



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
เรื่อง แนวปฏิบัติสำหรับการกำหนดระดับตำแหน่งและการประเมินบุคลากร
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

พ.ศ. ๒๕๖๒

เพื่อให้การกำหนดระดับตำแหน่งและการประเมินบุคลากรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดผลดี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับความในข้อ ๕ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ ความในข้อ ๔ ของประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๕ และมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในการประชุมครั้งที่ ๓(๓/๒๕๖๒) เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๒ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง แนวปฏิบัติสำหรับการกำหนดระดับตำแหน่งและการประเมินบุคลากรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“บุคลากร” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน และพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีรักษาการตามประกาศนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยของสภามหาวิทยาลัยให้เป็นที่สุด

หมวด ๑

แนวปฏิบัติสำหรับการกำหนดระดับตำแหน่ง

ข้อ ๕ ในการกำหนดระดับตำแหน่ง ให้มีการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

(๑) ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. ซึ่งมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอ กำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินค่างาน และให้ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ เพื่อทำการประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(๒) เมื่อคณะกรรมการประเมินค่างานดำเนินการประเมินค่างานเรียบร้อยแล้วให้นำผลการประเมินเสนอต่อ ก.บ.ม. พิจารณากำหนดกรอบตำแหน่ง

(๓) ให้มหาวิทยาลัยประกาศให้บุคลากรได้รับทราบทั่วกัน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เตรียมความพร้อมในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

(๔) ให้มีการจัดทำรายงานสรุปผลการพิจารณากรอบตำแหน่งไว้เป็นหลักฐานในการสืบค้นด้วย

ข้อ ๖ ตำแหน่งที่จะได้รับการกำหนดระดับตำแหน่งต้องได้รับคะแนนการประเมินค่างาน ดังนี้

(๑) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญต้องได้รับคะแนน ๑๗๐ คะแนนขึ้นไป

(๒) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษต้องได้รับคะแนน ๒๓๕ คะแนนขึ้นไป

หมวด ๒

แนวปฏิบัติสำหรับการประเมิน

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๗ ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้มีการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

(๑) มหาวิทยาลัยประกาศให้บุคลากรเสนอผลงานเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง

(๒) ให้บุคลากรผู้ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เสนอแบบขอรับการประเมินตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้ พร้อมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องต่อมหาวิทยาลัย

(๓) ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. เพื่อทำหน้าที่ ดังนี้

(ก) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่ง

(ข) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม

(ค) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(ง) พิจารณาสรุปผลเสนอต่อ ก.บ.ม. เพื่อให้ความเห็นชอบ และเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ

ข้อ ๘ ให้เกณฑ์คะแนนการประเมินบุคลากรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ โดยการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง คะแนนเต็ม ๓๐๐ คะแนน จำแนกเป็นดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามข้อตกลงกับผู้บังคับบัญชา ๑๐๐ คะแนน

(๒) ความรู้ความสามารถ และทักษะ ๑๐๐ คะแนน

(๓) สมรรถนะ ๑๐๐ คะแนน ประกอบด้วย

(ก) สมรรถนะหลัก

(ก ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ๑๒ คะแนน

(ก ๒) การบริการที่ดีหรือจิตในการให้บริการ ๑๒ คะแนน

(ก ๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพหรือความเชี่ยวชาญในอาชีพ

๑๒ คะแนน

(ก ๔) จริยธรรม ๑๒ คะแนน

(ก ๕) ความร่วมแรงร่วมใจหรือการทำงานเป็นทีม ๑๒ คะแนน

(ข) สมรรถนะประจำตำแหน่งตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด จำนวน ๔ สมรรถนะๆ ละ

๑๐ คะแนน

ข้อ ๙ บุคลากรที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ย ดังนี้

(๑) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และคะแนนประเมินเฉลี่ยในภาพรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕

(๒) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และคะแนนประเมินเฉลี่ยในภาพรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ข้อ ๑๐ ให้ใช้หลักเกณฑ์การประเมิน และแบบประเมินท้ายประกาศนี้ ในการประเมินเพื่อรับเงินประจำตำแหน่งด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๓



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุษณีย์ เล็งพานิช)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม