



งานประสานงานมหาวิทยาลัยขอนแก่น
 เลขรับ ๒๗๕๐
 วันที่ 14 มี.ค.
 เวลา 10.00

ท.หม 0202/ว.7

ทบวงมหาวิทยาลัย

328 ถนนศรีอยุธยา กรุงเทพฯ

กรุงเทพฯ 10400

30 กรกฎาคม 2534

อธิการบดี
 วันที่ 1290 / 94
 วันที่ 16 มิ.ย. 2534
 เวลา 10.00

เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามข้อ 11(ข) และ (ค) ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519)

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น

- อ้างถึง
- | |
|---|
| (1) หนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ท.หม 0202/ว.4 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2526 |
| (2) หนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ท.หม 0202/ว.7 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2526 |
| (3) หนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ท.หม 0202/ว.2 ลงวันที่ 10 มกราคม 2528 |
| (4) หนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ท.หม 0202/ว.5 ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2528 |
| (5) หนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ท.หม 0202/ว.4 ลงวันที่ 13 ตุลาคม 2529 |
| (6) หนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ท.หม 0202/ว.3 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2530 |
| (7) หนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ท.หม 0202/ว.2 ลงวันที่ 13 มีนาคม 2532 |
| (8) หนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ท.หม 0202/ว.5 ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2533 |

กองกลางมหาวิทยาลัยขอนแก่น
 เลขรับ 5464
 วันที่ 15 มิ.ย. 2534
 เวลา 10.00

อธิการบดี
 เลขรับ ๐๒๑๖
 วันที่ 20 มิ.ย. 2534
 เวลา 10.00

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
- (1) หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามข้อ 11(ข) แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519)
 - (2) หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ตามข้อ 11(ค) แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519)

ตามหนังสืออ้างถึง ก.ม. ได้นางมีเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ตามข้อ 11(ข) และตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ตามข้อ 11(ค) แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) และการให้ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง มาเพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติ โดยให้เสนอขอ ก.ม. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป ความแจ้งแล้ว นม

บัดนี้ เพื่อให้การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามข้อ 11(ข) และ (ค) แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519) เป็นไปโดยรวดเร็ว ก.ม.จึงมีมติให้ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัย เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6, 7-8 และตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 9 ของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามข้อ 11(ข) และ (ค) แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519) ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ท้ายหนังสือฉบับนี้

อนึ่ง กรมมหาวิทยาลัยหรือสถาบัน ได้เสนอขอให้ ก.ม.พิจารณาอยู่ก่อนหนังสือเวียนฉบับนี้ ใช้บังคับ ก.ม.จะพิจารณาและแจ้งผลการพิจารณาให้ทราบต่อไป

พณฯ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2534 เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อขอเป็นหลักฐานต่อไป

ศาสตราจารย์
ศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ศิลปาคม
อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น

(นายวัชร ศรีสอ้าน)

ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย

กรรมการและเลขานุการ

ศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ศิลปาคม

ศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ศิลปาคม

15.5.34

กองการเจ้าหน้าที่

โทร. 2457918-9

กม

ศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ศิลปาคม

ศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ศิลปาคม

19.5.34

หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามข้อ 11(ข) แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519)

ก. หลักเกณฑ์ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามข้อ 11(ข) แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519) ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาจากความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ และผลงานตามมาตรฐาน ดังต่อไปนี้

1. ความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน

1.1 ตำแหน่งผู้อำนวยการ ให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบันเสนอขอให้ ก.ม.พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน ระดับงาน ฝ่าย กอง ภาควิชา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อย่างอื่นที่เทียบเท่า ว่าจำเป็นต้องมีผู้อำนวยการหรือไม่

1.2 ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบันเสนอขอให้ ก.ม.พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน ระดับงาน ฝ่าย กอง ภาควิชา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างอื่นที่เทียบเท่าว่าจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษหรือไม่ จำนวนเท่าไร หากด้านใดบ้าง

1.3 หน่วยงานใดของมหาวิทยาลัย หรือสถาบันใดที่ ก.ม. ได้เคยพิจารณากำหนด ตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษไปแล้ว หากหน่วยงานดังกล่าวยังมิได้มีการปรับปรุงโครงสร้างเดิมไม่ต้องเสนอขอให้ ก.ม.พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงานนั้นอีก เว้นแต่ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานใหม่ จะต้องเสนอขอให้ ก.ม.พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงานดังกล่าวใหม่อีกครั้งหนึ่ง

กรณี ที่ ก.ม.กำหนดให้ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ในหน่วยงานใดไปแล้ว ถ้าจะ ให้มีตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เพิ่มขึ้นอีกให้หน่วยงานนั้น ให้พิจารณาตกลงกับ ก.ม. ก่อน

1.4 การเสนอขอให้ ก.ม.พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน ตามข้อ 1.1 และข้อ 1.2 นั้น ให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบันจัดทำคำขอ ให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนอัตรา ค่าจ้าง 3 ปี ทรง เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ 2535 เป็นต้นไป กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น มหาวิทยาลัย หรือสถาบันก็อาจเสนอขอให้ ก.ม.พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงานในระหว่างปีงบประมาณได้

การเสนอขอใหพิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงานนั้น ให้ส่งรายละเอียดเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

ก) หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน แผนงานที่จะทำเพิ่มใน 3 ปี ระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยหรือสถาบัน ปริมาณงานย้อนหลัง 3 ปี กรณีที่หน่วยงานใดมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมือนกับหน่วยงานกลางนั้น ให้ชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนว่างานใดบ้าง หน่วยงานที่ขอปฏิบัติ และงานใดบ้างที่หน่วยงานกลางปฏิบัติ

ข) แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการที่เดิมการแบ่งส่วนราชการถูกต้องแล้ว หรือส่วนราชการที่แบ่งเป็นการภายใน พร้อมทั้งอัตราค่าจ้าง

ค) เหตุผลและความจำเป็นต้องมีผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ในหน่วยงานดังกล่าว

2. ตำแหน่งผู้อำนวยการ ระดับ 6, 7-8 ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติ ปริมาณ และคุณภาพของงานดังนี้

2.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

2.1.1 วุฒิปริญญาหรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการวิชาชีพมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 12 ปี

2.1.2 วุฒิปริญญาตรี หรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการวิชาชีพมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 9 ปี

2.1.3 วุฒิปริญญาโท หรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการวิชาชีพมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.1.4 วุฒิปริญญาเอก หรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการวิชาชีพมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี

ผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการวิชาชีพ หรือเทียบเท่า ผู้ใดได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น ให้นับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการวิชาชีพ หรือเทียบเท่า และเวลาที่ได้อุปดันทาหลังจากที่ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นรวมกัน เพื่อขอตำแหน่งผู้อำนวยการ ได้ตามอัตราส่วนที่กำหนดไว้ ตามตัวอย่างดังนี้

นาย ก. ได้รับวุฒิปริญญาตรี ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักวิชาการศึกษามาแล้ว 6 ปี ต่อมาลาศึกษาต่อ ได้รับวุฒิปริญญาโท เพิ่มขึ้น กลับมาปฏิบัติงานหลังจากได้รับวุฒิปริญญาโท อีก 1 ปี 8 เดือน ให้นับระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวรวมกับตามอัตราส่วนคือ ปฏิบัติหน้าที่หลังจากปริญญาตรี 6 ปี เท่ากับ $6 = 2$ กับปฏิบัติงานหลังจากปริญญาโท 1 ปี 8 เดือน เท่ากับ $\frac{1}{3}$ เมื่อรวมกันแล้วถือว่า มีสิทธิ์ขอตำแหน่งผู้อำนวยการ ได้

นัก ช. ได้รับคัดเลือกให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานเกษตรมาแล้ว 8 ปี
ต่อมาศึกษาได้รับวุฒิประกาศนียบัตร เกษตร ฝึกอบรมปฏิบัติงานและ ได้รับการเปลี่ยนตำแหน่ง เป็นนักวิชาการ
เกษตร และได้ปฏิบัติงานหลังจากได้รับวุฒิประกาศนียบัตรอีก 3 ปี ให้นับระยะเวลาการปฏิบัติงานใน
ตำแหน่ง เดิมกับตำแหน่ง ใหม่รวมกันตามอัตราส่วนคือ ปฏิบัติงานหลังจากอนุปริญญา 8 ปี เท่ากับ $\frac{8}{12} = \frac{2}{3}$
กับปฏิบัติงานหลังจากปริญญาตรี 3 ปี เท่ากับ $\frac{3}{9} = \frac{1}{3}$ เมื่อรวมกันแล้วถือว่ามียศของตำแหน่ง
ผู้ชำนาญการได้

2.2 อัตราเงินเดือนของฝ่ายจะเลื่อนขั้นแต่งตั้ง

- 2.2.1 ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 ต้องได้รับเงินเดือนก่อนวันเริ่มต้นปี
งบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ขั้น 6,960 บาท
- 2.2.2 ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 ต้องได้รับเงินเดือนก่อนวันเริ่มต้น
ปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ขั้น 8,650 บาท

2.3 ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 หรือระดับ 7-8 ใหม่
โอกาสได้รับการปรับเงินเดือนเพียงครั้งเดียว ดังนี้

- 2.3.1 ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 โดยได้รับการ
ปรับเงินเดือนมาแล้ว จะเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ
7-8 ได้ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นค่าของระดับ 7
- 2.3.2 ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 โดยไม่ได้รับ
การปรับเงินเดือนมาก่อน จะเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการระดับ
7-8 ได้ แม้ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นค่าของระดับ 7

2.4 ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 เมื่อได้รับเงินเดือน
ถึงขั้นค่าของระดับ 8 ให้มีอำนาจส่งบรรจุตามข้อ 24 แห่งกฎทบวงฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519) แต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งระดับ 8 ได้ โดยไม่ต้องประเมินผลงานอีก

2.5 ปริมาณและคุณภาพของงาน ใหพิจารณางานในหน้าที่รับผิดชอบ และผลงานที่เสนอขอต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่เสนอขอสังกัดอยู่ และใหพิจารณาจาก 3 องค์ประกอบดังนี้

ก. ปริมาณงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ขนาดของงาน หรือจำนวนความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งพิจารณาถึงระบอบการบริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้น ๆ เป็นหน่วยบริการรวมกลาง หรือหน่วยงานกระจายการบริการ

ข. คุณภาพของงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ความยากง่ายของงานที่มอบต้องอาศัยเทคนิควิธีการในการทำมากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ ว่าต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพียงใด

ค. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอมาว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้น ๆ ว่าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

เกณฑ์ในการตัดสินค่าคะแนน

1. ใหกำหนดแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนองค์ประกอบละ 5 คะแนน และใหวัดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบเป็น 5 ระดับ โดยมีค่าคะแนน ดังนี้

ระดับ 1 กำหนดเป็น 1 คะแนน หมายถึง ความปรับปรุง

ระดับ 2 กำหนดเป็น 2 คะแนน หมายถึง พอใช้

ระดับ 3 กำหนดเป็น 3 คะแนน หมายถึง ดี

ระดับ 4 กำหนดเป็น 4 คะแนน หมายถึง ดีมาก

ระดับ 5 กำหนดเป็น 5 คะแนน หมายถึง ดีเด่น

2. ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 3 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการไม่น้อยกว่า 3 คะแนน

3. ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 3.5 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการไม่น้อยกว่า 3.5 คะแนน

4.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง วุฒิการศึกษาหรือเทียบเท่า และต้องดำรงตำแหน่ง
 พิจารณาการหรือเทียบเท่ามาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี

4.2 อัตราเงินเดือนของทหาร เลื่อนขั้นแต่งตั้งต้อง ได้รับเงินเดือนอย่างน้อยเริ่มตนปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ขั้น 11,930 บาท

1.3 ปริมาณและคุณภาพของงาน ใ้พิจารณางานในหน้าทรมัดสอบ และผลงานที่
เสนอขอต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่เสนอขอสังกัดอยู่ และให้พิจารณาจาก 4 องค์ประกอบ
ดังนี้

ก. ปริมาณงานในหน้า (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง หน้าที่ของงาน หรือจำนวนความยากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบ
รวมทั้งต้องพิจารณาถึงระบบการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้น ๆ เป็นหน่วย
บริการรวมกลาง หรือหน่วยงานภาระงานเฉพาะทางหรือไม่

7. คณะกรรมการในภาพ (กำหนดจำนวนเดิม 5 คน)

หมายถึง ความยากง่ายของงานที่เมื่อจะต้องอาศัยเทคนิควิธีการในการทำ
งานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ ว่าต้องการบุคลากร
ที่มีความรู้ความสามารถเพียงใด

ค. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมวกกิ่ง คุณค่าของผลงานวิชาการที่นำเสนอมาว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้น ๆ ว่าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

๖. การใช้ซ้ำสำหรับการต่อสังคม (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง การที่บุคคลดังกล่าวได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย พิเศษของ
"สภาวิชาชีพของตน หรือ ได้รับการแต่งตั้ง เป็นการถาวร ในสภาวิชาชีพนั้น

เกณฑ์ในการคัดค้าน

1. ให้กำหนดแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนองค์ประกอบละ 5 คะแนน และให้วัดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบเป็น 5 ระดับ โดยมีค่าคะแนน ดังนี้

ระดับ 1 กำหนดเป็น 1 คะแนน หมายถึง ความเรียบร้อย

ระดับ 2 กำหนดเป็น 2 คะแนน หมายถึง ทดใช้

ระดับ 3 ภาชนะเป็น 3 กระบอก หมายถึง ๓

ระดบ 4 ถิ่นดเป็น 4 คระนบ นมายถง คมก

ระดับ 5 อัตราคนเป็น 5 กระแสน หมายถึง ดัชนี

4. ความเห็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ หรือความเป็นที่ยอมรับนับถือ ในวงวิชาชีพนั้น ๆ
(กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง มีผลงานทางวิชาการเป็นที่เชื่อถืออย่างกว้างขวาง มีผู้นำไปอ้างอิง ในวารสาร หรือหนังสือ หรือตำราที่เชื่อถือได้ หรือความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาชีพนั้น ๆ ได้แก่ การได้รับเชิญเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือเป็นที่ปรึกษาเฉพาะด้าน หรือการเป็นผู้ได้รับรางวัลดีเด่นจากผลงานทางวิชาการ

เกณฑ์ในการจัดค่าคะแนน

1. ให้กำหนดแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนองค์ประกอบละ 5 คะแนน และให้วัดคะแนน ในแต่ละองค์ประกอบเป็น 5 ระดับ โดยมีค่าคะแนน ดังนี้

ระดับ 1	กำหนดเป็น 1 คะแนน	หมายถึง ควรปรับปรุง
ระดับ 2	กำหนดเป็น 2 คะแนน	หมายถึง พอใช้
ระดับ 3	กำหนดเป็น 3 คะแนน	หมายถึง ดี
ระดับ 4	กำหนดเป็น 4 คะแนน	หมายถึง ดีมาก
ระดับ 5	กำหนดเป็น 5 คะแนน	หมายถึง ดีเด่น

ผู้ที่จะได้รับการกำหนดค่าคะแนนเป็นตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 ต้อง ได้ค่า คะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 5 คะแนน และต้อง ได้ค่าคะแนนในส่วนผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ไม่น้อยกว่า 5 คะแนน

ข. วิธีการ

การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่อันดับหนึ่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการ และผู้เชี่ยวชาญ

1.1 ให้หน่วยงานเสนอชื่อผู้สมควรสมทบตามหลักเกณฑ์ ก.ม.กำหนด ต่อ อ.ก.ม.

มหาวิทยาลัย หรือสถาบัน ตามแบบเสนอขอแต่งตั้ง ก.ม.กำหนด พร้อมส่งผลงานให้ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัย หรือสถาบันพิจารณา

1.2 ให้ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน แต่งตั้งกรรมการซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

1.2.1 ให้แต่งตั้ง อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยหรือสถาบันท่านหนึ่งท่านใดเป็นประธาน

คณะกรรมการ

1.2.2 ให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่เกิน 5 คน ทั้งนี้ ต้องแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นคณาจารย์นอกมหาวิทยาลัยหรือสถาบัน ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง และต้องมีระดับ คำนวณ ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอให้พิจารณา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมาประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งและ การตัดสินใจต้องเป็นไปตามเกณฑ์กำหนดไว้

กรณีมหาวิทยาลัยหรือสถาบันมีเหตุผลและความจำเป็น ไม่สามารถปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของ ก.ม. โดยเฉพาะ เรื่องการแต่งตั้งกรรมการบริหารจากบุคคลภายนอก ก็ให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน แจ้งเหตุผลและความจำเป็นพร้อมกับส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการให้ ก.ม.ทราบ เป็นคราว ๆ ไปด้วย

1.2.3 ให้เจ้าหน้าที่บุคคลในหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการ

คณะกรรมการมหาวิทยาลัย

1. พิจารณาสถิติสมมติของผู้นับรองแต่งตั้ง
2. พิจารณาปริมาณและคุณภาพของงาน
3. รับจัดตั้งสืบปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานพิจารณาประเมิน
4. สรุปผลการประเมินผลการพิจารณาแต่งตั้ง ต่อ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยหรือสถาบันพิจารณา
5. ปฏิบัติงานนอกเหนือจากของการพิจารณา

2.3 ให้แต่งตั้งหน่วยงานการประเมินความเป็นผู้นำการ หรือผู้เชี่ยวชาญได้ ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยหรือสถาบัน ได้รับแจ้ง หรือ ไม่ก่อนวันที่ได้รับผลงานเพิ่มเติม

2.4 เมื่อ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอนุมัติการแต่งตั้งแล้ว ให้ถือการนับเป็นผลออกคำสั่งแต่งตั้ง แล้วแจ้งให้ ก.ม.ทราบ ภายใน 15 วัน นับแต่วันออกคำสั่งแต่งตั้ง พร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานผู้นำการหรือผู้เชี่ยวชาญ สรุปผลการประเมินแบบประวัติเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้นำการหรือผู้เชี่ยวชาญ

2.5 ให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน สรุปผลการพิจารณาตำแหน่งแต่ละตำแหน่งว่า ได้พิจารณาอนุมัติเท่าไร ในแต่ละปีงบประมาณ หักนี้ ให้แจ้งภายใน 2 เดือน นับแต่วันเริ่มต้นปีงบประมาณใหม่

3. การแต่งตั้งตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

3.1 ให้หน่วยงานเสนอชื่อ ผู้สมควรสมมติตามหลักเกณฑ์ ก.ม.กำหนดต่อ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน ตามแบบที่ ก.ม.กำหนด พร้อมด้วยผลงาน

3.2 ให้ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน พิจารณาตามหลักเกณฑ์ ก.ม.กำหนด

3.3 เมื่อ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยพิจารณาแล้วเห็นสมควรจึงเสนอ ก.ม.พิจารณาต่อไป

ค. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ โดยวิธีพิเศษ
หลักเกณฑ์

ในการสรรหาเหตุผลและความจำเป็นอย่างมี มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอาจเสนอขอสมัคร ก.ม. แต่งตั้งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะต่าง ไปจากที่กำหนดไว้ตาม หลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นได้ เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ กรณีคุณสมบัติ ไม่ครบ หรือ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ โดยให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการมาก่อน ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการเสนอ แต่งตั้งจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และผลงานที่เด่นชัดกว่าปกติ

วิธีการ

1. ให้นำงานเสนอชื่อ ต่อ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน
2. ให้ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยหรือสถาบันพิจารณา หากเห็นสมควรจึงเสนอ ก.ม.เพื่อพิจารณา

ดก ไป

หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ
และผู้อำนวยการพิเศษ ตามข้อ 11(ค) แห่งกฎทรง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519)

ก. หลักเกณฑ์ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามข้อ 11(ค) แห่งกฎทรง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519) ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ให้พิจารณาจากความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ และผลงานตามมาตรฐาน ดังต่อไปนี้

1. ความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน

1.1 ตำแหน่งผู้อำนวยการ ให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบันเสนอขอให้ ก.ม.พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน ระดับงาน ฝ่าย กอง ภาควิชา หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่า ว่าจำเป็นต้องมีผู้อำนวยการหรือไม่

1.2 ตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ ให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบันเสนอขอให้ ก.ม.พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน ระดับงาน ฝ่าย กอง ภาควิชา หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่าว่าจำเป็นต้องมีผู้อำนวยการพิเศษหรือไม่ ระดับใด จำนวนเท่าไร ทางด้านใดบ้าง

1.3 หน่วยงานใดของมหาวิทยาลัย หรือสถาบันใดที่ ก.ม. ได้เคยพิจารณากำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษไปแล้ว หากหน่วยงานดังกล่าวยังมิได้มีการปรับปรุง โครงสร้างเดิมก็ไม่ต้องเสนอขอให้ ก.ม.พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงานนี้อีก เว้นแต่ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานใหม่ จะต้องเสนอขอให้ ก.ม.พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงานดังกล่าวใหม่อีกครั้งหนึ่ง

กรณี ที่ ก.ม. กำหนดใหม่ตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ ในหน่วยงานใดไปแล้ว ถ้าจะให้ มีตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษเพิ่มอีก ให้หน่วยงานนั้นหาความตกลงกับ ก.ม. ก่อน

1.4 การเสนอขอให้ ก.ม.พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน ตามข้อ 1.1 และข้อ 1.2 นั้น ให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบันจัดทำคำขอให้สอดคล้องกับการจัดแผนอัตรา กำลัง 3 ปี หัก เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ 2535 เป็นต้นไป กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น มหาวิทยาลัย หรือสถาบันก็อาจเสนอขอให้ ก.ม.พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน ในระหว่างปีงบประมาณได้

การเสนอขอ ให้พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงานนั้น ให้ส่งรายละเอียดเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

ก) หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน แผนงานที่จะทำเพิ่มใน 3 ปี ระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยหรือสถาบัน ปริมาณงานย้อนหลัง 3 ปี กรณีที่หน่วยงานได้มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมือนกับหน่วยงานกลางนั้น ให้ชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนว่างานใดบ้าง หน่วยงานที่ขอปฏิบัติ และงานใดบ้างที่หน่วยงานกลางปฏิบัติ

ข) แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการที่ได้มีการแบ่งส่วนราชการถูกต้องแล้ว หรือส่วนราชการที่แบ่งเป็นการภายใน พร้อมทั้งอัตรากำลัง

ค) เหตุผลและความจำเป็นที่ต้องมีผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ในหน่วยงานดังกล่าว

2. ตำแหน่งผู้อำนวยการ ระดับ 6, 7-8 ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติ ปริมาณ และคุณภาพของงานดังนี้

2.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

2.1.1 วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 16 ปี

2.1.2 วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 12 ปี

2.1.3 วุฒิปริญญาตรี หรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 9 ปี

2.1.4 วุฒิปริญญาโท หรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.1.5 วุฒิปริญญาเอก หรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี

ผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ หรือเทียบเท่า ผู้ที่ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น ให้มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ หรือเทียบเท่า และเวลาที่ได้ปฏิบัติหน้าที่หลังจากที่ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นรวมกัน เพื่อขอตำแหน่งผู้อำนวยการ ได้ตามอัตราส่วนที่กำหนดไว้ ตามตัวอย่างดังนี้

นาย ก. ได้รับวุฒิปริญญาตรี ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนี้ครบมาแล้ว 6 ปี ต่อมาลาศึกษาต่อได้รับวุฒิปริญญาโทเพิ่มขึ้น กลับมาปฏิบัติหน้าที่หลังจากได้รับวุฒิปริญญาโท อีก 1 ปี 8 เดือน ให้มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวรวมกันตามอัตราส่วนแล้ว ปฏิบัติหน้าที่หลังจาก ปริญญาตรี 6 ปี เท่ากับ $6 + 2$ กับปฏิบัติหน้าที่หลังจากปริญญาโท 1 ปี 8 เดือน เท่ากับ $\frac{1}{3}$ เมื่อรวมกันแล้วถือว่ามีความสัทธิขอตำแหน่งผู้อำนวยการ ได้

นาย ข. ได้รับโอนปริญญาเอกดุษฎีในตำแหน่งพนักงานบริหารมาแล้ว 8 ปี
ต่อมาได้ศึกษาได้รับวุฒิปริญญาตรีเพิ่มขึ้น กลับมาปฏิบัติงานและ ได้รับการเปลี่ยนตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่
บุคคล และได้โอนตำแหน่งหลังจากได้รับวุฒิปริญญาตรีอีก 3 ปี ให้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานใน
ตำแหน่งเดิมกับตำแหน่งใหม่รวมกันตามอัตราส่วนคือ ปฏิบัติงานหลังจากอนุปริญญา 8 ปี เท่ากับ $8 = \frac{2}{3}$
กับปฏิบัติงานหลังจากปริญญาตรี 3 ปี เท่ากับ $3 = \frac{1}{3}$ เมื่อรวมกันแล้วถือว่าสมสัทธิของตำแหน่งผู้อำนวยการได้

2.2 อัตราเงินเดือนของข้าราชการจะเลื่อนขั้นแต่งตั้ง

2.2.1 ตำแหน่งผู้อำนวยการ ระดับ 6 ต้องได้รับเงินเดือนก่อนวันเริ่มต้นปี
งบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ขั้น 6,960 บาท

2.2.2 ตำแหน่งผู้อำนวยการ ระดับ 7-8 ต้องได้รับเงินเดือนก่อนวันเริ่มต้น
ปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ขั้น 8,650 บาท

2.3 ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ระดับ 6 หรือระดับ 7-8 ให้มี โอกาสได้รับการปรับเงินเดือนเพียงครั้งเดียว ดังนี้

2.3.1 ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ระดับ 6 โดยได้รับการ
ปรับเงินเดือนมาแล้ว จะเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้อำนวยการ ระดับ
7-8 ได้โดยไม่ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นค่าของระดับ 7

2.3.2 ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ระดับ 6 โดยไม่ได้รับ
การปรับเงินเดือนมาก่อน จะเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้อำนวยการระดับ
7-8 ได้ แม้ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นค่าของระดับ 7

2.4 ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ระดับ 7-8 เมื่อได้รับเงินเดือน
ถึงขั้นค่าในระดับ 8 ให้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ 24 แห่งกฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519) แต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งระดับ 8 ได้ โดยไม่ต้องประเมินผลงานอีก

2.5 ปริมาณและคุณภาพของงาน ใหพิจารณาจาก ในหน้าที่รับผิดชอบ และผลงานที่เสนอจะต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่เสนอสังกัดอยู่ และให้พิจารณาจาก 3 องค์ประกอบ ดังนี้

ก. ปริมาณงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ขนาดของงาน หรือจำนวนความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้น ๆ เป็นหน่วยบริการรวมกลาง หรือหน่วยงานประจำการบริหาร

ข. คุณภาพของงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ความยากง่ายของงานที่รับผิดชอบต่องานสำคัญ เทคนิควิธีการในการดำเนินงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ ว่าต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะทางเพียงใด

ค. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้น ๆ ว่าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

เกณฑ์ในการจัดค่าคะแนน

1. ให้กำหนดแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนองค์ประกอบละ 5 คะแนน และให้จัดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบเป็น 5 ระดับ โดยมีค่าคะแนน ดังนี้

- | | | |
|---------|-------------------|---------------------|
| ระดับ 1 | กำหนดเป็น 1 คะแนน | หมายถึง ควรปรับปรุง |
| ระดับ 2 | กำหนดเป็น 2 คะแนน | หมายถึง พอใช้ |
| ระดับ 3 | กำหนดเป็น 3 คะแนน | หมายถึง ดี |
| ระดับ 4 | กำหนดเป็น 4 คะแนน | หมายถึง ดีมาก |
| ระดับ 5 | กำหนดเป็น 5 คะแนน | หมายถึง ดีเด่น |

2. ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่ง เป็นตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 ต้อง ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 3 คะแนน และต้อง ได้ค่าคะแนนในส่วนที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 3 คะแนน

3. ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่ง เป็นตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 ต้อง ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 3.5 คะแนน และต้อง ได้ค่าคะแนนในส่วนผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 3.5 คะแนน

4. ตำแหน่งผู้นำอาคารพิเศษ ระดับ 9 ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติ ปริมาณ และคุณภาพของงาน ดังนี้

4.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และดำรงตำแหน่งผู้นำอาคารหรือเทียบเท่ามาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี

4.2 อัตราเงินเดือนของตำแหน่งจะเลื่อนขั้นแต่งตั้ง ได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มตนปฏิบัติงานที่จะเลื่อนตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ขั้น 11,930 บาท

4.3 ปริมาณและคุณภาพของงาน ให้พิจารณาจากในหน้าที่รับผิดชอบ และผลงานที่เสนอขอต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่เสนอขอสังกัดอยู่ และให้พิจารณาจาก 4 องค์ประกอบ ดังนี้

ก. ปริมาณงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ขนาดของงาน หรือจำนวนความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งพิจารณาถึงระบบการบริหาร ในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้น ๆ เป็นหน่วยบริการรวมกลาง หรือหน่วยงานกระจายการบริหาร

ข. คุณภาพของงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ความยากง่ายของงานที่มอบต้องอาศัยเทคนิควิธีการ ในการดำเนินงานนอกเหนือไป จากหลักของงานที่แสดงถึงความสามารถของหน่วยงานนั้น ๆ ว่าต้องการบุคลากรที่มีคุณสมบัติอย่างไรเป็นพิเศษหรือไม่

ค. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้นำอาคารพิเศษ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้น ๆ ว่าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้ มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

ง. การใช้วิชาชีพบริการต่อสังคม (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง การที่บุคคลดังกล่าวได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพของตน หรือได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในสาขาวิชาชีพนั้น

เกณฑ์ในการคิดค่าคะแนน

1. ให้กำหนดแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนองค์ประกอบละ 5 คะแนน และให้วัดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบเป็น 5 ระดับ โดยมีค่าคะแนน ดังนี้

ระดับ 1	กำหนดเป็น 1 คะแนน	หมายถึง ควรปรับปรุง
ระดับ 2	กำหนดเป็น 2 คะแนน	หมายถึง พอใช้
ระดับ 3	กำหนดเป็น 3 คะแนน	หมายถึง ดี
ระดับ 4	กำหนดเป็น 4 คะแนน	หมายถึง ดีมาก
ระดับ 5	กำหนดเป็น 5 คะแนน	หมายถึง ดีเด่น

ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้นำการพิเศษ ระดับ 9 ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 4 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนผลงานที่แสดงความเป็นผู้นำการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 4 คะแนน

3. ตำแหน่งผู้นำการพิเศษ ระดับ 10 ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติ ปริมาณและคุณภาพของงาน ดังนี้

3.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต้องดำรงตำแหน่งผู้นำการพิเศษ ระดับ 9 หรือเทียบเท่ามาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี

3.2 อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขั้นแต่งตั้งต้อง ได้รับเงินเดือนน้อยกว่าวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ขั้น 13,970 บาท

3.3 ปริมาณและคุณภาพของงาน ให้พิจารณาจากในหน้าที่รับผิดชอบ และผลงานที่เสนอขอต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่เสนอขอสังกัดอยู่ และให้พิจารณาจาก 5 องค์ประกอบ ดังนี้

ก. ปริมาณงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ขนาดของงาน หรือจำนวนความยากง่ายของงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้น ๆ เป็นหน่วยบริการรวมกลาง หรือหน่วยงานกระจ่ายการบริหาร

ข. คุณภาพของงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ความยากง่ายของงานที่มอบให้ต้องอาศัยเทคนิควิธีการในการทำ งานมากขึ้นเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ ว่าต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถพิเศษเพียงใด

ค. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้นำการพิเศษ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง คุณค่าของผลงานที่การวิสาหการนำเสนอมาว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้น ๆ ว่าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนา งานที่เกี่ยวข้องได้มากขึ้นเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มมากขึ้นเพียงใด

ง. การใช้วิชาชีพเพื่อการต่อสังคม (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง การที่บุคคลดังกล่าวได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพของตน หรือได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในสาขาวิชาชีพนั้น

4. ความเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ หรือความเป็นที่ยอมรับนับถือทางวิชาชีพ ฯ
(กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง มีผลงานทางวิชาการเป็นที่เชื่อถืออย่างกว้างขวาง มีนำไปอ้างอิงในวารสาร หรือหนังสือ หรือตำราที่เชื่อถือได้ หรือความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาชีพ ฯ ได้แก่ การได้รับเชิญเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือเป็นวิทยากรเฉพาะด้าน หรือการเป็นผู้ได้รับรางวัลดีเด่นจากผลงานทางวิชาการ

เกณฑ์ในการตัดค่าคะแนน

1. ให้กำหนดแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนองค์ประกอบละ 5 คะแนน และให้วัดคะแนน ในแต่ละองค์ประกอบเป็น 5 ระดับ โดยมีค่าคะแนน ดังนี้

- ระดับ 1 กำหนดเป็น 1 คะแนน หมายถึง ควรปรับปรุง
- ระดับ 2 กำหนดเป็น 2 คะแนน หมายถึง พอใช้
- ระดับ 3 กำหนดเป็น 3 คะแนน หมายถึง ดี
- ระดับ 4 กำหนดเป็น 4 คะแนน หมายถึง ดีมาก
- ระดับ 5 กำหนดเป็น 5 คะแนน หมายถึง ดีเด่น

ขณะที่ได้รับการประเมินค่าด้วยตนเอง เป็นงานของผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 10 ต้องได้ค่า คะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 5 คะแนน และต้อง ได้ค่าคะแนนในส่วนที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 5 คะแนน

๕. วิธีการ

การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 9 ให้ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการ และผู้ชำนาญการพิเศษ

1.1 ให้หน่วยงานเสนอชื่อผู้สมควรสมัครตามหลักเกณฑ์ ก.ม.กำหนด ต่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย หรือสถาบัน ตามแบบเสนอแต่งตั้ง ก.ม.กำหนด พร้อมทั้งส่งผลงานให้ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัย หรือสถาบันพิจารณา

1.2 ให้ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน แต่งตั้งกรรมการซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

1.2.1 ให้แต่งตั้ง อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยหรือสถาบันท่านหนึ่งท่านใดเป็นประธาน

คณะกรรมการ

1.2.2 ให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่เกิน 5 คน ทั้งนี้ ต้องแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นบุคลากรนอกมหาวิทยาลัยหรือสถาบัน ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง และต้องมีระดับ ตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอชื่อ ให้พิจารณา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมาประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งและ การตัดสินใจต้องเป็นไปตามเสียงข้างมาก

การหมิ่นพาดพิงหรือสถาบันมีเหตุผลและความจำเป็น ไม่สามารถปฏิบัติตาม
หลักเกณฑ์ของ ก.ม. โดยเฉพาะเรื่องการแต่งตั้งกรรมการหรือสมาชิกจากบุคคลภายนอก ก็ให้มหาวิทยาลัย
หรือสถาบัน แจ้งเหตุผลและความจำเป็นพร้อมกับส่งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการให้ ก.ม.ทราบ เป็น
คราว ๆ ไปด้วย

1.2.3 ให้เจ้าหน้าที่บุคคลในหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยหรือสถาบัน
ทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการ

คณะกรรมการมหาวิทยาลัย

1. พิจารณาคณะสมัชชาของผู้นับถือของที่ตั้ง
2. พิจารณาปริมาณและคุณภาพของงาน
3. วินิจฉัยตัดสินปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานพิจารณาประเมิน
4. สรุปผลการประเมินผลการพิจารณาแต่งตั้ง คอ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัย
หรือสถาบันพิจารณา
5. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณา

2.3 ให้แจ้งมติหน่วยงานการประเมินความเป็นผู้นำการ หรือผู้นำการพิเศษ ระดับ 9
ได้ไม่ก่อนวันหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยหรือสถาบัน ได้รับเรื่อง หรือ ไม่ก่อนวันที่ได้รับผลงาน
เพิ่มเติม

2.4 เมื่อ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอนุมัติการแต่งตั้งแล้ว ให้อธิการบดีเป็นผู้ออก
คำสั่งแต่งตั้ง แล้วแจ้งให้ ก.ม.ทราบ ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำสั่งแต่งตั้ง พร้อมส่งคำสั่งแต่งตั้ง
แต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินผลงานผู้นำการหรือผู้นำการพิเศษ ระดับ 9 สรุปผลการประเมิน
แบบประวัติเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้นำการหรือผู้นำการพิเศษ ระดับ 9

2.5 ให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน สรุปผลการพิจารณาตำแหน่งและตำแหน่งว่า ได้พิจารณา
อนุมัติเท่าไร ในแต่ละปีงบประมาณ หัก ให้แจ้งภายใน 2 เดือน นับแต่วันเริ่มต้นปีงบประมาณใหม่

3. การแต่งตั้งตำแหน่งผู้นำการพิเศษ ระดับ 10

3.1 ให้หน่วยงานเสนอชื่อ ผู้สมควรตามหลักเกณฑ์ ก.ม.กำหนดต่อ อ.ก.ม.
มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน ตามแบบที่ ก.ม.กำหนด พร้อมด้วยผลงาน

3.2 ให้ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน พิจารณาตามหลักเกณฑ์ ก.ม.กำหนด

3.3 เมื่อ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยพิจารณาแล้วเห็นสมควรจึงเสนอ ก.ม.พิจารณาต่อไป

ค. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ โดยวิธีพิเศษ
หลักเกณฑ์

ในกรณีที่เหตุผลและความจำเป็นอย่างถึง มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอาจเสนอขออนุมัติ ก.ม. แต่งตั้งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะต่าง ไปจากที่กำหนด ไว้ตามหลักเกณฑ์ ดังกล่าวข้างต้นได้ เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ กรณีที่คุณสมบัติ ไม่ครบ หรือแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ โดยที่มิได้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการมาก่อน ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการเสนอแต่งตั้งจะต้อง เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และผลงานดีเด่นกว่าปกติ

วิธีการ

1. ให้หน่วยงานเสนอชื่อ คค. อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน
2. ให้ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยหรือสถาบันพิจารณา หากเห็นสมควรจึงเสนอ ก.ม.เพื่อพิจารณา

ลงใบ