



# เส้นทางสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (พนักงานสายบริการ)

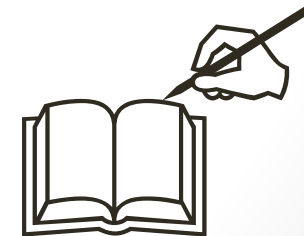


งานส่งเสริมและพัฒนา  
กองการเจ้าหน้าที่



## ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา

ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้ง  
พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ ให้ดำรงตำแหน่ง  
ที่สูงขึ้น พ.ศ. 2561





# ระดับตำแหน่ง

✓เชี่ยวชาญพิเศษ

✓เชี่ยวชาญ

✓ชำนาญการพิเศษ

✓ชำนาญการ

กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ

(ระดับปริญญาตรีขึ้นไป)

✓ชำนาญงานพิเศษ

✓ชำนาญงาน

กลุ่มบริการทั่วไป

(ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี)

# คุณสมบัติและระยะเวลา

## กลุ่มบริการทั่วไป

ชำนาญงาน ⇨ ชำนาญงานพิเศษ

ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญงานไม่น้อยกว่า 6 ปี

ปฏิบัติงาน ⇨ ชำนาญงาน

- 1) วุฒิ ปวส. ไม่น้อยกว่า 4 ปี
- 2) วุฒิ ปวท. ไม่น้อยกว่า 5 ปี
- 3) วุฒิ ปวช. ไม่น้อยกว่า 6 ปี



ชำนาญงาน

ปฏิบัติงาน

## กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ

เชี่ยวชาญ  
พิเศษ

เชี่ยวชาญ ⇨ เชี่ยวชาญพิเศษ

ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า 2 ปี

เชี่ยวชาญ

ชำนาญการพิเศษ ⇨ เชี่ยวชาญ

ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ  
ไม่น้อยกว่า 3 ปี

ชำนาญการพิเศษ

ชำนาญการ ⇨ ชำนาญการพิเศษ

ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการไม่น้อยกว่า 4 ปี

ชำนาญการ

ปฏิบัติการ ⇨ ชำนาญการ

- 1) วุฒิ ป.เอก ไม่น้อยกว่า 2 ปี
- 2) วุฒิ ป.โท ไม่น้อยกว่า 4 ปี
- 3) วุฒิ ป.ตรี ไม่น้อยกว่า 6 ปี

ปฏิบัติการ

# คุณสมบัติและระยะเวลา (ต่อ)

## กลุ่มบริหารจัดการ หัวหน้างาน / ผอ. / ผอ.สำนักงานอธิการบดี

### เชี่ยวชาญ ⇨ เชี่ยวชาญพิเศษ

- ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี หรือ หัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก ไม่น้อยกว่า 3 ปี
- และ ได้รับอนุมัติขอเทียบตำแหน่งระดับ เชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี



### เชี่ยวชาญ ⇨ เชี่ยวชาญพิเศษ

ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า 2 ปี

### ชำนาญการพิเศษ ⇨ เชี่ยวชาญ

- หัวหน้าหน่วยงานภายในส่วนงาน ระดับผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า 3 ปี
- และ ได้รับอนุมัติขอเทียบตำแหน่งระดับ ชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี



### ชำนาญการพิเศษ ⇨ เชี่ยวชาญ

ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 3 ปี



### ชำนาญการ ⇨ ชำนาญการพิเศษ

ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการไม่น้อยกว่า 4 ปี



### ชำนาญการ ⇨ ชำนาญการพิเศษ

- หัวหน้างาน หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มี ฐานะเทียบเท่างานไม่น้อยกว่า 2 ปี
- และ ได้รับอนุมัติขอเทียบตำแหน่งระดับ ชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี



# การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ทำได้ 2 วิธี

## ❖ วิธีปกติ

1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
2. ได้รับเงินเดือน ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

## ❖ วิธีพิเศษ

- มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ต้องได้รับเงินเดือน ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

# องค์ประกอบการประเมิน

## ระดับชำนาญงาน / ชำนาญงานพิเศษ



ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่



ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น  
สำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน



ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน  
หรือผู้ชำนาญงานพิเศษ



จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

# องค์ประกอบการประเมิน (ต่อ)

องค์ประกอบการประเมิน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ
1. ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่				
2. ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน				
3. ผลงาน				
4. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ				
5. การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม				
6. ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ				



# องค์ประกอบการประเมิน (ต่อ)

## กลุ่มบริหารจัดการ (หัวหน้างาน / ผอ. / ผอ.สำนักงานอธิการบดี)



ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่  
และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่



ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น  
สำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน



สมรรถนะทางการบริหาร

# ผลงานที่เสนอ

---

## ชำนาญงาน

คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 1 เล่ม

## ชำนาญงานพิเศษ

1. คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม **และ**
2. ผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง

# ผลงานที่เสนอ

## ชำนาญการ

1. คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 1 เล่ม และ
2. ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย  
ที่แสดงให้เห็นการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง

## ชำนาญการพิเศษ

1. ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึง  
การพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อย 1 เรื่อง และ
2. งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อ  
หน่วยงาน อย่างน้อย 1 เรื่อง หรือรายการ



# ผลงานที่เสนอ

## เชี่ยวชาญ / เชี่ยวชาญพิเศษ

1. ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 1 เรื่อง หรือรายการ **และ**
2. งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย 1 เรื่อง



# ผลงานที่น่าเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา

1. มีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม
2. มีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว
3. กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

# ค่านิยมผลงานในลักษณะต่าง ๆ

**1. คู่มือปฏิบัติงานหลัก** หมายความว่า เอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่งตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่างๆ ในการปฏิบัติงาน กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน

**2. ผลงานเชิงวิเคราะห์** หมายความว่า ผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่างๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงาน หรือมหาวิทยาลัย



## ค่านิยมผลงานในลักษณะต่าง ๆ (ต่อ)

**3. ผลงานเชิงสังเคราะห์** หมายความว่า ผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่างๆ หรือองค์ประกอบต่างๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้นเพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ๆ ในเรื่องนั้นๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงาน หรือมหาวิทยาลัย

**4. ผลงานวิจัย** หมายความว่า ผลงานที่เป็นงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล คำตอบหรือข้อสรุปรวมที่เป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงาน หรือมหาวิทยาลัย

## ค่านิยมผลงานในลักษณะต่าง ๆ (ต่อ)

- 5. ผลงานในลักษณะอื่น** หมายความว่า สิ่งประดิษฐ์ หรือ งานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปปะตกต่าง ซ่อมบำรุง ซึ่งมีใช้ มีลักษณะเป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือ หรืองานวิจัย
- โดยผลงานที่เสนอจะต้องประกอบด้วยบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนางานหรือแก้ไขปัญหาในงาน ทั้งนี้ผลงานดังกล่าวต้องเป็น ผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของ ผลงานนั้น





# เกณฑ์การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ระดับชำนาญงาน หรือชำนาญการ

- บุคคลภายในมหาวิทยาลัย แต่ต้องอยู่ต่างสังกัดส่วนงานกับผู้เสนอขอ
- บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย อีกอย่างน้อย 1 คน





# เกณฑ์การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ

- บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย ตามบัญชี ก.พ.อ. กำหนด หรือ ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด



# วิธีการตัดสินคุณภาพของผลงาน

## วิธีปกติ

- ใช้คะแนนเสียงข้างมาก คุณภาพของผลงาน ไม่ต่ำกว่าระดับดี
- ระดับเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ คุณภาพของผลงาน ไม่ต่ำกว่า ระดับดีมาก

## วิธีพิเศษ

- ใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าเสียง คุณภาพของผลงาน ไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก
- ระดับเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ คุณภาพของผลงาน ไม่ต่ำกว่า ระดับดีเด่น



# การดำเนินการในปัจจุบัน

ประเด็น	การดำเนินการ	หมายเหตุ
1. ชื่อตำแหน่ง	1. เทียบตำแหน่งปัจจุบัน กับ ก.พ.อ. 2. ขอเพิ่มตำแหน่งที่ไม่มี ในข้อบังคับ	เพื่อเสนอคณะกรรมการ นโยบายบุคคลพิจารณา และจัดทำเป็นประกาศ มหาวิทยาลัยต่อไป
2. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	พิจารณาทบทวนมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	
3. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่ง	พิจารณาทบทวนสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง	
4. การกำหนดอัตราเงินเดือน ขั้นต่ำ - ขั้นสูง	อยู่ระหว่างพิจารณาอัตรา เงินเดือน ขั้นต่ำ - ขั้นสูง	
5. อัตราเงินค่าตอบแทน ฯ	อยู่ระหว่างพิจารณาอัตรา เงินค่าตอบแทน ฯ	



# Q&A