



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี  
ว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้ง  
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น  
พ.ศ. ๒๕๕๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) และ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.๒๕๔๗ และมาตรา ๒๐ มาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และประกาศ ก.พ.อ. ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้สูงขึ้น สภามหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๐”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

“ตำแหน่ง” หมายความว่า ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะตามโครงสร้างตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๔ การกำหนดโครงสร้างระดับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๕ การกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นและตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง ซึ่งเป็นตำแหน่งระดับควมต้องเป็นไปตามโครงสร้างระดับตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด กรณีการกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ และตำแหน่งประเภท

ผู้บริหาร ต้องกำหนดหลักเกณฑ์ในการกำหนดระดับตำแหน่งโดยยึดหลักการวิเคราะห์และประเมินค่างานของตำแหน่งอย่างน้อยต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง
- (๒) ความยุ่งยากของงาน ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- (๓) การควบคุม กำกับ ตรวจสอบหรือบังคับบัญชา
- (๔) ความรู้ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๖ การกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาความจำเป็นตามภารกิจของหน่วยงานที่จะให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) หลักเกณฑ์วิธีการกำหนดหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยในหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ เช่น คณะ สถาบัน สำนัก เป็นต้น และหลักเกณฑ์วิธีการกำหนดหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยในหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารจัดการ เช่น สำนักงาน อธิการบดี สำนักงานเลขานุการคณะ เป็นต้น

(๒) หลักเกณฑ์วิธีการกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษต้องกำหนดตัวชี้วัดภาระงานของหน่วยงานและลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพงานของตำแหน่งซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะเป็นตัวกำหนดความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน ความรู้ความสามารถ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญที่ต้องการสำหรับตำแหน่ง ทั้งนี้ ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและคุณภาพงานของแต่ละระดับตำแหน่งต้องมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งระดับชำนาญการ ลักษณะงานต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และต้องทำการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์หรือวิจัย โดยใช้หรือประยุกต์หลักการเหตุผล แนวความคิด วิธีการเพื่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือพัฒนางานในหน้าที่และงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางหรือแก้ไขปัญหาในงานหลักที่ปฏิบัติซึ่งมีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง

(ข) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ลักษณะงานต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และเป็นงานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน หรืองานพัฒนาทฤษฎี หลักการ ความรู้ใหม่ ซึ่งต้องมีการวิจัยเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และนำมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ โดยต้องประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิดใหม่เกี่ยวกับเนื้อหาของงาน เพื่อแก้ไขปัญหาในงานที่มีความยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวางมาก หรือถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงาน ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำ หรือปรับปรุงผสมผสานเทคนิคระดับสูงระหว่างสาขาที่เกี่ยวข้อง

(๓) การกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยในหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ เช่น คณะ สถาบัน สำนัก เป็นต้น และหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยเฉพาะระดับสำนักงานอธิการบดี

(๔) การกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยในหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ เช่น คณะ สถาบัน สำนัก เป็นต้น

ข้อ ๗ การกำหนดระดับตำแหน่งต้องสอดคล้องกับกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที่ สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๘ การกำหนดระดับตำแหน่งต้องดำเนินการอย่างโปร่งใสภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) ตามโครงสร้างระดับตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

(๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

(๓) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

(๔) การกำหนดระดับตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานให้เป็นระดับสูงขึ้น ต้องมีระดับตำแหน่ง ไม่สูงเท่า ระดับตำแหน่งบริหารของหน่วยงานนั้น

(๕) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

ข้อ ๙ หลักเกณฑ์วิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ต้องกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ตำแหน่งระดับปฏิบัติการระดับต้นและระดับกลาง ต้องประเมินจากการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะ ของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การปฏิบัติงานต้องประเมินอย่างน้อยตามองค์ประกอบ ดังนี้

(ก) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและคุณภาพของงาน

(ข) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่

(ค) ความประพฤติ

(๒) ตำแหน่งระดับปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ ต้องประเมินจากผลงานและคุณลักษณะ ของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ผลงานต้องประเมินอย่างน้อยตามองค์ประกอบ ดังนี้

(ก) ขอบเขตของผลงาน

(ข) คุณภาพของผลงาน

(ค) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

(ง) ประโยชน์ของผลงาน

(จ) ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

(๓) ตำแหน่งผู้บริหารต้องประเมินจากการปฏิบัติงาน คุณลักษณะและสมรรถนะของบุคคลที่ จำเป็นสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร การปฏิบัติงานต้องประเมินอย่างน้อยตามองค์ประกอบ ดังนี้

(ก) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

(ข) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่

(ค) การวางแผน ควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติงานและพัฒนางาน

(ง) การแนะนำ สอนงานและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

ทั้งนี้ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้บริหารต้องผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารที่ ก.พ.อ.

รับรอง

(๔) ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องประเมิน จากการปฏิบัติงาน ผลงานและคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การปฏิบัติงานและผลงาน ต้องประเมินอย่างน้อยตามองค์ประกอบ ดังนี้

(ก) ปริมาณงานในหน้าที่

(ข) คุณภาพของงานในหน้าที่

(ค) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

กรณีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องประเมินองค์ประกอบด้านการใช้ความรู้ ความสามารถ  
ในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคมเพิ่มเติมด้วย

กรณีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องประเมินองค์ประกอบด้านการใช้ความรู้ ความสามารถ  
ในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม และองค์ประกอบด้านความเป็นที่  
ยอมรับนับถือในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพนั้น ๆ เพิ่มเติมด้วย

ทั้งนี้ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับ  
เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีคุณวุฒิและประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด  
ดังนี้

๑. ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

(ก) วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้ว  
ไม่น้อยกว่า ๑๖ ปี

(ข) วุฒินุปริญญาหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า  
๑๒ ปี

(ค) วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อย  
กว่า ๙ ปี

(ง) วุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า  
๕ ปี

(จ) วุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า  
๒ ปี

๒. ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ต้องมีวุฒิปริญญาตรีหรือ  
เทียบเท่าและต้องดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการหรือเทียบเท่าของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นไป  
มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี การเทียบเท่าตำแหน่งผู้ชำนาญการต้องพิจารณา ดังนี้

(๑) ต้องดำรงตำแหน่งระดับ ๘ และมีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้  
ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์จากการดำรงตำแหน่งที่ขอเทียบคุณสมบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(๒) การพิจารณาเทียบคุณวุฒิที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ระดับ ๘ พิจารณาย้อนหลังได้ไม่เกิน ๓ ปี โดยพิจารณาจากประเภทและขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพ  
ของงานในภาพรวม ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ระดับ ๘ เช่น คู่มือปฏิบัติงาน ผลงานศึกษาค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ในด้านการแก้ไขปัญหา  
หรือการพัฒนางาน หรือเป็นผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ เกี่ยวกับการ  
แก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ ซึ่งผลงานดังกล่าว  
สามารถนำไปเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ ๙ ได้

๓. ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ต้องมีวุฒิปริญญาตรี  
หรือเทียบเท่าและต้องดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ระดับ ๙ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(๑) ต้องดำรงตำแหน่งระดับ ๙ และมีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้  
ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์จากการดำรงตำแหน่งที่ขอเทียบคุณสมบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(๒) การพิจารณาเทียบคุณสมบัติที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ ๙ พิจารณาย้อนหลังได้ไม่เกิน ๒ ปี โดยพิจารณาจากประเภทและขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพ

ของงานในภาพรวม ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ ๙ เช่น คู่มือปฏิบัติงาน ผลงานศึกษาค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ในด้านการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางาน หรือเป็นผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ ซึ่งผลงานดังกล่าวสามารถนำไปเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ ๑๐ ได้

ข้อ ๑๐ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ สำหรับตำแหน่งที่ ก.พ.อ.ได้กำหนดโครงสร้างระดับตำแหน่งเป็น ระดับ ๗ - ๘ ต้องดำเนินการเมื่อบุคคลดังกล่าวได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๘ แล้ว

ข้อ ๑๑ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แต่งตั้งโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย หรือคณะกรรมการตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๑๒ การประเมินต้องดำเนินการโดยคณะกรรมการที่อธิการบดีแต่งตั้งและกรรมการต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอหรือเทียบเท่า ในกรณีการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คณะกรรมการต้องมีความรู้ ความสามารถตรงกับวิชาชีพที่เสนอขอและเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยทั้งหมด โดยต้องพิจารณากำหนดจำนวนกรรมการ ดังนี้

(๑) วิศปกติ ต้องแต่งตั้งกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน

(๒) วิธีพิเศษ เฉพาะกรณีการประเมินบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ใช้ในกรณีการแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติต่างไปจากหลักเกณฑ์การขอกรณีตามปกติในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือกรณีการขอที่มีได้เป็นไปตามลำดับตำแหน่ง ต้องแต่งตั้งกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าห้าคน

ทั้งนี้ การประเมินผลงานโดยคณะกรรมการในกรณีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน เพื่อให้มีการรับฟังข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ข้อ ๑๓ การกำหนดเงื่อนไขของผลงานที่นำเสนอเพื่อพิจารณา อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

(๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

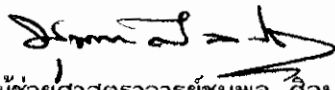
ข้อ ๑๔ เกณฑ์การตัดสินต้องใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษ ต้องใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของคณะกรรมการประเมิน

ข้อ ๑๕ ให้ใช้แบบประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามแบบ บค.๑ บค.๒ บค.๓ บค.๔ และบค.๕ แล้วแต่กรณี ท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๖ กรณีอื่นนอกจากที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ต้องเสนอ ก.พ.อ. พิจารณาเป็นกรณีไป

ข้อ ๑๗ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจตีความวินิจฉัย  
ปัญหาอันเกิดจากการใช้ข้อบังคับนี้ คำวินิจฉัยของอธิการบดีให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๐

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชุมพล ศิลปอาชา)  
นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี