



ประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการ
ประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๔

เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนเรศวร ประกอบกับความในข้อ ๕ วรรคสอง และข้อ ๘ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วย มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๔ และมติสภามหาวิทยาลัยนเรศวร ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๖๔(๗/๒๕๕๔) เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๔ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๔ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๔”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยนเรศวร

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยนเรศวร

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนเรศวร

หมวดที่ ๑

หลักเกณฑ์

ข้อ ๔ การกำหนดระดับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้วิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างานตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ
- (๒) ความยุ่งยากของงาน
- (๓) การกำกับตรวจสอบ
- (๔) การตัดสินใจ

ข้อ ๕ การกำหนดระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้วิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างานตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (ก) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน
 - (๑) ความรู้และความชำนาญงาน
 - (๒) การบริหารจัดการ
 - (๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์
- (ข) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
 - (๑) กรอบแนวความคิดในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
 - (๒) อิสระในการคิด
 - (๓) ความท้าทายในงาน
- (ค) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ
 - (๑) การวิเคราะห์ข้อมูล
 - (๒) อิสระในการปฏิบัติงาน
 - (๓) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน
 - (๔) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

ข้อ ๖ การกำหนดระดับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้มีได้ทั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติการหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติการสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย เช่น หน่วยงานในสำนักงานเลขานุการคณะหรือหน่วยงานที่เทียบเท่า หน่วยงานในสำนักงานอธิการบดีหรือหน่วยงานที่เทียบเท่า

สำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติการหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และสำนักงานอธิการบดี

ข้อ ๗ การประเมินค่างานตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ใช้แบบประเมินค่างานตามแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๘ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ
- (๔) คำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ ก.พ.อ. กำหนด
การประเมินแต่งตั้งให้ใช้แบบประเมินตามแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๙ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเชี่ยวชาญ
- (๔) การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ
บริการต่อสังคม
- (๕) คำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ ก.พ.อ. กำหนด
การประเมินแต่งตั้งให้ใช้แบบประเมินตามแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๐ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเชี่ยวชาญพิเศษ
- (๔) การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ
บริการต่อสังคม
- (๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ
- (๖) คำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ ก.พ.อ. กำหนด
การประเมินแต่งตั้งให้ใช้แบบประเมินตามแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๑ การแต่งตั้งให้กระทำได้ ๒ วิธี คือ วิธีปกติและวิธีพิเศษ ดังนี้

- (ก) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้
 - (๑) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) ได้รับเงินเดือนถึงค่ากลางของตำแหน่งที่ครองอยู่ เว้นแต่การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน เป็นตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ เป็นตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

(ข) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้ หรือการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน

ข้อ ๑๒ จำนวนผลงานที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ

(ก) ระดับชำนาญงาน ผลงานประกอบด้วย

(๑) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย ๑ เล่ม

(ข) ระดับชำนาญงานพิเศษ ผลงานประกอบด้วย

(๑) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย ๑ เล่ม **และ**

(๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย ๑ เรื่อง

ข้อ ๑๓ จำนวนผลงานที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(ก) ระดับชำนาญการ ผลงานประกอบด้วย

(๑) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย ๑ เล่ม **และ**

(๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย ๑ เรื่อง

(ข) ระดับชำนาญการพิเศษ ผลงานประกอบด้วย

(๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ เรื่อง **และ**

(๒) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ

(ค) ระดับเชี่ยวชาญ ผลงานประกอบด้วย

(๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ **และ**

(๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย ๑ เรื่อง

(ง) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ผลงานประกอบด้วย

- (๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึง
การพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ และ
- (๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ
อย่างน้อย ๑ เรื่อง

ข้อ ๑๔ เกณฑ์การแต่งตั้ง ต้องผ่านการประเมิน ดังนี้

(ก) การแต่งตั้งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ
ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้
ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมินรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ และผ่านการ
ประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก

(ข) การแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัด
ของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน การใช้
ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคมรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก

(ค) การแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน
ตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนการบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ความเป็นที่
ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ และผ่านการประเมินผลงาน
โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดีมาก กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีเด่น

ข้อ ๑๕ ผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ
ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

- (๑) ต้องได้รับการเผยแพร่ตามลักษณะการเผยแพร่ผลงาน ตามเอกสารแนบท้าย
ประกาศนี้
- (๒) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม
- (๓) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมาแล้ว
- (๔) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วม และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

ข้อ ๑๖ กรอบตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ
และระดับชำนาญการพิเศษ ให้กำหนดกรอบได้ทุกตำแหน่ง โดยให้หน่วยงานเสนอ ก.บ.ม. เพื่ออนุมัติกรอบ
และระดับตำแหน่ง

สำหรับกรอบตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้หน่วยงานเสนอ
ก.บ.ม. เพื่อให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติกรอบและระดับตำแหน่ง

ข้อ ๑๗ การข้อกำหนดระดับตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ระดับด้านที่แสดงความชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ และผลงานที่เสนอข้อกำหนดตำแหน่งต้องสอดคล้องกับด้านที่เสนอข้อกำหนดระดับตำแหน่งด้วย

หมวดที่ ๒

วิธีการ

ข้อ ๑๘ ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

- | | |
|--|-------------------|
| (๑) รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ก.บ.ม. จำนวน ๒ คน | เป็นกรรมการ |
| (๓) หัวหน้าหน่วยงานที่ผู้ขอรับการประเมินสังกัด | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล | เป็นเลขานุการ |
- โดยให้คณะกรรมการ ตามข้อ ๑๘ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่ง ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ก่อนเสนอ ก.บ.ม.

(๒) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(๔) แจ้งผู้ขอตำแหน่งระดับตำแหน่ง หากมีการปรับปรุง แก้ไขผลงานหรือขอผลงานเพิ่มเติม

(๕) แจ้งความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพให้ผู้ขอตำแหน่งทราบ

(๖) พิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาอนุมัติ

ข้อ ๑๙ ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งและประเมินค่างาน ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ โดยมีองค์ประกอบดังนี้

(ก) ระดับคณะ มืองค์ประกอบดังนี้

- | | |
|---|-----------------------------|
| (๑) คณบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ผู้แทนจากคณะกรรมการประจำคณะ จำนวน ๒ คน | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้ขอรับการประเมิน | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ หรือผู้ที่คณบดีมอบหมาย | เป็นกรรมการและ
เลขานุการ |

(ข) ระดับสำนักงานอธิการบดี มืองค์ประกอบดังนี้

- | | |
|---|-----------------------------|
| (๑) รองอธิการบดีที่เกี่ยวข้อง | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกองของผู้ขอรับการประเมิน | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและ
เลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการ ตามข้อ (ก) และ (ข) มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ประเมินค่างาน
- (๒) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้

ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) กลั่นกรองการกำหนดระดับตำแหน่ง ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ก่อนเสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณา และเสนอ ก.บ.ม. อนุมัติต่อไป

(๔) กลั่นกรองการกำหนดระดับตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ก่อนเสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณา เสนอ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบ และเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งที่จะประเมินต่อไป

ข้อ ๒๐ ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งและประเมินค่างาน ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตำแหน่งที่ปรึกษา โดยมีองค์ประกอบดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|-------------------|
| (๑) อธิการบดี | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร | เป็นกรรมการ |
| (๔) รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน | เป็นกรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล | เป็นเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ประเมินค่างาน

(๒) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) กลั่นกรองการกำหนดระดับตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตำแหน่ง ที่ปรึกษา ก่อนเสนอให้ ก.บ.ม. เห็นชอบ และเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่ง ที่ปรึกษา ต่อไป

ข้อ ๒๑ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เพื่อพิจารณาผลงานในตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือระดับชำนาญการ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า ซึ่งจะต้องเป็นบุคคลภายในมหาวิทยาลัยแต่อยู่ต่างหน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้ง (หน่วยงานระดับคณะ วิทยาลัย หรือสำนัก) จำนวน ๒ คน (โดยวิธีพิเศษ จำนวน ๓ คน) และบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน ๑ คน (โดยวิธีพิเศษ จำนวน ๒ คน)

(๒) ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า ซึ่งจะต้องเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน ๓ คน (โดยวิธีพิเศษ จำนวน ๕ คน) ตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพแต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๘ พิจารณาโดยจะไม่ทำการประชุมก็ได้

กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพจะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน

ข้อ ๒๒ เกณฑ์การตัดสิน ให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษ ให้ใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ข้อ ๒๓ การกำหนดระดับตำแหน่งและการประเมินค่างาน ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) หน่วยงานที่จะขอกำหนดระดับตำแหน่ง และประเมินค่างาน วิเคราะห์ภารกิจของ หน่วยงานและประเมินค่างาน ตามข้อ ๔

(๒) คณะกรรมการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งและประเมินค่างานตำแหน่งระดับ ชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ดำเนินการประเมินค่างาน ตามข้อ ๑๙ วรรค ๔

(๓) คณะกรรมการประจำคณะหรือหน่วยงาน อนุมัติตำแหน่งที่มีการประเมินค่างานแล้ว

(๔) คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กลั่นกรองการ ประเมินค่างาน การกำหนดระดับตำแหน่ง ก่อนเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาอนุมัติกำหนดระดับตำแหน่งและการ ประเมินค่างาน

ข้อ ๒๔ การกำหนดระดับตำแหน่งและการประเมินค่างาน ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๕) หน่วยงานที่จะขอกำหนดระดับตำแหน่ง และประเมินค่างาน วิเคราะห์ภารกิจของ หน่วยงานและประเมินค่างาน ตามข้อ ๕

(๖) คณะกรรมการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งและประเมินค่างานตำแหน่งระดับ เชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ดำเนินการประเมินค่างาน ตามข้อ ๑๙ วรรค ๔

(๗) คณะกรรมการประจำคณะหรือหน่วยงาน อนุมัติตำแหน่งที่มีการประเมินค่างานแล้ว

(๘) คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กลั่นกรองกำหนด ระดับตำแหน่งและประเมินค่างาน ก่อนเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดระดับตำแหน่งและ การประเมินค่างาน เพื่อเสนอให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณามติ

ข้อ ๒๕ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ตรวจสอบกรอบตำแหน่งกับการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน (กรณีมีตำแหน่งว่าง)

(๒) ให้ผู้ขอรับการประเมินยื่นเรื่องขอกำหนดตำแหน่งพร้อมผลงานตามแบบที่

มหาวิทยาลัยกำหนด

(๓) การเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

และผลงาน

(๔) คณะกรรมการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งและประเมินค่างาน

ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะ ประเมิน

(๕) ให้หน่วยงานส่งผลการประเมินและเอกสารที่เกี่ยวข้องตาม (๑) - (๔) ไปที่

กองการบริหารงานบุคคล เพื่อเสนอคณะกรรมการตามข้อ ๑๘ ก่อนเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาต่อไป

ข้อ ๒๖ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ตรวจสอบกรอบตำแหน่งกับการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน (กรณีมีตำแหน่งว่าง)

(๒) ให้ผู้ขอรับการประเมินยื่นเรื่องขอกำหนดตำแหน่งพร้อมผลงานตามแบบที่

มหาวิทยาลัยกำหนด

(๓) การเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

และผลงาน

(๔) คณะกรรมการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งและประเมินค่างาน

ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๕) ให้หน่วยงานส่งผลการประเมินและเอกสารที่เกี่ยวข้องตาม (๑) - (๔) ไปที่

กองการบริหารงานบุคคล เพื่อเสนอคณะกรรมการตามข้อ ๑๘ ก่อนเสนอ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบ และเสนอให้ สภามหาวิทยาลัยพิจารณาต่อไป

ข้อ ๒๗ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ แต่งตั้งโดยมีเงื่อนไข ดังนี้

(๑) ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานรับเรื่องการขอกำหนดตำแหน่ง และ

(๒) ไม่ก่อนวันที่ผลงานได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ และไม่ก่อนวันที่วารสาร/หน่วยงาน แห่งสุดท้ายตอบรับการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน และ

(๓) ไม่ก่อนวันที่กองการบริหารงานบุคคลรับผลงานที่ได้แก้ไขปรับปรุงฉบับสมบูรณ์แล้ว

ข้อ ๒๘ คำนียาม วิธีการตัดสินคุณภาพของผลงาน วิธีการประเมินผลงาน การปรับปรุงผลงาน มาตรการป้องกันและการลงโทษ การขอทบทวนผลการพิจารณาผลงาน และกรณีที่ไม่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้เป็นไปตามที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัย และ ก.พ.อ.กำหนด

ข้อ ๒๙ แบบคำขอรับการกำหนดตำแหน่ง แบบประเมินค่างาน แบบประเมินการแต่งตั้ง แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ระดับคุณภาพ ของผลงาน เงื่อนไขผลงาน ลักษณะการเผยแพร่ผลงาน แบบประเมินผลงาน แบบสรุปผลการประเมินผลงาน ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๓๐ การดำเนินการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่ง การยื่นเรื่องขอรับการประเมิน และการดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่ดำเนินการก่อนนี้ให้ดำเนินการและเป็นไปตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

John J. J. J.

(ศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ จินายน)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร

คำจำกัดความ ลักษณะการเผยแพร่ และลักษณะคุณภาพ

1. การประเมินค่างาน หมายถึง กระบวนการวัดคุณค่างานของตำแหน่ง โดยนำงานมาเปรียบเทียบกับ ภายใต้อัตลักษณ์ประกอบที่เป็นตัววัดหลักเพื่อตีค่างาน
2. ผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตามเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ตรงตาม วัตถุประสงค์
3. สมรรถนะในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดขึ้น เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์
4. ผลงานในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

	คู่มือปฏิบัติงานหลัก
คำนิยาม	เอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่งตั้งแต่จุดเริ่มต้น จนถึงสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน
รูปแบบ	เป็นเอกสารรูปเล่ม ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหลักของตำแหน่งที่ครองอยู่
ลักษณะการเผยแพร่	<ol style="list-style-type: none"> 1. เผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์ หรือสำนักพิมพ์ 2. จัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่ม และได้ส่งเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัยนเรศวร และภายนอกมหาวิทยาลัยนเรศวรรวมกันไม่น้อยกว่า 3 แห่ง
ลักษณะคุณภาพ	<p>ระดับดี เป็นเอกสารที่แสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่ง ตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างละเอียด ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน</p> <p>ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ 2. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน

	คู่มือปฏิบัติงานหลัก
	<p>ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none">1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง2. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่องเป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ

	ผลงานเชิงวิเคราะห์
คำนิยาม	ผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา
รูปแบบ	จัดทำเอกสารเป็นรูปเล่ม
ลักษณะการเผยแพร่	1. เผยแพร่ในรูปของบทความในวารสารทางวิชาการ 2. เผยแพร่ในหนังสือรวบรวมบทความทางวิชาการ 3. เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) 4. จัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่ม และได้ส่งเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัยอื่นเรศวร และภายนอกมหาวิทยาลัยอื่นเรศวรรวมกันไม่น้อยกว่า 3 แห่ง
ลักษณะคุณภาพ	ระดับดี เป็นผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของเรื่องอย่าง เป็นระบบ ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง 1. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ 2. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง 1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง 2. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ

	ผลงานเชิงสังเคราะห์
คำนิยาม	ผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้น เพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา
รูปแบบ	จัดทำเอกสารเป็นรูปเล่ม
ลักษณะการเผยแพร่	1. เผยแพร่ในรูปของบทความในวารสารทางวิชาการ 2. เผยแพร่ในหนังสือรวบรวมบทความทางวิชาการ 3. เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) 4. จัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่ม และได้ส่งเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัยนเรศวร และภายนอกมหาวิทยาลัยนเรศวรรวมกันไม่น้อยกว่า 3 แห่ง
ลักษณะคุณภาพ	ระดับดี เป็นผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้น เพื่อให้เกิดแนวคิดทางเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง 3. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ 4. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง 3. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง 4. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ