

การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้ง บุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

กองการเจ้าหน้าที่
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

โครงสร้างตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งฯ พ.ศ. 2552

| ตำแหน่งวิชาการ | ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร | ตำแหน่งประเภท วิชาชีพเฉพาะหรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ | ตำแหน่งประเภททั่วไป |
|--------------------|---|---|---------------------|
| ศาสตราจารย์ | -ผู้อำนวยการสำนักงาน อธิการบดี/วิทยาเขต | เชี่ยวชาญพิเศษ | ชำนาญงานพิเศษ |
| รองศาสตราจารย์ | - ผู้อำนวยการกองหรือ - หัวหน้าสำนักงาน เลขานุการคณะ/สำนัก | เชี่ยวชาญ | ชำนาญงาน |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | | ชำนาญการพิเศษ | ปฏิบัติงาน |
| อาจารย์ | | ชำนาญการ | |
| | | ปฏิบัติการ | |
| | (มี 2 ระดับ) | (5 ระดับ) | (3 ระดับ) |

ความก้าวหน้าในอาชีพ

| ตำแหน่งวิชาการ | ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร |
|--------------------|---|
| ศาสตราจารย์ | - ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี/วิทยาเขต |
| รองศาสตราจารย์ | - ผู้อำนวยการกองหรือ - หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ/สำนัก |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | |
| อาจารย์ | |
| | (มี 2 ระดับ) |

ความก้าวหน้าในอาชีพ



การกำหนดตำแหน่งและเข้าสู่ตำแหน่งตามโครงสร้าง

1. ประเมินค่างาน (ยกเว้นประเภทผู้บริหาร)

- กรณีตำแหน่งที่ต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์
- กรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน

ประเมินค่างาน หมายความว่า กระบวนการวัดคุณค่างานของตำแหน่งโดยนำงานมาเปรียบเทียบกับงานในองค์กรประกอบที่เป็นตัววัดหลัก เพื่อตีค่างาน

(การดำเนินการแต่งตั้งภายในวันที่ 31 มีนาคม 2558 ก.พ.อ. ยกเว้นไม่ต้องประเมินค่างาน แต่วิธีการแต่งตั้งให้ดำเนินการตาม ประกาศ ก.พ.อ. และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย)

2. ประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคล

- กรณีตำแหน่งที่ต้องใช้ผลงาน
- กรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ต้องใช้สมรรถนะทางการบริหาร และแนวคิดในการพัฒนางาน

3. เงินเดือน / ค่าจ้าง ถึงขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดให้สูงขึ้น

ก.พ.อ. ผ่อนผันให้ใช้ผลงานตามเกณฑ์เดิม

ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

1. งานวิจัยหรือสิ่งประดิษฐ์ หรืองานสร้างสรรค์ และ
2. ผลงานประเภทอื่น ๆ



ระดับเชี่ยวชาญ

1. งานวิจัย และ 2. คู่มือปฏิบัติงาน 2 เล่ม



ระดับชำนาญการพิเศษ

1. งานวิจัย และ 2. คู่มือปฏิบัติงาน หรือ
1. คู่มือปฏิบัติงาน 2 เล่ม



ระดับชำนาญการ

1. คู่มือปฏิบัติงาน



ระดับปฏิบัติการ

ต.ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ระดับชำนาญงานพิเศษ

1. คู่มือปฏิบัติงาน และ
2. ผลงานประเภทอื่น ๆ



ระดับชำนาญงาน

1. คู่มือปฏิบัติงาน



ระดับปฏิบัติงาน

ตำแหน่งประเภททั่วไป

การคัดเลือกและประเมินเพื่อแต่งตั้งหัวหน้างาน

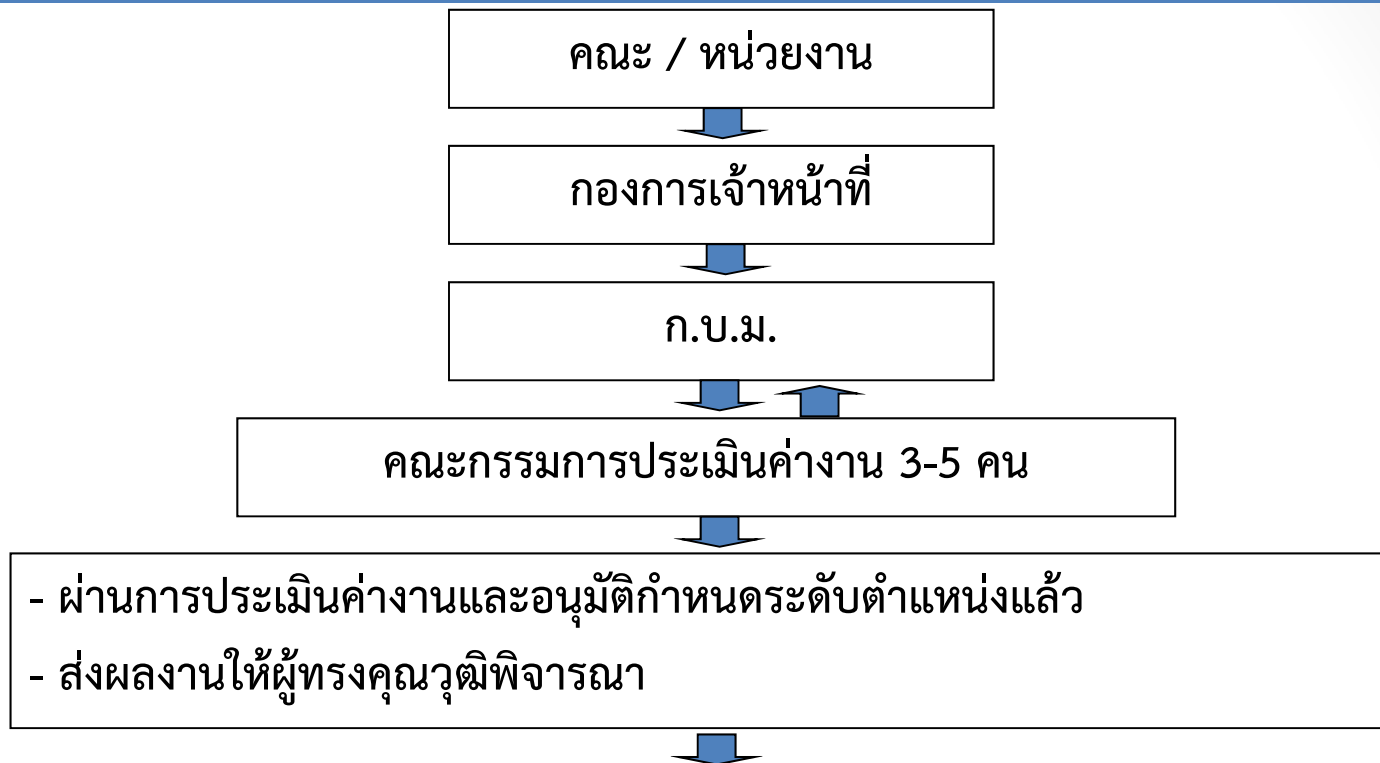
1. คณะ / สำนักตรวจสอบตำแหน่งว่าง เสนออธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกและประเมินแต่งตั้ง โดยให้เสนอบุคคลตามข้อ 14 (2) ระดับคณบดี / ผู้อำนวยการ 1 คน ส่วนกรรมการอื่นเป็นอำนาจอธิการบดีพิจารณา
2. คณะกรรมการฯ ประกาศหลักเกณฑ์ / รับสมัคร ตามข้อ 15
3. คณะกรรมการฯ ดำเนินการคัดเลือกและประเมินฯ
4. กรณีแต่งตั้งหัวหน้าหน่วย คณะ / สำนัก คัดเลือกและเสนออธิการบดีแต่งตั้ง หรือจะใช้วิธีการตามประกาศนี้ก็ได้

ประกาศ ม.ร. เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย หรือเทียบเท่า และหัวหน้าหน่วย ลงวันที่ 9 มกราคม 2558

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน / จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

1. ระดับชำนาญงาน / ชำนาญการ
 - กรรมการ 3-5 คน ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
 - แต่งตั้งบุคคลภายนอกอย่างน้อย 1 คน และภายในต่างสังกัด
2. ระดับชำนาญงานพิเศษ / ชำนาญการพิเศษ / เชี่ยวชาญ / เชี่ยวชาญพิเศษ
 - กรรมการ 3-5 คน ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
 - แต่งตั้งบุคคลภายนอกตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด
3. กรรมการตาม ข้อ 1-2 หากแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษ ตั้ง 5 คน

แผนผังแสดงกระบวนการกำหนดระดับตำแหน่ง



- คณะกรรมาการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ก.บ.ม. แต่งตั้ง)
- หน้าที่
1. กลับกรองผลการประเมินค่างาน
 2. ประเมินผลสัมฤทธิ์ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ โดยอาจแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการฯ ดำเนินการแทนได้
 3. แต่งตั้ง ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน จริยธรรม / จรรยาบรรณทางวิชาชีพ
 4. สรุปผลเสนอ ก.บ.ม. พิจารณา

ขอบคุณและสวัสดิ์