

เอกสารแนบ ๑

แนบท้ายข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน

ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๕

แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ ตำแหน่งเลขที่.....

๑.๒ ชื่อตำแหน่ง..... ระดับ.....

๑.๓ สังกัด.....

๑.๔ ขอกำหนดเป็นตำแหน่ง..... ระดับ.....

ส่วนที่ ๒ หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง

| ตำแหน่งเดิม | ตำแหน่งใหม่ |
|------------------|------------------|
| ๑. | ๑. |
| ๒. | ๒. |
| ๓. | ๓. |

ส่วนที่ ๓ วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ และความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนไป

| งานเดิม | งานใหม่ |
|--|--|
| ๑. คุณภาพของงาน..... | ๑. คุณภาพของงาน..... |
| ๒. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน..... | ๒. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน..... |

ส่วนที่ ๔ การประเมินค่างานของตำแหน่ง

| องค์ประกอบ | คะแนน เต็ม | คะแนน ที่ได้รับ | เหตุผลในการพิจารณา |
|---|---------------|--------------------|--------------------|
| <p>๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ</p> <p>() ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติ และมาตรฐานชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน)</p> <p>() ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก โดยอาศัยคำแนะนำ แนวทางหรือคู่มือปฏิบัติงานที่มีอยู่ (๑๖-๒๐ คะแนน)</p> <p>() ปฏิบัติงานที่ยาก โดยปรับใช้วิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ได้ (๒๑-๒๕ คะแนน)</p> <p>() ปฏิบัติงานที่ยากมากหรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหาค่อนข้างหลากหลาย โดยปรับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติงานที่มีอยู่ (๒๖-๓๐ คะแนน)</p> | ๓๐ | | |
| <p>๒. ความยุ่งยากของงาน</p> <p>() เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีคำแนะนำ คู่มือ และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน)</p> <p>() ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก มีแนวทางปฏิบัติที่หลากหลาย (๑๖-๒๐ คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่ยุ่งยาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้ และประสบการณ์ในการเลือกใช้วิธีการ และแนวทางที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อนมาก มีความหลากหลาย และมีขั้นตอน วิธีการที่ยุ่งยาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ ในการปรับเปลี่ยนวิธีการและแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)</p> | ๓๐ | | |

ส่วนที่ ๔ การประเมินค่างานของตำแหน่ง (ต่อ)

| องค์ประกอบ | คะแนน เต็ม | คะแนน ที่ได้รับ | เหตุผลในการพิจารณา |
|--|---------------|--------------------|--------------------|
| ๓. การกำกับตรวจสอบ () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่าง ใกล้ชิด (๑-๕ คะแนน) () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการ ปฏิบัติงานบ้าง (๖-๑๐ คะแนน) () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบเฉพาะบาง เรื่องที่มีความสำคัญ (๑๑-๑๕ คะแนน) () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการ ปฏิบัติงานน้อยมาก (๑๖-๒๐ คะแนน) | ๒๐ | | |
| ๔. การตัดสินใจ () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง โดยจะ ได้รับคำแนะนำในกรณีที่มีปัญหา (๑-๕ คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบางส่วน โดย ให้มีการรายงานผลการตัดสินใจเป็นระยะ (๖-๑๐ คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก โดยให้มีการรายงานผลการตัดสินใจในเรื่องที่ สำคัญ (๑๑-๑๕ คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก สามารถวางแผนและกำหนดแนวทางการ ปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (๑๖-๒๐ คะแนน) | ๒๐ | | |
| รวม | ๑๐๐ | | |

ส่วนที่ ๕ เกณฑ์การตัดสินใจ

- ตำแหน่งระดับชำนาญงาน จะต้องได้คะแนน ๖๔ คะแนน ขึ้นไป
- ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ จะต้องได้คะแนน ๘๔ คะแนน ขึ้นไป

สรุปผลการประเมินค่างาน/เหตุผล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผ่านการประเมิน

ไม่ผ่านการประเมิน

คณะกรรมการประเมินค่างานลงนาม

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการ

(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการและเลขานุการ

(.....)

ลงชื่อ.....ผู้ช่วยเลขานุการ

(.....)