



### ข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และแต่งตั้งพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารทั่วไป ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. ๒๕๕๖

โดยที่เห็นเป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และแต่งตั้งพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๖ (๒) (๙) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พ.ศ. ๒๕๓๕ ประกอบข้อ ๑๕ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๓๕ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๖

จึงออกข้อบังคับ ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ไว้ดังต่อไปนี้

### หมวดที่ ๑ บททั่วไป

#### ข้อ ๑. ชื่อข้อบังคับ

ข้อบังคับนี้ เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. ๒๕๕๖ ”

#### ข้อ ๒. เวลาที่มีผลใช้บังคับ

ข้อบังคับนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

#### ข้อ ๓. คำนิยาม

ในข้อบังคับนี้

“สภามหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	สภามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
“อธิการบดี”	หมายความว่า	อธิการบดีมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

“หน่วยงาน” หมายความว่า สำนักงานอธิการบดี สำนักวิชา สถาบัน และศูนย์ หมายความว่า รวมถึงหน่วยงานอื่นที่มีสถานะเทียบเท่าสำนักงานอธิการบดี สำนักวิชา สถาบัน ศูนย์ รวมถึงส่วนงานที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี สำนักวิชา สถาบัน และ ศูนย์ ที่มหาวิทยาลัยกำหนดด้วย

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย วลัยลักษณ์

“คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งชำนาญการ” หมายความว่า คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการระดับหน่วยงานที่อธิการบดีแต่งตั้ง

“คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับมหาวิทยาลัย” หมายความว่า คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับมหาวิทยาลัยที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลแต่งตั้ง

“คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก” หมายความว่า คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ที่คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับมหาวิทยาลัย เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลแต่งตั้ง

“คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ” หมายความว่า คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน ที่คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งชำนาญการระดับหน่วยงานแต่งตั้งเพื่อประเมินผลงานของผู้ขอเข้าสู่ ตำแหน่งชำนาญการ

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัย วลัยลักษณ์ และ ให้หมายความรวมถึงพนักงานตามสัญญาด้วย

#### ข้อ ๔. ผู้รักษาการตามข้อบังคับ

ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับฉบับนี้ และ ให้มีอำนาจออกประกาศ กำหนดให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ และ กรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ให้คณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัย และ ให้ถือว่าการวินิจฉัยของคณะกรรมการเป็นที่สุด

#### หมวดที่ ๒

#### หลักเกณฑ์กำหนดตำแหน่ง

#### ข้อ ๕. หลักเกณฑ์การพิจารณากำหนดตำแหน่ง

การกำหนดระดับตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาจากภารกิจหลักของกลุ่มงานและลักษณะงานของตำแหน่ง ดังนี้

##### (ก) ภารกิจหลักของกลุ่มงาน

(๑) กลุ่มงานปฏิบัติการวิชาการ คือ กลุ่มงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงานด้านวิชาการ สร้างและพัฒนาศักยภาพความรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งความรู้ใหม่และความรู้ที่ใช้ในการแก้ปัญหาสังคม ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่นักศึกษา วิจัย ให้บริการทางวิชาการ ซึ่งมีลักษณะงานเป็นงานปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ ส่วนส่งเสริมวิชาการ ส่วนวิเทศสัมพันธ์ ส่วนกิจการนักศึกษา ฟาร์มมหาวิทยาลัย สถานกีฬาและสุขภาพ สำนักวิชา สถาบันวิจัยและพัฒนา ศูนย์สหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพ ศูนย์บริการการศึกษา ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์คอมพิวเตอร์ ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา และหมายความรวมถึง

หน่วยงานอื่นที่มหาวิทยาลัยกำหนดที่มีภารกิจหลักในลักษณะปฏิบัติการวิชาการ และกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) กลุ่มงานที่ปฏิบัติการบริการสังคม คือ กลุ่มงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการแก่สังคม สนับสนุนการขยายเครือข่ายการบริการสังคม ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานบริการสังคมของมหาวิทยาลัย โดยใช้ความรู้ทักษะในการแก้ไขปัญหาสังคม ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ชุมชน สังคมในลักษณะเป็นการบริการวิชาการ ได้แก่ ศูนย์บริการวิชาการ ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์คอมพิวเตอร์ ศูนย์บริการการศึกษา ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา อาศรมวัฒนธรรม วลัยลักษณ์ ส่วนวิเทศสัมพันธ์ ฟาร์มมหาวิทยาลัย สถานกีฬาและสุขภาพ และหมายความรวมถึงหน่วยงานอื่นที่มหาวิทยาลัยกำหนดที่มีภารกิจหลักเช่นเดียวกันกับลักษณะเป็นการปฏิบัติการบริการวิชาการแก่สังคม และกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๓) กลุ่มงานพื้นฐานองค์กร คือ กลุ่มงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงานด้านภารกิจพื้นฐานขององค์กรที่จำเป็นในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย และอำนวยความสะดวกให้ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ดำเนินไปสะดวก ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี ซึ่งประกอบด้วย ส่วนการเจ้าหน้าที่ ส่วนสารบรรณและอำนวยความสะดวก ส่วนการเงินและบัญชี ส่วนพัสดุ ส่วนประชาสัมพันธ์ ส่วนแผนงาน หน่วยพัฒนาองค์กร หน่วยตรวจสอบภายใน และ ศูนย์คอมพิวเตอร์ ให้หมายความรวมถึงหน่วยงานอื่นใดที่มหาวิทยาลัยกำหนดที่มีลักษณะงานปฏิบัติการภารกิจงานพื้นฐานองค์กร จำเป็นในการบริหารจัดการ และอำนวยความสะดวก กำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๔) กลุ่มงานบริหารสำนักงาน คือ กลุ่มงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงานด้านการบริหารสำนักงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้แก่ สำนักงานสภามหาวิทยาลัย หน่วยประสานงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ กรุงเทพมหานคร ศูนย์วิทยบริการมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี งานช่วยนักบริหาร งานบริหารธุรการในสำนักวิชา ศูนย์ สถาบัน หรือ หน่วยงานอื่นที่เทียบเท่า ซึ่งมีลักษณะงานการบริหารสำนักงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด และกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๕) กลุ่มงานให้บริการกลางอำนวยความสะดวกและจัดการสภาพแวดล้อม คือ กลุ่มงานที่มีลักษณะการให้บริการกลางตามหลักการรวมบริการประสานภารกิจ มุ่งเน้นพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและอำนวยความสะดวก ได้แก่ ส่วนอาคารสถานที่ ศูนย์คอมพิวเตอร์ ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา และ หน่วยงานอื่นที่มหาวิทยาลัยกำหนดที่มีภารกิจหลักในลักษณะการปฏิบัติงานบริการกลางอำนวยความสะดวกและจัดสภาพแวดล้อมแบบรวมบริการประสานภารกิจตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

#### (ข) ลักษณะงานของตำแหน่ง

(๑) ตำแหน่งระดับชำนาญการ ลักษณะงานต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และต้องทำการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์หรือวิจัย โดยใช้หรือประยุกต์หลักการ เหตุผล แนวความคิด วิธีการ

เพื่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือพัฒนางานในหน้าที่และงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางหรือ แก้ไขปัญหาในงานหลักที่ปฏิบัติซึ่งมีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง

(๒) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ลักษณะงานต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และเป็นงานเชิงพัฒนาหรือ มาตรฐานของงาน หรืองานพัฒนาทฤษฎี หลักการ ความรู้ใหม่ ซึ่งต้องมีการวิจัยเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือ เฉพาะทาง และนำมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ โดยต้องประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิดใหม่เกี่ยวกับเนื้อหาของงาน เพื่อแก้ไขปัญหาในงานที่ยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวางมาก หรือถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงาน ตลอดจน ให้คำปรึกษาแนะนำ หรือปรับปรุงผสมผสานเทคนิคระดับสูงระหว่างสาขาที่เกี่ยวข้อง

#### ข้อ ๖. หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง การปฏิบัติงานและผลงานและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของ ตำแหน่ง ดังนี้

(ก) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ต้องมีคุณวุฒิและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ตำแหน่งระดับชำนาญการ

๑.๑ วุฒิอนุปริญญา หรือ เทียบเท่า และดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้ว

ไม่น้อยกว่าสิบสองปี

๑.๒ วุฒิปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า และดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้ว

ไม่น้อยกว่าเก้าปี

๑.๓ วุฒิปริญญาโท หรือ เทียบเท่า และดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้ว

ไม่น้อยกว่าห้าปี

กรณีได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิดังกล่าวเป็น คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้นับระยะเวลาดำรงตำแหน่งทั้งสองตำแหน่งรวมกันตามอัตราส่วนได้ โดยตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิมต้องเป็นตำแหน่งที่ได้มีการกำหนดความจำเป็นของหน่วยงานให้มีตำแหน่งระดับ ชำนาญการแล้ว

(๒) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

๒.๑ ได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

๒.๒ หรือ มีคุณสมบัติเฉพาะพิเศษตามที่คณะกรรมการกำหนด

(๓) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

๓.๑ ได้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

๓.๒ หรือ มีคุณสมบัติเฉพาะพิเศษตามที่คณะกรรมการกำหนด

(ข) การปฏิบัติงานและผลงาน

(๑) ตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้พิจารณาอย่างน้อยมีสามองค์ประกอบดังนี้

๑.๑ ปริมาณในหน้าที่ หมายถึงขนาดหรือความมากน้อยของงาน

๑.๒ คุณภาพของงานในหน้าที่ หมายถึง ความยากง่าย การอาศัยเทคนิค วิธีการ

๑.๓ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ หมายถึง ผลงานที่ประโยชน์อย่างกว้างขวาง ผลงานก่อให้เกิดการพัฒนาในงานในหน้าที่

(๒) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้พิจารณาอย่างน้อยมีสี่องค์ประกอบดังนี้

๒.๑ ปริมาณงานในหน้าที่ หมายถึง ขนาดหรือความมากน้อยของงาน

๒.๒ คุณภาพของงานในหน้าที่ หมายถึง ความยากง่าย การอาศัยเทคนิค วิธีการ

๒.๓ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผลงานที่ใช้ประโยชน์ได้

อย่างกว้างขวางค่อนข้างมากต่อภารกิจหลัก หรืองานอาชีพ หรือ วิชาชีพในหน้าที่นั้น ๆ เช่น การสนับสนุน การเรียน การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ ผลงานที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานตามภารกิจหลัก หรือ งานอาชีพ หรือ วิชาชีพในหน้าที่

๒.๔ การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนภารกิจการเรียน การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ หรืองานอาชีพ หรือวิชาชีพในหน้าที่ นั้น เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำหรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบเทคนิค และวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาสนับสนุนงาน การเรียนการสอน การวิจัยการบริการวิชาการ หรืองานอาชีพ หรือ วิชาชีพในหน้าที่ นั้น ๆ

(๓) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาอย่างน้อยมีห้าองค์ประกอบดังนี้

๓.๑ ปริมาณงานในหน้าที่ หมายถึง ขนาดหรือความมากน้อยของงาน

๓.๒ คุณภาพของงานในหน้าที่ หมายถึง ความยากง่าย การอาศัยเทคนิควิธีการ

๓.๓ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หมายถึง ผลงานที่ใช้ประโยชน์ได้

อย่างกว้างขวางมากต่อภารกิจหลัก หรือ งานอาชีพ หรือ วิชาชีพในหน้าที่ เช่น การสนับสนุนการเรียน การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ ผลงานที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานตามภารกิจหลักมาก หรือ งานอาชีพ หรือ วิชาชีพในหน้าที่

๓.๔ การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนการเรียน การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ หรืองานอาชีพ หรือวิชาชีพ เช่นการให้ความเห็น คำแนะนำหรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาสนับสนุนการเรียน การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ หรืองานอาชีพ หรือ วิชาชีพนั้น ๆ

๓.๕ ความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพนั้น ๆ หมายถึง การได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัลในระดับชาติสำหรับผลงานหรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียน การสอน การวิจัย และการบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง การมีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรือวิชาชีพนั้น ๆ หรือในงานที่เกี่ยวข้องเป็นที่เชื่อถืออย่างกว้างขวางในระดับชาติ

(ค) คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

**ข้อ ๗. เกณฑ์ผลงานที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง**

(ก) ตำแหน่งระดับชำนาญการ สำหรับกลุ่มงานที่มีภารกิจหลักเป็นการปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวกับปฏิบัติงานวิชาการ และ บริการวิชาการ ต้องมีผลงานประกอบด้วย

(๑) คู่มือปฏิบัติงาน ซึ่งมีคุณภาพดี และ

(๒) ผลงานประเภทอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนางานตามภารกิจหลักในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีคุณภาพดี ตามที่คณะกรรมการกำหนด

(ข) ตำแหน่งระดับชำนาญการ สำหรับกลุ่มงานที่มีภารกิจหลักเป็นการปฏิบัติงานวิชาการ บริการวิชาการ ต้องมีผลงานประกอบด้วย

(๑) งานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดี หรือ ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นซึ่งมีคุณภาพดีตามที่คณะกรรมการกำหนด และ

(๒) ผลงานประเภทอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนางานตามภารกิจหลักในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีคุณภาพดีตามที่คณะกรรมการกำหนด

(ค) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานประกอบด้วย

(๑) งานวิจัย ซึ่งมีคุณภาพดีมาก หรือผลงานทางวิชาการ ในลักษณะอื่นซึ่งมีคุณภาพดีมาก หรือ ผลงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน หรือ ผลงานที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือ เทคนิควิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานตามภารกิจหลักมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก ตามที่คณะกรรมการกำหนด และ

(๒) ผลงานประเภทอื่น ๆ ที่ใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรือ งานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือ เสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือ การพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรือ งานวิชาชีพอื่นๆ ซึ่งมีคุณภาพดีมาก ตามที่คณะกรรมการกำหนด

**หมวดที่ ๓**

**ขั้นตอนและวิธีการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง**

**ข้อ ๘. การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับหน่วยงาน**

ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งชำนาญการ ระดับหน่วยงาน ประกอบด้วย

(๑) รองอธิการบดี ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) คณบดี หรือ ผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่า สำนักงานอธิการบดี สำนักวิชา สถาบัน หรือ ศูนย์ ของหน่วยงานนั้น เป็น รองประธานกรรมการ

(๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสามถึงห้าคน

(๔) เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป ส่วนการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ

(๕) เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปของหน่วยงาน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

**ข้อ ๙. อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับหน่วยงาน**

คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับหน่วยงานมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณาความจำเป็นของหน่วยงานในการกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) กำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ต้องการของตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

(๓) ประเมินการปฏิบัติงาน ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมตำแหน่งระดับชำนาญการ

(๔) กลั่นกรองผลงาน คัดเลือก และแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน ส่งผลงาน สรุปผล และรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงาน ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม และการประเมินผลงานตำแหน่งระดับชำนาญการ

(๕) แจ้งผู้ขอตำแหน่ง หากมีการปรับปรุง แก้ไขผลงาน หรือขอผลงานเพิ่มเติม และแจ้งความเห็นของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้ขอตำแหน่งชำนาญการทราบ

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ คณะกรรมการหรือ อธิการบดีมอบหมาย

**ข้อ ๑๐. การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับมหาวิทยาลัย**

ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับมหาวิทยาลัย องค์ประกอบของคณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

(๑) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการโดยตำแหน่ง

(๒) รองอธิการบดีที่อธิการบดีกำหนด เป็นรองประธานกรรมการ

(๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสามถึงห้าคน เป็นกรรมการ

(๔) หัวหน้าส่วนการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ

(๕) เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป ส่วนการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

**ข้อ ๑๑. อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับมหาวิทยาลัย**

คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับมหาวิทยาลัย มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) เสนอเกณฑ์การพิจารณาและให้ความเห็นเกี่ยวกับการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต่อคณะกรรมการ

(๒) กลั่นกรองการกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการของหน่วยงานก่อนเสนอคณะกรรมการแต่งตั้ง

(๓) กลั่นกรองการกำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของระดับตำแหน่งชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษก่อนเสนอคณะกรรมการพิจารณา

(๔) กลั่นกรองเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกตำแหน่งระดับ เชี่ยวชาญ ระดับ เชี่ยวชาญพิเศษ ก่อนเสนอคณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้ง

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่สภามหาวิทยาลัย คณะกรรมการ หรือ อธิการบดี มอบหมาย

#### ข้อ ๑๒. การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก

ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ จากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกไม่เกินจำนวนห้าถึงเจ็ดคน ซึ่งมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอ และให้อธิการบดี หรือ รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ โดยให้หัวส่วนการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ โดยให้มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) คัดเลือกผู้ขอตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษเสนอคณะกรรมการ อนุมัติการคัดเลือก
- (๒) ประเมินการปฏิบัติงาน ความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ต้องการของผู้ขอ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ผู้ขอตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
- (๓) ประเมินผลงานผู้ขอตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
- (๔) เสนอผลการคัดเลือกต่อคณะกรรมการ อนุมัติการคัดเลือก และเห็นชอบผลการคัดเลือก ก่อนเสนอสภามหาวิทยาลัยกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง

#### ข้อ ๑๓. กระบวนการแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการ

การกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการให้ดำเนินการดังนี้

- (๑) คณะกรรมการพิจารณา กำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับหน่วยงานพิจารณา ความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการของหน่วยงาน กำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ของตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งระดับชำนาญการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อ การปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน
- (๒) ผู้มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งครบถ้วนตามเกณฑ์ ยื่นขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญ การตามแบบคำขอรับการกำหนดตำแหน่งพร้อมผลงาน
- (๓) หน่วยงานตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
- (๔) คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับหน่วยงานประเมินผล การปฏิบัติงาน ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ต้องการของตำแหน่งตามที่กำหนด
- (๕) ผู้ผ่านการประเมินตาม (๔) ให้คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับหน่วยงาน กลั่นกรองผลงาน พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ไม่น้อยกว่า ๓ คน ประเมินผลงาน ส่งผลงาน สรุปและรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงาน ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมและการประเมินผลงาน



(๖) คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับมหาวิทยาลัย กลั่นกรองการกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ก่อนเสนอคณะกรรมการพิจารณาเพื่อกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง

**ข้อ ๑๔. กระบวนการแต่งตั้งตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ**

การกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) หน่วยงานโดยคณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการ เสนอเพื่อประกาศรับสมัครเข้าดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตามกรอบอัตราที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยกำหนดของแต่ละหน่วยงาน เสนอการกำหนดภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบหลักของตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ต้องการของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานและเสนอการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกมายังมหาวิทยาลัย

(๒) ให้คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับมหาวิทยาลัย กลั่นกรองการกำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกก่อนเสนอคณะกรรมการอนุมัติการดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก

(๓) หน่วยงานประกาศรับสมัครคัดเลือก ตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งผู้ประสงค์เข้ารับการคัดเลือกยื่นใบสมัครเข้ารับการคัดเลือกพร้อมผลงานผ่านหน่วยงานที่สังกัดและให้หน่วยงานต้นสังกัดตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

(๔) คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก ประชุมประเมินผลการปฏิบัติงาน ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ต้องการของตำแหน่ง และผลงานเสนอคณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนเสนอสมทบมหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง

**ข้อ ๑๕. การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน**

การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน ให้แต่งตั้งผู้ที่มีความรู้ความสามารถตรงกับวิชาชีพที่เสนอขอ กำหนดตำแหน่ง และมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอ กำหนดตำแหน่งหรือเทียบเท่าและเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยทั้งหมด

**ข้อ ๑๖. การขอ กำหนดตำแหน่งโดยวิธีปกติ**

การขอ กำหนดตำแหน่งโดยวิธีปกติ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เกณฑ์การตัดสินใช้คะแนนเสียงข้างมาก

**ข้อ ๑๗. การขอ กำหนดตำแหน่งโดยวิธีพิเศษ**

การขอ กำหนดตำแหน่งโดยวิธีพิเศษ กรณีการแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งต่างไปจากหลักเกณฑ์การขอกรณีปกติ ในเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือกรณีที่มีได้เป็นไปตามลำดับตำแหน่ง

ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานไม่น้อยกว่าห้าคน โดยการขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ผลงานต้องอยู่ในระดับดีมาก และการขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ผลงานต้องอยู่ในระดับดีเด่น เกณฑ์การตัดสินใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าคนของคณะกรรมการ และมีคุณสมบัติเฉพาะตามที่คณะกรรมการกำหนด

#### ข้อ ๑๘. วันแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

การกำหนดวันแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ สามารถแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานรับเรื่องขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ กรณีมีการแก้ไข ปรับปรุง หรือขอผลงานเพิ่มเติมให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผู้ขอรับการกำหนดตำแหน่งยื่นเรื่องการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมฉบับสมบูรณ์ และครบถ้วนตามมติคณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับหน่วยงาน

วันแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่คณะกรรมการอนุมัติ หรือเห็นชอบผลการคัดเลือกแล้วแต่กรณี

#### ข้อ ๑๙. แบบคำขอรับการกำหนดตำแหน่ง

แบบคำขอรับการกำหนดตำแหน่ง แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่ง สมรรถนะประจำตำแหน่งแต่ละระดับตำแหน่ง แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน ลักษณะผลงานที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง ลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงาน และการเผยแพร่ และแบบประเมินผลงานให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

#### ข้อ ๒๐. การกำหนดอัตราเงินเดือนและเงินค่าตอบแทน

การกำหนดอัตราเงินเดือน และหรือค่าตอบแทน เงินเพิ่ม และสวัสดิการ หรือเงื่อนไขอื่นให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๖



( ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอาน )

นายกสภามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

.....  
หมายเหตุ: หลักการและเหตุผลกำหนดข้อบังคับฉบับนี้

๑. โดยที่มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐยังไม่ได้พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป และมหาวิทยาลัยได้มีนโยบายส่งเสริมพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรทุกฝ่ายทุกประเภทเพื่อต้องการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและมีประสิทธิภาพเพื่อรักษาคนดีและคนเก่งไว้กับองค์กรในการพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป

๒. ประกอบกับสถานการณ์ปัจจุบันบุคลากรที่เป็นส่วนราชการก็ได้ปรับเปลี่ยนระบบการพัฒนาความก้าวหน้าข้าราชการที่สังกัดสำนักงานการอุดมศึกษาเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ เช่นเดียวกับระบบความก้าวหน้าในอาชีพที่มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ออกข้อบังคับฉบับนี้