนการบริหารงาน โดยมีแนวทางในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการควบคุม ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามแผนงาน/โครงการ ภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด การวางแผนงานนั้น

### ข้อคำตอบที่เลือก

ข้อคำตอบที่ ๖ เป็นงานที่ต้องดำเนินการมากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ ๕ (เป็นงานที่ต้องวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ กรอบเวลา และทรัพยากรที่ต้องการในกิจกรรม โครงการหรือแผนงานระยะสั้น บางอย่างของส่วนราชการระดับสำนักหรือกองได้) และในบางกรณีอาจต้องดำเนินการตามที่กำหนดในข้อ ๗ (เป็นงานที่ต้องบูรณาการแผนงานต่างๆ ของส่วนราชการระดับสำนักหรือกอง รวมทั้งกำหนดวิธีการบริหารโครงการ ทรัพยากร เวลาและขั้นตอนสำคัญ เพื่อผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้)

### แนวทางการอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก

คำอธิบายในข้อคำตอบนี้จะมีลักษณะเป็นข้อคำตอบระหว่างข้อที่ผ่านมากับข้อที่จะอธิบายต่อไป ซึ่งจะมีปรากฏให้เห็นและให้เข้าใจได้อย่างง่ายว่าหมายถึงค่าของงานที่เพิ่มมากขึ้นจากข้อคำตอบที่ผ่านมา แต่ยังไม่ถึงระดับของข้อคำตอบต่อไป ผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องอธิบายประกอบข้อคำตอบ เพื่อแสดงให้เห็นว่า

ลักษณะงานของระดับนี้มี “การวางแผนงาน” ที่จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ ระยะเวลา ซึ่งระบุไว้แล้วและยังมีการกำหนดถึงทรัพยากรที่ต้องการจะใช้ในการทำงานในกิจกรรมหรือในโครงการ หรือในแผนงานบางอย่างที่ไม่มีความยุ่งยากซับซ้อนมากนัก ซึ่ง “โครงการหรือแผนงานระยะสั้น” หมายถึงโครงการหรือแผนงานที่สามารถปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงไปในระยะเวลาอันสั้น โดยเป็นโครงการหรือแผนงาน “ระดับสำนักหรือกอง”

และในบางกรณีอาจต้องดำเนินการวางแผนในระดับของกระบวนการบริหารงานคือการกำหนดแนวทางในการดำเนินการอย่างเป็นระบบในหน่วยงานระดับสำนักหรือกอง โดยต้องมีการวางแผนงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติเป็นจำนวนมาก ซึ่งต้องเป็นงานที่มีการ “บูรณาการ” แผนงานต่างๆ เหล่านั้นเข้ามาเชื่อมโยงประสานให้สอดคล้องและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีสัมพันธภาพในแต่ละแผนงาน และนอกเหนือจากการบูรณาการแผนงานต่างๆ ของสำนักหรือกองเดียวกันแล้ว ลักษณะงานในข้อนี้ยังต้อง “ประเมินวิธีการบริหารโครงการ” ซึ่งรวมถึงทรัพยากรที่จะนำมาใช้ระยะเวลาและการบริหารขั้นตอนที่สำคัญตามแผนงานที่กำหนดไว้อีกด้วย ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์อยู่ที่แผนสัมฤทธิ์ของงานตามที่ได้มีการวางแผนไว้

โดยอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก ดังนี้

- การทำงานในระดับเชี่ยวชาญต้องมีการวางแผนงาน โครงการที่สำคัญ หรือแผนงานระยะสั้น บางอย่างของส่วนราชการระดับสำนักหรือกอง รวมถึงการบริหารจัดการหรือบูรณาการแผนงาน โครงการ หรือประเมินโครงการอย่างไรบ้าง
- ผลผลิตผลลัพธ์ที่ได้ของการบริหารแผนงาน โครงการเป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการหรือประเทศอย่างไร

#### ข้อที่ ๘ มนุษย์สัมพันธ์ที่จำเป็นในงาน

ประเมินค่างานจากลักษณะของความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของตำแหน่ง ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน การประเมินค่างานของความสัมพันธ์ที่จำเป็นในข้อคำถามนี้จะเป็นการประเมินเฉพาะมนุษย์สัมพันธ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เท่านั้น

#### ข้อคำตอบที่เลือก

ข้อคำตอบที่ ๕ เป็นงานที่ต้องพัฒนาความสัมพันธ์ เพื่อให้สามารถคลี่คลายสถานการณ์ที่เปราะบางซึ่งอาจนำไปสู่ความขัดแย้ง รวมทั้ง เป็นงานที่ต้องสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลได้

#### แนวทางการอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบ

ผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องอธิบายประกอบข้อคำตอบ เพื่อแสดงให้เห็นถึงระดับความมีมนุษย์สัมพันธ์ที่จำเป็นในงานในระดับของตำแหน่งที่ประเมินค่างาน ซึ่งเป็นการใช้มนุษย์สัมพันธ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อจัดการกับ “สถานการณ์ที่เปราะบาง” กระทบต่อความรู้สึกที่ตึงเครียดซึ่งสถานการณ์ที่เปราะบางดังกล่าวนี้มีแนวโน้มสูงที่จะนำไปสู่ความรู้สึกหรือทัศนคติในเชิงลบ และต่อเนื่องไปถึง “ความขัดแย้ง” ในการปฏิบัติงาน จึงเป็นการพัฒนาความมีมนุษย์สัมพันธ์ที่มีวัตถุประสงค์แนชัดมีเป้าหมายที่ลดความขัดแย้งในงาน รวมถึงสามารถ “ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลได้”

โดยอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก ดังนี้

- การทำงานในระดับเชี่ยวชาญต้องใช้มนุษยสัมพันธ์ในการแก้ปัญหาอย่างไร
- เมื่อเกิดปัญหาสามารถระบุที่มาของปัญหา และมีวิธีการคลี่คลายปัญหาได้อย่างไร
- ผลที่ได้จากการคลี่คลายปัญหาคืออะไร
- ยกตัวอย่างปัญหาที่มีความเสี่ยงหรือเปราะบางที่ได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

#### ข้อที่ ๙ การติดต่อสื่อสารที่จำเป็นในงาน

ประเมินค่างานจากลักษณะและระดับของการติดต่อสื่อสารที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานของตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน อันจะนำไปสู่การยอมรับการเห็นพ้อง การให้ความร่วมมือ และให้การสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้

#### ข้อคำตอบที่เลือก

ข้อคำตอบที่ ๗ เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับที่โน้มน้าวและส่งผลต่อการตัดสินใจของส่วนราชการระดับสำนักหรือกองได้

#### แนวทางการอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบ

ผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องอธิบายประกอบข้อคำตอบ เพื่อแสดงให้เห็นถึงลักษณะการติดต่อสื่อสารที่จำเป็นในงานในระดับของตำแหน่งที่ประเมินค่างาน ซึ่งเป็นการติดต่อสื่อสารในระดับที่สามารถ “โน้มน้าว” จูงใจหรือสร้างความเชื่อถือการยอมรับให้เกิดขึ้นได้จนต่อเนื่องและ “ส่งผลของการตัดสินใจ” ของ “หน่วยงานระดับสำนักหรือกอง” ซึ่งจะเห็นได้ว่าค่าของงานมุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลของการติดต่อสื่อสารเพื่อการยอมรับและส่วนสำคัญเพื่อประกอบการตัดสินใจของหน่วยงานระดับสำนักหรือกอง เกี่ยวกับเรื่องที่มีการติดต่อสื่อสารนั้นอย่างป็นรูปธรรม มากกว่าที่จะพิจารณาจากลักษณะของงานแต่เพียงอย่างเดียว

โดยอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก ดังนี้

- การทำงานในระดับเชี่ยวชาญต้องติดต่อสื่อสารในระดับโน้มน้าวใครบ้าง
- การโน้มน้าวเรื่องอะไรบ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารหน่วยงาน
- การโน้มน้าวเหล่านั้นเพื่อให้เกิดผลลัพธ์อะไรต่อประเทศชาติหรือประชาชน
- ต้องเป็นคณะทำงานหรือคณะกรรมการอะไรบ้าง และตำแหน่งนี้มีบทบาทอย่างไรในคณะทำงานหรือคณะกรรมการนั้น

#### ข้อที่ ๑๐ กรอบแนวคิดสำหรับการแก้ปัญหา

ประเมินค่างานจากความสามารถในการกำหนดแนวทางวิธีการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ภายใต้กรอบแนวคิด เป้าหมายและนโยบายของส่วนราชการ

#### ข้อคำตอบที่เลือก

ข้อคำตอบที่ ๗ เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้นโยบาย และเป้าหมายระยะสั้นของส่วนราชการ ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการคิดแนวทาง แผนงาน กระบวนการ หรือขั้นตอนใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

### แนวทางการอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบ

ผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องอธิบายประกอบข้อคำตอบ เพื่อแสดงให้เห็นถึงกรอบแนวคิดสำหรับการแก้ปัญหาในระดับของตำแหน่งที่ประเมินค่างาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาในการดำเนินงานตามนโยบายและ “เป้าหมายระยะสั้นของส่วนราชการ” ซึ่งการใช้ความคิดอิสระหรือดุลยพินิจที่จะแก้ไขปัญหานี้ได้ให้อิสระแก่การดำเนินการในอันที่จะกำหนด “แนวทาง แผนงาน กระบวนการ หรือขั้นตอนใดๆ” ก็ตามที่จะใช้ในการแก้ไขปัญหานี้ในงานตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

โดยอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก ดังนี้

- การทำงานในระดับเชี่ยวชาญต้องใช้ดุลยพินิจในการดำเนินงานอะไรบางอย่างเพื่อให้บรรลุนโยบายระยะสั้นหรือระยะยาวของกรม ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุขข้อใดอย่างไร
- ยกตัวอย่างแนวทาง แผนงาน กระบวนการ หรือขั้นตอนใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น และแสดงผลลัพธ์ของงานระยะสั้นดังกล่าว

### ข้อที่ ๑๑ อิสระในการคิด

ประเมินค่างานจากระดับของการคิดหรือการตัดสินใจที่จะพิจารณาดำเนินการตามกรอบแนะแนวทางที่มีอยู่ หรือมีอิสระในการคิดเพิ่มขึ้นไปจนถึงสามารถกำหนดแนวทางทิศทางหรือนโยบายในการปฏิบัติงานของส่วนราชการได้

#### ข้อคำตอบที่เลือก

ข้อคำตอบที่ ๙ เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือกหรือตัดสินใจในการกำหนดแนวทางหรือเป้าหมายของส่วนราชการ รวมทั้งงานอื่นที่อาจต้องคิดค้นองค์ความรู้ ระบบ แนวคิด หรือกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้

### แนวทางการอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบ

ผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องอธิบายประกอบข้อคำตอบ เพื่อแสดงให้เห็นถึงอิสระในการคิดในระดับของตำแหน่งที่ประเมินค่างาน ซึ่งเป็นระดับของการคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจเพื่อ “กำหนดแนวทาง” หรือ “เป้าหมาย” ของส่วนราชการ รวมถึงอิสระในการคิดค้น “องค์ความรู้ ระบบ แนวคิด หรือ กระบวนการใหม่ๆ” เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จของส่วนราชการได้ด้วย

โดยอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก ดังนี้

- การทำงานในระดับเชี่ยวชาญมีอิสระในการกำหนดแนวทางหรือเป้าหมายของส่วนราชการอย่างไร
- ยกตัวอย่างผลงานวิชาการที่สำคัญที่เกิดจากการคิดค้นองค์ความรู้ ระบบ แนวคิด หรือกระบวนการใหม่
- ยกตัวอย่างสถานการณ์ของปัญหา ที่มา สาเหตุที่ต้องคิดค้นผลงาน รวมถึงกระบวนการได้มาซึ่งผลงานนั้น
- ผลงานดังกล่าวมีประโยชน์ต่อส่วนราชการและประเทศชาติอย่างไร

### ข้อที่ ๑๒ ความท้าทายในงาน

ประเมินค่างานจากลักษณะงานที่ต้องการ การแก้ไขหรือการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในงานของตำแหน่งให้ลุล่วงไปได้ด้วยรูปแบบและวิธีการต่างๆ ตั้งแต่ระดับเรียบง่ายไปจนถึงระดับที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน และบางกรณีอาจจะไม่เคยปรากฏเป็นกรณีศึกษาขึ้นมาก่อน

#### ข้อคำตอบที่เลือก

ข้อคำตอบที่ ๘ เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่ยุ่ยากมากกว่าที่กำหนดในข้อ ๗ (เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่ต้องมีการประเมินและตีความโดยใช้วิจารณญาณ เพื่อตัดสินใจหาทางแก้ไขปัญหาที่อาจมีความเสี่ยงและไม่มีคำตอบเพียงคำตอบเดียว) แต่น้อยกว่าข้อ ๙ (เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์พิเศษที่อาจไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนซึ่งต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดนอกกรอบ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในระดับประเทศได้)

#### แนวทางการอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบ

คำอธิบายในข้อคำตอบนี้จะมีลักษณะเป็นข้อคำตอบระหว่างข้อที่ผ่านมากับข้อที่จะอธิบายต่อไป ซึ่งจะมีปรากฏให้เห็นและให้เข้าใจได้อย่างง่ายว่าหมายถึงค่าของงานที่เพิ่มมากขึ้นจากข้อคำตอบที่ผ่านมา แต่ยังไม่ถึงระดับของข้อคำตอบต่อไป ซึ่งผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องอธิบายประกอบข้อคำตอบ เพื่อแสดงให้เห็นว่าลักษณะงานตามข้อคำตอบในระดับนี้จะต้องใช้ความท้าทายในการที่จะต้องจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่ใช่สถานการณ์ปกติธรรมดา แต่เป็นสถานการณ์ที่ต้อง “ประเมินและตีความ” โดยต้องใช้ “วิจารณญาณ” หรือดุลยพินิจในการจัดการกับสถานการณ์นั้น ซึ่งจะต้องเป็นสถานการณ์ที่มีเงื่อนไขหรือเป็นสถานการณ์ที่จะต้องมีการประเมิน และตีความโดยใช้วิจารณญาณที่ไม่ใช่สถานการณ์ปกติธรรมดาเพื่อตัดสินใจหาทางแก้ปัญหา “ที่อาจมีความเสี่ยงและไม่ได้มีทางแก้เพียงทางเดียว” หมายถึงสถานการณ์ที่ทำลายต่อการตัดสินใจที่มีหลายทางเลือกส่งผลกระทบต่อการค้าเนินภารกิจของกรม

นอกจากนี้ยังมีความท้าทายในงานที่สูงขึ้น โดยเป็นความท้าทายที่จะต้องจัดการกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งเรียกว่า “สถานการณ์พิเศษ” ที่ “อาจไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน” ซึ่งมีความหมายว่า อาจจะเคยเกิดขึ้นมาก่อนก็ได้ แต่ต้องเป็นสถานการณ์ที่ไม่ปกติธรรมดา โดยพิจารณาจากการ “ใช้ความคิดสร้างสรรค์” หรือ “ความคิดนอกกรอบ” เพื่อจัดการกับสถานการณ์เหล่านั้นและให้เกิดผลสัมฤทธิ์ “ในระดับประเทศได้”

#### โดยอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก ดังนี้

- การทำงานในระดับเชี่ยวชาญต้องแก้ไขหรือจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นที่มีความยุ่งยากซับซ้อนได้อย่างไร
- ยกตัวอย่างปัญหาที่เกิดขึ้น ที่มาของสถานการณ์ ปัญหาดังกล่าวมีกระบวนการได้มาซึ่งแนวทางการแก้ปัญหาอย่างไร
- แนวทางการแก้ปัญหาที่ได้ และผลที่ได้จากการแก้ปัญหาส่งผลต่อส่วนราชการและประเทศชาติอย่างไร

### ข้อที่ ๑๓ การวิเคราะห์ข้อมูล

ประเมินค่างานจากลักษณะงานที่ต้องใช้กระบวนการคิด พิจารณา จำแนก สังเคราะห์ข้อมูล ประกอบการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายและนโยบายของส่วนราชการ

#### ข้อคำตอบที่เลือก

ข้อคำตอบที่ ๘ เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดหลักการหรือแนวทาง ออกแบบกระบวนการหรือระบบที่สำคัญ หรือสร้างแบบจำลอง เพื่อสนับสนุนภารกิจของส่วนราชการ

#### แนวทางการอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบ

ผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องอธิบายประกอบข้อคำตอบ เพื่อแสดงให้เห็นถึงลักษณะการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานในระดับของตำแหน่งที่ประเมินค่างาน ซึ่งจะต้องมีการ “วิเคราะห์และสังเคราะห์” ข้อมูล โดยการสังเคราะห์และวิเคราะห์ข้อมูลในข้อนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆ นำมารวมเข้าเป็นสิ่งใหม่หรือความรู้ใหม่ เพื่อ “ออกแบบ” กระบวนการ หลักการ แนวทาง หรือ ระบบ ที่สำคัญ หรือเพื่อใช้ในการ “สร้างแบบจำลอง” เพื่อ “สนับสนุน” ภารกิจ “ของส่วนราชการ”

โดยอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก ดังนี้

- ในการทำงานในระดับเชี่ยวชาญต้องใช้ความรู้ความสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลอย่างไร
- มีการนำประเด็นหรือปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ประกอบการตัดสินใจอย่างไร
- มีกระบวนการหรือวิธีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลอย่างไรบ้าง
- ผลจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์คืออะไร
- ผลที่ได้หรือคาดว่าจะได้จาก การนำข้อสรุปดังกล่าวไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลตามพันธกิจ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอย่างไร

### ข้อที่ ๑๔ อิศระในการทำงาน

ประเมินค่างานจากระดับของความสามารถในการวินิจฉัยหรือตัดสินใจปฏิบัติงานด้วยตนเองและความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไขหรือข้อจำกัดเชิงนโยบายของส่วนราชการ

#### ข้อคำตอบที่เลือก

ข้อคำตอบที่ ๖ เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานหรือให้คำปรึกษาภายใต้นโยบายของส่วนราชการ ระดับกรม โดยอาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์ และขอคำปรึกษาตามสมควร

#### แนวทางการอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบ

ผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องอธิบายประกอบข้อคำตอบ เพื่อแสดงให้เห็นถึงมีอิสระในการทำงานในระดับของตำแหน่งที่ประเมินค่างาน ซึ่งเป็นอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ “นโยบาย” ของ “ส่วนราชการ” ทั้งนี้มีเพียงเงื่อนไขว่า “อาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์” หรือ “ขอคำปรึกษา” ตามสมควรเท่านั้น โดยนอกจากต้องรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับสำนักหรือกองแล้ว ยังสามารถดูแลรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์นั้นโดยตรง หรือสามารถให้คำปรึกษาในระดับกรมได้ภายใต้ นโยบายของส่วนราชการระดับกรม ทั้งนี้ความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นเรื่องที่สำคัญจึงอาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์และขอคำปรึกษาบ้างตามสมควร



โดยอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก ดังนี้

- งานในระดับเชี่ยวชาญมีอิสระในการปฏิบัติงานหรือให้คำปรึกษาภายใต้นโยบายที่สำคัญของกรมอย่างไร
- ยกตัวอย่างแผนงาน/โครงการ ที่มีอิสระในการปฏิบัติงาน (งบประมาณเท่าไร มีตัวชี้วัดอะไร ผลผลิตผลลัพธ์คืออะไร เป็นแผนงาน/โครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ใดของกรม)
- งานอะไรบ้างที่สามารถดำเนินการได้เองโดยไม่ต้องขอคำปรึกษา หรืองานอะไรบ้างที่ต้องขอคำปรึกษาหรือขอความเห็นผู้อำนวยการหน่วยงานหรืออธิบดีก่อนจึงจะสามารถดำเนินการได้

#### ข้อที่ ๑๕ การได้รับอำนาจในการทำงาน

ประเมินค่างานจากระดับของอำนาจที่ได้รับในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากระดับของการควบคุมกำกับ ตรวจสอบและบังคับบัญชา หรือมีอำนาจในการวางแผนกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน

#### ข้อคำตอบที่เลือก

ข้อคำตอบที่ ๙ เป็นงานที่ต้องปฏิบัติภายใต้กรอบนโยบายที่ชัดเจน โดยสามารถใช้ดุลยพินิจดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีปฏิบัติที่กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ รวมทั้งสามารถพัฒนากระบวนการ วิธีการหรือระบบใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

#### แนวทางการอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบ

ผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องอธิบายประกอบข้อคำตอบ เพื่อแสดงให้เห็นถึงการได้รับอำนาจในการทำงานในระดับของตำแหน่งที่ประเมินค่างาน ซึ่งอำนาจที่ได้รับมอบเพื่อการปฏิบัติงานในข้อนี้ ได้แก่ “การปฏิบัติงานภายใต้กรอบนโยบายที่ชัดเจน” ความหมายว่าเป็นงานที่ปฏิบัติได้อย่างมีอำนาจตัดสินใจ “โดยสามารถใช้ดุลยพินิจดำเนินการ” ซึ่งเป็นการแสดงถึงงานที่มีอำนาจที่ได้รับอย่างชัดเจน นอกจากนี้อำนาจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายในข้อนี้ ยังรวมไปถึงอำนาจการพัฒนา “กระบวนการ” “วิธีการ” หรือ “ระบบใหม่ ๆ” ได้อีกด้วย

โดยอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก ดังนี้

- งานในระดับเชี่ยวชาญต้องปฏิบัติภายใต้กรอบนโยบายที่ชัดเจน
- โดยให้ยกตัวอย่าง กระบวนการ วิธีการ หรือระบบใหม่ ๆ ที่พัฒนาขึ้น การหาสาเหตุ ที่มาของปัญหา เหตุที่ต้องคิดค้นกระบวนการ วิธีการ หรือระบบใหม่ ๆ กระบวนการได้มาซึ่งกระบวนการ วิธีการ หรือระบบใหม่ ๆ
- ประโยชน์ของกระบวนการ วิธีการ หรือระบบใหม่ ๆ ดังกล่าว
- นำเสนอผลงานที่เป็นงานหลักของ ระดับชำนาญการพิเศษที่มีคุณค่าพอที่จะปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญ

### ข้อที่ ๑๖ อำนาจในการตัดสินใจ

ประเมินค่างานจากระดับของการใช้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของส่วนราชการ

#### ข้อคำตอบที่เลือก

ข้อคำตอบที่ ๖ เป็นงานที่มีอำนาจตัดสินใจดำเนินการและบูรณาการกลยุทธ์บางส่วนเป็นส่วนราชการระดับกรม

#### แนวทางการอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบ

ผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องอธิบายประกอบข้อคำตอบ เพื่อแสดงให้เห็นถึงอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานในระดับของตำแหน่งที่ประเมินค่างาน ซึ่งเป็นอำนาจตัดสินใจที่จะ “ดำเนินการ” รวมถึงการ “บูรณาการกลยุทธ์” ของส่วนราชการระดับกรม ซึ่งหมายถึงการผสมผสานกลยุทธ์หลายกลยุทธ์ของกรมเข้าด้วยกัน

โดยอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก ดังนี้

- การทำงานในระดับเชี่ยวชาญมีอำนาจตัดสินใจดำเนินการและบูรณาการกลยุทธ์บางส่วนเป็นส่วนราชการระดับกรมอย่างไร
- ยกตัวอย่างงานที่มีอำนาจตัดสินใจดำเนินการ พร้อมแสดงผลผลิต ผลลัพธ์ หรือผลการดำเนินการที่ผ่านมา ผลผลิตผลลัพธ์ที่ได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรม กระทรวง แผนสภาพพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ชาติ ข้อใด
- หน่วยงานได้ปรับบทบาทในด้านใดบ้างเพื่อให้เป็นหน่วยงานที่มีส่วนสำคัญในการเป็น Change agent ของส่วนราชการ
- ได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจดำเนินการและบูรณาการกลยุทธ์ในด้านใดของส่วนราชการ

### ข้อที่ ๑๗ ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน

ประเมินค่างานจากระดับและขอบเขตผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน กรม กระทรวง และประเทศ

#### ข้อคำตอบที่เลือก

ข้อคำตอบที่ ๘ เป็นงานที่ส่งผลกระทบมากกว่าข้อ ๗ (เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน แผนปฏิบัติงานหรือการวางแผนกลยุทธ์โดยรวมของส่วนราชการระดับกรม) แต่น้อยกว่าข้อ ๙ (เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน แผนปฏิบัติงานหรือการวางแผนกลยุทธ์โดยรวมของส่วนราชการระดับกระทรวง)

#### แนวทางการอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบ

คำอธิบายในข้อคำตอบนี้จะมีลักษณะเป็นข้อคำตอบระหว่างข้อที่ผ่านมากับข้อที่จะอธิบายต่อไป ซึ่งจะมีปรากฏให้เห็นและให้เข้าใจได้อย่างง่ายว่าหมายถึงค่าของงานที่เพิ่มมากขึ้นจากข้อคำตอบที่ผ่านมา แต่ยังไม่ถึงระดับของข้อคำตอบต่อไป ซึ่งผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องอธิบายประกอบข้อคำตอบ เพื่อแสดงให้เห็นว่า “ผลกระทบต่อการทำงาน” ในข้อนี้เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในระดับ “กรม” งานใดก็ตามที่ปฏิบัติแล้วผลกระทบส่งผลไม่ว่าจะในเชิงบวกหรือเชิงลบก็ตาม ต่อแผนปฏิบัติการหรือต่อการวางแผนกลยุทธ์โดยรวม

ของ “กรม” แต่ในบางกรณีการทำงานยังอาจส่งผลกระทบต่อส่วนราชการระดับ “กระทรวง” ต่อการดำเนินงานต่อแผนงานปฏิบัติการหรือการวางแผนกลยุทธ์ในระดับกระทรวงได้อีกด้วย

โดยอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก ดังนี้

- งานใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ของกรมหรือของกระทรวง
- แสดงความเชื่อมโยงว่างานดังกล่าวเป็นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุข้อใดของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และยุทธศาสตร์กระทรวง
- ผลของงานที่ทำมีประโยชน์อย่างไรหรือทำให้เกิดสิ่งใด ในระดับกรม กระทรวง หรือประเทศ

#### ข้อที่ ๑๘ ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

ประเมินค่างานจากบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งตามภารกิจของส่วนราชการ

#### ข้อคำตอบที่เลือก

ข้อคำตอบที่ ๔ เป็นงานให้คำปรึกษาโดยใช้ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในสายอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการกำหนด กลยุทธ์ของส่วนราชการ

#### แนวทางการอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบ

ผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องอธิบายประกอบข้อคำตอบ เพื่อแสดงให้เห็นถึงลักษณะงานหลักของตำแหน่งที่ประเมินค่างาน ซึ่งตำแหน่งนี้มีลักษณะงานที่ “ให้คำปรึกษา” แก่บุคคลและหน่วยงานโดยใช้ความเชี่ยวชาญพิเศษในสายวิชาชีพของตำแหน่ง ซึ่งส่งผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ ของส่วนราชการ “ระดับกรม”

โดยอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก ดังนี้

- การทำงานในระดับเชี่ยวชาญต้องใช้ความเชี่ยวชาญในสายงานด้านใดบ้างในการให้คำปรึกษา
- การให้คำปรึกษานั้นเพื่อให้เกิดผลลัพธ์อะไรต่อหน่วยงานหรือส่วนราชการ
- ยกตัวอย่างการให้คำปรึกษาสำคัญและผลที่ได้จากการให้คำปรึกษาว่าส่งผลต่อภารกิจตามกลยุทธ์ของหน่วยงานหรือของกรมข้อใดและอย่างไร

#### ข้อที่ ๑๙ วัตถุประสงค์หลักของงานของตำแหน่ง

เป็นการตรวจสอบผลการประเมินค่างาน โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์หลักของงานของตำแหน่งที่ประเมินว่า มีลักษณะงานของตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือตำแหน่งประเภทบริหาร

#### ข้อคำตอบที่เลือก

ข้อคำตอบที่ ๔ วัตถุประสงค์หลักของงาน คือ การพัฒนาและกำหนดหลักเกณฑ์ ระบบ ต้นแบบ คู่มือแนวทาง หรือนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

### แนวทางการอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบ

ผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องอธิบายประกอบข้อคำตอบ เพื่อแสดงให้เห็นถึงวัตถุประสงค์หลักของงานของตำแหน่งที่ประเมินค่างาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการพัฒนาและกำหนดหลักเกณฑ์ ต้นแบบ คู่มือแนวทาง หรือนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน “ระดับสำนักหรือกอง”

โดยอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก ดังนี้

- มีการกำหนดหลักเกณฑ์ ระบบ ต้นแบบ คู่มือแนวทาง หรือนโยบายต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ได้ตามภารกิจของกรมอย่างไรบ้าง
- ยกตัวอย่างผลงานสำคัญและผลที่ได้จากการนำคำปรึกษาแนะนำไปปฏิบัติจริงหรือรางวัลสำคัญที่เคยได้รับ

### ข้อที่ ๒๐ ประเภทและระดับตำแหน่ง

เป็นการตรวจสอบผลการประเมินค่างาน โดยพิจารณาจากประเภทและระดับของตำแหน่งที่ประเมิน  
ข้อคำตอบที่เลือก

ข้อคำตอบที่ ๘ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

### แนวทางการอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบ

ผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องอธิบายประกอบข้อคำตอบ เพื่อแสดงให้เห็นถึงลักษณะงานของตำแหน่งที่ประเมินค่างาน ซึ่งมีลักษณะงานเทียบได้กับระดับเชี่ยวชาญตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ “ระดับเชี่ยวชาญ” โดยเป็นตำแหน่งที่ต้องศึกษา ค้นคว้า และสั่งสมความรู้ ให้มีความชำนาญในทางวิชาการ เผยแพร่ความรู้ใน ระดับกรม โดยต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากและมีผลกระทบในวงกว้าง

โดยอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก ดังนี้

- ลักษณะของงานมีปัญหาหรือความเปลี่ยนแปลงอะไรที่ทำให้ต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนี้เป็นระดับเชี่ยวชาญ
- ส่วนราชการหรือประชาชนได้ประโยชน์อย่างไรเมื่อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น
- สามารถส่งมอบผลผลิตให้ประชาชนหรือทางราชการดีขึ้นหรือทั่วถึงมากขึ้นหรือไม่หรือผลักดันยุทธศาสตร์ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมได้ง่ายขึ้นหรือไม่อย่างไร

## บทที่ ๕

### สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

#### ๕.๑ สรุปผลการศึกษา

การประเมินคุณภาพงานหรือการประเมินค่างาน เป็นกระบวนการสำคัญในการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งในส่วนราชการ ซึ่ง ก.พ. ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง ทำหน้าที่พิจารณากลับกรอง และเสนอความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นและระดับสูง พิจารณาเสนอแนะการกำหนดตำแหน่ง และประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งประเภทอำนวยการสูง ประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ โดยมีหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง ทำหน้าที่เป็นเลขานุการ และเจ้าหน้าที่ของกรมที่ได้รับมอบหมาย ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ การกำหนดตำแหน่ง เป็นการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) จากภารกิจ ทิศทาง ลักษณะงานขอบเขตและหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ต้องการของตำแหน่ง เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพและความยุ่งยากของงานนั้นๆ ซึ่งรายละเอียดส่วนนี้จะมีการบันทึกไว้ในแบบบันทึกวิเคราะห์ของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงพิจารณาประเมินค่างาน และส่วนที่ ๒ การประเมินค่างาน (Job Evaluation) เป็นการวิเคราะห์ประเมินคุณภาพของงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งหนึ่งๆ เทียบกับเกณฑ์ในการประเมินค่างานแบบ CSC Guide Charts โดยพิจารณาองค์ประกอบของงานที่ละองค์ประกอบ ว่างานของตำแหน่งนั้นมีคุณภาพความยุ่งยากของงานตรงกับเกณฑ์การวัดในองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งการกำหนดระดับตำแหน่งด้วยวิธีการประเมินคุณภาพของงานโดยใช้ แบบ CSC Guide Charts นี้เป็นวิธีที่มีความยุ่งยากซับซ้อนค่อนข้างมาก ก.พ. จึงกำหนดเป็นโปรแกรมประเมินค่างาน และให้มีการพิจารณาประเมินค่างานแบบ ๒๐ ข้อคำถาม แล้วโปรแกรมจะประมวลผลตามองค์ประกอบที่ ก.พ. ได้กำหนดไว้แล้ว และรายงานผลว่าผ่านหรือไม่ผ่านการประเมินค่างาน ว่าได้ตามระดับตำแหน่งที่จะกำหนดหรือไม่

จากการศึกษาหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามองค์ประกอบของการประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนดจำนวน ๒๐ ข้อคำถาม ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบใหญ่ และ ๘ องค์ประกอบย่อย และแบบประเมินค่างาน ตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ ที่ได้รับการพิจารณากำหนดตำแหน่งและประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งโดยคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงแล้ว จะเห็นได้ว่านอกจากจะต้องเลือกข้อคำตอบให้สอดคล้องกับระดับตำแหน่งที่จะประเมินแล้ว การเขียนเหตุผลให้สอดคล้องเป็นเหตุเป็นผลกับการพิจารณาเลือกข้อคำตอบดังกล่าวเพื่อให้ครอบคลุมชัดเจนเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยสิ่งสำคัญในการจัดทำแบบประเมินค่างานจะต้องนำเอาข้อเท็จจริงมาให้เหตุผล พิจารณาจากเนื้อความในข้อคำตอบว่าตรงตามข้อเท็จจริงของตำแหน่งที่ประเมินนั้น แล้วก็ให้นำข้อเท็จจริงของงานหรือสิ่งที่เป็นที่บ่งบอกว่าในข้อคำตอบนั้น ๆ อธิบายให้เป็นเหตุผลว่าทำไมถึงเลือกตอบข้อนี้ ซึ่งในเนื้อความของข้อคำตอบจะมีคำสำคัญ (Key word) ซึ่งผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องสังเกตและให้เหตุผลโดยปรับข้อเท็จจริงของงาน ให้เข้ากับ

เนื้อความและคำสำคัญในข้อคำตอบนั้นๆ ให้ชัดเจนที่สุด อีกทั้งในบางกรณีอาจต้องเลือกข้อคำตอบระหว่างกลาง ซึ่งในข้อคำถามแต่ละข้อของการประเมินค่างานจะมีข้อคำตอบบางข้อที่มีลักษณะกำหนดเป็นข้อคำตอบคาบเกี่ยวกันระหว่างข้อคำตอบ ๒ ข้อ ก็จะต้องอธิบายให้ครอบคลุมข้อคำตอบที่อยู่ระหว่างข้อที่ผ่านมาก่อน และข้อคำตอบในข้อถัดไปด้วย โดยต้องอธิบายให้เห็นว่านอกจากเข้าตามเกณฑ์ข้อคำตอบข้อแรกแล้ว ยังมีบางลักษณะที่ตรงกับข้อคำตอบถัดไปด้วยแต่ไม่ใช่ทั้งหมด

ทั้งนี้ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นผู้จัดทำแบบประเมินค่างานหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรศึกษาหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินค่างานตามที่ ก.พ. กำหนด ให้มีความเข้าใจและถูกต้องตามหลักวิชาการ เพื่อให้สามารถเลือกข้อคำตอบและอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือกได้สอดคล้องกับข้อคำถามและเหมาะสมกับค่างานของระดับตำแหน่งนั้น โดยการศึกษาหาความรู้ให้รอบรู้ในภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานต่างๆ ตามภารกิจของกรม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน และสอดคล้องกับขอบเขตของงาน ปริมาณงาน คุณภาพงาน และความยุ่งยากของงาน ในการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น และสามารถนำมาประกอบการวิเคราะห์เพื่อจัดทำข้อมูลลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบที่เปลี่ยนแปลงไปของตำแหน่ง เพื่อเป็นข้อมูลให้การวิเคราะห์หน้าที่ความรับผิดชอบที่เปลี่ยนแปลงไปถูกต้องชัดเจนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังอาจจัดตั้งคณะทำงานและผู้ที่เกี่ยวข้องตามภารกิจของงาน หรือเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องมาให้ความรู้ในการจัดทำข้อมูลรายละเอียดประกอบการประเมินค่างาน เพื่อให้ได้มาซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับคุณภาพ ความยุ่งยากของงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ที่มีความถูกต้องชัดเจนและเป็นปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้การจัดทำแบบประเมินค่างานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

## ๕.๒ การนำไปใช้ประโยชน์

๑. เพื่อใช้เป็นแนวทางการจัดทำแบบประเมินค่างานของผู้ที่จะขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง นายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติงานด้านระดับตติยวิद्या รวมถึงตำแหน่งอื่นที่ใช้หลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนด โดยวิธีการประเมินค่างานโดยใช้ ๒๐ ข้อคำถาม ก่อนนำเสนอคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุข พิจารณาการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษา วิเคราะห์ ตรวจสอบข้อมูล รายละเอียดแบบประเมินค่างาน ในเบื้องต้น ของเจ้าหน้าที่กลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ในฐานะเลขานุการร่วมของคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุขก่อนนำเสนอคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุขพิจารณาต่อไป

๓. เพื่อให้การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติงานด้านระดับตติยวิद्या และตำแหน่งอื่นที่ใช้หลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนด โดยวิธีการประเมินค่างานโดยใช้ ๒๐ ข้อคำถาม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนด

### ๕.๓ ปัญหา อุปสรรค

๑. การจัดทำแบบประเมินค่างานตามองค์ประกอบของการประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนด จำนวน ๒๐ ข้อคำถาม ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบใหญ่ และ ๘ องค์ประกอบย่อย โดยในแต่ละข้อจะมีการข้อย่อย ให้พิจารณาเลือกอีกหลายข้อตามระดับของค่างาน ซึ่งการเลือกคำตอบจะต้องเลือกให้สอดคล้องกับระดับตำแหน่งที่จะประเมิน รวมทั้งต้องมีการเขียนเหตุผลให้สอดคล้องเป็นเหตุเป็นผลกับการพิจารณาเลือกข้อคำตอบดังกล่าวด้วย อีกทั้งบางข้อยังสามารถที่จะเลือกตอบอยู่ระหว่างข้อใดข้อหนึ่งได้ด้วยซึ่งการอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบก็จะต้องยกขึ้นไปอีก โดยจะต้องอธิบายให้ครอบคลุมข้อคำตอบที่อยู่ระหว่างข้อที่ผ่านมา ก่อนและข้อคำตอบในข้อถัดไปด้วย

๒. เนื่องจากเป็นการประเมินค่างานเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น จึงต้องอธิบายให้เห็นว่างานมีลักษณะงานในระดับที่สำคัญและยากมาก ซึ่งต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ลักษณะงาน บทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้สอดคล้องกับระดับตำแหน่งในการประเมินค่างานของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ เพื่อจะวัดคุณภาพของงานที่รับผิดชอบในลักษณะงานนั้นๆ ว่ารับผิดชอบในขอบเขตงานขนาดไหน บทบาทในการดำเนินการอยู่ในฐานะอะไร และงานนั้นต้องใช้ความรู้ทางด้านวิชาการมาประกอบในการปฏิบัติงานมากน้อยอย่างไร เป็นต้น ซึ่งมีเหตุผลที่สมควรปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นดับสูงขึ้น

### ๕.๔ ข้อเสนอแนะ

๑. ผู้จัดทำแบบประเมินค่างานและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรศึกษาหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินค่างานตามที่ ก.พ. กำหนด ให้มีความเข้าใจและถูกหลักวิชาการ เพื่อให้สามารถเลือกข้อคำตอบและอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือกได้สอดคล้องกับ ข้อคำถามและเหมาะสมกับค่างานของระดับตำแหน่งนั้น ตามหน้าความรับผิดชอบของตำแหน่งและบทบาทภารกิจของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไป

๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรมีการศึกษาหาความรู้ให้รอบรู้ในภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานต่างๆ ตามภารกิจของกรม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน และสอดคล้องกับของเขตของงานปริมาณงาน คุณภาพงาน และความยุ่งยากของงานในการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น และสามารถนำมาประกอบการวิเคราะห์เพื่อจัดทำข้อมูลลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบที่เปลี่ยนแปลงไปของตำแหน่ง ในแต่ละสำนัก/กอง เช่น วิธีการทำงานใหม่ๆ หรือการออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ๆ เพื่อเป็นข้อมูลให้การวิเคราะห์หน้าที่ความรับผิดชอบที่เปลี่ยนแปลงไปถูกต้องชัดเจนมากยิ่งขึ้น

๓. เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการจัดทำแบบประเมินค่างานที่ครอบคลุมภารกิจชัดเจนตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง อาจจัดตั้งคณะทำงานและผู้ที่เกี่ยวข้องตามภารกิจของงาน หรือเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องมาให้ความรู้ในการจัดทำข้อมูลรายละเอียดประกอบการประเมินค่างาน เพื่อให้ได้มาซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับคุณภาพความยุ่งยากของงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ที่มีความถูกต้องชัดเจนและเป็นปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้การจัดทำแบบประเมินค่างานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

**บรรณานุกรม**

สำนักงาน ก.พ., สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน (๒๕๕๒). คู่มือการประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง. นนทบุรี : สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ., สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน (๒๕๕๙). คู่มือการประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง (ฉบับปรับปรุง). นนทบุรี : สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. (๒๕๕๘). หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง. นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. (๒๕๖๑). หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๓/๖๘ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง กรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนายแพทย์ด้านเวชกรรมป้องกัน ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา ในกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. (๒๕๖๔). หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๓/๙๙ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนายแพทย์ ด้านเวชกรรมป้องกัน ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา. นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ.