



ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งประเภททั่วไป  
ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ  
ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

อาศัยอำนาจตามข้อ ๕ วรรคสอง และข้อ ๙ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๕ และมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๕ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ดังนี้

หมวด ๑  
บททั่วไป

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๒ การกำหนดระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที  
สภามหาวิทยาลัยกำหนด

กรอบของตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณากำหนดตามโครงสร้างตำแหน่งข้าราชการพลเรือน  
ในสถาบันอุดมศึกษา ที่ ก.พ.อ.กำหนด

ข้อ ๓ การพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งให้เป็นไปในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังนี้

(๑) การพิจารณาปรับปรุงระบบงานหรือวิธีการทำงานใหม่  
(๒) การพิจารณาระบบบริหารงานในมหาวิทยาลัยในเรื่องการกระจายอำนาจบริหารจัดการ  
(๓) การพัฒนาบทบาทหน้าที่ คุณภาพงานของตำแหน่งเพื่อปฏิบัติการกิจตามนโยบายและ  
ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีผลให้ความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์เพิ่มสูงขึ้น

(๔) การจัดลำดับความสำคัญของงานตามแผนงาน โครงการที่สอดคล้องตามบทบาทหน้าที่  
และความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามนโยบาย

(๕) การเปลี่ยนแปลงการจัดตั้งหรือแบ่งหน่วยงานใหม่ เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพใน  
การทำงาน ตามความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

การดำเนินการตามวรรคหนึ่งต้องไม่ขัดต่อการแบ่งส่วนราชการที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วย  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ข้อ ๔ การกำหนดระดับตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้ดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไข  
ดังต่อไปนี้

(๑) ตามโครงสร้างระดับตำแหน่ง และตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

(๒) เป็นเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน

- (๓) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
- (๔) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น
- (๕) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

ข้อ ๕ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ หรือที่มีได้ระบุไว้ในประกาศนี้  
ให้นำเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาเป็นกรณีๆไป

## หมวด ๒

### หลักเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่ง

ข้อ ๖ การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างาน เพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้มีได้ทั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการวิชาการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย เช่น สำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน สำนักงานผู้อำนวยการสำนักหรือหน่วยงานที่เทียบเท่า หน่วยงานในสำนักงานอธิการบดีหรือหน่วยงานที่เทียบเท่า โดยกำหนดองค์ประกอบในการประเมินค่างานและแบบประเมินค่างาน ดังนี้

(๑.๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ มีองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

(ก) หน้าที่และความรับผิดชอบ (๓๐ คะแนน)

(ข) ความยุ่งยากของงาน (๓๐ คะแนน)

(ค) การกำกับตรวจสอบ (๒๐ คะแนน)

(ง) การตัดสินใจ (๒๐ คะแนน)

เกณฑ์การตัดสินใจ ระดับชำนาญงาน ได้คะแนน ๖๔ คะแนนขึ้นไป ระดับชำนาญงานพิเศษ ได้คะแนน ๘๔ คะแนนขึ้นไป

การประเมินค่างานของตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ให้ดำเนินการตามแบบ ก.บ.ม. ๑ ท้ายประกาศนี้

(๑.๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ มีองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

(ก) หน้าที่และความรับผิดชอบ (๓๐ คะแนน)

(ข) ความยุ่งยากของงาน (๓๐ คะแนน)

(ค) การกำกับตรวจสอบ (๒๐ คะแนน)

(ง) การตัดสินใจ (๒๐ คะแนน)

เกณฑ์การตัดสินใจ ระดับชำนาญการ ได้คะแนน ๖๔ คะแนนขึ้นไป ระดับชำนาญการพิเศษ ได้คะแนน ๘๔ คะแนนขึ้นไป

การประเมินค่างานของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการตามแบบ ก.บ.ม. ๒ ท้ายประกาศนี้



(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีได้ในสำนักอธิการบดี โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานสามด้าน ประกอบด้วยสืบบองค์ประกอบย่อย ดังนี้

(๒.๑) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถ ความรอบรู้ ความชำนาญงาน และทักษะที่พัฒนาขึ้นมาจากประสบการณ์การทำงานและการฝึกฝน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นต้องมีเป็นพื้นฐาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตำแหน่งนั้นได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบย่อยได้ ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ ความรู้และความชำนาญงาน หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถ ความรอบรู้ ความชำนาญงาน และทักษะที่จะต้องมีเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้โดยพิจารณาจากสภาพงานของตำแหน่งนั้น (๔๐ คะแนน)

องค์ประกอบที่ ๒ การบริหารจัดการ หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการที่ต้องการของตำแหน่งนั้น ๆ โดยพิจารณาจากลักษณะงานและการบริหารจัดการในการวางแผน กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงาน (๒๐ คะแนน)

องค์ประกอบที่ ๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถ และทักษะในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของงานเป็นสำคัญ (๒๐ คะแนน)

(๒.๒) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา หมายถึง ระดับและขอบเขตของการใช้ความคิดและการตัดสินใจ ซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอนที่ตำแหน่งนั้นจะต้องนำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบย่อยได้ ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา หมายถึง ระดับและขอบเขตของความคิดเพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานหรือการแก้ปัญหาในงานของตำแหน่งโดยพิจารณาจากการได้รับอำนาจในการปฏิบัติงานนั้นตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือตามกฎหมายที่กำหนดไว้ (๔๐ คะแนน)

องค์ประกอบที่ ๒ อิสระในการคิด หมายถึง ระดับของการคิด หรือการตัดสินใจที่จะพิจารณาดำเนินการตามกรอบและแนวทางที่มีอยู่ หรือกำหนดแนวทาง ทิศทาง หรือนโยบายในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (๒๐ คะแนน)

องค์ประกอบที่ ๓ ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา หมายถึง ระดับของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขหรือจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตำแหน่งตามความรับผิดชอบหรือตามที่ได้รับมอบหมายให้ลุล่วงไปได้ โดยพิจารณาจากลักษณะงาน สภาพงาน รูปแบบของการคิด และกระบวนการจัดการข้อมูลของตำแหน่ง (๒๐ คะแนน)

(๒.๓) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ หมายถึง ระดับและขอบเขตของผลกระทบที่เกิดจากงาน ความรับผิดชอบหรือคุณภาพของงานที่เกิดขึ้น รวมถึง ความอิสระหรือข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบย่อยได้ ๔ องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูล หมายถึง ระดับและขอบเขตของลักษณะงานที่ต้องใช้กระบวนการคิด พิจารณา จำแนก สังเคราะห์ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน (๔๐ คะแนน)

องค์ประกอบที่ ๒ อิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับและขอบเขตของการวินิจฉัยหรือตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากการได้รับอำนาจ การควบคุม กำกับ ตรวจสอบ และการบังคับบัญชาภายใต้เงื่อนไขหรือข้อจำกัดทางกฎหมายที่กำหนดไว้เป็นกรอบในการปฏิบัติงาน (๒๐ คะแนน)

องค์ประกอบที่ ๓ ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับและขอบเขตของผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น ซึ่งส่งต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของตำแหน่งงานต่อหน่วยงานและสถาบันอุดมศึกษา (๔๐ คะแนน)

องค์ประกอบที่ ๔ ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง หมายถึง ลักษณะสำคัญของหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งซึ่งส่งผลกระทบต่อภารกิจหลักของหน่วยงาน โดยพิจารณาจากลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นของตำแหน่งนั้นต่อภารกิจโดยรวมของหน่วยงานและสถาบันอุดมศึกษา (๔๐ คะแนน)

เกณฑ์การตัดสิน ระดับเชี่ยวชาญ ได้คะแนน ๑๗๐ คะแนนขึ้นไป ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ได้คะแนน ๒๓๕ คะแนนขึ้นไป

การประเมินค่างานของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการตามแบบ ก.บ.ม. ๓ ท้ายประกาศนี้

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะงานใช้วิชาชีพ และไม่ได้ใช้วิชาชีพกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน มีดังนี้

(๓.๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ (๒๐ คะแนน)

(๓.๒) ความยุ่งยากของงาน (๒๐ คะแนน)

(๓.๓) การกำกับตรวจสอบ (๒๐ คะแนน)

(๓.๔) การตัดสินใจ (๒๐ คะแนน)

(๓.๕) การบริหารจัดการ (๒๐ คะแนน)

เกณฑ์การตัดสิน หัวหน้าหน่วยงานระดับชำนาญการ ได้คะแนน ๖๐ คะแนนขึ้นไป หัวหน้าหน่วยงานระดับชำนาญการพิเศษ ได้คะแนน ๗๐ คะแนนขึ้นไป หัวหน้าหน่วยงานระดับเชี่ยวชาญ ได้คะแนน ๘๐ คะแนนขึ้นไป

การประเมินค่างานของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะงานใช้วิชาชีพ และไม่ได้ใช้วิชาชีพ ให้ดำเนินการตามแบบ ก.บ.ม. ๔ ท้ายประกาศนี้

### หมวด ๓

#### วิธีการ

ข้อ ๗ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน ให้เป็นไปดังนี้

(๑) ตำแหน่งระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประกอบด้วย

(ก) รองอธิการบดีที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล เป็นประธานกรรมการ

(ข) บุคคลที่อธิการบดีเห็นสมควรจำนวนไม่เกินสองคน เป็นกรรมการ

(ค) ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่เสนอข้อกำหนดระดับตำแหน่ง เป็นกรรมการ

(ง) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

(๒) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประกอบด้วย

(ก) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ

(ข) รองอธิการบดีที่อธิการบดีเห็นสมควรจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน แต่ไม่เกินห้าคน เป็นกรรมการ



(ค) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ  
ในกรณีจำเป็น มหาวิทยาลัยหรือสภามหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่จำนวนไม่เกินสองคน  
เป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

ให้คณะกรรมการประเมินค่างานตามวรรคหนึ่งมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) กลั่นกรองการกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ  
ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ก่อนเสนอ ก.บ.ม.

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.บ.ม. มอบหมาย

ข้อ ๘ การกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ  
ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) หน่วยงานเสนอข้อมูลการวิเคราะห์และประเมินค่างานของตำแหน่ง

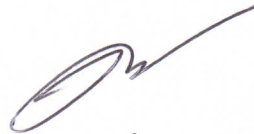
(๒) คณะกรรมการประเมินค่างานพิจารณากลั่นกรอง ก่อนนำเสนอ ก.บ.ม.

(๓) ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบการประเมินค่างานของตำแหน่ง และอนุมัติการกำหนด  
ระดับตำแหน่ง ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และ  
ระดับเชี่ยวชาญ

(๔) ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบการประเมินค่างานของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษก่อนเสนอ  
สภามหาวิทยาลัยอนุมัติการกำหนดระดับตำแหน่ง

ข้อ ๙ ให้กำหนดระดับตำแหน่งได้ไม่ก่อนวันที่ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัยมีมติอนุมัติ  
แล้วแต่กรณี

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๕



(รองศาสตราจารย์ดวงสุดา เตโชติรส)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร