



ที่ ศธ ๐๕๐๙.๔/ว ๔

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
๓๒๘ ถนนศรีอยุธยา ราชเทวี

กรุงเทพฯ ๑๐๔๐

กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐

กองกลางมหาวิทยาลัยขอนแก่น	
เลขที่	1217
วันที่	14 ก.พ. 2550
เวลา	10.01

เรื่อง ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ฝ่ายพัฒนابุคลากร	
เลขที่	34
วันที่	16 ก.พ. 2550
เวลา	15.00

อธิการบดี	
รับที่	1416 50
วันที่	14 ก.พ. 2550
เวลา	11.50

- 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 ได้ให้ความเห็นชอบ
หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ก.พ.อ.ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และมีมติให้คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับกฎหมายและ
ระเบียบราชการพิจารณารูปแบบ และข้อกฎหมายของร่างประกาศ ก.พ.อ.เรื่องดังกล่าวก่อนนำเสนอ
ประธาน ก.พ.อ.พิจารณาลงนาม

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

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงขอส่งประกาศ ก.พ.อ.เรื่องมาตรฐาน
การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ฉบับลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๐ พร้อมทั้งตัวอย่างแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การกำหนด
ระดับตำแหน่ง และตัวอย่างแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อการแต่งตั้งตามสิ่งที่ส่งมาด้วย
เพื่อให้สภามหาวิทยาลัยใช้เป็นแนวทางในการออกข้อบังคับตามมาตรา ๒๐ และมาตรา ๓๑ แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ ต่อไป และเมื่อสภามหาวิทยาลัย
ได้ออกข้อบังคับแล้วให้แจ้ง ก.พ.อ.เพื่อทราบ

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

เรียน อธิการบดี

เพื่อโปรดพิจารณา เห็นควร

ตั้งกองการเจ้าหน้าที่พิเศษ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจิรณี ตันติรัตนวงษ์)

รองเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา

สำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

กลุ่มนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐๒ ๖๑๐ ๕๓๓๑

โทรสาร ๐๒ ๓๕๔ ๕๕๔๑, ๐๒ ๓๕๔ ๕๕๔๘

[illegible]

151450

(รองศาสตราจารย์สมนต์ สักดิไชย)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น



ประกาศ ก.พ.อ

เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔(๓) ประกอบมาตรา ๒๐ และมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๓) ก.พ.อ. จึงกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการออกข้อบังคับว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังนี้

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

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

ข้อ ๒ การกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ในข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษาต้องกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาความจำเป็นตามภารกิจของหน่วยงานที่จะให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) หลักเกณฑ์วิธีการกำหนดหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา (ได้แก่ หน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ เช่น คณะ สถาบัน สำนัก เป็นต้น) และหลักเกณฑ์วิธีการกำหนดหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา (ได้แก่ หน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารจัดการ เช่น สำนักงานอธิการบดี สำนักงานเลขาธิการคณะ เป็นต้น)

(๒) หลักเกณฑ์วิธีการกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องกำหนดตัวชี้วัดภาระงานของหน่วยงาน และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพงานของตำแหน่ง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะเป็นตัวกำหนดความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน ความรู้ความสามารถ

อำนาจออกต้อง

(นางอวยพร ไชยกุล)

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 หรือถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงานตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำ 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) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

ข้อ ๕ หลักเกณฑ์วิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ต้องกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

สำเนาถูกต้อง

(นางสมอัปสร ปิ่นสุท)
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๒๐

(๑) ตำแหน่งระดับปฏิบัติการระดับต้นและระดับกลาง ต้องประเมินจากการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การปฏิบัติงานต้องประเมินอย่างน้อยตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (ก) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและคุณภาพของงาน
- (ข) ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่
- (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) ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่
- (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 เพิ่มเติม

ทั้งนี้ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีคุณวุฒิและประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

สำเนาถูกต้อง

(นางสมอัสพร ปิ่นสุภา
ผู้อำนวยการ

ข้อ ๖ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ 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 ต้องแต่งตั้งกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 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

(นางสมลา ไกร นันท)

บัญชีแนบท้ายประกาศ

๑. ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

- (ก) วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๖ ปี
- (ข) วุฒินุปรียญหรือเทียบเท่า 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 ๔ และมีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์จากการดำรงตำแหน่งที่ขอเทียบคุณสมบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(๒) การพิจารณาเทียบคุณวุฒิที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ระดับ ๔ พิจารณาย้อนหลังได้ไม่เกิน ๓ ปี โดยพิจารณาจากประเภทและขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานในภาพรวม ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ระดับ ๔ เช่น คู่มือปฏิบัติงาน ผลงานศึกษา ค้นคว้า ทดลองวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ในด้านการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางาน 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 โดยพิจารณาจากประเภทและขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบ 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

(นางสนอัสพร ปิ่นสุ)

ตัวอย่างแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์ในการกำหนดระดับตำแหน่ง

๑. ตำแหน่งระดับปฏิบัติการระดับต้นและระดับกลางซึ่งเป็นตำแหน่งระดับควบคุม

การกำหนดระดับตำแหน่งเป็นไปตามโครงสร้างตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

๒. ตำแหน่งระดับปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ และตำแหน่งประเภทผู้บริหาร
หลักเกณฑ์ ยึดหลักการวิเคราะห์และประเมินค่างานของตำแหน่งตามแนวทางการจำแนกตำแหน่ง โดยมีแนวทางในการสร้างหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

ก. ประเภทของการกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับสูงขึ้น มี ๒ ประเภท คือ

(๑) ตำแหน่งที่มีได้บังคับบัญชา (Nonsupervisory Positions) หมายถึง ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเดี่ยว ไม่เป็นหัวหน้างาน ไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ปฏิบัติงานในเชิงยุ่งยากซับซ้อน หรือเป็นลักษณะงานที่ต้องใช้เทคนิคหรือทักษะความสามารถเฉพาะตัว

(๒) ตำแหน่งผู้บังคับบัญชา (Supervisory Positions) หมายถึง ตำแหน่งที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าหน่วยงาน

ข. กำหนดองค์ประกอบเพื่อพิจารณา ดังนี้

ตำแหน่งที่มีได้บังคับบัญชา	ตำแหน่งผู้บังคับบัญชา
องค์ประกอบที่ ๑ หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง - กิจกรรมที่ตำแหน่งนั้นต้องปฏิบัติ - ขอบเขตและความหลากหลายของงาน - ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน	องค์ประกอบที่ ๑ หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งในการปกครองบังคับบัญชา - จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาและระดับของตำแหน่งที่บังคับบัญชา - ระดับของความรับผิดชอบ - ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ และการรักษาความลับของทางราชการ - จำนวนเงินงบประมาณและลักษณะของกิจกรรมทางการเงิน
องค์ประกอบที่ ๒ ความยุ่งยากของงานและความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - การมีคำแนะนำแนวทางหรือคู่มือ - ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน - ระดับการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	องค์ประกอบที่ ๒ ความยุ่งยากของงานและความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - ความคิดริเริ่มที่ต้องการ - ขอบเขตของการตัดสินใจ - ลักษณะและวัตถุประสงค์ของการติดต่อกับผู้อื่นในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งที่มีได้บังคับบัญชา	ตำแหน่งผู้บังคับบัญชา
องค์ประกอบที่ ๓ การควบคุม กำกับ ตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา - ผู้บังคับบัญชาต้องเข้าไปช่วยในการให้ทิศทางหรือให้คำแนะนำให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของงานมาน้อยเพียงไร องค์ประกอบที่ ๔ ความรู้ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน หมายถึง จำเป็นต้องมีความรู้อะไรเพื่อที่จะผลิตผลงานให้ได้คุณภาพและปริมาณตามที่คาดหวังไว้ (ไม่เกี่ยวข้องกับวุฒิปัตร์ที่ได้จากการศึกษา) - ความรู้ระดับพื้นฐาน เช่น รู้กฎระเบียบเบื้องต้น หรือการปฏิบัติงานของตำแหน่ง - ความรู้ระดับพื้นฐานขั้นสูง ต้องอาศัยประสบการณ์ ความรู้เพิ่มเติมจากคู่มือ - ความรู้ในเชิงหลักการ แนวคิดในวิชาชีพ - นโยบายของส่วนราชการ - การประยุกต์หลักการมาใช้ในการปฏิบัติงาน	องค์ประกอบที่ ๓ การควบคุมบังคับบัญชาของตำแหน่ง - ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้แก่ระดับของการควบคุมบังคับบัญชาตรวจสอบงาน องค์ประกอบที่ ๔ ความรู้ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่ง และความรู้ที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีเพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะผู้บังคับบัญชา (มิได้หมายถึงความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาหรือประสบการณ์ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ) แต่เป็นการวัดความสามารถทางสติปัญญาและความรู้ที่ต้องการสำหรับตำแหน่งนั้น - ความรู้ที่ต้องการ อาทิ ความรู้ขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงาน ความรู้ในศิลปะการบังคับบัญชา การบริหาร เทคนิคความรู้ในทฤษฎี แนวคิดในวิชาชีพ และการประยุกต์ใช้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ - ความสามารถทางสติปัญญา อาทิ ระดับของการใช้ความคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจในเรื่องที่มีความสำคัญแตกต่างกัน

๓. ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

หลักเกณฑ์

การพิจารณาความจำเป็นตามภารกิจและลักษณะงานของหน่วยงาน ให้พิจารณาองค์ประกอบ ดังนี้

ก. ภารกิจหลักของหน่วยงาน

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

- กำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษได้

(๒) หน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจอำนวยการให้ภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาดำเนินไปโดยสะดวก ได้แก่

- ระดับสำนักงานอธิการบดี กำหนดให้มีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญได้
- ระดับกอง/กลุ่มงาน หรือเทียบเท่าในสำนักงานอธิการบดี กำหนดให้มีตำแหน่งระดับ

ชำนาญการได้

- ระดับสำนักงานเลขานุการคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานเทียบเท่า เฉพาะกรณีที่มีภารกิจในเชิงบริหารจัดการ 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 ซึ่งต้องมีการวิจัยเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และนำมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ โดยต้องประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิดใหม่เกี่ยวกับเนื้อหาของงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ

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

ตัวอย่างแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อการแต่งตั้ง

๑. กรณีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับต้นและระดับกลาง (ระดับควบ)

หลักเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงาน

ให้ประเมินการปฏิบัติงาน อย่างน้อยตามองค์ประกอบดังต่อไปนี้

๑.๑ งานที่ปฏิบัติแต่ละงานหลัก ให้พิจารณาดังนี้

ก. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พิจารณาจาก

(๑) ความรอบรู้ ความชำนาญ ความสามารถในการวิเคราะห์งานที่ปฏิบัติและงานอื่น

ที่เกี่ยวข้อง

(๒) ความเข้าใจในนโยบายและเป้าหมายของหน่วยงาน

(๓) ความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงานปัจจุบัน และการพัฒนาปรับปรุง

ความรู้ความเข้าใจ ความสนใจที่จะนำไปใช้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และเพื่อที่จะรับงานที่สูงขึ้นได้ ฯลฯ

(๔) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งาน พัฒนางาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

(เฉพาะกรณีตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลางซึ่งเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นไป)

ข. คุณภาพของงาน

พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนด ความถูกต้อง แม่นยำ ความครบถ้วนสมบูรณ์ และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของงาน ฯลฯ

๑.๒ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่

พิจารณาจากความตั้งใจ ความเต็มใจ และความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและเป็นผลดีแก่ทางราชการ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตลอดทั้งไม่ละเลยต่องานและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลของงานที่เกิดขึ้น ฯลฯ

๑.๓ ความประพฤติ

พิจารณาจากอุปนิสัย บุคลิกลักษณะ ท่วงที วาจา การวางตัว รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรมด้านต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ตลอดจนการปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการและหน่วยงาน ฯลฯ

๒. กรณีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับต้นที่มีประสบการณ์

(กรณีที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ แต่งตั้งเป็นตำแหน่งระดับ ๔ และ ๕)

(กรณีที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ แต่งตั้งเป็นระดับ ๔ และ ๖)

หลักเกณฑ์การประเมินผลงาน

พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง หรือพิจารณาจากแฟ้มงานที่ได้บันทึกผลงานที่ปฏิบัติ ในช่วงระยะเวลา ไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของ งานเป็นที่ประจักษ์ ซึ่งพิจารณาอย่างน้อยตามองค์ประกอบดังต่อไปนี้

๒.๑ ขอบเขตของผลงาน

เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของ ตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะทำในอนาคต ที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

๒.๒ คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้

๒.๓ ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมาก จำเป็นต้องมีการตัดสินใจหรือ แก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติด้วยตนเองได้

๒.๔ ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการ ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง สามารถช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

๒.๕ ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง ได้เป็นที่ยอมรับในงานนั้น ๆ

นอกจากหลักเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานหรือการประเมินผลงานแล้ว ทั้งกรณีตำแหน่งระดับ ปฏิบัติการ ระดับต้น ระดับกลางและระดับต้นที่มีประสบการณ์ ต้องกำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน คุณสมบัติของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งด้วย

หลักเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ให้ประเมินคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง เช่น

๑. ความอดุสาหะ

พิจารณาจากความมีมานะ อดทน และเอาใจใส่ในหน้าที่การงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อุทิศเวลาให้กับทางราชการและความขยันหมั่นเพียร ฯลฯ

๒. มนุษยสัมพันธ์

พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความ คิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกระดับ แก้ไข และลดข้อขัดแย้งอันอาจจะเป็น อุปสรรคต่องานราชการ และ/หรือความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้มารับบริการ หรือผู้มา ติดต่อรวมทั้งเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือและบริการผู้มาติดต่อ ฯลฯ

๓. ความสามารถในการสื่อความหมาย

พิจารณาจากความสามารถในการแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งด้วยวาจา หรือลายลักษณ์อักษร ความสามารถในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมเกี่ยวกับการให้ข้อมูลข่าวสาร การบันทึก หรือการรายงานต่าง ๆ

๓. กรณีตำแหน่งผู้บริหาร

๓.๑ หลักเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงาน

ให้ประเมินการปฏิบัติงานอย่างน้อยตามองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(ก) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พิจารณาจากการมีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการ และความสามารถในการบริหารงาน รวมถึงความสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งงบประมาณ เวลา และกำลังคน ตลอดจนมีความสามารถในการตัดสินใจ และมีความคิดริเริ่ม

(ข) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ พิจารณาจากความสามารถในการบริหารงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ รวมถึงการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงโดยคำนึงถึงเป้าหมาย และความสำเร็จของงานเป็นหลัก ยอมรับปัญหาที่เกิดจากการทำงาน และสามารถแก้ไขได้อย่างเหมาะสม โดยให้พิจารณาจากผลของการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

(ค) การวางแผน ควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติงานและพัฒนางาน พิจารณาจากความสามารถในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน ควบคุมดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนดังกล่าว และติดตามประเมินผลงานของหน่วยงานและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนางาน เช่น การจัดระบบการทำงาน เป็นต้น

(ง) การแนะนำ สอนงาน และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา พิจารณาจากการให้คำปรึกษา แนะนำ สอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา ปรับปรุงและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร

ให้ประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร เช่น

(ก) ความประพฤติ พิจารณาจากอุปนิสัยความประพฤติทั้งในด้านส่วนตัวและการรักษาวินัย ข้าราชการ ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากประวัติส่วนตัว ประวัติการทำงาน และพฤติกรรมที่ปรากฏทางอื่น ๆ

(ข) มนุษยสัมพันธ์ พิจารณาจากการให้ความร่วมมือในส่วนที่เกี่ยวข้องกับราชการ ทั้งหน่วยงานภายใน และภายนอกที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกัน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย/สถาบันและส่วนราชการอื่นๆ

๓.๓ หลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร

ให้ประเมินสมรรถนะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร เช่น

(ก) ความเป็นผู้นำ พิจารณาจากความสามารถในการวางแผน และเป็นตัวอย่างที่ดี การมีศิลปะในการโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจ และเต็มใจร่วมกันทำงานให้สำเร็จ ความสนใจและความสามารถในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของทีมงานด้วยวิธีต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

(ข) การคิดเชิงกลยุทธ์ พิจารณาจากความสามารถในการประเมินสถานการณ์ การกำหนดกลยุทธ์ การลดจุดอ่อนและเสริมจุดแข็ง การแปรวิกฤตเป็นโอกาส การคิดเพื่อให้ได้รับชัยชนะในทุกสถานการณ์

(ค) การตัดสินใจแก้ปัญหา พิจารณาจากความสามารถในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การวิเคราะห์แนวทางในการแก้ปัญหาโดยมีหลายทางเลือก การเลือกแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม การใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

(ง) วิสัยทัศน์ พิจารณาจากความสามารถในการคาดการณ์หรือพยากรณ์สถานการณ์ข้างหน้าอย่างมีหลักการและเหตุผล การกำหนดกลยุทธ์และวางแผนการดำเนินการเพื่อรองรับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้นทั้งด้านที่เป็นผลโดยตรงและผลกระทบ

๔. กรณีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

หลักเกณฑ์

๔.๑ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

ก. ตำแหน่งระดับชำนาญการ

(๑) วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑๖ ปี

(๒) วุฒินุปริญญาหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๒ ปี

(๓) วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๙ ปี

(๔) วุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี

(๕) วุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

กรณีได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้นับระยะเวลาดำรงตำแหน่งทั้งสองตำแหน่งรวมกันตามอัตราส่วนได้ โดยตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิมต้องเป็นตำแหน่งที่ได้มีการกำหนดความจำเป็นของหน่วยงานให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการแล้ว

ข. ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

(๑) ต้องมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการหรือเทียบเท่าของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นไปมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(๒) กรณีที่มีได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการให้เทียบคุณสมบัติข้าราชการเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ดังนี้

(๒.๑) ต้องดำรงตำแหน่งระดับ ๘ และมีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์จากการดำรงตำแหน่งที่ขอเทียบคุณสมบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(๒.๒) ให้พิจารณาเทียบคุณสมบัติที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ระดับ ๘ ย้อนหลังได้ไม่เกิน ๓ ปี โดยพิจารณาจากประเภทและขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานในภาพรวม ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ระดับ ๘ เช่น คู่มือปฏิบัติงาน ผลงานศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ในด้านการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางาน หรือเป็น

ผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนา งานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ ซึ่งผลงานดังกล่าวสามารถนำไปเสนอขอกำหนด ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญได้

ค. ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๑) ต้องมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต้องดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่ามาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(๒) กรณีที่มีได้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญให้เทียบคุณสมบัติข้าราชการ เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ ๑๐ ดังนี้

(๒.๑) ต้องดำรงตำแหน่งระดับ ๙ และมีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์จากการดำรงตำแหน่งที่ขอเทียบคุณสมบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(๒.๒) ให้พิจารณาเทียบคุณสมบัติที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ ๙ ย้อนหลังได้ไม่เกิน ๒ ปี โดยพิจารณาจากประเภทและขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานในภาพรวม ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ ๙ เช่น คู่มือปฏิบัติงาน ผลงานศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ในด้านการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน หรือเป็นผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ ซึ่งผลงานดังกล่าวสามารถนำไปเสนอขอกำหนด ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษได้

๔.๒ การปฏิบัติงานและผลงาน ให้พิจารณา ดังนี้

ก. ตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้พิจารณาอย่างน้อย ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ปริมาณงานในหน้าที่ หมายถึง ขนาดหรือความมากน้อยของงาน
- (๒) คุณภาพของงานในหน้าที่ หมายถึง ความยากง่าย การอาศัยเทคนิค วิธีการ
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ หมายถึง การใช้ประโยชน์จากผลงาน ผลงาน

เป็นงานสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่ม

ข. ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้พิจารณาอย่างน้อย ๔ องค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ปริมาณงานในหน้าที่ หมายถึง ขนาดหรือความมากน้อยของงาน
- (๒) คุณภาพของงานในหน้าที่ หมายถึง ความยากง่าย การอาศัยเทคนิค วิธีการ
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผลงานที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง

ค่อนข้างมาก ผลงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน ผลงานที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานค่อนข้างมาก

(๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้

เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

ค.ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาอย่างน้อย ๕ องค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ปริมาณงานในหน้าที่ หมายถึง ขนาดหรือความมากน้อยของงาน
- (๒) คุณภาพของงานในหน้าที่ หมายถึง ความยากง่าย การอาศัยเทคนิค วิธีการ
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หมายถึง ผลงานที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางมาก ผลงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน ผลงานที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานมาก

(๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

(๕) ความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพนั้น ๆ หมายถึง การได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัลในระดับชาติสำหรับผลงานหรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง การมีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ หรือในงานที่เกี่ยวข้องเป็นที่เชื่อถืออย่างกว้างขวางในระดับชาติ

๔.๓ คุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ให้ประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง เช่น

(๑) ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากการคิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน การแสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลและสามารถปฏิบัติได้ การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสาขาวิชาชีพ/งานของตน/งานของหน่วยงาน การตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา การสนใจในงานที่ยุ่ยากซับซ้อน ความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก

(๒) การตัดสินใจแก้ปัญหา พิจารณาจากความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา การวิเคราะห์แนวทางในการแก้ปัญหาโดยมีหลายทางเลือก การเลือกแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม การใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา โดยเฉพาะในสายวิชาชีพ/งานของตน/งานของหน่วยงาน

(๓) การพัฒนาตนเอง พิจารณาจากการติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ การสนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา การนำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
