**เอกสารแนบ ๑**

**ท้ายระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่**

**ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น 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)

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

 (ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล)