



ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ กำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง
ระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

อาศัยอำนาจตามข้อ 11 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.2550 และมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในคราวประชุมครั้งที่ 11/2550 เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2550 กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ กำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษไว้ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

หมวด 1

หลักเกณฑ์

ข้อ 2 การกำหนดกรอบระดับตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาความจำเป็นตามภารกิจหลักของหน่วยงานและลักษณะงานของตำแหน่ง ดังนี้

(ก) ภารกิจหลักของหน่วยงาน

(1) หน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยในการสร้างและพัฒนางานองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งความรู้ใหม่และความรู้ที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาให้แก่สังคม ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่นักศึกษา วิจัย ให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ คณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เทียบเท่ากำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(2) หน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจอำนวยการให้ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยดำเนินไปโดยสะดวก ได้แก่ หน่วยงานระดับสำนักงานอธิการบดี กำหนดให้มีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ หน่วยงานระดับกอง กลุ่มงาน หรือเทียบเท่าในสำนักงานอธิการบดี สำนักงานวิทยาเขต เขตการศึกษา หน่วยงานระดับสำนักงานเลขานุการคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เทียบเท่า กำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการได้

(ข) ลักษณะงานของตำแหน่ง

(1) ตำแหน่งระดับชำนาญการ ลักษณะงานต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และต้องทำการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์หรือวิจัย โดยใช้หรือประยุกต์หลักการ เหตุผล แนวความคิด วิธีการ เพื่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือพัฒนางานในหน้าที่ และงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางหรือแก้ไขปัญหาในงานหลักที่ปฏิบัติซึ่งมีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง

(2) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ลักษณะงานต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และเป็นงานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน หรืองานพัฒนาทฤษฎี หลักการ ความรู้ใหม่ ซึ่งต้องมีการวิจัยเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และนำมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ โดยต้องประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิดใหม่เกี่ยวกับเนื้อหาของงาน เพื่อแก้ไขปัญหาในงานที่ยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวางมาก หรือถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงาน ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำ หรือปรับปรุงผสมผสานเทคนิคระดับสูงระหว่างสาขาที่เกี่ยวข้อง

ข้อ 3 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ภาระงาน ผลการปฏิบัติงาน ผลงานและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่ง ดังนี้

(ก) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ต้องมีคุณวุฒิและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งดังนี้

(1) ตำแหน่งระดับชำนาญการ

- 1.1 วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่า และดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 16 ปี
- 1.2 วุฒินุปรียญหรือเทียบเท่า และดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 ปี
- 1.3 วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี
- 1.4 วุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า และดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี
- 1.5 วุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า และดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

กรณีได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้นับระยะเวลาดำรงตำแหน่งทั้งสองตำแหน่งรวมกันตามอัตราส่วนได้ โดยตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิมต้องเป็นตำแหน่งที่ได้มีการกำหนดความจำเป็นของหน่วยงานให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการแล้ว

(2) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

- 2.1 วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการหรือเทียบเท่าของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นไปมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

2.2 กรณีที่ได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการให้เทียบคุณสมบัติข้าราชการเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ดังนี้

2.2.1 ดำรงตำแหน่งระดับ 8 และมีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์จากการดำรงตำแหน่งที่ขอเทียบคุณสมบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

2.2.2 ให้พิจารณาเทียบคุณสมบัติที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการระดับ 8 ย้อนหลังได้ไม่เกิน 3 ปี โดยพิจารณาจากประเภทและขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงานในภาพรวม ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการระดับ 8 เช่น คู่มือปฏิบัติงาน ผลงานศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ในด้านการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางาน หรือเป็นผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนา งานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพอื่น ๆ ซึ่งผลงานดังกล่าวสามารถนำไปเสนอขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญได้

(3) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

3.1 วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

3.2 กรณีที่ได้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญให้เทียบคุณสมบัติข้าราชการ เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 ดังนี้

3.2.1 ดำรงตำแหน่งระดับ 9 และมีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์จากการดำรงตำแหน่งที่ขอเทียบคุณสมบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

3.2.2 ให้พิจารณาเทียบคุณสมบัติที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 ย้อนหลังได้ไม่เกิน 2 ปี โดยพิจารณาจาก ประเภทและขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบ ปริมาณและ คุณภาพของงานในภาพรวม ผลงานที่แสดงความเป็น ผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 เช่น คู่มือปฏิบัติงาน ผลงานศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยที่เป็น ประโยชน์ต่องานในหน้าที่ในด้านการแก้ไขปัญหาหรือ การพัฒนางาน หรือเป็นผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ การให้ ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไข ปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้น ๆ ซึ่งผลงานดังกล่าวสามารถนำไป เสนอขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษได้

(ข) ภาระงาน ผลการปฏิบัติงาน และผลงาน

(1) ตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้พิจารณาอย่างน้อย 3 องค์ประกอบดังนี้

- 1.1 ปริมาณงานในหน้าที่ พิจารณาภาระงานที่ปฏิบัติที่ต้องใช้ความ ชำนาญในการปฏิบัติงาน ขนาดหรือความมากน้อยของงาน
- 1.2 คุณภาพของงานในหน้าที่ พิจารณาความยากง่าย การอาศัยเทคนิค วิธีการปฏิบัติงานนั้น ๆ
- 1.3 ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ พิจารณาผลงานที่ใช้ ประโยชน์อย่างกว้างขวาง ผลงานก่อให้เกิดการพัฒนางานในหน้าที่

(2) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้พิจารณาอย่างน้อย 4 องค์ประกอบดังนี้

- 2.1 ปริมาณงานในหน้าที่ พิจารณาภาระงานที่ปฏิบัติที่ต้องใช้ความ เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ขนาดหรือความมากน้อยของงาน
- 2.2 คุณภาพของงานในหน้าที่ พิจารณาความยากง่าย การอาศัย เทคนิค วิธีการปฏิบัติงานนั้น ๆ
- 2.3 ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาผลงานที่ใช้ ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางค่อนข้างมาก ผลงานที่ก่อให้เกิด การพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน ผลงานที่ก่อให้เกิด ความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานค่อนข้างมาก
- 2.4 การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม พิจารณาการให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรม และเผยแพร่ ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุนงาน บริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

ดังนี้

(3) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาอย่างน้อย 5 องค์ประกอบ

- 3.1 ปริมาณงานในหน้าที่ พิจารณาภาระงานที่ปฏิบัติ ที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญพิเศษในการปฏิบัติงาน ขนาดหรือความมากน้อยของงาน
- 3.2 คุณภาพของงานในหน้าที่ พิจารณา ความยากง่าย การอาศัยเทคนิค วิธีการปฏิบัติงานนั้น ๆ
- 3.3 ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ พิจารณาผลงานที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางมาก ผลงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาหรือมาตรฐานของงาน ผลงานที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานมาก
- 3.4 การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม พิจารณาการให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้น ๆ
- 3.5 ความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพนั้น ๆ พิจารณาการได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัลในระดับชาติสำหรับผลงานหรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง การมีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงาน บริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้น ๆ หรือในงานที่เกี่ยวข้องเป็นที่เชื่อถืออย่างกว้างขวางในระดับชาติ

(ค) คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่ง

ให้ประเมินคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่ง คือ

- (1) จริยธรรม พิจารณาจากการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพโดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว รวมทั้งไม่มีพฤติกรรมแสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ หรือไม่มีพฤติกรรมที่ก่อความเสียหายให้แก่ผู้อื่นโดยเจตนา
- (2) มุ่งเน้นผู้รับบริการ พิจารณาจากการค้นหาและวิเคราะห์ความต้องการของผู้รับบริการ รวมทั้งการให้บริการเพื่อสนองตอบต่อความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการได้อย่างรวดเร็ว

- (3) การทำงานเป็นทีม พิจารณาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับผู้ร่วมงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย
- (4) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พิจารณาจากการนำเสนอแนวคิด วิธีการ และขั้นตอนการทำงานใหม่ ในการพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลาและนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน
- (5) แรงจูงใจสู่ความสำเร็จ พิจารณาจากการมีความตั้งใจและความมุ่งมั่น ภายในที่จะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างความสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนด
- (6) การถ่ายทอดความชำนาญการ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ พิจารณาจากความสามารถในการถ่ายทอดความชำนาญการ/ความเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ของตนเองออกมาให้เป็นความรู้ที่เห็นได้เด่นชัด อาจอยู่ในรูปของเอกสาร หนังสือ คู่มือปฏิบัติงาน หรือในไฟล์คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

ข้อ 4 เกณฑ์ผลงานที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง

- (ก) ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับ 6 ผลงานประกอบด้วย
 - (1) คู่มือปฏิบัติงาน ซึ่งมีคุณภาพดี หรือ
 - (2) ผลงานประเภทอื่น ๆ ซึ่งมีคุณภาพดี
- (ข) ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับ 7-8 ผลงานประกอบด้วย
 - (1) งานวิจัย หรือสิ่งประดิษฐ์ หรืองานสร้างสรรค์ ซึ่งมีคุณภาพดี และ
 - (2) ผลงานประเภทอื่น ๆ ซึ่งมีคุณภาพดี
- (ค) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับ 9 ผลงานประกอบด้วย
 - (1) งานวิจัย หรือสิ่งประดิษฐ์ หรืองานสร้างสรรค์ ซึ่งมีคุณภาพดีมาก และ
 - (2) ผลงานประเภทอื่น ๆ ซึ่งมีคุณภาพดีมาก
- (ง) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 ผลงานประกอบด้วย
 - (1) งานวิจัย หรือสิ่งประดิษฐ์ หรืองานสร้างสรรค์ ซึ่งมีคุณภาพดีเด่น และ
 - (2) ผลงานประเภทอื่น ๆ ซึ่งมีคุณภาพดีเด่น

หมวด 2

วิธีการ

ข้อ 5 ให้หน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการประจำหน่วยงาน ประกอบด้วย

(1) คณบดี หรือเทียบเท่า หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย สำหรับสำนักงานอธิการบดี สำนักงานวิทยาเขต และเขตการศึกษา ให้รองอธิการบดี ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(2) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 8 หรือเทียบเท่า จำนวน 3-5 คน โดยเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงานไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

(3) การเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน เป็นเลขานุการ

ข้อ 6 ให้คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการประจำหน่วยงาน มีหน้าที่ ดังนี้

(1) พิจารณากำหนดภาระงานของตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

(2) ประเมินภาระงาน ผลการปฏิบัติงาน คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของ ตำแหน่งระดับชำนาญการ

(3) กลั่นกรองผลงาน คัดเลือก และแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน ผลงาน ส่งผลงาน สรุปผล และรายงานผลการประเมินภาระงาน ผลการปฏิบัติงาน คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่ง และการประเมินผลงาน ตำแหน่งระดับชำนาญการ

(4) แจ้งผู้ขอกำหนดตำแหน่ง หากมีการปรับปรุง แก้ไขผลงาน หรือขอ ผลงานเพิ่มเติม และแจ้งความเห็นของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้ขอ กำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการทราบ

(5) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ข้อ 7 ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

(1) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(2) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 8 หรือเทียบเท่า จำนวน 7-9 คน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัย

(3) กองการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ

ข้อ 8 ให้คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการมหาวิทยาลัย มีหน้าที่ ดังนี้

(1) เสนอเกณฑ์การพิจารณาและให้ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกรอบตำแหน่ง และการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย

(2) กลับรองการกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการของหน่วยงานก่อนเสนอ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย

(3) กลับรองการกำหนดภาระงานของตำแหน่ง และการแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการคัดเลือกตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารงาน บุคคลมหาวิทยาลัย

(4) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ข้อ 9 การกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการให้ดำเนินการดังนี้

(1) หน่วยงานที่จะขอ กำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการเสนอข้อมูลเหตุผล ความจำเป็นและภาระงานของตำแหน่งระดับชำนาญการ

(2) คณะกรรมการประจำคณะ/หน่วยงาน พิจารณาเหตุผลความจำเป็นการกำหนด ตำแหน่งระดับชำนาญการของหน่วยงาน และคณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ประจำหน่วยงาน พิจารณากำหนดภาระงานของตำแหน่งระดับชำนาญการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงาน ตามภารกิจของหน่วยงาน

(3) ผู้มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งครบถ้วนตามเกณฑ์ ยื่นขอ กำหนดตำแหน่ง ระดับชำนาญการตามแบบคำขอรับการกำหนดตำแหน่งพร้อมผลงาน

(4) หน่วยงานตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

(5) คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการประจำหน่วยงาน ประเมินภาระงาน ผลการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่ง โดยให้ผู้ขอ กำหนด ตำแหน่งเข้านำเสนอภาระงาน ผลการปฏิบัติงาน คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่ง และผลงาน ต่อคณะกรรมการ

(6) ผู้ผ่านการประเมินตาม (5) ให้คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่ง ระดับชำนาญการประจำหน่วยงาน กลับรองผลงาน พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินผลงาน ส่งผลงานให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน และประมวลสรุปรายงานผลการ ประเมินภาระงาน ผลการปฏิบัติงาน คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมและผลการประเมินผลงานของคณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

(7) คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการมหาวิทยาลัย กลับรองการกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย พิจารณาอนุมัติการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง

ข้อ 10 การกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) หน่วยงานที่ขอ กำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เสนอข้อมูลเหตุผลความจำเป็น และภาระงานของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(2) คณะกรรมการประจำคณะ/หน่วยงานพิจารณาเหตุผลความจำเป็นการกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ของหน่วยงาน และคณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการประจำหน่วยงานเสนอการประกาศรับสมัครเข้าดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เสนอการกำหนดภาระงานของตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานและเสนอการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกมายังมหาวิทยาลัย

(3) ให้คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ มหาวิทยาลัย กลั่นกรองการกำหนดภาระงานของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และการแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยอนุมัติการ ดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก

(4) หน่วยงานประกาศรับสมัครคัดเลือก ผู้ประสงค์เข้ารับการคัดเลือกยื่น ใบสมัครเข้ารับการคัดเลือกพร้อมผลงานผ่านหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่งและดำเนินการประชุมคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก

(5) คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกประชุมประเมินภาระงาน ผลการปฏิบัติงาน คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่ง และผลงาน โดยให้ผู้ที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก เข้านำเสนอภาระงาน ผลการปฏิบัติงาน คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่ง และผลงานต่อ คณะกรรมการ แล้วรายงานผลการประเมิน เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยพิจารณา ให้ความเห็นชอบก่อนเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง

ข้อ 11 การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานให้แต่งตั้งผู้ที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับวิชาชีพที่เสนอขอ กำหนดตำแหน่ง และมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอ ขอ กำหนดตำแหน่งหรือเทียบเท่าและเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยทั้งหมด ทั้งนี้อาจแต่งตั้งจาก บัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มหาวิทยาลัยได้รวบรวมและจัดทำ

ข้อ 12 การขอ กำหนดตำแหน่งโดยวิธีปรกติให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินผลงาน จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน เกณฑ์การตัดสินใช้คะแนนเสียงข้างมาก

ข้อ 13 การขอกำหนดตำแหน่งโดยวิธีพิเศษใช้ในกรณีการแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติ เฉพาะตำแหน่งต่างไปจากหลักเกณฑ์การขอกรรณิปรกติในเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือกรณี ที่มีได้เป็นไปตามลำดับตำแหน่งให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานไม่น้อยกว่า 5 คน โดยการขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ผลงานต้องอยู่ในระดับดีมาก และการขอกำหนดตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ผลงานต้องอยู่ในระดับดีเด่น เกณฑ์การตัดสินใช้คะแนนเสียง ไม่น้อยกว่า 4 ใน 5 ของคณะกรรมการ

ข้อ 14 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่หน่วยงาน รับเรื่องขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ กรณีมีการแก้ไข ปรับปรุง หรือขอผลงานเพิ่มเติมให้แต่งตั้ง ได้ไม่ก่อนวันที่ผู้ขอรับการกำหนดตำแหน่งยื่นเรื่องการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมฉบับสมบูรณ์ และ ครบถ้วนตามมติของคณะกรรมการพิจารณา กำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการประจำหน่วยงาน การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ แต่งตั้งได้ ไม่ก่อนวันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นชอบผลการคัดเลือก

ข้อ 15 แบบคำขอรับการกำหนดตำแหน่ง แบบประเมินภาระงาน ผลการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่ง ลักษณะผลงานที่ใช้เสนอขอ กำหนดตำแหน่ง ลักษณะการมี ส่วนร่วมในผลงานและการเผยแพร่ แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน ลักษณะคุณภาพของ ผลงาน ลักษณะการเผยแพร่ แบบประเมินผลงาน และแบบสรุปผลการประเมินผลงานให้เป็นไปตาม ที่กำหนดไว้ท้ายประกาศนี้

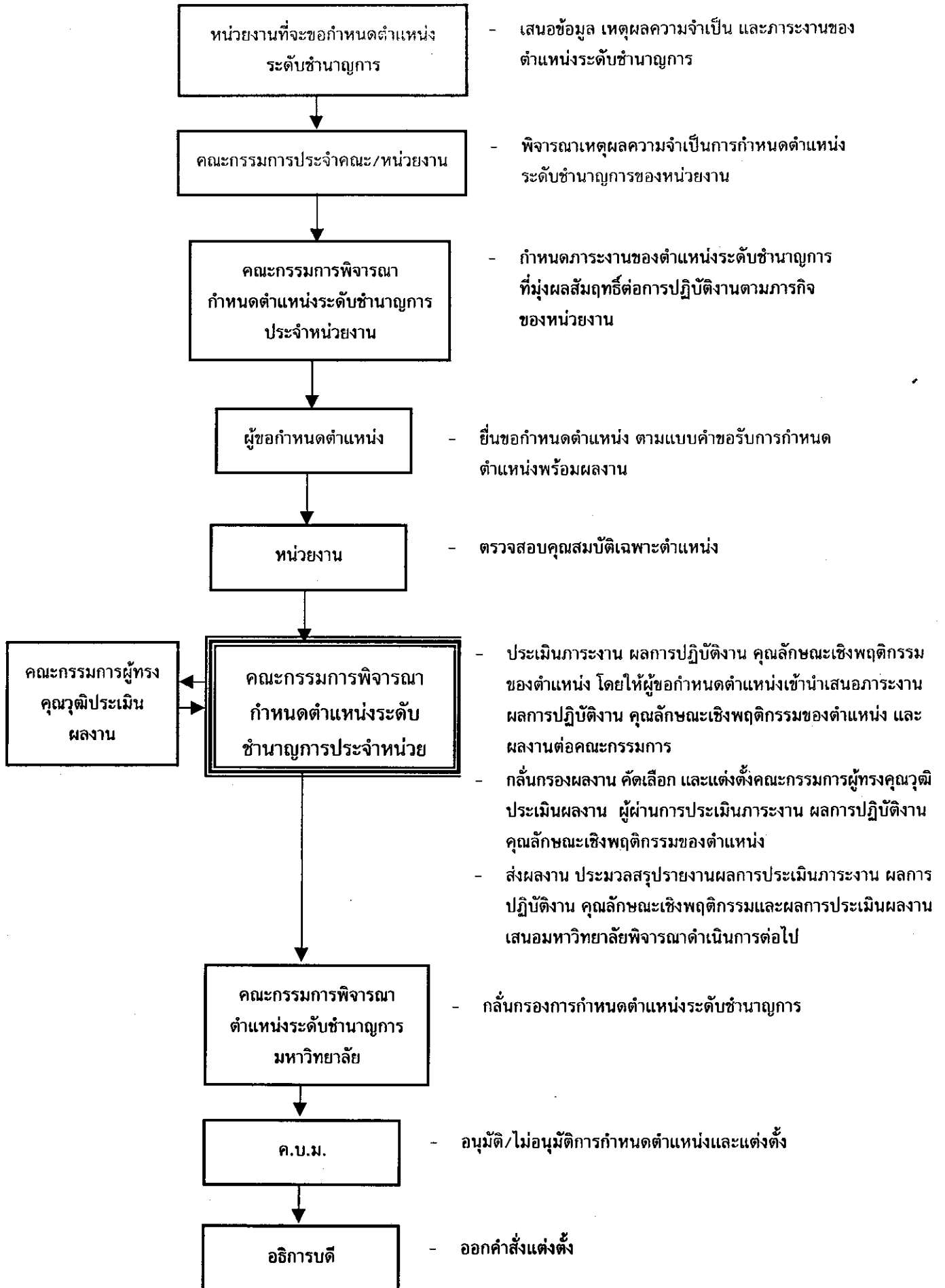
ประกาศ ณ วันที่ 10 ม.ค. 2551



(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญสม ศิริบำรุงสุข)

อธิการบดี

ขั้นตอนการกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ



ขั้นตอนการกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

