**เอกสารแนบ ๑**

**ท้ายข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่**

**ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา**

**ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2557**

**---------------------------------------------------**

**หลักเกณฑ์การประเมินค่างานสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป**

**ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ**

**องค์ประกอบหลักการประเมินค่างาน**

**๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ (๓๐ คะแนน)**

๑.๑ ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติและมาตรฐานชัดเจน (๑๐ – ๑๕ คะแนน)

๑.๒ ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากโดยอาศัยคำแนะนำ แนวทาง หรือคู่มือปฏิบัติงานที่มีอยู่

(๑๖ – ๒๐ คะแนน)

๑.๓ ปฏิบัติงานที่ยาก โดยปรับใช้วิธีการหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ได้ (๒๑ – ๒๕ คะแนน)

๑.๔ ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหาค่อนข้างหลากหลาย โดยปรับวิธีการ  
หรือแนวทางปฏิบัติงานที่มีอยู่ (๒๖ – ๓๐ คะแนน)

**๒. ความยุ่งยากของงาน (๓๐ คะแนน)**

๒.๑ เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีคำแนะนำ คู่มือ และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน (๑๐ – ๑๕ คะแนน)

๒.๒ เป็นงานที่ค่อนข้างยากมีแนวทางปฏิบัติที่หลากหลาย (๑๖ – ๒๐ คะแนน)

๒.๓ เป็นงานที่ยุ่งยากต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการเลือกใช้วิธีการ และแนวทาง  
ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑ – ๒๕ คะแนน)

๒.๔ เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก มีความหลากหลายและมีขั้นตอนวิธีการที่ยุ่งยาก  
ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ ในการปรับเปลี่ยนวิธีการและแนวทางปฏิบัติงาน

ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๖ – ๓๐ คะแนน)

**๓. การกำกับตรวจสอบ (๒๐ คะแนน)**

๓.๑ ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (๑ – ๕ คะแนน)

๓.๒ ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (๖ – ๑๐ คะแนน)

๓.๓ ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบเฉพาะบางเรื่องที่มีความสำคัญ (๑๑ – ๑๕ คะแนน)

๓.๔ ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบภาคปฏิบัติงานน้อยมาก (๑๖ – ๒๐ คะแนน)

**๔. การตัดสินใจ (๒๐ คะแนน)**

๔.๑ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง โดยจะได้รับคำแนะนำในกรณีที่มีปัญหา (๑ – ๕ คะแนน)

๔.๒ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบางส่วน โดยให้มีการรายงานผลการตัดสินใจเป็นระยะ

(๖ – ๑๐ คะแนน)

๔.๓ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก โดยให้มีการรายงานผลการตัดสินใจในเรื่อง

ที่สำคัญ (๑๑ – ๑๕ คะแนน)

๔.๔ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก สามารถวางแผนและกำหนดแนวทางการ

ปฏิบัติงานและแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (๑๖ – ๒๐ คะแนน)

**เกณฑ์การตัดสิน**

ระดับชำนาญงาน ได้คะแนน ๖๔ คะแนนขึ้นไป

ระดับชำนาญงานพิเศษ ได้คะแนน ๘๔ คะแนนขึ้นไป

**แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภททั่วไป**

**ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ**

**๑. ตำแหน่งเลขที่ ..................**

ชื่อตำแหน่ง ......................................................................... ระดับ .................................................

สังกัด .................................................................................................................................................

ขอกำหนดเป็นตำแหน่ง ............................................................... ระดับ............................................

|  |  |
| --- | --- |
| **๒. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง** | |
| **ตำแหน่งเดิม** | **ตำแหน่งใหม่** |
| ๑. ……………………………………………………………………  ……………………………………………………………………  ๒. ……………………………………………………………………  ……………………………………………………………………  ๓. ……………………………………………………………………  …………………………………………………………………… | ๑. ……………………………………………………………………  ……………………………………………………………………  ๒. ……………………………………………………………………  ……………………………………………………………………  ๓. ……………………………………………………………………  …………………………………………………………………… |
| **๓. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ และความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป** | |
| **งานเดิม** | **งานใหม่** |
| ๑. คุณภาพของงาน ..................................................  .............................................................................  .............................................................................  .............................................................................  ๒. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน ...............  .............................................................................  .............................................................................  ............................................................................. | ๑. คุณภาพของงาน ..................................................  .............................................................................  .............................................................................  .............................................................................  ๒. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน ...............  .............................................................................  .............................................................................  ............................................................................. |

**๔. การประเมินค่างานของตำแหน่ง**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **องค์ประกอบ** | **คะแนน**  **เต็ม** | **คะแนน**  **ที่ได้รับ** | **เหตุผลในการ**  **พิจารณา** |
| **๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ**  ( ) ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติและ  มาตรฐานชัดเจน (๑๐ – ๑๕ คะแนน)  ( ) ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก โดยอาศัยคำแนะนำ  แนวทางหรือคู่มือปฏิบัติงานที่มีอยู่  (๑๖ – ๒๐ คะแนน)  ( ) ปฏิบัติงานที่ยาก โดยปรับใช้วิธีการหรือแนวทาง  ปฏิบัติที่มีอยู่ได้ (๒๑ – ๒๕ คะแนน)  ( ) ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขต  เนื้อหาหลากหลาย โดยปรับวิธีการ หรือ  แนวทางปฏิบัติงานที่มีอยู่ (๒๖ – ๓๐ คะแนน) | **๓๐** |  |  |
| **๒. ความยุ่งยากของงาน**  ( ) เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีคำแนะนำ คู่มือ และ  แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน (๑๐ – ๑๕ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ค่อนข้างยาก มีแนวทางปฏิบัติที่  หลากหลาย (๑๖ – ๒๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ยุ่งยาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และ  ประสบการณ์ในการเลือกใช้วิธีการ และ  แนวทางให้เหมาะสมกับสภาพการณ์  (๒๑ – ๒๕ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก มีความ  หลากหลาย และมีขั้นตอนวิธีการที่ยุ่งยาก  ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการ  ปรับเปลี่ยนวิธีการและแนวทางปฏิบัติงานให้  เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๖ – ๓๐ คะแนน) | **๓๐** |  |  |
| **๓. การกำกับตรวจสอบ**  ( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด  (๑ – ๕ คะแนน)  ( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการ  ปฏิบัติงานบ้าง (๖ – ๑๐ คะแนน) | **๒๐** |  |  |
| **องค์ประกอบ** | **คะแนน**  **เต็ม** | **คะแนน**  **ที่ได้รับ** | **เหตุผลในการ**  **พิจารณา** |
| ( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบเฉพาะ  บางเรื่องที่มีความสำคัญ (๑๑ – ๑๕ คะแนน)  ( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการ  ปฏิบัติงานน้อยมาก (๑๖ – ๒๐ คะแนน) |  |  |  |
| **๔. การตัดสินใจ**  ( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้างโดยจะได้รับ  คำแนะนำในกรณีที่มีปัญหา (๑ – ๕ คะแนน)  ( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบางส่วน โดยให้มี  การรายงานผลการตัดสินใจเป็นระยะ  (๖ – ๑๐ คะแนน)  ( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก  โดยให้มีการรายงานผลการตัดสินใจในเรื่องที่  สำคัญ (๑๑ – ๑๕ คะแนน)  ( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก  สามารถวางแผนและแก้ไขปัญหาในงานที่  รับผิดชอบ (๑๖ – ๒๐ คะแนน) | **๒๐** |  |  |
| **รวม** | **๑๐๐** |  |  |

**สรุปผลการประเมินค่างาน / เหตุผล**

..............................................................................................................................................................................

..............................................................................................................................................................................

..............................................................................................................................................................................

..............................................................................................................................................................................

( ) ผ่านการประเมิน

( ) ไม่ผ่านการประเมิน

**คณะกรรมการประเมินค่างานลงนาม**

ลงชื่อ ......................................................... (ประธานคณะกรรมการ)

(.........................................................)

ลงชื่อ ......................................................... (กรรมการ)

(.........................................................)

ลงชื่อ ......................................................... (กรรมการ)

(.........................................................)

ลงชื่อ ......................................................... (กรรมการ)

(.........................................................)

ลงชื่อ ....................................................... (กรรมการและเลขานุการ)

(.......................................................)

(หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล)