



คู่มือการปฏิบัติงาน
เรื่อง
การขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น

จัดทำโดย นางสาวนภาพร จันทรเชื้อ
ตำแหน่งบุคลากร กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ความเป็นมาและความสำคัญของคู่มือ

กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีภารกิจในเรื่องการขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น โดยมุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งและวิชาชีพ ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงเห็นสมควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานโดยสรุปและรวบรวมหลักเกณฑ์ วิธีการ แนวทางปฏิบัติ และประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งและผู้ปฏิบัติงานด้านการขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นได้เป็นแนวทางและยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งช่วยลดปัญหาและข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของคู่มือ

1. เพื่อให้ผู้ที่มีความประสงค์จะขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นได้ศึกษาและเตรียมความพร้อมในการเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น
2. เพื่อให้ผู้อ่านมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น
3. เพื่อให้ผู้เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจตรงกันและสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องครบถ้วน

ประโยชน์และผลที่คาดว่าจะได้รับจากคู่มือ

1. ผู้ที่มีความประสงค์จะขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นทราบหลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
2. ผู้อ่านมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
3. ผู้เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งและผู้ปฏิบัติงานด้านการขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. และข้อบังคับมหาวิทยาลัยกำหนด

ประเภทตำแหน่งและความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

- ประเภทวิชาชีพเฉพาะ
- ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ
- ประเภททั่วไป (คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี)

ความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับตำแหน่ง

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

- ☐ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
- ☐ ระดับเชี่ยวชาญ
- ☐ ระดับชำนาญการพิเศษ
- ☐ ระดับชำนาญการ
- ☐ ระดับปฏิบัติการ

ตำแหน่งประเภททั่วไป

- ☐ ระดับชำนาญงานพิเศษ
- ☐ ระดับชำนาญงาน
- ☐ ระดับปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์การประเมินค่างาน

การประเมินค่างานของตำแหน่ง พิจารณาจาก

- (1) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งเดิมและตำแหน่งใหม่
- (2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ ความยุ่งยาก และความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป (งานเดิม/งานใหม่)

องค์ประกอบในการประเมินค่างาน

ตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ

ตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

- (1) หน้าที่และความรับผิดชอบ
- (2) ความยุ่งยากของงาน
- (3) การกำกับตรวจสอบ
- (4) การตัดสินใจ

เกณฑ์การตัดสินผลการประเมินค่างาน

ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่อง หลักเกณฑ์การตัดสินการประเมินค่างานสำหรับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประกาศ ณ วันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2559 (มีผลตั้งแต่วันที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2559)

ระดับตำแหน่ง	เกณฑ์การตัดสิน
ระดับชำนาญงานพิเศษ หรือ ระดับชำนาญการพิเศษ	จะต้องได้คะแนน 85 คะแนนขึ้นไป
ระดับชำนาญงาน หรือ ระดับชำนาญการ	จะต้องได้คะแนน 71 คะแนนขึ้นไป

หลักเกณฑ์การขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น

หลักเกณฑ์การเข้าสู่ระดับตำแหน่งสูงขึ้น

พิจารณาจาก

- คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับนั้นๆ ครบตามกำหนด
- ผลงานที่ใช้ประกอบการเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. หรือข้อบังคับของมหาวิทยาลัยกำหนด
- ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่เสนอขอกำหนดตำแหน่ง โดยพิจารณาจากบัญชีเงินเดือนของข้าราชการหรือบัญชีเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี
- จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในประกาศ ก.พ.อ. หรือข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

การขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงานมาแล้ว ➢ ไม่น้อยกว่า 6 ปี สำหรับผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ➢ ไม่น้อยกว่า 5 ปี สำหรับผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ➢ ไม่น้อยกว่า 4 ปี สำหรับผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
อัตราเงินเดือน	ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับชำนาญงาน
ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน	ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 1 เล่ม

การขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี
อัตราเงินเดือน	ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับชำนาญงานพิเศษ
ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ	ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ ได้แก่ 1) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม และ 2) ผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง

การข้อกำหนดตำแหน่งระดับ**ชำนาญการ**

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้ว ➢ ไม่น้อยกว่า 6 ปี สำหรับผู้ที่ได้รับวุฒิปริญญาตรี ➢ ไม่น้อยกว่า 4 ปี สำหรับผู้ที่ได้รับวุฒิปริญญาโท ➢ ไม่น้อยกว่า 2 ปี สำหรับผู้ที่ได้รับวุฒิปริญญาเอก
อัตราเงินเดือน	ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า <u>ขั้นต่ำของระดับชำนาญการ</u>
ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ	ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่ 1) <u>คู่มือปฏิบัติงานหลัก</u> อย่างน้อย 1 เล่ม และ 2) <u>ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย</u> ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง

การข้อกำหนดตำแหน่งระดับ**ชำนาญการพิเศษ**

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี
อัตราเงินเดือน	ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า <u>ขั้นต่ำของระดับชำนาญการพิเศษ</u>
ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ	ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่ 1) <u>ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์</u> ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการ <u>พัฒนางานของหน่วยงาน</u> อย่างน้อย 1 เรื่อง และ 2) <u>งานวิจัย</u> ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่แล้ว หรือผลงานนวัตกรรม หรือผลงานสร้างสรรค์อื่นที่เทียบเท่าและ <u>เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน</u> อย่างน้อย 1 เรื่อง

เงื่อนไขของผลงานที่ใช้ประกอบการเสนอข้อกำหนดระดับตำแหน่ง

- (1) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม
- (2) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว
- (3) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม (มีส่วนร่วมไม่น้อยกว่า 50%)
- (4) ผลงานต้องสะท้อนความชำนาญ/เชี่ยวชาญในตำแหน่งที่ขอ

จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

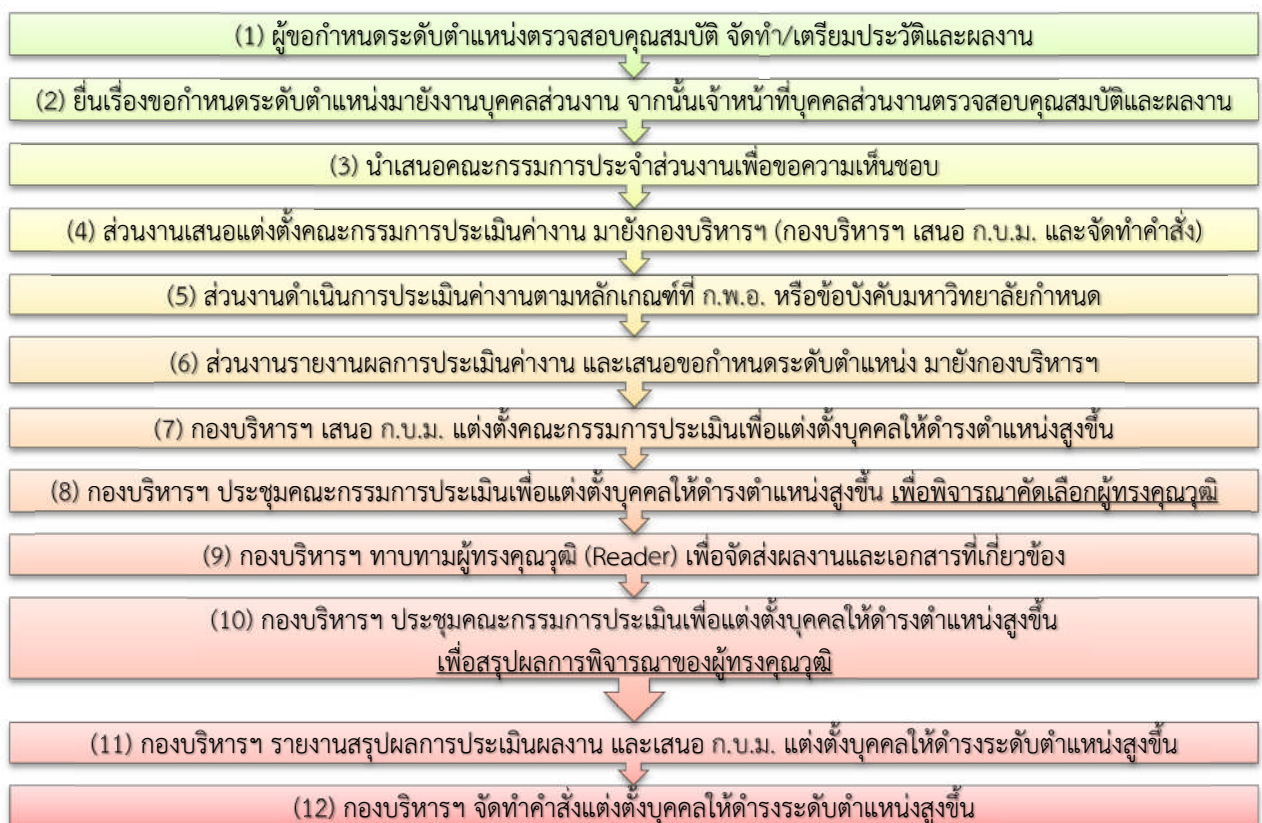
- (1) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่
- (2) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า
- (3) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน
- (4) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริงไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ
- (5) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ขั้นตอนการขอกำหนดตำแหน่งระดับ ชำนาญงานหรือชำนาญการ



(ขั้นตอนการดำเนินงานข้างต้นเป็นการดำเนินงานหลัก ซึ่งแต่ละส่วนงานอาจมีขั้นตอนอื่นๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากนี้)

ขั้นตอนการขอกำหนดตำแหน่งระดับ ชำนาญงานพิเศษหรือชำนาญการพิเศษ



(ขั้นตอนการดำเนินงานข้างต้นเป็นการดำเนินงานหลัก ซึ่งแต่ละส่วนงานอาจมีขั้นตอนอื่นๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากนี้)

เอกสารผลงานทางวิชาการและเอกสารประกอบการยื่นขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น

- (1) บันทึกรายงาน
- (2) แบบประวัติส่วนตัวและผลงาน จำนวน 6 ชุด
- (3) ผลงานตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. หรือข้อบังคับของมหาวิทยาลัยกำหนด อย่างละ 6 ชุด
- (4) แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ (กรณีมีผู้ร่วมงานหลายคน) ตามแบบฟอร์มที่กำหนด
- (5) แบบประเมินค่างาน พร้อมระบุหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง และมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพและความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป
- (6) เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) เช่น หนังสือรับรองการนำผลงานไปใช้ประโยชน์ ฯลฯ

กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น

- (1) ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 ประกาศ ณ วันที่ 22 ธันวาคม 2553
- (2) ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ประกาศ ณ วันที่ 13 ธันวาคม 2554
- (3) มติ อ.ก.ม. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือครั้งที่ 2/2550 เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2550 เรื่อง กำหนดกรอบตำแหน่งชำนาญการ และมาตรฐานผลงาน
- (4) มติ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือครั้งที่ 4/2554 เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2554 เรื่อง การนำเสนอผลงานวิจัยเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ
- (5) มติ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือครั้งที่ 1/2555 เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2555 เรื่อง การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของสายสนับสนุนวิชาการ
- (6) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2555 ประกาศ ณ วันที่ 6 มิถุนายน 2555
