



ประกาศมหาวิทยาลัยรามคำแหง

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งประเภททั่วไป

ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ

พ.ศ. ๒๕๖๕

เพื่อให้การประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๕

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๕ ข้อ ๖ ข้อ ๗ และข้อ ๑๕ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ ๒๙/๒๕๖๕ วาระที่ ๖.๒ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๕ จึงให้ออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยรามคำแหง เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยรามคำแหง

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยรามคำแหง

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยรามคำแหง

“ก.ป.ส.” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และหมายความรวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณรายได้ และลูกจ้างบรายได้ ตามระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างบรายได้ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

“ตำแหน่ง” หมายความว่า ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

“หน่วยงาน” หมายความว่า คณะ สำนัก สถาบัน ศูนย์ กอง โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออื่นที่มีฐานะเทียบเท่าตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และให้หมายความรวมถึงหน่วยงานที่จัดตั้งตามมติสภามหาวิทยาลัยรามคำแหง

ข้อ ๔ หลักเกณฑ์การประเมินค่างานตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ มีองค์ประกอบการประเมิน ดังนี้

(๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ	๓๐	คะแนน
(๒) ความยุ่งยากของงาน	๓๐	คะแนน
(๓) การกำกับตรวจสอบ	๒๐	คะแนน
(๔) การตัดสินใจ	๒๐	คะแนน

ข้อ ๕ เกณฑ์การตัดสินการประเมินค่างานตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ มีรายละเอียด ดังนี้

- (๑) ระดับชำนาญงาน จะต้องได้คะแนน ๖๔ คะแนนขึ้นไป
- (๒) ระดับชำนาญงานพิเศษ จะต้องได้คะแนน ๘๔ คะแนนขึ้นไป

แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ใช้เอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๖ วิธีการประเมินค่างานของตำแหน่ง ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน โดยมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- (๑) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของหน่วยงานที่เสนอขอประเมินค่างาน เป็นกรรมการ
- (๓) บุคคลที่อธิการบดีเห็นสมควร จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- (๔) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าสำนักงานเลขานุการของหน่วยงานที่เสนอขอประเมิน

ค่างาน เป็นกรรมการ

(๕) หัวหน้างานบริหารงานบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ หรือหัวหน้างานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่เสนอขอประเมินค่างาน เป็นกรรมการและเลขานุการ และอาจแต่งตั้งให้หัวหน้าหน่วยการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เสนอขอประเมินค่างาน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๗ ให้หน่วยงานที่เสนอขอประเมินค่างานตรวจสอบจำนวนกรอบตำแหน่งและเอกสารเกี่ยวกับการประเมินค่างาน และส่งกองการเจ้าหน้าที่เพื่อเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน ตามข้อ ๖

ข้อ ๘ เมื่อ ก.ป.ส. กลับกรองผลการประเมินค่างานแล้วเสนอ ก.บ.ม. เพื่ออนุมัติผลการประเมินค่างานและกำหนดระดับชำนาญงานหรือระดับชำนาญงานพิเศษแล้ว ผู้ผ่านการประเมินค่างานมีระยะเวลาในการเสนอแบบประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นและผลงาน ภายใน ๕ ปี นับแต่วันที่ ก.บ.ม. ประกาศผลการประเมินค่างาน ทั้งนี้ จะต้องไม่เกินระยะเวลาของกรอบตำแหน่งที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๙ ให้อธิการบดีรักษาการตามประกาศนี้ ในกรณีมีปัญหาในการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้เสนอ ก.บ.ม. เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยและให้ถือเป็นที่สุด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๐ การดำเนินการประเมินค่างานที่มีผู้เสนอขอประเมินค่างานไว้ก่อนประกาศนี้จะมีผลใช้บังคับให้ดำเนินการต่อไปตามประกาศที่เกี่ยวข้องกับการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นไปที่มีอยู่ในขณะที่เสนอขอประเมินค่างานนั้นต่อไป ภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่ประกาศนี้ใช้บังคับ

ข้อ ๑๑ ในกรณีตำแหน่งที่ ก.บ.ม. อนุมัติผลการประเมินค่างานไว้แล้วก่อนประกาศนี้บังคับใช้ให้เสนอแบบประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไปและผลงานได้ภายใน ๕ ปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. อนุมัติผลการประเมินค่างาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สีบพงษ์ ปราบใหญ่)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง

เอกสารแนบท้ายประกาศมหาวิทยาลัยรามคำแหง
เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งประเภททั่วไป
ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ

พ.ศ. ๒๕๖๕

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 โดยปรับวิธีการหรือแนวทางปฏิบัติงานที่มีอยู่ (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 และแนวทางที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน)
- ๒.๔ เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก มีความหลากหลายและขั้นตอนวิธีการที่ยุ่งยาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ ในการปรับเปลี่ยนวิธีการและแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (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 ตรวจสอบการปฏิบัติงานน้อยมาก (๑๖-๒๐ คะแนน)

๔. การตัดสินใจ (๒๐ คะแนน)

- ๔.๑ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง โดยจะได้รับคำแนะนำในกรณีที่มีปัญหา (๑-๕ คะแนน)
- ๔.๒ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบางส่วน โดยให้มีการรายงานผลการตัดสินใจเป็นระยะ (๖-๑๐ คะแนน)
- ๔.๓ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก โดยให้มีการรายงานผลการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ (๑๑-๑๕ คะแนน)
- ๔.๔ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก สามารถวางแผนและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (๑๖-๒๐ คะแนน)

เกณฑ์การตัดสิน

ระดับชำนาญงาน ได้คะแนน ๖๔ คะแนนขึ้นไป

ระดับชำนาญงานพิเศษ ได้คะแนน ๘๔ คะแนนขึ้นไป

แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภททั่วไป
ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ

๑. ตำแหน่งเลขที่.....
ชื่อตำแหน่ง.....ระดับ.....
สังกัด.....
ข้อกำหนดเป็นตำแหน่ง.....ระดับ.....

๒. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง	
ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่
๑.	๑.
๒.	๒.
๓.	๓.
๓. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ และความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป	
งานเดิม	งานใหม่
๑. คุณภาพของงาน.....	๑. คุณภาพของงาน.....
๒. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน.....	๒. ความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน.....

๓. การกำกับตรวจสอบ.....
.....
.....
๔. การตัดสินใจ.....
.....
.....

๔. การประเมินค่างานของตำแหน่ง

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p>๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ</p> <p>() ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติและมาตรฐานชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน)</p> <p>() ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากโดยอาศัยคำแนะนำแนวทางหรือคู่มือปฏิบัติงานที่มีอยู่ (๑๖-๒๐ คะแนน)</p> <p>() ปฏิบัติงานที่ยาก โดยปรับใช้วิธีการหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ได้ (๒๑-๒๕ คะแนน)</p> <p>() ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาค่อนข้างหลากหลาย โดยปรับวิธีการหรือแนวทางปฏิบัติงานที่มีอยู่ (๒๖-๓๐ คะแนน)</p>	๓๐		
<p>๒. ความยุ่งยากของงาน</p> <p>() เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีคำแนะนำ คู่มือ และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่ค่อนข้างยากมีแนวทางปฏิบัติที่หลากหลาย (๑๖-๒๐ คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่ยุ่งยากต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการเลือกใช้วิธีการและแนวทางให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก มีความหลากหลายและมีขั้นตอนวิธีการที่ยุ่งยากต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการและแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)</p>	๓๐		

๔. การประเมินค่างานของตำแหน่ง (ต่อ)

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p>๓. การกำกับตรวจสอบ</p> <p>() ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (๑-๕ คะแนน)</p> <p>() ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (๖-๑๐ คะแนน)</p> <p>() ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบเฉพาะบางเรื่องที่มีความสำคัญ (๑๑-๑๕ คะแนน)</p> <p>() ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานน้อยมาก (๑๖-๒๐ คะแนน)</p>	๒๐		
<p>๔. การตัดสินใจ</p> <p>() ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง โดยจะรับคำแนะนำในกรณีที่มีปัญหา (๑-๕ คะแนน)</p> <p>() ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบางส่วน โดยให้มีการรายงานผลการตัดสินใจเป็นระยะ (๖-๑๐ คะแนน)</p> <p>() ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก โดยให้มีการรายงานผลการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ (๑๑-๑๕ คะแนน)</p> <p>() ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก สามารถวางแผนและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (๑๖-๒๐ คะแนน)</p>	๒๐		
รวม	๑๐๐		

สรุปผลการประเมินค่างาน/เหตุผล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

() ผ่านการประเมิน

() ไม่ผ่านการประเมิน

คณะกรรมการประเมินค่างานลงนาม

๑. (ประธานกรรมการ)
(.....)

๒. (กรรมการ)
(.....)

๓. (กรรมการ)
(.....)

๔. (กรรมการ)
(.....)

๕. (กรรมการและเลขานุการ)
(.....)

๖. (ผู้ช่วยเลขานุการ)
(.....)