

แนบท้ายประกาศหมายเลข ๑

แบบประเมินการปรับวุฒิพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

คำชี้แจง แบบประเมินการปรับวุฒิพนักงาน แบ่งเป็น ๒ ตอน

ตอนที่ ๑ แบบขอปรับวุฒิพนักงาน ประกอบด้วย ๓ ส่วน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ คำรับรองของผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยงาน

ส่วนที่ ๓ การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

ตอนที่ ๒ แบบประเมินการปรับวุฒิพนักงาน ประกอบด้วย ๓ ส่วน

ส่วนที่ ๑ การวิเคราะห์และประเมินค่างาน

ส่วนที่ ๒ คุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๓ สรุปความเห็นในกาประเมิน

เกณฑ์การประเมินการปรับวุฒิพนักงาน

๑. การวิเคราะห์และประเมินค่างาน ต้องได้คะแนน ดังนี้

๑.๑ คุณวุฒิปริญญาตรี คะแนนรวมตั้งแต่ ๔๒๘ – ๕๐๕ คะแนน

๑.๒ คุณวุฒิปริญญาโท คะแนนรวมตั้งแต่ ๕๑๐ – ๕๙๑ คะแนน

๑.๓ คุณวุฒิปริญญาเอก คะแนนรวมตั้งแต่ ๕๙๒ – ๖๗๓ คะแนน

๒. คุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ต้องได้คะแนนรวมเฉลี่ย ดังนี้

๒.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน) ได้คะแนนรวมเฉลี่ย ไม่น้อยกว่า ๒.๕ คะแนน

๒.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (ระดับปฏิบัติการ) ได้คะแนนรวม

เฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๓.๕ คะแนน

ตอนที่ ๑ แบบขอปรับวุฒิพนักงาน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้รับการประเมิน

๑.๑ ประวัติส่วนตัว

ชื่อ-สกุล.....อายุ.....ปี

ตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....

สังกัด.....อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท

วุฒิการศึกษาเดิม.....สาขา.....

จาก.....

วุฒิที่ใช้ในการขอปรับวุฒิ.....สาขา.....

จาก.....

วันที่สำเร็จการศึกษา.....เกรดเฉลี่ย.....

ส่วนที่ ๒ คำรับรองของผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยงาน

๒.๑ คุณสมบัติของผู้ขอปรับวุฒิ

ได้ตรวจสอบคุณสมบัติของ นาย/นาง/นางสาว.....แล้ว
ถูกต้องตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง.....ที่ขอปรับวุฒิ

๒.๒ สรุปผลการวิเคราะห์โครงสร้างของหน่วยงานที่แสดงถึงเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

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

๒.๓ ความจำเป็นและประโยชน์ของหน่วยงานในการกำหนดตำแหน่งให้มีวุฒิสูงขึ้น

๒.๓.๑ ความจำเป็นของหน่วยงานที่จะต้องปรับวุฒิ คือ

- ๑)
- ๒)
- ๓)
- ๔)
- ๕)

๒.๓.๒ ประโยชน์ของหน่วยงานที่จะได้รับ คือ

- ๑)
- ๒)
- ๓)
- ๔)
- ๕)

๒.๔ ลักษณะงานและภาระงานที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติเมื่อได้รับการปรับวุฒิ (ให้ระบุลักษณะงานที่ได้มอบหมายให้ปฏิบัติ หรือจะมอบหมายให้ปฏิบัติ ทั้งนี้ให้ชี้แจงถึงลักษณะ ปริมาณ และระดับคุณภาพของงานที่ต้องการ)

๒.๔.๑ หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง

๑) บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน ได้แก่.....

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

๒) บทบาทในการพัฒนาระบบและทีมงาน ได้แก่.....

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

๒.๔.๒ ความยุ่งยากของงานและความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๑) ความซับซ้อนของงาน

(๑) ลักษณะงานที่ต้องใช้ระดับความคิด ได้แก่.....

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

(๒) กรอบหรือแนวทางการปฏิบัติงาน ได้แก่.....

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

๒) ลักษณะและขอบเขตของการตัดสินใจ ได้แก่.....

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

๓) ระดับการสื่อสาร

(๑) ความสามารถและทักษะในการสื่อสาร ได้แก่.....

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

(๒) ความถี่ในการติดต่อสื่อสาร ได้แก่.....

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

๒.๓.๔ ความรู้ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน

๑) ระดับพื้นฐานความรู้ที่ต้องการ ได้แก่.....

.....
.....

๒) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่.....

.....
.....

๓) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่.....

.....
.....

๔) ประสบการณ์ในการบริหาร ได้แก่.....

.....
.....

(ลงชื่อ).....(ผู้รับรอง)

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ส่วนที่ ๓ การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคลากร (สำหรับเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่)

ได้ตรวจสอบคุณสมบัติผู้ที่หน่วยงานขอปรับวุฒิแล้ว เห็นว่า เอกสารหลักฐานครบถ้วนและ

- เข้าข่ายที่จะปรับวุฒิได้ ตั้งแต่ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
 - ซึ่งเป็นวันที่ผู้ขอรับการปรับวุฒิรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่
 - ซึ่งเป็นวันที่ผู้ขอรับการปรับวุฒิสำเร็จการศึกษา
 - ซึ่งเป็นวันที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้รับเรื่องและมีเอกสารหลักฐานครบถ้วน
 - อื่น ๆ คือ.....

ขาดคุณสมบัติ เนื่องจาก.....

.....
.....

(ลงชื่อ).....(เจ้าหน้าที่ผู้กรอก)

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

(ลงชื่อ).....(ผู้ตรวจสอบ)

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ตอนที่ ๒ แบบประเมินการปรับวุฒิพนักงาน

ส่วนที่ ๑ การวิเคราะห์และประเมินค่างาน

ชื่อตำแหน่ง.....ชื่อสายงาน.....

หน่วยงานที่สังกัด.....

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	ผลการประเมิน	
		ระดับการประเมิน	คะแนนที่ได้
๑.หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง			
๑.๑ บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน	๑๕๐		
๑.๒ บทบาทในการพัฒนาระบบและทีมงาน	๑๕๐		
๒. ความยุ่งยากของงานและความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน			
๒.๑ ความซับซ้อนของงาน			
๒.๑.๑ ลักษณะงานที่ต้องใช้ระดับความคิด	๔๐		
๒.๑.๒ กรอบหรือแนวทางการปฏิบัติงาน	๔๐		
๒.๒ ลักษณะและขอบเขตของการตัดสินใจ	๖๐		
๒.๓ ระดับการสื่อสาร			
๒.๓.๑ ความสามารถและทักษะในการสื่อสาร	๓๐		
๒.๓.๒ ความถี่ในการติดต่อสื่อสาร	๓๐		
๓.การควบคุม กำกับ ตรวจสอบหรือการบังคับบัญชา	๒๐๐		
๔. ความรู้ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน			
๔.๑ ระดับพื้นฐานความรู้	๑๐๐		
๔.๒ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	๑๐๐		
๔.๓ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๕๐		
๔.๔ ประสบการณ์ในการบริหาร	๕๐		
รวม	๑,๐๐๐	รวม	

เกณฑ์กำหนดการปรับวุฒิ

คุณวุฒิระดับ	คะแนนรวม
ปริญญาตรี	ตั้งแต่ ๔๒๘ - ๕๐๕
ปริญญาโท	ตั้งแต่ ๕๑๐ - ๕๕๑
ปริญญาเอก	ตั้งแต่ ๕๕๒ - ๖๓๑

ส่วนที่ ๒ คุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน (นิยามและหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมหลัก พฤติกรรมส่วนบุคคล และพฤติกรรมอื่นให้เป็นที่มาของตัวชี้วัดที่กำหนด)

สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน					หมายเหตุ
	ดีเด่น (๕)	ดีมาก (๔)	ดี (๓)	พอใช้ (๒)	ต้องแก้ไข (๑)	
พฤติกรรมหลัก(Core Competency) ได้แก่ จริยธรรม มุ่งเน้นผู้รับบริการ ทำงานเป็นทีม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความรับผิดชอบ ความสามารถในการปรับตัว และความใส่ใจคุณภาพ						
๑. จริยธรรม						
๒. มุ่งเน้นผู้รับบริการ						
๓. ทำงานเป็นทีม						
๔. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง						
๕. ความรับผิดชอบ						
๖. ความสามารถในการปรับตัว						
๗. ความใส่ใจคุณภาพ						
พฤติกรรมส่วนบุคคล(Personal competency) ความรู้ความสามารถการปฏิบัติงาน การรักษาระเบียบวินัยและจรรยาบรรณ และความอดสาหัส						
๑. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน						
๒. การรักษาระเบียบวินัยและจรรยาบรรณ						
๓. ความอดสาหัส						
ค่าคะแนนรวมเฉลี่ย						

สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (ระดับปฏิบัติการ)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน					หมายเหตุ
	ดีเด่น (๕)	ดีมาก (๔)	ดี (๓)	พอใช้ (๒)	ต้องแก้ไข (๑)	
พฤติกรรมหลัก(Core Competency) ได้แก่ จริยธรรม มุ่งเน้นผู้รับบริการ ทำงานเป็นทีม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความรับผิดชอบ ความสามารถในการปรับตัว และความใส่ใจคุณภาพ						
๑. จริยธรรม						
๒. มุ่งเน้นผู้รับบริการ						
๓. ทำงานเป็นทีม						
๔. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง						
๕. ความรับผิดชอบ						
๖. ความสามารถในการปรับตัว						
๗. ความใส่ใจคุณภาพ						
พฤติกรรมส่วนบุคคล(Personal competency) ภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ ทักษะในการแก้ปัญหา ความรู้ความสามารถการปฏิบัติงาน						
๑. ภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ						
๒. ทักษะในการแก้ปัญหา						
๓. ความรู้ความสามารถการปฏิบัติงาน						
ค่าคะแนนรวมเฉลี่ย						

ส่วนที่ ๓ สรุปความเห็นในการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนที่ได้	ผลการประเมิน
การวิเคราะห์และประเมินค่างาน		<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
การประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน		<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน

ความเห็นชอบของคณะกรรมการ

- อยู่ในเกณฑ์สมควรให้ปรับวุฒิ ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เป็นต้นไป
- ไม่อยู่ในเกณฑ์สมควรให้ปรับวุฒิ เนื่องจาก.....

ระยะเวลาที่สมควรขอเสนอประเมินใหม่ไม่น้อยกว่า.....เดือน โดยมีเงื่อนไขในการปฏิบัติงานสำหรับการประเมินครั้งต่อไป ดังนี้.....

<p>ผู้ถูกประเมินลงนามรับทราบ</p> <p>.....</p> <p>(.....)</p> <p>วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....</p>	<p>คณะกรรมการลงนาม</p> <p>.....ประธานกรรมการ</p> <p>(.....)</p> <p>.....กรรมการ</p> <p>(.....)</p> <p>.....กรรมการ</p> <p>(.....)</p> <p>.....กรรมการ</p> <p>(.....)</p> <p>.....กรรมการและเลขานุการ</p> <p>(.....)</p>
---	---