



## คู่มือการปฏิบัติงาน

การข้อกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป

### ๑. ระดับปฏิบัติงาน (พง.)

๑.๑ มีคุณวุฒิอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

๑.๑ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

๑.๒ ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.)

๑.๓ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

๑.๒ หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าคุณวุฒิข้างต้น

### ๒. ระดับชำนาญงาน (ขง.)

๒.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน (พง.) และ

๒.๒ เคยดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี

๒.๒.๑ กรณีประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ให้ลดเป็น ๕ ปี

๒.๒.๒ กรณีประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ให้ลดเป็น ๔ ปี และ

๒.๓. ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหรืองานที่เกี่ยวข้องเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติมาแล้ว  
ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

### ๓. ระดับชำนาญงานพิเศษ (ขงพ.)

๓.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน (พง.) และ

๓.๒ เคยดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี และ

๓.๓ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหรืองานที่เกี่ยวข้องเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติมาแล้ว  
ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

หมายเหตุ ทุกระดับตำแหน่ง ต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น  
สำหรับตำแหน่งตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

## คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

### ๑. ระดับปฏิบัติการ (ปก.)

๑.๑ มีคุณวุฒิต่างใดอย่างหนึ่ง (ตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่ง)

๑.๑.๑ ปริญญาตรี

๑.๑.๒ ปริญญาโท

๑.๑.๓ ปริญญาเอก

๑.๒ หรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าคุณวุฒิข้างต้น

### ๒. ระดับชำนาญการ (ชก.)

๒.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (ปก.) และ

๒.๒ เคยดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี

๒.๒.๑ กรณีปริญญาโท ให้ลดเป็น ๔ ปี

๒.๒.๒ กรณีปริญญาเอก ให้ลดเป็น ๒ ปี และ

๒.๓ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหรืองานที่เกี่ยวข้องเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติมาแล้ว  
ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

### ๓. ระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.)

๓.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (ปก.) และ

๓.๒ เคยดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี และ

๓.๓ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหรืองานที่เกี่ยวข้องเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติมาแล้ว  
ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

### ๔. ระดับเชี่ยวชาญ (ชช.)

๔.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (ปก.) และ

๔.๒ เคยดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี และ

๔.๓ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหรืองานที่เกี่ยวข้องเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติมาแล้ว  
ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

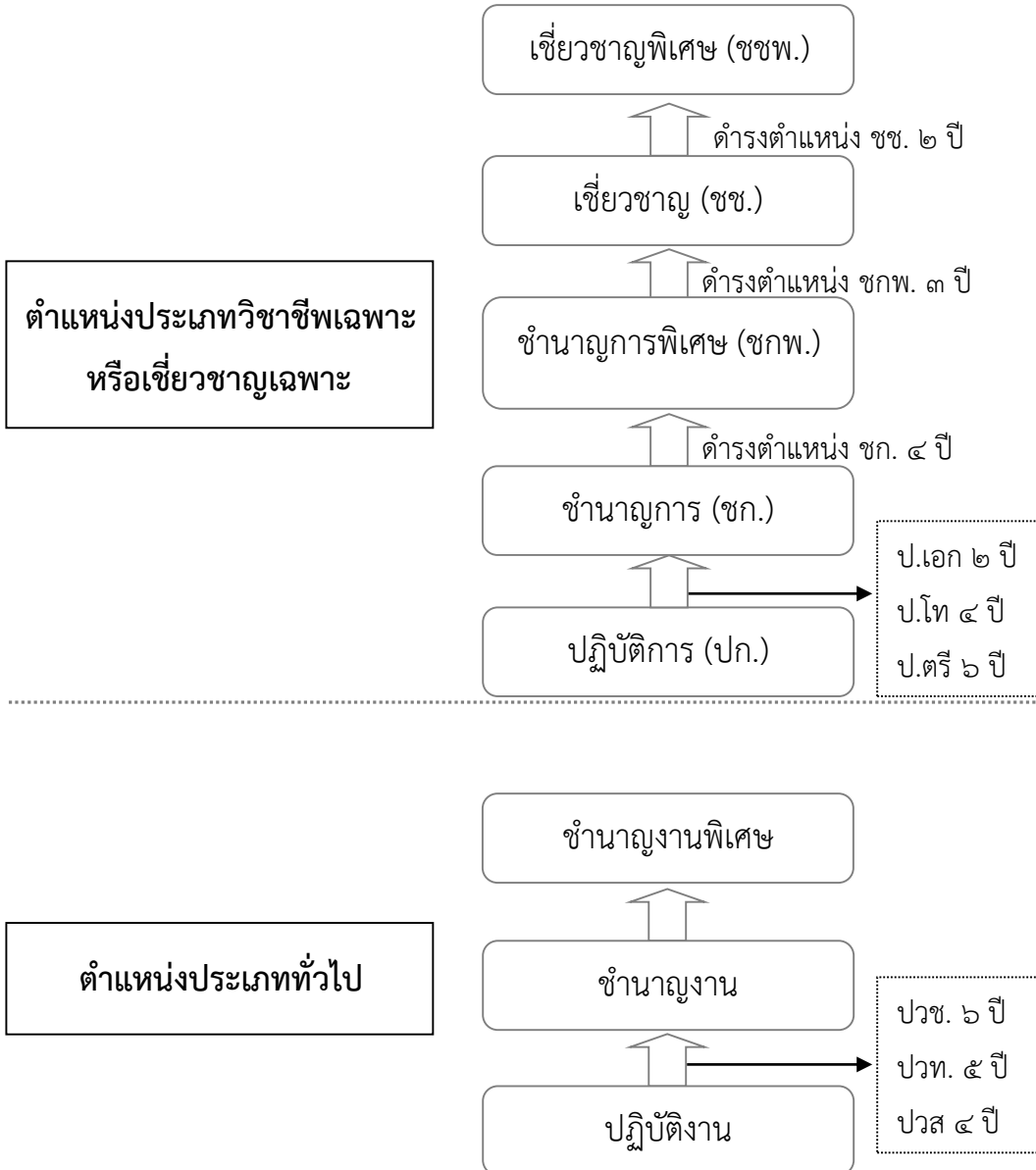
### ๕. ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (ชชพ.)

๕.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (ปก.) และ

๕.๒ เคยดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และ

๕.๓ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหรืองานที่เกี่ยวข้องเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติมาแล้ว  
ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

ผังความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ



หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กำหนดตามประเภทตำแหน่ง

ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ

**๑. ระดับชำนาญงาน**

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด
- (๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน  
ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

**๒. ระดับชำนาญงานพิเศษ**

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด
- (๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ  
ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กำหนดตามประเภทตำแหน่ง

**ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ**

**ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ**

**๑. ระดับชำนาญการ**

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด
- (๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

**๒. ระดับชำนาญการพิเศษ**

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด
- (๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

**๓. ระดับเชี่ยวชาญ**

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด
- (๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ
- (๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กำหนดตามประเภทตำแหน่ง

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

#### ๔. ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

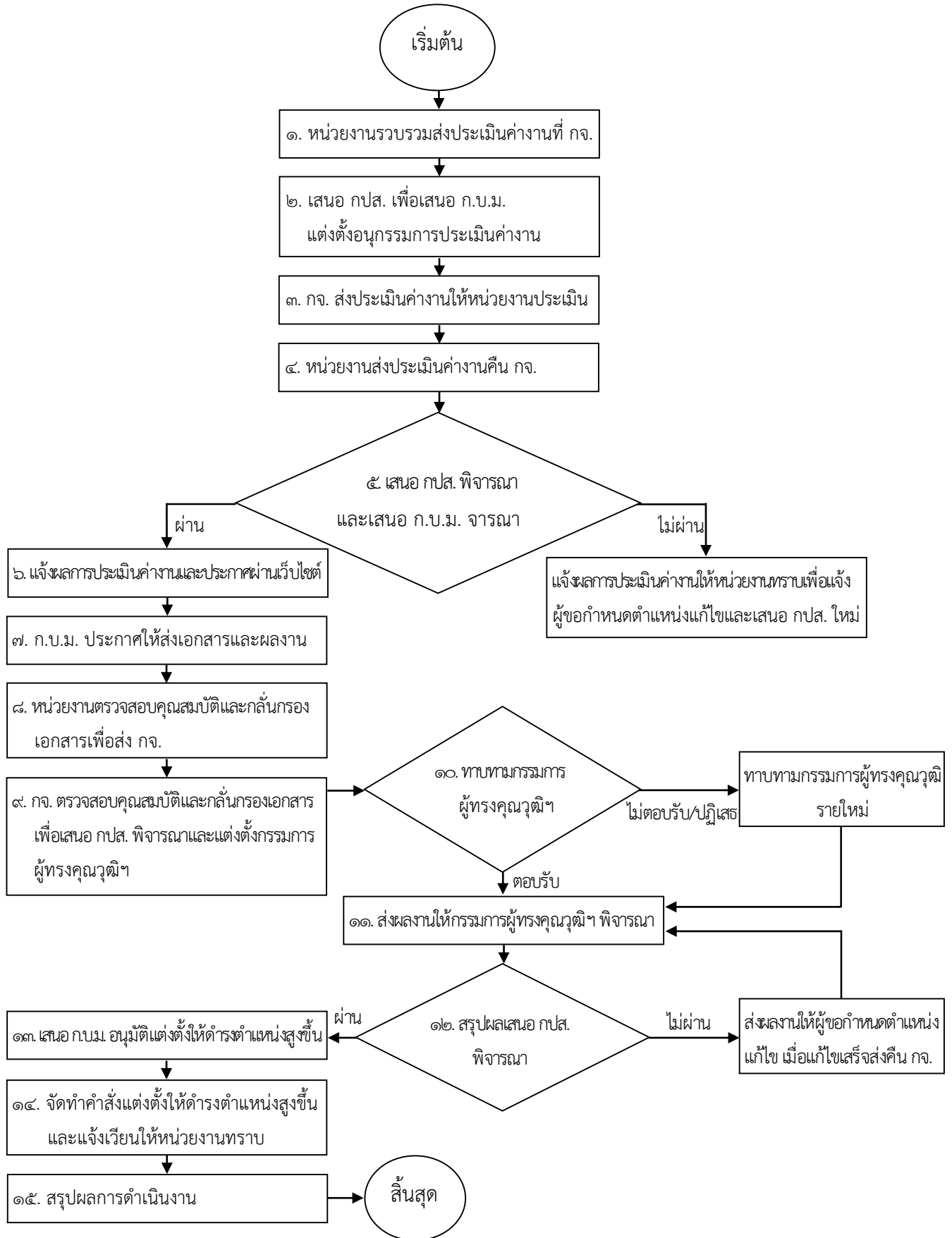
- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด
- (๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ
- (๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่องหรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการ วิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ
- (๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป  
ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ  
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ  
ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ  
ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

๑. ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่
๒. ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเอง และแสดงหลักฐานของการค้นคว้า
๓. ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน
๔. ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ
๕. ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย



Flow Chart การขอกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น



**ขั้นตอนการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป**  
**ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ**  
**ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ**  
**ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ**

ขั้นตอนที่	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑	หน่วยงานรวบรวมส่งประเมินค่างานที่กองการเจ้าหน้าที่	หน่วยงาน
๒	เสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (กปส.) เพื่อเสนอ ก.บ.ม. แต่งตั้งอนุกรรมการประเมินค่างาน	กองการเจ้าหน้าที่
๓	กองการเจ้าหน้าที่ส่งประเมินค่างานให้หน่วยงานประเมิน	กองการเจ้าหน้าที่
๔	หน่วยงานประเมินค่างานเสร็จ ส่งผลประเมินค่างานคืนกองการเจ้าหน้าที่	หน่วยงาน
๕	เสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (กปส.) พิจารณา และเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาผลการประเมินค่างาน	กองการเจ้าหน้าที่
๖	กองการเจ้าหน้าที่มีหนังสือแจ้งผลการประเมินค่างานไปยังหน่วยงานและประกาศผ่านเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่	กองการเจ้าหน้าที่
๗	ก.บ.ม. ประกาศให้ส่งเอกสารขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งฯ และผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น (ผ่านผู้บังคับตามลำดับแล้วส่งหน่วยงานต้นสังกัด)	ผู้ขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น/กองการเจ้าหน้าที่
๘	หน่วยงานตรวจสอบคุณสมบัติและกลั่นกรองเอกสารเพื่อส่งกองการเจ้าหน้าที่	หน่วยงาน
๙	กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติและกลั่นกรองเอกสารเพื่อเสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พร้อมประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น	หน่วยงาน/ กองการเจ้าหน้าที่
๑๐	ทาบทามและส่งผลงานให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ รวบรวมผลการประเมินเพื่อสรุปผลเสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น <ul style="list-style-type: none"> <li>- กรณีที่ผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจะเป็นวันที่กองการเจ้าหน้าที่รับเรื่องไว้พิจารณา</li> <li>- กรณีที่ผลการประเมินต้องแก้ไขปรับปรุง วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจะเป็นวันที่รับผลงานที่แก้ไขฉบับสมบูรณ์</li> </ul>	กองการเจ้าหน้าที่/ ผู้ขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

ขั้นตอนที่	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑๑	ส่งผลงานให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอตำแหน่งให้สูงขึ้น	กองการเจ้าหน้าที่
๑๒	สรุปผลการประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณา กรณีที่ผลการประเมินไม่ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด กองการเจ้าหน้าที่จะมีหนังสือแจ้งข้อเสนอแนะของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ให้ผู้ขอตำแหน่งทราบเพื่อแก้ไขผลงาน ส่งกองการเจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลาที่กำหนด	กองการเจ้าหน้าที่/ ผู้ขอตำแหน่งให้สูงขึ้น
๑๓	เสนอ ก.บ.ม. อนุมัติแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	กองการเจ้าหน้าที่
๑๔	จัดทำคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นและแจ้งเวียนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ	กองการเจ้าหน้าที่
๑๕	สรุปผลการดำเนินงาน	กองการเจ้าหน้าที่

