**เอกสารแนบ ๔**

**ท้ายข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่**

**ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา**

**ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2557**

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

**หลักเกณฑ์การประเมินค่างานสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ**

**ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ**

**ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ**

**องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน**

**๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ (๒๐ คะแนน)**

๑.๑ ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มประกอบกับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ (๑ – ๕ คะแนน)

๑.๒ ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก หรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหาหลากหลายโดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในงานที่มีแนวทางปฏิบัติน้อยมาก (๖ – ๑๐ คะแนน)

๑.๓ ปฏิบัติงานที่ยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลายโดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพกาณ์ (๑๑ – ๑๕ คะแนน)

๑.๔ ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขตหลากหลายโดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๑๖ – ๒๐ คะแนน)

**๒. ความยุ่งยากของงาน (๒๐ คะแนน)**

 ๒.๑ เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน (๑ – ๕ คะแนน)

 ๒.๒ เป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน และมีขั้นตอนวิธีการที่หลากหลาย (๖ – ๑๐ คะแนน)

๒.๓ เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๑๑ – ๑๕ คะแนน)

๒.๔ เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพการณ์ (๑๖ – ๒๐ คะแนน)

**๓. การกำกับตรวจสอบ (๒๐ คะแนน)**

 ๓.๑ ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (๑ – ๕ คะแนน)

 ๓.๒ ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (๖ – ๑๐ คะแนน)

๓.๓ ได้รับการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน (๑๑ – ๑๕ คะแนน)

๓.๔ ได้รับการตรวจสอบ ติดตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามแผนงาน / โครงการ (๑๖ – ๒๐ คะแนน)

**๔. การตัดสินใจ (๒๐ คะแนน)**

๔.๑ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง (๑ – ๕ คะแนน)

๔.๒ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองค่อนข้างมาก วางแผนและกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (๖ – ๑๐ คะแนน)

๔.๓ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางและแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ (๑๑ – ๑๕ คะแนน)

๔.๔ ในการปฎิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระในการริเริ่มพัฒนาแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน (๑๖ – ๒๐ คะแนน)

**๕. การบริหารจัดการ (๒๐ คะแนน)**

๕.๑ เป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยมีความหลากหลายในเนื้องาน เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์อย่างใด อย่างหนึ่งหรือหลายอย่างของหน่วยงาน (๑ – ๕ คะแนน)

๕.๒ เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม ประสานความร่วมมือ รวมทั้งการให้คำแนะนำผู้ปฏิบัติงานอื่น เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์หรือภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างในเชิง กลยุทธ์ของหน่วยงาน (๖ – ๑๐ คะแนน)

๕.๓ เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม บริหารจัดการงานวิชาการ ให้คำปรึกษาและประสานงานระหว่างหน่วยงานระดับนโยบาย (๑๑ – ๑๕ คะแนน)

๕.๔ เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการงานวิชาการหรือวิชาชีพและเป็นผู้นำในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพของมหาวิทยาลัย (๑๖ – ๒๐ คะแนน)

**เกณฑ์การตัดสิน**

 หัวหน้าหน่วยงานระดับชำนาญการ ได้คะแนน ๖๐ คะแนนขึ้นไป

 หัวหน้าหน่วยงานระดับชำนาญการพิเศษ ได้คะแนน ๗๐ คะแนนขึ้นไป

 หัวหน้าหน่วยงานระดับเชี่ยวชาญ ได้คะแนน ๘๐ คะแนนขึ้นไป

**แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ**

**ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ**

**ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ**

**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** |
| **๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ**( ) ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติและ  มาตรฐานชัดเจน (๑ – ๕ คะแนน)( ) ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก โดยอาศัยคำแนะนำ แนวทางหรือคู่มือปฏิบัติงานที่มีอยู่  (๖ – ๑๐ คะแนน)( ) ปฏิบัติงานที่ยาก โดยปรับใช้วิธีการ หรือแนวทาง  ปฏิบัติที่มีอยู่ได้ (๑๑ – ๑๕ คะแนน)( ) ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหา ค่อนข้างหลากหลายโดยปรับวิธีการ หรือ  แนวทางปฏิบัติงานที่มีอยู่ (๑๖ – ๒๐ คะแนน) | **๒๐** |  |  |
| **๒. ความยุ่งยากของงาน**( ) เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีคำแนะนำ คู่มือ และ แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน (๑ – ๕ คะแนน)( ) เป็นงานที่ค่อนข้างยาก มีแนวทางปฏิบัติที่ หลากหลาย (๖ – ๑๐ คะแนน)( ) เป็นงานที่ยุ่งยาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และ ประสบการณ์ในการเลือกใช้วิธีการ และ แนวทางให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๑๑ – ๑๕ คะแนน)( ) เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก มีความ หลากหลาย และมีขั้นตอนวิธีการที่ยุ่งยาก  ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการ  ปรับเปลี่ยนวิธีการและแนวทางปฏิบัติงานให้ เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๑๖ – ๒๐ คะแนน) | **๒๐** |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| **องค์ประกอบ** | **คะแนน****เต็ม** | **คะแนน****ที่ได้รับ** | **เหตุผลการให้****ค่าคะแนน** |
| **๓. การกำกับตรวจสอบ**( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (๑ – ๕ คะแนน)( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการ ปฏิบัติงานบ้าง (๖ – ๑๐ คะแนน)( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบเฉพาะ บางเรื่องที่มีความสำคัญ (๑๑ – ๑๕ คะแนน)( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการ ปฏิบัติงานน้อยมาก (๑๖ – ๒๐ คะแนน) | **๒๐** |  |  |
| **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** |  |  |
| **๕. การบริหารจัดการ**( ) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยมีความหลากหลายใน เนื้องาน เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์อย่างใด อย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างของหน่วยงาน  (๑ – ๕ คะแนน)( ) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม  ประสานความร่วมมือ รวมทั้งการให้คำแนะนำ ผู้ปฏิบัติงานอื่น เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์หรือ ภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างใน เชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน (๖ – ๑๐ คะแนน) | **๒๐** |  |  |
| **องค์ประกอบ** | **คะแนน****เต็ม** | **คะแนน****ที่ได้รับ** | **เหตุผลการให้****ค่าคะแนน** |
| ( ) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม  บริหารจัดการงานวิชาการ ให้คำปรึกษาและ ประสานงานระหว่างหน่วยงานระดับนโยบาย  (๑๑ – ๑๕ คะแนน)( ) เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการงานวิชาการหรือ วิชาชีพและเป็นผู้นำในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพ ของสถาบันอุดมศึกษา (๑๖ – ๒๐ คะแนน) |  |  |  |
| **รวม** | **๑๐๐** |  |  |

**สรุปผลการประเมินค่างาน / เหตุผล**

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

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

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

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

 ( ) ผ่านการประเมิน

 ( ) ไม่ผ่านการประเมิน

**คณะกรรมการประเมินค่างานลงนาม**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

 (หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล)