

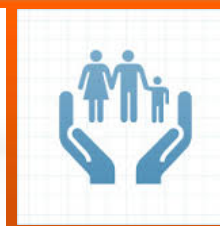


กองการเจ้าหน้าที่
PERSONNEL DIVISION



ชี้แจงการดำเนินการ
การกำหนดกรอบตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้น และการยื่นขอประเมินค่างาน
บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2 พฤศจิกายน 2560
ณ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มข.



หัวข้อการชี้แจง

การขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

- หลักการกำหนดจำนวนกรอบ และที่มา
- หลักการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

การประเมินค่างาน เพื่อกำหนดตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้น

- เกณฑ์ (ตัดสิน/การยื่น)
- กรณียื่นกลุ่มชำนาญงาน ชำนาญการ
- กรณียื่นกลุ่มชำนาญงาน/การพิเศษ และเชี่ยวชาญ

ตอบข้อซักถาม

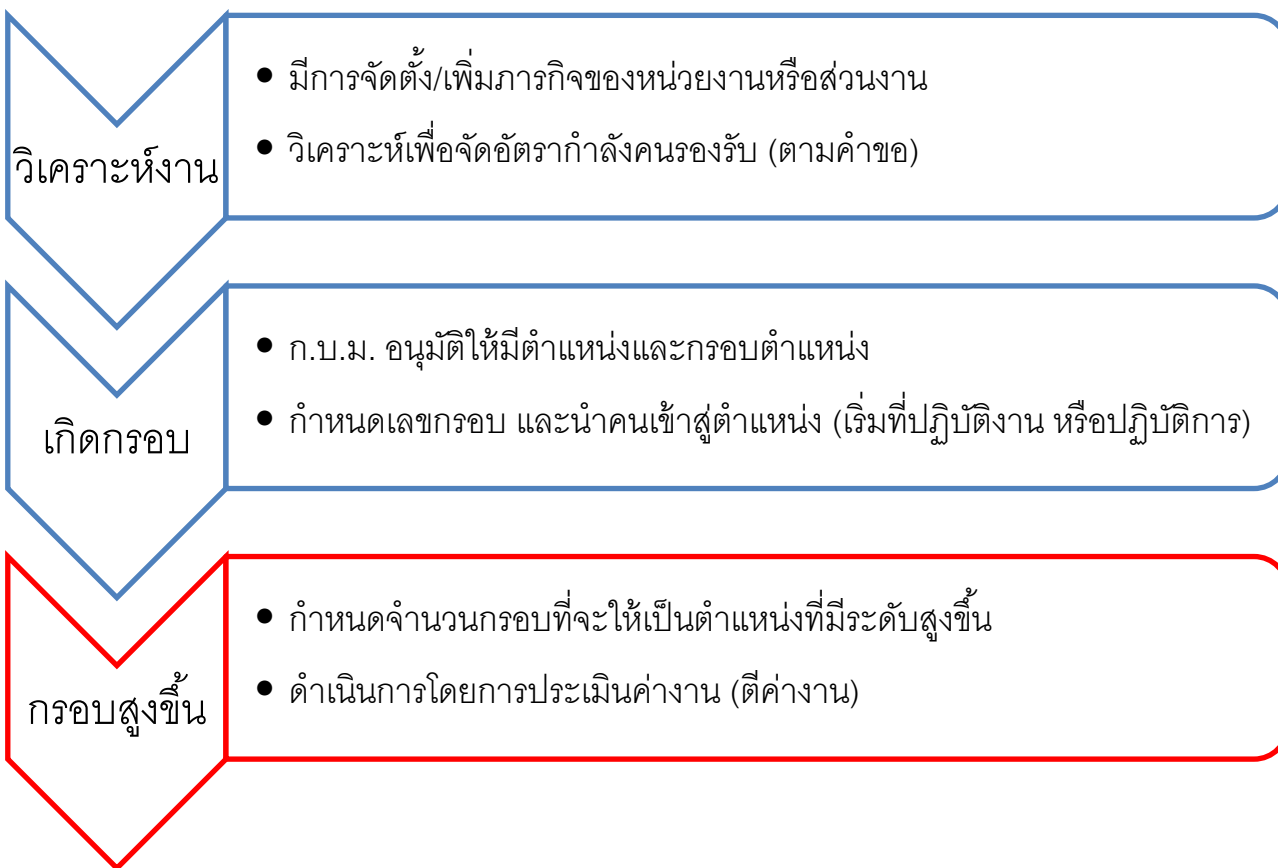
- ตอบข้อซักถาม
- แลกเปลี่ยน เสนอแนะ

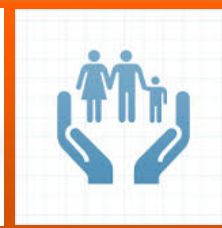
ขอบเขตการชี้แจง

- การกำหนดกรอบตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้น ในระหว่างปี 2559-2562
- กำหนดทั้ง ขรก./พนง.



การขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น : หลักการ ที่มา



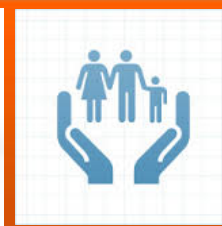


การขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น : หลักการ ที่มา

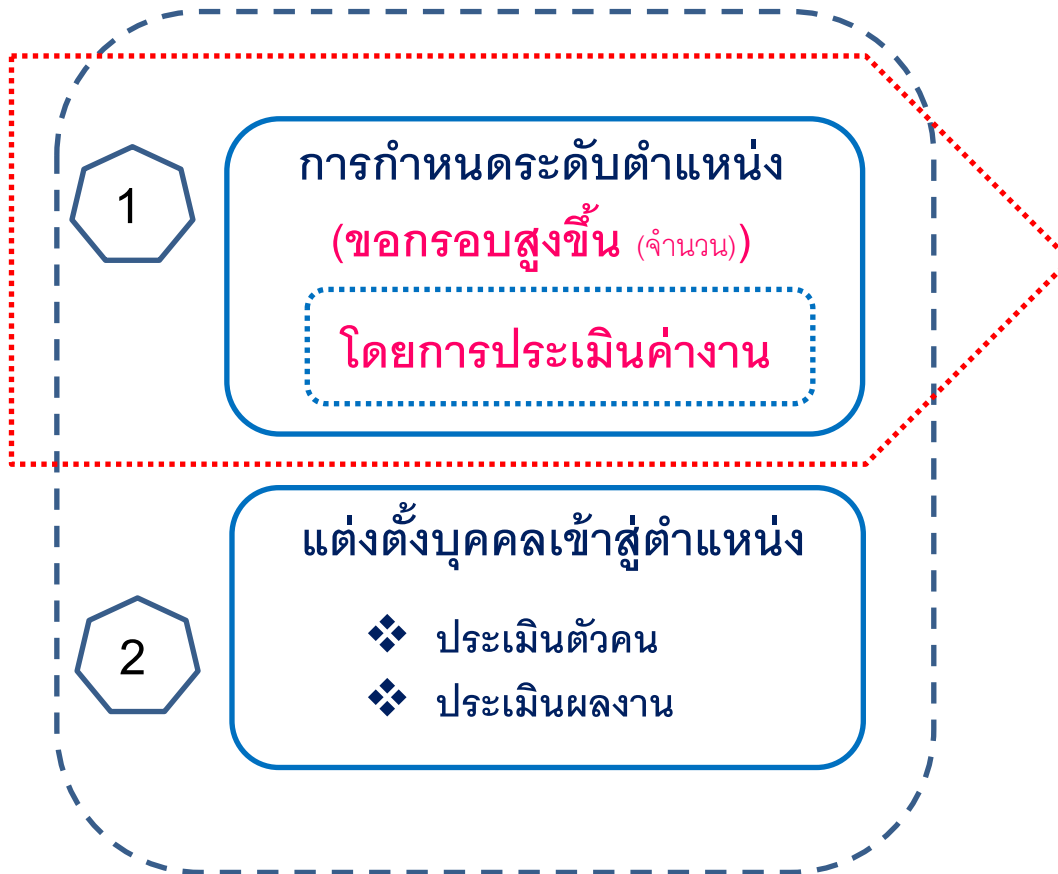
กรอบสูงขึ้น

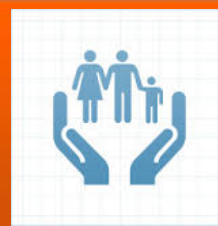
- กำหนดจำนวนกรอบที่จะให้เป็นตำแหน่งที่มีระดับสูงขึ้น
- ดำเนินการโดยการประเมินค่างาน (ตีค่างาน)

- ✓ กำหนดทุกๆ 4 ปี (ปัจจุบัน คือ ปีงบประมาณ. 2559-2562)
- ✓ กำหนดจำนวนที่พึงมี (จำนวนกรอบตำแหน่งที่จะมีระดับสูงขึ้นได้)
- ✓ ทุกกรอบตำแหน่งต้องมีการประเมินค่างาน
ดูเนื้องาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพ ความยุ่งยากที่มีและที่จะมีเพิ่ม
- ✓ ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ตามกรอบที่มีและผ่านประเมินค่างานแล้ว
ขอตามเกณฑ์ที่กำหนด (ประกาศ กบม 6/2554 > ฉบับใหม่แล้ว



การขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น : หลักการ ที่มา





การขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น : หลักการ ที่มา

กรอบอัตราตำแหน่งสูงขึ้นสายสนับสนุน ในแผนอัตรากำลัง 4 ปี :

กรอบ 2555-2558 (คิดหลักจำนวนคน)

ทั่วไป

- ❖ ปฏิบัติงาน 70
- ❖ ชำนาญงาน 20
- ❖ ชำนาญงานพิเศษ 10

เชี่ยวชาญเฉพาะ

- ❖ ปฏิบัติการ 40
- ❖ ชำนาญการ 30
- ❖ ชำนาญการพิเศษ 20
- ❖ เชี่ยวชาญ 10

วิชาชีพเฉพาะ

- ❖ ปฏิบัติการ 10
- ❖ ชำนาญการ 20
- ❖ ชำนาญการพิเศษ 40
- ❖ เชี่ยวชาญ 20
- ❖ เชี่ยวชาญพิเศษ 10



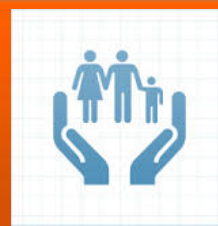
กรอบ 2559-2562 (คิดหลักงบประมาณ.)

ปฏิบัติงานทั่วไป

- ❖ ปฏิบัติงาน 70
- ❖ ชำนาญงาน 25
- ❖ ชำนาญงานพิเศษ 5

ปฏิบัติงานเฉพาะ

- ❖ ปฏิบัติการ 60
- ❖ ชำนาญการ 20
- ❖ ชำนาญการพิเศษ 15
- ❖ เชี่ยวชาญ 5



การขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น : หลักการ ที่มา

ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินการตามกรอบ ปี 2559-2562

- ✓ จำนวนกรอบระดับชำนาญงาน/ ที่สามารถกำหนดให้สูงขึ้น **มีจำกัด**
- ✓ จำนวนผู้ขอชำนาญงาน/การพิเศษ **เกิน**
- ✓ เกิดปัญหาในมิติบริหารงานบุคคล (ความก้าวหน้า)
- ✓ ดำเนินการไม่ได้ตามมติ ก.บ.ม.



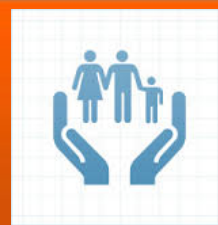
กรอบ 2559-2562 (คิดหลักงบประมาณ.)

ปฏิบัติงานทั่วไป

- ❖ ปฏิบัติงาน 70
- ❖ ชำนาญงาน 25
- ❖ ชำนาญงานพิเศษ 5

ปฏิบัติงานเฉพาะ

- ❖ ปฏิบัติการ 60
- ❖ ชำนาญการ 20
- ❖ ชำนาญการพิเศษ 15
- ❖ เชี่ยวชาญ 5



การขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น : หลักการ ที่มา

- ปี 2558 :
- ก.บ.ม. 2/58 (4 ก.พ. 58) มีมติ การขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นสายสนับสนุนให้ไปทบทวนเกณฑ์หรือมาตรฐานการประเมินค่างาน
 - ก.บ.ม. 3/58 (1 เม.ย. 58) มีมติให้ยุติการประเมินค่างาน ให้มข.ไปกำหนดจำนวนที่พึงมีแต่ละหน่วยงาน ให้เสร็จภายใน 30 ก.ย. 58 จึงจะดำเนินการต่อ
 - ก.บ.ม. 7/58 (2 ก.ย. 58) พิจารณาร่างกรอบและแนวทางประเมินค่างานที่ก.เสนอ แล้วมีมติให้มข.พิจารณากำหนดกรอบสูงขึ้นภายหลังการกำหนดโครงสร้างให้แล้วเสร็จก่อน
- ปี 2559 :
- ก.บ.ม. 2/59 (3 ก.พ. 59) มีมติ ให้ความเห็นชอบแผนอัตราค่าจ้าง 4 ปี ซึ่งในแผนดังกล่าวมีการกำหนดกรอบตำแหน่งสูงขึ้น ปี งบประมาณ 2559-2562 เปลี่ยนจากหลักคน เป็น งบประมาณ (กรอบภาพรวมมหาวิทยาลัย)
 - ไม่สามารถดำเนินการตามกรอบใหม่ได้ (จำนวนเกิน)
- ปี 2560 :
- พิจารณาหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา
 - เสนอแนวทางใหม่ (5/60 3 พ.ค.60) และก.บ.ม.เห็นชอบเกณฑ์ใหม่ (ครั้งที่ 8/60 2 ส.ค. 60)
 - ออกหลักเกณฑ์เรื่องการกำหนดกรอบ และกำหนดจำนวนกรอบ เกณฑ์การขอใหม่ (ประกาศ ก.บ.ม. 7/60 ประกาศ มข.2033/60 และ ประกาศ ก.บ.ม.....)



การขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น : **หลักการ ที่มา**

แนวทางใหม่ (ตามประกาศ ก.บ.ม. 7/60) :

กรอบ 2559-2562 (คิดหลักงปม.)

ปฏิบัติงานทั่วไป

- ❖ ปฏิบัติงาน 70
- ❖ ชำนาญงาน 25
- ❖ ชำนาญงานพิเศษ 5

ปฏิบัติงานเฉพาะ

- ❖ ปฏิบัติการ 60
- ❖ ชำนาญการ 20
- ❖ ชำนาญการพิเศษ 15
- ❖ เชี่ยวชาญ 5

- ปฏิบัติงาน/การ ชำนาญงาน/การ ไม่จำกัดจำนวนกรอบ)
- ประเมินค่างานคราวละ 4 ปี (2559-2562)
- คิตรายส่วนงาน (สนง.อธิการบดีลงระดับหน่วยงาน)
- **หลักการใช้งบประมาณกำหนดจำนวนกรอบ**
- **หลักการแปลงปม.กลับเป็นจำนวนอัตรา**
- กรอบที่วิเคราะห์แล้วอยู่ได้ถึง 30 ก.ย. 62
- กรอบที่มีก่อนแล้วมีอายุ 1 ปี (ถึง 29 ส.ค. 61)



กองการเจ้าหน้าที่ PERSONNEL DIVISION

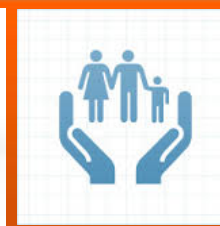


การขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น : **หลักการ ที่มา**

จำนวน (ตามประกาศ มข. 2033/60) :

ลำดับที่	ส่วนงาน/หน่วยงาน	จำนวนกรอบ		
		ชำนาญงานพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ
	คณะ/หน่วยงาน X	5	20	2
	คณะ/หน่วยงาน Y	-	3	-
	คณะ/หน่วยงาน Z	2	-	1

- ✓ จำนวนนี้กำหนดคราวละ 4 ปี (ถึง 30 ก.ย. 62)
- ✓ เป็นจำนวนทั้งหมดที่พึงมีในคณะ/หน่วยงานนั้น (นับคนครองด้วย)
- ✓ **การเกิน/ การว่าง ดูอย่างไร**
- ✓ คณะ/หน่วยงานใดไม่มีในประกาศแสดงว่า.....
- ✓ จำนวนชำนาญงาน/การ ไม่ระบุไว้เพราะไม่จำกัดจำนวน



การขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น : หลักการ

การกำหนดระดับตำแหน่ง (ขอกรอบสูงขึ้น) : ที่มา

2537-2547 : เป็นอำนาจของ กม. (กรอบ กม. เดิม)

2547-2553 : เป็นอำนาจของมหาวิทยาลัย (อ.ก.ม.)

ตั้งแต่ 2553 : เป็นอำนาจของมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม)

(ใช้การประเมินค่างาน ตามเกณฑ์ ก.พ.อ. 2553)

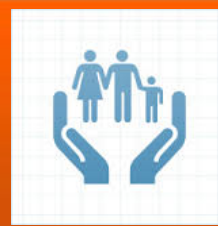
แต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง

❖ ประเมินตัวคน

❖ ประเมินผลงาน

เดิม : ดำเนินการโดย ก.พ.อ.

ปัจจุบัน : ดำเนินการโดย มข. อ.ก.ม. > ก.บ.ม.



การขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น : หลักการ

กระบวนการขอในปัจจุบัน

1

การกำหนดระดับตำแหน่ง

(ขอกรอบสูงขึ้น)

โดยการประเมินค่างาน

1. ส่วนงานเสนอ **ขอกำหนด** ระดับตำแหน่งสูงขึ้น (กรอบ)
2. กองการเจ้าหน้าที่รับเรื่อง
3. ประเมินค่างาน
 - 3.1 ประชุมกก.ประเมินค่างาน (ให้คะแนน)
 - 3.2 ประชุมกก.กำหนดตำแหน่งฯ สูงขึ้น (กั้นกรองคะแนน)
 - 3.3 ประชุมกบม. (ก.บ.ม. อนุมัติกรอบ)

2

แต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง

- ❖ ประเมินตัวคน
- ❖ ประเมินผลงาน

4. แจ้งกรอบที่ได้รับอนุมัติไปยังส่วนงาน
5. ส่วนงานดำเนินการประกาศ/พิจารณาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง
6. กองการเจ้าหน้าที่รับเรื่อง ←
7. พิจารณาคุณสมบัติบุคคลตามที่ตั้งมาจาก 5
8. เลือกผู้ทรงคุณวุฒิอ่านผลงาน
9. กั้นกรองผลการประเมินผลงาน
10. **กบม. อนุมัติบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น**

วันแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง



การขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น : **หลักการ**

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัย

1. ประเภทสนับสนุน กลุ่มปฏิบัติงานเฉพาะ
2. ประเภทสนับสนุน กลุ่มปฏิบัติงานทั่วไป

1. ปฏิบัติการ
2. ชำนาญการ
3. ชำนาญการพิเศษ
4. เชี่ยวชาญ

กรณีข้าราชการ

1. ประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ
2. ประเภททั่วไป

1. ปฏิบัติงาน
2. ชำนาญงาน
3. ชำนาญงานพิเศษ

ประเภทบริหารสายสนับสนุนทั้งขรก./พนักงานฯ



การประเมินค่างาน เพื่อกำหนดให้มีระดับตำแหน่งสูงขึ้น : เกณฑ์

ปฏิบัติงานเฉพาะ

1. ปฏิบัติการ
2. ชำนาญการ
3. ชำนาญการพิเศษ
4. เชี่ยวชาญ

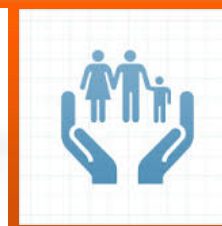
ปฏิบัติงานทั่วไป

1. ปฏิบัติงาน
2. ชำนาญงาน
3. ชำนาญงานพิเศษ

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

- ❖ ชำนาญการ/ชำนาญงาน ต้องได้คะแนน 64 คะแนน
- ❖ ชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการพิเศษ ต้องได้คะแนน 84 คะแนน

ประเมินโดยมหาวิทยาลัย :
กก.ประเมินค่างาน



การประเมินค่างาน เพื่อกำหนดให้มีระดับตำแหน่งสูงขึ้น : เกณฑ์

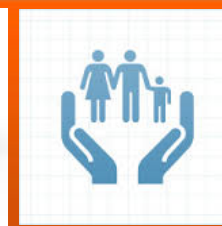
ปฏิบัติงานเฉพาะ

1. ปฏิบัติการ
2. ชำนาญการ
3. ชำนาญการพิเศษ
4. เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ประเมินค่างาน (300 คะแนน)

- ❖ ความรู้และความชำนาญ
ความรู้และความชำนาญงาน
การบริหารจัดการ
การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์
- ❖ ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา
อิสระในการคิด
ความท้าทายในงาน
- ❖ ภาระงานที่รับผิดชอบ
การวิเคราะห์ข้อมูล
อิสระในการปฏิบัติงาน
ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน
ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

ต้องได้คะแนน 170 คะแนน

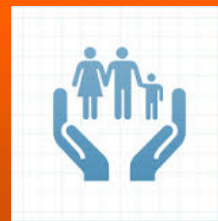


การประเมินค่างาน เพื่อกำหนดให้มีระดับตำแหน่งสูงขึ้น : เกณฑ์

- ❖ กำหนดให้เวลา : **ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป**
- ❖ จำนวนครั้งการยื่น : **ครั้งเดียว (ภาพรวม)**
- ❖ **กรณีการยื่นของคณะแพทยศาสตร์ :**
- ❖ ส่งอย่างไร (กรณีไม่จำกัดจำนวน กับจำกัดจำนวน)
- ❖ ต้องมีเอกสารอะไรบ้าง
 - กำหนดให้เวลา : **ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป**
 - จำนวนครั้งการยื่น : **ครั้งเดียว (ภาพรวม)**
 - **กรณีการยื่นของคณะแพทยศาสตร์ :**



กองการเจ้าหน้าที่
PERSONNEL DIVISION



ถาม-ตอบ
แลกเปลี่ยน เสนอแนะ