



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินค่าจ้างของตำแหน่งประเภทผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๕๐

ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินค่าจ้างของตำแหน่งประเภทผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๐ หมวดที่ ๑ ส่วนที่ ๒ ข้อ ๑๑ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับความในข้อ ๑๒ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๐ และโดยมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินค่าจ้างของตำแหน่งประเภทผู้บริหารในแต่ละองค์ประกอบ ทั้ง ๔ องค์ประกอบไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า "ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินค่าจ้างของตำแหน่งประเภทผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๕๐"

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

"อธิการบดี" หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

"หน่วยงาน" หมายความว่า สำนักงานเลขานุการคณะ สำนัก/สถาบัน หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ กองหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

"ผู้บริหาร" หมายความว่า หัวหน้าหน่วยงาน ได้แก่ ผู้อำนวยการกองหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง หัวหน้างานสำนักงานเลขานุการคณะ สำนัก/สถาบันหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

ข้อ ๔ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้ยึดหลักการวิเคราะห์และประเมินค่าจ้างของตำแหน่งดังนี้

๑. องค์ประกอบของการประเมิน

(๑) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง

(๒) ความยุ่งยากของงาน ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

(๓) ระดับความสำคัญของการควบคุมบังคับบัญชาและการตรวจสอบงาน

(๔) ความรู้ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน

การกำหนดระดับตำแหน่งประเภทผู้บริหารภายในหน่วยงาน ต้องมีระดับตำแหน่ง  
ไม่สูงเท่าระดับตำแหน่งประเภทผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานนั้น

๒. การกำหนดค่าน้ำหนักค่างานในแต่ละองค์ประกอบ ทั้ง ๔ องค์ประกอบ (คะแนนเต็ม  
๑๐๐ คะแนน) ดังนี้

๒.๑ หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง จำนวน ๓๐ คะแนน

๒.๒ ความยุ่งยากของงานและความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำนวน ๕๐  
คะแนน

๒.๓ การควบคุมบังคับบัญชาที่ได้รับของตำแหน่ง จำนวน ๑๕ คะแนน

๒.๔ ความรู้ที่ต่อการสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน ๑๕ คะแนน

๓. ระดับการประเมินค่างาน

- ระดับการประเมินค่างาน แบ่งเป็น ๔ ระดับ ดังนี้

๑. ยุ่งยากค่อนข้างมาก ( ๑ - ๑๐ คะแนน) หมายถึง พิจารณาจากหน้าที่และความ  
รับผิดชอบยุ่งยากค่อนข้างมากโดยยังต้องมีการควบคุม จำนวนเงินงบประมาณที่รับผิดชอบยังมีจำนวนไม่มาก  
ยังไม่มีความสามารถในการตัดสินใจเอง ไม่ได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่มีความคิดริเริ่ม  
สร้างสรรค์งานใหม่ ยังไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ

๒. ยุ่งยากมาก (๑๑ - ๒๐ คะแนน) หมายถึง พิจารณาจากหน้าที่และความรับผิดชอบ  
ยุ่งยากมากโดยต้องมีการควบคุมบ้าง จำนวนเงินงบประมาณที่รับผิดชอบมีจำนวนไม่มากนักมีการตัดสินใจ  
เองบ้างแต่ไม่มากนัก นำเทคโนโลยีมาใช้บ้างเป็นบางครั้งแต่ไม่บ่อยนัก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่  
บ้างแต่ไม่บ่อยนัก ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จแต่ไม่บ่อยนัก

๓. ยุ่งยากซับซ้อนค่อนข้างมาก (๒๑ - ๓๐ คะแนน) หมายถึง พิจารณาจากหน้าที่  
และความรับผิดชอบยุ่งยากค่อนข้างมากโดยมีการควบคุมบ้างเป็นบางครั้ง จำนวนเงินงบประมาณที่  
รับผิดชอบมีค่อนข้างมาก สามารถตัดสินใจได้บ้างโดยไม่ต้องมีการควบคุม มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ใน  
หน่วยงานได้บ้าง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ค่อนข้างมาก ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผล  
สำเร็จค่อนข้างมาก

๔. ยุ่งยากซับซ้อนมาก (๓๑ - ๔๐ คะแนน) หมายถึง พิจารณาจากหน้าที่และความ  
รับผิดชอบยุ่งยากซับซ้อนมากที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก จำนวนเงินงบประมาณที่  
รับผิดชอบมีมาก ตัดสินใจได้โดยไม่ต้องมีการควบคุม มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี  
และมีประสิทธิภาพอย่างยิ่ง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่จนเป็นที่ประจักษ์ ปฏิบัติงานที่ได้รับ  
มอบหมายได้จนบรรลุผลสำเร็จ มีความรับผิดชอบในงานเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดและแก้ไขปัญหาให้สำเร็จ ได้  
มีการคิดวิเคราะห์และนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

ข้อ ๕ เกณฑ์การคัดเลือก

- ตำแหน่งที่ผ่านการประเมินเพื่อปรับระดับตำแหน่ง ต้องได้คะแนนดังนี้

- ระดับ ๗ ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๗๐ คะแนนขึ้นไป
- ระดับ ๘ ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๘๐ คะแนนขึ้นไป
- ระดับ ๙ ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๙๐ คะแนนขึ้นไป

ข้อ ๖ วิธีการ

(๑) ให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ผู้ประสงค์จะขอรับการประเมินส่งแบบประเมินเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งกรณีตำแหน่งผู้บริหารและแบบวิเคราะห์ความจำเป็น โดยยื่นได้เดือนละ ๑ ครั้ง รวมปีละไม่เกิน ๓ ครั้ง

(๒) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน โดยให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน

(๓) เมื่อคณะกรรมการประเมินเสร็จเรียบร้อยแล้วให้นำผลเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๔) ให้ดำเนินการแจ้งให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเพื่ออนุมัติต่อไป

ข้อ ๗ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยสั่งการ หากมีปัญหาในการปฏิบัติตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๐



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิทธิชัย หาญสมบัติ)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์