



## ประกาศมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่ง วิธีการคัดเลือก และประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน

สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงประกาศมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่ง วิธีการคัดเลือก และประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๔ ข้อ ๗ และข้อ ๑๑ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๐ จึงให้ยกเลิก ประกาศมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่ง วิธีการคัดเลือก และประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ประกาศดังต่อไปนี้แทน

### หมวด ๑

### หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง

#### ส่วนที่ ๑

#### หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๑ การกำหนดระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ที่มีลักษณะใช้วิชาชีพระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

- (๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย
- (๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
- (๓) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น
- (๔) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

ข้อ ๒ การกำหนดระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ กรณีตำแหน่งที่มีลักษณะใช้วิชาชีพ และไม่ได้ใช้วิชาชีพ ให้วิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน และประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

- (๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ
  - (๒) ความยุ่งยากของงาน
  - (๓) การกำกับตรวจสอบ
  - (๔) การตัดสินใจ
  - (๕) การบริหารจัดการ
- การประเมินค่างานให้ใช้แบบประเมินแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๓ เกณฑ์การผ่านการประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ต้องได้คะแนนการประเมินค่างาน ดังนี้

- (๑) หัวหน้าหน่วยงาน ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
- (๒) หัวหน้าหน่วยงาน ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
- (๓) หัวหน้าหน่วยงาน ระดับเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

## ส่วนที่ ๒ วิธีการกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๔ การประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่ง กรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้หน่วยงานวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและความจำเป็นของหน่วยงานที่จะต้องมีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานในตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในเบื้องต้น และจัดทำแบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญของตำแหน่งที่ขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น ส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณา

(๒) คณะกรรมการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น ประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๒ และข้อ ๓ และนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพิจารณา

(๓) คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพิจารณานุมัติกำหนดระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ สำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบแล้ว ให้เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณานุมัติกำหนดระดับตำแหน่ง

## หมวด ๒

### คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๕ การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกำหนด ดังนี้

(๑) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ระดับชำนาญการ ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑.๑) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ได้รับวุฒิปริญญาตรี หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้

(๑.๒) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี และสามารถนับรวมประสบการณ์อายุงานที่เคยปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัย (เงินรายได้) หรือลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

(๑.๓) มีประสบการณ์ในการบริหาร หรือทำงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๑.๔) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งระดับชำนาญการของพนักงานมหาวิทยาลัย

(๒) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๒.๑) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ได้รับวุฒิปริญญาตรี หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้

(๒.๒) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ หรือดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(๒.๓) มีประสบการณ์ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้างานหรือเทียบเท่าขึ้นไป และทำงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(๒.๔) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษของมหาวิทยาลัย

(๓) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ระดับเชี่ยวชาญ ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๓.๑) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ได้รับวุฒิปริญญาตรี หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้

(๓.๒) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ หรือดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(๓.๓) มีประสบการณ์ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าศูนย์ หรือฝ่าย หรือเทียบเท่าขึ้นไป และทำงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(๓.๔) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับเชี่ยวชาญของพนักงานมหาวิทยาลัย

### หมวด ๓

หลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือก และประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

#### ส่วนที่ ๑

#### หลักเกณฑ์

ข้อ ๖ การคัดเลือก และประเมินเพื่อแต่งตั้งเพื่อให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

(๓) สมรรถนะทางบริหาร

(๔) ข้อเสนอแนวคิด แผนงาน โครงการ กิจกรรม ในการพัฒนาปรับปรุงงานหรือระบบงานของหน่วยงาน

ข้อ ๗ การคัดเลือก และประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ระดับ  
ชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ต้องได้รับคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตาม  
ตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง สมรรถนะทาง  
บริหาร และข้อเสนอแนวคิด แผนงาน โครงการ กิจกรรม ในการพัฒนาปรับปรุงงานหรือระบบงานของ  
หน่วยงาน รวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ และ  
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

## ส่วนที่ ๒

### วิธีการคัดเลือกและประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๘ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานว่างลง ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) หน่วยงานเจ้าของอัตราคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมทำหน้าที่รักษาการในตำแหน่งที่ว่างลงไป  
พลางก่อน และส่งเรื่องให้กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งที่ว่าง

(๒) กองการเจ้าหน้าที่เสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น  
พิจารณาดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน โดยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ  
แทนได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

(๒.๑) รองอธิการบดีที่กำกับดูแล เป็นประธานกรรมการ

(๒.๒) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่แต่งตั้ง จำนวน ๒  
คน เป็นกรรมการ

(๒.๓) หัวหน้าหน่วยงานเจ้าของอัตรา เป็นกรรมการ

(๒.๔) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการและเลขานุการ

(๓) กองการเจ้าหน้าที่ประกาศรับสมัคร

(๔) ให้ผู้ประสงค์สมัครเข้ารับการคัดเลือกยื่นใบสมัครผ่านหน่วยงานต้นสังกัด

(๕) คณะกรรมการคัดเลือกดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการ  
กำหนด และรายงานผลการคัดเลือกต่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

(๖) คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นสรุปผลการคัดเลือกต่อ  
คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยอนุมัติผลการคัดเลือก

ข้อ ๙ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยอนุมัติผลการคัดเลือก

ข้อ ๑๐ การคัดเลือกตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ให้คัดเลือกโดยการสอบสัมภาษณ์และแสดงวิสัยทัศน์ และให้ผู้ได้รับคัดเลือกรักษาการในตำแหน่งเป็นเวลา ๖ เดือน เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน หากผู้ได้รับคัดเลือกรักษาการในตำแหน่งนั้นมาแล้วมากกว่า ๖ เดือน ก็ไม่ต้องรักษาการในตำแหน่งนั้นอีก แต่หากรักษาการในตำแหน่งมาไม่ครบ ๖ เดือนก็ให้รักษาการในตำแหน่งนั้นให้ครบ ๖ เดือน

ข้อ ๑๑ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ให้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

(๑) ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน โดยมีองค์ประกอบชุดเดียวกันกับคณะกรรมการคัดเลือก

(๒) ดำเนินการประเมินผู้ทำหน้าที่รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๖ และข้อ ๗ และรายงานผลต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

#### หมวด ๔

#### การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ข้อ ๑๒ เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติแล้ว ให้อธิการบดีแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานได้ไม่ก่อนวันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยอนุมัติผลการคัดเลือกหรือไม่ก่อนวันที่รักษาการในตำแหน่ง

ข้อ ๑๓ กรณีมีเหตุผลความจำเป็น คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยอาจกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานได้เป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

**สำเนา**

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ภาณุมาศ ชัดเงางาม

(รองศาสตราจารย์ ดร. ภาณุมาศ ชัดเงางาม)

กรรมการสภามหาวิทยาลัย

รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา