



ประกาศมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๕ วรรคสอง และข้อ ๘ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ และมติคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

หมวด ๑

หลักเกณฑ์

ข้อ ๒ การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้วิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างานตามองค์ประกอบ ดังนี้

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

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้วิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างานตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (ก) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน
 - (๑) ความรู้และความชำนาญงาน
 - (๒) การบริหารจัดการ
 - (๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์
- (ข) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
 - (๑) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา
 - (๒) อิสระในการคิด
 - (๓) ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา

(ค) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ

- (๑) การวิเคราะห์ข้อมูล
- (๒) อีกระในการปฏิบัติงาน
- (๓) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน
- (๔) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

ข้อ ๔ การประเมินค่างานตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ใช้แบบประเมินค่างานตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๕ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
- (๓) ผลงานที่แสดงความชำนาญ ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ
- (๔) คำนึงถึงจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ ก.พ.อ. กำหนด การประเมินแต่งตั้งให้ใช้แบบประเมินแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๖ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
- (๓) ผลงานที่แสดงความเชี่ยวชาญ
- (๔) การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการ

ต่อสังคม

(๕) คำนึงถึงจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ ก.พ.อ. กำหนด การประเมินแต่งตั้งให้ใช้แบบประเมินแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๗ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
- (๓) ผลงานที่แสดงความเชี่ยวชาญพิเศษ

(๔) การใช้ความรู้ ความสามารถในการสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการ
ต่อสังคม

(๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ

(๖) คำนึงถึงจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ ก.พ.อ. กำหนด การประเมิน
แต่งตั้งให้ใช้แบบประเมินแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๘ การแต่งตั้งให้กระทำได้ ๒ วิธี คือ วิธีปกติและวิธีพิเศษ ดังนี้

(ก) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ

(๑) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่แต่งตั้ง

(ข) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแตกต่าง
ไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำ
กว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะ
ตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้ หรือ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรง
ตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน เป็นต้น

ข้อ ๙ จำนวนผลงานขั้นต่ำที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน
ระดับชำนาญงานพิเศษ

(ก) ระดับชำนาญงาน ผลงานประกอบด้วย

(๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม

(ข) ระดับชำนาญงานพิเศษ ผลงานประกอบด้วย

(๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม และ

(๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางาน
ในหน้าที่ อย่างน้อย ๑ เรื่อง

ข้อ ๑๐ จำนวนผลงานขั้นต่ำที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือ
เชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(ก) ระดับชำนาญการ ผลงานประกอบด้วย

(๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม และ

(๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางาน
ในหน้าที่อย่างน้อย ๑ เรื่อง

(ข) ระดับชำนาญการพิเศษ ผลงานประกอบด้วย

(๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงาน
อย่างน้อย ๑ เรื่อง และ

(๒) งานวิจัยหรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ เรื่อง / รายการ
ระดับเชี่ยวชาญ ผลงานประกอบด้วย

- (๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึง
การพัฒนางานของสถาบันอุดมศึกษาอย่างน้อย ๑ รายการ และ
๒) งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย

๑ เรื่อง

(ง) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ผลงานประกอบด้วย

- (๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึง
การพัฒนางานของสถาบันอุดมศึกษา อย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ และ
(๒) งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย

๑ เรื่อง

ข้อ ๑๑ เกณฑ์การแต่งตั้ง ต้องผ่านการประเมิน ดังนี้

(ก) การแต่งตั้งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการ
พิเศษ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ
ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ และผ่านการประเมินผลงาน โดย
คุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก

(ข) การแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของ
ตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การใช้ความรู้
ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรือวิชาชีพบริการต่อสังคมรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก

(ค) การแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของ
ตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การใช้ความรู้
ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรือวิชาชีพบริการต่อสังคม ความเป็นที่ยอมรับในงานด้าน
นั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของ
ผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดีมาก กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีเด่น

ข้อ ๑๒ ผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับ
ชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้รับการเผยแพร่ตามลักษณะ
การเผยแพร่ผลงานแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๓ กรอบตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับ
ชำนาญการพิเศษ ให้กำหนดกรอบได้ทุกตำแหน่ง สำหรับกรอบตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
ให้หน่วยงานเสนอคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ความเห็นชอบ ก่อนนำเสนอสภามหาวิทยาลัย
อนุมัติกรอบและระดับตำแหน่ง

ข้อ ๑๔ การขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับ
เชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ระบุด้านที่แสดงความชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญและ
เชี่ยวชาญพิเศษ และผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งด้วย

หมวด ๒

วิธีการ

ข้อ ๑๕ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ประจำมหาวิทยาลัยประกอบด้วย

(๑) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ - ๕ คน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการ

(๓) หัวหน้างานบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) เสนอเกณฑ์การพิจารณาและให้ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต่อคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๒) กลั่นกรองการกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ก่อนเสนอคณะกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลมอบหมาย

ข้อ ๑๖ ให้มีคณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ประจำหน่วยงาน โดยให้หน่วยงานแต่งตั้ง ประกอบด้วย

(๑) คณบดีหรือหัวหน้าหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย สำหรับ สำนักงานอธิการบดี ให้รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๔ คน เป็นกรรมการ โดยเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกคณะ/ หน่วยงานไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง

(๓) งานบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน เป็นเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ประเมินค่างานของตำแหน่ง

(๒) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

(๓) กลั่นกรองผลงาน คัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน ส่งผลงาน ประมวลสรุปผล และรายงานผลการประเมินค่างาน ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

(๔) แจ้งผู้ข้อกำหนดระดับตำแหน่ง หากมีการปรับปรุงแก้ไขหรือขอผลงานเพิ่มเติม และแจ้งความเห็นของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้ข้อกำหนดระดับตำแหน่งทราบ

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๑๗ การกำหนดระดับตำแหน่ง และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) หน่วยงานที่จะขอกำหนดระดับตำแหน่ง (สำนักงานอธิการบดี) เสนอข้อมูลการประเมินค่างานของตำแหน่ง

(๒) คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ประจำหน่วยงาน ประเมินค่างานของตำแหน่ง

(๓) คณะกรรมการประจำคณะ/หน่วยงาน อนุมัติการประเมินค่างานของตำแหน่ง

(๔) เมื่อคณะกรรมการประจำคณะ/หน่วยงาน อนุมัติการประเมินค่างานของตำแหน่งแล้ว ให้ผู้ข้อกำหนดระดับตำแหน่งยื่นขอกำหนดตำแหน่งได้ตามแบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่งพร้อมผลงาน

(๕) หน่วยงานตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและผลงาน

(๖) คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ประจำหน่วยงาน ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง กลั่นกรองผลงานคัดเลือก และแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน ส่งผลงาน ประมวลสรุปผลและรายงานผลการประเมินค่างาน การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และการประเมินผลงาน

(๗) คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ มหาวิทยาลัย กลั่นกรองการกำหนดระดับตำแหน่งก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณาอนุมัติกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง

ข้อ ๑๘ การกำหนดตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษให้ดำเนินการดังนี้

(๑) หน่วยงานที่ขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เสนอข้อมูลการประเมินค่างานของตำแหน่ง

(๒) คณะกรรมการประจำคณะ/หน่วยงาน พิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๓) คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ มหาวิทยาลัยกลั่นกรองการประเมินค่างานของตำแหน่ง

(๔) คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีความเห็นชอบการประเมินค่างานของตำแหน่งก่อนเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติการกำหนดระดับตำแหน่ง

ข้อ ๑๙ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษให้ดำเนินการดังนี้

(๑) หน่วยงานที่ขอแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เสนอการกำหนดภาระงานของตำแหน่ง

(๒) คณะกรรมการประจำคณะ/หน่วยงาน พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดภาระงานของตำแหน่ง และเสนอการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกประกอบด้วย

(๒.๑) คณบดีหรือหัวหน้าหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สำหรับสำนักงานอธิการบดี ให้รองอธิการบดีหรืออธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒.๒) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ หรือเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด

(๒.๓) หัวหน้างานบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน เป็นเลขานุการ

(๓) คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ มหาวิทยาลัยกลั่นกรองการกำหนดภาระงานของตำแหน่งและการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก

(๔) คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลอนุมัติการกำหนดภาระงานของตำแหน่งและการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก

(๕) หน่วยงานประกาศรับสมัครคัดเลือกเป็นเวลา ๑ ปี ผู้ประสงค์เข้ารับการคัดเลือกยื่นใบสมัครเข้ารับการคัดเลือกพร้อมผลงานผ่านหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานตรวจสอบ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งผลงาน และดำเนินการประชุมคณะกรรมการคัดเลือก

(๖) คณะกรรมการคัดเลือกที่มหาวิทยาลัยแต่งตั้งประชุมประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ความเป็นที่ยอมรับในด้านนั้นๆ หรือวงวิชาการหรือวิชาชีพ ประเมินผลงานและส่งผลการประเมินเสนอคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ความเห็นชอบก่อนเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติการแต่งตั้ง

ข้อ ๒๐ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ แต่งตั้งโดยมีเงื่อนไข ดังนี้

(๑) ไม่ก่อนวันที่คณะกรรมการประจำคณะ/หน่วยงานอนุมัติการประเมินค่างาน และ

(๒) ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานรับเรื่องการขอกำหนดระดับตำแหน่ง และ

(๓) ไม่ก่อนวันที่ผลงานได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ และไม่ก่อนวันที่หน่วยงานแห่งสุดท้ายตอบรับการเผยแพร่ผลงาน และ

(๔) ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานรับผลงานที่ได้แก้ไขปรับปรุงฉบับสมบูรณ์แล้ว

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณาเห็นชอบผลการคัดเลือก

ข้อ ๒๑ คำนิยาม วิธีการตัดสินคุณภาพของผลงาน การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ วิธีการประเมินผลงาน การปรับปรุงผลงานมาตรการป้องกันและการลงโทษ การขอทบทวนผลการพิจารณาผลงานให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๒๒ แบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง แบบประเมินการแต่งตั้ง แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน แบบรับรองจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ/วิชาชีพ สัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงาน ระดับคุณภาพของผลงาน เงื่อนไขผลงาน ลักษณะการเผยแพร่ผลงาน แบบประเมินผลงาน แบบสรุปผลการประเมินผลงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๕



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัล พลาศัย)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์