

**กรอบภาระงาน**  
**บุคลากรสายอำนวยการ/วิชาชีพ**  
**(Administrative/Professional Performance Framework)**

## วัตถุประสงค์เพื่อ :

- บริหารผลงานของบุคลากรสายอำนวยการ/วิชาชีพให้ไปสู่เป้าหมายและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย
- สอดคล้องกับความคาดหวังของมหาวิทยาลัยและบุคลากร

**มหาวิทยาลัยคาดหวัง**ว่าบุคลากรปฏิบัติงานตามกรอบภาระงาน จะพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับพันธกิจ ยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัย

**บุคลากรคาดหวัง**ว่าปฏิบัติงานตามกรอบภาระงาน จะส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ระบบการประเมินผลฯ และการจ่ายค่าตอบแทนฯ ที่เป็นธรรม โปร่งใส และชัดเจน



# Administrative/ Professional Performance Framework

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การเลื่อนเงินเดือน

การขอตำแหน่งสูงขึ้น

การพัฒนาบุคลากร

แผนความก้าวหน้าในอาชีพ

คำตอบแทนต่าง ๆ

## กรอบภาระงานของบุคลากรสายอำนวยการ/วิชาชีพ :

“บุคลากรสายอำนวยการ/วิชาชีพ” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ ลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีใช้ตำแหน่งประเภทวิชาการหรือประเภทบริหาร

“บุคลากรประเภทบริหาร” ให้หมายความรวมถึงหัวหน้าหน่วยงานภายในส่วนงาน เช่น หัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้างาน



# Administrative/Professional Performance Framework



## วิธีการดำเนินการ

1. กำหนดเกณฑ์แต่ละภาระงานสอดคล้องกับระดับตำแหน่ง
2. กำหนดเกณฑ์เป็น 2 ลักษณะ (1) เกณฑ์หลักตามระดับตำแหน่ง (2) เกณฑ์เลือกสำหรับระดับชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ
3. การปฏิบัติงานตาม**กรอบภาระงานประเมินทุก 5 ปีของรอบการประเมิน** โดยตรวจสอบจากผลการปฏิบัติงานรายปีผ่านระบบ Online
4. หากครบ 5 ปี ปรากฏว่า
  - 4.1 สามารถปฏิบัติภาระงานได้**เกินกว่าที่กำหนด** จะส่งเสริมต่อความก้าวหน้าในอาชีพ เช่นการขอตำแหน่งสูงขึ้น หรือส่งผลกระทบต่อคะแนนของการประเมินผลการปฏิบัติงาน TOR
  - 4.2 สามารถปฏิบัติภาระงานได้**น้อยกว่าที่กำหนด** จะต้องดำเนินการตามมาตรการที่มหาวิทยาลัยกำหนด

## การจัดระดับของตำแหน่งตามกรอบภาระงานของสายอำนวยการ/วิชาชีพ

ประเภทบุคลากร	การจัดระดับตามกรอบภาระงาน	อ้างอิง
พนักงานมหาวิทยาลัย	ตามระดับตำแหน่งที่ครองอยู่	
ข้าราชการ		
พนักงานเงินรายได้	ตามวุฒิตำแหน่งที่จ้าง <span style="color: red;">(กรณีได้ตำแหน่งสูงขึ้นใช้ตามระดับที่ครองอยู่)</span>	1. จ้างวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี = <span style="color: red;">ระดับปฏิบัติงาน</span>  2. จ้างวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป = <span style="color: red;">ระดับปฏิบัติการ</span>
ลูกจ้างประจำ	ตามวุฒิตำแหน่งที่จ้าง	
ประเภทอื่น ๆ		



ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของสายอำนาจการ/วิชาชีพ	
ผลสัมฤทธิ์งาน	พฤติกรรมกรรการปฏิบัติงาน
80	20



ภาระงานและสัดส่วน (80 คะแนน)			
สัดส่วนเต็ม	สัดส่วนแต่ละภาระงาน		
	ผลงานประจำ	งานพัฒนา	ภาระงานที่ ส่วนงานกำหนด
100 %	40-70 %	10-40 %	20 %
80 คะแนน	64 คะแนน		16 คะแนน



## การจัดกลุ่มภาระงานฯ TOR สอดคล้องกับกรอบภาระงาน APPF

ภาระงานตาม ระบบกรประเมินผลฯ (TOR)		กรอบภาระงาน (APPF)
ภาระงาน	ตัวอย่างงานแต่ละภาระงาน	จัดตามกรอบภาระงานเช่น
ภาระงานประจำ	เช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>• งานตามภาระงานตามตำแหน่ง/มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</li> <li>• งานที่ได้รับมอบหมาย</li> <li>• งานเพิ่มเติมเฉพาะตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ ( R)</li> </ul>
ภาระงานพัฒนา	เช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>• การพัฒนากระบวนการทำงานประจำเช่น วิธีทำงานเร็วขึ้น /ประหยัดทรัพยากร/นำเครื่องมือต่างๆ มาปรับใช้ เช่น LEAN PDCA</li> <li>• การพัฒนางานโดยการผลิตเป็นผลงาน/ชิ้นงาน/งานประดิษฐ์ เพื่อช่วยให้งานประจำมีประสิทธิภาพขึ้น(รวมถึงผลงานที่ไม่เผยแพร่/ตีพิมพ์)</li> <li>• การพัฒนางานโดยการต่อยอดจากงานประจำ (เกิดงานใหม่)</li> <li>• การเป็นที่เลี้ยง/สอนงาน/เป็นที่ปรึกษา/ผู้ทรงวุฒิอ่านผลงานต่างๆ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ ( R)</li> <li>• ด้านภาระงานข้ามสายงาน(C)</li> </ul>
ภาระงานที่ส่วนงานกำหนด	เช่นสอดคล้องกับ <ul style="list-style-type: none"> <li>• เชิงยุทธศาสตร์</li> <li>• สนับสนุนงานสอน/วิจัย/บริการวิชาการ</li> <li>• ภารกิจที่ส่วนงานกำหนด/การมีส่วนร่วมทำภารกิจในส่วนงาน/ต่างส่วนงาน / มหาวิทยาลัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ด้านภาระงานข้ามสายงาน(C)</li> <li>• บทบาทหน้าที่และความเป็นผู้นำภารกิจส่วนรวม( CL)</li> </ul>

## ลักษณะการปฏิบัติงาน (activity) ในแต่ละเกณฑ์ภาระงาน

- ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ (Responsible work)
- ด้านภาระงานงานข้ามสายงาน (Cross-functional work)
- ด้านบทบาทหน้าที่และความเป็นผู้นำภารกิจส่วนรวม (Citizenship and Leadership)

ลักษณะการปฏิบัติงาน (activity) ด้านภาระงานงานที่รับผิดชอบ (Responsible work)

เกณฑ์ภาระงาน		ลักษณะการปฏิบัติงาน (activity)
R-1	ผลปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มีคุณภาพและเชื่อถือได้	ผลการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ เชื่อถือได้ และทันเวลา
R-2	มีผลการพัฒนางาน	1. ผลงานของการพัฒนางานที่รับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ เช่น Lean , Kaizen , Design thinking หรือ 2. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) หรือผู้ให้คำปรึกษาชี้แนะ (Coach) หรือถ่ายทอดประสบการณ์ด้านวิชาชีพ แก่ผู้ปฏิบัติงานภายในหรือภายนอกส่วนงานโดยมีผลลัพธ์ที่แสดงถึงการปรับปรุงการพัฒนาการปฏิบัติงาน หรือระบบงานของส่วนงาน
R-3	มีผลงานเชิงประจักษ์ที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ	1. ผลงานพัฒนางาน คู่มือปฏิบัติงาน ผลงานเชิงวิเคราะห์ ผลงานเชิงสังเคราะห์ ผลงานวิจัย นวัตกรรม บทความ หรือผลงานลักษณะอื่น เช่น ผลงานสร้างสรรค์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านสุนทรียะ ศิลปะ สิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร ซอฟต์แวร์ หนังสือ หรือ 2. การนำเสนอผลงานในเวทีคุณภาพหรือที่ประชุมวิชาการระดับชาติ
R-4	เป็นผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ	1. การเป็นผู้นำในวิชาชีพในระดับมหาวิทยาลัย ชุมชน หรือท้องถิ่น หรือ 2. ผลการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง มีนำไปใช้เป็นประโยชน์ หรือได้รับอ้างอิงในระดับมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานภายนอก
<p>ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานให้อยู่ในความรับผิดชอบ ซึ่งอาจปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็นและพันธกิจ ของหน่วยงานหรือส่วนงาน</p>		

**ลักษณะการปฏิบัติงาน (activity) ด้านภาระงานข้ามสายงาน(Cross-functional work)**

เกณฑ์ภาระงาน		ลักษณะการปฏิบัติงาน (activity)
C-1	มีส่วนร่วมในผลงานการทำงานข้ามสายงานภายในหน่วยงาน	มีส่วนร่วมในผลงานการทำงานข้ามสายงานภายในหน่วยงาน อย่างมีคุณภาพ เชื่อถือได้ และทันเวลา
C-2	มีส่วนร่วมในผลงานการทำงานข้ามสายงานภายในส่วนงาน	มีส่วนร่วมในผลงานการทำงานข้ามสายงานภายในส่วนงาน
C-3	มีส่วนร่วมในผลงานการทำงานข้ามสายงาน ข้ามส่วนงาน ภายในมหาวิทยาลัย	มีส่วนร่วมในผลงานการทำงานข้ามสายงาน ข้ามส่วนงานภายในมหาวิทยาลัย และมีผลงานเชิงประจักษ์ที่นำมาสู่การเปลี่ยนแปลงแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัย
<p>ด้านภาระงานข้ามสายงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติร่วมกันในลักษณะข้ามสายงานในส่วนงานเดียวกันหรือต่างส่วนงาน เพื่อให้ภาระงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่หน่วยงาน ส่วนงานหรือมหาวิทยาลัยกำหนด</p>		

**ลักษณะการปฏิบัติงาน (activity) ในแต่ละเกณฑ์ภาระงาน บทบาทหน้าที่และความเป็นผู้นำในภารกิจส่วนรวม  
(Citizenship and Leadership)**

เกณฑ์ภาระงาน		ลักษณะการปฏิบัติงาน (activity)
CL-1	การมีส่วนร่วมในภารกิจหรือกิจกรรม ของ ส่วนงาน/มหาวิทยาลัย	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในการขับเคลื่อนภารกิจ/กิจกรรม ส่วนรวมที่สำคัญของส่วนงาน/มหาวิทยาลัย
CL-2	การเป็นผู้มีส่วนสำคัญในผลงานการ ขับเคลื่อนภารกิจหรือกิจกรรมฯ ของ ส่วนงาน/มหาวิทยาลัย	เป็นผู้มีส่วนสำคัญทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในผลงานการขับเคลื่อนภารกิจ/กิจกรรมส่วนรวม ที่สำคัญของส่วนงาน/ มหาวิทยาลัย
CL-3	การเป็นผู้มีส่วนสำคัญในผลงานด้านวิชาชีพ ภายนอกมหาวิทยาลัย	เป็นผู้มีส่วนสำคัญในผลงานด้านวิชาชีพ (สอดคล้องวิสัยทัศน์ ของส่วนงาน) ภายนอกมหาวิทยาลัย
CL-4	การเป็นผู้มีส่วนสำคัญด้านวิชาชีพ ระดับประเทศ/ต่างประเทศ	เป็นผู้มีส่วนสำคัญในด้านวิชาชีพ (สอดคล้องวิสัยทัศน์ ของมหาวิทยาลัย) ระดับประเทศหรือต่างประเทศ
<p>ด้านบทบาทหน้าที่และความเป็นผู้นำภารกิจส่วนรวม หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติมีส่วนสำคัญ ในลักษณะเป็นผู้นำภารกิจส่วนรวม หรือเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ปฏิบัติงาน ภายในหรือภายนอกหน่วยงานในการดำเนินงานตามภารกิจส่วนรวม</p>		

**สรุปจำนวนเกณฑ์ภาระงานบุคลากรสายสนับสนุน**

ตำแหน่งระดับ		จำนวนเกณฑ์หลัก	จำนวนเกณฑ์เลือก	รวม (เกณฑ์)
1. ปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ	อายุงาน ≤ 5 ปี	3 : R-1,C-1,CL-1	-	3
2. ปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ	อายุงาน > 5 ปี	4 : R-1 R-2 C-1 CL-1	-	4
3. ชำนาญงาน/ชำนาญการ			-	4
4. ชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการพิเศษ			1	5
5. เชี่ยวชาญ			2	6

หมายเหตุ การทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้น กำหนดเกณฑ์ใน R-3 (อิงประกาศฯ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.2563)

เกณฑ์ภาระงานฯ หลัก ของระดับปฏิบัติงานหรือปฏิบัติการ

อายุงาน  $\leq 5$  ปี

เกณฑ์ภาระงาน (บังคับ 3 เกณฑ์)		ลักษณะการปฏิบัติงาน (activity)
R-1	ผลปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มีคุณภาพ และเชื่อถือได้	ผลการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ เชื่อถือได้ และทันเวลา
C-1	มีส่วนร่วมในผลงานการทำงานข้ามสายงานภายในหน่วยงาน	มีส่วนร่วมในผลงานการทำงานข้ามสายงานภายในหน่วยงาน อย่างมีคุณภาพ เชื่อถือได้ และทันเวลา
CL-1	การมีส่วนร่วมในภารกิจหรือกิจกรรม ของ ส่วนงาน/มหาวิทยาลัย	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในการขับเคลื่อนภารกิจหรือ กิจกรรมส่วนรวมที่สำคัญของส่วนงาน/มหาวิทยาลัย

## เกณฑ์ภาระงานฯ หลัก 4 เกณฑ์

(ระดับปฏิบัติงานหรือปฏิบัติการอายุงาน > 5 ปี / ระดับชำนาญงานหรือชำนาญการ/ ระดับชำนาญงานพิเศษหรือชำนาญการพิเศษ/ ระดับเชี่ยวชาญ)

	เกณฑ์ภาระงาน (บังคับ 4 เกณฑ์)	ลักษณะการปฏิบัติงาน (activity)
R-1	ผลปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มีคุณภาพ และเชื่อถือได้	ผลการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ เชื่อถือได้ และทันเวลา
R-2	มีผลการพัฒนางาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>ผลงานของการพัฒนางานที่รับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ เช่น Lean , Kaizen , Design thinking หรือ</li> <li>การเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) หรือผู้ให้คำปรึกษาชี้แนะ (Coach) หรือถ่ายทอดประสบการณ์ด้านวิชาชีพ แก่ผู้ปฏิบัติงานภายในหรือภายนอกส่วนงาน โดยมีผลลัพธ์ที่แสดงถึงการปรับปรุงการพัฒนากิจการปฏิบัติงาน หรือระบบงานของส่วนงาน</li> </ol>
C-1	มีส่วนร่วมในผลงานการทำงานข้ามสายงานภายในหน่วยงาน	มีส่วนร่วมในผลงานการทำงานข้ามสายงานภายในหน่วยงาน อย่างมีคุณภาพ เชื่อถือได้ และทันเวลา
CL-1	การมีส่วนร่วมในภารกิจหรือกิจกรรม ของส่วนงาน/มหาวิทยาลัย	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในการขับเคลื่อนภารกิจหรือกิจกรรมส่วนรวมที่สำคัญของส่วนงาน/มหาวิทยาลัย

หมายเหตุ เกณฑ์เลือก (1) ระดับชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการพิเศษเลือก 1 เกณฑ์ (2) ระดับเชี่ยวชาญ เลือก 2 เกณฑ์



# กองบริหารทรัพยากรบุคคล



<https://hr.psu.ac.th/>



@HRPSU



กองบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



[personnel@group.psu.ac.th](mailto:personnel@group.psu.ac.th)



074282059

