



ประกาศมหาวิทยาลัยรามคำแหง

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ  
ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ  
ในกรณีตำแหน่งหัวหน้างานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ

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 หลักเกณฑ์การประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้างานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ 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

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

“งาน” หมายความว่า งานหรือฝ่ายที่อยู่ในสำนักงานเลขาธิการคณะ สำนัก สถาบัน หรืองานที่อยู่ภายในกอง หรือโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ทั้งที่มีฐานะเป็นส่วนราชการและที่จัดตั้งโดยมติสภามหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ให้รวมถึงสำนักงานสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ หรืองานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า

“หัวหน้างาน” หมายความว่า หัวหน้างานหรือหัวหน้าฝ่ายในสำนักงานเลขาธิการคณะ สำนัก สถาบัน หรืองาน หรือฝ่ายภายในกอง หรือหน่วยงานเทียบเท่า ทั้งนี้ ให้รวมถึงหัวหน้าสำนักงานสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ หรือหัวหน้างานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า

ข้อ ๔ หลักเกณฑ์การประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้างานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ มีองค์ประกอบการประเมิน ดังต่อไปนี้

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

ข้อ ๕ เกณฑ์การตัดสินการประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้างานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ มีรายละเอียด ดังนี้

- (๑) ตำแหน่งหัวหน้างานระดับชำนาญการ จะต้องได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ๖๐ คะแนนขึ้นไป
- (๒) ตำแหน่งหัวหน้างานระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ๗๐ คะแนนขึ้นไป
- (๓) ตำแหน่งหัวหน้างานระดับเชี่ยวชาญ จะต้องได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ๘๐ คะแนนขึ้นไป

แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้างานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ใช้เอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๖ วิธีการประเมินค่างานของตำแหน่ง ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน โดยมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

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

(๔) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าสำนักงานเลขานุการของหน่วยงานที่เสนอขอประเมินค่างาน เป็นกรรมการ

(๕) หัวหน้างานบริหารงานบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการและเลขานุการ และอาจแต่งตั้งให้หัวหน้างานบริหารและธุรการ หรือหัวหน้าหน่วยการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เสนอขอประเมินค่างาน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

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

ข้อ ๘ เมื่อ ก.ป.ส. กลับกรองผลการประเมินค่างานแล้วเสนอ ก.บ.ม. เพื่ออนุมัติผลการประเมินค่างานและกำหนดระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้างานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพแล้ว ผู้ผ่านการประเมินค่างานมีระยะเวลาในการเสนอแบบประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นและแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ ภายใน ๕ ปี นับแต่วันที่ ก.บ.ม. ประกาศผลการประเมินค่างาน ทั้งนี้ จะต้องไม่เกินระยะเวลาของกรอบตำแหน่งที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

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

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๐ การดำเนินการประเมินค่างานที่มีผู้เสนอขอประเมินค่างานไว้ก่อนประกาศนี้จะมีผลใช้บังคับให้ดำเนินการต่อไปตามประกาศที่เกี่ยวข้องกับการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นที่มีอยู่ในขณะที่เสนอขอประเมินค่างานนั้นต่อไป ภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่ประกาศนี้ใช้บังคับ

ข้อ ๑๑ ในกรณีตำแหน่งที่ ก.บ.ม. อนุมัติผลการประเมินค่างานไว้แล้วก่อนประกาศนี้บังคับใช้ ให้เสนอแบบประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นและแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ ได้ภายใน ๕ ปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. อนุมัติผลการประเมินค่างาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สีบพงษ์ ปราบใหญ่)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง

เอกสารแนบท้ายประกาศมหาวิทยาลัยรามคำแหง

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ  
ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

ในกรณีตำแหน่งหัวหน้างานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ

พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์ประกอบหลักการประเมินค่างาน

๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มประกอบกับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ (๑-๕ คะแนน)

๑.๒ ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากหรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหาค่อนข้างหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่ม ในงานที่มีแนวทางปฏิบัติที่น้อยมาก (๖-๑๐ คะแนน)

๑.๓ ปฏิบัติงานที่ยากหรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยน วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๑๑-๑๕ คะแนน)

๑.๔ ปฏิบัติงานที่ยากมากหรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการกำหนด หรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๑๖-๒๐ คะแนน)

๒. ความยุ่งยากของงาน (๒๐ คะแนน)

๒.๑ เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน (๑-๕ คะแนน)

๒.๒ เป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อนและมีขั้นตอนวิธีการค่อนข้างหลากหลาย (๖-๑๐ คะแนน)

๒.๓ เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๑๑-๑๕ คะแนน)

๒.๔ เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมากต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดหรือปรับเปลี่ยน แนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ (๑๖-๒๐ คะแนน)

๓. การกำกับตรวจสอบ (๒๐ คะแนน)

๓.๑ ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (๑-๕ คะแนน)

๓.๒ ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (๖-๑๐ คะแนน)

๓.๓ ได้รับการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน (๑๑-๑๕ คะแนน)

๓.๔ ได้รับการตรวจสอบ ติดตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ (๑๖-๒๐ คะแนน)

#### ๔. การตัดสินใจ (๒๐ คะแนน)

๔.๑ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง (๑-๕ คะแนน)

๔.๒ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองค่อนข้างมาก วางแผนและกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (๖-๑๐ คะแนน)

๔.๓ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ (๑๑-๑๕ คะแนน)

๔.๔ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระในการริเริ่มพัฒนาแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน (๑๖-๒๐ คะแนน)

#### ๕. การบริหารจัดการ (๒๐ คะแนน)

๕.๑ เป็นงานที่ต้องปฏิบัติ โดยมีความหลากหลายในเนื้องานเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างของหน่วยงาน (๑-๕ คะแนน)

๕.๒ เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม ประสานความร่วมมือ รวมทั้งการให้คำแนะนำผู้ปฏิบัติงานอื่น เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์หรือภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างในเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน (๖-๑๐ คะแนน)

๕.๓ เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม บริหารจัดการงานวิชาการ ให้คำปรึกษาและประสานงานระหว่างหน่วยงานระดับนโยบาย (๑๑-๑๕ คะแนน)

๕.๔ เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการงานวิชาการหรือวิชาชีพและเป็นผู้นำในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพของสถาบันอุดมศึกษา (๑๖-๒๐ คะแนน)

#### เกณฑ์การตัดสิน

ตำแหน่งหัวหน้างานระดับชำนาญการ จะต้องได้คะแนน ๖๐ คะแนนขึ้นไป

ตำแหน่งหัวหน้างานระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องได้คะแนน ๗๐ คะแนนขึ้นไป

ตำแหน่งหัวหน้างานระดับเชี่ยวชาญ จะต้องได้คะแนน ๘๐ คะแนนขึ้นไป

แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ  
ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ  
ในกรณีตำแหน่งหัวหน้างานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ

๑. ตำแหน่งเลขที่.....

ชื่อตำแหน่ง.....ระดับ.....

สังกัด.....

ขอกำหนดเป็นตำแหน่ง.....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.....  
.....  
.....

๕. การบริหารจัดการ.....  
.....  
.....

## ๔. การประเมินค่างานของตำแหน่ง

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p><b>๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ</b></p> <p>( ) ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่ม ประกอบกับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ (๑-๕ คะแนน)</p> <p>( ) ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากหรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหาค่อนข้างหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในงานที่มีแนวทางปฏิบัติน้อยมาก (๖-๑๐ คะแนน)</p> <p>( ) ปฏิบัติงานที่ยากหรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหา หลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๑๑-๑๕ คะแนน)</p> <p>( ) ปฏิบัติงานที่ยากมากหรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่ม ในการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๑๖-๒๐ คะแนน)</p>	๒๐		
<p><b>๒. ความยุ่งยากของงาน</b></p> <p>( ) เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน (๑-๕ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อนและมีขั้นตอนวิธีการค่อนข้างหลากหลาย (๖-๑๐ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๑๑-๑๕ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ (๑๖-๒๐ คะแนน)</p>	๒๐		

## ๔. การประเมินค่างานของตำแหน่ง (ต่อ)

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p><b>๓. การกำกับตรวจสอบ</b></p> <p>( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (๑-๕ คะแนน)</p> <p>( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (๖-๑๐ คะแนน)</p> <p>( ) ได้รับการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้า ของการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนดใน แผนปฏิบัติงาน (๑๑-๑๕ คะแนน)</p> <p>( ) ได้รับการตรวจสอบ ติดตามผลสัมฤทธิ์ของ การปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ (๑๖-๒๐ คะแนน)</p>	๒๐		
<p><b>๔. การตัดสินใจ</b></p> <p>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง (๑-๕ คะแนน)</p> <p>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเอง ค่อนข้างมาก วางแผนและกำหนดแนวทางแก้ไข ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (๖-๑๐ คะแนน)</p> <p>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเอง อย่างอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางและแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ (๑๑-๑๕ คะแนน)</p> <p>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเอง อย่างอิสระในการริเริ่มพัฒนาแนวทางและวิธี การปฏิบัติงาน (๑๖-๒๐ คะแนน)</p>	๒๐		



## ๔. การประเมินค่างานของตำแหน่ง (ต่อ)

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p><b>๕. การบริหารจัดการ</b></p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยมีความหลากหลาย ในเนื้องานเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์อย่างใด อย่างหนึ่งหรือหลายอย่างของหน่วยงาน (๑-๕ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม ประสานความร่วมมือ รวมทั้งการให้คำแนะนำ ผู้ปฏิบัติงานอื่น เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ หรือภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ในเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน (๖-๑๐ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม บริหารจัดการงานวิชาการ ให้คำปรึกษา และประสานงานระหว่างหน่วยงานระดับ นโยบาย (๑๑-๑๕ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการงานวิชาการ หรือวิชาชีพและเป็นผู้นำในเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพของสถาบันอุดมศึกษา (๑๖-๒๐ คะแนน)</p>	๒๐		
<b>รวม</b>	<b>๑๐๐</b>		

## สรุปผลการประเมินค่างาน/เหตุผล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

( ) ผ่านการประเมิน

( ) ไม่ผ่านการประเมิน

## คณะกรรมการประเมินค่างานลงนาม

๑. .... (ประธานกรรมการ)  
(.....)

๒. .... (กรรมการ)  
(.....)

๓. .... (กรรมการ)  
(.....)

๔. .... (กรรมการ)  
(.....)

๕. .... (กรรมการและเลขานุการ)  
(.....)

๖. .... (ผู้ช่วยเลขานุการ)  
(.....)