



คู่มือการปฏิบัติงาน

การข้อกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป

๑. ระดับปฏิบัติงาน (ปง.)

๑.๑ มีคุณวุฒิอย่างใดอย่างหนึ่ง (ตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่ง)

- ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.)
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

๑.๒ หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าคุณวุฒิข้างต้น

๒. ระดับชำนาญงาน (ขง.)

๒.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน (ปง.) และ

๒.๒ ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 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 (ปง.) และ

๓.๒ ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน 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 ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 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 ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี และ

๓.๓ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหรืองานที่เกี่ยวข้องเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติมาแล้ว
ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๔. ระดับเชี่ยวชาญ (ชช.)

๔.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (ปก.) และ

๔.๒ ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี และ

๔.๓ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหรืองานที่เกี่ยวข้องเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติมาแล้ว
ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

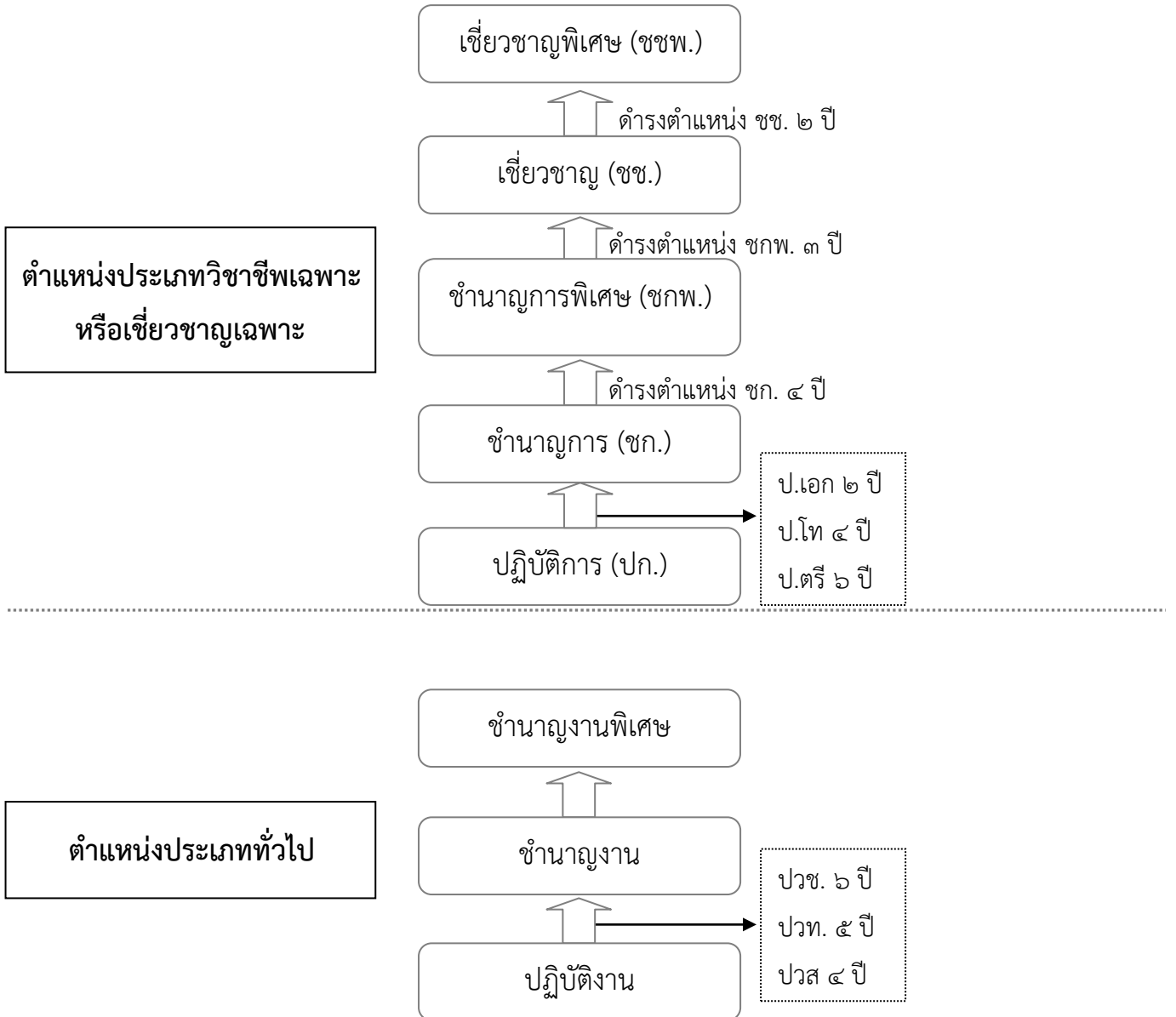
๕. ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (ชชพ.)

๕.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (ปก.) และ

๕.๒ ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และ

๕.๓ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหรืองานที่เกี่ยวข้องเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติมาแล้ว
ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

ผังความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ



องค์ประกอบการประเมินและผลงานที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป
ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ

๑. ระดับชำนาญงาน

องค์ประกอบการประเมิน

- (๑) ประเมินค่างาน
- (๒) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๓) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๔) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน
- (๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพการศึกษากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน
ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ผลงานที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน

ระดับชำนาญงาน ต้องมีคู่มือการปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม

๒. ระดับชำนาญงานพิเศษ

องค์ประกอบการประเมิน

- (๑) ประเมินค่างาน
- (๒) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๓) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๔) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ
- (๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การศึกษากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ
ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ผลงานที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ

ระดับชำนาญงานพิเศษต้องมีคู่มือการปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม และผลงานเชิงวิเคราะห์
ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

องค์ประกอบการประเมิน

และผลงานที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

๑. ระดับชำนาญการ

องค์ประกอบการประเมิน

- (๑) ประเมินค่างาน
- (๒) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๓) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๔) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ
- (๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพการศึกษากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ
ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ผลงานที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ

- (๑) คู่มือการปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม และ
- (๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่
อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

๒. ระดับชำนาญการพิเศษ

องค์ประกอบการประเมิน

- (๑) ประเมินค่างาน
- (๒) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๓) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๔) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ
- (๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพการศึกษากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ
ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ผลงานที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

- (๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อย
๑ เรื่อง และ
- (๒) งานวิจัยหรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ

องค์ประกอบการประเมิน

และผลงานที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

๔. ระดับเชี่ยวชาญ

องค์ประกอบการประเมิน

- (๑) ประเมินค่างาน
- (๒) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๓) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๔) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- (๕) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางาน สนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้น ๆ
- (๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ผลงานที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

- (๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ และ
- (๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

องค์ประกอบการประเมิน

และผลงานที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

๕. ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

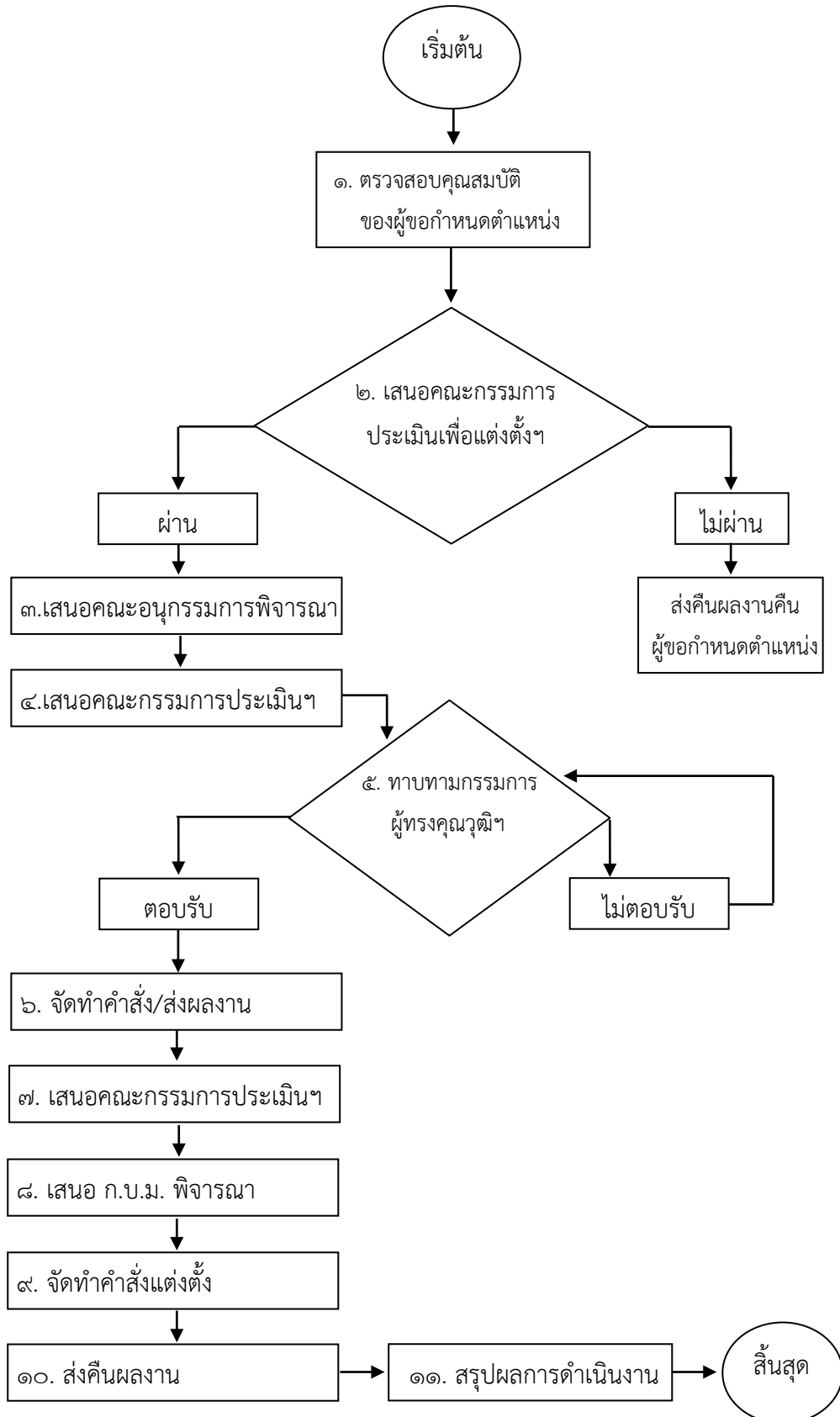
องค์ประกอบการประเมิน

- (๑) ประเมินค่างาน
- (๒) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางาน สนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ
- (๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่องหรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ
- (๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณา กำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ผลงานที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ

- (๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ และ
- (๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

Flow Chart การขอกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น



ขั้นตอนการขอกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น

๑. ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอกำหนดตำแหน่ง/วันที่กองการเจ้าหน้าที่รับเรื่องไว้พิจารณา
๒. เสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อเสนอแต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณา กรณีที่ผลการประเมินไม่ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด ให้เสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งฯ มีมติให้ไม่ผ่านการประเมิน และจัดทำบันทึกข้อความแจ้งผลการประเมินให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งทราบและส่งผลงานคืน
๓. เสนอคณะอนุกรรมการพิจารณาแบบเสนอขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง
๔. เสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พิจารณาแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ
๕. ทาบทามกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอกำหนดตำแหน่ง หากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ไม่ตอบหรือไม่สะดวกที่จะพิจารณาผลงานของผู้ขอกำหนดตำแหน่ง ให้ทาบทามกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ รายใหม่
๖. เมื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ตอบรับ ให้จัดทำคำสั่งแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน ผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ จัดทำหนังสือส่งเอกสารประเมินผลงานฯ และส่งผลงานให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ พิจารณา และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ส่งผลการประเมินผลงานคืนมาที่งานบริหารงานบุคคล กองการเจ้าหน้าที่
๗. เสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาผลการประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอกำหนดตำแหน่ง และจ่ายค่าตอบแทนการประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอกำหนดตำแหน่ง
๘. เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ก.บ.ม.)
๙. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น แจ้งเวียนคำสั่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ
๑๐. ทำบันทึกข้อความแจ้งความเห็นของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งตำแหน่งทราบ และแจ้งให้มารับผลงานคืน
๑๑. สรุปผลการดำเนินงาน จัดเก็บเอกสารเข้าแฟ้ม สิ้นสุดการดำเนินงาน

