CMU HR

ข้อบังคับ มช.

- ว่าด้วย -

การกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้ง
พนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

พ.ศ. 2565

การกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

วิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน



ประเมินค่างาน



วัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบคุณภาพ และความยุ่งยากของงานความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดกรอบตำแหน่งที่พึงมีของแต่ละส่วนงาน

สอดคล้องกับกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคน



มีหน้าที่และความรับผิดชอบคุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น



- กำหนดไว้ในมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง
- ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณ
- ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น
- คำนึงถึงความมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

คณะกรรมการประเมินค่างาน

องค์ประกอบกรรมการ



รองหัวหน้าส่วนงานที่หัวหน้าส่วนงานมอบหมาย

ประธานกรรมการ



หัวหน้าหน่วยงานสังกัดส่วนงาน จำนวน 2 คน

กรรมการ



ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยงาน

กรรมการ [ในสังกัดส่วนงานของผู้เสนอขอ]



เลขานุการการส่วนงาน

กรรมการ



ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลสังกัดส่วนงาน

เลขานุการ

สำหรับสำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานมหาวิทยาลัย และสำนักงานการตรวจสอบภายใน ให้อธิการบดี หรือรองอธิการบดีด้านบริหารงานบุคคล พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการฯตามความเหมาะสม

อำนาจและหน้าที่

ประเมินคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบคุณภาพและความยุ่งยากของงานความยุ่งยากของงาน

ประเมินความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การกำหนดระดับตำแหน่ง

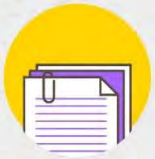
- ชำนาญงาน
- ชำนาญงานพิเศษ
- ชำนาญการ
- ชำนาญการพิเศษ

มีได้ในหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย และหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย



องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน

1. หน้าที่และความรับผิดชอบ
2. ความยุ่งยากของงาน
3. การกำกับตรวจสอบ
4. การตัดสินใจ



แบบประเมินค่างาน

ตามที่กำหนด



เกณฑ์การตัดสินการประเมินค่างาน

- ชำนาญงานและชำนาญการ ต้องได้คะแนน **64** คะแนน ขึ้นไป
- ชำนาญงานพิเศษและชำนาญการพิเศษ ต้องได้คะแนน **84** คะแนน ขึ้นไป

การกำหนดระดับตำแหน่ง

- เชี่ยวชาญ
- เชี่ยวชาญพิเศษ

ให้มีได้เฉพาะหน่วยงาน ที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย และสำนักงานมหาวิทยาลัย



องค์ประกอบหลัก ในการประเมินค่างาน

1. หน้าที่และความรับผิดชอบ
   - ความรู้และความชำนาญงาน
   - การบริหารจัดการ
   - การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์
2. ความยุ่งยากของงาน
   - กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา
   - อิสระในการคิด
   - ความท้าทายในงาน
3. การกำกับตรวจสอบ
   - การวิเคราะห์ข้อมูล
   - อิสระในการปฏิบัติงาน
   - ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน
   - ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง



แบบประเมินค่างาน

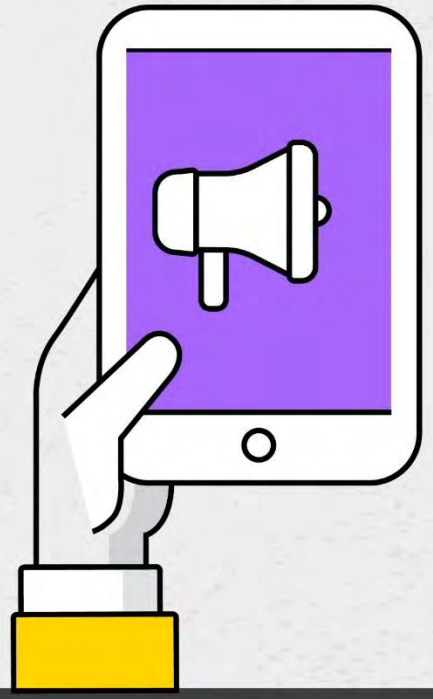
ตามที่กำหนด



เกณฑ์การตัดสิน การประเมินค่างาน

- <u>เชี่ยวชาญ</u>
  ต้องได้คะแนน **170** คะแนน ขึ้นไป
- <u>เชี่ยวชาญพิเศษ</u>
  ต้องได้คะแนน **235** คะแนน ขึ้นไป

หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น วิธีการและองค์ประกอบการประเมิน
เกณฑ์การประเมินและการตัดสินผลงาน การทบทวนผลการพิจารณาผลงาน
จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ และบทกำหนดโทษ



“ ให้ทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย ”

- พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ ให้นับระยะเวลาของข้าราชการ **รวมกับ** พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อใช้ในการขอกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น

- พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้นในระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ และระดับชำนาญการ ให้ใช้ระดับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งอยู่เดิม **ก่อนการเปลี่ยน** สถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

- พนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการใน**ข้อบังคับเดิม** ให้ใช้ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

บทเฉพาะกาล

ผู้ที่บรรจุตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2530 และ พ.ศ. 2551
ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ที่ยัง**ไม่เคย**ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

สามารถเสนอขอกำหนดตำแหน่งระดับ**ชำนาญงานพิเศษ** และระดับ**ชำนาญการพิเศษ**ได้

โดยวิธีปกติได้

โดยต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่**กำหนด**ไว้

THANK YOU