

**หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง
และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น**

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร

ประกอบด้วย 4 ข้อบังคับ ดังนี้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2554
2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร
3. หลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่งและการตัดโอนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
4. มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.2554

ประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร

1. หลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.2554
2. หลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการประเภทผู้บริหาร และประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.2554

ปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการ

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

โครงสร้างตำแหน่งใหม่ ประกอบด้วย 4 ประเภท ดังนี้

		เชี่ยวชาญพิเศษ	
ศาสตราจารย์		เชี่ยวชาญ	
รองศาสตราจารย์	ผอ.สำนักงาน อธิการบดี	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญงานพิเศษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ผู้อำนวยการกอง /หัวหน้าสำนักงาน เลขานุการ	ชำนาญการ	ชำนาญงาน
อาจารย์		ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน
วิชาการ	บริหาร	วิชาชีพเฉพาะ/ เชี่ยวชาญเฉพาะ	ทั่วไป

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

หลักเกณฑ์

- การกำหนดระดับตำแหน่ง ระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ
ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ให้วิเคราะห์ภารกิจของ
หน่วยงานและประเมินค่างานตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้

การกำหนดระดับตำแหน่ง

ให้วิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างานตามองค์ประกอบ ดังนี้

- ตำแหน่งประเภททั่วไป : ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการพิเศษ
- ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ : ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ
 - ✓ หน้าที่และความรับผิดชอบ
 - ✓ ความยุ่งยากของงาน
 - ✓ การกำกับตรวจสอบ
 - ✓ การตัดสินใจ

ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับ เชี่ยวชาญพิเศษ

1

ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในคน

- ความรู้และความชำนาญงาน
- การบริหารจัดการ
- การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์

2

ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

- กรอบแนวความคิดในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
- อิสระในการคิด
- ความท้าทายในงาน

ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับ เชี่ยวชาญพิเศษ (ต่อ)

3

ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ

- การคิดวิเคราะห์ข้อมูล
- อิสระในการปฏิบัติงาน
- ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

หน่วยงานระดับไหนกำหนดระดับตำแหน่งได้บ้าง

ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ

ตำแหน่งประเภทวิชาเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ

กำหนดให้มีได้ทั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงาน ที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย เช่น หน่วยงานในสำนักงานเลขานุการคณะหรือหน่วยงาน ที่เทียบเท่าหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดีหรือหน่วยงานที่เทียบเท่า

ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็น หน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการและสำนักงานอธิการบดี

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

กระทำได้ 2 วิธี คือ

1. **วิธีปกติ** ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำกว่าระดับที่จะแต่งตั้ง รวมการแต่งตั้ง ผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงานเป็น ตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือตำแหน่งระดับปฏิบัติการ เป็นตำแหน่งระดับชำนาญการต้องได้รับเงินเดือน ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้งด้วยเช่นกัน

	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	24,450	39,630	53,080	62,760	67,560
ขั้นต่ำ	8,340	15,050	22,140	31,400	43,810
ขั้นต่ำ ชั่วคราว	-	13,160	19,860	24,400	29,980
ระดับ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง(ต่อ)

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัยนเรศวร (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2555
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพนเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	36,680	59,450	79,620	94,140	101,340
ขั้นต่ำ	11,820	14,100	29,790	36,600	44,970
ตำแหน่ง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง(ต่อ)

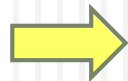
2. วิธีพิเศษ

ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

- จำนวนผลงานที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง

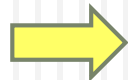
ประเภททั่วไป

ระดับชำนาญงาน



คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม

ระดับชำนาญงานพิเศษ

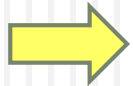


คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม และ
ผลงานเชิงวิเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการ
พัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง(ต่อ)

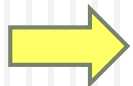
ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ระดับชำนาญการ



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

ระดับชำนาญการพิเศษ

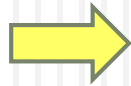


ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดง
ให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อย
1 เล่ม และ งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่น
ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง(ต่อ)

ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ระดับเชี่ยวชาญ



ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ **และ** งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย 1 เรื่อง

ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ



ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ **และ** งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือนานาชาติ อย่างน้อย 1 เรื่อง

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้ (8)

1. ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
2. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
3. ผลงานที่แสดงความชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ
4. คำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้ (9)

1. ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
2. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
3. ผลงานที่แสดงความเชี่ยวชาญการใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงาน
บริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม
4. คำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้ (10)

1. ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
2. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
3. ผลงานที่แสดงความเชี่ยวชาญพิเศษ
4. การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ
บริการต่อสังคม
5. ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ
6. คำนี้ถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ 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

เกณฑ์การแต่งตั้ง (ต่อ)

- **ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ** ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาชีพ รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 และผ่านการประเมินผลงานโดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดีมาก กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีเด่น

กรอบตำแหน่ง

- ระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษให้กำหนดกรอบได้ทุกตำแหน่ง โดยให้หน่วยงานเสนอ ก.บ.ม.เพื่ออนุมัติกรอบและระดับตำแหน่ง
- ระดับเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ให้หน่วยงานเสนอ ก.บ.ม. เพื่อให้ความเห็นชอบก่อนเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติกรอบและตำแหน่ง

วิธีการ

ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งและประเมินค่างานตำแหน่งระดับ
ชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับ
เชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ โดยมีองค์ประกอบดังนี้ (19)

(ก) ระดับคณะ มีองค์ประกอบดังนี้

1. คนบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
2. ผู้แทนจากคณะกรรมการประจำคณะ จำนวน 2 คน เป็นกรรมการ
3. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้ขอรับการประเมิน เป็นกรรมการ
4. หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ หรือผู้ที่คนบดีมอบหมาย เป็นกรรมการและ
เลขานุการ

วิธีการ (ต่อ)

ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งและประเมินค่างานตำแหน่งระดับ
ชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับ
เชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ โดยมีองค์ประกอบดังนี้ (ต่อ 19)

(ข) ระดับสำนักงานอธิการบดี มีองค์ประกอบดังนี้

- | | |
|--|--------------------|
| 1. รองอธิการบดีที่เกี่ยวข้อง | เป็นประธานกรรมการ |
| 2. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี | เป็นกรรมการ |
| 3. ผู้อำนวยการกองของผู้ขอรับการประเมิน | เป็นกรรมการ |
| 4. ผู้อำนวยการกองที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการ |
| 5. ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมกเลขานุการ |

วิธีการ (ต่อ)

โดยให้คณะกรรมการตามข้อ (ก) และ (ข) มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ประเมินค่างาน
2. ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
3. กลับรองการกำหนดระดับตำแหน่ง ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ก่อนเสนอคณะกรรมการประเมิน เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณา และเสนอ ก.บ.ม. อนุมัติต่อไป
4. กลับรองการกำหนดระดับตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ก่อนเสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณา เสนอ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบและเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติกำหนดกรอบ ตำแหน่งที่จะประเมินต่อไป

วิธีการ (ต่อ)

ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งและประเมินค่างาน
ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตำแหน่งที่ปรึกษา โดยมีองค์ประกอบดังนี้ (20)

- | | |
|------------------------------------|-------------------|
| 1. อธิการบดี | เป็นประธานกรรมการ |
| 2. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ | เป็นกรรมการ |
| 3. รองอธิการบดีฝ่ายบริการ | เป็นกรรมการ |
| 4. รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน | เป็นกรรมการ |
| 5. ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล | เป็นเลขานุการ |

วิธีการ (ต่อ)

โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ประเมินค่างาน
2. ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
3. กลับกรองการกำหนดระดับตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตำแหน่ง ที่ปรึกษา ก่อนเสนอให้ ก.บ.ม. เห็นชอบ และเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติกำหนดกรอบ ตำแหน่ง ที่ปรึกษา ต่อไป

วิธีการ (ต่อ)

ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ (18)

1. รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
2. ก.บ.ม. จำนวน 2 คน เป็นกรรมการ
3. หัวหน้าหน่วยงานที่ผู้ขอรับการประเมินสังกัด เป็นกรรมการ
4. ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

วิธีการ (ต่อ)

โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (18)

1. พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่ง ระดับ ชำนาญงาน ระดับ ชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญ พิเศษ ก่อนเสนอ ก.บ.ม.
2. ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
3. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
4. แจ้งผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่ง หากมีการปรับปรุง แก้ไขผลงานหรือขอผลงานเพิ่มเติม

วิธีการ (ต่อ)

โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (ต่อ 18)

5. แจ้างความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งทราบ
6. พิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาอนุมัติ

วิธีการ (ต่อ)

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ข้อ 21 ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและ
จรรยาบรรณทางวิชาชีพ เพื่อพิจารณาผลงานในตำแหน่งต่างๆ ดังนี้

1. ตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือระดับชำนาญการ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า ซึ่งจะต้องเป็น
บุคคลภายในมหาวิทยาลัยแต่อยู่ต่างหน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้ง (หน่วยงานระดับ
คณะ วิทยาลัย หรือสำนัก) จำนวน 2 คน (โดยวิธีพิเศษ จำนวน 3 คน) และ
บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน (โดยวิธีพิเศษ จำนวน 2 คน)

วิธีการ (ต่อ)

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ (ต่อ)

- ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า ซึ่งจะต้องเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน (โดยวิธีพิเศษ จำนวน 5 คน) ตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

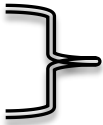
วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมิน ผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพแต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ 18 พิจารณาโดยจะไม่ทำการประชุมก็ได้

วิธีการ(ต่อ)

กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ จะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน

ข้อ 22 เกณฑ์การตัดสินให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษ ให้ใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ตารางการรับเงินประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2555

ตำแหน่ง	อัตราเงินประจำตำแหน่ง (บาท/เดือน)	หมายเหตุ
1. ประเภทวิชาการ		
ศาสตราจารย์		15,600
รองศาสตราจารย์		13,000
ผู้ช่วยศาสตราจารย์		9,900
ผู้ช่วยศาสตราจารย์		5,600
2. ประเภทผู้บริหาร		
ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า		10,000
ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า		5,600
3. ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ		
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ		13,000
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ		9,900
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ		5,600
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ระดับชำนาญการ		3,500

กองการบริหารงานบุคคล

สำหรับแบบประเมินต่าง ๆ หากมีข้อสงสัยประการใดสามารถสอบถามได้ที่

- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| 1. นายอารมย์ จินน้อย | โทรภายใน 1409 |
| 2. น.ส.วิสุทธิณี อัครวงษ์ | โทรภายใน 1112 หรือ 1178 |
| 3. น.ส.วชิราภรณ์ เชื้อปู้คง | โทรภายใน 1112 หรือ 1178 |

“ทุกเรื่องของท่านคืองานสำคัญของเรา”

ขอบคุณและสวัสดี