

(สำเนา)

ที่ ทม 0202/ว 7

ทบวงมหาวิทยาลัย  
328 ถนนศรีอยุธยา พญาไท  
กรุงเทพฯ 10400

30 กรกฎาคม 2534

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

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัย/สถาบัน

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

- สิ่งที่ส่งมาด้วย (1) หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ  
ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามข้อ 11(ข) แห่งกฎทบวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519)  
(2) หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ  
พิเศษ ตามข้อ 11(ค) แห่งกฎทบวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519)

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.ม. ได้แจ้งมติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามข้อ 11(ข) และตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ  
ตามข้อ 11(ค) แห่งกฎทบวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) และการให้ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง มาเพื่อถือปฏิบัติ  
หลักปฏิบัติ โดยให้เสนอขอ ก.ม. พิจารณาเป็นรายๆ ไป ความแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ เพื่อให้การพิจารณาการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามข้อ 11(ข)  
และ (ค) แห่งกฎทบวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) เป็นไปโดยรวดเร็ว ก.ม. จึงมีมติให้ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัย  
เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งผู้อำนวยการ ระดับ 6, 7-8 และตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้อำนวยการพิเศษ  
ระดับ 9 ของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามข้อ 11(ข) และ (ค) แห่งกฎทบวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519)  
ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ท้ายหนังสือฉบับนี้



**หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามข้อ 11(ข) แห่งกฎทบวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519)**

ก. **หลักเกณฑ์** การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามข้อ 11(ข) แห่งกฎทบวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาจากความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และผลงานตามมาตรฐานดังต่อไปนี้

**1. ความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน**

1.1 ตำแหน่งผู้อำนวยการ ให้ มหาวิทยาลัย/สถาบัน เสนอขอให้ ก.ม. พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงานระดับงาน ฝ่าย กอง ภาควิชา หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่าว่าจำเป็นต้องมีผู้อำนวยการหรือไม่

1.2 ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ มหาวิทยาลัย/สถาบัน เสนอขอให้ ก.ม. พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงานระดับงาน ฝ่าย กอง ภาควิชา หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่าว่าจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษหรือไม่ จำนวนเท่าไรทางด้านใดบ้าง

1.3 หน่วยงานใดของมหาวิทยาลัย/สถาบันใดที่ ก.ม. ได้เคยพิจารณากำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษไปแล้ว หากหน่วยงานดังกล่าวยังมีได้มีการปรับปรุงโครงสร้างเดิม ก็ไม่ต้องเสนอขอให้ ก.ม. พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงานนั้นอีก เว้นแต่ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานใหม่ จะต้องเสนอขอให้ ก.ม. พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงานดังกล่าวใหม่อีกครั้งหนึ่ง

กรณีที่ ก.ม. กำหนดให้มีตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญหรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษในหน่วยงานใดไปแล้ว ถ้าจะให้เพิ่มตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญหรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษเพิ่มขึ้นอีก ให้หน่วยงานนั้นทำความตกลงกับ ก.ม. ก่อน

1.4 การเสนอขอให้ ก.ม. พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงานตามข้อ 1.1 และข้อ 1.2 นั้น ให้มหาวิทยาลัย/สถาบันจัดทำคำขอให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทั้งนี้ เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ 2535 เป็นต้นไป กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น มหาวิทยาลัย/สถาบันก็อาจเสนอขอให้ ก.ม. พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงานในระหว่างปีงบประมาณได้

การเสนอขอให้พิจารณาความจำเป็น ตามลักษณะงานของหน่วยงานนั้น ให้ส่งรายละเอียดเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

ก) หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน แผนงานที่จะทำเพิ่มใน 3 ปี ระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย/สถาบัน ปริมาณงานย้อนหลัง 3 ปี กรณีที่หน่วยงานใดมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมือนกับหน่วยงานกลางนั้น ให้ชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนว่า งานใดบ้างที่หน่วยงานที่ขอปฏิบัติ และงานใดบ้างที่หน่วยงานกลางปฏิบัติ

ข) แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการที่ได้มีการแบ่งส่วนราชการถูกต้องแล้วหรือส่วนราชการที่แบ่งเป็นการภายใน พร้อมทั้งอัตรากำลัง

ค) เหตุผลและความจำเป็นต้องมีผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

ในหน่วยงานดังกล่าว

**2. ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6, 7-8** ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติ ปริมาณและคุณภาพของงาน ดังนี้

2.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

2.1.1 วุฒิอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการวิชาชีพ มาแล้วไม่น้อยกว่า 12 ปี

2.1.2 วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการวิชาชีพ มาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี

2.1.3 วุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการวิชาชีพ มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.1.4 วุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการวิชาชีพ มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

ผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการวิชาชีพ หรือเทียบเท่าผู้ใดได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น ให้นำระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการวิชาชีพ หรือเทียบเท่า และเวลาที่ได้ปฏิบัติหน้าที่หลังจากที่ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นรวมกัน เพื่อขอตำแหน่งชำนาญการได้ตามอัตราส่วนที่กำหนดไว้ตามตัวอย่าง ดังนี้

นาย ก. ได้รับวุฒิปริญญาตรี ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักวิชาการศึกษามาแล้ว 6 ปี ต่อมาลาศึกษาต่อได้รับวุฒิปริญญาโทเพิ่มขึ้น กลับมาปฏิบัติหน้าที่หลังจากได้รับวุฒิปริญญาโทอีก 1 ปี 8 เดือน ให้นำระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าว รวมกันตามอัตราส่วน คือ ปฏิบัติหน้าที่หลังจากปริญญาตรี 6 ปี เท่า  $6/9 = 2/3$  กับปฏิบัติหน้าที่หลังจากปริญญาโท 1 ปี 8 เดือน เท่ากับ  $1/3$  เมื่อรวมกันแล้วถือว่า มีสิทธิขอตำแหน่งผู้ชำนาญการได้

นาย ข. ได้รับวุฒินุปริญญา ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานการเกษตรมาแล้ว 8 ปี ต่อมาลาศึกษาได้รับวุฒิปริญญาตรีเพิ่มขึ้น กลับมาปฏิบัติหน้าที่ และได้รับการเปลี่ยนตำแหน่งเป็นนักวิชาการเกษตรและได้ปฏิบัติหน้าที่หลังจากได้รับวุฒิปริญญาตรีอีก 3 ปี ให้นำระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมกับตำแหน่งใหม่รวมกันตามอัตราส่วน คือ ปฏิบัติหน้าที่หลังจากอนุปริญญา 8 ปี เท่ากับ  $8/12 = 2/3$  กับปฏิบัติหน้าที่หลังจากปริญญาตรี 3 ปี เท่ากับ  $3/9 = 1/3$  เมื่อรวมกันแล้วถือว่า มีสิทธิขอตำแหน่งผู้ชำนาญการได้

2.2 อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง

2.2.1 ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 ต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ชั้น 6,960 บาท

2.2.2 ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 ต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนชั้น 8,650 บาท

2.3 ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 หรือ ระดับ 7-8 ให้มีโอกาสดำเนินการปรับเงินเดือนเพียงครั้งเดียว ดังนี้

2.3.1 ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 โดยได้รับการปรับเงินเดือนมาแล้ว จะเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 ได้ ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 7

2.3.2 ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 โดยไม่ได้รับการปรับเงินเดือนมาก่อน จะเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 ได้ แม้ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับ 7

2.4 ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 8 ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ 24 แห่งกฎทบวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ได้ โดยไม่ต้องประเมินผลงานอีก

2.5 ปริมาณและคุณภาพของงาน ให้พิจารณางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และผลงานที่เสนอขอต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่และให้พิจารณาจาก 3 องค์ประกอบ ดังนี้

ก. ปริมาณงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ขนาดของงาน หรือจำนวนความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้นๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้นๆ เป็นหน่วยบริการรวมกลาง หรือหน่วยงานกระจายการบริการ

ข. คุณภาพของงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิควิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้นๆ ว่า ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญการเพียงใด

ค. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่น่าเสนอมาว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้นๆ ว่า สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

#### เกณฑ์ในการคิดค่าคะแนน

- 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

- ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 3 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการไม่น้อยกว่า 3 คะแนน
- ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 3.5 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการไม่น้อยกว่า 3.5 คะแนน

3. ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติ ปริมาณและคุณภาพของงาน ดังนี้

3.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต้องดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

3.2 อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ชั้น 11,930 บาท

3.3 ปริมาณและคุณภาพของงาน ให้พิจารณางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และผลงานที่เสนอขอต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่และให้พิจารณาจาก 4 องค์ประกอบ ดังนี้

ก. ปริมาณงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ขนาดของงาน หรือจำนวนความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้นๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้นๆ เป็นหน่วยบริการรวมกลาง หรือหน่วยงานกระจายการบริการ

ข. คุณภาพของงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิควิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้นๆ ว่าต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเพียงใด

ค. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอมาว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้นๆ ว่าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง และพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

ง. การใช้วิชาชีพบริการต่อสังคม (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง การที่บุคคลดังกล่าวได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพของตน หรือได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในสาขาวิชาชีพนั้น

เกณฑ์ในการคิดค่าคะแนน

- ให้กำหนดแต่ละองค์ประกอบมีคะแนนองค์ประกอบละ 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

- ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 4 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า 4 คะแนน

4. ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติ ปริมาณและคุณภาพของงาน ดังนี้

4.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต้องดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

4.2 อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ชั้น 13,970 บาท

4.3 ปริมาณและคุณภาพของงาน ให้พิจารณางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และผลงานที่เสนอขอต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่และให้พิจารณาจาก 5 องค์ประกอบ ดังนี้

ก. ปริมาณงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ขนาดของงาน หรือจำนวนความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้นๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้นๆ เป็นหน่วยบริการรวมกลาง หรือหน่วยงานกระจายการบริการ

ข. คุณภาพของงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิควิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้นๆ ว่าต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญพิเศษเพียงใด

ค. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอมาว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้นๆ ว่าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง และพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

ง. การใช้วิชาชีพบริการต่อสังคม (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง การที่บุคคลดังกล่าวได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพของตน หรือได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในสาขาวิชาชีพนั้น

จ. ความเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ หรือความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาชีพนั้นๆ

(กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง มีผลงานทางวิชาการเป็นที่เชื่อถืออย่างกว้างขวาง มีผู้นำไปอ้างอิงในวารสารหรือหนังสือ หรือตำราที่เชื่อถือได้ หรือความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาชีพนั้นๆ ได้แก่ การได้รับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ หรือเป็นที่ปรึกษาเฉพาะด้าน หรือการเป็นผู้ได้รับรางวัลดีเด่นจากผลงานทางวิชาการ

เกณฑ์ในการคิดค่าคะแนน

- ให้กำหนดแต่ละองค์ประกอบมีคะแนนองค์ประกอบละ 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

- ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 ต้องได้

ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 5 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนแสดงผลงานที่แสดงความเป็น

ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ไม่น้อยกว่า 5 คะแนน (ถูกยกเลิกโดยหนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202.4/ว 27

ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2542)

ข. วิธีการ การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

ให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการ และผู้เชี่ยวชาญ

1.1 ให้หน่วยงานเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม. กำหนด ต่อ อ.ก.ม.

มหาวิทยาลัย/สถาบัน ตามแบบเสนอขอแต่งตั้งที่ ก.ม. กำหนด พร้อมทั้งส่งผลงานให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย/

สถาบัน พิจารณา

1.2 ให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย/สถาบัน แต่งตั้งกรรมการซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

1.2.1 ให้แต่งตั้ง อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย/สถาบัน ท่านหนึ่งท่านใดเป็นประธานคณะกรรมการ

1.2.2 ให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่เกิน 5 คน

ทั้งนี้ ต้องแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย/สถาบัน

ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง และต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอ

ให้พิจารณา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง

และการตัดสินใจต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

กรณีนี้ มหาวิทยาลัย/สถาบัน มีเหตุผลและความจำเป็นไม่สามารถปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของ ก.ม. โดยเฉพาะเรื่องการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอก ก็ให้ มหาวิทยาลัย/สถาบันแจ้งเหตุผลและความจำเป็นพร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการให้ ก.ม. ทราบ เป็นคราวๆ ไป

1.2.3 ให้เจ้าหน้าที่บุคคลในหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย/สถาบัน

ทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการ  
คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

1. พิจารณาคุณสมบัติของผู้เสนอขอแต่งตั้ง
2. พิจารณาปริมาณและคุณภาพของงาน
3. วินิจฉัยตัดสินปัญหาใดๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานพิจารณาประเมิน
4. สรุปผลการประเมินผลการพิจารณาแต่งตั้งเสนอ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย/สถาบัน พิจารณา
5. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณา

1.3 ให้แต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินความเป็นผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญ ได้ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย/สถาบัน ได้รับเรื่อง หรือไม่ก่อนวันที่ได้รับผลงานเพิ่มเติม

1.4 เมื่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย/สถาบัน อนุมัติการแต่งตั้งแล้ว ให้อธิการบดีเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งแล้วแจ้งให้ ก.ม. ทราบภายใน 15 วันนับแต่วันที่ออกคำสั่งแต่งตั้ง พร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญ สรุปผลการประเมินแบบประวัติเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญ

1.5 ให้มหาวิทยาลัย/สถาบัน สรุปผลการพิจารณาดำเนินการแต่ละตำแหน่งว่าได้พิจารณาอนุมัติเท่าไร ในแต่ละปีงบประมาณ ทั้งนี้ ให้แจ้งภายใน 2 เดือน นับแต่วันเริ่มต้นปีงบประมาณใหม่

## 2. การแต่งตั้งตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

2.1 ให้หน่วยงานเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม. กำหนด ต่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย/สถาบัน ตามแบบที่ ก.ม. กำหนด พร้อมด้วยผลงาน

2.2 ให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย/สถาบัน พิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม. กำหนด

2.3 เมื่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย/สถาบัน พิจารณาแล้วเห็นสมควร จึงเสนอ ก.ม. พิจารณาต่อไป

## ค. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ โดยวิธีพิเศษ

**หลักเกณฑ์** ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง มหาวิทยาลัย/สถาบัน อาจเสนอขออนุมัติ ก.ม. แต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะต่างไปจากที่กำหนดไว้ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นได้ เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ กรณีที่คุณสมบัติไม่ครบหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ โดยที่มีได้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการมาก่อน ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการเสนอแต่งตั้งจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และผลงานที่มีคุณภาพสูงกว่าปกติ

**วิธีการ** 1. ให้หน่วยงานเสนอชื่อต่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย/สถาบัน

2. ให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย/สถาบัน พิจารณาหากเห็นสมควรจึงเสนอ ก.ม. เพื่อพิจารณาต่อไป

**หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ  
และผู้ชำนาญการพิเศษ ตามข้อ 11(ค) แห่งกฎทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519)**

ก. **หลักเกณฑ์** การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามข้อ 11 (ค) แห่งกฎทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ให้พิจารณาจากความจำเป็น ตามลักษณะงานของหน่วยงาน คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ และผลงานตามมาตรฐาน ดังต่อไปนี้

**1. ความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน**

1.1 ตำแหน่งผู้อำนวยการ ให้ มหาวิทยาลัย/สถาบัน เสนอขอให้ ก.ม. พิจารณาความจำเป็น ตามลักษณะงานของหน่วยงาน ระดับงาน ฝ่าย กอง ภาควิชา หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ เทียบเท่า ว่าจำเป็นต้องมีผู้อำนวยการหรือไม่

1.2 ตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ ให้ มหาวิทยาลัย/สถาบัน เสนอขอให้ ก.ม. พิจารณาความ จำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน ระดับงาน ฝ่าย กอง ภาควิชา หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ เทียบเท่าว่าจำเป็นต้องมีผู้อำนวยการพิเศษหรือไม่ ระดับใด จำนวนเท่าไร ทางด้านใดบ้าง

1.3 หน่วยงานใดของ มหาวิทยาลัย/สถาบัน ใดที่ ก.ม. ได้เคยพิจารณากำหนดตำแหน่ง ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษไปแล้ว หากหน่วยงานดังกล่าวยังมีได้มีการปรับปรุงโครงสร้างเดิม ก็ไม่ ต้องเสนอขอให้ ก.ม. พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงานนั้นอีก เว้นแต่ได้มีการปรับปรุง โครงสร้างของหน่วยงานใหม่ จะต้องเสนอขอให้ ก.ม. พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของ หน่วยงานดังกล่าวใหม่อีกครั้งหนึ่ง

กรณีที่ ก.ม. กำหนดให้มีตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษในหน่วยงานใดไปแล้ว ถ้าจะให้ มี ตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษเพิ่มขึ้นอีก ให้หน่วยงานนั้นทำความตกลงกับ ก.ม. ก่อน

1.4 การเสนอขอให้ ก.ม. พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน ตามข้อ 1.1 และข้อ 1.2 นั้น ให้ มหาวิทยาลัย/สถาบัน จัดทำคำขอให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทั้งนี้ เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ 2535 เป็นต้นไป กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น มหาวิทยาลัย/สถาบัน ก็อาจเสนอขอให้ ก.ม. พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงานในระหว่างปีงบประมาณได้

การเสนอขอให้พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงานนั้น ให้ส่งรายละเอียด เพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

ก) หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน แผนงานที่จะทำเพิ่มใน 3 ปี ระบบการ บริหารงานของมหาวิทยาลัย/สถาบัน ปริมาณงานย้อนหลัง 3 ปี กรณีที่หน่วยงานใดมีลักษณะงาน ที่ปฏิบัติเหมือนกับหน่วยงานกลางนั้น ให้ชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนว่า งานใดบ้างที่หน่วยงาน ที่ขอปฏิบัติ และงานใดบ้างที่หน่วยงานกลางปฏิบัติ

ข) แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการที่ได้มีการแบ่งส่วนราชการถูกต้องแล้วหรือส่วนราชการ ที่แบ่งเป็นการภายใน พร้อมทั้งอัตรากำลัง

ค) เหตุผลและความจำเป็นต้องมีผู้อำนวยการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ในหน่วยงานดังกล่าว

2. ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6, 7-8 ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติ ปริมาณและคุณภาพของงาน ดังนี้

2.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- 2.1.1 วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 16 ปี
- 2.1.2 วุฒินุปรียญหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 ปี
- 2.1.3 วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี
- 2.1.4 วุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี
- 2.1.5 วุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

ผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ หรือเทียบเท่าผู้ใดได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น ให้นำระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ หรือเทียบเท่า และเวลาที่ได้ปฏิบัติหน้าที่หลังจากที่ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นรวมกัน เพื่อขอตำแหน่งผู้ชำนาญการได้ตามอัตราส่วนที่กำหนดไว้ ตามตัวอย่าง ดังนี้

นาย ก. ได้รับวุฒิปริญญาตรี ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนิติกรมาแล้ว 6 ปี ต่อมาลาศึกษาต่อได้รับวุฒิปริญญาโทเพิ่มขึ้น กลับมาปฏิบัติหน้าที่หลังจากได้รับวุฒิปริญญาโทอีก 1 ปี 8 เดือน ให้นำระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวรวมกันตามอัตราส่วน คือ ปฏิบัติหน้าที่หลังจากปริญญาตรี 6 ปี เท่า  $6/9 = 2/3$  กับปฏิบัติหน้าที่หลังจากปริญญาโท 1 ปี 8 เดือน เท่ากับ  $1/3$  เมื่อรวมกันแล้วถือว่า มีสิทธิขอตำแหน่งผู้ชำนาญการได้

นาย ข. ได้รับวุฒินุปรียญ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานธุรการมาแล้ว 8 ปี ต่อมาลาศึกษาได้รับวุฒิปริญญาตรีเพิ่มขึ้น กลับมาปฏิบัติหน้าที่ และได้รับการเปลี่ยนตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่บุคคลและได้ปฏิบัติหน้าที่หลังจากได้รับวุฒิปริญญาตรีอีก 3 ปี ให้นำระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมกับตำแหน่งใหม่รวมกันตามอัตราส่วน คือ ปฏิบัติหน้าที่หลังจากอนุปริญญา 8 ปี เท่ากับ  $8/12 = 2/3$  กับปฏิบัติหน้าที่หลังจากปริญญาตรี 3 ปี เท่ากับ  $3/9 = 1/3$  เมื่อรวมกันแล้วถือว่า มีสิทธิขอตำแหน่งผู้ชำนาญการได้

2.2 อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง

2.2.1 ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 ต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ชั้น 6,960 บาท

2.2.2 ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 ต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนชั้น 8,650 บาท

2.3 ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 หรือระดับ 7-8 ให้มีโอกาสได้การปรับเงินเดือนเพียงครั้งเดียว ดังนี้

2.3.1 ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 โดยได้รับการปรับเงินเดือนมาแล้ว จะเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 ได้ ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 7

2.3.2 ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 โดยไม่ได้รับการปรับเงินเดือนมาก่อน จะเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 ได้ แม้ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับ 7

2.4 ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำ ระดับ 8 ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ 24 แห่งกฎทบวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ได้ โดยไม่ต้องประเมินผลงานอีก

2.5 ปริมาณและคุณภาพของงาน ให้พิจารณางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และผลงานที่เสนอขอ ตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่และให้พิจารณาจาก 3 องค์ประกอบ ดังนี้

ก. ปริมาณงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ขนาดของงาน หรือจำนวนความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้นๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้นๆ เป็นหน่วยบริการ รวมกลาง หรือหน่วยงานกระจายการบริการ

ข. คุณภาพของงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิควิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้นๆ ว่า ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญการเพียงใด

ค. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่น่าเสนอมาว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้นๆ ว่า สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

#### เกณฑ์ในการคิดค่าคะแนน

- 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

- ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ย

รวมไม่น้อยกว่า 3 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วน of ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 3 คะแนน

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

**3. ตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 9** ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติ ปริมาณและคุณภาพของงาน ดังนี้

3.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต้องดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

3.2 อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ขั้น 11,930 บาท

3.3 ปริมาณและคุณภาพของงาน ให้พิจารณางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และผลงานที่เสนอขอต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่และให้พิจารณาจาก 4 องค์ประกอบ ดังนี้

ก. ปริมาณงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ขนาดของงาน หรือจำนวนความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้นๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้นๆ เป็นหน่วยบริการรวมกลาง หรือหน่วยงานกระจายการบริการ

ข. คุณภาพของงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิควิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้นๆ ว่าต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญพิเศษเพียงใด

ค. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอมาว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้นๆ ว่าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง และพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

ง. การใช้วิชาชีพบริการต่อสังคม (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง การที่บุคคลดังกล่าวได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพของตน หรือได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในสาขาวิชาชีพนั้น

เกณฑ์ในการคิดค่าคะแนน

- ให้กำหนดแต่ละองค์ประกอบมีคะแนนองค์ประกอบละ 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

- ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 9 ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 4 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษไม่น้อยกว่า 4 คะแนน

4. ตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 10 ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติ ปริมาณและคุณภาพของงาน ดังนี้

4.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต้องดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 9 หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

4.2 อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ชั้น 13,970 บาท

4.3 ปริมาณและคุณภาพของงาน ให้พิจารณางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และผลงานที่เสนอขอต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่และให้พิจารณาจาก 5 องค์ประกอบ ดังนี้

ก. ปริมาณงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ขนาดของงาน หรือจำนวนความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้นๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้นๆ เป็นหน่วยบริการรวมกลาง หรือหน่วยงานกระจายการบริการ

ข. คุณภาพของงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิควิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้นๆ ว่าต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญพิเศษเพียงใด

ค. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอมาว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้นๆ ว่าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง และพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

ง. การใช้วิชาชีพบริการต่อสังคม (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง การที่บุคคลดังกล่าวได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพของตน หรือได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในสาขาวิชาชีพนั้น

จ. ความเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ หรือความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาชีพนั้นๆ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง มีผลงานทางวิชาการเป็นที่เชื่อถืออย่างกว้างขวาง มีผู้นำไปอ้างอิงในวารสารหรือหนังสือ หรือตำราที่เชื่อถือได้ หรือความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาชีพนั้นๆ ได้แก่ การได้รับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ หรือเป็นที่ปรึกษาเฉพาะด้าน หรือการเป็นผู้ได้รับรางวัลดีเด่นจากผลงานทางวิชาการ

### เกณฑ์ในการคิดค่าคะแนน

- ให้กำหนดแต่ละองค์ประกอบมีคะแนนองค์ประกอบละ 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

- ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ ระดับ 10 ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 5 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้อำนวยการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 5 คะแนน (ถูกยกเลิกโดยหนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202.4/ว 27 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2542)

ข. วิธีการ การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ ระดับ 9 ให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

#### 1. การแต่งตั้งตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ

1.1 ให้หน่วยงานเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม. กำหนด ต่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย/สถาบัน ตามแบบเสนอขอแต่งตั้งที่ ก.ม. กำหนด พร้อมทั้งส่งผลงานให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย/สถาบัน พิจารณา

1.2 ให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย/สถาบัน แต่งตั้งกรรมการซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

1.2.1 ให้แต่งตั้ง อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย/สถาบัน ท่านหนึ่งท่านใด

เป็นประธานคณะกรรมการ

1.2.2 ให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่เกิน 5 คน ทั้งนี้ ต้องแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย/สถาบัน ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง และต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอให้พิจารณา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง และการตัดสินใจต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

กรณีที่ มหาวิทยาลัย/สถาบัน มีเหตุผลและความจำเป็นไม่สามารถปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของ ก.ม. โดยเฉพาะเรื่องการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอก ก็ให้ มหาวิทยาลัย/สถาบัน แจ้งเหตุผลและความจำเป็นพร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการให้ ก.ม. ทราบ เป็นคราวๆ ไป

1.2.3 ให้เจ้าหน้าที่บุคคลในหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย/สถาบัน ทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

1. พิจารณาคุณสมบัติของผู้เสนอขอแต่งตั้ง
2. พิจารณาปริมาณและคุณภาพของงาน
3. วินิจฉัยตัดสินปัญหาใดๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานพิจารณาประเมิน
4. สรุปผลการประเมินผลการพิจารณาแต่งตั้งเสนอ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัย/สถาบัน พิจารณา
5. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณา

1.3 ให้แต่งตั้งผู้ที่ผ่านการประเมินความเป็นผู้ชำนาญการ หรือผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 9 ได้ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย/สถาบัน ได้รับเรื่อง หรือไม่ก่อนวันที่ได้รับผลงานเพิ่มเติม

1.4 เมื่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย/สถาบัน อนุมัติการแต่งตั้งแล้ว ให้อธิการบดีเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งแล้วแจ้งให้ ก.ม. ทราบภายใน 15 วันนับแต่วันที่ออกคำสั่งแต่งตั้ง พร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานผู้ชำนาญการ หรือผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 9 สรุปผลการประเมินแบบประวัติเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการ หรือผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 9

1.5 ให้มหาวิทยาลัย/สถาบัน สรุปผลการพิจารณาดำเนินตำแหน่งแต่ละตำแหน่งว่าได้พิจารณาอนุมัติเท่าไร ในแต่ละปีงบประมาณ ทั้งนี้ ให้แจ้งภายใน 2 เดือน นับแต่วันเริ่มต้นปีงบประมาณใหม่

## 2. การแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 10

2.1 ให้หน่วยงานเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม. กำหนด ต่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย/สถาบัน ตามแบบที่ ก.ม. กำหนด พร้อมด้วยผลงาน

2.2 ให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย/สถาบัน พิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม. กำหนด

2.3 เมื่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย/สถาบัน พิจารณาแล้วเห็นสมควร จึงเสนอ ก.ม. พิจารณาต่อไป

## ค. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ โดยวิธีพิเศษ

**หลักเกณฑ์** ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง มหาวิทยาลัย/สถาบัน อาจเสนอขออนุมัติ ก.ม. แต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะต่างไปจากที่กำหนดไว้ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นได้ เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ กรณีที่คุณสมบัติไม่ครบ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ โดยที่มีได้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการมาก่อน ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการเสนอแต่งตั้งจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และผลงานที่มีคุณภาพสูงกว่าปกติ

**วิธีการ** 1. ให้หน่วยงานเสนอชื่อต่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย/สถาบัน

2. ให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย/สถาบัน พิจารณาหากเห็นสมควรจึงเสนอ ก.ม. เพื่อพิจารณาต่อไป