**เอกสารแนบ ๓**

**ท้ายข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่**

**ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา**

**ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2557**

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

**หลักเกณฑ์การประเมินค่างานสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ**

**ระดับเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ**

การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ใช้หลักเกณฑ์การประเมินค่างานของตำแหน่งตามลักษณะงานหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ๓ ด้าน ประกอบด้วย ๑๐ องค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันดังต่อไปนี้

**๑. ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน** หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถ ความรอบรู้ ความชำนาญงาน และทักษะที่พัฒนาขึ้นมาจากประสบการณ์การทำงานและการฝึกฝน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นต้องมีเป็นพื้นฐาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตำแหน่งนั้นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบย่อยได้ ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

**องค์ประกอบที่ ๑ ความรู้และความชำนาญงาน** หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ความสามารถ ความรอบรู้ ความชำนาญงาน และทักษะที่จะต้องมีเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ โดยพิจารณาจากสภาพงานของตำแหน่งนั้น ดังนี้ (๔๐ คะแนน)

(๑) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ หรือใช้ทักษะระดับสูงในงานเชิงเทคนิค หรืองานฝีมือเฉพาะทางระดับสูง ความชำนาญในงานจะพัฒนาขึ้นจากการสั่งสมประสบการณ์และการสั่งสมทักษะใน เชิงลึก (๑ – ๑๐ คะแนน)

(๒) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้กระบวนการแนวคิด ทฤษฎีหรือองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายอาชีพ (๑๑ – ๒๐ คะแนน)

(๓) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะ หรือทักษะ และชำนาญเฉพาะตัวสูงมากในตำแหน่งที่รับผิดชอบ รวมทั้งเป็นงานที่จะต้องแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน และให้คำปรึกษาได้ (๒๑ – ๓๐ คะแนน)

(๔) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญจนสามารถนำมาวางแผนกลยุทธ์หรือนโยบายของหน่วยงานได้ รวมทั้งเป็นงานที่ต้องเป็นผู้นำในการพัฒนา หรือการริเริ่มโครงการที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ พันธกิจมหาวิทยาลัย (๓๑ – ๔๐ คะแนน)

**องค์ประกอบที่ ๒ การบริหารจัดการ** หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการที่ต้องการของตำแหน่งนั้น ๆ โดยพิจารณาจากลักษณะงานและการบริหารจัดการในการวางแผน กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงานดังนี้ (๒๐ คะแนน)

(๑) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติที่มีความหลากหลายในเนื้องาน เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างของหน่วยงาน (๑ – ๕ คะแนน)

(๒) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม ประสานความร่วมมือ รวมทั้งการให้คำแนะนำผู้ปฏิบัติงานอื่น เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ หรือภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างในเชิง กลยุทธ์ของหน่วยงาน (๖ – ๑๐ คะแนน)

(๓) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม บริหารจัดการงานวิชาการ ให้คำปรึกษาและประสานงานระหว่างหน่วยงานระดับนโยบาย (๑๑ – ๑๕ คะแนน)

(๔) เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการงานวิชาการหรือวิชาชีพ และเป็นผู้นำในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพของมหาวิทยาลัย (๑๖ – ๒๐ คะแนน)

**องค์ประกอบที่ ๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์** หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถ และทักษะในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของงานเป็นสำคัญ ดังนี้ (๒๐ คะแนน)

(๑) เป็นงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับทีม บุคคลภายนอกหรือผู้รับบริการ โดยการนำเสนอความคิดหรือการเป็นผู้ฟังที่ดี เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ (๑ – ๕ คะแนน)

(๒) เป็นงานที่ต้องสามารถให้คำแนะนำ หรือคำปรึกษาแก่บุคคลอื่นรวมทั้งสอนงานแก่ทีมได้ (๖ – ๑๐ คะแนน)

(๓) เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับที่โน้มน้าวและส่งผลต่อการตัดสินใจของหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า (๑๑ – ๑๕ คะแนน)

(๔) เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับที่โน้มน้าวและส่งผลต่อการตัดสินใจในระดับกลยุทธ์และนโยบายที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของมหาวิทยาลัย (๑๖ – ๒๐ คะแนน)

**๒ . ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา** หมายถึง ระดับและขอบเขตของการใช้ความคิดและการตัดสินใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการ ขั้นตอนที่ตำแหน่งนั้นจะต้องนำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งจำแนกเป็นองค์ประกอบย่อย ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

**องค์ประกอบที่ ๔ กรอบแนวความคิดการแก้ปัญหา** หมายถึง ระดับและขอบเขตของความคิดเพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานหรือการแก้ปัญหาในงานของตำแหน่งโดยพิจารณาจากการได้รับอำนาจในการปฏิบัติงานนั้นตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้ (๔๐ คะแนน)

(๑) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาในภาพรวมโดยมีอิสระ ที่จะกำหนดทางเลือก วิธีการหรือแนวทางภายใต้กรอบแนวคิดของหน่วยงาน (๑ – ๑๐ คะแนน)

(๒) เป็นงานที่ต้องแก้ไขปัญหาภายใต้นโยบาย และเป้าหมายระยะสั้นของหน่วยงาน ซึ่งเป็นงานที่ต้องมีอิสระในการคิดและแนวทาง แผนงาน กระบวนการ หรือขั้นตอนใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (๑๑ – ๒๐ คะแนน)

(๓) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้นโยบาย พันธกิจ และเป้าหมายระยะยาวของหน่วยงาน ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการกำหนดกลยุทธ์ แผนงานหรือโครงการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (๒๑ – ๓๐ คะแนน)

(๔) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้ทิศทางและพันธกิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการบูรณาการและกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (๓๑ – ๔๐ คะแนน)

**องค์ประกอบที่ ๕ อิสระในการคิด** หมายถึง ระดับของการคิดหรือการตัดสินใจที่จะพิจารณาดำเนินการตามกรอบและแนวทางที่มีอยู่ หรือกำหนดแนวทาง ทิศทาง หรือนโยบายในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ดังนี้ (๒๐ คะแนน)

(๑) เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจในการใช้ระบบ แนวคิด เทคนิค หรือวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้ (๑ – ๕ คะแนน)

(๒) เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจในการกำหนดแนวทางหรือเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งงานอื่นที่อาจต้องคิดค้นองค์ความรู้ ระบบ แนวคิด หรือกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้ (๖ – ๑๐ คะแนน)

(๓) เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจในการปรับนโยบายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทางให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้ (๑๑ – ๑๕ คะแนน)

(๔) เป็นงานที่ต้องคิดหรือตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์หรือภารกิจใหม่ ๆ ของมหาวิทยาลัย (๑๖ – ๒๐ คะแนน)

**องค์ประกอบที่ ๖ ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา** หมายถึง ระดับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไข หรือจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตำแหน่งตามความรับผิดชอบหรือตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุไปได้ โดยพิจารณาจากลักษณะงาน สภาพงาน รูปแบบ ดังนี้ (๒๐ คะแนน)

(๑) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่มีรูปแบบค่อนข้างแน่นอนหรือมีลักษณะคล้ายคลึงกับสถานการณ์ในอดีตเป็นส่วนใหญ่ (๑ – ๕ คะแนน)

(๒) เป็นงานที่จัดการกับสถานการณ์ที่อาจต้องคิดหาเหตุผล เพื่อทบทวนหรือแก้ปัญหาหรือแนวทางที่เคยปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด (๖ – ๑๐ คะแนน)

(๓) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่ต้องมีการประเมินและตีความโดยใช้วิจารณญาณ เพื่อตัดสินใจหาทางแก้ไขปัญหาที่อาจมีความเสี่ยงและไม่มีคำตอบเพียงคำตอบเดียว (๑๑ – ๑๕ คะแนน)

(๔) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์พิเศษที่อาจไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ซึ่งต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดนอกกรอบ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในมหาวิทยาลัย (๑๖ – ๒๐ คะแนน)

**๓. ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ** หมายถึง ระดับและขอบเขตของผลกระทบที่เกิดจากงานความรับผิดชอบหรือคุณภาพของงานที่เกิดขึ้น รวมถึงความอิสระหรือข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น ซึ่งจำแนกเป็นองค์ประกอบย่อยได้ ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

**องค์ประกอบที่ ๗ การวิเคราะห์ข้อมูล** หมายถึง ระดับและขอบเขตของลักษณะงานที่ต้องใช้กระบวนการคิด พิจารณา จำแนก สังเคราะห์ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน ดังนี้ (๔๐ คะแนน)

(๑) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ สำหรับการจัดทำข้อเสนอหรือรายงานรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า (๑ – ๑๐ คะแนน)

(๒) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดหลักการหรือแนวทาง ออกแบบกระบวนการหรือระบบที่สำคัญ หรือสร้างแบบจำลองเพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน (๑๑ – ๒๐ คะแนน)

(๓) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของหน่วยงาน (๒๑ – ๓๐ คะแนน)

(๔) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล สำหรับการประเมินสถานการณ์ เพื่อกำหนดทิศทางในเชิงกลยุทธ์และนโยบายของมหาวิทยาลัย (๓๑ – ๔๐ คะแนน)

**องค์ประกอบที่ ๘ อิสระในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ระดับและขอบเขตของการวินิจฉัยหรือตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากการได้รับอำนาจ การควบคุม กำกับ ตรวจสอบ และการบังคับบัญชา ภายใต้เงื่อนไขหรือข้อจำกัดทางกฎหมายที่กำหนดไว้เป็นกรอบการปฏิบัติงาน ดังนี้ (๒๐ คะแนน)

(๑) เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายของหน่วยงาน โดยอาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์หรือขอคำปรึกษาตามสมควร (๑ – ๕ คะแนน)

(๒) เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานหรือให้คำปรึกษาภายใต้นโยบายของหน่วยงาน โดยอาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์และขอคำปรึกษาตามสมควร (๖ – ๑๐ คะแนน)

(๓) เป็นงานที่มีอิสระในการบริหารงานให้ได้ผลสัมฤทธ์ตามเป้าหมายของหน่วยงาน (๑๑ – ๑๕ คะแนน)

(๔) เป็นงานที่มีอิสระในการบริหารงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย (๑๖ – ๒๐ คะแนน)

**องค์ประกอบที่ ๙ ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน** หมายถึง ระดับและขอบเขตของผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น ซึ่งส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของตำแหน่งงานต่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัยดังนี้ (๔๐ คะแนน)

(๑) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลายส่วนของวัตถุประสงค์ หรือภารกิจหลักของหน่วยงาน (๑ – ๑๐ คะแนน)

(๒) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน แผนปฏิบัติงานหรือการวางแผนกลยุทธ์ โดยรวมของหน่วยงาน (๑๑ – ๒๐ คะแนน)

(๓) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน แผนปฏิบัติงานหรือการวางแผนกลยุทธ์ โดยรวมของมหาวิทยาลัย (๒๑ – ๓๐ คะแนน)

(๔) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานโดยรวมทั้งหมดของภาครัฐ และยังส่งผลต่อการกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนงานของมหาวิทยาลัย (๓๑ – ๔๐ คะแนน)

**องค์ประกอบที่ ๑๐ ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง** หมายถึง ลักษณะสำคัญของหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน โดยพิจารณาจากลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นของตำแหน่งนั้นต่อภารกิจโดยรวมของส่วนงานและมหาวิทยาลัย ดังนี้ (๔๐ คะแนน)

(๑) เป็นงานสนับสนุน ประสาน ให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคคลหรือหน่วยงานอื่นตามกรอบความรู้หรือแนวทางที่กำหนดไว้ (๑ – ๑๐ คะแนน)

(๒) เป็นงานพัฒนาและกำหนดหลักเกณฑ์ ระบบต้นแบบ คู่มือ แนวทาง หรือนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน (๑๑ – ๒๐ คะแนน)

(๓) เป็นงานบริหารจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์ การตัดสินใจมีความสำคัญมากกว่ากระบวนการที่กำหนดไว้ (๒๑ – ๓๐ คะแนน)

(๔) เป็นงานที่ให้คำปรึกษาโดยใช้ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในสายอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงาน (๓๑ – ๔๐ คะแนน)

**เกณฑ์การตัดสิน**

- ระดับเชี่ยวชาญ ได้คะแนน ๑๗๐ คะแนนขึ้นไป

- ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ได้คะแนน ๒๓๕ คะแนนขึ้นไป

**แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ**

**ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ**

**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** | **เหตุผลการให้**  **ค่าคะแนน** |
| **๔.๑ องค์ประกอบด้านความรู้และความชำนาญงาน** | **๔๐** |  |  |
| ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ หรือใช้ทักษะ  ระดับสูงในงานเชิงเทคนิค หรืองานฝีมือเฉพาะทาง  ระดับสูง ความชำนาญในงานจะพัฒนาขึ้นจากการ  สั่งสมประสบการณ์และการสั่งสมทักษะในเชิงลึก  (๑ – ๑๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพ  เฉพาะ ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้กระบวนการแนวคิด ทฤษฎี  หรือองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายอาชีพ  (๑๑ – ๒๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเชิง  วิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะ หรือทักษะ และ  ความชำนาญเฉพาะตัวสูงมากในตำแหน่งที่รับผิดชอบ  รวมทั้งเป็นงานที่จะต้องแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยาก ซับซ้อน  และให้คำปรึกษาได้ (๒๑ – ๓๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญจนสามารถ  นำมาวางแผนกลยุทธ์หรือนโยบายของหน่วยงานได้  รวมทั้งเป็นงานที่ต้องเป็นผู้นำในการพัฒนา หรือ  การริเริ่มโครงการที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพันธกิจของ  มหาวิทยาลัย (๓๑ – ๔๐ คะแนน) |  |  |  |
| **๔.๒ องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ**  ( ) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติที่มีความหลากหลายในเนื้องาน  เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือ  หลายอย่างของหน่วยงาน (๑ – ๕ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม ประสาน  ความร่วมมือรวมทั้งการให้คำแนะนำผู้ปฏิบัติงานอื่น  เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์หรือภารกิจอย่างใด  อย่างหนึ่งหรือหลายอย่างในเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน  (๖ – ๑๐ คะแนน) | **๒๐** |  |  |
| **องค์ประกอบ** | **คะแนน**  **เต็ม** | **คะแนน**  **ที่ได้รับ** | **เหตุผลการให้**  **ค่าคะแนน** |
| ( ) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม บริหาร  จัดการงานวิชาการ ให้คำปรึกษาและประสานงาน  ระหว่างหน่วยงานระดับนโยบาย  (๑๑ – ๑๕ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการงานวิชาการหรือวิชาชีพ  และเป็นผู้นำในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพของ  มหาวิทยาลัย (๑๖ – ๒๐ คะแนน) |  |  |  |
| **๔.๓ องค์ประกอบด้านการติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์**  ( ) เป็นงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับทีม บุคคลภายนอกหรือ  ผู้รับบริการ โดยการนำเสนอความคิดหรือการเป็นผู้ฟัง  ที่ดีเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ ตามที่กำหนดไว้  (๑ – ๕ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องสามารถให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาแก่  บุคคลอื่น รวมทั้งสอนงานให้แก่ทีมได้  (๖ – ๑๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับที่โน้มน้าว  และส่งผลต่อการตัดสินใจของหน่วยงานระดับกอง  หรือเทียบเท่า (๑๑ – ๑๕ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับที่โน้มน้าว  และส่งผลต่อการตัดสินใจในระดับกลยุทธ์และนโยบาย  ที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของมหาวิทยาลัย  (๑๖ – ๒๐ คะแนน) | **๒๐** |  |  |
| **๔.๔ องค์ประกอบด้านกรอบแนวคิดในการแก้ปัญหา**  ( ) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาในภาพรวมโดยมีอิสระ ที่จะ  กำหนดทางเลือก วิธีการ หรือแนวทางภายใต้กรอบ  แนวคิดของหน่วยงาน (๑ – ๑๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้นโยบายและเป้าหมาย  ระยะสั้นของหน่วยงาน ซึ่งเป็นงานที่ต้องมีอิสระในการ  คิดและแนวทางแผนงาน กระบวนการ หรือ  ขั้นตอนใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่  กำหนดไว้ (๑๑ – ๒๐ คะแนน) | **๔๐** |  |  |
| **องค์ประกอบ** | **คะแนน**  **เต็ม** | **คะแนน**  **ที่ได้รับ** | **เหตุผลการให้**  **ค่าคะแนน** |
| ( ) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้นโยบาย พันธกิจ และ  เป้าหมายระยะยาวของหน่วยงาน ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระ  ในการกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน หรือโครงการเพื่อให้  บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (๒๑ – ๓๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้ทิศทางและพันธกิจของ  มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการบูรณาการและ  กำหนดนโยบายหรือเป้าหมายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตาม  วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (๓๑ – ๔๐ คะแนน) |  |  |  |
| **๔.๕ องค์ประกอบด้านอิสระในการคิด**  ( ) เป็นงานที่ต้องคิดพิจารณาเลือกหรือตัดสินใจในการใช้  ระบบแนวคิด เทคนิค หรือวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง  เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้ (๑ – ๕ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจในการ  กำหนดแนวทาง หรือเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้ง  งานอื่นที่อาจต้องคิดค้นองค์ความรู้ ระบบ แนวคิดหรือ  กระบวนการใหม่ ๆ เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้  (๖ – ๑๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องคิดพิจารณาเลือกหรือตัดสินใจในการปรับ  นโยบายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทางให้  ส่วนราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้  (๑๑ – ๑๕ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องคิดหรือตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย  กลยุทธ์หรือภารกิจใหม่ ๆ ของมหาวิทยาลัย  (๑๖ – ๒๐ คะแนน) | **๒๐** |  |  |
| **๔.๖ องค์ประกอบด้านความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา**  ( ) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่มีรูปแบบค่อนข้าง  แน่นอน หรือมีลักษณะคล้ายคลึงกับสถานการณ์ในอดีต  เป็นส่วนใหญ่ (๑ – ๕ คะแนน) | **๒๐** |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| **องค์ประกอบ** | **คะแนน**  **เต็ม** | **คะแนน**  **ที่ได้รับ** | **เหตุผลการให้**  **ค่าคะแนน** |
| ( ) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่อาจต้องคิดหา  เหตุผลเพื่อทบทวนหรือแก้ปัญหา หรือแนวทางที่เคย  ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด  (๖ – ๑๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่ต้องมีการ  ประเมินและตีความโดยใช้วิจารณญาณ เพื่อตัดสินใจ  หาทางแก้ไขปัญหาที่อาจมีความเสี่ยงและไม่มีคำตอบ  เพียงคำตอบเดียว  (๑๑ – ๑๕ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์พิเศษที่อาจไม่เคย  เกิดขึ้นมาก่อน ซึ่งต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือ  ความคิดนอกกรอบเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในระดับ  มหาวิทยาลัย (๑๖ – ๒๐ คะแนน) |  |  |  |
| **๔.๗ องค์ประกอบด้านวิเคราะห์ข้อมูล**  ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์  ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ สำหรับจัดทำ  ข้อเสนอหรือรายงานรูปแบบต่างๆ เพื่อสนับสนุน  ภารกิจของหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า  (๑ – ๑๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์  และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดหลักการหรือแนวทาง  ออกแบบกระบวนการหรือระบบที่สำคัญ หรือสร้าง  แบบจำลองเพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน  (๑๑ – ๒๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์  และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตาม  ภารกิจของหน่วยงาน (๒๑ – ๓๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์  และสังเคราะห์ข้อมูล สำหรับการประเมินสถานการณ์  เพื่อกำหนดทิศทางในเชิงกลยุทธ์และนโยบายของ  มหาวิทยาลัย (๓๑ – ๔๐ คะแนน) | **๔๐** |  |  |
| **องค์ประกอบ** | **คะแนน**  **เต็ม** | **คะแนน**  **ที่ได้รับ** | **เหตุผลการให้**  **ค่าคะแนน** |
| **๔.๘ องค์ประกอบด้านอิสระในการปฏิบัติงาน**  ( ) เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายของ  หน่วยงานโดยอาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์หรือขอ  คำปรึกษาตามสมควร (๑ – ๕ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานหรือให้คำปรึกษา  ภายใต้นโยบายของหน่วยงาน โดยอาจต้องรายงาน  ผลสัมฤทธิ์และขอคำปรึกษาตามสมควร  (๖ – ๑๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่มีอิสระในการบริหารงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตาม  เป้าหมายของหน่วยงาน (๑๑ – ๑๕ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่มีอิสระในการบริหารงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตาม  เป้าหมายของมหาวิทยาลัย (๑๖ – ๒๐ คะแนน) | **๒๐** |  |  |
| **๔.๙ องค์ประกอบด้านผลกระทบจากการปฏิบัติงาน**  ( ) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลายส่วนของ  วัตถุประสงค์หรือภารกิจหลักของหน่วยงาน  (๑ – ๑๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน แผนปฏิบัติ  งานหรือการวางแผนกลยุทธ์โดยรวมของหน่วยงาน  (๑๑ – ๒๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน  แผนปฏิบัติงาน หรือการวางแผนกลยุทธ์โดยรวมของ  มหาวิทยาลัย (๒๑ – ๓๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานโดยรวม  ทั้งหมดของภาครัฐ และยังส่งผลต่อการกำหนดแผน  กลยุทธ์และแผนงานของมหาวิทยาลัย  (๓๑ – ๔๐ คะแนน) | **๔๐** |  |  |
| **๔.๑๐ องค์ประกอบด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง**  ( ) เป็นงานสนับสนุน ประสาน ให้คำปรึกษาแนะนำแก่  บุคคลหรือหน่วยงานอื่นตามกรอบความรู้หรือแนวทาง  ที่กำหนดไว้ (๑ – ๑๐ คะแนน) | **๔๐** |  |  |
| **องค์ประกอบ** | **คะแนน**  **เต็ม** | **คะแนน**  **ที่ได้รับ** | **เหตุผลการให้**  **ค่าคะแนน** |
| ( ) เป็นงานพัฒนาและกำหนดหลักเกณฑ์ ระบบ ต้นแบบ  คู่มือแนวทาง หรือนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้สามารถ  นำไปใช้ได้ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน  (๑๑ – ๒๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานบริหารจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์  การตัดสินใจมีความสำคัญมากกว่ากระบวนการที่  กำหนดไว้ (๒๑ – ๓๐ คะแนน)  ( ) เป็นงานให้คำปรึกษาโดยใช้ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษใน  สายอาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ของ  หน่วยงาน (๓๑ – ๔๐ คะแนน) |  |  |  |
| **รวม** | **๓๐๐** |  |  |

**สรุปผลการประเมินค่างาน / เหตุผล**

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

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

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

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

( ) ผ่านการประเมิน

( ) ไม่ผ่านการประเมิน

**คณะกรรมการประเมินค่างานลงนาม**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล)