

กองการเจ้าหน้าที่  
รับที่ 59  
วันที่ 19 ม.พ. 50  
เวลา .....



วาระที่ 7.1.2

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
รับที่ 716, 50  
วันที่ 14, ก.พ., 50  
เวลา .....

ที่ ศธ ๐๕๐๙.๔/ว ๔

ห้องอธิการบดี  
รับที่ 0 4239  
วันที่ .....

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา  
๓๒๘ ถนนศรีอยุธยา ราชเทวี

กรุงเทพฯ ๑๐๔๑๑  
กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐  
มธ. กุมภกรังษิต  
รับที่ 442/1110  
วันที่ 16 ก.พ. 2550  
เวลา 10.30 น.

เรื่อง ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน  
ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น  
เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน  
ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น  
๒. ตัวอย่างแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่ง  
๓. ตัวอย่างแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อการแต่งตั้ง

ด้วยคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในคราวประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๔๙ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙ และครั้งที่ ๓/๒๕๔๙ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๔๙ ได้ให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ก.พ.อ. ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และมีมติให้คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบราชการพิจารณารูปแบบ และข้อกฎหมายของร่างประกาศ ก.พ.อ. เรื่องดังกล่าวก่อนนำเสนอประธาน ก.พ.อ. พิจารณาลงนาม

บัดนี้ คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบราชการในคราวประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๔๙ เมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๔๙ และครั้งที่ ๘/๒๕๔๙ เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๔๙ และคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๔๙ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๔๙ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (ประธาน ก.พ.อ.) ได้ลงนามในประกาศดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงขอส่งประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ฉบับลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ พร้อมทั้งตัวอย่างแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่ง และตัวอย่างแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อการแต่งตั้งตามสิ่งที่ส่งมาด้วย เพื่อให้สภาสถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการออกข้อบังคับตามมาตรา ๒๐ และมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ต่อไป และเมื่อสภาสถาบันอุดมศึกษาได้ออกข้อบังคับแล้วให้แจ้ง ก.พ.อ. เพื่อทราบ

อนึ่ง ในกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ ๑๐ เมื่อสภาสถาบันอุดมศึกษา พิจารณาอนุมัติแล้วให้เสนอ ก.พ.อ.ให้ความเห็นเพื่อเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง พร้อมส่งสำเนาเอกสาร จำนวน ๑ ชุด ดังนี้

- ๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน
- ๒. ผลการประเมิน
- ๓. แบบเสนอขอแต่งตั้ง
- ๔. ผลงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวจิรณี ตันติรัตนวงศ์)

รองเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา

สำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร  
กลุ่มนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
โทร. ๐๒ ๖๑๐ ๕๓๓๑  
โทรสาร ๐๒ ๓๕๔ ๕๕๔๑, ๐๒ ๓๕๔ ๕๕๔๘

- ① เรือน ที่เลข ๕๐๗ ที่ ๕๐๗ ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงจตุจักร เขตจตุจักร กรุงเทพฯ  
เพื่อไปขอทราบ และเห็นควรนำเรื่อง ก.บ.ม. ไป  
รายงานต่อที่ประชุม เพื่อทราบต่อไป

แจ้งคุณทนายเพื่อทราบ  
11/๑๖/๕๖

- ② - ดำเนินตามเรื่อง
- ลงนามไว้แล้ว

  
20/11/50

  
15/11/50

  
21/11/50

คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย  
ครั้งที่..... 4, 2550  
เมื่อวันที่..... ๑๖, 11/50



ประกาศ ก.พ.อ

เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน  
ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔(๓) ประกอบมาตรา ๒๐ และมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.พ.อ. จึงกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการออกข้อบังคับว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังนี้

ข้อ ๑ กรณีการกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้น และตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลางซึ่งเป็นตำแหน่งระดับควมต้องเป็นไปตามโครงสร้างระดับตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด กรณีการกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ และตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ในข้อบังคับสถาบันอุดมศึกษาต้องกำหนดหลักเกณฑ์ในการกำหนดระดับตำแหน่งโดยยึดหลักการวิเคราะห์และประเมินค่างานของตำแหน่งอย่างน้อยต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

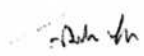
- (๑) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง
- (๒) ความยุ่งยากของงาน ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- (๓) การควบคุม กำกับ ตรวจสอบหรือบังคับบัญชา
- (๔) ความรู้ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒ การกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษในข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษาต้องกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาความจำเป็นตามภารกิจของหน่วยงานที่จะให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) หลักเกณฑ์วิธีการกำหนดหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา (ได้แก่ หน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ เช่น คณะ สถาบัน สำนัก เป็นต้น) และหลักเกณฑ์วิธีการกำหนดหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจสนับสนุนภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา (ได้แก่ หน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารจัดการ เช่น สำนักงานอธิการบดี สำนักงานเลขานุการคณะ เป็นต้น)

(๒) หลักเกณฑ์วิธีการกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องกำหนดตัวชี้วัดภาระงานของหน่วยงาน และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพงานของตำแหน่ง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะเป็นตัวกำหนดความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน ความรู้ความสามารถ

อำนาจออกต้อง

  
(นางสมอัยใส ธีระ  
.....)

ความชำนาญและความเชี่ยวชาญที่ต้องการสำหรับตำแหน่ง ทั้งนี้ ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพงานของแต่ละระดับตำแหน่งต้องมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งระดับชำนาญการ ลักษณะงานต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และต้องทำการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์หรือวิจัย โดยใช้หรือประยุกต์หลักการ เหตุผล แนวความคิด วิธีการ เพื่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือพัฒนางานในหน้าที่และงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง หรือแก้ไขปัญหาในงานหลักที่ปฏิบัติซึ่งมีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง

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

(ค) การกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา (ได้แก่ หน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ เช่น คณะ สถาบัน สำนัก เป็นต้น) และหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะระดับสำนักงานอธิการบดี

(ค) การกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา (ได้แก่ หน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ เช่น คณะ สถาบัน สำนัก เป็นต้น)

ข้อ ๓ การกำหนดระดับตำแหน่งต้องสอดคล้องกับกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

ข้อ ๔ การกำหนดระดับตำแหน่งดังกล่าว ต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) ตามโครงสร้างระดับตำแหน่งที่ ก.พ.อ.กำหนด

(๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

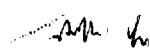
(๓) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

(๔) การกำหนดระดับตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานให้เป็นระดับสูงขึ้น ต้องมีระดับตำแหน่งไม่สูงเท่าระดับตำแหน่งบริหารของหน่วยงานนั้น

(๕) ต้องคำนึงถึงความมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

ข้อ ๕ หลักเกณฑ์วิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ต้องกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

สำเนาถูกต้อง



(นางสมอัสพร ปิ่นสุภา)  
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๖

(๑) ตำแหน่งระดับปฏิบัติการระดับต้นและระดับกลาง ต้องประเมินจากการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การปฏิบัติงานต้องประเมินอย่างน้อยตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (ก) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและคุณภาพของงาน
- (ข) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- (ค) ความประพฤติ

(๒) ตำแหน่งระดับปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ ต้องประเมินจากผลงานและคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ผลงานต้องประเมินอย่างน้อยตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (ก) ขอบเขตของผลงาน
- (ข) คุณภาพของผลงาน
- (ค) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน
- (ง) ประโยชน์ของผลงาน
- (จ) ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

(๓) ตำแหน่งผู้บริหารต้องประเมินจากการปฏิบัติงาน คุณลักษณะและสมรรถนะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร การปฏิบัติงานต้องประเมินอย่างน้อยตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (ก) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- (ข) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- (ค) การวางแผน ควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติงานและพัฒนางาน
- (ง) การแนะนำ สอนงานและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

ทั้งนี้ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้บริหารต้องผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหาร

ที่ ก.พ.อ. รับรอง

(๔) ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษต้องประเมินจากการปฏิบัติงาน ผลงานและคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การปฏิบัติงานและผลงานต้องประเมินอย่างน้อยตามองค์ประกอบ ดังนี้

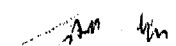
- (ก) ปริมาณงานในหน้าที่
- (ข) คุณภาพของงานในหน้าที่
- (ค) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

กรณีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องประเมินองค์ประกอบด้านการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคมเพิ่มเติมด้วย

กรณีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องประเมินองค์ประกอบด้านการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม และองค์ประกอบด้านความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพนั้น ๆ เพิ่มเติมด้วย

ทั้งนี้ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีคุณวุฒิและประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

สำเนาถูกต้อง

  
(นางสนอ.ไพโรจน์ ปิยะ)

ข้อ ๖ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ สำหรับตำแหน่งที่ ก.พ.อ. ได้กำหนดโครงสร้างระดับตำแหน่งเป็นระดับ ๗ - ๘ ต้องดำเนินการเมื่อบุคคลดังกล่าวได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๘ แล้ว

ข้อ ๗ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามประกาศนี้ ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๒๔ ต้องแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของสภาสถาบันอุดมศึกษา หรือคณะกรรมการตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษามอบหมาย

ข้อ ๘ การประเมินต้องดำเนินการโดยองค์คณะบุคคลและมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอหรือเทียบเท่า ในกรณีการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษต้องเป็นองค์คณะบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงกับวิชาชีพที่เสนอขอ และเป็นบุคคลภายนอกสถาบันอุดมศึกษานั้นทั้งหมด โดยต้องพิจารณากำหนดจำนวนกรรมการ ดังนี้

(๑) วิธีปกติ ต้องแต่งตั้งกรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน

(๒) วิธีพิเศษเฉพาะกรณีการประเมินบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ใช้ในกรณีการแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติต่างไปจากหลักเกณฑ์การขอกรณีตามปกติในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือกรณีการขอที่มีได้เป็นไปตามลำดับตำแหน่ง ต้องแต่งตั้งกรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน

ทั้งนี้ การประเมินผลงานโดยองค์คณะบุคคลในกรณีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกันเพื่อให้มีการรับฟังข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ข้อ ๙ การกำหนดเงื่อนไขของผลงานที่นำเสนอเพื่อพิจารณา อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

(๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

ข้อ ๑๐ เกณฑ์การตัดสิน ต้องใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษ ต้องใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่า ๔ ใน ๕ ของกรรมการประเมิน

ข้อ ๑๑ กรณีอื่นนอกจากที่ได้กำหนดไว้ในประกาศ ก.พ.อ.นี้ ต้องเสนอ ก.พ.อ.พิจารณาเป็นกรณีไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐

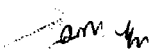


(นายวิจิตร ศรีสอาน)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

ประธาน ก.พ.อ.

สำเนาถูกต้อง



(นางสมถวิล) เป็น  
ผู้อำนวยการ

ผู้อำนวยการ



## บัญชีแนบท้ายประกาศ

๑. ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

- (ก) วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๖ ปี
- (ข) วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๒ ปี
- (ค) วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๙ ปี
- (ง) วุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี
- (จ) วุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๒. ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ต้องมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและต้องดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการหรือเทียบเท่าของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นไปมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี การเทียบเท่าตำแหน่งผู้ชำนาญการต้องพิจารณา ดังนี้

(๑) ต้องดำรงตำแหน่งระดับ ๘ และมีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์จากการดำรงตำแหน่งที่ขอเทียบคุณสมบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

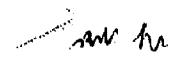
(๒) การพิจารณาเทียบคุณวุฒิที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ระดับ ๘ พิจารณาย้อนหลังได้ไม่เกิน ๓ ปี โดยพิจารณาจากประเภทและขอบข่ายของงานที่ได้รับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานในภาพรวม ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ระดับ ๘ เช่น คู่มือปฏิบัติงาน ผลงานศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ในด้านการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนาผลงาน หรือเป็นผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ ซึ่งผลงานดังกล่าวสามารถนำไปเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ ๙ ได้

๓. ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ต้องมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต้องดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ระดับ ๙ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(๑) ต้องดำรงตำแหน่งระดับ ๙ และมีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์จากการดำรงตำแหน่งที่ขอเทียบคุณสมบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(๒) การพิจารณาเทียบคุณสมบัติที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ ๙ พิจารณาย้อนหลังได้ไม่เกิน ๒ ปี โดยพิจารณาจากประเภทและขอบข่ายของงานที่ได้รับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานในภาพรวม ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ ๙ เช่น คู่มือปฏิบัติงาน ผลงานศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ในด้านการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางาน หรือเป็นผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ ซึ่งผลงานดังกล่าวสามารถนำไปเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ ๑๐ ได้

สำเนาถูกต้อง

  
(นางสมอัสพร ธีร)

**ตัวอย่างแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์ในการกำหนดระดับตำแหน่ง**

๑. ตำแหน่งระดับปฏิบัติการระดับต้นและระดับกลางซึ่งเป็นตำแหน่งระดับควบ  
การกำหนดระดับตำแหน่งเป็นไปตามโครงสร้างตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

๒. ตำแหน่งระดับปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ และตำแหน่งประเภทผู้บริหาร  
หลักเกณฑ์ ยึดหลักการวิเคราะห์และประเมินค่างานของตำแหน่งตามแนวทางการจำแนกตำแหน่ง โดยมี  
แนวทางในการสร้างหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

ก.ประเภทของการกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับสูงขึ้น มี ๒ ประเภท คือ

(๑) ตำแหน่งที่มีได้บังคับบัญชา (Nonsupervisory Positions) หมายถึง ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน  
เดี่ยว ไม่เป็นหัวหน้างาน ไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ปฏิบัติงาน  
ในเชิงยุ่งยากซับซ้อน หรือเป็นลักษณะงานที่ต้องใช้เทคนิคหรือทักษะความสามารถเฉพาะตัว

(๒) ตำแหน่งผู้บังคับบัญชา (Supervisory Positions) หมายถึง ตำแหน่งที่ทำหน้าที่เป็น  
หัวหน้าหน่วยงาน

ข.กำหนดองค์ประกอบเพื่อพิจารณา ดังนี้

ตำแหน่งที่มีได้บังคับบัญชา	ตำแหน่งผู้บังคับบัญชา
<p>องค์ประกอบที่ ๑ หน้าที่และความรับผิดชอบ ของตำแหน่ง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กิจกรรมที่ตำแหน่งนั้นต้องปฏิบัติ</li> <li>- ขอบเขตและความหลากหลายของงาน</li> <li>- ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน</li> </ul>	<p>องค์ประกอบที่ ๑ หน้าที่และความรับผิดชอบ ของตำแหน่งในการปกครองบังคับบัญชา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาและระดับ ของตำแหน่งที่บังคับบัญชา</li> <li>- ระดับของความรับผิดชอบ</li> <li>- ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ และ การรักษาความลับของทางราชการ</li> <li>- จำนวนเงินงบประมาณและลักษณะ ของกิจกรรมทางการเงิน</li> </ul>
<p>องค์ประกอบที่ ๒ ความยุ่งยากของงานและ ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การมีคำแนะนำแนวทางหรือคู่มือ</li> <li>- ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน</li> <li>- ระดับการติดต่อประสานงานกับ หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงาน</li> </ul>	<p>องค์ประกอบที่ ๒ ความยุ่งยากของงานและ ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความคิดริเริ่มที่ต้องการ</li> <li>- ขอบเขตของการตัดสินใจ</li> <li>- ลักษณะและวัตถุประสงค์ของการติดต่อกับ ผู้อื่นในการปฏิบัติงาน</li> </ul>



ตำแหน่งที่มีได้บังคับบัญชา	ตำแหน่งผู้บังคับบัญชา
<p>องค์ประกอบที่ ๓ การควบคุม กำกับ ตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้บังคับบัญชาต้องเข้าไปช่วยในการให้ทิศทางหรือให้คำแนะนำให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของงาน มากน้อยเพียงไร</li> </ul> <p>องค์ประกอบที่ ๔ ความรู้ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน หมายถึง จำเป็นต้องมีความรู้อะไรเพื่อที่จะผลิตผลงานให้ได้คุณภาพและปริมาณตามที่คาดหวังไว้ (ไม่เกี่ยวข้องกับวุฒิปริญญาที่ได้จากการศึกษา)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความรู้ระดับพื้นฐาน เช่น ฐกฎระเบียบเบื้องต้น หรือการปฏิบัติงานของตำแหน่ง</li> <li>- ความรู้ระดับพื้นฐานขั้นสูง ต้องอาศัยประสบการณ์ ความรู้เพิ่มเติมจากคู่มือ</li> <li>- ความรู้ในเชิงหลักการ แนวคิดในวิชาชีพ</li> <li>- นโยบายของส่วนราชการ</li> <li>- การประยุกต์หลักการมาใช้ปฏิบัติงาน</li> </ul>	<p>องค์ประกอบที่ ๓ การควบคุมบังคับบัญชาของตำแหน่ง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้แก่ระดับของการควบคุมบังคับบัญชา ตรวจสอบงาน</li> </ul> <p>องค์ประกอบที่ ๔ ความรู้ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่ง และความรู้ที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีเพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะผู้บังคับบัญชา (มิได้หมายถึงความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาหรือประสบการณ์ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ) แต่เป็นการวัดความสามารถทางสติปัญญาและความรู้ที่ต้องการสำหรับตำแหน่งนั้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความรู้ที่ต้องการ อาทิ ความรู้ขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงาน ความรู้ในศิลปะการบังคับบัญชา การบริหาร เทคนิคความรู้ในทฤษฎี แนวคิดในวิชาชีพ และการประยุกต์ใช้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ</li> <li>- ความสามารถทางสติปัญญา อาทิ ระดับของการใช้ความคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจในเรื่องที่มีความสำคัญแตกต่างกัน</li> </ul>

### ๓. ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

#### หลักเกณฑ์

การพิจารณาความจำเป็นตามภารกิจและลักษณะงานของหน่วยงาน ให้พิจารณาองค์ประกอบ ดังนี้

#### ก. ภารกิจหลักของหน่วยงาน

(๑) หน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาในการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งความรู้ใหม่และความรู้ที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาให้แก่สังคม ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ นักศึกษา วิจัย ให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ คณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานเทียบเท่า

- กำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษได้

(๒) หน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจอำนวยการให้ภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาดำเนินไป โดยสะดวก ได้แก่

- ระดับสำนักงานอธิการบดี กำหนดให้มีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญได้

- ระดับกอง/กลุ่มงาน หรือเทียบเท่าในสำนักงานอธิการบดี กำหนดให้มีตำแหน่งระดับ

ชำนาญการได้

- ระดับสำนักงานเลขานุการคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานเทียบเท่า เฉพาะ

กรณีที่มีภารกิจในเชิงบริหารจัดการ กำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการได้

#### ข. หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่ง

##### (๑) ตำแหน่งระดับชำนาญการ

- ลักษณะงานจำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ซึ่งเป็นงานที่ต้องทำการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรือวิจัย

- ต้องใช้และ/หรือประยุกต์หลักการ เหตุผล แนวความคิด วิธีการ

- เพื่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และ/หรือ

- เพื่อการพัฒนางานในหน้าที่และงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และ/หรือ

- เพื่อการแก้ไขปัญหาในงานหลักที่ปฏิบัติในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ

หรืองานวิชาชีพที่มีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง

##### (๒) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

- ลักษณะงานจำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยมีลักษณะเป็น

- งานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน และ/หรือ

- งานพัฒนาทฤษฎี หลักการ ความรู้ใหม่ ซึ่งต้องมีการวิจัยเกี่ยวกับงานเฉพาะ

ด้านหรือเฉพาะทาง และนำมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ โดยต้องประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิดใหม่เกี่ยวกับ

เนื้อหาของงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ

- เพื่อแก้ไขปัญหางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพที่มีความยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวางมาก และ/หรือ
  - เพื่อถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคคล และ/หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ/หรือ
  - เพื่อปรับปรุงผสมผสานเทคนิคระดับสูงระหว่างสาขาที่เกี่ยวข้อง
-