



หลักเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

7 กุมภาพันธ์ 2566

จัดโดย กองส่งเสริมวิชาการ

โดย

นางทัศนีย์ รัตนวงศ์แข

ผู้อำนวยการกองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์

ร่วมกับ นางวรรณพร รุจิพงษ์กุล

หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์

การแบ่งกลุ่มงาน 3 กลุ่มงาน

1. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
2. กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
3. กลุ่มงานบริหารและพัฒนาคุณภาพ

หน้าที่ความรับผิดชอบการบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์

- การสรรหา - บรรจุและแต่งตั้ง - การทดลองปฏิบัติงาน
- เงินเดือนและค่าจ้าง - การเปลี่ยนตำแหน่ง - โอน ย้าย
- บำเหน็จบำนาญข้าราชการ - การประชุม กบม. - ทะเบียนประวัติ
- สรรหาผู้บริหาร ประเมินผู้บริหาร - การเปลี่ยนชื่อ-สกุล
- การอนุมัติตัวบุคคล - ศึกษาต่อในประเทศ/ต่างประเทศ
- ทวนการศึกษาของบุคลากร - ตำแหน่งทางวิชาการ - การขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น
- การพัฒนาบุคลากร การจัดฝึกอบรม การปฐมนิเทศ - การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- การขอพระราชทานเพลิงศพ - การขอหนังสือรับรอง - การทำบัตรประจำตัว
- การประกันคุณภาพการศึกษา

หลักเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น และ ประกาศและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

ประกาศ ก.พ.อ.

- ▶ ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 ประกาศ ณ วันที่ 22 ธันวาคม 2553
- ▶ ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ประกาศ ณ วันที่ 13 ธันวาคม 2554

ข้อบังคับ มจพ.

- ▶ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2555 ประกาศ ณ วันที่ 6 มิถุนายน 2555

Download เอกสารได้ที่ website กองบริหารฯ
www.hrd.kmutnb.ac.th
เลือกเมนู “การขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น”

ประเภทตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการ

- ประเภทวิชาชีพนเฉพาะ
- ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ
- ประเภททั่วไป (คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี)

ประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ

ประกอบด้วย

- ▶ วิศวกรเครื่องกล - พยาบาล
- ▶ วิศวกรโยธา
- ▶ วิศวกรไฟฟ้า
- ▶ สถาปนิก
- ▶ นักวิชาการคอมพิวเตอร์

ประเภทตำแหน่งเชี่ยวชาญเฉพาะ

ประกอบด้วย

- ▶ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
 - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ▶ บุคลากร
 - นักตรวจสอบภายใน
- ▶ นักวิชาการเงินและบัญชี
 - นักวิชาการโสตทัศนศึกษา
- ▶ นักวิชาการศึกษา
 - นักประชาสัมพันธ์
- ▶ วิศวกร
 - นักวิทยาศาสตร์
- ▶ นิติกร
 - บรรณารักษ์
- ▶ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
 - นักวิจัย, เจ้าหน้าที่วิจัย
- ▶ นักวิชาการพัสดุ
 - นักวิเทศสัมพันธ์
- ▶ นักเอกสารสนเทศ

ประเภททั่วไป

ประกอบด้วย

- ▶ ช่างเทคนิค
- ▶ ผู้ปฏิบัติงานบริหาร
- ▶ ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด
- ▶ ช่างอิเล็กทรอนิกส์

ความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับตำแหน่ง

ตำแหน่งประเภท
วิชาชีพเฉพาะหรือ
เชี่ยวชาญเฉพาะ

- ระดับปฏิบัติการ
- ระดับชำนาญการ
- ระดับชำนาญการพิเศษ
- ระดับเชี่ยวชาญ
- ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับตำแหน่ง

ตำแหน่ง
ประเภททั่วไป

- ระดับปฏิบัติงาน
- ระดับชำนาญงาน
- ระดับปฏิบัติงานพิเศษ

กรอบตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ระดับชำนาญงานพิเศษ และระดับชำนาญการพิเศษ

มติ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในคราวประชุมวาระพิเศษครั้งที่ 1/2556 เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2556 และมติ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในคราวประชุมครั้งที่ 3/2556 เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2556 ได้เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดกรอบตำแหน่งทางวิชาการ สายสนับสนุนวิชาการ ระดับชำนาญงานพิเศษ และระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

- ▶ **ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ (คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี)** ส่วนงานที่มีตำแหน่งสามารถเสนอขอกำหนดกรอบตำแหน่งทางวิชาการ สายสนับสนุนวิชาการ ได้ทุกตำแหน่ง โดยให้วิเคราะห์จากการประเมินค่างานตามความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง
- ▶ **ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ (คุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป)** จำนวนกรอบอัตราคิดเป็น ตำแหน่งจะไม่เกินร้อยละ 40 ของจำนวนกรอบตำแหน่งระดับชำนาญการที่มีคนครองในภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัย

การประเมินเพื่อเข้าสู่ระดับตำแหน่งสูงขึ้น

ตำแหน่ง

- การประเมินค่างาน

บุคคล

- การประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง

การประเมินค่างาน

การประเมินค่างานของตำแหน่ง พิจารณาจาก

- 1) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งเดิมและตำแหน่งใหม่
- 2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ ความยุ่งยาก และความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป (งานเดิม/งานใหม่)

องค์ประกอบในการประเมินค่างาน

ตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ

ตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

- 1) หน้าที่และความรับผิดชอบ
- 2) ความยุ่งยากของงาน
- 3) การกำกับตรวจสอบ
- 4) การตัดสินใจ

เกณฑ์การตัดสินผลการประเมินผลงาน

ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่อง หลักเกณฑ์การตัดสินการประเมินผลงานสำหรับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประกาศ ณ วันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2559

ตำแหน่ง ระดับชำนาญงานและระดับชำนาญการ

จะต้องได้คะแนน **71** คะแนนขึ้นไป

ตำแหน่ง ระดับชำนาญงานพิเศษและระดับชำนาญการพิเศษ

จะต้องได้คะแนน **85** คะแนนขึ้นไป

ตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญ

จะต้องได้คะแนน **210** คะแนนขึ้นไป (เต็ม 300)

ตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

จะต้องได้คะแนน **275** คะแนนขึ้นไป (เต็ม 300)

การกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

พิจารณาจาก

- ❖ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ❖ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับนั้นๆ ครบตามกำหนด
- ❖ ผลงานที่ใช้ประกอบการเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. หรือข้อบังคับของมหาวิทยาลัยกำหนด
- ❖ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่เสนอขอกำหนดตำแหน่ง โดยพิจารณาจากบัญชีเงินเดือนของข้าราชการหรือบัญชีเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี
- ❖ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในประกาศ ก.พ.อ. หรือข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

การขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงานมาแล้ว ➤ ไม่น้อยกว่า 6 ปี สำหรับผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ➤ ไม่น้อยกว่า 5 ปี สำหรับผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ➤ ไม่น้อยกว่า 4 ปี สำหรับผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
อัตราเงินเดือน	ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า<u>ขั้นต่ำของระดับชำนาญงาน</u> <u>พนักงานมหาวิทยาลัย 24,900 บาท</u> <u>ข้าราชการ 10,190 บาท</u>
ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน	ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม

การขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญงาน มาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี
อัตราเงินเดือน	ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า <u>ขั้นต่ำของระดับชำนาญงานพิเศษ</u> <u>พนักงานมหาวิทยาลัย 32,920 บาท</u> <u>ข้าราชการ 15,410 บาท</u>
ผลงานที่แสดงความเป็น ผู้ชำนาญงานพิเศษ	ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ ได้แก่ 1) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม และ 2) ผลงานเชิงวิเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง

การขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้ว ➤ ไม่น้อยกว่า 6 ปี สำหรับผู้ที่ได้รับวุฒิปริญญาตรี ➤ ไม่น้อยกว่า 4 ปี สำหรับผู้ที่ได้รับวุฒิปริญญาโท ➤ ไม่น้อยกว่า 2 ปี สำหรับผู้ที่ได้รับวุฒิปริญญาเอก
อัตราเงินเดือน	ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า<u>ขั้นต่ำของระดับชำนาญการ</u> <u>พนักงานมหาวิทยาลัย 32,920 บาท</u> <u>ข้าราชการ 13,160 บาท</u>
ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ	ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่ 1) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม และ 2) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง

การขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี
อัตราเงินเดือน	ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับชำนาญการพิเศษ พนักงานมหาวิทยาลัย 41,470 บาท ข้าราชการ 19,860 บาท
ผลงานที่แสดงความเป็น ผู้ชำนาญการพิเศษ	ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่ 1) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึง การพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อย 1 เรื่อง <u>และ</u> 2) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่แล้ว หรือผลงาน นวัตกรรม หรือผลงานสร้างสรรค์อื่นที่เทียบเท่าและเป็น ประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อย 1 เรื่อง

การขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี
อัตราเงินเดือน	ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับเชี่ยวชาญ พนักงานมหาวิทยาลัย 54,710 บาท ข้าราชการ 24,400 บาท
ผลงานที่แสดงความเป็น ผู้เชี่ยวชาญ	ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่ 1) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ที่เป็นนวัตกรรมหรือผลงานสร้างสรรค์อื่นที่เทียบเท่าซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 2 เรื่อง หรือ 2 รายการ และ 2) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ อย่างน้อย 2 เรื่อง

เงื่อนไขของผลงานที่ใช้ประกอบการเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่ง

- ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม
- ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว
- กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีการรับรองจากผู้มีส่วนร่วม (มีส่วนร่วมไม่น้อยกว่า 50%)
- ผลงานต้องสะท้อนความชำนาญ/เชี่ยวชาญในตำแหน่งที่ขอ

อัตราเงินเดือนขั้นต่ำ-ขั้นสูงในแต่ละระดับ

ระดับตำแหน่ง ที่เสนอขอ	ข้าราชการ (บาท) (ณ 1 เมษายน 2560)		พนักงานมหาวิทยาลัย (บาท) (ณ 1 ตุลาคม 2561)	
	<u>ขั้นต่ำ</u>	<u>ขั้นสูง</u>	<u>ขั้นต่ำ</u>	<u>ขั้นสูง</u>
ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	29,980	74,320	72,520	107,420
ระดับเชี่ยวชาญ	24,400	69,040	54,710	100,810
ระดับชำนาญการพิเศษ	19,860	58,390	41,470	94,750
ระดับชำนาญการ	13,160	43,600	32,920	72,320
ระดับชำนาญงานพิเศษ	15,410	54,820	32,920	67,830
ระดับชำนาญงาน	10,190	38,750	24,900	64,390

มติ ก.บ.ม.มหาวิทยาลัยฯ ครั้งที่ 4/2554 เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2544
เรื่อง การนำเสนอผลงานวิจัยเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

- ▶ กรณีเป็นงานวิจัยสถาบัน ให้ทำในลักษณะ**เปรียบเทียบกับ**มหาวิทยาลัยอื่นๆ ในเชิงเดียวกัน และจะต้องเป็นผลงานที่ดีพิมพ์เผยแพร่ในวงวิชาการ หรือเป็นงานวิจัยในเชิงพัฒนาเพื่อเพิ่มคุณค่าทางวิชาการ

มติ ก.บ.ม.มหาวิทยาลัยฯ ครั้งที่ 1/2555 เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2555

เรื่อง การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ของสายสนับสนุนวิชาการ

- ▶ 1. ให้มีการประเมินค่างานเพื่อกำหนดกรอบตำแหน่งทางวิชาการ
- ▶ 2. ให้มีการเสนอผลงานทางวิชาการของผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญของผู้เสนอขอ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีผลงานวิจัยที่อยู่ในขอบข่ายของงานวิจัยประยุกต์ ซึ่งเป็นการวิจัยที่ผู้วิจัยมุ่งหวังในการค้นหาความรู้ที่ได้ไปใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ หรือใช้ในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจ เป็นการวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ทางปฏิบัติเป็นสำคัญ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท

มติ ก.บ.ม.มหาวิทยาลัยฯ ครั้งที่ 1/2555 เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2555

เรื่อง การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
ของสายสนับสนุนวิชาการ (ต่อ)

- ▶ 2.1 การวิจัยปฏิบัติการ
- ▶ 2.2 การวิจัยและพัฒนา
- ▶ 2.3 การวิจัยเชิงประเมิน

กรณีนงานวิจัยมีการสำรวจ ผู้วิจัยจะต้องมีการศึกษาเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างกับมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่น

มติ ก.บ.ม.มหาวิทยาลัยฯ ครั้งที่ 1/2555 เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2555

เรื่อง การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ของสายสนับสนุนวิชาการ (ต่อ)

- ▶ 3. งานวิจัยจะต้องแสดงให้เห็นถึงการนำผลงานวิจัยไปพัฒนาหน่วยงานเพื่อให้ความรู้ หรือแนวทางการพัฒนาการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ
- ▶ 4. ส่วนงานควรมีการกำหนดแผนพัฒนาความก้าวหน้าบุคลากรรายบุคคล
- ▶ 5. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ให้สามารถเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษได้

มติ ก.บ.ม.มหาวิทยาลัยฯ ครั้งที่ 1/2555 เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2555
เรื่อง การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
ของสายสนับสนุนวิชาการ (ต่อ)

งานวิจัยจะต้องมีการตีพิมพ์เผยแพร่เรียบร้อยแล้ว
จึงจะสามารถนำมาขอตำแหน่งทางวิชาการได้

ขั้นตอนการขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงานหรือชำนาญการ

(1) ผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งตรวจสอบคุณสมบัติ จัดทำ/เตรียมประวัติและผลงาน

(2) ยื่นเรื่องขอกำหนดระดับตำแหน่งมายังงานบุคคลส่วนงาน จากนั้นเจ้าหน้าที่บุคคลส่วนงานตรวจสอบคุณสมบัติและผลงาน

(3) นำเสนอคณะกรรมการประจำส่วนงานเพื่อขอความเห็นชอบ

(4) ส่วนงานเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน มายังกองบริหารฯ (กองบริหารฯ เสนอ ก.บ.ม. และจัดทำคำสั่ง)

(5) ส่วนงานดำเนินการประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. หรือข้อบังคับมหาวิทยาลัยกำหนด

(6) ส่วนงานรายงานผลการประเมินค่างาน และเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มายังกองบริหารฯ (กองบริหารฯ เสนอ ก.บ.ม. และจัดทำคำสั่ง)

(7) ส่วนงานประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อพิจารณาคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ

(8) ส่วนงานทาบทามผู้ทรงคุณวุฒิ (Reader) เพื่อจัดส่งผลงานและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

(9) ส่วนงานประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อสรุปผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

(10) คณะ/ส่วนงานรายงานสรุปผลการประเมินผลงาน และเสนอแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงระดับตำแหน่งสูงขึ้น

(11) กองบริหารฯ เสนอ ก.บ.ม. และจัดทำคำสั่งแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงระดับตำแหน่งสูงขึ้น

(ขั้นตอนการดำเนินงานข้างต้นเป็นการดำเนินงานหลัก ซึ่งแต่ละส่วนงานอาจมีขั้นตอนอื่นๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากนี้)

ขั้นตอนการขอกำหนดตำแหน่งระดับ ชำนาญงานพิเศษ หรือ ชำนาญการพิเศษ

(1) ผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งตรวจสอบคุณสมบัติ จัดทำ/เตรียมประวัติและผลงาน

(2) ยื่นเรื่องขอกำหนดระดับตำแหน่งมายังงานบุคคลส่วนงาน จากนั้นเจ้าหน้าที่บุคคลส่วนงานตรวจสอบคุณสมบัติและผลงาน

(3) นำเสนอคณะกรรมการประจำส่วนงานเพื่อขอความเห็นชอบ

(4) ส่วนงานเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน มายังกองบริหารฯ (กองบริหารฯ เสนอ ก.บ.ม. และจัดทำคำสั่ง)

(5) ส่วนงานดำเนินการประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. หรือข้อบังคับมหาวิทยาลัยกำหนด

(6) ส่วนงานรายงานผลการประเมินค่างาน และเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่ง มายังกองบริหารฯ

(7) กองบริหารฯ เสนอ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

(8) กองบริหารฯ ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อพิจารณาคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ

(9) กองบริหารฯ ทาบทามผู้ทรงคุณวุฒิ (Reader) เพื่อจัดส่งผลงานและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

(10) กองบริหารฯ ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อสรุปผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

(11) กองบริหารฯ รายงานสรุปผลการประเมินผลงาน และเสนอ ก.บ.ม. แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงระดับตำแหน่งสูงขึ้น

(12) กองบริหารฯ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงระดับตำแหน่งสูงขึ้น

(ขั้นตอนการดำเนินงานข้างต้นเป็นการดำเนินงานหลัก ซึ่งแต่ละส่วนงานอาจมีขั้นตอนอื่นๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากนี้)

หลักเกณฑ์การคัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ระดับตำแหน่งที่เสนอขอ	หลักเกณฑ์การคัดเลือกคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ	คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ➤ ต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและ <u>ความชำนาญตรงกับวิชาชีพ</u> ของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ➤ ต้อง <u>ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง</u> หรือเทียบเท่า องค์ประกอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ➤ กรรมการซึ่งแต่งตั้งจาก <u>บุคคลภายในมหาวิทยาลัยแต่ต้องอยู่ต่างสังกัดส่วนงาน</u> กับผู้เสนอขอแต่งตั้ง ➤ กรรมการจาก <u>บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยอีกอย่างน้อยหนึ่งคน</u> ➤ รวมจำนวนกรรมการทั้งหมด <u>ไม่น้อยกว่า 3 คน</u>

หลักเกณฑ์การคัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ระดับตำแหน่งที่เสนอขอ	หลักเกณฑ์การคัดเลือกคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ➤ ต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือ <u>ความเชี่ยวชาญ ตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง</u> ➤ ต้อง <u>ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง</u> หรือเทียบเท่า องค์ประกอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ➤ ประกอบด้วยกรรมการจำนวน <u>ไม่น้อยกว่า 3 คน</u> โดยแต่งตั้งจาก <u>บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด</u> ➤ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ./ก.บ.ม. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

เกณฑ์การตัดสินผลงานทางวิชาการ

ระดับตำแหน่งที่เสนอขอ	มาตรฐานผลงาน
ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	ยังไม่มีข้อกำหนดหลักเกณฑ์
ระดับเชี่ยวชาญ	มาตรฐานผลงานระดับเชี่ยวชาญต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทุกองค์ประกอบ <u>ไม่น้อยกว่า 4 คะแนน</u> และจะต้องได้ค่าคะแนนผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ <u>ไม่น้อยกว่า 4 คะแนน</u>
ระดับชำนาญการพิเศษ	มาตรฐานผลงานระดับชำนาญการพิเศษต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทุกองค์ประกอบ <u>ไม่น้อยกว่า 3.5 คะแนน</u> และจะต้องได้ค่าคะแนนผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ <u>ไม่น้อยกว่า 3.5 คะแนน</u>
ระดับชำนาญการ	มาตรฐานผลงานระดับชำนาญการต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทุกองค์ประกอบ <u>ไม่น้อยกว่า 3 คะแนน</u> และจะต้องได้ค่าคะแนนผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ <u>ไม่น้อยกว่า 3 คะแนน</u>
ระดับชำนาญงานพิเศษ	มาตรฐานผลงานระดับชำนาญงานพิเศษต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม ทุกองค์ประกอบ <u>ไม่น้อยกว่า 3.5 คะแนน</u> และจะต้องได้ค่าคะแนนผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ <u>ไม่น้อยกว่า 3.5 คะแนน</u>
ระดับชำนาญงาน	มาตรฐานผลงานระดับชำนาญงานต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทุกองค์ประกอบ <u>ไม่น้อยกว่า 3 คะแนน</u> และจะต้องได้ค่าคะแนนผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน <u>ไม่น้อยกว่า 3 คะแนน</u>

จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

- 1) **ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ** ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่
- 2) **ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูล** ที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า
- 3) **ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน**
- 4) **ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง** และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ
- 5) **ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย**

อัตราค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ

- ▶ จำนวนการพิเศษ 6,000 บาท
- ▶ เชี่ยวชาญ 19,800 บาท
- ▶ เชี่ยวชาญพิเศษ 26,000 บาท



ข้อควรระวังในการเสนอข้อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

- ▶ การเขียนแบบประวัติส่วนตัว
- ▶ การเขียนผลงาน
- ▶ การจัดทำแบบประเมินค่างาน

ขอบคุณค่ะ