

**แนวทางการจัดทำคำข้อกำหนดตำแหน่งและการจัดทำแบบประเมินค่างาน
ตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา**

กลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน
กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

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 สอดสวนโรคและควบคุมโรคที่ต้องออกปฏิบัติงานในพื้นที่ 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 และไม่ให้เป็นเหตุในการขอรับการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติม โดยให้เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข พิจารณากำหนดตำแหน่งได้เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งนายแพทย์ระดับเชี่ยวชาญ

การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง ตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา ตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน มีองค์ประกอบสำคัญ ๒ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ การข้อกำหนดตำแหน่ง เป็นการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) จากภารกิจ ทิศทาง ลักษณะงาน ขอบเขตและหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ต้องการของตำแหน่ง เพื่อเก็บข้อมูล เกี่ยวกับคุณภาพและความยุ่งยากของงานนั้นๆ ซึ่งรายละเอียดส่วนนี้จะมีการบันทึกไว้ในแบบบันทึกวิเคราะห์ ของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงพิจารณาประเมินค่างาน

ส่วนที่ ๒ การประเมินค่างาน (Job Evaluation) เป็นการวิเคราะห์ประเมินคุณภาพของงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งหนึ่งๆ เทียบกับเกณฑ์ในการประเมินค่างานแบบ CSC Guide Charts โดยพิจารณาองค์ประกอบของงานที่ละองค์ประกอบ ว่างานของตำแหน่งนั้นมีคุณภาพความยุ่งยากของงานตรงกับ เกณฑ์การวัดในองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งการกำหนดระดับตำแหน่งด้วยวิธีการ ประเมินคุณภาพของงานโดยใช้ แบบ CSC Guide Charts นี้เป็นวิธีที่มีความยุ่งยากซับซ้อนค่อนข้างมาก ก.พ. จึงกำหนดเป็นโปรแกรมประเมินค่างาน และให้มีการพิจารณาประเมินค่างานแบบ ๒๐ ข้อคำถาม แล้ว โปรแกรมจะประมวลผลตามองค์ประกอบที่ ก.พ. ได้กำหนดไว้แล้ว และรายงานผลว่าผ่านหรือไม่ผ่านการ ประเมินค่างาน ว่าได้ตามระดับตำแหน่งที่จะกำหนดหรือไม่

การจัดทำแบบคำขอกำหนดตำแหน่งและการจัดทำแบบประเมินค่างาน เพื่อเสนอคณะกรรมการการ กำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุข พิจารณาประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง และเสนอต่อ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข พิจารณากำหนดตำแหน่ง เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดนั้น มีแนวทางการดำเนินการดังนี้

๑. การจัดทำแบบคำขอกำหนดตำแหน่ง

การจัดทำแบบคำขอกำหนดตำแหน่งเพื่อให้คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง สาธารณสุข พิจารณาคำขอได้สะดวกและรวดเร็ว ควรมีข้อมูลสำคัญที่ครบถ้วนประกอบการพิจารณา และ ชี้ประเด็นที่จะให้คณะกรรมการพิจารณาได้ชัดเจน รูปแบบการจัดทำคำขอกำหนดตำแหน่งประกอบด้วยหัวข้อ ดังต่อไปนี้

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

๒ การจัดทำแบบประเมินค่างาน

การจัดทำแบบประเมินค่างานตามองค์ประกอบของการประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนด จำนวน ๒๐ ข้อคำถาม ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบใหญ่ และ ๘ องค์ประกอบย่อย ผู้จัดทำแบบประเมินค่างานจะต้องเลือกข้อคำตอบให้สอดคล้องกับระดับตำแหน่งที่จะประเมินค่างาน และอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือกให้สอดคล้องเป็นเหตุเป็นผลกับการพิจารณาเลือกข้อคำตอบดังกล่าว ให้มีความครอบคลุมชัดเจนตามข้อคำตอบที่เลือก โดยการนำเอาข้อเท็จจริงมาให้เหตุผลและพิจารณาจากเนื้อความในข้อคำตอบว่าตรงตามข้อเท็จจริงของตำแหน่งที่ประเมินนั้นหรือไม่ แล้วก็นำข้อเท็จจริงของงานหรือสิ่งที่เป็นที่บ่งบอกไว้ในข้อคำตอบนั้น ๆ อธิบายให้เป็นเหตุผลว่าทำไมถึงเลือกตอบข้อนั้น ซึ่งในเนื้อความของข้อคำตอบจะมีคำสำคัญ (Key word) ผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องสังเกตและให้เหตุผลโดยปรับข้อเท็จจริงของงานให้เข้ากับเนื้อความและคำสำคัญในข้อคำตอบนั้นๆ ให้ชัดเจนที่สุด อีกทั้งในบางกรณีอาจต้องเลือกข้อคำตอบระหว่างกลาง ซึ่งในข้อคำถามแต่ละข้อของการประเมินค่างานจะมีข้อคำตอบบางข้อที่มีลักษณะกำหนดเป็นข้อคำตอบคาบเกี่ยวกันระหว่างข้อคำตอบ ๒ ข้อ ก็จะต้องอธิบายให้ครอบคลุมข้อคำตอบที่อยู่ระหว่างข้อที่ผ่านมาก่อนและข้อคำตอบในข้อถัดไปด้วย โดยต้องอธิบายให้เห็นว่านอกจากเข้าตามเกณฑ์ข้อคำตอบข้อแรกแล้ว ยังมีบางลักษณะที่ตรงกับข้อคำตอบถัดไปอีกด้วยแต่ไม่ใช่ทั้งหมด ซึ่งแนวทางในการจัดทำแบบประเมินค่างานสำหรับตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา มีดังนี้

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 และไม่ใช้ปีประสบการณ์ของบุคคล

โดยอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก ดังนี้

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

ข้อที่ ๓ ความรู้ที่จำเป็นในงาน

ประเมินค่างานจากระดับของความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญงานและความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต้องใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานของตำแหน่งงานระดับใด มีความจำเป็นจะต้องใช้ความรู้ที่จำเป็นเพียงใด หรืออย่างไร เพื่อที่จะสามารถประเมินค่างานนั้นๆ ได้

ข้อคำตอบที่เลือก

ข้อคำตอบที่ ๑๐ เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะ หรือทักษะและความชำนาญเฉพาะตัวสูงมากในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมทั้งเป็นงานที่จะต้องแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนและให้คำปรึกษาได้

แนวทางการอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก

ผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องอธิบายประกอบข้อคำตอบ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความรู้ที่จำเป็นในงานในระดับของตำแหน่งที่ประเมินค่างาน ซึ่งเป็นความรู้ในระดับ “ความเชี่ยวชาญ” หรือ “ทักษะและความชำนาญเฉพาะตัว” สูงมากในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความหมายว่าต้องมีประสบการณ์ในหลายๆ กรณี

ที่ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะตัวสูงมากที่แสดงถึงระดับความรู้ที่เพิ่มมากขึ้นจากความชำนาญในงานของตำแหน่งทั่วไป อีกทั้งยังต้องใช้ความรู้ในระดับนี้ที่สามารถประยุกต์และถ่ายทอดได้ และต้องสามารถใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญนั้น “แก้ไขปัญหายุ่งยากซับซ้อนที่เกิดขึ้นในงาน” 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 ซึ่งต้องเป็นความรู้ความสามารถเชิงลึกในระดับที่ยอดเยี่ยมเป็นพิเศษหรือ “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 เพื่อแสดงให้เห็นว่าลักษณะงานของระดับนี้มี “การวางแผนงาน” ที่จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ กรอบเวลา ซึ่งระบุไว้แล้วและยังมีการกำหนดถึงทรัพยากรที่ต้องการจะใช้ในการทำงานในกิจกรรมหรือในโครงการ หรือในแผนงานบางอย่างที่ไม่มีความยุ่งยากซับซ้อนมากนัก ซึ่ง “โครงการหรือแผนงานระยะสั้น” หมายถึงโครงการหรือแผนงานที่สามารถปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงไปในระยะเวลาอันสั้น โดยเป็นโครงการหรือแผนงาน “ระดับสำนักหรือกอง”

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

โดยอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก ดังนี้

- การทำงานในระดับเชี่ยวชาญต้องมีการวางแผนงาน โครงการที่สำคัญ หรือแผนงานระยะสั้น บางอย่างของส่วนราชการระดับสำนักหรือกอง รวมถึงการบริหารจัดการหรือบูรณาการแผนงาน โครงการ หรือประเมินโครงการอย่างไรบ้าง
- ผลผลิตผลลัพธ์ที่ได้ของการบริหารแผนงาน โครงการเป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการหรือประเทศอย่างไร

ข้อที่ ๘ มนุษย์สัมพันธ์ที่จำเป็นในงาน

ประเมินค่างานจากลักษณะของความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของตำแหน่ง ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน การประเมินค่างานของความมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ใช้ในข้อคำถามนี้จะเป็นการประเมินเฉพาะมนุษย์สัมพันธ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เท่านั้น

ข้อคำตอบที่เลือก

ข้อคำตอบที่ ๕ เป็นงานที่ต้องพัฒนาความสัมพันธ์ เพื่อให้สามารถคลี่คลายสถานการณ์ที่เปราะบางซึ่งอาจนำไปสู่ความขัดแย้ง รวมทั้ง เป็นงานที่ต้องสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลได้

แนวทางการอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบ

ผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องอธิบายประกอบข้อคำตอบ เพื่อแสดงให้เห็นถึงระดับความมีมนุษย์สัมพันธ์ที่จำเป็นในงานในระดับของตำแหน่งที่ประเมินค่างาน ซึ่งเป็นการใช้มนุษย์สัมพันธ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อจัดการกับ “สถานการณ์ที่เปราะบาง” กระทบต่อความรู้สึกที่ดีระหว่างกัน ซึ่งสถานการณ์ที่เปราะบางดังกล่าวนี้มีแนวโน้มสูงที่จะนำไปสู่ความรู้สึกหรือทัศนคติในเชิงลบ และต่อเนื่องไปถึง

“ความขัดแย้ง” ในการปฏิบัติงาน จึงเป็นการพัฒนาความมีมนุษยสัมพันธ์ที่มีวัตถุประสงค์แนชัดมีเป้าหมายที่ลดความขัดแย้งในงาน 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 เกี่ยวกับเรื่องที่มีการติดต่อสื่อสารนั้นอย่างเป็นรูปธรรม มากกว่าที่จะพิจารณาจากลักษณะของงานแต่เพียงอย่างเดียว

โดยอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก ดังนี้

- การทำงานในระดับเชี่ยวชาญต้องติดต่อสื่อสารในระดับโน้มน้าวใครบ้าง
- การโน้มน้าวเรื่องอะไรบ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารหน่วยงาน
- การโน้มน้าวเหล่านั้นเพื่อให้เกิดผลลัพธ์อะไรต่อประเทศชาติหรือประชาชน
- ต้องเป็นคณะทำงานหรือคณะกรรมการอะไรบ้าง และตำแหน่งนี้มีบทบาทอย่างไรในคณะทำงานหรือคณะกรรมการนั้น

ข้อที่ ๑๐ กรอบแนวคิดสำหรับการแก้ปัญหา

ประเมินค่างานจากความสามารถในการกำหนดแนวทางวิธีการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ภายใต้กรอบแนวคิด เป้าหมายและนโยบายของส่วนราชการ

ข้อความตอบที่เลือก

ข้อความตอบที่ ๗ เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้นโยบาย และเป้าหมายระยะสั้นของส่วนราชการ ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการคิดแนวทาง แผนงาน กระบวนการ หรือขั้นตอนใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

แนวทางการอธิบายเหตุผลประกอบข้อความตอบ

ผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องอธิบายประกอบข้อความตอบ เพื่อแสดงให้เห็นถึงกรอบแนวคิดสำหรับการแก้ปัญหาในระดับของตำแหน่งที่ประเมินค่างาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาในการดำเนินงานตามนโยบายและ “เป้าหมายระยะสั้นของส่วนราชการ” ซึ่งการใช้ความคิดอิสระหรือดุลยพินิจที่จะแก้ไขปัญหานี้ได้ให้อิสระแก่การดำเนินการในอันที่จะกำหนด “แนวทาง แผนงาน กระบวนการ หรือขั้นตอนใดๆ” ก็ตามที่จะใช้ในการแก้ไขปัญหาในงานตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

โดยอธิบายเหตุผลประกอบข้อความตอบที่เลือก ดังนี้

- การทำงานในระดับเชี่ยวชาญต้องใช้ดุลยพินิจในการดำเนินงานอะไรบางอย่างเพื่อให้บรรลุนโยบายระยะสั้นหรือระยะยาวของกรม ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุขข้อใดอย่างไร

- ยกตัวอย่างแนวทาง แผนงาน กระบวนการ หรือขั้นตอนใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น และแสดงผลลัพธ์ของงานระยะสั้นดังกล่าว

ข้อที่ ๑๑ อิสระในการคิด

ประเมินค่างานจากระดับของการคิดหรือการตัดสินใจที่จะพิจารณาดำเนินการตามกรอบและแนวทางที่มีอยู่ หรือมีอิสระในการคิดเพิ่มขึ้นไปจนถึงสามารถกำหนดแนวทางทิศทางหรือนโยบายในการปฏิบัติงานของส่วนราชการได้

ข้อความตอบที่เลือก

ข้อความตอบที่ ๙ เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือกหรือตัดสินใจในการกำหนดแนวทางหรือเป้าหมายของส่วนราชการ รวมทั้งงานอื่นที่อาจต้องคิดค้นองค์ความรู้ ระบบ แนวคิด หรือกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้

แนวทางการอธิบายเหตุผลประกอบข้อความตอบ

ผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องอธิบายประกอบข้อความตอบ 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 เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่ยุ่งยากมากกว่าที่กำหนดในข้อ ๗ (เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่ต้องมีการประเมินและตีความโดยใช้วิจารณญาณ เพื่อตัดสินใจหาทางแก้ไขปัญหาที่อาจมีความเสี่ยงและไม่มีคำตอบเพียงคำตอบเดียว) แต่น้อยกว่าข้อ ๙ (เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์พิเศษที่อาจไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนซึ่งต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดนอกกรอบ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในระดับประเทศได้)

แนวทางการอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบ

คำอธิบายในข้อคำตอบนี้จะมีลักษณะเป็นข้อคำตอบระหว่างข้อที่ผ่านมากับข้อที่จะอธิบายต่อไป ซึ่งจะมีปรากฏให้เห็นและให้เข้าใจได้อย่างง่ายว่าหมายถึงค่าของงานที่เพิ่มมากขึ้นจากข้อคำตอบที่ผ่านมา แต่ยังไม่ถึงระดับของข้อคำตอบต่อไป ซึ่งผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องอธิบายประกอบข้อคำตอบ เพื่อแสดงให้เห็นว่าลักษณะงานตามข้อคำตอบในระดับนี้จะต้องใช้ความท้าทายในการที่จะต้องจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่ใช่สถานการณ์ปกติธรรมดา แต่เป็นสถานการณ์ที่ต้อง “ประเมินและตีความ” โดยต้องใช้ “วิจารณญาณ” หรือดุลยพินิจในการจัดการกับสถานการณ์นั้น ซึ่งจะต้องเป็นสถานการณ์ที่มีเงื่อนไขหรือเป็นสถานการณ์ที่จะต้องมีการประเมิน และตีความโดยใช้วิจารณญาณที่ไม่ใช่สถานการณ์ปกติธรรมดาเพื่อตัดสินใจหาทางแก้ไขปัญหา “ที่อาจมีความเสี่ยงและไม่ได้มีทางแก้เพียงทางเดียว” หมายถึงสถานการณ์ที่ทำลายต่อการตัดสินใจที่มีหลายทางเลือกส่งผลกระทบต่อการดำเนินภารกิจของกรม

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
- ผลที่ได้หรือคาดว่าจะได้จากการนำข้อสรุปดังกล่าวไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลตามพันธกิจ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอย่างไร

ข้อที่ ๑๔ อิศระในการทำงาน

ประเมินค่างานจากระดับของความสามารถในการวินิจฉัยหรือตัดสินใจปฏิบัติงานด้วยตนเองและความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไขหรือข้อจำกัดเชิงนโยบายของส่วนราชการ

ข้อคำถามที่เลือก

ข้อคำถามที่ ๖ เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานหรือให้คำปรึกษาภายใต้นโยบายของส่วนราชการระดับกรม โดยอาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์ และขอคำปรึกษาตามสมควร

แนวทางการอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำถาม

ผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องอธิบายประกอบข้อคำถาม เพื่อแสดงให้เห็นถึงมีอิสระในการทำงานในระดับของตำแหน่งที่ประเมินค่างาน ซึ่งเป็นอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ “นโยบาย” ของ “ส่วนราชการ” ทั้งนี้มีเพียงเงื่อนไขว่า “อาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์” หรือ “ขอคำปรึกษา” ตามสมควรเท่านั้น โดยนอกจากต้องรับผิดชอบผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับสำนักหรือกองแล้ว ยังสามารถดูแลรับผิดชอบผลสัมฤทธิ์นั้นโดยตรง หรือสามารถให้คำปรึกษาในระดับกรมได้ภายใต้นโยบายของส่วนราชการระดับกรม ทั้งนี้ความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นเรื่องที่สำคัญจึงอาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์และขอคำปรึกษาบ้างตามสมควร

โดยอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำถามที่เลือก ดังนี้

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

ข้อที่ ๑๕ การได้รับอำนาจในการทำงาน

ประเมินค่างานจากระดับของอำนาจที่ได้รับในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากระดับของการควบคุมกำกับ ตรวจสอบและบังคับบัญชา หรือมีอำนาจในการวางแผนกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อคำถามที่เลือก

ข้อคำถามที่ ๙ เป็นงานที่ต้องปฏิบัติภายใต้กรอบนโยบายที่ชัดเจน โดยสามารถใช้ดุลยพินิจดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีปฏิบัติที่กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ รวมทั้งสามารถพัฒนากระบวนการ วิธีการหรือระบบใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

แนวทางการอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำถาม

ผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องอธิบายประกอบข้อคำถาม เพื่อแสดงให้เห็นถึงการได้รับอำนาจในการทำงานในระดับของตำแหน่งที่ประเมินค่างาน ซึ่งอำนาจที่ได้รับมอบเพื่อการปฏิบัติงานในข้อนี้ ได้แก่ “การปฏิบัติงานภายใต้กรอบนโยบายที่ชัดเจน” ความหมายว่าเป็นงานที่ปฏิบัติได้อย่างมีอำนาจตัดสินใจ “โดยสามารถใช้ดุลยพินิจดำเนินการ” ซึ่งเป็นการแสดงถึงงานที่มีอำนาจที่ได้รับอย่างชัดเจน นอกจากนี้อำนาจใน

การทำงานที่ได้รับมอบหมายในข้อนี้ ยังรวมไปถึงอำนาจการพัฒนา “กระบวนการ” “วิธีการ” หรือ “ระบบใหม่ๆ” 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 เป็นงานที่มีอำนาจตัดสินใจดำเนินการและบูรณาการกลยุทธ์บางส่วนของส่วนราชการระดับกรม

แนวทางการอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบ

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

โดยอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก ดังนี้

- การทำงานในระดับเชี่ยวชาญมีอำนาจตัดสินใจดำเนินการและบูรณาการกลยุทธ์บางส่วนของส่วนราชการระดับกรมอย่างไร
- ยกตัวอย่างงานที่มีอำนาจตัดสินใจดำเนินการ พร้อมแสดงผลผลิต ผลลัพธ์ หรือผลการดำเนินการที่ผ่านมา ผลผลิตผลลัพธ์ที่ได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรม กระทรวง แผนสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ชาติ ข้อใด
- หน่วยงานได้ปรับบทบาทในด้านใดบ้างเพื่อให้เป็นหน่วยงานที่มีส่วนสำคัญในการเป็น Change agent ของส่วนราชการ
- ได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจดำเนินการและบูรณาการกลยุทธ์ในด้านใดของส่วนราชการ

ข้อที่ ๑๗ ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน

ประเมินค่างานจากระดับและขอบเขตผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน กรม กระทรวง และประเทศ

ข้อคำถามที่เลือก

ข้อคำถามที่ ๘ เป็นงานที่ส่งผลกระทบมากกว่าข้อ ๗ (เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงาน แผนปฏิบัติงานหรือการวางแผนกลยุทธ์โดยรวมของส่วนราชการระดับกรม) แต่น้อยกว่าข้อ ๙ (เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงาน แผนปฏิบัติงานหรือการวางแผนกลยุทธ์โดยรวมของส่วนราชการระดับกระทรวง)

แนวทางการอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำถาม

คำอธิบายในข้อคำถามนี้จะมีลักษณะเป็นข้อคำถามระหว่างข้อที่ผ่านมากับข้อที่จะอธิบายต่อไป ซึ่งจะ มีปรากฏให้เห็นและให้เข้าใจได้อย่างง่ายว่าหมายถึงค่าของงานที่เพิ่มมากขึ้นจากข้อคำถามที่ผ่านมา แต่ยังไม่ถึง ระดับของข้อคำถามต่อไป ซึ่งผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องอธิบายประกอบข้อคำถาม เพื่อแสดงให้เห็นว่า “ผลกระทบต่อ การดำเนินงาน” ในข้อนี้เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานในระดับ “กรม” งานใดก็ตามที่ปฏิบัติ แล้วผลกระทบส่งผลไม่ว่าจะในเชิงบวกหรือเชิงลบก็ตาม ต่อแผนปฏิบัติการหรือต่อการวางแผนกลยุทธ์โดยรวม ของ “กรม” แต่ในบางกรณีการทำงานยังอาจส่งผลกระทบต่อส่วนราชการระดับ “กระทรวง” ต่อการ ดำเนินงานต่อแผนงานปฏิบัติการหรือการวางแผนกลยุทธ์ในระดับกระทรวงได้อีกด้วย

โดยอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำถามที่เลือก ดังนี้

- งานใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ของกรมหรือของกระทรวง
- แสดงความเชื่อมโยงว่างานดังกล่าวเป็นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุข้อใดของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนสภาพพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และยุทธศาสตร์กระทรวง
- ผลของงานที่มีประโยชน์อย่างไรหรือทำให้เกิดสิ่งใด ในระดับกรม กระทรวง หรือประเทศ

ข้อที่ ๑๘ ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

ประเมินค่างานจากบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งตามภารกิจ ของส่วนราชการ

ข้อคำถามที่เลือก

ข้อคำถามที่ ๔ เป็นงานให้คำปรึกษาโดยใช้ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในสายอาชีพ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ การกำหนด กลยุทธ์ของส่วนราชการ

แนวทางการอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำถาม

ผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้องอธิบายประกอบข้อคำถาม เพื่อแสดงให้เห็นถึงลักษณะงานหลักของ ตำแหน่งที่ประเมินค่างาน ซึ่งตำแหน่งนี้มีลักษณะงานที่ “ให้คำปรึกษา” แก่บุคคลและหน่วยงานโดยใช้ความ เชี่ยวชาญพิเศษในสายวิชาชีพของตำแหน่ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การกำหนดกลยุทธ์ 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 และสั่งสมความรู้ให้มีความชำนาญในทางวิชาการ เผยแพร่ความรู้ใน ระดับกรม โดยต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากและมีผลกระทบในวงกว้าง

โดยอธิบายเหตุผลประกอบข้อคำตอบที่เลือก ดังนี้

- ลักษณะของงานมีปัญหาหรือความเปลี่ยนแปลงอะไรที่ทำให้ต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนี้เป็นระดับเชี่ยวชาญ
- ส่วนราชการหรือประชาชนได้ประโยชน์อย่างไรเมื่อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น
- สามารถส่งมอบผลผลิตให้ประชาชนหรือทางราชการดีขึ้นหรือทั่วถึงมากขึ้นหรือไม่หรือผลักดันยุทธศาสตร์ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมได้ง่ายขึ้นหรือไม่อย่างไร
