



ประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย
เรื่อง มาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทสนับสนุน
ระดับชำนาญการ (ตำแหน่งวิชาชีพลเฉพาะ) ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ
พ.ศ. ๒๕๖๙

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดมาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
ประเภทสนับสนุน ระดับชำนาญการ (ตำแหน่งวิชาชีพลเฉพาะ) ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ
อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๑ (๔) ประกอบข้อ ๔๙ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๗ คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำ
มหาวิทยาลัยในการประชุมสมัยวิสามัญครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ จึงมีมติออก
ประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำ
มหาวิทยาลัย เรื่อง มาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทสนับสนุน ระดับ
ชำนาญการ (ตำแหน่งวิชาชีพลเฉพาะ) ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ พ.ศ. ๒๕๖๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย เรื่อง มาตรฐานภาระ
งานของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ สายสนับสนุน ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ
พ.ศ. ๒๕๖๐

(๒) ประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย เรื่อง มาตรฐานภาระ
งานของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ สายสนับสนุน ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ
(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทสนับสนุน

“ค่าตอบแทนพิเศษ” หมายความว่า ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ระดับ
ชำนาญการ (ตำแหน่งวิชาชีพลเฉพาะ) ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

ข้อ ๕ กำหนดมาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ระดับ
ชำนาญการ (ตำแหน่งวิชาชีพลเฉพาะ) ไว้ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์สูง โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูง โดยต้องปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและความยุ่งยากซับซ้อน หรืองานที่ต้อง วิเคราะห์ สังเคราะห์ และตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก โดยมีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีไม่ต่ำกว่า ระดับดีมาก และ

(๒) มีคู่มือการปฏิบัติงาน ผลการศึกษา รายงานสรุป วิเคราะห์ ตรวจสอบ หรือประเมินผล เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบเพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนางาน หรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนา หน่วยงาน ส่วนงาน หรือมหาวิทยาลัย อย่างน้อย ๑ รายการ ทั้งนี้ต้องเป็นผลงานที่พนักงานมหาวิทยาลัย ระดับชำนาญการ (ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ) มีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

กรณีที่มีใช้ผลงานที่เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการ หรือหนังสือรวมบทความทางวิชาการหรือ บทความวิจัย หรือหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) ที่มีกระบวนการกลั่นกรองโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer review) ต้องเป็นผลงานที่มีผลการประเมินคุณภาพโดยคณะกรรมการที่ส่วนงานหรือ หน่วยงานแต่งตั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี

การประเมินคุณภาพผลงานโดยคณะกรรมการที่ส่วนงานหรือหน่วยงานแต่งตั้ง ให้นำ หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ หรือที่แก้ไขเพิ่มเติมมา บังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๖ กำหนดมาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ระดับ ชำนาญการพิเศษ ไว้ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมาก โดยต้องปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและความยุ่งยากซับซ้อนสูง หรืองาน ที่ต้องวิเคราะห์ สังเคราะห์ และตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก โดยมีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก และ

(๒) มีผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรือผลงานวิจัย หรือนวัตกรรม หรือผลงานใน ลักษณะอื่นที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่หรือภารกิจของส่วนงานหรือหน่วยงานหรือสนับสนุน พันธกิจของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ต้องเป็นผลงานที่พนักงานมหาวิทยาลัย ระดับชำนาญการพิเศษ เป็น First author หรือ Corresponding author และได้เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการ หรือหนังสือรวมบทความทาง วิชาการหรือบทความวิจัย หรือหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) ที่มีกระบวนการ กลั่นกรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer review) อย่างน้อย ๑ รายการ

ข้อ ๗ กำหนดมาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ระดับ เชี่ยวชาญ ไว้ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ โดยต้องปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และความยุ่งยากซับซ้อนมาก หรืองานที่ต้อง วิเคราะห์ สังเคราะห์ และตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากและมีผลกระทบใน วงกว้าง โดยมีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก และ

(๒) มีผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรือผลงานวิจัย หรือนวัตกรรม หรือผลงานใน ลักษณะอื่นที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่หรือภารกิจของส่วนงานหรือหน่วยงานหรือสนับสนุน พันธกิจของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ต้องเป็นผลงานที่พนักงานมหาวิทยาลัย ระดับเชี่ยวชาญ เป็น First author หรือ

Corresponding author และได้เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการ หรือหนังสือรวมบทความทางวิชาการหรือบทความวิจัย หรือหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) ที่มีกระบวนการกลั่นกรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer review) อย่างน้อย ๒ รายการ

ข้อ ๘ ในแต่ละรอบการประเมินให้ส่วนงานหรือหน่วยงานต้นสังกัดของพนักงานมหาวิทยาลัย ระดับชำนาญการ (ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ) ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ รายงานผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยต่ออธิการบดีผ่านฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลและให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นทำหน้าที่กลั่นกรองและตรวจสอบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ระดับชำนาญการ (ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ) ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๙ ในแต่ละรอบการประเมิน เมื่อปรากฏพนักงานมหาวิทยาลัย ระดับชำนาญการ (ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ) ระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ มีผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัยสั่งงดการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษในปีงบประมาณถัดไปเป็นระยะเวลา ๑๒ เดือน

ข้อ ๑๐ ให้พนักงานมหาวิทยาลัย ระดับชำนาญการ (ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ) ระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ ได้รับการยกเว้นการปฏิบัติตามมาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ในรอบการประเมินนั้น ๆ ดังนี้

(๑) กรณีได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือพ้นจากการดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการในระหว่างรอบการประเมิน ทั้งนี้กรณีพ้นจากการดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภทอำนวยการระหว่างรอบการประเมิน ให้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษตั้งแต่วันที่พ้นจากการดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ ไปจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณนั้น

(๒) กรณีรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานภายหลังได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาในระหว่างรอบการประเมิน ทั้งนี้ให้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษตั้งแต่วันที่รายงานตัวเข้าปฏิบัติงานไปจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณนั้น

(๓) กรณีได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ (ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ) ระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญในระหว่างรอบการประเมิน ทั้งนี้ให้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งไปจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัยมีมติอนุมัติแต่งตั้ง

ข้อ ๑๑ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามประกาศนี้ และให้มีอำนาจในการวินิจฉัยกรณีหรือตีความกรณีมีปัญหาในการปฏิบัติตามประกาศนี้ คำวินิจฉัยของอธิการบดีให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

<<tsuSign03>>

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงศ์ จิตรนิรัตน์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ

ประธานคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

2026 Performance Standards for Support Staff



Minimum “Very Good” Annual Evaluation

All three levels must maintain an annual performance rating of “Very Good” or higher to qualify for special pay.

Output Requirements



Professional (Specialist)

Produces 1 Manual, Report, or Analysis

Must produce at least 1 manual, report, or analysis with at least 50% contribution.



Senior Professional

1 Peer-Reviewed Publication

Must be the First or Corresponding Author of 1 peer-reviewed research or innovation publication.



Expert Level

2 Peer-Reviewed Publications

Must be the First or Corresponding Author of at least 2 peer-reviewed research or innovation publications.



12-Month Special Pay Suspension

Failure to meet these standards results in a total suspension of special remuneration for the following fiscal year.