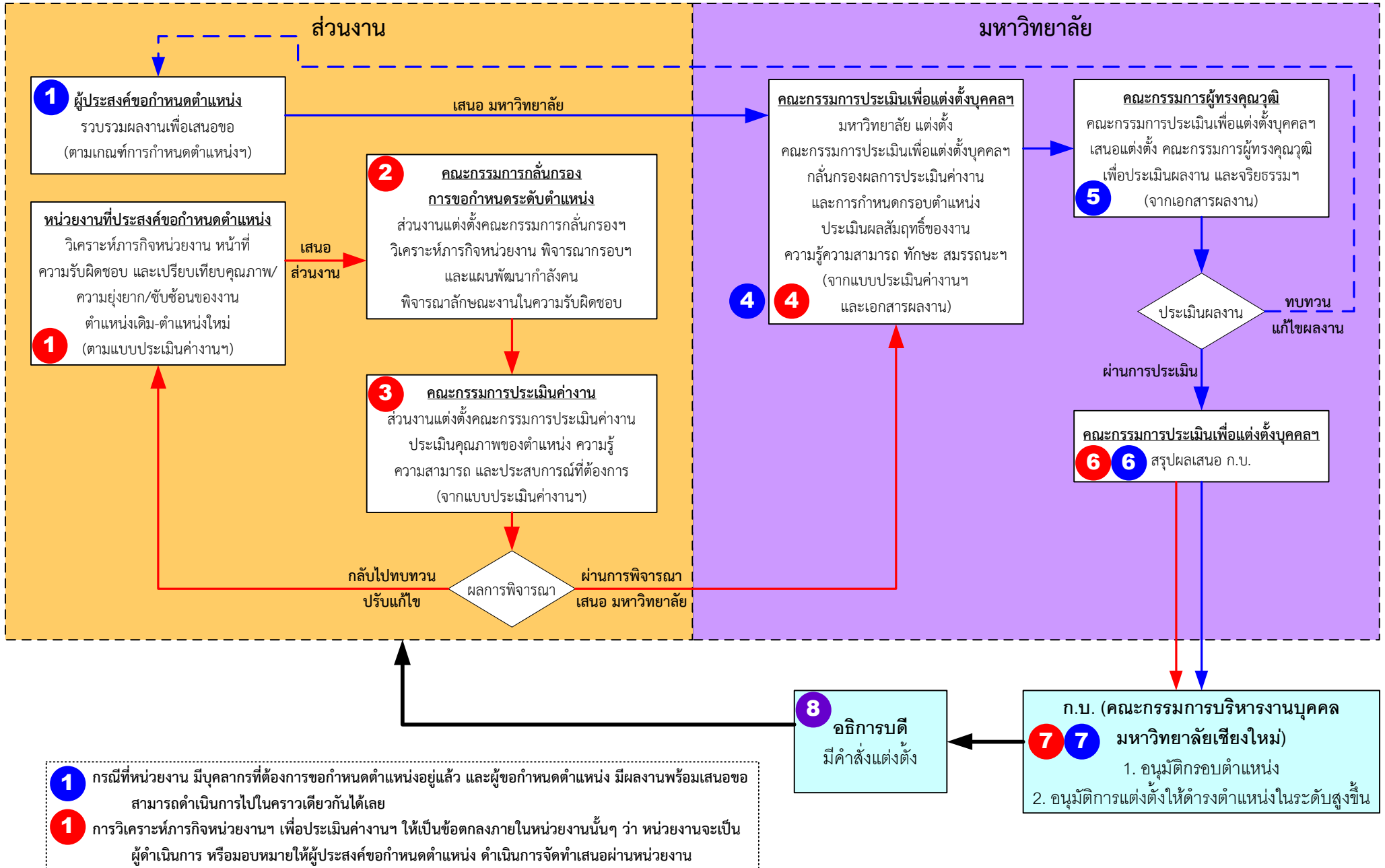


แผนภูมิ ขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงาน การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น



พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานฯ — — → ข้าราชการ — — → เชี่ยวชาญ — — → เชี่ยวชาญพิเศษ



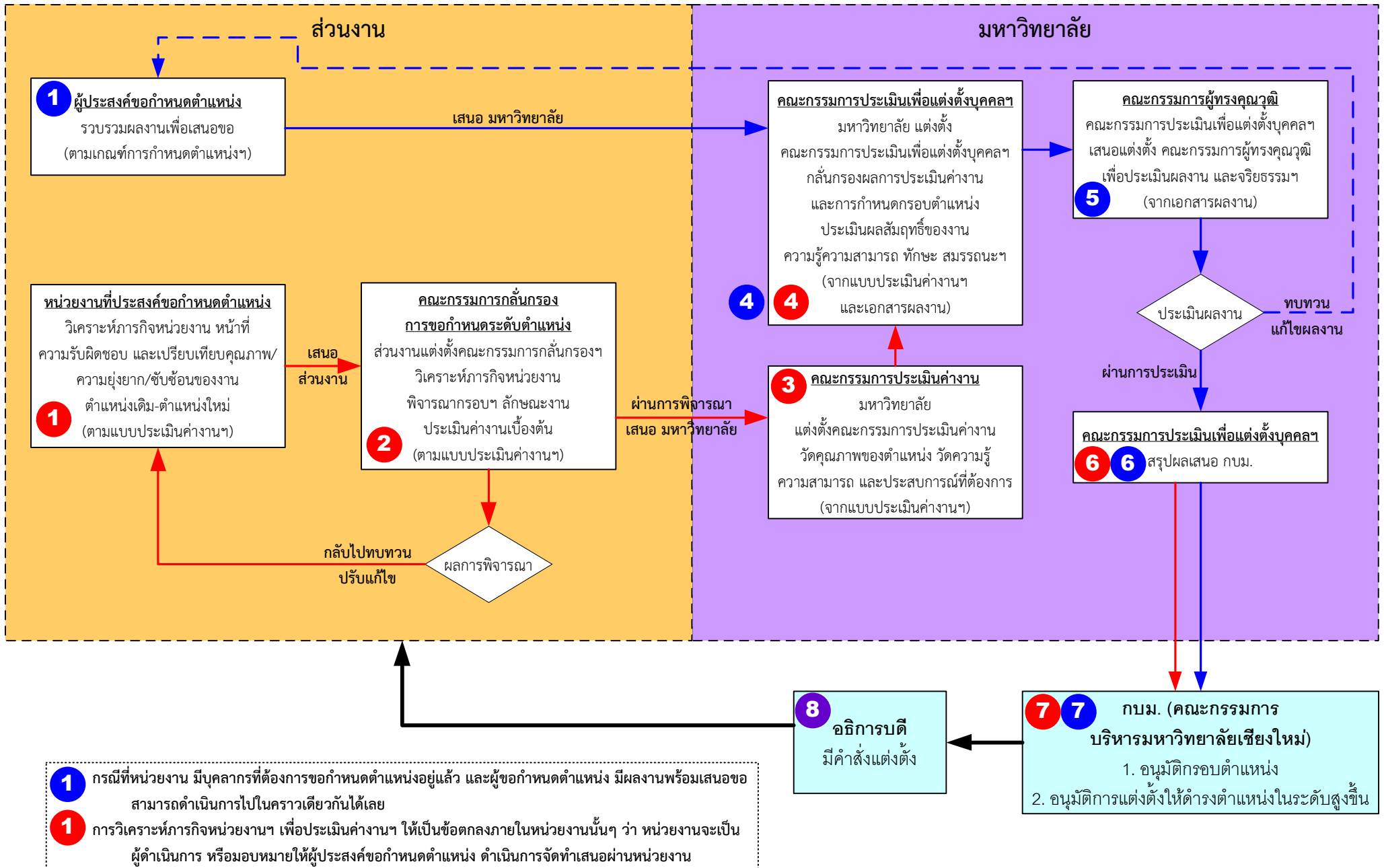
แผนภูมิ ขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงาน การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น



ข้าราชการ

ประเภททั่วไป — — — —> ข้าราชการ — —> ข้าราชการพิเศษ

ประเภทวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ — — — —> ข้าราชการ — —> ข้าราชการพิเศษ — — — —> เชี่ยวชาญ — —> เชี่ยวชาญพิเศษ



- 1 กรณีที่หน่วยงาน มีบุคลากรที่ต้องการขอ กำหนดตำแหน่งอยู่แล้ว และผู้ขอ กำหนดตำแหน่ง มีผลงานพร้อมเสนอขอ สามารถดำเนินการไปในคราวเดียวกันได้เลย
- 1 การวิเคราะห์ภารกิจหน่วยงานฯ เพื่อประเมินค่างานฯ ให้เป็นข้อตกลงภายในหน่วยงานนั้นๆ ว่า หน่วยงานจะเป็น ผู้ดำเนินการ หรือมอบหมายให้ผู้ประสงค์ขอ กำหนดตำแหน่ง ดำเนินการจัดทำเสนอผ่านหน่วยงาน

เกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ประเภท	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	
ตำแหน่ง	ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ	ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
หน่วยงานที่มีได้	มีได้ในหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย (หน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ) หน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย เช่น หน่วยงานในสำนักงานส่วนงาน หน่วยงานในสำนักงานมหาวิทยาลัย		มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย (หน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ) *** ครอบคลุมถึงระดับคณะฯ แล้ว ***
หลักเกณฑ์ที่หน่วยงานต้องดำเนินการ	1. ต้องวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน และต้องสอดคล้องกับกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที่มีมหาวิทยาลัยกำหนด 2. ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญ ที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ภายใต้เงื่อนไข ต้องเป็นตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่ง ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือน และค่าจ้างประจำ ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น คำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด 3. ต้องประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน		
คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (เอกสารสรุปจากกองบริหารงานบุคคล)	ชำนาญงาน เงินเดือนถึงขั้นต่ำระดับชำนาญงาน (10,190.-) ระยะเวลาปฏิบัติงาน - ประกาศนียบัตรวิชาชีพ \geq 6 ปี - ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค \geq 5 ปี - ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง \geq 4 ปี ชำนาญงานพิเศษ เงินเดือนถึงขั้นต่ำระดับชำนาญงานพิเศษ (15,410.-) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งชำนาญงาน \geq 6 ปี	ชำนาญการ เงินเดือนถึงขั้นต่ำระดับชำนาญการ (15,050.-) ระยะเวลาปฏิบัติงาน - ปริญญาตรี \geq 6 ปี - ปริญญาโท \geq 4 ปี - ปริญญาเอก \geq 2 ปี ชำนาญการพิเศษ เงินเดือนถึงขั้นต่ำระดับชำนาญการพิเศษ (22,140.-) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งชำนาญการ \geq 4 ปี	เชี่ยวชาญ เงินเดือนถึงขั้นต่ำระดับเชี่ยวชาญ (31,400.-) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ \geq 3 ปี เชี่ยวชาญพิเศษ เงินเดือนถึงขั้นต่ำระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (43,810.-) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญ \geq 2 ปี

ประเภท	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	
องค์ประกอบหลักในการประเมิน	1. อธิบายหน้าที่ความรับผิดชอบของ ตำแหน่งเดิม – ตำแหน่งใหม่ 2. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพของงาน และความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป		
การประเมินค่างาน	เอกสารแนบ 1 แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ คะแนนเต็ม 100 คะแนน 1. หน้าที่ความรับผิดชอบ 30 คะแนน 2. ความยุ่งยากของงาน 30 คะแนน 3. การกำกับตรวจสอบ 20 คะแนน 4. การตัดสินใจ 20 คะแนน	เอกสารแนบ 2 แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ คะแนนเต็ม 100 คะแนน 1. หน้าที่ความรับผิดชอบ 30 คะแนน 2. ความยุ่งยากของงาน 30 คะแนน 3. การกำกับตรวจสอบ 20 คะแนน 4. การตัดสินใจ 20 คะแนน	เอกสารแนบ 3 แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คะแนนเต็ม 300 คะแนน 1. ความรู้และความชำนาญงาน 40 คะแนน 2. การบริหารจัดการ 20 คะแนน 3. การติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ 20 คะแนน 4. กรอบแนวคิดในการแก้ปัญหา 40 คะแนน 5. อิสระในการคิด 20 คะแนน 6. ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา 20 คะแนน 7. การวิเคราะห์ข้อมูล 40 คะแนน 8. อิสระในการปฏิบัติงาน 20 คะแนน 9. ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน 40 คะแนน 10. ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง 40 คะแนน
เกณฑ์การตัดสิน	64 คะแนนขึ้นไป – ระดับชำนาญงาน 84 คะแนนขึ้นไป – ระดับชำนาญงานพิเศษ	64 คะแนนขึ้นไป – ระดับชำนาญการ 84 คะแนนขึ้นไป – ระดับชำนาญการพิเศษ	170 คะแนนขึ้นไป – ระดับเชี่ยวชาญ 235 คะแนนขึ้นไป – ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
ผลงานที่แสดงถึงความชำนาญ/เชี่ยวชาญ	ชำนาญงาน 1. มีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 1 เล่ม	ชำนาญการ 1. มีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 1 เล่ม และ 2. ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัยซึ่งแสดงถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อย 1 เรื่อง	เชี่ยวชาญ 1. ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ และ 2. งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย 1 เรื่อง

ประเภท	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	
	ชำนาญงานพิเศษ 1. มีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 1 เล่ม และ 2. ผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อย 1 เรื่อง	ชำนาญการพิเศษ 1. ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงานอย่างน้อย 1 เรื่อง และ 2. งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ	เชี่ยวชาญพิเศษ 1. ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ และ 2. งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย 1 เรื่อง
การประเมินอื่นๆ	1. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ	1. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ	1. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
			เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ 2. การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ
			เชี่ยวชาญพิเศษ 3. ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ กล่าวคือ ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ

ที่มา - ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2555

เกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ

ตำแหน่ง	ระดับชำนาญการ	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
หน่วยงานที่มีได้	มีได้ในหน่วยงานที่ปฏิบัติการหลักของมหาวิทยาลัย (หน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ) หน่วยงานที่ปฏิบัติการสนับสนุนภารกิจหลักของ มหาวิทยาลัย เช่น หน่วยงานในสำนักงานส่วนงาน หน่วยงานในสำนักงานมหาวิทยาลัย	มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติการหลักของมหาวิทยาลัย (หน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทาง วิชาการ) *** ปัจจุบันครอบคลุมถึงระดับคณะฯ แล้ว ***	
หลักเกณฑ์ที่ หน่วยงานต้อง ดำเนินการ	<ol style="list-style-type: none"> ต้องวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน และต้องสอดคล้องกับกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที่มีมหาวิทยาลัยกำหนด ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญ ที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ภายใต้เงื่อนไข ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่ง ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือน และค่าจ้างประจำ ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น คำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด ต้องประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน 		
คุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่ง (เอกสารสรุปจากกอง บริหารงานบุคคล)	เงินเดือนถึงขั้นตําระดับชำนาญการ (27,640.-) ระยะเวลาปฏิบัติการ ≥ 9 ปี <i>กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ (เช่น พยาบาล นักวิชาการคอมฯ)</i> เงินเดือนถึงขั้นตําระดับชำนาญการ (29,600.-) - ปริญญาตรี ≥ 9 ปี - ปริญญาโท ≥ 5 ปี - ปริญญาเอก ≥ 2 ปี	เงินเดือนถึงขั้นตําระดับเชี่ยวชาญ (32,920.-) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งชำนาญการ ≥ 3 ปี <i>กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ (เช่น พยาบาล นักวิชาการคอมฯ)</i> เงินเดือนถึงขั้นตําระดับเชี่ยวชาญ (33,260.-) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งชำนาญการ ≥ 3 ปี	เงินเดือนถึงขั้นตําระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (43,810.-) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญ ≥ 2 ปี
องค์ประกอบหลักใน การประเมิน	<ol style="list-style-type: none"> อธิบายหน้าที่ความรับผิดชอบของ ตำแหน่งเดิม – ตำแหน่งใหม่ วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ และความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป 		

ตำแหน่ง	ระดับชำนาญการ	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
การประเมินค่างาน	<p>แบบประเมินค่างานตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ(กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ) ระดับชำนาญการ</p> <p><u>คะแนนเต็ม 100 คะแนน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. หน้าที่ความรับผิดชอบ 30 คะแนน 2. ความยุ่งยากของงาน 30 คะแนน 3. การกำกับตรวจสอบ 20 คะแนน 4. การตัดสินใจ 20 คะแนน 	<p>แบบประเมินค่างานตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ(กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ) ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ</p> <p><u>คะแนนเต็ม 300 คะแนน</u> แบ่งเป็นค่างาน 3 ด้าน ลิของค์ประกอบย่อย</p> <p>ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความรู้และความชำนาญงาน 40 คะแนน 2. การบริหารจัดการ 20 คะแนน 3. การติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ 20 คะแนน <p>ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. กรอบแนวคิดในการแก้ปัญหา 40 คะแนน 5. อิสระในการคิด 20 คะแนน 6. ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา 20 คะแนน <p>ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. การวิเคราะห์ข้อมูล 40 คะแนน 8. อิสระในการปฏิบัติงาน 20 คะแนน 9. ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน 40 คะแนน 10. ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง 40 คะแนน 	
เกณฑ์การตัดสิน	84 คะแนนขึ้นไป – ระดับชำนาญการ	170 คะแนนขึ้นไป – ระดับเชี่ยวชาญ	235 คะแนนขึ้นไป – ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
ผลงานที่แสดงถึงความชำนาญ/เชี่ยวชาญ	<p>ชำนาญการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงานอย่างน้อย 1 เรื่อง และ 2. งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งเป็นประโยชน์ 	<p>เชี่ยวชาญ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ และ 2. งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่อยู่ 	<p>เชี่ยวชาญพิเศษ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ และ 2. งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่อยู่

ตำแหน่ง	ระดับชำนาญการ	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
	ต่อหน่วยงานอย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ และได้รับการตีพิมพ์ หรือเผยแพร่ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ในฐานข้อมูลสากลระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย 1 เรื่อง หรือ อนุสิทธิบัตร/สิทธิบัตร/ ลิขสิทธิ์ อย่างน้อย 1 รายการ	ในฐานข้อมูลสากลระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย 1 เรื่อง หรือ อนุสิทธิบัตร/สิทธิบัตร/ ลิขสิทธิ์ อย่างน้อย 1 รายการ
การประเมินอื่นๆ	1. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ	1. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ	1. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
		2. การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพอื่นๆ	2. การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพอื่นๆ
			3. ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ กล่าวคือ ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ

ที่มา - ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2555

