



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น  
พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรออกหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๘ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมินหรือสมรรถนะทางการบริหาร แนวคิดในการปรับปรุงพัฒนางานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ให้เป็นไป ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการกอง ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และสมรรถนะทางการบริหารรวมกันเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้า และระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีรวมกันเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละแปดสิบ

## (๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

## (ก) กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

๑) ระดับชำนาญการ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ

๒) ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละเจ็ดสิบ

๓) ระดับเชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การใช้ความรู้ความสามารถในการสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคมรวมกันเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละแปดสิบ

๔) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การใช้ความรู้ความสามารถในการสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือในวงวิชาชีพรวมกันเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละเก้าสิบ

(ข) กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งและสมรรถนะทางการบริหาร ในระดับชำนาญการรวมกันเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ และระดับชำนาญการพิเศษรวมกันเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละเจ็ดสิบ และระดับเชี่ยวชาญรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละแปดสิบ

แบบคำขอเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามเอกสาร ปส.๑ - ปส.๕ ท้ายประกาศ

ข้อ ๔ เกณฑ์การตัดสินคุณภาพผลงาน ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษต้องใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าเสียงของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมินผลงานโดยคุณภาพของผลงาน กรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดีมาก และกรณีพิเศษอยู่ในระดับดีเด่น

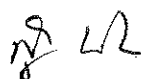
ข้อ ๕ คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น อาจแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่ง ประเภทผู้บริหารโดยมีจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน ประกอบด้วย

- (๑) รองอธิการบดี ซึ่งอธิการบดีแต่งตั้ง เป็นประธานอนุกรรมการ
  - (๒) ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอ เป็นอนุกรรมการ
  - (๓) บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในลักษณะงาน ของตำแหน่งที่จะประเมิน เป็นอนุกรรมการ
  - (๔) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ
- และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ ซึ่งรับผิดชอบด้านการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเป็นผู้ช่วยเลขานุการ ไม่เกิน ๒ คน

ข้อ ๖ ขั้นตอนในการดำเนินการแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการ ดังนี้

- (๑) ออกประกาศรับสมัครและกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือก
- (๒) ประกาศผลการคัดเลือก และเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงภายในกำหนดสามสิบวัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายสุกิจ นิตินัย)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ประจํามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ