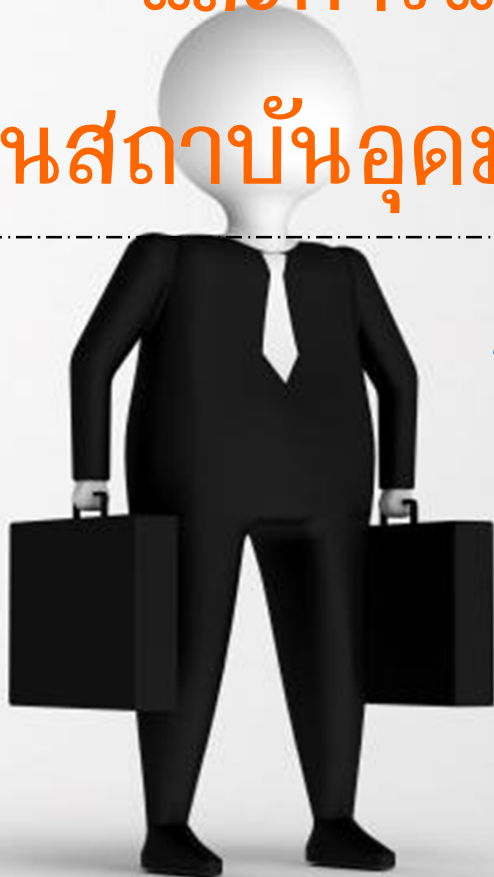


หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง
และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น



โดย...

นายอารมย์ จินน้อย

ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล

22 ธันวาคม 2554 ณ ห้องสุพรรณกัลยา 1 อาคารสำนักงานอธิการบดี

<http://office.nu.ac.th/person/>

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร

ประกอบด้วย 4 ข้อบังคับ ดังนี้

1

หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2554

2

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร

3

หลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง
และการตัดโอนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

4

มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการ
พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.2554



ประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร

1

หลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการ
ประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำรง
ตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.2554

2

หลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการ
ประเภทผู้บริหาร และประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
กรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.2554



ตามที่ ก.พ.อ.ได้ปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการ จาก ระบบจำแนกตำแหน่งตามมาตรฐานกลางสิบเอ็ดระดับ (ระบบซี) เป็น ระบบจำแนกตำแหน่งตามกลุ่มลักษณะงาน (ระบบแท่ง) และได้มีการปรับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ.ในเรื่องต่าง ๆ มหาวิทยาลัยนเรศวรจึงได้ดำเนินการออกข้อบังคับ และประกาศ มหาวิทยาลัย เพื่อให้บุคลากรได้มีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้



โครงสร้างตำแหน่งใหม่ ประกอบด้วย 4 ประเภท ดังนี้

		เชี่ยวชาญพิเศษ	
ศาสตราจารย์	ผอ.สำนักงานอธิการบดี	เชี่ยวชาญ	
รองศาสตราจารย์	ผู้อำนวยการกอง	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญงานพิเศษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	/หัวหน้าสำนักงาน เลขานุการ	ชำนาญการ	ชำนาญงาน
อาจารย์		ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน

วิชาการ	บริหาร	วิชาชีพเฉพาะ/ เชี่ยวชาญเฉพาะ	ทั่วไป
---------	--------	---------------------------------	--------



ประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการ
ประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.2554

หลักเกณฑ์

๙ การกำหนดระดับตำแหน่ง ระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ
ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ให้วิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน
และประเมินค่างานตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้



การกำหนดระดับตำแหน่ง

ให้วิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างานตามองค์ประกอบ ดังนี้

ตำแหน่งประเภททั่วไป : ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการพิเศษ

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ : ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ÿ หน้าที่และความรับผิดชอบ

ÿ ความยุ่งยากของงาน

ÿ การกำกับตรวจสอบ

ÿ การตัดสินใจ



ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

1 ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในคน

- ความรู้และความชำนาญงาน
- การบริหารจัดการ
- การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์

2 ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

- กรอบแนวความคิดในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
- อิสระในการคิด
- ความท้าทายในงาน



ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (ต่อ)

3

ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ

- การคิดวิเคราะห์ข้อมูล
- อิสระในการปฏิบัติงาน
- ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง



หน่วยงานระดับไหนกำหนดระดับตำแหน่งได้บ้าง

ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ

ตำแหน่งประเภทวิชาเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ

กำหนดให้มีได้ทั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย เช่น หน่วยงานในสำนักงานเลขานุการคณะหรือหน่วยงานที่เทียบเท่าหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดีหรือหน่วยงานที่เทียบเท่า

ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการและสำนักงานอธิการบดี



การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง กระทำได้ 2 วิธี คือ

1. **วิธีปกติ** ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และได้รับเงินเดือนถึงค่ากลางของตำแหน่งที่ครองอยู่ เว้นแต่การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน เป็นตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือตำแหน่งระดับปฏิบัติการ เป็นตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องได้รับเงินเดือน ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง



ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ค่ากลาง
เชี่ยวชาญพิเศษ 43,810 - 67,560	56,030-67,560 29,980-56,020	55,685
เชี่ยวชาญ 31,400 - 62,760	47,090-62,760 24,400-47,080	47,080
ชำนาญการพิเศษ 22,140 - 53,080	37,620-53,080 19,860-37,610	37,610
ชำนาญการ 15,050 - 39,630	27,350-39,630 13,160-27,340	27,340
ปฏิบัติการ 13,770 - 24,450	19,120-24,450 8,340-19,110	19,110



2. **วิธีพิเศษ** ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

ย จำนวนผลงานที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง

ประเภททั่วไป

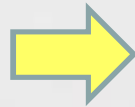
ระดับชำนาญงาน → คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม

ระดับชำนาญงานพิเศษ → คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม **และ**
ผลงานเชิงวิเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง



ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ระดับชำนาญการ



คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม **และ**
ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย
ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย
1 เรื่อง

ระดับชำนาญการพิเศษ

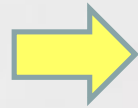


ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดง
ให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อย
1 เล่ม **และ** งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่น
ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อย
1 เรื่อง/รายการ



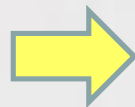
ประเภทวิชาชีพอเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ระดับเชี่ยวชาญ



ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงาน
ลักษณะอื่น ที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของ
มหาวิทยาลัย อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ **และ**
งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ
หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย 1 เรื่อง

ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ



ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงาน
ลักษณะอื่นที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของ
มหาวิทยาลัย อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ **และ**
งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ
หรือนานาชาติ อย่างน้อย 1 เรื่อง



การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้ (๘)

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความสามารถ ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ
- (๔) คำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ ก.พ.อ. กำหนด



การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
ระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้ (๙)

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเชี่ยวชาญการใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงาน
บริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม
- (๔) คำนิยามถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ ก.พ.อ. กำหนด



การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้ (๑๐)

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเชี่ยวชาญพิเศษ
- (๔) การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ
บริการต่อสังคม
- (๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ
- (๖) คำนิยามถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ ก.พ.อ. กำหนด



✓ เกณฑ์การแต่งตั้ง

- **ระดับชำนาญงาน** **ชำนาญงานพิเศษ** **ชำนาญการ** **ชำนาญการพิเศษ** ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมินรวมกัน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงาน กรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก
- **ระดับเชี่ยวชาญ** ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการ วิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก



➤ **ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ** ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาชีพ รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดีมาก กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีเด่น





กรอบตำแหน่ง

➤ ระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ
ให้กำหนดกรอบได้ทุกตำแหน่ง โดยให้หน่วยงานเสนอ ก.บ.ม.เพื่ออนุมัติกรอบและระดับ
ตำแหน่ง

➤ ระดับเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ให้หน่วยงานเสนอ ก.บ.ม. เพื่อให้
ความเห็นชอบก่อนเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติกรอบและตำแหน่ง



วิธีการ

ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ (๑๘)

- | | |
|--|-------------------|
| (๑) รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ก.บ.ม. จำนวน ๒ คน | เป็นกรรมการ |
| (๓) หัวหน้าหน่วยงานที่ผู้ขอรับการประเมินสังกัด | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล | เป็นเลขานุการ |



โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (๑๘)

- (๑) พิจารณาก่อนการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่ง ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ก่อนเสนอ ก.บ.ม.
- (๒) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
- (๔) แจ้งผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่ง หากมีการปรับปรุง แก้ไขผลงานหรือขอผลงานเพิ่มเติม



โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (ต่อ ๑๘)

(๕) แจ้งความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งทราบ

(๖) พิจารณาสรุปลผลเพื่อเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาอนุมัติ



ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งและประเมินค่างานตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ โดยมีองค์ประกอบดังนี้ (๑๙)

(ก) ระดับคณะ มีองค์ประกอบดังนี้

- | | |
|--|-----------------------------|
| (๑) คณะบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ผู้แทนจากคณะกรรมการประจำคณะ จำนวน ๒ คน | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้ขอรับการประเมิน | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ หรือผู้ที่คณะบดีมอบหมาย | เป็นกรรมการและ
เลขานุการ |



ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งและประเมินค่างานตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ โดยมีองค์ประกอบดังนี้ (ต่อ ๑๙)

(๖) ระดับสำนักงานอธิการบดี มีองค์ประกอบดังนี้

- | | |
|---------------------------------------|--------------------|
| (๑) รองอธิการบดีที่เกี่ยวข้อง | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกองของผู้รับการประเมิน | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมกเลขาหุการ |



โดยให้คณะกรรมการตามข้อ (ก) และ (ข) มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ประเมินค่างาน

(๒) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) กลับรอกการกำหนดระดับตำแหน่ง ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ก่อนเสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณา และเสนอ ก.บ.ม. ออนุมัติต่อไป

(๔) กลับรอกการกำหนดระดับตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษก่อนเสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณา เสนอ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบและเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งที่จะประเมินต่อไป



ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งและประเมินค่างานตำแหน่งระดับ
เชี่ยวชาญพิเศษ ตำแหน่งที่ปรึกษา โดยมีองค์ประกอบดังนี้ (๒๐)

- | | |
|-------------------------------------|-------------------|
| (๑) อธิการบดี | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองอธิการบดีฝ่ายบริการ | เป็นกรรมการ |
| (๔) รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน | เป็นกรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล | เป็นเลขานุการ |



โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ประเมินค่างาน
- (๒) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) กลับกรอการกำหนดระดับตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตำแหน่ง ที่ปรึกษาก่อน เสนอให้ ก.บ.ม. เห็นชอบ และเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่ง ที่ปรึกษา ต่อไป



กรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน (ฉบับที่ 2)

➤ การกำหนดระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ กรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ให้วิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างานตามองค์ประกอบ ดังนี้ (๕)

(๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ

(๒) ความยุ่งยากของงาน

(๓) การกำกับตรวจสอบ

(๔) การตัดสินใจ

(๕) การบริหารจัดการ



➤ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้ (๖)

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) สมรรถนะทางการบริหาร

➤ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ กรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้ (๗)

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่



(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะ
ประเมิน

(๓) สมรรถนะทางการบริหาร

➤ เกณฑ์การแต่งตั้งผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่
ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะ
ประเมิน และสมรรถนะทางการบริหาร รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 (๗)



➤ ให้ ก.บ.ม. แต่ตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ กรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ใช้วิชาชีพ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ (๙)

- | | |
|---|-------------------|
| (๑) รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ก.บ.ม. จำนวน 2 คน | เป็นกรรมการ |
| (๓) หัวหน้าหน่วยงานที่รับการประเมินสังกัด | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล | เป็นเลขานุการ |



โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดระดับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ใช้วิชาชีพ ก่อนเสนอ ก.บ.ม. อนุมัติกรอบตำแหน่งที่จะประเมินต่อไป

(๒) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่



(๓) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะ
ประเมิน

(๔) สมรรถนะทางการบริหาร

สำหรับกำหนดระดับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการสำนักงาน
อธิการบดี ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ เมื่อ
ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบแล้วให้เสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติกรอบตำแหน่งที่จะประเมิน
ต่อไป

➤ ตำแหน่งที่ ก.พ.อ. หรือมหาวิทยาลัยได้กำหนดตำแหน่งไว้แล้วให้แต่งตั้งได้ โดยให้มี
การตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการตามมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่ง ที่ ก.พ.อ. กำหนดก่อนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท
ผู้บริหาร ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับ
ชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ กรณีตำแหน่งหัวหน้างานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพ
และไม่ใช้วิชาชีพ (๑๐)

กรณีที่มีบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตาม
วรรคหนึ่งมากกว่าจำนวนกรอบตำแหน่งที่กำหนดให้ประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการ
ประเมินจำนวนกรอบตำแหน่งโดยกำหนดการอย่างเป็นระบบ โปร่งใส เป็นธรรม และ
ตรวจสอบได้ ดังนี้

(๑) ให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กำหนด
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รายงานผลการประเมินบุคคล และตรวจสอบกรณี
ที่มีการทักท้วงผลการประเมิน

(๒) การประเมินให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

(ก) สืบหาข้อมูลผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินคุณลักษณะของผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน

(ค) แจ้งให้ข้าราชการผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนส่งเอกสารเพื่อประกอบการ

พิจารณาประเมิน



- (ง) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอคณะกรรมการตามข้อ (๑)
- (จ) สรุปความเห็นและข้อสังเกตของคณะกรรมการตามข้อ (๑)
- (ฉ) แจ้งให้ผู้ผ่านการประเมินทราบ
- (ช) ประกาศผลผู้ผ่านการประเมินอย่างเปิดเผยและเปิดโอกาสให้มีการ
ทักท้วงได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด



สำหรับแบบประเมินต่าง ๆ หากมีข้อสงสัยประการใดสามารถสอบถามได้ที่

- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| 1. นายอารมย์ จินน้อย | โทรภายใน 1409 |
| 2. น.ส.วิสุทธิณี อัครวงษ์ | โทรภายใน 1112 หรือ 1178 |
| 3. น.ส.ปัทมา มีบุญ | โทรภายใน 1173 |
| 4. น.ส.วชิราภรณ์ เชื้อปู่คง | โทรภายใน 1112 หรือ 1178 |

“ทุกเรื่องของท่านคืองานสำคัญของเรา”

ขอบคุณและสวัสดี

