



ประกาศ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ
และผู้ชำนาญการพิเศษ สำหรับพนักงานสาย ข, ค

เพื่อให้การดำเนินการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ / ผู้ชำนาญการพิเศษ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

อาศัยอำนาจตามความในข้อบังคับ ข้อ 6 และข้อ 15 ตามประกาศสภามหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์ เรื่อง ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน
พ.ศ.2543 และมติ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในคราวประชุมครั้งที่ 3 / 2549 เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์
2549 จึงให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ /
ผู้ชำนาญการพิเศษ สำหรับพนักงานสาย ข, ค ดังนี้

ก. หลักเกณฑ์

การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ
ผู้เชี่ยวชาญ / ผู้ชำนาญการพิเศษ ให้พิจารณาจากความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน
คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ และผลงานตามมาตรฐาน ดังต่อไปนี้

1. ความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน

1.1 ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน
พิจารณาคความจำเป็นตามลักษณะงานของของหน่วยงาน ระดับงาน ฝ่าย กอง ภาควิชา หรือหน่วยงาน
ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่า ว่าจำเป็นต้องมีผู้ชำนาญการ หรือไม่

1.2 ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ / ผู้ชำนาญการพิเศษ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล
สำหรับพนักงาน พิจารณาคความจำเป็นตามลักษณะงานของของหน่วยงาน ระดับงาน ฝ่าย กอง ภาควิชา หรือ
หน่วยงาน ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่า ว่าจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญ / ผู้ชำนาญการพิเศษ หรือไม่ จำนวน
เท่าไร ทางด้านใดบ้าง

การเสนอขอให้พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน ให้ส่ง
รายละเอียดเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

2.3 ปริมาณและคุณภาพของงานให้พิจารณางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและผลงานที่เสนอขอต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่ และให้พิจารณาจาก 3 องค์ประกอบ ดังนี้

2.3.1 ปริมาณงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ขนาดของงาน หรือ จำนวนความมากน้อยของงาน ที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งต้องพิจารณาถึง ระบบการบริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้น ๆ เป็นหน่วยบริการรวมกลาง หรือหน่วยงานกระจายการบริการ

2.3.2 คุณภาพของงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิค วิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของ หน่วยงานนั้น ๆ ว่าต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญการเพียงใด

2.3.3 ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอมาว่าอยู่ใน ระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้น ๆ ว่าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนา งานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

เกณฑ์ในการคิดค่าคะแนน

1. ให้กำหนดแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนองค์ประกอบละ 5 คะแนน และให้วัดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบเป็น 5 ระดับ โดยมีค่าคะแนน ดังนี้

ระดับ 1 กำหนดเป็น 1 คะแนน หมายถึง ควรปรับปรุง

ระดับ 2 กำหนดเป็น 2 คะแนน หมายถึง พอใช้

ระดับ 3 กำหนดเป็น 3 คะแนน หมายถึง ดี

ระดับ 4 กำหนดเป็น 4 คะแนน หมายถึง ดีมาก

ระดับ 5 กำหนดเป็น 5 คะแนน หมายถึง ดีเด่น

2. ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้ชำนาญการ ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 3 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนของ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการไม่น้อยกว่า 3 คะแนน

3. ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้ชำนาญการ ที่มีวุฒิปริญญาตรี ขึ้นไป ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 3.5 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนของ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการไม่น้อยกว่า 3.5 คะแนน

- หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน แผนงานที่จะทำเพิ่มใน 3 ปี ปริมาณงานย้อนหลัง 3 ปี
- แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการที่ได้มีการแบ่งส่วนราชการถูกต้องแล้ว หรือส่วนราชการที่แบ่งเป็นการภายใน พร้อมทั้งอัตรากำลัง
- เหตุผลและความจำเป็นต้องมีผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ / ผู้ชำนาญการพิเศษ ในหน่วยงาน

2. ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติ ปริมาณ และคุณภาพของงาน ดังนี้

2.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- 2.1.1 วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการวิชาชีพมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 16 ปี
- 2.1.2 วุฒินุปรียญญา หรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการวิชาชีพมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 12 ปี
- 2.1.3 วุฒิปริญญาตรี หรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการวิชาชีพมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 9 ปี
- 2.1.4 วุฒิปริญญาโท หรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการวิชาชีพมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี
- 2.1.5 วุฒิปริญญาเอก หรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการวิชาชีพมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี

ผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการวิชาชีพ หรือเทียบเท่า ผู้ใดได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น ให้นำระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการวิชาชีพ หรือเทียบเท่า และเวลาที่ได้ปฏิบัติหน้าที่หลังจากที่ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นรวมกัน เพื่อขอตำแหน่งชำนาญการได้ตามอัตราส่วนที่กำหนดไว้

2.2 อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง

- 2.2.1 ตำแหน่งผู้ชำนาญการ สำหรับตำแหน่งที่มีวุฒิต่ำกว่าวุฒิปริญญาตรี ต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่า 16,680 บาท
- 2.2.2 ตำแหน่งผู้ชำนาญการ สำหรับตำแหน่งที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป ต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่า 20,520 บาท

3. ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ / ข้าราชการพิเศษ ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้อง
มีคุณสมบัติ ปริมาณ และคุณภาพของงาน ดังนี้

3.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และ
ต้องดำรงตำแหน่ง ผู้ชำนาญการ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

3.2 อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อน
วันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่า 30,960 บาท

3.3 ปริมาณและคุณภาพของงาน ให้พิจารณางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
และผลงานที่เสนอขอต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่ และให้พิจารณา
จาก 4 องค์ประกอบ ดังนี้

3.3.1 ปริมาณงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ขนาดของงานหรือ จำนวนความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบ
รวมทั้งต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้น ๆ เป็นหน่วยบริการ
รวมกลาง หรือหน่วยงานกระจายการบริการ

3.3.2 คุณภาพของงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิค
วิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของ
หน่วยงานนั้น ๆ ว่าต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเพียงใด

3.3.3 ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอมาว่าอยู่ใน
ระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้น ๆ ว่า สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางาน
ที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

3.3.4 การใช้วิชาชีพบริการต่อสังคม (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง การที่บุคคลดังกล่าวได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย
ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพของตน หรือได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในสาขาวิชาชีพนั้น

เกณฑ์ในการคิดค่าคะแนน

1. ให้กำหนดแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนองค์ประกอบละ 5 คะแนน
และให้วัดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบเป็น 5 ระดับ โดยมีค่าคะแนน ดังนี้

ระดับ 1 กำหนดเป็น 1 คะแนน หมายถึง ควรปรับปรุง

ระดับ 2 กำหนดเป็น 2 คะแนน หมายถึง พอใช้

ระดับ 3 กำหนดเป็น 3 คะแนน หมายถึง ดี

ระดับ 4 กำหนดเป็น 4 คะแนน หมายถึง ดีมาก

ระดับ 5 กำหนดเป็น 5 คะแนน หมายถึง ดีเด่น

ผู้ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ / ชำนาญการพิเศษ

ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 4 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ / ชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 4 คะแนน

ข. วิธีการ

การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ / ชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการ และผู้เชี่ยวชาญ / ชำนาญการพิเศษ

1.1 ให้หน่วยงานเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ต่อกองการเจ้าหน้าที่ ตามแบบเสนอขอแต่งตั้งที่กำหนด พร้อมทั้งส่งผลงานให้พิจารณา

1.2 ให้ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน แต่งตั้งคณะกรรมการ ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

1.2.1 ให้แต่งตั้ง คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน ท่านหนึ่ง ท่านใดเป็นประธานคณะกรรมการ

1.2.2 ให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คนแต่ไม่เกิน 5 คน ทั้งนี้ ต้องแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งและต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอให้พิจารณา

1.2.3 ให้เจ้าหน้าที่บุคคลในกองการเจ้าหน้าที่ ทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการ คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

1. พิจารณาคุณสมบัติของผู้เสนอขอแต่งตั้ง
2. พิจารณาปริมาณและคุณภาพของงาน
3. วินิจฉัยตัดสินปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินการพิจารณาประเมิน
4. สรุปผลการประเมินผลการพิจารณาแต่งตั้ง ต่อกองการการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงาน
5. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณา

1.3 ให้แต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินความเป็นผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญ / ชำนาญการพิเศษ ได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงานเลขาธิการคณะ สถาบัน / สำนัก รับเรื่อง ยกเว้นหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี ให้ได้ตั้งแต่วันที่กองการเจ้าหน้าที่ รับเรื่อง

1.4 เมื่อ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน อนุมัติการ แต่งตั้งแล้ว ให้อธิการบดีเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้ง

ค. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ / ผู้ชำนาญการพิเศษ โดยวิธีพิเศษ หลักเกณฑ์

1. เป็นตำแหน่งที่ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน กำหนดความจำเป็นตามลักษณะของหน่วยงาน ให้มีตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญ / ชำนาญการพิเศษ แล้ว
2. เป็นกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องใช้วิธีการประเมินโดยวิธีพิเศษ ทั้งนี้ต้องไม่มีผลกระทบต่อการทำงานเพิ่มอัตรากำลัง และการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนอุดหนุนทั่วไป
3. การประเมินบุคคลโดยวิธีพิเศษนี้ ใช้เฉพาะกรณี ผู้ขอประเมินขาดคุณสมบัติในเรื่องระยะเวลาดำรงตำแหน่ง และขึ้นเงินเดือน ไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้เท่านั้น
4. ให้ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน ดำเนินการประเมินดังนี้

4.1 ตำแหน่งผู้ชำนาญการ

ประเมินจากปริมาณและคุณภาพของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และผลงานที่เสนอขอตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่ โดยพิจารณาจาก 3 องค์ประกอบ ดังนี้

4.1.1 ปริมาณงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ขนาดของงาน หรือ จำนวนความถี่ของงานที่ต้อง รับผิดชอบ รวมทั้งต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้น ๆ เป็นหน่วยบริการรวมกลาง หรือหน่วยงานกระจายการบริการ

4.1.2 คุณภาพของงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิควิธีการ ในการทำงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ ว่า ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญการเพียงใด

4.1.3 ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่น่าเสนอว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้น ๆ ว่า สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้อง ได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

4.2 ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ / ชำนาญการพิเศษ

ใช้องค์ประกอบในการประเมิน 3 ข้อแรก เช่นเดียวกับตำแหน่งผู้ชำนาญการ คือ

4.2.1 ปริมาณงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

4.2.2 คุณภาพของงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

4.2.3 ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการพิเศษ

(กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

และเพิ่มองค์ประกอบในการพิจารณาอีก 1 ข้อ คือ

4.2.4 การใช้วิชาชีพบริการต่อสังคม (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง การที่บุคคลดังกล่าวได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย

ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพของตน หรือได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในสาขาวิชาชีพนั้น

4.3 การคิดค่าคะแนน

- ให้กำหนดแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนองค์ประกอบละ 5 คะแนน และให้วัดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบเป็น 5 ระดับ โดยมีค่าคะแนนดังนี้

ระดับ 1 กำหนดเป็น 1 คะแนน หมายถึง ควรปรับปรุง

ระดับ 2 กำหนดเป็น 2 คะแนน หมายถึง พอใช้

ระดับ 3 กำหนดเป็น 3 คะแนน หมายถึง ดี

ระดับ 4 กำหนดเป็น 4 คะแนน หมายถึง ดีมาก

ระดับ 5 กำหนดเป็น 5 คะแนน หมายถึง ดีเด่น

- ผู้ที่ผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี โดยวิธีพิเศษ ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 3.5 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการไม่น้อยกว่า 3.5 คะแนน


- ผู้ที่ผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป โดยวิธีพิเศษ ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 4 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการไม่น้อยกว่า 4 คะแนน

- ผู้ที่ผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการพิเศษ โดยวิธีพิเศษ ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมกันไม่น้อยกว่า 4.5 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการไม่น้อยกว่า 4.5 คะแนน

วิธีการ

1. ให้หน่วยงานเสนอเรื่อง พร้อมทั้งผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ หรือเชี่ยวชาญ /ชำนาญการพิเศษ ต่อกองการเจ้าหน้าที่
2. ให้ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน แต่งตั้งคณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิตรงกับสาขาวิชาชีพที่เสนอขอเพื่อประเมินผลงาน โดยมีองค์ประกอบดังนี้
 - 2.1 ให้แต่งตั้ง คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน ท่านหนึ่ง ท่านใด เป็นประธานคณะกรรมการ
 - 2.2 ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ตรงกับสาขาวิชาชีพที่เสนอขอ จำนวน 5 ท่าน ทั้งนี้ ต้องแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย ไม่น้อยกว่า กึ่งหนึ่ง
 - 2.3 ผู้ทรงคุณวุฒิที่แต่งตั้งต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้เสนอขอ
 - 2.4 ผลการประเมินคิดจากค่าคะแนนเฉลี่ยของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
3. ให้เสนอผลการประเมินของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน พิจารณา ก่อนพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
4. หลังจาก คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน อนุมัติการแต่งตั้งแล้ว ให้อธิการบดีเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้ง
 ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2549 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2549



(รองศาสตราจารย์ ดร. วิโรจ อิมพิทักษ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประธาน อ.ก.ม.