



คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



เส้นทางความก้าวหน้า
ของตำแหน่งงาน
สายอำนวยการหรือวิชาชีพ

เสาวณี แซ่หลี่
หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อคิด สะกิดใจ



พระบรมราโชวาท รัชกาลที่ 9 เมื่อ 8 กรกฎาคม 2530

“...เมื่อมีโอกาสและมีงานให้ทำ ควรเต็มใจทำ โดยไม่จำเป็นต้องตั้งข้อแม้หรือเงื่อนไขอันใด ไว้ให้เป็นเครื่องกีดขวาง คนที่ทำงานได้จริง ๆ นั้น ไม่ว่าจะจับงานสิ่งใดย่อมทำได้เสมอ ถ้ายิ่งมีความเอาใจใส่ มีความขยันและซื่อสัตย์สุจริต ก็ยิ่งจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จในงานที่ทำสูงขึ้น...”

อัตราเริ่มต้นของพนักงานเงินรายได้ สายอำนวยการหรือวิชาชีพ

ระดับปฏิบัติงาน

9,200

วุฒิ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
ชั้นสูง (ปวส.)

7,520

วุฒิ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
(ปวช.)

6,960

วุฒิ มัธยมศึกษาตอนต้น/
ตอนปลาย (ม.3/ม.6)

ระดับปฏิบัติการ

16,800

วุฒิปริญญาเอก

14,000

วุฒิปริญญาโท

12,000

วุฒิปริญญาตรี

ค่าครองชีพชั่วคราว พนักงานเงินรายได้ สายอำนวยการหรือวิชาชีพ

วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

2,000

เมื่อรวมกับค่าจ้างต้องไม่เกิน
เดือนละ

13,285

วุฒิปริญญาตรี

2,000

เมื่อรวมกับค่าจ้างต้องไม่เกิน
เดือนละ

15,000

พนักงานมหาวิทยาลัย สายอำนวยการ หรือวิชาชีพ ระดับปฏิบัติงาน

อัตราเริ่มต้น

14,950

วุฒิ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
ชั้นสูง (ปวส.)

14,100

วุฒิ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
(ปวท.)

12,220

วุฒิ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
(ปวช.)

อัตราสูงสุด

76,800

ระดับชำนาญงานพิเศษ

54,300

ระดับชำนาญงาน

29,500

ระดับปฏิบัติงาน

พนักงานมหาวิทยาลัย สายอำนวยการหรือ วิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ

อัตราสูงสุด

104,000

ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

96,700

ระดับเชี่ยวชาญ

81,800

ระดับชำนาญการพิเศษ

61,100

ระดับชำนาญการ

37,700

ระดับปฏิบัติการ

อัตราเริ่มต้น

27,300

วุฒิปริญญาเอก

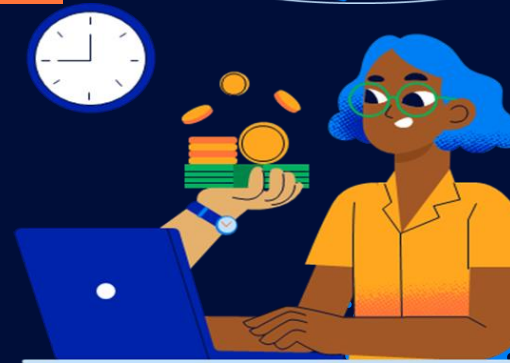
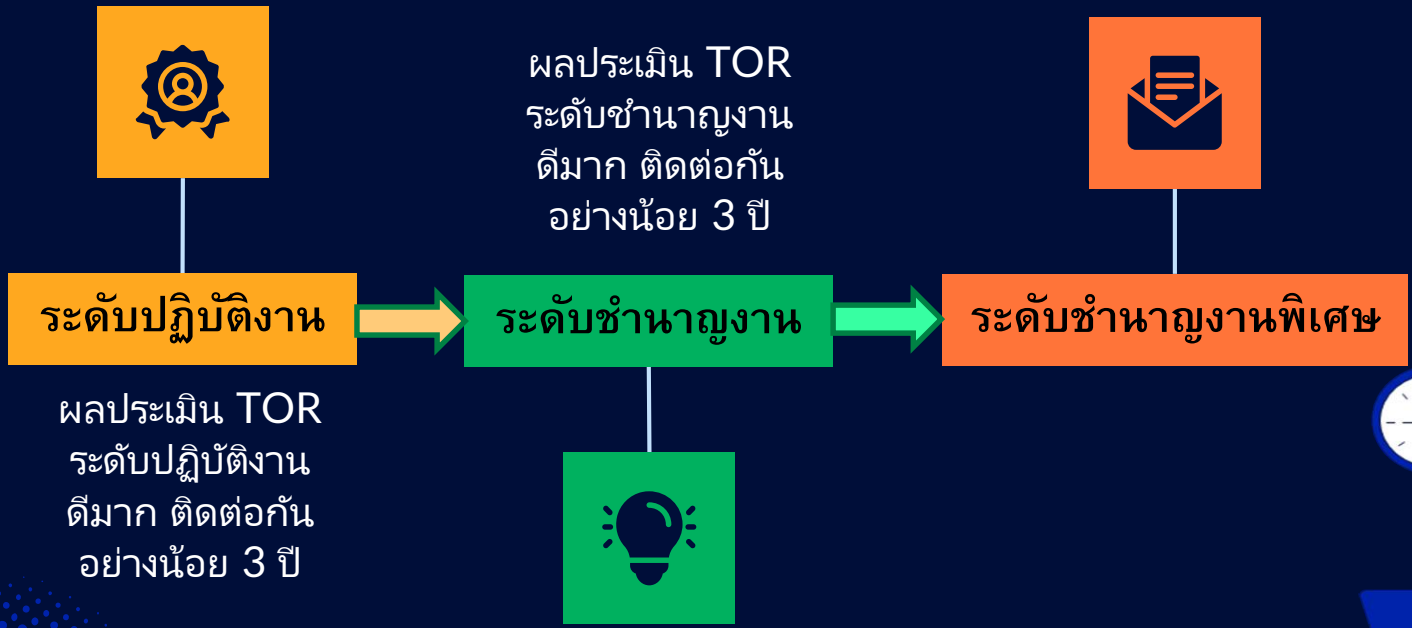
22,750

วุฒิปริญญาโท

19,500

วุฒิปริญญาตรี

การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย/ พนักงานเงินรายได้ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

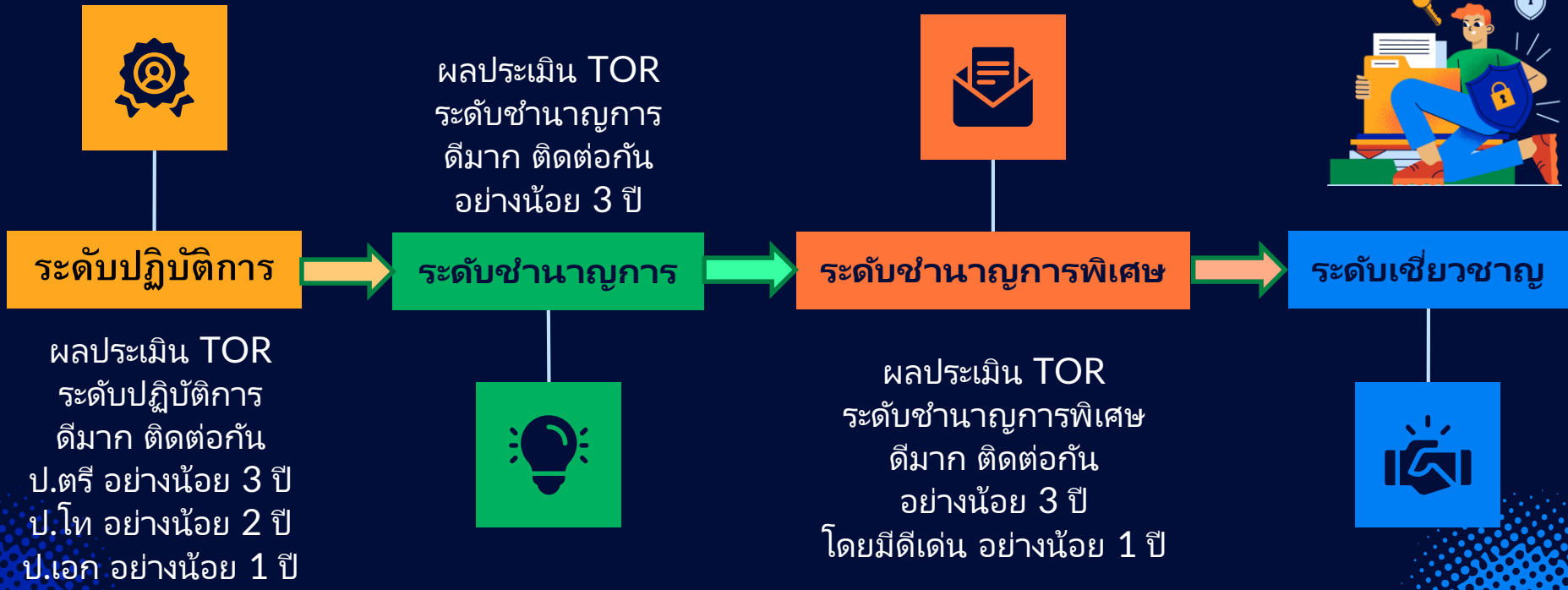


การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

สรุปหลักเกณฑ์การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.2563

ตำแหน่ง/ ระดับ	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (วิธีปกติ)	ผลการดำเนินงาน		ผลงาน	ปริมาณ ผลงาน รวมกัน	การมีส่วนร่วมในผลงาน		เกณฑ์การแต่งตั้ง		
		ผลสำเร็จของงาน ที่สำคัญที่ผ่านมา ซึ่งเป็นภาระงาน ของระดับสูงขึ้น	ข้อเสนอแนวคิด/แผนงาน/ โครงการ/ผลงาน ที่จะทำในอนาคต			ไม่ใช่ผลงานวิจัย มีส่วนร่วม ไม่น้อยกว่า	ผลงานวิจัย มีส่วนร่วม ไม่น้อยกว่า	ผลการ ดำเนินงาน (ไม่ต่ำกว่า)	คุณภาพผลงาน (ไม่ต่ำกว่าระดับ)	
									วิธีปกติ	วิธีพิเศษ
ตำแหน่งทั่วไป	ผลประเมิน TOR		เน้น outcome	1.คู่มือปฏิบัติงาน 1 เรื่อง หรือ		50% และ	25%	70%	3	4
ชำนาญงาน	ระดับปฏิบัติงาน <u>มีวาทิต</u> ต่อกัน อย่างน้อย 3 ปี	✓	การพัฒนางานในหน้าที่ ส่วนงาน หรือมหาวิทยาลัย	2.วิเคราะห์/สังเคราะห์/วิจัย/ ผลงานลักษณะอื่น 1 เรื่อง	100%	ต้องเป็นผู้ดำเนินการ หลักในเรื่องนั้นๆ				
ชำนาญงาน พิเศษ	ผลประเมิน TOR ระดับชำนาญงาน <u>มีวาทิต</u> ต่อกัน อย่างน้อย 3 ปี โดยมี <u>ชิ้น</u> อย่างน้อย 1 ปี	✓	การพัฒนางานของส่วนงาน หรือมหาวิทยาลัย	1.ผลงานวิเคราะห์/สังเคราะห์/ ผลงานลักษณะอื่น 1 เรื่อง และ 2. งานวิจัย ตีพิมพ์ TCI กลุ่ม 1 หรือ กลุ่ม 2 1 เรื่อง	100%	ต้องเป็นผู้ดำเนินการ หลักในเรื่องนั้นๆ	25% และ ต้องเป็น ผู้ดำเนินการหลัก อย่างน้อย 1 เรื่อง โดยมีส่วนร่วม 50%	80%	3.5	4

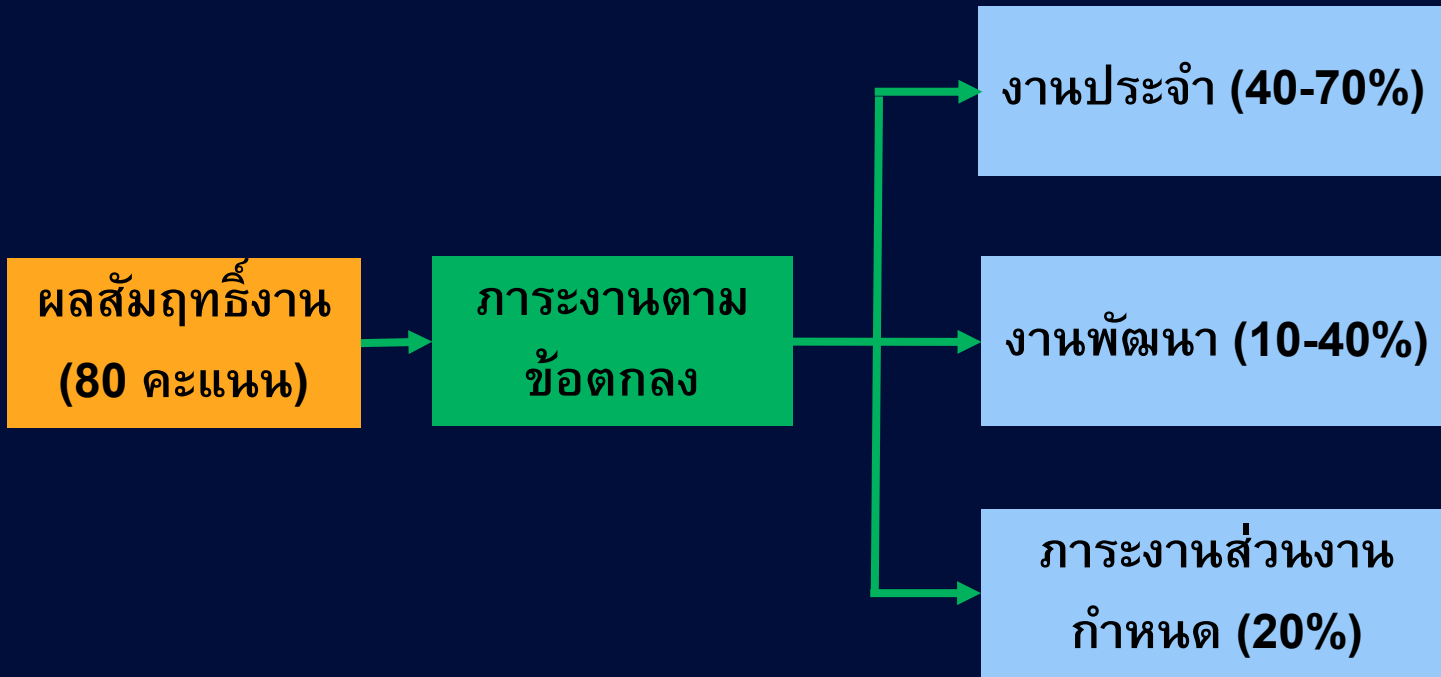
การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย/ พนักงานเงินรายได้ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น วุฒิปริญญาตรี



การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น วุฒิปริญญาตรี

ตำแหน่ง/ ระดับ	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (วิธีปกติ)	ผลการดำเนินงาน		ผลงาน	ปริมาณ ผลงาน รวมกัน	การมีส่วนร่วมในผลงาน		เกณฑ์การแต่งตั้ง		
		ผลสำเร็จของงาน ที่สำคัญที่ผ่านมา ซึ่งเป็นภาระงาน ของระดับสูงขึ้น	ข้อเสนอแนวคิด/แผนงาน/ โครงการ/ผลงาน ที่จะทำในอนาคต			ไม่ใช่ผลงานวิจัย มีส่วนร่วม ไม่น้อยกว่า	ผลงานวิจัย มีส่วนร่วม ไม่น้อยกว่า	ผลการ ดำเนินงาน (ไม่ต่ำกว่า)	คุณภาพผลงาน (ไม่ต่ำกว่าระดับ)	
									วิธีปกติ	วิธีพิเศษ
วิชาชีพเฉพาะ/ เชี่ยวชาญเฉพาะ ชำนาญการ	TOR ระดับปฏิบัติการ สัมพันธ์ต่อกัน ป.ตรี อย่างน้อย 3 ปี ป.โท อย่างน้อย 2 ปี ป.เอก อย่างน้อย 1 ปี	✓	เน้น outcome การพัฒนางานในหน้าที่ ส่วนงาน หรือมหาวิทยาลัย	1.คู่มือปฏิบัติงาน 1 เรื่อง หรือ 2.วิเคราะห์สังเคราะห์/วิจัย/ ผลงานลักษณะอื่น 1 เรื่อง	100%	50% และ ต้องเป็นผู้ดำเนินการ หลักในเรื่องนั้นๆ	25%	70%	3	4
ชำนาญการ พิเศษ	ผลประเมิน TOR ระดับชำนาญการ สัมพันธ์ต่อกัน อย่างน้อย 3 ปี โดยมีผู้สนับสนุน อย่างน้อย 1 ปี	✓	เน้น outcome การพัฒนาของส่วนงาน หรือมหาวิทยาลัย	1.ผลงานวิเคราะห์/สังเคราะห์/ ผลงานลักษณะอื่น 1 เรื่อง และ 2. งานวิจัย ศีติมภ์ TCI กลุ่ม 1 หรือ กลุ่ม 2 1 เรื่อง	100%	50% และ ต้องเป็นผู้ดำเนินการ หลักในเรื่องนั้นๆ	25% และ ต้องเป็น ผู้ดำเนินการหลัก อย่างน้อย 1 เรื่อง โดยมีส่วนร่วม 50%	80%	3.5	4
เชี่ยวชาญ	ผลประเมิน TOR ระดับชำนาญการพิเศษ สัมพันธ์ต่อกัน อย่างน้อย 3 ปี โดยมีผู้สนับสนุน อย่างน้อย 1 ปี	✓	เน้น outcome การพัฒนาระบบงาน ของส่วนงาน หรือมหาวิทยาลัย	1.วิเคราะห์/สังเคราะห์/ ผลงานลักษณะอื่น 2 เรื่อง และ 2.งานวิจัย ศีติมภ์ TCI กลุ่ม 1 หรือระดับนานาชาติ 1 เรื่อง	100%	50% และ ต้องเป็นผู้ดำเนินการหลัก อย่างน้อย 1 เรื่อง		*90%	4	4.5

การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร สายสนับสนุน



การประเมินผลการปฏิบัติงาน

บุคลากร สายอำนวยการหรือวิชาชีพ

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน
(20 คะแนน)

1. ทุกคนประเมิน 9 รายการ
2. คาดหวังระดับ 3 ทุกคน
3. มหาวิทยาลัยออกมาตรฐานกลางให้
4. กรรมการประเมินตามสัดส่วนน้ำหนัก
5. ไม่ต้องทำข้อตกลง **Competency**

1
ความรับผิดชอบ
(ACCOUNTABILITY)

2
ความซื่อสัตย์
(INTEGRITY)

3
ความกระตือรือร้น
พร้อมปรับเปลี่ยน
(AGILITY)

4
ความคิดสร้างสรรค์
ในการพัฒนางาน
(INNOVATION)

5
การบริหารจัดการ
(MANAGEMENT)

6
การมุ่งเน้น
ผู้รับบริการ
(CUSTOMER
ORIENTED)

7
การใช้ทรัพยากร
อย่างคุ้มค่า (VALUE
RESOURCE
MANAGEMENT)

8
การมีจิตอาสา
(VOLUNTEER)

9
การทำงานเป็นทีม
(TEAMWORK)

Development พัฒนาไม่หยุดยั้ง

Professionalism มีความเป็นมืออาชีพ

Social Responsibility รับผิดชอบต่อสังคม

Unity สามัคคี

D—**P**—**S**—**U**

Thank you