



คู่มือปฏิบัติงานหลัก

เรื่อง

การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

จัดทำโดย

นางสาวแก้วกาญจน์ แก้วดิษฐ์

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

คู่มือปฏิบัติงานหลัก

เรื่อง

การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

จัดทำโดย

นางสาวแก้วกาญจน์ แก้วดิษฐ์
กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ตรวจสอบการทำ ครั้งที่ ๒

(นางฉันทนา เอี่ยมวชิรากุล)
หัวหน้างานกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง
วันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายมนต์นิรันดร์ ประสิทธิ์ผล)
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล
วันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

คำนำ

คู่มือปฏิบัติงานหลักเล่มนี้จัดทำขึ้นตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ เพื่อเป็นเอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงสุดกระบวนการ โดยระบุ ขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่างๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน โดยวัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานหลักเล่มนี้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

สุดท้ายนี้ ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความรู้และคำแนะนำด้วยดีตลอดมา และขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เป็นอย่างยิ่งที่สนับสนุนให้มีการจัดทำ คู่มือปฏิบัติงานหลักเล่มนี้ขึ้นมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล หัวหน้างาน กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง และเพื่อนร่วมงานทุกคนที่เป็นกำลังใจให้คู่มือปฏิบัติงานหลักเล่มนี้ สำเร็จลงได้ด้วยดี

แก้วกาญจน์ แก้วดิษฐ์

พฤษภาคม ๒๕๖๕

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ.....	ข
สารบัญภาพ.....	ง
ส่วนที่ ๑ บริบทมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม	๑
ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม	๑
ตรามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.....	๘
ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ.....	๙
สีประจำมหาวิทยาลัย ดอกไม้ประจำมหาวิทยาลัย	๙
โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.....	๑๐
ส่วนที่ ๒ บริบทกองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี	๑๔
ประวัติสำนักงานอธิการบดี	๑๔
โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานอธิการบดี.....	๑๕
ประวัติกองบริหารงานบุคคล.....	๑๖
โครงสร้างการบริหารงานของกองบริหารงานบุคคล	๑๗
ส่วนที่ ๓ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน.....	๒๐
ขั้นตอนที่ ๑ ประกาศรับสมัครพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	๒๔
ขั้นตอนที่ ๒ ผู้สมัครเสนอผลงานเข้ารับการประเมินข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น	๒๖
ขั้นตอนที่ ๓ กองบริหารงานบุคคลตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัคร	๓๒
ขั้นตอนที่ ๔ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินฯ	๓๕
ขั้นตอนที่ ๕ คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการประเมินผลงาน(Reader).....	๓๗
ขั้นตอนที่ ๖ กองบริหารงานบุคคลจัดทำคำสั่งฯ แต่งตั้งคณะกรรมการ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน	๔๑
ขั้นตอนที่ ๗ คณะอนุกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินพิจารณา คุณภาพผลงาน	๔๔

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ขั้นตอนที่ ๘ กองบริหารงานบุคคลรวบรวมผลประเมินของคณะอนุกรรมการ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ.....	๕๙
ขั้นตอนที่ ๙ คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พิจารณาสรุปผลการประเมินเห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ.....	๕๓
ขั้นตอนที่ ๑๐ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิจารณากลับกรองสรุปผลการประเมินเห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ	๕๘
ขั้นตอนที่ ๑๑ คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิจารณาสรุปผลการประเมินอนุมัติ /ไม่อนุมัติ	๖๐
ขั้นตอนที่ ๑๒ กองบริหารงานบุคคลจัดทำคำสั่งฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	๖๑
ขั้นตอนที่ ๑๓ กองบริหารงานบุคคลแจ้งผลประเมินให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งทราบ....	๖๔
ขั้นตอนที่ ๑๔ การได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทน	๖๗
บรรณานุกรม.....	๗๔
ภาคผนวก.....	๗๕
ภาคผนวก ก	
ประกาศ ก.พ.อ เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓.....	๗๖
ประกาศ ก.พ.อ เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔.....	๘๘
ภาคผนวก ข	
ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔	๙๐
ภาคผนวก ค	
ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้ง พนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๔.....	๑๐๓
ประวัติผู้เขียน.....	๑๐๗

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ ๑	ตรามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม	๘
ภาพที่ ๒	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม	๑๓
ภาพที่ ๓	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม .	๑๖
ภาพที่ ๔	โครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายใน กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี	๑๘
ภาพที่ ๕	โครงสร้างการแบ่งส่วนหน่วยงานภายใน กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี.....	๑๘
ภาพที่ ๖	โครงสร้างอัตรากำลัง/ตำแหน่งในกองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี	๑๙
ภาพที่ ๗	ขั้นตอนการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่ง ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม	๒๒
ภาพที่ ๘	ตัวอย่างประกาศรับสมัครฯ ระดับชำนาญการ.....	๒๕
ภาพที่ ๙	ตัวอย่างแนบท้ายประกาศรับสมัครฯ ระดับชำนาญการ	๒๖
ภาพที่ ๑๐	ตัวอย่างใบลงชื่อสมัครเข้ารับการประเมินฯ	๒๘
ภาพที่ ๑๑	ตัวอย่างแบบขอรับการประเมินผลงาน	๒๙
ภาพที่ ๑๒	ตัวอย่างผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ	๒๙
ภาพที่ ๑๓	ตัวอย่างแบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน	๓๐
ภาพที่ ๑๔	ตัวอย่างแบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ	๓๐
ภาพที่ ๑๕	ตัวอย่างแบบหนังสือบันทึกข้อความเสนอผลงานเพื่อประเมินขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น	๓๑
ภาพที่ ๑๖	ตัวอย่างสำเนาแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ที่กำหนดตำแหน่ง	๓๑
ภาพที่ ๑๗	ตัวอย่างแบบตรวจคุณสมบัติของผู้สมัครฯ	๓๕
ภาพที่ ๑๘	ตัวอย่างประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินฯ	๓๖
ภาพที่ ๑๙	ตัวอย่างแสดงบัญชีรายชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ ระดับชำนาญการ.....	๓๙
ภาพที่ ๒๐	ตัวอย่างแสดงบัญชีรายชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ.กำหนด ประเมินผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ	๔๐

สารบัญญภาพ (ต่อ)

หน้า

ภาพที่ ๒๑	ตัวอย่างคำสั่งฯ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานฯ	๔๓
ภาพที่ ๒๒	ตัวอย่างคำสั่งฯ แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานฯ	๔๓
ภาพที่ ๒๓	ตัวอย่างหนังสือบันทึกข้อความนำส่งผลงานให้คณะกรรมการพิจารณา.....	๔๖
ภาพที่ ๒๔	ตัวอย่างแบบประเมินผลงานฯ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะฯ	๔๗
ภาพที่ ๒๕	ตัวอย่างหนังสือภายนอกนำส่งผลงานให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา	๔๘
ภาพที่ ๒๖	ตัวอย่างแบบประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ	๔๘
ภาพที่ ๒๗	ตัวอย่างการแจ้งผู้ขอกำหนดตำแหน่งให้ปรับปรุงผลงาน.....	๕๐
ภาพที่ ๒๘	ตัวอย่างประกาศฯ อัตราเงินค่าตอบแทนกรรมการผู้ทำหน้าที่ประเมินผลงาน	๕๑
ภาพที่ ๒๙	ตัวอย่างแสดงรายละเอียดการให้คะแนนประเมินของคณะกรรมการฯ	๕๔
ภาพที่ ๓๐	ตัวอย่างสรุปผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานฯ	๕๕
ภาพที่ ๓๑	ตัวอย่างสรุปผลการประเมินผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ	๕๖
ภาพที่ ๓๒	ตัวอย่างแบบประวัติและสรุปขั้นตอนดำเนินการขอกำหนดตำแหน่ง	๕๘
ภาพที่ ๓๓	ตัวอย่างแบบสรุปสาระสำคัญ เนื้อหา และประโยชน์ของผลงาน	๖๐
ภาพที่ ๓๔	ตัวอย่างใบนำคำสั่งฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	๖๑
ภาพที่ ๓๕	ตัวอย่างแนบท้ายคำสั่งฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	๓๕
ภาพที่ ๓๖	ตัวอย่างหนังสือบันทึกข้อความถึงผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง	๖๔
ภาพที่ ๓๗	ตัวอย่างอัตราเงินค่าตอบแทนการจัดทำผลงาน	๖๕
ภาพที่ ๓๘	ตัวอย่างอัตรการได้รับเงินประจำตำแหน่ง.....	๖๖
ภาพที่ ๓๙	ตัวอย่างอัตรการได้รับเงินค่าตอบแทน	๖๗

ส่วนที่ ๑

บริบทมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*

ยุคก่อตั้งพิบูลสงคราม (พ.ศ. ๒๔๖๔ - ๒๕๐๒)

พระบาทสมเด็จพระรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราวุธ พระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวมีพระบรมราชโองการประกาศใช้พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. ๒๔๖๔ ในราชกิจจานุเบกษาเล่ม ๓๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๔๖๕ ส่งผลให้โรงเรียนประจำมณฑลพิษณุโลกเพิ่มหลักสูตรประกาศนียบัตรประโยคครูมูล(ป) แก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ๕ และ ๖ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วสามารถเข้ารับราชการครูได้

พ.ศ. ๒๔๖๙ พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี พระบรมราชินี ได้เสด็จมณฑลพิษณุโลก โดยได้ทรงเปิดอาคารเรียนโรงเรียนฝึกหัดครูประจำมณฑลพิษณุโลก พร้อมทั้งพระราชทานนามโรงเรียนว่า “โรงเรียนพิษณุวิทยายน” เมื่อวันที่ ๗ มกราคม พ.ศ. ๒๔๖๙ และครูใหญ่โรงเรียนฝึกหัดครูประจำมณฑลคนแรก คือ นายโสภณ ปาลบุตร ต่อมา พ.ศ. ๒๔๗๖ - ๒๔๗๗ จึงได้เพิ่มหลักสูตรประกาศนียบัตรประโยคครูจังหวัด(ว) หากสอบได้และศึกษาต่ออีก ๑ ปี เมื่อสอบผ่านจะได้รับประกาศนียบัตรประโยคครูมูลและสามารถบรรจุเข้ารับราชการครู

พ.ศ. ๒๔๗๖ โรงเรียนฝึกหัดครูประจำมณฑลพิษณุโลก “พิษณุวิทยายน” ซึ่งเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูชาย ย้ายไปตั้งที่บริเวณสระแก้ว ปัจจุบันคือที่ตั้งโรงพยาบาลพุทธชินราช และในปีเดียวกัน กระทรวงธรรมการเปิดแผนกฝึกหัดครูหญิงในโรงเรียนสตรีประจำมณฑลพิษณุโลกปัจจุบันคือ โรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี เปิดหลักสูตรประกาศนียบัตรประโยคครูมูล(ป) และปี พ.ศ. ๒๔๗๗ เปิดหลักสูตรประกาศนียบัตรประโยคครูจังหวัด(ว) โดยมีครูใหญ่คนแรก ชื่อ นางสาวสังวาล สุขโรจน์ ต่อมา พ.ศ. ๒๔๘๒ ได้ยุบโรงเรียนฝึกหัดครู “พิษณุโลกวิทยายนให้นักเรียนครูชายไปเรียนที่โรงเรียนฝึกหัดครูจังหวัดอุตรดิตถ์”

พ.ศ. ๒๔๘๖ แยกแผนกฝึกหัดครูออกจากโรงเรียนเฉลิมขวัญสตรีใช้ชื่อว่า “โรงเรียนฝึกหัดครูพิษณุโลก” สังกัดกรมวิสามัญศึกษาในปี พ.ศ. ๒๔๙๗ กระทรวงศึกษาธิการได้ตั้งกรมการฝึกหัดครูขึ้น จึงโอนโรงเรียนฝึกหัดครูสตรีไปสังกัดกรมการฝึกหัดครู และปรับปรุงหลักสูตรเป็นประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา(ป.กศ.) โดยมีนางสาวประเยาว์ รังสิคุต เป็นอาจารย์ใหญ่โรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี และรักษาการโรงเรียนฝึกหัดครูสตรี

* มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, สัจฉิ์ตรฉลองครบรอบ ๑๐๐ ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๖๕), ๑๙-๒๗.

พ.ศ. ๒๔๙๘ รัฐบาลจอมพล ป.พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรีอนุมัติงบประมาณกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา(กสศ.) จำนวนห้าล้านบาท สร้างโรงเรียนเฉลิมขวัญสตรีแห่งใหม่ ในที่ดินราชพัสดุ เล่มที่ ๗๓๒๖ พื้นที่ ๙ ไร่ ๒ งาน ๘๘ ตารางวา บริเวณส่วนวังจันทน์ปัจจุบัน แต่โรงเรียนเฉลิมขวัญสตรีไม่ได้ย้ายมา ทางการจึงมอบอาคารใหม่ให้แก่โรงเรียนฝึกหัดครูสตรี เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๔๙๙ และเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น “โรงเรียนฝึกหัดครูพิบูลสงคราม” เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๔๙๙ ต่อมาเปิดสอนสหศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) ครั้งแรกในปี พ.ศ. ๒๕๐๐ โดยมีนางสาวประเยาว์ รังสิคุต เป็นอาจารย์ใหญ่โรงเรียนฝึกหัดครูพิบูลสงครามคนแรก

พ.ศ. ๒๕๐๑ โรงเรียนฝึกหัดครูพิบูลสงครามขยายพื้นที่โดยกรมการฝึกหัดครูซื้อกรรมสิทธิ์ที่ดินของโรงเรียนการช่างเพิ่มเติม ๑๓ ไร่ ๒ งาน ๖๒ ตารางวา และได้เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา(ป.กศ.) และประกาศนียบัตรชั้นสูง(ป.กศ.สูง) และต่อมา พ.ศ. ๒๕๐๒ ได้ซื้อที่ดินของกองทัพอากาศ จำนวน ๑๒๐ ไร่ เรียกกันว่า “โรงเรียนฝึกหัดครูพิบูลสงคราม ส่วนสนามบิน”

ยุควิทยาลัยครูพิบูลสงคราม (พ.ศ. ๒๕๐๓ - ๒๕๓๕)

พ.ศ. ๒๕๐๓ โรงเรียนฝึกหัดครูพิบูลสงคราม ยกฐานะเป็น “วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม” พร้อมเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง(ป.กศ.สูง) และเริ่มก่อสร้างโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามเพื่อเป็นสถานที่เพิ่มพูนประสบการณ์ทางวิชาชีพครู ซึ่งในปี พ.ศ. ๒๕๐๕ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามได้รับอนุมัติให้เปิดสอนในระดับชั้นประถมศึกษา

พ.ศ. ๒๕๐๔ เปิดการศึกษาชั้นประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง(ป.กศ.สูง) มีอาจารย์ชิตชม กาญจนโชติ เป็นอาจารย์ใหญ่

พ.ศ. ๒๕๑๐ กรมการฝึกหัดครูเร่งรัดการผลิตครู ส่งผลให้วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม เปิดหลักสูตรประกาศนียบัตรครูประถม(ป.ป.) โดยรับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษา ๕ - ๖ เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรครูประถม(ป.ป.) อีก ๑ ปี

พ.ศ. ๒๕๑๑ มีการเปลี่ยนตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษาจากอาจารย์ใหญ่เป็นผู้อำนวยการ และเป็นจุดเริ่มต้นที่วิทยาลัยครูพิบูลสงครามจะขยายพื้นที่สถานศึกษาสู่บริเวณทุ่งทะเลแก้ว โดยมี อาจารย์ชิตชม กาญจนโชติ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ

พ.ศ. ๒๕๑๒ วิทยาลัยครูพิบูลสงครามเปิดสอนภาคนอกเวลาเรียน(ภาคค่ำ) โดยรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษา ๕ หรือเทียบเท่าเข้าศึกษาต่ออีก ๖ เดือน ในหลักสูตรประกาศนียบัตรครูประถม (ป.ป.)

พ.ศ. ๒๕๑๗ วิทยาลัยครูพิบูลสงครามเปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรีเอกภาษาไทยและ ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๑๘ รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู โดยมีสภาการฝึกหัดครู ทำหน้าที่กำหนดนโยบายควบคุมการบริหารงานในวิทยาลัยครูทั่วประเทศ พร้อมทั้งเปลี่ยนชื่อ ตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษาเป็นอธิการวิทยาครู โดยการบริหารงานของวิทยาลัยฯ จัดเป็นคณะวิชา และสำนัก หรือศูนย์ที่เทียบเท่าคณะวิชา

พ.ศ. ๒๕๑๙ สภาการฝึกหัดครูประกาศยกเลิกหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา(ป.กศ.) วิทยาลัยครูพิบูลสงครามจึงจัดการศึกษา ๒ ระดับ คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) และระดับปริญญาตรี โดยผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจะได้ปริญญาบัตรครุศาสตรบัณฑิต(ค.บ.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.เจริญผล สุวรรณโชติ ดำรงตำแหน่งอธิการ

พ.ศ. ๒๕๒๒ เริ่มโครงการอบรมครูและบุคลากรการศึกษาประจำการ(อ.ค.ป.) โดยเปิดอบรม บุคลากรการศึกษาประจำการในวันเสาร์และวันอาทิตย์ทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา(ป.กศ.) ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) และปริญญาตรี

พ.ศ. ๒๕๒๔ วิทยาลัยครูพิบูลสงครามได้รับอนุมัติจากสำนักนายกรัฐมนตรีให้ใช้ที่ดิน สาธารณะประโยชน์บริเวณทุ่งทะเลแก้ว จำนวน ๑,๐๐๐ ไร่ เพื่อเตรียมขยายพื้นที่สถานศึกษา โดยมีโครงการใช้ที่ดินระยะแรก ๔๐๐ ไร่

พ.ศ. ๒๕๒๕ วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม ส่วนทะเลแก้ว ได้จัดตั้ง “ศูนย์ขยายพันธุ์ไม้ดอกไม้ผล งานสาธิตฝึกอบรม และส่งเสริมอาชีพราษฎรตามพระราชดำริหน่วยขยายพันธุ์ส้มโอ” และในปี เดียวกันได้เกิดอุบัติเหตุเครื่องบินกองทัพอากาศทบบริเวณอาคาร ๑ ของโรงเรียนสาธิตพิบูลสงคราม ส่วนวังจันทน์ ทำให้อาคารเรียนได้รับความเสียหายบางส่วน และกองทัพอากาศได้จัดสรรงบประมาณ ในการสร้างอาคารโรงเรียนสาธิตหลังใหม่ที่ส่วนวังจันทน์ใช้ชื่อว่า “อาคารอนุสรณ์”

พ.ศ. ๒๕๒๗ มีการแก้ไขพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู โดยกำหนดให้วิทยาลัยครูเป็น สถาบันการศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการสาขาครุศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และ ศิลปศาสตร์ ส่งผลให้วิทยาลัยครูพิบูลสงครามเปิดคณะวิชาเพิ่มรวมเป็น ๕ คณะวิชา คือ ครุศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาการจัดการ เกษตรและอุตสาหกรรม รวมถึงมีสำนักงานอธิการและหน่วยงานเพื่อส่งเสริมวิชาการเกิดขึ้น

พ.ศ. ๒๕๓๐ ยกเลิกโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ(อ.ค.ป.) โดย เปลี่ยนเป็นโครงการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ(กศ.ป.ป.) จัดการศึกษาระดับอนุปริญญาและ ปริญญาตรี เรียนในวันเสาร์และวันอาทิตย์

พ.ศ. ๒๕๓๑ มีการทำแผนแม่บท พ.ศ. ๒๕๓๑ - ๒๕๔๐ เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยโดยกำหนด แนวคิดให้วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม ส่วนวังจันทน์ เป็นที่ตั้งของคณะวิชาครุศาสตร์และโรงเรียน

สาธิตวิทยาลัยครูพิบูลสงคราม ส่วนทุ่งทะเลแก้ว เป็นที่ตั้งของคณะวิชาอื่นๆ พร้อมทั้งได้ดำเนินการให้เป็นไปตามแผนแม่บทที่วางไว้ ได้แก่ การก่อสร้างถนนภายในทุ่งทะเลแก้ว ปรับปรุงระบบไฟฟ้า ประปา และปลูกต้นไม้สองข้างทางเพิ่มเติม

พ.ศ. ๒๕๓๒ มีการก่อสร้างอาคารคณะวิชาเกษตรและอุตสาหกรรม อาคารหอนอน อาคารเลี้ยงไก่ สุกร โรงเรียนโคนม ศาลารัชมังคลาภิเษก พร้อมทั้งจัดปรับปรุงพื้นที่ทดลองการเกษตร ก้าวหน้า “ฟาร์มวิทยาลัย” และในปีเดียวกันนี้ได้ให้นักศึกษาภาคปกติบางส่วนเริ่มเรียนที่วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม ส่วนทะเลแก้ว

พ.ศ. ๒๕๓๓ - ๒๕๓๔ มีการก่อสร้างวิทยาลัยครูพิบูลสงคราม ส่วนทะเลแก้วเพิ่มเติม ได้แก่ การสร้างอาคารเอนกประสงค์(เวียงแก้ว) อาคารเรียนรวม(อาคารพระปกเกล้า) สนามบาสเกตบอล สนามวอลเลย์บอล สนามตะกร้อและตีปายขี่ถนนในทะเลแก้ว โดยมีคณาจารย์ บุคลากรของวิทยาลัย และนักศึกษาร่วมกันปลูกต้นไม้ ภายในมหาวิทยาลัยในปี พ.ศ. ๒๕๓๔ รองศาสตราจารย์ ดร.มังกร ทองสุขดี ดำรงตำแหน่งอธิการบดี

พ.ศ. ๒๕๓๕ รศ.ดร.มังกร ทองสุขดี มาดำรงตำแหน่งอธิการวิทยาลัยครูพิบูลสงคราม มีการย้ายคณะวิชาวิทยาการจัดการไปจัดการเรียนการสอนที่อาคารเอนกประสงค์(เวียงแก้ว) เป็นปีแรก พร้อมทั้งเริ่มมีรถประจำทางวิ่งรับส่งนักเรียนระหว่างวิทยาลัยครูพิบูลสงคราม ส่วนวังจันทร์ ถึงวิทยาลัยครูพิบูลสงคราม ส่วนทะเลแก้ว

ยุคสถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม (พ.ศ. ๒๕๓๕ - ๒๕๔๖)

วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๕ สำนักพระราชเลขานุการ พระบรมมหาราชวัง ได้มีหนังสือแจ้งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการว่า พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนาม “สถาบันราชภัฏ” แทนชื่อ “วิทยาลัยครู” และกรมการฝึกหัดครูได้ทำพิธีการรับพระราชทานนามโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๕

พ.ศ. ๒๕๓๘ สภาผู้แทนราษฎรให้ความเห็นชอบร่าง พ.ร.บ. สถาบันราชภัฏ และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๘ โดยมีนายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรีเป็นผู้รับสนองพระบรมราชโองการและมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๘ ต่อมาวันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๘ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร พระราชทาน “ตราพระราชลัญจกร” ให้เป็นตราสัญลักษณ์ของสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏและสถาบันราชภัฏ ๓๖ แห่ง และแต่ละแห่งมีการแบ่งส่วนราชการออกเป็นสำนักงานอธิการบดีบัณฑิตวิทยาลัย คณะ สำนัก และหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ จึงส่งผลให้มีการเปลี่ยนตำแหน่งผู้บริหารจากอธิการเป็นอธิการบดีที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ

แต่งตั้งโดยคำแนะนำของคณะกรรมการสภาสถาบันราชภัฏ คือ ดร.สว่าง ภูพัฒน์วิบูลย์ ดำรงตำแหน่ง
อธิการบดี (คนแรก)

พ.ศ. ๒๕๓๙ - ๒๕๔๐ ศูนย์บริการได้ย้ายจากส่วนวังจันทน์มาเปิดวันให้บริการที่ส่วนทะเลแก้ว
และในวันที่ ๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๓๙ สถาบันราชภัฏพิบูลสงครามได้เปลี่ยนการจัดการศึกษาสำหรับ
บุคลากรประจำการ(กศ.ป.ป.) เป็นการจัดการศึกษาสำหรับปวงชนเพื่อปริญญา(กศ.ป.ป.) โดยเปิดสอน
เป็นภาควันเสาร์-อาทิตย์ สถาบันราชภัฏพิบูลสงครามได้จัดทำโครงการออกแบบวางแผนแม่บท โดยความ
ร่วมมือของภาควิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่และสถาบัน
ราชภัฏพิบูลสงคราม จนได้ผังแม่บทการพัฒนาส่วนทะเลแก้ว ส่วนวังจันทน์ และส่วนสนามบิน พ.ศ.
๒๕๔๐ - ๒๕๗๐ เพื่อใช้ประกอบคำขอขบประมาณจากรัฐบาล ส่งผลให้ได้งบประมาณมาสร้างอาคาร
เพิ่มในบริเวณส่วนทะเลแก้วหลายหลัง ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๔๑ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร
มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง รศ.ประวิตร ชูศิลป์
เป็นอธิการบดีสถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม

พ.ศ. ๒๕๔๒ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร
มีพระชนมพรรษาครบ ๖ รอบ รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒
ทำให้สถาบันราชภัฏจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงสถานะให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ
กระทรวงศึกษาธิการจึงได้เตรียมการยกฐานะพระราชบัญญัติให้เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีนาม
ของสถาบันราชภัฏต่อท้ายชื่อมหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๔๖ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร
ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ดร.สว่าง ภูพัฒน์วิบูลย์ เป็นอธิการบดีสถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม
แทน รศ.ประวิตร ชูศิลป์ ที่ครบวาระการดำรงตำแหน่งอธิการบดี

ยุคมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (๒๕๔๗ - ๒๕๖๔)

พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงลง
พระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ วันที่ ๑๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๗
และพระราชทานถึงสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี วันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกาศใน
ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๒๑ ตอนพิเศษ ๒๓ ก. ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๗ ทำให้มหาวิทยาลัย
ราชภัฏแต่ละแห่งเป็นนิติบุคคล และเป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ โดยสภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไป กำหนด
นโยบาย ออกกฎ ระเบียบ อนุมัติกำกับมาตรฐานการศึกษา พิจารณา แต่งตั้ง ถอดถอน สภาวิชาการ
สภาคณาจารย์และข้าราชการ และคณะกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย มีอำนาจหน้าที่
ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงมีการเปลี่ยนแปลงผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ

พ.ศ. ๒๕๔๗ - ๒๕๔๘ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีอธิการบดีคนแรก คือ ดร.สว่าง ภูพัฒน์วิบูลย์ และมีนายกสภามหาวิทยาลัยคนแรก คือ ร้อยตรีประพาส ลิมประพันธ์

พ.ศ. ๒๕๔๙ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาอาคารสถานที่ทั้งส่วนวังจันทน์ และส่วนทะเลแก้ว ซึ่งส่วนวังจันทน์เป็นคณะครุศาสตร์ โรงเรียนสาธิต สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักศิลปะและวัฒนธรรม บัณฑิตศึกษา ส่วนทะเลแก้วเป็นสำนักงานอธิการบดี คณะเทคโนโลยีการเกษตร และอาหาร คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้ ยังมี อาคารศูนย์ภาษาและคอมพิวเตอร์ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ศูนย์วิทยาศาสตร์ ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (เวียงแก้ว) อาคารอเนกประสงค์และหอประชุมใหญ่ หอพักนักศึกษา(ทะเลแก้ววินเวศน์) ส่วนด้านการเรียนการสอนได้เริ่มปรับปรุงหลักสูตรของสำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏให้เป็นหลักสูตรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

พ.ศ. ๒๕๕๐ เริ่มใช้อาคารปฏิบัติการคณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร อาคารปฏิบัติการ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม อาคารเรียนรวม และสำนักงานอธิการบดี ซึ่งใช้หลักสูตรที่ปรับปรุงให้เป็นหลักสูตรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามเป็นปีแรก เฉพาะนักศึกษาภาคปกติ ระดับปริญญาตรี จำนวน ๒๘ หลักสูตร และขออนุมัติหลักสูตรใหม่ระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหารเพื่อเปิดสอนในปีการศึกษา ๒๕๕๑

พ.ศ. ๒๕๕๑ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ดร.สว่าง ภูพัฒน์วิบูลย์ ให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามต่ออีกวาระหนึ่ง มีผลตั้งแต่วันที่ ๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๕๗ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีอาคารที่ใช้จัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการ ส่วนวังจันทน์ ได้แก่ อาคารสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ศูนย์วัฒนธรรมภาคเหนือ ตอนล่าง วังจันทน์ริเวอร์วิว ส่วนทะเลแก้ว ได้แก่ อาคารกิจการนักศึกษา อาคารศูนย์กีฬาในร่ม อาคารคณะวิทยาการจัดการ อาคารหอสมุดอิเล็กทรอนิกส์ อาคารที่พักบุคลากรมหาวิทยาลัย อาคารเรียนรวมคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ส่วนสนามบิน ระยะ ๓๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๔๐ - ๒๕๗๐) เพื่อใช้ประกอบค่าของงบประมาณจากรัฐบาล ส่งผลให้ได้รับงบประมาณมาสร้างอาคารเพิ่มในบริเวณทะเลแก้ว ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๔๑ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งรองศาสตราจารย์ประวิตร ชูศิลป์ เป็นอธิการบดีสถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม

เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๓ พระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ขณะทรงดำรงพระอิสริยยศสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ได้พระราชทานนามอาคาร ๒ หลัง คือ อาคารหอประชุมศรีวชิรโชติ ทรงเสด็จพระราชดำเนิน ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ทรงประทานความหมายว่า “แสงสว่างแห่งนักปราชญ์หรือนักปราชญ์ผู้สว่างไสวในปัญญา”

เมื่อวันจันทร์ที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๓ เวลา ๑๗.๑๓ น. พระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ขณะทรงดำรงพระอิสริยยศสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร เสด็จพระราชดำเนิน ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ทรงเปิดอาคารหอประชุมศรีวชิรโชติและอาคารที่ปวีชัญญ์ โดย ดร.สว่าง ภูพัฒน์วิบูลย์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เป็นผู้กล่าวรายงาน

เมื่อวันที่ ๒๖ - ๒๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้พระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ขณะทรงดำรงพระอิสริยยศสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร เสด็จพระราชดำเนินแทนพระองค์ไปในการพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือทั้ง ๘ แห่ง ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๒-๒๕๕๓ ณ หอประชุมศรีวชิรโชติ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก

พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ได้ปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย และตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก จำนวน ๕๒ หลักสูตร

เมื่อวันจันทร์ที่ ๒๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เปิดอาคารศูนย์วัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง ว่างจันทร์วีเวอร์วิว และมีการประชุมใหญ่โครงการส่งเสริมการวิจัยในอุดมศึกษา ครั้งที่ ๑ ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ส่วนวังจันทร์ อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

เมื่อวันอาทิตย์ที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๗ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ดำเนินการเปิดให้บริการอาคารหอสมุดอิเล็กทรอนิกส์อย่างเป็นทางการเพื่อให้บริการทรัพยากรสารสนเทศแก่บุคลากรทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

พ.ศ. ๒๕๕๗ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ดร.สาคร สร้อยสังวาลย์ ดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ตั้งแต่วันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๑ ตอนพิเศษ ๒๒๗ ง ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗ ประกาศ ณ วันที่ ๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗ แทน ดร.สว่าง ภูพัฒน์วิบูลย์ ที่ครบวาระ

พ.ศ. ๒๕๖๔ พระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุมพล เสมอจันทร์ ดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ตั้งแต่วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๘ ตอนพิเศษ ๓๔ ง ๑๑ กุมภาพันธ์ ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ แทน ดร.สาคร สร้อยสังวาลย์ ที่ครบวาระ

“มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม” มีศักยภาพทางวิชาการที่ตรงตามมาตรฐานการผลิตบัณฑิตสามารถเปิดสอนทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๗ บัญญัติให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมพลังปัญญาของแผ่นดิน พื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล รวมระยะเวลา ๑๐๐ ปี ที่พัฒนาเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม” ผ่านการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลายครั้ง หลายรูปแบบ หลายบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่ภาคภูมิใจและสำคัญยิ่ง ทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยน้อมนำคุณธรรม จริยธรรม และความรู้ตามแนวพระราชดำริ พัฒนาท้องถิ่นและสังคมของประเทศให้เข้มแข็งอย่างเอนกอนันต์และยั่งยืน





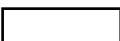
ตรามหาวิทยาลัย ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ^๒



ภาพที่ ๑ ตรามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ตรามหาวิทยาลัยเป็นรูปวงรี วงล้อมตราพระราชลัญจกรของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดชที่พระราชทานให้แก่สถาบันราชภัฏ เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๕ ภายในวงรี เป็นชื่อสถาบันราชภัฏแต่ละแห่ง ด้านบนเป็นอักษรภาษาไทย ด้านล่างเป็นภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นตัวเขียนที่เป็นลักษณะเฉพาะ สีในตราสถาบันมีความหมายและคุณค่าดังนี้

^๒ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ตรามหาวิทยาลัย ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ, สืบค้นเมื่อ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕, จาก <https://www.psu.ac.th/>

-  สีน้ำเงินแทนค่า สถาบันพระมหากษัตริย์ผู้ให้กำเนิดและพระราชทานนาม “สถาบันราชภัฏ”
-  สีเขียวแทนค่า แห่งที่ตั้งของสถาบันฯ ๔๑ แห่งในแหล่งธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
-  สีทองแทนค่าความเจริญรุ่งเรืองทางภูมิปัญญา
-  สีส้มแทนค่า ความรุ่งเรืองของศิลปวัฒนธรรมไทยท้องถิ่น ที่ก้าวไกลใน ๔๑ สถาบัน
-  สีขาวแทนค่า ความคิดอันบริสุทธิ์ของนักปราชญ์แห่ง พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ

ปรัชญา สถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ สร้างสรรค์เทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่สังคม

พันธกิจ




๑. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพให้มีศักยภาพในการประกอบอาชีพ ทั้งในตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระในยุคดิจิทัล มีทักษะการสื่อสารมากกว่า ๑ ภาษา มีทักษะด้านดิจิทัล มีทักษะชีวิต มีคุณธรรมจริยธรรม มีทักษะวิศวกรรมสังคม มีเอกลักษณ์ โดดเด่น การสร้างนวัตกรรมด้านการทำงานเป็นทีมและมีภาวะผู้นำเป็นที่ยอมรับของสังคม

๒. ผลิตและพัฒนาครูทุกระดับให้มีศักยภาพในวิชาชีพ มีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย มีสมรรถนะความเป็นครู

๓. ยกระดับผู้ประกอบการและคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น ด้วยกระบวนการบูรณาการบริการวิชาการ การวิจัย การพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมที่ทันสมัย

๔. พลิกโฉมบริหารจัดการเป็นมหาวิทยาลัยพัฒนาเทคโนโลยี และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสีเขียว

สีประจำมหาวิทยาลัย^๓

-  สีเขียว หมายถึง ความราบรื่น เจริญอกงาม ความสดชื่น ความคงทน ไม่จีจิดจาง
-  สีขาว หมายถึง ความบริสุทธิ์ ปราศจากมลทิน ทั้งกาย วาจา ใจ
-  สีเขียว-ขาว หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าและมีคุณธรรมสูง

ดอกไม้ประจำมหาวิทยาลัย

“ดอกกาซะลอง” ลักษณะมีใบสีเขียวและดอกสีขาว ตรงกับสีประจำมหาวิทยาลัย ดอกของกาซะลองมีกลิ่นหอม หมายถึงความมีชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่ขจรขยายไปไกลทั่วทิศ

^๓ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, รายงานประจำปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (พิเศษโลก : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๖๕), ๒๓.

โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

กฎกระทรวงจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๘^๔ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงให้จัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม กระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

๑. สำนักงานอธิการบดี
๒. คณะครุศาสตร์
๓. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร
๔. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๕. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
๖. คณะวิทยาการจัดการ
๗. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
๘. สถาบันวิจัยและพัฒนา
๙. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๑๐. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม

เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ เนื่องจากได้มีการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยสถาบันราชภัฏ โดยประกาศใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.๒๕๔๗ แทนพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ.๒๕๓๘ บัญญัติให้การจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกสำนักงานวิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะ สถาบัน สำนัก วิทยาลัย ศูนย์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ให้ทำเป็นกฎกระทรวง จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ. ๒๕๔๙^๕ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้แบ่งส่วนราชการในสำนักงานอธิการบดี ดังนี้

- ๑.๑ กองกลาง
- ๑.๒ กองนโยบายและแผน
- ๑.๓ กองบริการการศึกษา
- ๑.๔ กองบริหารงานบุคคล
- ๑.๕ กองพัฒนานักศึกษา

^๔ “กฎกระทรวงจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๘,”
ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๒, ตอนที่ ๒๐ก (๑ มีนาคม ๒๕๔๘) : ๓๗-๓๘.

^๕ “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ. ๒๕๔๙,”
ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๓, ตอนที่ ๖๒ง (๒๒ พฤษภาคม ๒๕๔๙) : ๒๘.

ข้อ ๒ ให้แบ่งส่วนราชการในคณะครุศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นสำนักงานคณบดี

ข้อ ๓ ให้แบ่งส่วนราชการในสถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ และสำนักศิลปะและวัฒนธรรม เป็นสำนักงานผู้อำนวยการ

ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ. ๒๕๖๔^๖

๑. สำนักงานอธิการบดี เป็นส่วนราชการที่จัดตั้งโดยกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน ๕ หน่วยงาน และตามมติสภามหาวิทยาลัย จำนวน ๑ หน่วยงาน ได้แก่

- ๑.๑ กองกลาง
- ๑.๒ กองนโยบายและแผน
- ๑.๓ กองบริการการศึกษา
- ๑.๔ กองบริหารงานบุคคล
- ๑.๕ กองพัฒนาศึกษา
- ๑.๖ โครงการจัดตั้งกองคลัง

๒. คณะครุศาสตร์ เป็นส่วนราชการที่จัดตั้งโดยกฎกระทรวง และแบ่งส่วนราชการเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง จำนวน ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

๓. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร เป็นส่วนราชการที่จัดตั้งโดยกฎกระทรวง และแบ่งส่วนราชการเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง จำนวน ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานคณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร

๔. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เป็นส่วนราชการที่จัดตั้งโดยกฎกระทรวง และแบ่งส่วนราชการเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ได้แก่ สำนักงานคณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

๕. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เป็นส่วนราชการที่จัดตั้งโดยกฎกระทรวง และแบ่งส่วนราชการเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ได้แก่ สำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

๖. คณะวิทยาการจัดการ เป็นส่วนราชการที่จัดตั้งโดยกฎกระทรวง และแบ่งส่วนราชการเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ได้แก่ สำนักงานคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

^๖ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ. ๒๕๖๔,” ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๔.

๗. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นส่วนราชการที่จัดตั้งโดยกฎกระทรวง และแบ่งส่วนราชการเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ได้แก่ สำนักงานคณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๘. คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น จัดตั้งโดยมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และให้แบ่งส่วนราชการเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง จำนวน ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานคณบดีคณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น

๙. คณะพยาบาลศาสตร์ จัดตั้งโดยมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และให้แบ่งส่วนราชการเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง จำนวน ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

๑๐. สถาบันวิจัยและพัฒนา เป็นส่วนราชการที่จัดตั้งโดยกฎกระทรวง และแบ่งส่วนราชการเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ได้แก่ สำนักงานผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

๑๑. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นส่วนราชการที่จัดตั้งโดยกฎกระทรวง และแบ่งส่วนราชการเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ได้แก่ สำนักงานผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

๑๒. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการที่จัดตั้งโดยกฎกระทรวง และแบ่งส่วนราชการเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ได้แก่ สำนักงานผู้อำนวยการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม

๑๓. โครงการจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีดิจิทัล จัดตั้งโดยมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และแบ่งส่วนราชการเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ได้แก่ สำนักงานผู้อำนวยการโครงการจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีดิจิทัล

๑๔. องค์กรในกำกับ จัดตั้งโดยมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ได้แก่

๑๔.๑ ศูนย์วัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง

๑๔.๒ ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ (UBI)

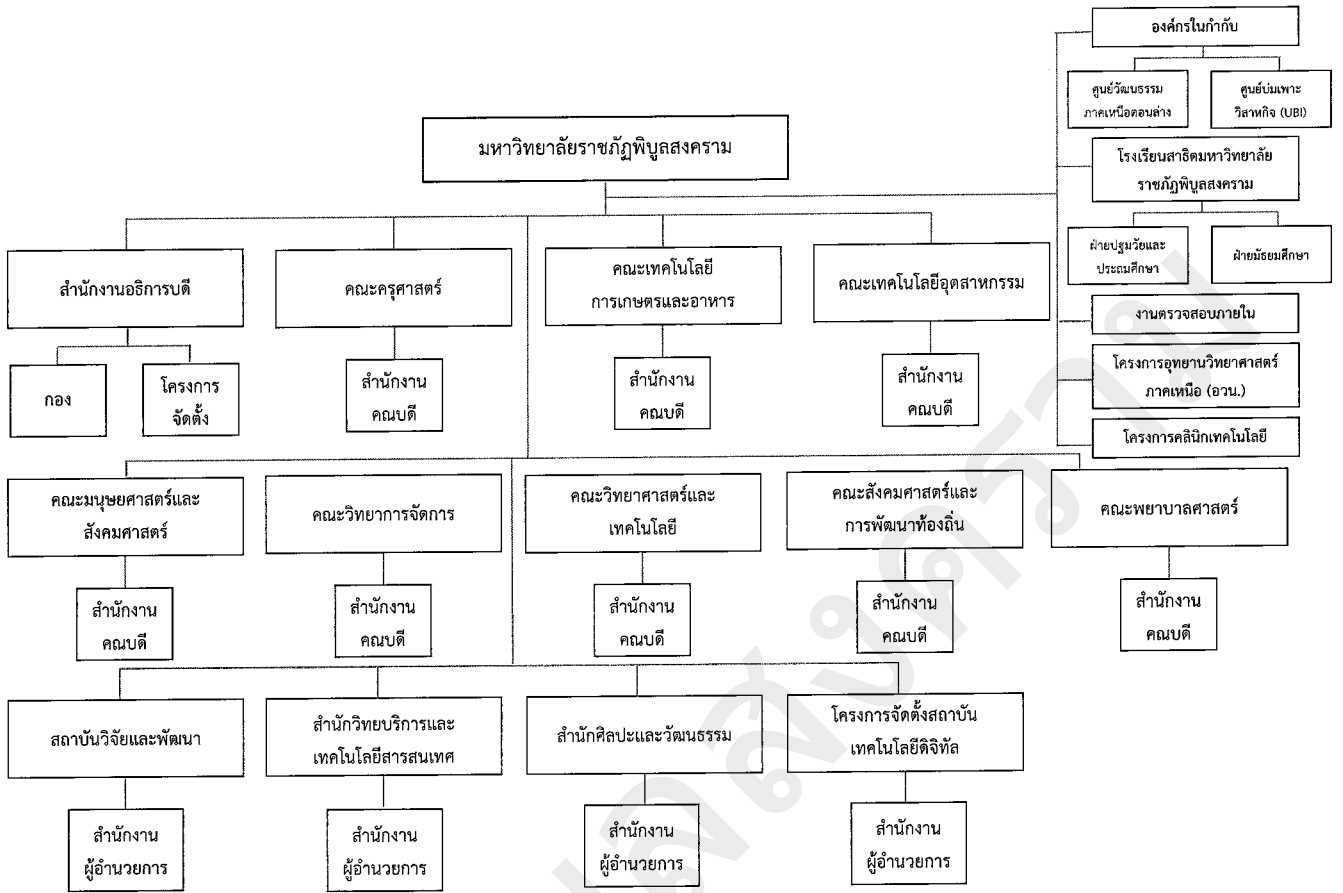
๑๕. หน่วยงาน/โครงการขึ้นตรงต่ออธิการบดี

๑๕.๑ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จัดตั้งโดยมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และแบ่งส่วนเป็นจำนวน ๒ ฝ่าย ได้แก่ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ฝ่ายปฐมวัยและประถมศึกษา และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ฝ่ายมัธยมศึกษา

๑๕.๒ งานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จัดตั้งโดยมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีฐานะเทียบเท่างาน ได้แก่ หน่วยตรวจสอบภายใน

๑๕.๓ โครงการอุทยานวิทยาศาสตร์ภาคเหนือ(อวน.)

๑๕.๔ โครงการคลินิกเทคโนโลยี



ภาพที่ ๒ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม^๗

^๗ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, โครงสร้างหน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๖๔), ๒๕.

ส่วนที่ ๒

บริบทของบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

ประวัติสำนักงานอธิการบดี^๔

สำนักงานอธิการบดี สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม เดิมเป็นหน่วยงานธุรการในโรงเรียนประจำมณฑลพิษณุโลก “พิษณุวิทยายน” เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๖๔ ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๔๖๙ ได้รับพระราชทานนามจากพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวว่า “โรงเรียนพิษณุวิทยายน” เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๔๖๙ และเสด็จพร้อมพระนางเจ้ารำไพพรรณี พระบรมราชินี มาทรงเปิดอาคารเรียน เมื่อวันที่ ๗ มกราคม ๒๔๗๐ เวลาประมาณ ๑๕.๓๐ น. ณ พระราชวังจันทน์ ต่อมาได้เกิดเหตุการณ์ไฟไหม้ขึ้นทางราชการจึงสั่งยุบโรงเรียน จนในปี พ.ศ. ๒๔๗๖ ได้เปิดสอนหลักสูตรวิชาครูในโรงเรียนสตรีประจำมณฑลพิษณุโลก(โรงเรียนเฉลิมขวัญสตรีในปัจจุบัน) และในปี พ.ศ. ๒๔๘๖ แผนกฝึกหัดครูของโรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี ได้แยกออกมาจากโรงเรียนสตรีประจำมณฑลพิษณุโลก ตั้งเป็นโรงเรียนสตรีฝึกหัดครูพิษณุโลกโดยที่กิจการแยกกันแต่สถานที่ยังใช้รวมกันอยู่ ซึ่งทางโรงเรียนสตรีฝึกหัดครูนี้สังกัดกรมวิสามัญศึกษา

พ.ศ. ๒๔๙๗ กระทรวงศึกษาธิการได้ตั้งกรมการฝึกหัดครูขึ้น จึงโอนโรงเรียนสตรีฝึกหัดครูพิษณุโลกไปสังกัดกรมการฝึกหัดครูและปรับปรุงหลักสูตรเป็นประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา(ป.กศ.)

พ.ศ. ๒๔๙๘ รัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงคราม สร้างโรงเรียนเฉลิมขวัญสตรีขึ้นใหม่ในที่ตั้งตรงข้ามแม่น้ำ(บริเวณสถาบันราชภัฏถนนวังจันทน์ปัจจุบัน) แต่โรงเรียนเฉลิมขวัญสตรีมิได้ย้ายมาอยู่ ณ ที่แห่งใหม่ ราชการจึงได้ยกโรงเรียนใหม่ให้แก่โรงเรียนสตรีฝึกหัดครู

พ.ศ. ๒๔๙๙ ได้เปลี่ยนชื่อโรงเรียนสตรีฝึกหัดครูเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูพิบูลสงคราม เปิดรับนักศึกษาแบบสหศึกษา นักเรียนหญิงอยู่ประจำ นักเรียนชายเดินเรียน นับแต่นั้นมาโรงเรียนฝึกหัดครูพิบูลสงครามก็เจริญเติบโตขึ้นเรื่อย ๆ ได้ขยายเนื้อที่รวมที่ดินของโรงเรียนการช่างชายซึ่งอยู่ติดกัน ทำให้มีเนื้อที่เท่าขนาดเนื้อที่ในปัจจุบัน คือ ๔๐ ไร่ ๑ งาน ๔๔ ตารางวา เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา(ป.กศ.) และประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง(ป.กศ.สูง) และเปลี่ยนจากโรงเรียนฝึกหัดครูเป็นวิทยาลัยครูในปีเดียวกันปี พ.ศ. ๒๕๑๘ รัฐบาลได้ประกาศพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู โดยมีสภาการฝึกหัดครูทำหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมการบริหารงานในวิทยาลัยครูทั่วประเทศ และเปลี่ยนชื่อตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษาเป็นอธิการวิทยาลัยครู การบริหารงานของวิทยาลัยฯ จัดเป็นคณะวิชาและสำนักหรือศูนย์ที่เทียบเท่าคณะวิชาและได้ทำการเปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต(ค.บ.)

^๔ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ประวัติสำนักงานอธิการบดี ปรัชญา, สืบค้นเมื่อ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕, จาก <http://president.psu.ac.th/about.html>.

พ.ศ. ๒๕๒๔ วิทยาลัยครูได้รับอนุมัติจากสำนักนายกรัฐมนตรีให้ใช้ที่ดินสาธารณประโยชน์ทุ่งทะเลแก้ว จำนวน ๑,๐๐๐ ไร่ เพื่อเตรียมขยายวิทยาลัยออกไป โดยมีโครงการใช้ที่ดินระยะแรก ๔๐๐ ไร่

พ.ศ. ๒๕๒๗ ได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ.๒๕๑๘ ให้ขยายการเปิดสอนระดับปริญญาตรีจากสายครุศาสตร์ เป็นสายวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ ซึ่งสำนักงานอธิการบดีได้เปลี่ยนจากแผนกงานธุรการ เป็นสำนักงานอธิการโดยมีตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานอธิการเป็นผู้บังคับบัญชา

พ.ศ. ๒๕๓๕ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช รัชกาลปัจจุบันทรงพระราชทานนาม “สถาบันราชภัฏ” แก่วิทยาลัยครู และพระราชทานตราพระราชสัญลักษณ์ในพระองค์ เพื่อเป็นตราสัญลักษณ์ของสถาบัน ปี พ.ศ. ๒๕๓๘ รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๓๘ แทนพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๑๘ และ พ.ศ. ๒๕๒๗ เพื่อให้สถาบันมีความเป็นอิสระ และคล่องตัวทั้งในด้านการดำเนินการและการเปิดสอนในระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีได้ สถาบันจึงขยายกิจการมาเป็นลำดับโดยสำนักงานอธิการได้รับการยกฐานะเป็นสำนักงานอธิการบดี และมีผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี เป็นผู้บังคับบัญชาจนถึงปัจจุบัน

ปรัชญา

“บริหารเด่น เน้นบริการ ประสานภารกิจ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ของมหาวิทยาลัย”

โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานอธิการบดี

ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ. ๒๕๖๔^๔ ให้สำนักงานอธิการบดี เป็นส่วนราชการที่จัดตั้งโดยกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน ๕ หน่วยงาน และตามมติสภามหาวิทยาลัย จำนวน ๑ หน่วยงาน ได้แก่

๑. กองกลาง จัดตั้งโดยประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และให้แบ่งส่วนราชการภายในกองเป็นงาน จำนวน ๖ งาน

๒. กองนโยบายและแผน จัดตั้งโดยประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และให้แบ่งส่วนราชการภายในกองเป็นงาน จำนวน ๔ งาน

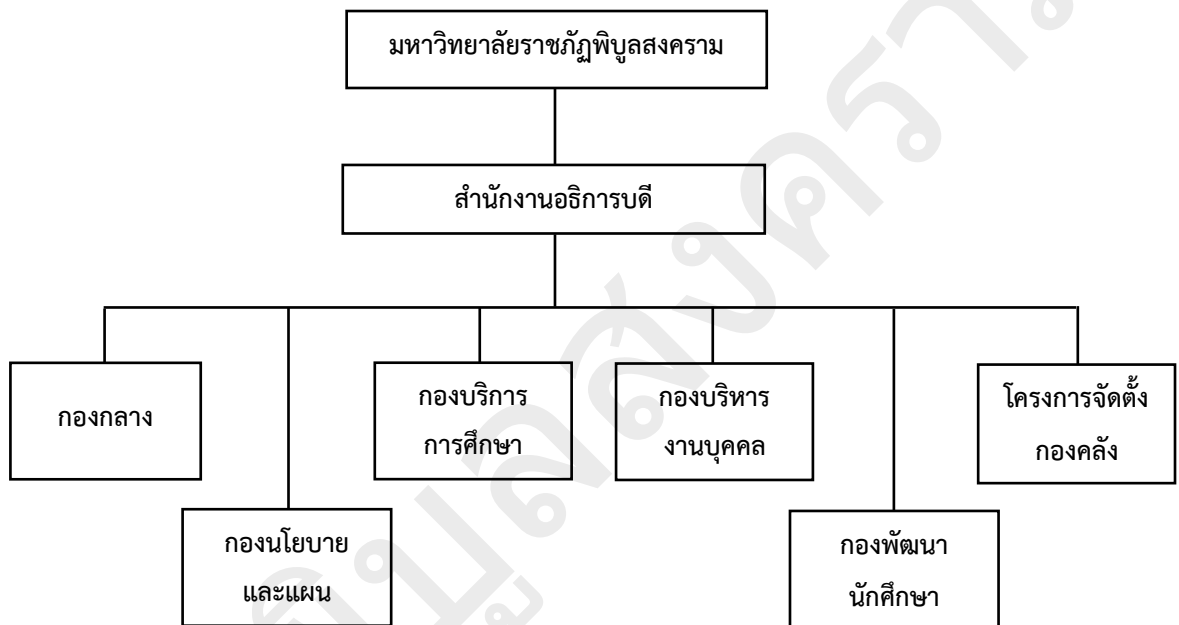
๓. กองบริการการศึกษา จัดตั้งโดยประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และให้แบ่งส่วนราชการภายในกองเป็นงาน จำนวน ๕ งาน

^๔ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ. ๒๕๖๔,” ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๔. ๑-๒.

๔. กองบริหารงานบุคคล จัดตั้งโดยประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และให้แบ่งส่วนราชการภายในกองเป็นงาน จำนวน ๔ งาน

๕. กองพัฒนาศึกษา จัดตั้งโดยประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และให้แบ่งส่วนราชการภายในกองเป็นงาน จำนวน ๕ งาน

๖. โครงการจัดตั้งกองคลัง จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และให้แบ่งส่วนราชการภายในกองเป็นงาน จำนวน ๓ งาน



ภาพที่ ๓ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม^{๑๐}

ประวัติกองบริหารงานบุคคล^{๑๑}

กองบริหารงานบุคคล เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการให้การสนับสนุนเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามและงานด้านการให้บริการแก่บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย เช่น การขอกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การรับรองคุณวุฒิ การจัดระบบงาน การสรรหา การสอบ การบรรจุและแต่งตั้ง โอนย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะภาพบุคลากร การดำเนินการเรื่องการขอรับบำเหน็จบำนาญและเงินทดแทน การจัดหา แก้วไข เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับประวัติการรับราชการ

^{๑๐} มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, โครงสร้างหน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๖๔), ๒๗.

^{๑๑} มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ประวัติ ปณิธาน ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจกองบริหารงานบุคคล, สืบค้นเมื่อ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕, จาก <http://personnel.psu.ac.th/about.php>

ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบปัญหาและชี้แจงเกี่ยวกับงานในหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น โดยการดำเนินงานดังกล่าวเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือเวียนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกองบริหารงานบุคคลได้กำหนดโครงสร้างการบริหาร โดยมีผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นผู้บังคับบัญชาอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

ปณิธาน

กองบริหารงานบุคคล บริหารเด่น เน้นบริการ ประสานภารกิจ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของมหาวิทยาลัย

ปรัชญา

มนุษย์สัมพันธ์เด่น เน้นบริการและคุณภาพ

วิสัยทัศน์

“กองบริหารงานบุคคล” เป็นศูนย์กลางในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ

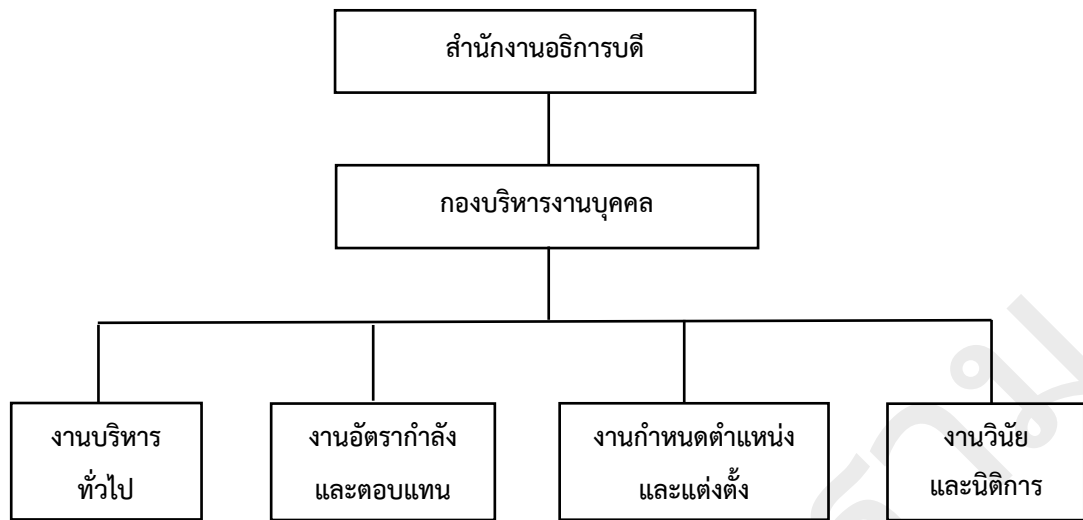
๑. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ สมรรถนะ ทักษะ
๓. รักษาบุคลากรในมหาวิทยาลัย โดยจัดหาสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเพื่อก่อให้เกิดขวัญ กำลังใจต่อการปฏิบัติงานและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าต่อการปฏิบัติงาน
๔. ใช้ประโยชน์จากบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้สามารถนำความรู้ความสามารถออกมาใช้ต่อการปฏิบัติงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โครงสร้างการบริหารของกองบริหารงานบุคคล^{๑๒}

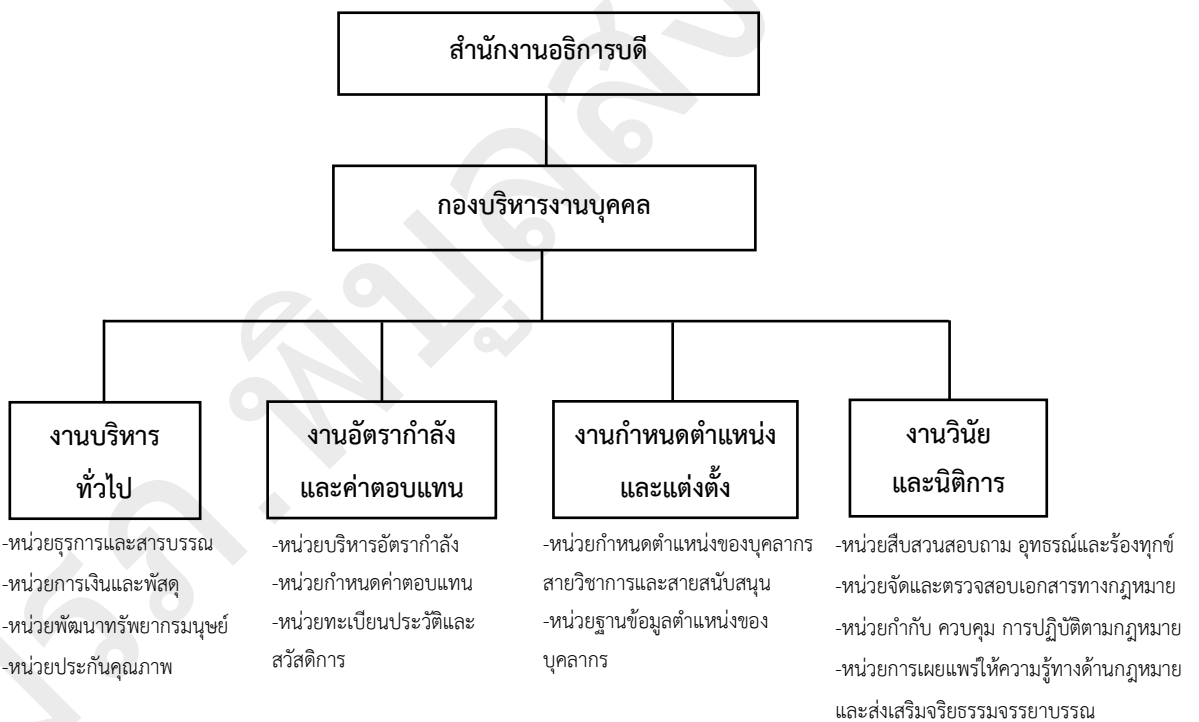
กองบริหารงานบุคคล จัดตั้งโดยประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และให้แบ่งส่วนราชการภายในกองเป็นงาน จำนวน ๔ งาน คือ

๑. งานบริหารทั่วไป
๒. งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน
๓. งานกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง
๔. งานวินัยและนิติการ

^{๑๒} มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ. ๒๕๖๔,” ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๔. ๒.



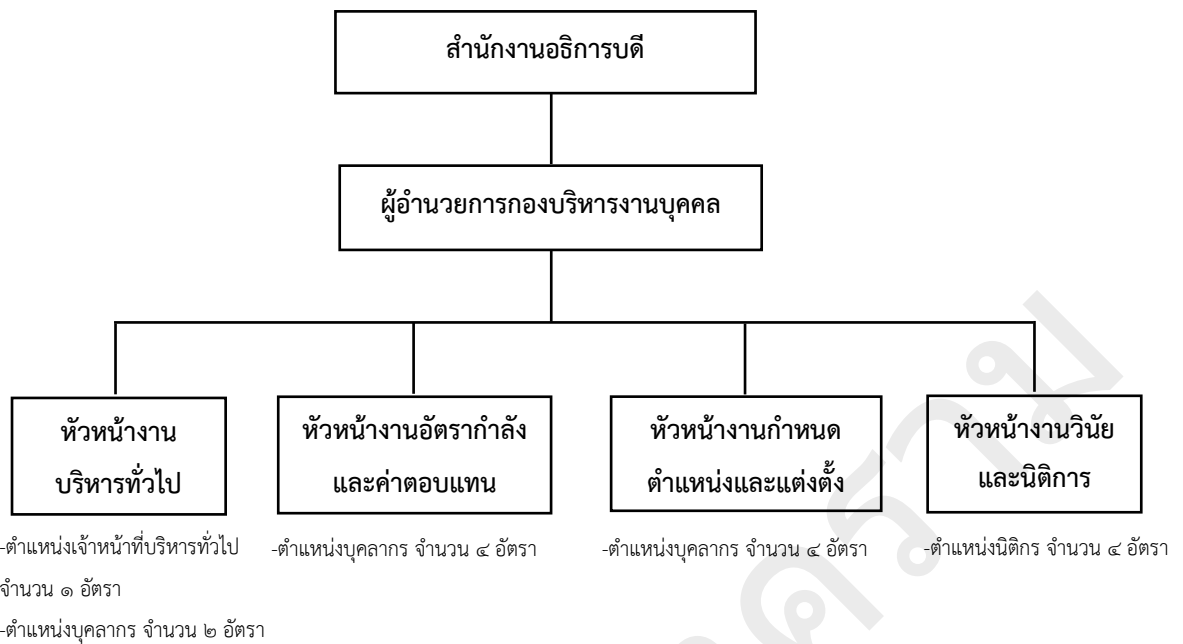
ภาพที่ ๔ โครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายใน กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี^{๑๓}



ภาพที่ ๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนหน่วยงานภายใน กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี^{๑๔}

^{๑๓} มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, โครงสร้างหน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๖๔), ๕๑.

^{๑๔} มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, โครงสร้างหน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๖๔), ๕๒.



ภาพที่ ๖ โครงสร้างอัตรากำลัง/ตำแหน่งในกองบริหารงานบุคคล สำนักงานอัยการบดี^{๑๔}

^{๑๔} มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, โครงสร้างหน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๖๔), ๕๓.

ส่วนที่ ๓

ขั้นตอนการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา(ก.พ.อ) ได้ปรับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จากระบบจำแนกตำแหน่งตามมาตรฐานกลางสิบเอ็ดระดับ เป็นระบบจำแนกตำแหน่งตามกลุ่มลักษณะงาน จึงจำเป็นต้องปรับปรุงมาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นใหม่ ให้สอดคล้องกับระบบบริหารงานบุคคลใหม่ จึงออกประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓^{๑๖} เพื่อให้สภาสถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการออกข้อบังคับว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งระดับสูงขึ้น ตามหลักประเมินค่างานและหลักสมรรถนะดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดระดับตำแหน่ง(ประเมินงาน)

การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบคุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้นๆ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ.กำหนด และต้องสอดคล้องกับกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที่ สภามหาวิทยาลัยกำหนดคราวละสี่ปี

๒. การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง(ประเมินบุคคล)

ตำแหน่งที่ใช้ในการแต่งตั้งบุคคล ต้องเป็นตำแหน่งที่สภาสถาบันอุดมศึกษาได้ประเมินค่างานและสภามหาวิทยาลัยได้อนุมัติกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนั้นก่อนเริ่มดำเนินการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ควรตรวจสอบให้ชัดเจนว่าตำแหน่งที่จะใช้

^{๑๖} คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา, “ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓,” ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๓. ๑.

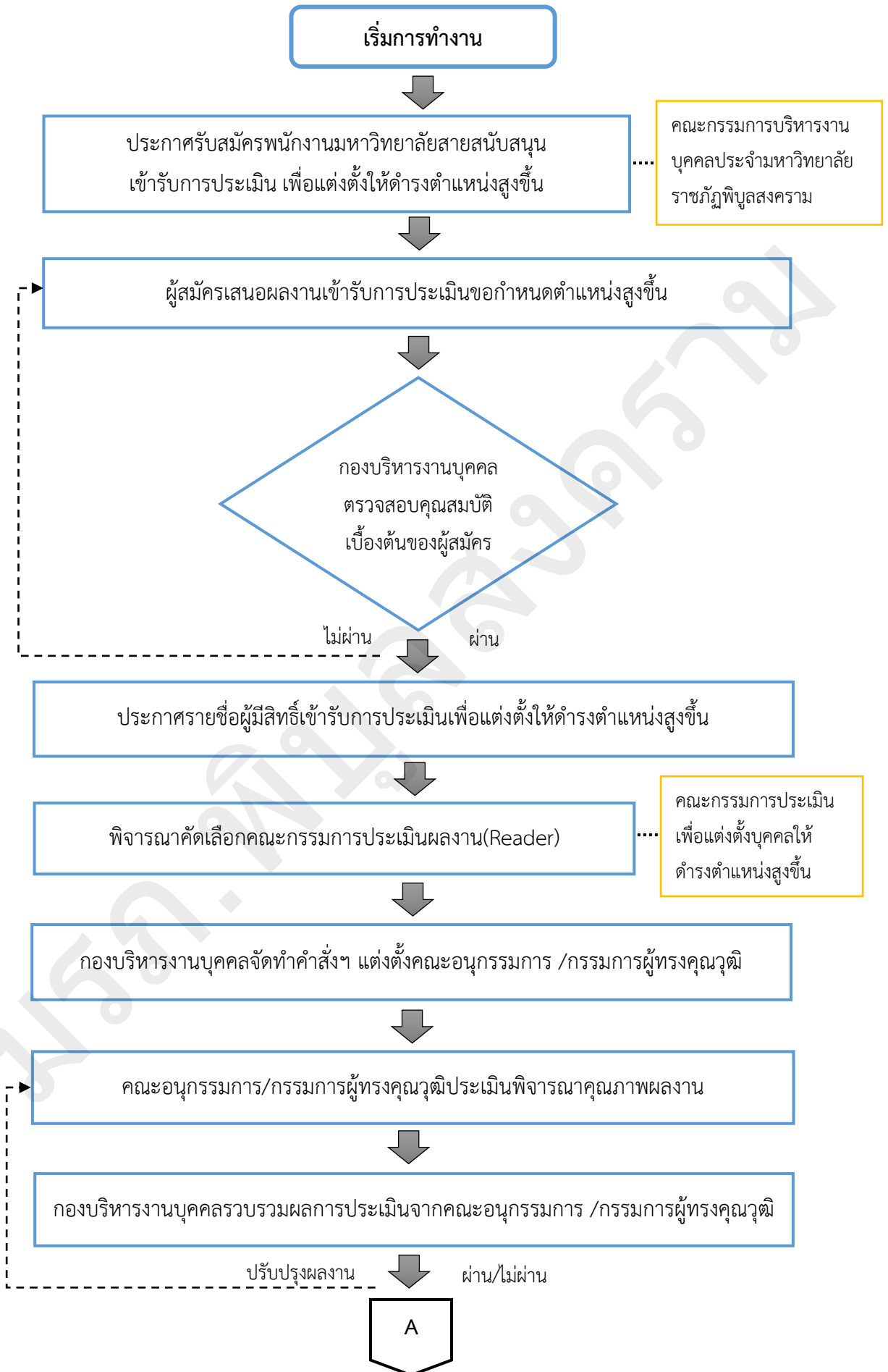
ในการแต่งตั้งนั้น ได้มีการประเมินค่างานและกำหนดระดับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ.กำหนด ไว้หรือไม่

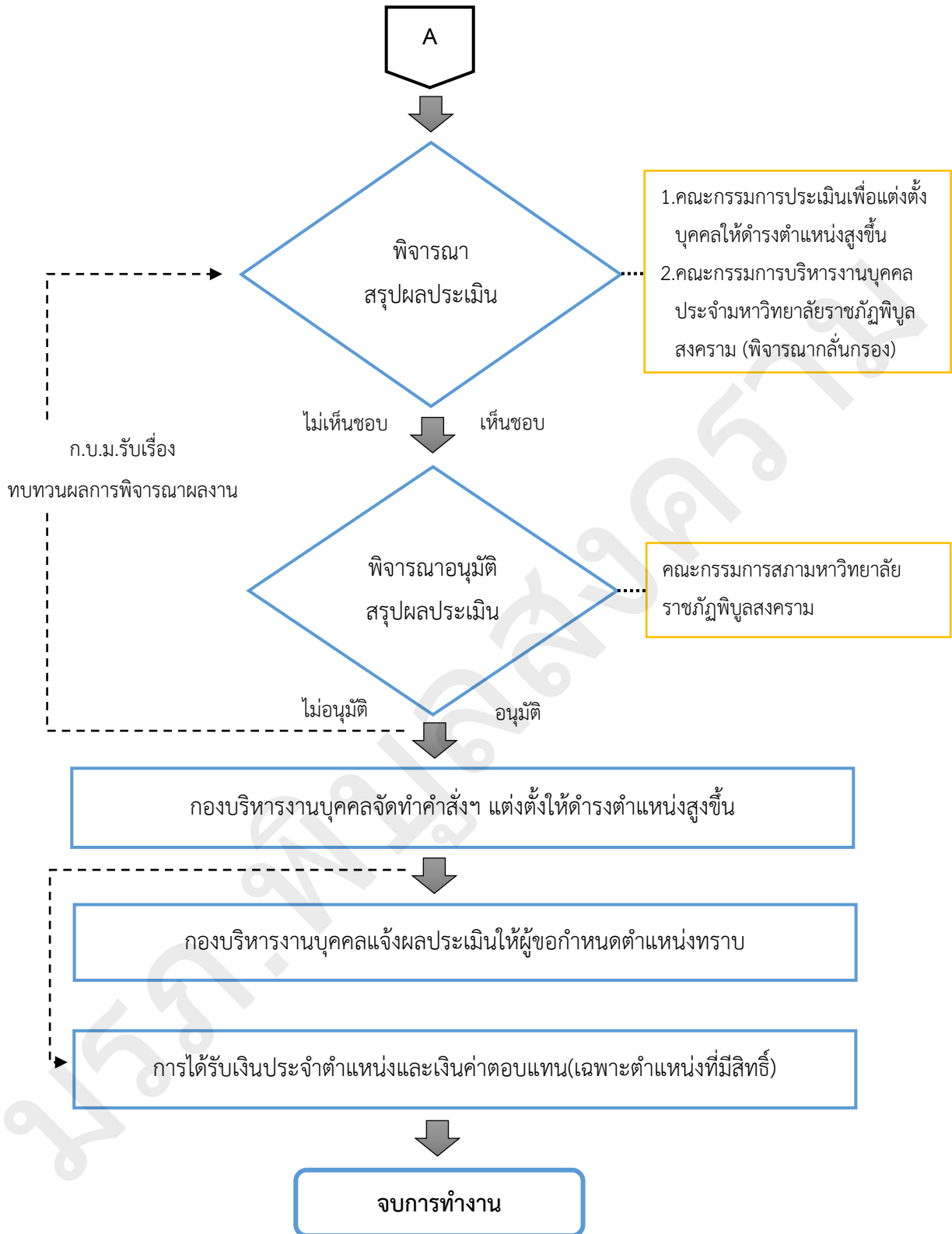
คู่มือปฏิบัติงานหลักเล่มนี้ อธิบายถึงการปฏิบัติงานแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม สำหรับใช้ในการประเมินบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ตามที่ มหาวิทยาลัยได้มีประเมินค่างานและคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิจารณาเห็นชอบผลการประเมินค่างานกำหนดระดับตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว จึงทำการประเมินและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามหลักเกณฑ์ของประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ และข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๔

สำหรับการประเมินค่างานของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามนั้น มหาวิทยาลัยได้ ดำเนินการประเมินค่างานในภาพรวมเป็นรายตำแหน่งของมหาวิทยาลัย และเป็นไปตามกรอบ ของสภามหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น ไม่ได้ดำเนินการคราวละตำแหน่งเช่นกับมหาวิทยาลัยอื่นเป็นไป ตามมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่ ศธ ๐๕๐๙(๕).๒/ว ๓ ลว ๗ มีนาคม ๒๕๖๒^{๑๗}

ดังนั้น ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ปรากฏในคู่มือปฏิบัติงานหลักเล่มนี้ จึงเป็นการประเมิน บุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเท่านั้น เนื่องด้วยการประเมินค่างานกำหนดระดับตำแหน่งของ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ได้ดำเนินการตามข้างต้นเรียบร้อยแล้ว ผู้จัดทำจึงรวบรวม เฉพาะขั้นตอนการดำเนินการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและ รายละเอียดของกระบวนการต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงาน โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติงานทั้งหมด ๑๔ ขั้นตอน ตามภาพแผนผังดังต่อไปนี้

^{๑๗} สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา “หนังสือที่ ศธ ๐๕๐๙(๕).๒/ว ๓ เรื่อง แนวปฏิบัติการกำหนดตำแหน่งและ จำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง,” ๗ มีนาคม ๒๕๖๒.





ภาพที่ ๗ ขั้นตอนการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ขั้นตอนที่ ๑ ประกาศรับสมัครพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เข้ารับการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีมติเห็นชอบผลการประเมินค่างานและกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นเรียบร้อยแล้ว กองบริหารงานบุคคลจัดทำร่างประกาศรับสมัครพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เข้ารับการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) เพื่อพิจารณาเห็นชอบให้ประกาศรับสมัครพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เสนอผลงาน เข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ตำแหน่งที่จะประเมิน

ตำแหน่งที่มีการประเมินค่างานและกำหนดระดับตำแหน่ง โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย(ก.บ.ม.) เรียบร้อยแล้ว โดยระบุ เลขที่ตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง และหน่วยงานที่กำหนดให้มีตำแหน่งนั้น

๒. คุณสมบัติของผู้รับการประเมิน

๓. หลักเกณฑ์การประเมิน

๔. เกณฑ์การตัดสินผลงาน

๕. เอกสารและผลงานสำหรับขอรับการประเมิน

๖. การขอรับแบบประเมิน

๗. การยื่นเอกสารและผลงาน

เมื่อมหาวิทยาลัยฯ จัดทำประกาศรับสมัครบุคคลเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เสนอประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ลงนามเรียบร้อยแล้ว กองบริหารงานบุคคลสำเนาแจ้งเวียนประกาศฯ ไปยังหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพร้อมประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม <http://personnel.psru.ac.th/> และช่องทางออนไลน์ เพื่อให้รับทราบโดยทั่วกัน

ปัญหาในการปฏิบัติงาน

๑. ข้อมูลชื่อตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง/ประเภทตำแหน่ง/และหน่วยงานที่กำหนดให้มีตำแหน่งที่จะออกประกาศฯ รับสมัคร ไม่ถูกต้องตรงกับข้อมูลตามมติ ก.บ.ม.ที่ได้กำหนดระดับตำแหน่งไว้

๒. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ที่ต้องระบุในประกาศรับสมัคร มีรายละเอียดจำนวนมาก ต้องมีการตรวจสอบข้อมูลอย่างละเอียด

๓. หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยฯ ไม่ได้รับข้อมูลหรือสำเนาประกาศรับสมัครที่แจ้งเวียนไป

แนวทางการแก้ไขปัญหา


๑. ก่อนออกประกาศฯรับสมัคร ควรตรวจสอบชื่อตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง และหน่วยงานที่กำหนดให้มีตำแหน่งนั้นอย่างละเอียดถี่ถ้วนว่า ก.บ.ม. มีมติกำหนดระดับตำแหน่งไว้ในระดับใด กับฝ่ายงานอัตรากำลังและค่าตอบแทนที่จัดทำข้อมูลนี้โดยตรง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องและแม่นยำมากยิ่งขึ้น

๒. นำร่างประกาศฯ รับสมัคร เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) พิจารณาและให้ความเห็นชอบก่อนออกประกาศรับสมัครฯ

๓. เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครฯ เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ e-Document ของมหาวิทยาลัยฯ เว็บไซต์และเพจเฟซบุ๊กกองบริหารงานบุคคล เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

เมื่อ ก.บ.ม. มีมติเห็นชอบผลการประเมินค่างานและอนุมัติกำหนดระดับตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว ให้มหาวิทยาลัยฯ ดำเนินการประกาศรับสมัครบุคคลเข้ารับประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยฯ กำหนดต่อไป



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
เรื่อง การรับสมัครพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ พ.ศ. ๒๕๖๔

.....

โดยเป็นการสมควรปรับปรุงการรับสมัครพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับความในข้อ ๑๓ ของประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เรื่อง การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๕ และตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่ ศอ ๐๕๐๔(๒)/ว ๗ ลว ๗ ธันวาคม ๒๕๕๕ และมีมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ครั้งที่ ๑๒๕(๒/๒๕๖๔) เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ นั้น

ข้อ ๑ ประกาศนี้ เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เรื่อง การรับสมัครพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เรื่อง การรับสมัครพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ฉบับลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔

ข้อ ๔ ตำแหน่งที่จะประเมิน คุณสมบัติของผู้เข้ารับประเมิน หลักเกณฑ์การประเมิน เกณฑ์การตัดสินผลงาน เอกสารและผลงานสำหรับยื่นขอกำหนดตำแหน่ง การขอรับแบบประเมิน การยื่นเอกสารและผลงาน ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามประกาศนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยของอธิการให้เป็นที่สุด

ภาพที่ ๘ ตัวอย่างประกาศรับสมัครฯ ระดับชำนาญการ

เอกสารแนบท้าย ๒ ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
เรื่อง การรับสมัครพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ. ๒๕๖๔
ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

ตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ได้กำหนดกรอบระดับตำแหน่งระดับชำนาญการไว้แล้ว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ (๔ ปี)

ที่	หน่วยงาน/สังกัดงาน	ชื่อตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง
กองกลาง สำนักงานอธิการบดี			
๑	งานบริหารทั่วไป	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๑๙๓
๒		เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๑๙๒
๓	งานเลขานุการผู้บริหาร	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๓๑๘
๔		เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๕๓๕
๕	งานสภามหาวิทยาลัย	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๓๓๙
๖		เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๒๔๕
๗		เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๓๑๔
๘	งานประชาสัมพันธ์	นักประชาสัมพันธ์	๒๔๒
๙		นักประชาสัมพันธ์	๓๑๓
๑๐		นักประชาสัมพันธ์	๓๖๘
๑๑		นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	๒๕๓
๑๒	งานอาคารสถานที่และบริการ	ช่างไฟฟ้า	๒๔๓
๑๓		ช่างเขียนแบบ	๑๓๘
๑๔		วิศวกรเครื่องกล	๕๐๗
๑๕		วิศวกรโยธา	๐๒๙
๑๖		สถาปนิก	๐๙๗
กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี			
๑๗	งานบริหารงานทั่วไป	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๒๑๖
๑๘		นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๔๗๗
๑๙	งานยุทธศาสตร์และติดตามประเมินผล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๑๗
๒๐		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๕๖

ภาพที่ ๙ ตัวอย่างแนบท้ายประกาศรับสมัครฯ ระดับชำนาญการ

ขั้นตอนที่ ๒ ผู้สมัครเสนอผลงานเข้ารับการประเมินข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

ผู้ประสงค์จะสมัครเสนอผลงานเข้ารับการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ต้องมีเอกสารและผลงาน ดังนี้

๑. แบบขอรับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดที่ของตำแหน่งครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
๒. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ
๓. แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน(ถ้ามี)

๔. แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
๕. แบบหนังสือบันทึกข้อความเสนอผลงานเพื่อประเมินขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น
๖. สำเนาแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ขอตำแหน่ง โดยให้นับย้อนหลังจากวันที่เสนอผลงานขอตำแหน่ง จำนวน ๒ รอบการประเมิน

เมื่อมีผู้มาสมัครเสนอผลงานให้กองบริหารบุคคลตรวจสอบเอกสารและผลงานตามข้างต้นว่าครบถ้วนตามกำหนดไว้หรือไม่ กรณีเอกสารผลงานมีความครบถ้วนสมบูรณ์แล้วให้ผู้สมัครกรอกข้อมูลใบสมัครเพื่อเข้ารับการประเมินฯ ส่วนกรณีเอกสารผลงานยังไม่ครบถ้วนหรือขาดความสมบูรณ์ ให้ผู้สมัครไปดำเนินการแก้ไขจุดที่ยังบกพร่องให้เรียบร้อยก่อน แล้วจึงมาเสนอผลงานอีกครั้ง

สำหรับแบบฟอร์มประเมินและเอกสารที่เกี่ยวข้องสามารถดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม http://personnel.psr.u.ac.th/form_๐๒.php

ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

๑. ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและฝึกอบรม
๒. ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว
๓. กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

ปัญหาในการปฏิบัติงาน

๑. ผู้เสนอขอตำแหน่ง ไม่ทราบหลักเกณฑ์ในการประเมินขอตำแหน่งสูงขึ้นไปว่าต้องดำเนินการอย่างไร
๒. ผู้สมัครจัดทำแบบขอรับการประเมินสมรรถนะฯ ไม่ถูกต้องตามตำแหน่งของตน เนื่องด้วยสมรรถนะประจำตำแหน่งในแต่ละตำแหน่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีความแตกต่างกัน
๓. เอกสารขาดความสมบูรณ์ เช่น ยังไม่ผ่านความเห็นชอบจากสายบังคับบัญชาหรือบุคคลที่กำหนดไว้ในเอกสาร
๔. สำหรับการกรอกใบสมัครเข้ารับการประเมิน ผู้สมัครไม่เข้าใจรายละเอียดที่ต้องกรอกในบางรายการ

แนวทางการแก้ไขปัญหา

๑. จัดการอบรม/สัมมนา เรื่อง การประเมินแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไป เพื่อให้ความรู้และทำความเข้าใจกับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย
๒. ผู้ปฏิบัติงานจัดทำแบบขอรับการประเมินสมรรถนะฯ แยกเป็นรายตำแหน่งอัปโหลดไว้ในเว็บไซต์กองบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันการดาวน์โหลดแบบฟอร์มผิดตำแหน่ง

แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน

ชื่อผู้ขอรับการประเมิน

ตำแหน่ง สังกัดงาน

หน่วยงาน

ชื่อผลงาน ..เรื่อง

คู่มือปฏิบัติงานหลัก งานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ งานวิจัย ผลงานลักษณะอื่น

ผู้ร่วมงาน จำนวน.....คน แต่ละคนมีส่วนร่วมดังนี้

ชื่อผู้ร่วมงาน	ปริมาณร้อยละ และหน้าที่ความรับผิดชอบ

หมายเหตุ

* กรณีไม่มีผู้มีส่วนรวมในผลงาน ผู้ขอรับการประเมินรับผิดชอบปฏิบัติเพียงผู้เดียว ให้ใส่ 100% ในช่องที่กำหนด *

* กรณีการมีส่วนร่วมในผลงาน ผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักในเรื่องนั้น

ลงชื่อ.....
(.....)
ผู้ขอรับการประเมิน

ลงชื่อ.....
(.....)
หัวหน้าหน่วยงาน

ลงชื่อ.....
(.....)
พยาน

ลงชื่อ.....
(.....)
พยาน

ภาพที่ ๑๓ ตัวอย่างแบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน

แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

สำหรับที่ 1 สำหรับผู้ขอ

ตามข้อ 5 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2564 และตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถานอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2554 กำหนดให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งมหาวิทยาลัยเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

- (1) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองไปแอบอ้างว่าเป็นผลงานในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพหากว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะเข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่
- (2) ต้องได้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลนำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า
- (3) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน
- (4) ผลงานวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติหมิ่นที่หรือของและเสนอผลงานตามความจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างชื่อเสียงแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริงไม่ขย้อข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ
- (5) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้าพเจ้าได้ประพฤติและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพที่กำหนดไว้ข้างต้น และข้าพเจ้าได้รับทราบผลของการละเมิดจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพดังกล่าว


ลงชื่อ.....ผู้ขอรับการประเมิน
(.....)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ส่วนที่ 2 สำหรับหน่วยงาน

หน่วยงานได้รับทราบและตรวจสอบในเบื้องต้นแล้ว

ลงชื่อ.....หัวหน้าหน่วยงาน
(.....)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ภาพที่ ๑๔ ตัวอย่างแบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ
 ที่ วันที่

เรื่อง เสนอผลงานเพื่อประเมินและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น สายสนับสนุน
 เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบึงฉลวย

ด้วยข้าพเจ้า.....เลขที่ตำแหน่ง พม.....
 ตำแหน่ง.....ระดับปฏิบัติการ สังกัดงาน.....
 หน่วยงาน.....มหาวิทยาลัยราชภัฏบึงฉลวย
 บุคลากรประเภท พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สายสนับสนุน

ข้าพเจ้ามีความประสงค์จะเสนอผลงานเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ
 หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง พม.....ตำแหน่ง.....
 หน่วยงาน.....ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏบึงฉลวย เรื่อง
 การรับสมัครพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
 ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ
 บึงฉลวย พ.ศ. 2564 ลว 26 กุมภาพันธ์ 2564 และพร้อมหนังสือฉบับนี้ ข้าพเจ้าได้ส่งเอกสาร
 และผลงานสำหรับขอกำหนดตำแหน่งฯ ดังนี้

() แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ
 และสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง จำนวน 3 ชุด
 () ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ จำนวน 3 ชุด
 ชื่อผลงาน

() แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ จำนวน 1 ฉบับ (ฉบับจริง)
 () แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน จำนวน 1 ฉบับ (ฉบับจริง)
 (กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีการรับรองจากผู้มีส่วนร่วม)
 () แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ จำนวน 2 รอบประเมิน จำนวน 1 ชุด (สำเนา)

ทั้งนี้ ผลงานที่ข้าพเจ้านำเสนอเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่ง
 ของการศึกษาและฝึกอบรมและมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่
 สูงขึ้นมาแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป จักขอบคุณยิ่ง

ลงชื่อ..... ผู้ขอรับการประเมิน
 (.....)
 ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชา
 (.....)

ภาพที่ ๑๕ ตัวอย่างแบบหนังสือบันทึกข้อความเสนอผลงานเพื่อประเมินขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

แบบ ป.ม.4

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน
ตำแหน่ง ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
มหาวิทยาลัยราชภัฏบึงฉลวย

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

รอบการประเมิน รอบที่ 1 : วันที่ 1 ตุลาคม 2564 - วันที่ 31 มีนาคม 2565 รอบที่ 2 : วันที่ 1 เมษายน

รับรองสำเนาถูกต้อง

ชื่อผู้รับการประเมิน 1

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน :
 ศัพท์แจ้ง

1. แบบข้อตกลงฯ นี้เป็นการกำหนดแผนการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏบึงฉลวย ซึ่งเป็นการตกลงร่วมกันกับผู้บังคับบัญชาก่อนเริ่มปฏิบัติงาน
 2. การกำหนดข้อตกลงร่วม ผู้ปฏิบัติงานจะต้องกรอรายละเอียดภาระงานโดยสังเขปในส่วนขอมูลภาระงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และ/หรือ ภาระงานด้านอื่น ๆ
 พร้อมกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของภาระงานแต่ละรายการ ตลอดจนค่าเป้าหมายและน้ำหนักร้อยละ ให้ดูจากประกาศตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏบึงฉลวย เรื่อง เกณฑ์
 แบบข้อตกลงฯ และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของบุคลากร ฯ ประกาศ ณ วันที่ 15 กันยายน 2561 สำหรับในส่วนของการพิจารณาการปฏิบัติ
 ราชการ (สมรรถนะ) ตามคู่มือสมรรถนะบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏบึงฉลวย ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2561 ของแต่ละตำแหน่ง
 3. การจัดทำข้อตกลงภาระงานดังกล่าวนี้ เพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างในแต่ละรอบการประเมิน
 4. ส่วนที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน กำหนดระดับค่าเป้าหมาย ดังนี้ ระดับ 1 = 1 คะแนน, ระดับ 2 = 2 คะแนน, ระดับ 3 = 3 คะแนน, ระดับ 4 = 4 คะแนน
 และระดับ 5 = 5 คะแนน

ภาพที่ ๑๖ ตัวอย่างสำเนาแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ขอตำแหน่ง

ขั้นตอนที่ ๓ กองบริหารงานบุคคลตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัคร

เมื่อมีผู้มาสมัครเสนอผลงานเข้ารับการประเมินข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ.กำหนด ประกอบกับประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้สายวิชาการ และสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ก่อนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อตรวจสอบว่าผู้สมัครมีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่

กรณีผู้สมัครมีคุณสมบัติครบถ้วน

หลังจากกองบริหารงานบุคคลได้ทำการตรวจสอบเอกสารและผลงานของผู้สมัครตามขั้นตอนที่ ๒ ประกอบกับการตรวจสอบคุณสมบัติและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้สมัครครบถ้วนมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว ให้ผู้สมัครนำหนังสือบันทึกข้อความเสนอผลงานเพื่อประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ลงทะเบียนรับเรื่องที่งานธุรการมหาวิทยาลัยฯ และผู้ปฏิบัติงานเตรียมจัดทำประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินฯ เพื่อเข้าสู่กระบวนการประเมินผลงานข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป

กรณีผู้สมัครมีคุณสมบัติไม่ครบถ้วน

กองบริหารงานบุคคลดำเนินการแจ้งผลการตรวจสอบคุณสมบัติพร้อมระบุเหตุผลให้ผู้สมัครทราบ ทั้งนี้ ถ้ามีความประสงค์เสนอผลงานเข้ารับการประเมินอีกครั้ง ให้ตรวจสอบคุณสมบัติให้ถูกต้องตามเอกสารหลักฐานที่ปรากฏและครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ.กำหนดก่อน จึงสามารถเสนอผลงานเข้ารับการประเมินต่อไป

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กระทำได้สองวิธี คือ วิธีปกติและวิธีพิเศษ

๑. วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

ระดับชำนาญการ

๑) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ที่ผ่านการประเมินค่างานกำหนดระดับตำแหน่งชำนาญการเรียบร้อยแล้ว (ตามมติ ก.บ.ม.)

๒) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ที่ ก.พ.อ.กำหนด ดังนี้

๒.๑) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ระดับปฏิบัติการ และ

๒.๒) เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี

กำหนดเวลา ๖ ปี ให้ลดเป็น ๔ ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้

กำหนดเวลา ๖ ปี ให้ลดเป็น ๒ ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และ

๒.๓) ปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓) ได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับชำนาญการ คือ ๑๙,๗๔๐ บาท

๔) กรณีผู้ขอรับการประเมินเคยดำรงตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สายสนับสนุน(จนท.ประจำตามสัญญา)ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายสนับสนุน ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้นับระยะเวลาตั้งแต่บรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นในระดับชำนาญการ

กรณี มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง/สายงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติระหว่างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สายสนับสนุน(จนท.ประจำตามสัญญา)และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน(เงินแผ่นดิน) ต้องเป็นงานเฉพาะตำแหน่งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบในลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งให้เป็นไปตามข้อ(๓) ของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ.กำหนด

กรณี การใช้คุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มาเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ให้มหาวิทยาลัยฯ พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

ระดับชำนาญการพิเศษ

๑) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ที่ ก.พ.อ.กำหนด ดังนี้

๑.๑) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ และ

๑.๒) เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือตำแหน่งประเภทอื่นตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ.กำหนด และ

๑.๓) ปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) ต้องได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับชำนาญการพิเศษ คือ ๒๙,๗๙๐ บาท

๒. วิธีพิเศษ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะกรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

ปัญหาในปฏิบัติงาน

๑. ผู้สมัครมีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้
๒. ผู้สมัครบางรายเคยปรับเปลี่ยนตำแหน่ง/สายงานมาก่อน จึงทำให้การตรวจสอบคุณสมบัติต้องอาศัยเอกสารหลักฐานจากฝ่ายงานอื่นๆ มาประกอบการพิจารณา เช่น คำสั่งปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ย้ายหน่วยงาน เป็นต้น

๓. ผู้สมัครนำหนังสือบันทึกข้อความเสนอผลงานไปลงทะเบียนรับเรื่องที่งานธุรการมหาวิทยาลัยก่อนที่กองบริหารงานบุคคลจะมีการตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารผลงานของผู้สมัคร

แนวทางการแก้ไขปัญหา

๑. กรณีพบว่าผู้สมัครมีคุณสมบัติยังไม่ครบถ้วน ผู้ปฏิบัติงานควรอธิบายและชี้แจงเหตุผลให้ผู้สมัครทราบว่ายังขาดคุณสมบัติในเรื่องใด เช่น ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งยังไม่ครบตามที่กำหนด และช่วยอาสาคำนวณหรือตรวจสอบระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งให้ผู้สมัครว่าจะครบถ้วนสามารถขอกำหนดตำแหน่งได้เมื่อใด

๒. ประสานงานกับฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องและขอความอนุเคราะห์ช่วยจัดหาเอกสารหลักฐานที่ต้องนำมาประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม เช่น งานทะเบียนประวัติ ก.พ.๗ หรือมติ/รายงานการประชุมที่เกี่ยวข้อง

๓. ผู้ปฏิบัติงานประสานงานกับฝ่ายงานธุรการมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกันว่าก่อนการลงทะเบียนรับเรื่องขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นทุกครั้ง ต้องผ่านความเห็นชอบจากกองบริหารงานบุคคลก่อน จึงดำเนินการลงทะเบียนรับเรื่องขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของผู้ขอรับการประเมินได้

ข้อเสนอแนะ

ตามข้อ ๒๕ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ.กำหนด ก่อนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ปัญหาในการปฏิบัติงาน


ข้อมูลที่จัดทำมีความคลาดเคลื่อน เช่น ตำแหน่งเดิม ตำแหน่งที่ขอประเมินไม่ตรงตามเอกสารหลักฐานที่ปรากฏ

แนวทางการแก้ไขปัญหา

ก่อนออกประกาศฯ ต้องรวบรวมข้อมูลของผู้สมัครแต่ละราย ตั้งแต่ขั้นตอนที่ ๑ - ๓ ให้เรียบร้อยก่อน เพื่อเป็นการตรวจสอบข้อมูลให้แน่ใจว่าถูกต้องแล้ว จึงออกประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินฯ

ข้อเสนอแนะ

ในการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินฯ จะระบุเฉพาะผู้สมัครเข้ารับการประเมินที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและเอกสารผลงานที่กองบริหารงานบุคคลได้ตรวจสอบเบื้องต้นครบถ้วนเรียบร้อยแล้ว เพื่อเข้าสู่กระบวนการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
เรื่อง รายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ได้มีการประกาศรับสมัครพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ลงวันที่ นั้น

บัดนี้ มีผู้ประสงค์ยื่นผลงานข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน ราย และมหาวิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เข้ารับการประเมินเรียบร้อยแล้ว จึงขอประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ดังรายชื่อต่อไปนี้

๑. เลขที่ตำแหน่ง

ตำแหน่ง.....ปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภท.....

สังกัด.....

เสนอผลงานข้อกำหนดตำแหน่ง.....

๒. เลขที่ตำแหน่ง.....

ตำแหน่ง.....ปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภท.....

สังกัด.....

เสนอผลงานข้อกำหนดตำแหน่ง.....

ประกาศ ณ วันที่

(.....)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ภาพที่ ๑๘ ตัวอย่างประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินฯ

ขั้นตอนที่ ๕ คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (พิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการประเมินผลงาน(Reader))

หลังจากมหาวิทยาลัยฯ ได้ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินฯ เรียบร้อยแล้ว กองบริหารงานบุคคลดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อพิจารณาการตรวจสอบคุณสมบัติและคัดเลือกคณะกรรมการประเมินผลงานฯ (Reader) โดยให้ดำเนินการดังนี้

๑. ติดต่อประสานงานคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดหาวันประชุม
๒. เมื่อได้วัน เวลา ที่จะประชุมเรียบร้อยแล้ว จัดทำหนังสือเชิญประชุม
๓. จัดเตรียมวาระการประชุมเพื่อรวบรวมทำเล่มประชุม (เอกสารการประชุมลับ)
๔. ดำเนินการประชุม
๕. หลังเสร็จสิ้นการประชุม ให้ทำรายงานการประชุมเพื่อเป็นแหล่งอ้างอิงใน

การสืบค้น

คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ตามข้อ ๑๒ ของประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ และประกอบกับความในข้อ ๒๙ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ และความในข้อ ๕ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ ก.บ.ม.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีองค์ประกอบตามที่ ก.บ.ม.กำหนดเพื่อทำหน้าที่ ดังนี้

๑. พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่ง
๒. ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม
๓. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
๔. พิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ

ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม กำหนด ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๓๘(๔/๒๕๖๕) เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบ พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และให้มีวาระ การดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี ดังนี้

๑. อธิการบดี	ประธานกรรมการ
๒. รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย	กรรมการ
๔. ผู้แทนผู้ทรงคุณวุฒิจาก ก.บ.ม.	กรรมการ
๕. ผู้แทนคณบดี จาก ก.บ.ม.	กรรมการ
๖. ผู้แทนผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน จาก ก.บ.ม.	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล	กรรมการและเลขานุการ
๙. เจ้าหน้าที่กองบริหารงานบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

การแต่งตั้งคณะกรรมการฯ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาผลงานในตำแหน่งต่างๆ ให้แต่งตั้ง ดังนี้

๑. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

ประกอบด้วย บุคคลภายในมหาวิทยาลัยฯ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน ดังนี้

๑. รองอธิการบดีที่รับผิดชอบด้านบริหารงานบุคคล	ประธานกรรมการ
๒. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ขอรับการประเมิน	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล	กรรมการและเลขานุการ

๒. พิจารณาแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

ระดับชำนาญการ

วิธีปกติ ประกอบด้วย กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่า ๓ คน ดังนี้

๑. ผู้ทรงคุณวุฒิบุคคลภายใน	กรรมการ
๒. ผู้ทรงคุณวุฒิบุคคลภายใน	กรรมการ
๓. ผู้ทรงคุณวุฒิบุคคลภายนอก	กรรมการ

กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับ วิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย แต่ต้องอยู่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้ง และกรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย อีกร้อยละหนึ่งคน รวมจำนวนกรรมการทั้งหมดต้องไม่น้อยกว่าสามคน

กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย พิจารณาจากบัญชีรายชื่อผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในระดับต่างๆ ของมหาวิทยาลัยอื่นที่กองบริหารงานบุคคลได้ขอความอนุเคราะห์ขอข้อมูลเพื่อนำรายชื่อดังกล่าวมาพิจารณาคัดเลือกเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน

วิธีพิเศษ ประกอบด้วย กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน

ระดับชำนาญการพิเศษ

วิธีปกติ ประกอบด้วย กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่า ๓ คน จากผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้

๑. เป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยที่มีชื่ออยู่ในบัญชีที่ ก.พ.อ.กำหนด สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

๒. เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓. เป็นผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

๔. กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีรายชื่อที่ ก.พ.อ.กำหนดได้ ให้เสนอ ก.พ.อ.พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

วิธีพิเศษ ประกอบด้วย กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน

ปัญหาในการปฏิบัติงาน

๑. การกำหนดให้มีการประชุมฯ ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการมาก เนื่องจากคณะกรรมการมีจำนวนหลายท่านแต่ละท่านมีภารกิจมาก จึงทำให้การนัดหมายเป็นไปได้ยากที่จะได้วันเวลาที่ตรงกัน

๒. การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานจริยธรรมฯ ของตำแหน่งระดับชำนาญการ บางกรณีอาจไม่สอดคล้องกับวิชาชีพและความเชี่ยวชาญของผู้ขอกำหนดตำแหน่ง

๓. ผู้ทรงคุณวุฒิในบัญชีรายชื่อมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการพิจารณาผลงานจริยธรรมฯ ของตำแหน่งระดับชำนาญการ

แนวทางการแก้ไขปัญหา

๑. ควรวางแผนการประชุม โดยกำหนดการจัดประชุมเดือนเว้นเดือน ทำการนัดหมายคณะกรรมการไว้ล่วงหน้าและให้มีรูปแบบการประชุมทั้งแบบ Online และ Onsite

๒. คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความชำนาญตรงกับวิชาชีพและความเชี่ยวชาญของผู้ขอกำหนดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ตามที่กำหนด

๓. ปรับปรุงบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานจริยธรรมฯ ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ และทันสมัยอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

๑. หลังการประชุมเสร็จสิ้น ควรจัดทำรายงานการประชุมทุกครั้ง เพื่อเป็นแหล่งอ้างอิง ในการสืบค้นและความโปร่งใส

๒. การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานฯ ควรคำนึงถึงความเป็นกลางและ พึงระวังเกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน

๓. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในบัญชีรายชื่อที่ ก.พ.อ.กำหนด สำหรับการประเมินผลงาน จริยธรรมฯ มีจำนวนไม่เพียงพอ จึงเห็นควรให้ ก.พ.อ.ดำเนินการปรับปรุงบัญชีรายชื่อดังกล่าว ให้ทันสมัยอยู่เสมอ และลงเผยแพร่ในเว็บไซต์ของหน่วยงานเพิ่มเติมเป็นประจำสม่ำเสมอ เพื่อให้การดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษามีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินผลงานจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
สำหรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	สังกัด	ประเภท	สาขาเชี่ยวชาญ	
15	นางสุรินทร์ บัวทอง	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการพิเศษ	สำนักบริการคอมพิวเตอร์ ฝ่ายบริหารและธุรการ	พนักงาน	บริหารงานบุคคล	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
16	นางนิตยา แจ่มโพธิ์นาค	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการพิเศษ	คณะสัตวแพทยศาสตร์ สำนักงานเลขานุการ งาน	พนักงาน	-	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
17	นางสาวนันทน์ภัท ปรสพสุข	บุคลากร	ชำนาญการพิเศษ	งานบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง	ข้าราชการ	ด้านงานบุคคล	มร.ภ.นครปฐม
18	นางสาวทิพย์รัมา เจ็ดสกุล	บุคลากร	ชำนาญการ	กองกลาง สำนักงาน อธิการบดี	พนักงาน	ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหารกรอบ	มร.ภ.หมู่บ้านจอมบึง
19	นางญาณิศา ศุกกิตติกา	บุคลากร	ชำนาญการ	กองบริหารงานบุคคล	ข้าราชการ	งานพัฒนาบุคคล	มทร.กรุงเทพ
20	นางสาวมาลัยรัก สระทองพูล	บุคลากร	ชำนาญการ	งานทรัพยากร กองกลาง	พนักงาน	งานด้านทรัพยากรบุคคล / งานจัดทำแผน/งาน ประชุม/งานลาศึกษาต่อ	มร.ภ.พระนครศรีอยุธยา
21	นางชนิษฐา จำนเกษย์	บุคลากร	ชำนาญการ	งานทรัพยากร กองกลาง	พนักงาน	ด้านงานสวัสดิการสิทธิ และประโยชน์	มร.ภ.พระนครศรีอยุธยา
22	นางสาวกิตติรา วิจิตร	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการพิเศษ	กองการเจ้าหน้าที่	พนักงาน	ด้านงานทะเบียนประวัติ	ม.แม่โจ้
23	นายสุชาติ จันทร์แก้ว	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการพิเศษ	กองการเจ้าหน้าที่	พนักงาน	ด้านงานตำแหน่งและ อัตราค่าจ้าง	ม.แม่โจ้
24	นายรัตติกาล ณวิชัย	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการพิเศษ	การพัฒนาบุคลากร	พนักงาน	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ สำนักงาน	ม.แม่โจ้

ภาพที่ ๑๙ ตัวอย่างแสดงบัญชีรายชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินผลงานจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ระดับชำนาญการ

3-1-05 บริหารงานบุคคล		(ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่ ศธ 0509(2)/8570 ลงวันที่ 8 มิถุนายน 2555)					
ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิ	สาขาวิชาเชี่ยวชาญ	สังกัด	สถานภาพ	สถานที่ติดต่อ
1	นายเสถียร คามศักดิ์	บุคลากรเชี่ยวชาญ	บธ.บ (ธุรกิจศึกษา) กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	การบริหารงานบุคคล	มศว.	เกษียณ	19/291 ด.พหลโยธิน 54 ด.คลองถนน เขตสายไหม กรุงเทพฯ 10220 โทร. 08 9797 9845
2	นางวรรณ อ่วมรักษ์	บุคลากรเชี่ยวชาญ	ร.ม.(บริหารธุรกิจ) บธ.ม.(การจัดการ)	การบริหารงานบุคคล	มก.	รับราชการ	77/1 หมู่บ้านพัชรวิมล ถ.บางทราย-ไทรน้อย อ.บางใหญ่ จ.นนทบุรี 11140 โทร. 0 2921 6256
3	น.ส.สุนเรือน มงคลชัย	บุคลากรชำนาญการพิเศษ	ค.บ.(การบริหารการศึกษา) ศศ.ม.(การพัฒนาสังคม)	การบริหารงานบุคคล, การพัฒนาบุคลากร, การบริหารจัดการระบบงาน, การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์	มช.	รับราชการ	กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี โทร. 08 7220 3771
4	นางวรรณรัตน์ ดวงวิไล	บุคลากรชำนาญการพิเศษ	บธ.ม.(บริหารงานบุคคล)	การบริหารงานบุคคล	มช.	รับราชการ	งานทะเบียนประวัติและสารสนเทศบุคลากร กองบริหารงานบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย โทร. 0 5394 3118

หน้า 1 จาก 2

ภาพที่ ๒๐ ตัวอย่างแสดงบัญชีรายชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด^{๑๔}
ประเมินผลงานจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ

ขั้นตอนที่ ๖ กองบริหารงานบุคคลจัดทำคำสั่งฯ แต่งตั้งคณะกรรมการ และ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน

เมื่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ได้พิจารณา
คัดเลือกรายชื่อคณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ
ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมินและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมิน
ผลงานจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเรียบร้อยแล้ว

กองบริหารงานบุคคลดำเนินการเรียนติดต่อทาบถามผู้ทรงคุณวุฒิ โดยโทรศัพท์
ไปหาบุคคลตามรายชื่อและขอความอนุเคราะห์ให้พิจารณาผลงาน ซึ่งมีรายละเอียดในการเรียน
ทาบถาม เช่น แจ้งชื่อตำแหน่ง ระดับตำแหน่งที่จะประเมิน ชื่อประเภทผลงานและชื่อผลงาน เป็นต้น

กรณีผู้ทรงคุณวุฒิตอบรับประเมินผลงาน ให้ขอรายละเอียดที่อยู่ในการจัดส่ง
เอกสารผลงาน เพื่อผู้ปฏิบัติงานดำเนินการจัดส่งเอกสารสำหรับการประเมินต่อไป

^{๑๔} มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, บัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณ
ทางวิชาชีพที่ ก.พ.อ.กำหนด, สืบค้นเมื่อ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๕, จาก http://www.personnel.psu.ac.th/new10/new10_25.pdf

กรณีผู้ทรงคุณวุฒิตอบปฏิเสธประเมินผลงาน ให้ดำเนินการโทรศัพท์ทาบตามบุคคลตามรายชื่อสำรองลำดับถัดไป จนกว่าจะได้กรรมการครบตามจำนวนที่กำหนด จึงจัดทำคำสั่งแต่งตั้งฯ เสนอประธานคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พิจารณาลงนาม ดังนี้

๑. คำสั่งฯ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

๒. คำสั่งฯ แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ปัญหาในการปฏิบัติงาน

๑. ในการติดต่อเพื่อทาบตามผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าข้อมูลสถานที่ติดต่อ หมายเลขโทรศัพท์ที่ระบุไว้ในบัญชีรายชื่อไม่ทันสมัย ทำให้การติดต่อเพื่อทาบตามเป็นไปด้วยความล่าช้า

๒. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการคัดเลือกตอบปฏิเสธการพิจารณาผลงาน

๓. ผู้ทรงคุณวุฒิบางราย ยังไม่เข้าใจหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน

๔. ในการจัดทำคำสั่งฯ แต่งตั้ง พบว่ารายละเอียดของผู้ที่จะแต่งตั้งไม่ถูกต้อง เช่น คำนำหน้านาม ชื่อ-สกุล และตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น

แนวทางการแก้ไขปัญหา

๑. หาข้อมูลจากแหล่งอื่นเพิ่มเติม เช่น การสืบค้นในเว็บไซต์หน่วยงานของบุคคลที่ต้องการติดต่อ และการสืบค้นข้อมูลด้วย Google เป็นต้น

๒. ควรให้มีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสำรองไว้ เพื่อเป็นตัวเลือกเมื่อผู้ทรงคุณวุฒิลำดับก่อนหน้าตอบปฏิเสธการพิจารณาผลงาน

๓. ในการติดต่อทาบตามผู้ทรงคุณวุฒิทุกครั้ง ผู้ปฏิบัติงานจะชี้แจงรายละเอียดของผู้ขอรับประเมิน เช่น แจงชื่อตำแหน่ง ชื่อประเภทผลงาน ชื่อผลงาน และวิธีการประเมิน ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบทุกครั้ง เพื่อประกอบการตัดสินใจเป็นผู้ทรงคุณวุฒิอ่านผลงาน

๔. ในการจัดทำคำสั่งฯ แต่งตั้ง ต้องตรวจสอบข้อมูลรายละเอียดของผู้ที่จะแต่งตั้งให้ถูกต้องทุกครั้งก่อนเสนอลงนาม

ข้อเสนอแนะ

๑. การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้างต้นฯ ต้องลงนามโดยประธานคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หรือผู้ที่คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีมติมอบหมาย

๒. สำหรับการประเมินแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องควรเก็บรักษาความลับตลอดกระบวนการประเมินอย่างเคร่งครัด



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ที่ /๒๕๖๕

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดที่ครองอยู่
ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
เพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ระดับชำนาญการ

เพื่อให้เป็นไปตามความในข้อ ๒๙(๒) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่ง
สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๔ และมติที่ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ครั้งที่
..... เมื่อวันที่ จึงแต่งตั้งบุคคลเป็นคณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์
ของงานตามตัวชี้วัดที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่
ประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ระดับชำนาญการ ดังต่อไปนี้


๑.	ประธานกรรมการ
๒.	กรรมการ
๓.	กรรมการและเลขานุการ
๔.	ผู้ช่วยเลขานุการ

ทำหน้าที่ ดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดที่ครองอยู่ ความรู้
ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ
ตำแหน่ง..... สังกัด..... ได้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
เที่ยงธรรม โปร่งใส และคำนึงถึงประสิทธิภาพประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญยิ่ง

ง ณ วันที่

(.....)
ประธานคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ภาพที่ ๒๑ ตัวอย่างคำสั่งฯ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานฯ



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ที่ /๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
เพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ระดับชำนาญการ

เพื่อให้เป็นไปตามความในข้อ ๓๐(๑) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่ง
สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๔ และมติที่ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ครั้งที่
..... เมื่อวันที่ จึงแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานจริยธรรมและ
จรรยาบรรณทางวิชาชีพ เพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ระดับ
ชำนาญการ ดังต่อไปนี้

๑.	กรรมการ
๒.	กรรมการ
๓.	กรรมการ
๔.	เลขานุการ
๕.	ผู้ช่วยเลขานุการ

ทำหน้าที่ ดำเนินการประเมินผลงานจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตำแหน่ง
ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ พิจารณาผลงานผู้มีปฏิบัติงานหลัก ตำแหน่ง.....
สังกัด..... เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เที่ยงธรรม โปร่งใสและคำนึงถึง
ประสิทธิภาพประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญยิ่ง

ง ณ วันที่

(.....)
ประธานคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ภาพที่ ๒๒ ตัวอย่างคำสั่งฯ แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานฯ

ขั้นตอนที่ ๗ คณะอนุกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินพิจารณาคุณภาพผลงาน

เมื่อจัดทำคำสั่งแต่งตั้งฯ และเสนอลงนาม ตามขั้นตอนที่ ๖ เรียบร้อยแล้ว ให้กองบริหารงานบุคคลจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสำหรับจัดส่งให้คณะอนุกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านพิจารณาคุณภาพของผลงานต่อไป

เอกสารและผลงานสำหรับจัดส่งให้พิจารณาฯ

๑. คณะอนุกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

- ๑.๑ หนังสือบันทึกข้อความนำส่งผลงานให้พิจารณา
- ๑.๒ แบบประเมินผลงาน
- ๑.๓ หลักเกณฑ์การประเมินผลงาน
- ๑.๔ ใบสำคัญรับเงิน
- ๑.๕ สำเนาคำสั่งฯ แต่งตั้งคณะอนุกรรมการประเมินฯ
- ๑.๖ เล่มผลงานที่จะประเมิน

๑.๗ ซองจดหมายเจ้าหน้าที่ซองถึงผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล พร้อมระบุชั้นความลับ ใช้สำหรับคณะอนุกรรมการฯ จัดส่งผลประเมินกลับมายังกองบริหารงานบุคคลภายในระยะเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่รับเรื่อง

๒. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

๒.๑ หนังสือบันทึกข้อความ(สำหรับบุคคลภายใน) และหนังสือภายนอก(สำหรับบุคคลภายนอก) เพื่อนำส่งผลงานให้พิจารณา

- ๒.๒ แบบประเมินผลงาน
- ๒.๓ หลักเกณฑ์การประเมินผลงาน
- ๒.๔ ใบสำคัญรับเงิน
- ๒.๕ สำเนาคำสั่งฯ แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ/ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานฯ
- ๒.๖ เล่มผลงานที่จะประเมิน

๒.๗ ซองจดหมายพร้อมติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ซองถึงผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล และรายละเอียดที่อยู่มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พร้อมระบุชั้นความลับสำหรับกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจัดส่งผลประเมินกลับมายังมหาวิทยาลัยฯ ภายในระยะเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่รับเรื่อง

องค์ประกอบการประเมิน

ตามข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๔ การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

๑. กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ระดับชำนาญการ

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

มหาวิทยาลัยฯ นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ขอตำแหน่ง (ส่วนผลสัมฤทธิ์ของงาน) มาใช้ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๑.๒ ความรู้ความสามารถ ทักษะ

๑.๓ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

๑.๔ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะ ได้แก่ คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม และผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่ คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม หรือผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

๑.๕ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

๒. กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ระดับชำนาญการพิเศษ

๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

มหาวิทยาลัยฯ นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ขอตำแหน่ง (ส่วนผลสัมฤทธิ์ของงาน) มาใช้ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๒.๒ ความรู้ความสามารถ ทักษะ

๒.๓ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

๒.๔ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่

ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และงานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ

๒.๕ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ ๘ กองบริหารงานบุคคลรวบรวมผลการประเมินของคณะกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

เมื่อคณะกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนพิจารณาคุณภาพของผลงาน และได้แจ้งผลประเมินให้กองบริหารงานบุคคลทราบเรียบร้อยแล้ว จึงทำการตรวจสอบความถูกต้องและรวบรวมผลประเมิน พร้อมทั้งจัดทำเอกสารการเบิกจ่ายค่าตอบแทนการประเมินผลงานดังกล่าวตามอัตราที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

วิธีการประเมินผลงานให้คณะกรรมการฯ แต่ละท่านทำการประเมินตามหลักเกณฑ์การประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้มหาวิทยาลัยทราบ เว้นแต่องค์ประกอบ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ มหาวิทยาลัยได้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ(เฉพาะส่วนผลสัมฤทธิ์ของงาน) จำนวน ๒ รอบการประเมิน ย้อนหลัง นับจากวันที่ยื่นผลงานขอกำหนดตำแหน่งมาเฉลี่ยใช้เป็นคะแนนประเมินส่วนนี้ ส่วนองค์ประกอบอื่นให้นำผลคะแนนประเมินที่ได้รับจากคณะกรรมการฯ แต่ละท่านกรอกลงฐานข้อมูลโปรแกรม Excel จนครบตามองค์ประกอบการประเมินที่กำหนด แล้วทำการประมวลผลคำนวณหาค่าทางคณิตศาสตร์ที่ต้องการ และนำข้อมูลที่ได้เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อพิจารณาสรุปผลการประเมินในลำดับต่อไป

๒. ประเมินผลงานจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านทำการประเมินตามหลักเกณฑ์การประเมินและวัดระดับคุณภาพของผลงานตามที่กำหนด แล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยจะไม่ทำการประชุมก็ได้ ซึ่งมีแนวปฏิบัติดังนี้

๒.๑ กรณีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้ผลประเมินมาเรียบร้อยแล้ว (ผ่าน/ไม่ผ่าน)

กองบริหารงานบุคคลจัดเก็บผลประเมินนี้ไว้ และรวบรวมกับกรรมการท่านอื่นจนครบตามจำนวนกรรมการที่กำหนด

๒.๒ กรณีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้ปรับปรุงผลงาน


กองบริหารงานบุคคลแจ้งข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่งทราบเพื่อปรับปรุง/แก้ไขผลงาน ก่อนการจัดส่งให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาอีกครั้ง โดยให้ผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่งปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลาสามเดือน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้ไม่เกินสามเดือน

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่สภามหาวิทยาลัยรับผลงานฉบับปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

งานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่และได้มีการพิจารณาประเมินคุณภาพแล้วจะนำงานวิจัยนั้นมาแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมส่วนใดส่วนหนึ่งเพื่อนำมาเสนอขอรับการประเมินคุณภาพงานวิจัยนั้นอีกครั้งหนึ่งไม่ได้

เมื่อได้ผลการประเมินดังกล่าวของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเรียบร้อยแล้วกองบริหารงานบุคคลทำการรวบรวมและสรุปผลการประเมิน เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อพิจารณาสรุปผลการประเมินตามขั้นตอนต่อไป


	บันทึกข้อความ
ส่วนราชการ กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ที่ กบค. /2565 วันที่	
เรื่อง การแจ้งข้อเสนอแนะจากกรรมการประเมินผลงานเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ (การปรับปรุงแก้ไขผลงาน)	
เรียน	
ตามที่ท่านได้ส่งผลงานเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ระดับชำนาญการมาแล้วนั้น บัดนี้ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิได้ทำการประเมินผลงานดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ปรากฏว่าให้ปรับปรุงแก้ไข ผลงานตามข้อเสนอแนะของกรรมการ ผลงานผู้มีปฏิบัติงานหลัก เรื่อง (ตามเอกสารแนบท้ายนี้)	
ทั้งนี้ ขอให้ท่านดำเนินการปรับปรุงแก้ไขผลงานดังกล่าว ภายในระยะเวลา 3 เดือน นับจากวันที่รับทราบมติ และหลังจากปรับปรุงผลงานตามข้อเสนอแนะของกรรมการเรียบร้อยแล้ว ให้ดำเนินการจัดส่งผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์ดังกล่าว จำนวน ชุด พร้อมแนบรายละเอียดการ แก้ไขผลงาน เพื่อมหาวิทยาลัยฯ จะดำเนินการต่อไป	
จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป	
(นางบุญมาศ แสงเงิน) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล	
<div style="border: 1px dashed black; padding: 10px; margin: 10px auto; width: 80%;"> <p style="text-align: center;">วันที่รับทราบมติ</p> <p>ลงชื่อ..... (.....)</p> <p>ลงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....</p> <p>วันสุดท้ายที่ครบระยะเวลาส่งผลงานที่แก้ไขแล้ว ลงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....</p> </div>	
หมายเหตุ วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นวันที่มหาวิทยาลัยฯ รับผลงานฉบับปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว	

ภาพที่ ๒๗ ตัวอย่างการแจ้งผู้ข้อกำหนดตำแหน่งให้ปรับปรุงผลงาน

๓. การจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา

ผลงาน

คณะกรรมการ/กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ส่งผลการประเมินมายังกองบริหารงานบุคคลเรียบร้อยแล้ว ให้ดำเนินการเบิกจ่ายค่าตอบแทนการประเมินผลงานตามอัตราที่มหาวิทยาลัยฯ กำหนด โดยข้อมูลที่ต้องระบุในใบสำคัญรับเงินเพื่อใช้ในการเบิกจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าว ได้แก่ วันที่ รายละเอียดที่อยู่ ลายมือชื่อ หมายเลขบัญชีธนาคารหรือหมายเลขพร้อมเพย์ของผู้รับเงินให้ครบถ้วน สำหรับโอนค่าตอบแทน)



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
เรื่อง การจ่ายค่าเบี้ยประชุมและค่าตอบแทนคณะกรรมการและคณะกรรมการ
ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
พ.ศ.๒๕๖๒

๑/๒

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เรื่อง การจ่ายค่าเบี้ยประชุมและค่าตอบแทนคณะกรรมการและคณะกรรมการที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ว่าด้วยเงินรายได้มหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับความในข้อ ๓๑ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ว่าด้วยเงินรายได้มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ว่าด้วยเงินรายได้มหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ และมีมติคณะกรรมการการเงินและงบประมาณ ในการประชุมครั้งที่ ๘(๑/๒๕๖๒) เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เรื่อง การจ่ายค่าเบี้ยประชุมและค่าตอบแทนคณะกรรมการและคณะกรรมการที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เรื่อง การจ่ายค่าเบี้ยประชุมและค่าตอบแทนคณะกรรมการและคณะกรรมการที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๗

ข้อ ๔ ให้จ่ายค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังนี้

๔.๑ ประธานกรรมการและกรรมการ ๑,๐๐๐ บาทต่อครั้ง

๔.๒ เลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ ๕๐๐ บาทต่อครั้ง

ข้อ ๕ ให้จ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และค่าตอบแทนคณะกรรมการตามข้อ ๒๕(๒) ของประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เรื่อง การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๕ ดังนี้

/ ๕.๑ ตำแหน่งระดับชำนาญงาน...

๒/๒

๕.๑ ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ

๕.๑.๑ ค่าตอบแทนประธานกรรมการและกรรมการ คนละ ๑,๐๐๐ บาท

ต่อการประเมินผลงาน ๑ ราย

๕.๑.๒ ค่าตอบแทนเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ คนละ ๕๐๐ บาท

ต่อการประเมินผลงาน ๑ ราย

๕.๒ ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ

๕.๒.๑ ค่าตอบแทนประธานกรรมการและกรรมการ คนละ ๑,๕๐๐ บาท

ต่อการประเมินผลงาน ๑ ราย

๕.๒.๒ ค่าตอบแทนเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ คนละ ๕๐๐ บาท

ต่อการประเมินผลงาน ๑ ราย

๕.๓ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

๕.๓.๑ ค่าตอบแทนประธานกรรมการและกรรมการ คนละ ๒,๐๐๐ บาท

ต่อการประเมินผลงาน ๑ ราย

๕.๓.๒ ค่าตอบแทนเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ คนละ ๕๐๐ บาท

ต่อการประเมินผลงาน ๑ ราย

๕.๔ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

๕.๔.๑ ค่าตอบแทนประธานกรรมการและกรรมการ คนละ ๓,๐๐๐ บาท

ต่อการประเมินผลงาน ๑ ราย

๕.๔.๒ ค่าตอบแทนเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ คนละ ๕๐๐ บาท

ต่อการประเมินผลงาน ๑ ราย

ข้อ ๖ การจ่ายค่าตอบแทนตามประกาศนี้ ให้เบิกจ่ายจากเงินรายได้ของหน่วยงานของผู้ที่ขอ
กำหนดตำแหน่งดังกล่าว

ข้อ ๗ ให้อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามรักษาการตามประกาศนี้
ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล
สงครามมีอำนาจตีความและวินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามให้เป็น
ที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๒

ธินะ บังอร
(ศาสตราจารย์ ดร.ธินะ บังอร)
รักษาราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ภาพที่ ๒๘ ตัวอย่างประกาศฯ อัตราเงินค่าตอบแทนกรรมการผู้ทำหน้าที่ประเมินผลงาน

ปัญหาในการปฏิบัติงาน

๑. กรรมการผู้ประเมินใช้ระยะเวลาในการอ่านเพื่อพิจารณาผลงานมาก จึงส่งผลการประเมินล่าช้ากว่าที่กำหนด
 ๒. กรรมการผู้ประเมิน กรอกข้อมูลในเอกสารต่างๆ ไม่ครบถ้วน เช่น การให้ผลคะแนนประเมินมาไม่ถูกต้อง และการไม่ได้ลงนามในใบสำคัญรับเงิน เป็นต้น
 ๓. เอกสารที่ใช้สำหรับการเบิกจ่ายค่าตอบแทนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตกหล่นหรือสูญหาย
- แนวทางการแก้ไข้ปัญหา**
๑. ผู้ปฏิบัติงานกำหนดระยะเวลาสำหรับคณะกรรมการฯ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและจัดส่งผลให้มหาวิทยาลัยทราบ ภายใน ๖๐ วัน นับตั้งแต่วันที่รับเรื่อง

๒. ผู้ปฏิบัติงานแจ้งข้อมูลกับผู้ประเมินไว้เบื้องต้นก่อน แล้วรีบจัดส่งเอกสารดังกล่าวไปยังผู้ประเมินเพื่อแก้ไขให้ถูกต้องโดยเร็ว

๓. เมื่อผู้ปฏิบัติงานรับผลประเมินจากกรรมการแล้ว ควรจัดเก็บเป็นระบบและรีบบันทึกข้อมูลผลประเมินที่ได้รับลงระบบคอมพิวเตอร์ทันที

๔. ถ่ายสำเนาหรือสแนปไฟล์เอกสารที่ใช้สำหรับการเบิกจ่ายค่าตอบแทนกรรมการผู้ประเมินก่อนจัดส่งไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกครั้ง

ข้อเสนอแนะ ให้มีการติดตามผลการประเมินของกรรมการผู้ประเมินเป็นระยะ

ขั้นตอนที่ ๙ คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (พิจารณาสรุปผลการประเมิน เห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ)

เมื่อกองบริหารงานบุคคลรวบรวมผลการประเมินจากคณะอนุกรรมการฯ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดเรียบร้อยแล้ว จะทำการสรุปผลประเมินได้รับจากกรรมการเสนอที่ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อพิจารณาเห็นชอบผลการประเมินดังกล่าวหรือไม่ โดยจัดทำเป็นการประชุมลับ มีรายละเอียดดังนี้

๑. ประเมินผลสัมฤทธิ์ ของงานตามตัวชี้วัดที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

๑.๑ กองบริหารงานบุคคลจัดทำรายละเอียดการให้ผลคะแนนประเมินของกรรมการแต่ละท่านอย่างละเอียด พร้อมทั้งระบุชื่อคณะอนุกรรมการผู้ประเมินด้วยว่าเป็นบุคคลท่านใด เพื่อสามารถตรวจสอบข้อมูลว่ากรรมการแต่ละท่านได้ให้คะแนนในส่วนของตนเองเป็นอย่างไร

๑.๒ หลังจากนั้นนำผลคะแนนที่ได้รับในแต่ละองค์ประกอบของกรรมการแต่ละท่าน คำนวณหาค่าทางคณิตศาสตร์ ได้แก่ การหาผลรวม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนประเมินเฉลี่ยและคะแนนประเมินเฉลี่ย(ร้อยละ) ประกอบการพิจารณาประเมินต่อไป

๑.๓ นำรายละเอียดผลคะแนนประเมินจากข้อ ๑.๑ และ ๑.๒ จัดทำแบบสรุปผลการประเมิน เพื่อให้สามารถมองเห็นผลการประเมินในภาพรวม และนำไปใช้ในการประกอบพิจารณากันกรองสรุปผลการประเมิน เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ต่อไป

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงาน

ตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และคะแนนประเมินเฉลี่ยในภาพรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕

ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และคะแนนประเมินเฉลี่ยในภาพรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

รายละเอียดการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ
ชื่อผู้รับการประเมิน

องค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ (100 คะแนน)

ที่	รายละเอียดการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	
			ผลการประเมินครั้งที่ 1/..... (1 ต.ค. - 31 มี.ค.)	ผลการประเมินครั้งที่ 2/..... (1 เม.ย. - 30 ก.ย.)
1	ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ใช้ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ(ส่วนผลสัมฤทธิ์ของงาน)	100		
คะแนนรวมรายบุคคล		100		
คะแนนรวม				
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน				
ได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ย				
สรุปได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ย(ร้อยละ)				

องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ ความสามารถ และทักษะ (100 คะแนน)

ที่	รายละเอียดการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับจากคณะกรรมการ		
			รายชื่อ.....	รายชื่อ.....	รายชื่อ.....
1	ความรู้ความสามารถ	60			
2	ทักษะ	40			
คะแนนรวมรายบุคคล		100			
คะแนนรวม					
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน					
ได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ย					
สรุปได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ย(ร้อยละ)					

องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะ (100 คะแนน)

ที่	รายละเอียดการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับจากคณะกรรมการ		
			รายชื่อ.....	รายชื่อ.....	รายชื่อ.....
1	สมรรถนะหลัก (Core Competency) 60 คะแนน				
	1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	12			
	1.2 บริการที่ดีหรือจิตในการให้บริการ	12			
	1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพฯ	12			
	1.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	12			
	1.5 ความร่วมแรงร่วมใจหรือการทำงานเป็นทีม	12			
	ได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ย(ร้อยละ)	60			
2	สมรรถนะประจำตำแหน่ง (Functional Competency) 40 คะแนน				
	2.1 การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	10			
	2.2 การดำเนินการเชิงรุก	10			
	2.3 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน	10			
	2.4 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ	10			
	ได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ย(ร้อยละ)	40			
คะแนนรวมรายบุคคล		100			
คะแนนรวม					
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน					
ได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ย					
สรุปได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ย(ร้อยละ)					

ภาพที่ ๒๙ ตัวอย่างแสดงรายละเอียดการให้คะแนนประเมินของคณะกรรมการฯ

แบบสรุปผลการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญ
ชื่อผู้ขอรับการประเมินตำแหน่งเลขที่ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
ตำแหน่ง สังกัด.....
เสนอผลงานขอกำหนดตำแหน่ง..... สังกัด.....

ที่	องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับจากคณะกรรมการ			คะแนนรวมแต่ละองค์ประกอบ	คะแนนประเมินเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบ	คะแนนประเมินเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบ (ร้อยละ)	สรุปผลการประเมิน	
			รายชื่อ.....	รายชื่อ.....	รายชื่อ.....				ผ่าน	ไม่ผ่าน
1	ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ (ใช้ผลประเมินผลการปฏิบัติราชการ 2 รอบการประเมิน)	100	ใช้ผลประเมินผลการปฏิบัติราชการ ครั้งที่ 1 (.....) ครั้งที่ 2 (.....)							
2	ความรู้ความสามารถ ทักษะ	100								
3	สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน (สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำตำแหน่ง)	100								
	คะแนนรวม	300								
	คะแนนประเมินเฉลี่ยในภาพรวม (ร้อยละ) (คะแนนรวมที่ได้คูณ 100 หารด้วยคะแนนเต็ม)									

เกณฑ์การประเมิน
ระดับชำนาญการ ต้องได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และคะแนนประเมินเฉลี่ยในภาพรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 65

ภาพที่ ๓๐ ตัวอย่างสรุปผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานฯ

๒. ประเมินผลงานจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

๒.๑ กองบริหารงานบุคคลจัดทำรายละเอียด ผลการประเมินของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่าน ทั้งการประเมินผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ และการประเมินด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยแสดงชื่อประเภท/ชื่อผลงาน คะแนนที่ได้รับ/ระดับผลประเมินว่าอยู่ในระดับใด พร้อมระบุชื่อกรรมการผู้ประเมินด้วย เพื่อสามารถตรวจสอบได้ว่ากรรมการแต่ละท่านให้ผลประเมินเป็นอย่างไร และใช้ในการประกอบการพิจารณาคัดเลือกเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคราวต่อไป

นอกจากนี้ ต้องแจ้งข้อเสนอแนะของกรรมการผู้ประเมินแต่ละท่านให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นทราบประกอบการประชุมด้วย

๒.๒ นำรายละเอียดตามข้อ ๒.๑ จัดทำแบบสรุปผลการประเมิน เพื่อให้สามารถมองเห็นผลการประเมินในภาพรวม พร้อมทั้งระบุวันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่าต้องไม่ก่อนวันที่เท่าใด เพื่อนำไปใช้ในการประกอบการพิจารณากลับกรองผลประเมิน เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย(ก.บ.ม.) ต่อไป

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงาน

๑. คุณภาพของผลงาน ต้องมีผลการประเมินขั้นต่ำอยู่ระดับขึ้นไป เว้นแต่วิธีพิเศษ ต้องมีผลการประเมินขั้นต่ำในระดับดีมากขึ้นไป

คะแนน	ระดับ
๙๐% - ๑๐๐%	ดีเด่น
๘๐% - ๘๙%	ดีมาก
๗๐% - ๗๙%	ดี
๖๐% - ๖๙%	ปรับปรุง
ต่ำกว่า ๖๐%	ไม่ผ่านการประเมิน

๒. การตัดสินคุณภาพของผลงาน ให้ใช้คะแนนเสียงข้างมากของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เว้นแต่วิธีพิเศษต้องใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าเสียงของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบสรุปผลประเมิน																	
คุณภาพของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ																	
ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ																	
ชื่อผู้ขอรับการประเมินตำแหน่งเลขที่ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน																	
ตำแหน่งสังกัด.....																	
เลขผลงานขอกำหนดตำแหน่งสังกัด.....																	
ที่	องค์ประกอบประเมิน	ผลการประเมินของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ												สรุปผลการประเมิน	วันแต่งตั้ง (ไม่ก่อนวันที่)		
		ผู้ทรงคุณวุฒิรายชื่อ 1 (ภายใน)				ผู้ทรงคุณวุฒิรายชื่อ 2 (ภายใน)				ผู้ทรงคุณวุฒิรายชื่อ 3 (ภายนอก)							
		ดีเด่น	ดีมาก	ดี	ปรับปรุง	ไม่ผ่าน	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	ปรับปรุง	ไม่ผ่าน	ดีเด่น	ดีมาก			ดี	ปรับปรุง
1	คู่มือปฏิบัติงานหลัก เรื่อง																
	ผลคะแนน																
	จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ																

เกณฑ์การประเมิน
คุณภาพของผลงาน ระดับชำนาญการ ต้องมีผลการประเมินขั้นต่ำอยู่ระดับขึ้นไป
เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงาน ให้ใช้คะแนนเสียงข้างมากของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ภาพที่ ๓๑ ตัวอย่างสรุปผลการประเมินผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

๑. กรณีมีคุณสมบัติและผลงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ.และสภามหาวิทยาลัยกำหนด ให้แต่งตั้งย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่สภามหาวิทยาลัยรับผลงานการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

๒. กรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพมีมติให้ปรับปรุงผลงาน หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพ เป็นไปตามเกณฑ์กำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่สภามหาวิทยาลัยได้รับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

ปัญหาในการปฏิบัติงาน

๑. กำหนดการจัดประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ไม่มีความแน่นอน จึงทำให้บางครั้งเสียโอกาสในการนำวาระเสนอที่ประชุม ก.บ.ม. เพื่อพิจารณา กลับกรอง ให้ทันภายในเดือนเดียวกัน

๒. คำนวณผลคะแนนประเมินมีความคลาดเคลื่อน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานบันทึกคะแนนที่ได้รับไม่ตรงกับหลักฐานที่ปรากฏ

๓. สรุปผลประเมินหาค่าทางคณิตศาสตร์ เช่น การหาค่าเฉลี่ย การหาร้อยละ เกิดความ ผิดพลาด

แนวทางแก้ไขปัญหา

๑. กำหนดปฏิทินการประชุมคณะกรรมการประเมินที่แน่นอนและควรจัดประชุมก่อนวันที่ประชุม ก.บ.ม. เพื่อให้สามารถนำสรุปผลการประเมินเข้าพิจารณากลับกรองได้ทันภายในรอบเดือน เดียวกัน

๒. ผู้ปฏิบัติงานควรตรวจสอบผลคะแนนที่ได้รับจากกรรมการอย่างละเอียดทุกครั้งก่อน การบันทึกข้อมูล

๓. ใช้โปรแกรม Microsoft Excel ในการช่วยคำนวณและประมวลผลค่าทางคณิตศาสตร์ ที่ต้องการ ประกอบกับการใช้ระบบ Manual เครื่องคิดเลข ในการช่วยตรวจสอบตัวเลขอีกครั้ง เพื่อความแม่นยำ

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรศึกษาและทำความเข้าใจเกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานตามที่กำหนดไว้ ว่าผลการประเมินนั้นถูกต้องตามเกณฑ์ตัดสินที่กำหนดไว้หรือไม่ เช่น เกณฑ์การตัดสินเป็นคะแนน เฉลี่ยหรือเกณฑ์การตัดสินจะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินแต่ละรายการทุกรายการ เป็นต้น เพื่อการดำเนินการที่ถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้

๒. ควรเก็บรักษาความลับของการประเมินตลอดการปฏิบัติงานโดยเคร่งครัด

ขั้นตอนที่ ๑๐ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (พิจารณากลับกรองสรุปผลการประเมิน เห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ)

เมื่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ได้พิจารณาผลการประเมินข้อกำหนดตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว กองบริหารงานบุคคลจะนำผลการประเมินดังกล่าว เสนอที่ประชุม ก.บ.ม. เพื่อพิจารณากลับกรองสรุปผลการประเมิน(จัดทำเป็นวาระลับ)ต่อไป สำหรับเอกสารประกอบการพิจารณา มีดังนี้

๑. แบบประวัติและสรุปขั้นตอนการดำเนินงานข้อกำหนดตำแหน่ง(Timeline) เพื่อแสดงกระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งของผู้ขอรับการประเมินตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน (ตามภาพที่ ๓๒)

๒. แบบสรุปผลการประเมิน (ตามภาพที่ ๓๐ และ ๓๑) สำหรับขั้นตอนนี้ไม่ต้องระบุนายชื่อกรรมการผู้ประเมิน

ปัญหาในการปฏิบัติงาน

๑. การจัดส่งเอกสารวาระการประชุมนี้ไปยังคณะกรรมการ ก.บ.ม. ค่อนข้างยาก เนื่องจากรูปแบบการจัดประชุม มีทั้งแบบ Onsite และ Online

๒. เอกสารวาระการประชุม จัดทำเป็นวาระลับ จึงต้องดำเนินการด้วยความระมัดระวัง

แนวทางการแก้ไข

๑. ผู้ปฏิบัติงานประทับตรา “ลับ” ในเอกสารวาระการประชุม เพื่อให้ทราบว่าเป็นเอกสารลับ ห้ามเผยแพร่ และต้องคืนเอกสารนี้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกครั้งหลังการประชุมพิจารณาเสร็จสิ้น

๒. ควรจัดทำเป็นเอกสารนอกเล่มประชุม ไม่ปะปนกับเอกสารวาระอื่นๆ พร้อมทั้งห้ามเผยแพร่ก่อนการพิจารณา ส่วนรายละเอียดในการประชุมจะนำไปเปิดเผยไม่ได้ ซึ่งตลอดจนการประชุมต้องมีผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงเท่านั้น และไม่ใช่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับวาระนี้

ข้อเสนอแนะ

ก่อนการเสนอที่ประชุม ก.บ.ม.พิจารณากลับกรองสรุปผลการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องผ่านการพิจารณาเห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ ผลการประเมินจากคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นก่อนทุกครั้ง

✦ แบบประวัติของผู้ขอกำหนดตำแหน่ง

ผู้ขอรับการประเมิน เลขที่ตำแหน่ง

ตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ

เสนอผลงานขอกำหนดตำแหน่ง ระดับชำนาญการ

สังกัด.....

1. ประวัติส่วนตัว

วัน/เดือน/ปีเกิด

อายุ ปี (นับถึงวันที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่ง ณ วันที่

2. ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิ พ.ศ. สถานศึกษา

ปริญญาตรี

3. ประวัติการรับราชการ

วันบรรจุ

ตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ

อายุราชการ ปี วัน (นับถึงวันที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่ง)

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการขอกำหนดตำแหน่ง โดยนับถึงวันที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่ง

ผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่ง ใช้วุฒิปริญญาตรีในการเทียบระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดเวลา 6 ปี (ตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ กำหนด)

สรุปข้อมูลและขั้นตอนการดำเนินงานขอ กำหนดตำแหน่ง(Timeline)

ผู้ขอ กำหนดตำแหน่ง..... เสนอผลงานขอ กำหนดตำแหน่งชำนาญการ

สังกัด.....

วัน/เดือน/ปี	การดำเนินการ	ข้อมูล/เอกสารอ้างอิง

ภาพที่ ๓๒ ตัวอย่างแบบประวัติและสรุปขั้นตอนการดำเนินงานขอ กำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนที่ ๑๑ คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

(พิจารณาสรุปผลการประเมิน อนุมัติ/ไม่อนุมัติ)

เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย(ก.บ.ม.) ได้พิจารณา กลั่นกรองผลการประเมินข้อกำหนดตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว กองบริหารงานจะนำผลการประเมิน ดังกล่าวเสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อพิจารณาอนุมัติ/ไม่อนุมัติการขอ กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป สำหรับเอกสารประกอบการพิจารณา มีดังนี้

๑. แบบประวัติและสรุปขั้นตอนการดำเนินงานข้อกำหนดตำแหน่งของผู้ขอรับ การประเมิน(Timeline) (ตามภาพที่ ๓๒)

๒. แบบสรุปผลการประเมิน (ตามภาพที่ ๓๐ และ ๓๑)

๓. แบบสรุปสาระสำคัญ เนื้อหา และประโยชน์ของผลงาน ผู้ขอตำแหน่ง เป็นผู้จัดทำ (ตามภาพที่ ๓๓)

กรณีได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง

กองบริหารงานบุคคลแสดงความยินดีกับผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประชาสัมพันธ์ลงเพจเฟซบุ๊กกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และดำเนินการ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นฯ ต่อไป

กรณีไม่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง

เนื่องจากคุณภาพของผลงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้ขอตำแหน่ง มีสิทธิขอให้ ก.บ.ม. พิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับทราบมติ

เมื่อ ก.บ.ม.ได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่งคำขออนุญาตคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หากคณะกรรมการมีความเห็น ประการใดให้เสนอต่อ ก.บ.ม.พิจารณา ผลการพิจารณาของ ก.บ.ม. ให้เป็นที่สุด

ปัญหาในการปฏิบัติงาน

เอกสารประกอบการพิจารณา(ตามภาพที่ ๓๓) ผู้ขอตำแหน่งยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ แนวทางการแก้ไข

ผู้ปฏิบัติงานให้ผู้ขอตำแหน่งจัดทำแบบสรุปสาระสำคัญฯ ฉบับนี้ เสนอมาพร้อม เอกสารอื่น ตั้งแต่มาสมัครเข้ารับการประเมิน (ตามขั้นตอนที่ ๒)

ข้อเสนอแนะ

ข้อ ๒๙(๔) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ “พิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ”

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

๑. กรณีมีคุณสมบัติและผลงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ให้แต่งตั้งย้อนหลังไปได้ ไม่ก่อนวันที่สภามหาวิทยาลัยรับผลงานการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

๒. กรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพมีมติให้ปรับปรุงผลงาน หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่สภามหาวิทยาลัยได้รับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

ปัญหาในการปฏิบัติงาน

๑. การกำหนดวันแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ.กำหนด
๒. เนื้อหาหรือข้อมูลที่ระบุในคำสั่งขาดความชัดเจน
๓. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ได้รับสำเนาคำสั่งฯ ที่ได้แจ้งเวียนไป

แนวทางการแก้ไข

๑. ให้ยึดถือและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ.อ.และมหาวิทยาลัยกำหนดอย่างเคร่งครัด
๒. ควรศึกษารูปแบบและวิธีการจัดทำคำสั่งตามระเบียบงานสารบรรณ และควรอ้างอิงข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวให้ถูกต้องครบถ้วน
๓. เพิ่มช่องทางจัดส่งสำเนาคำสั่งฯ ทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ e-Document ของมหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ว่าหน่วยงานที่ได้แจ้งเวียนไปได้รับข้อมูลแล้วหรือไม่

ข้อเสนอแนะ

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. เป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรี นำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง (ตามข้อ ๓๔ ของข้อบังคับฯ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งฯ พ.ศ. ๒๕๕๔)

เมื่อมีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งด้วย (ตามข้อ ๓๕ ของข้อบังคับฯ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งฯ พ.ศ. ๒๕๕๔)



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ที่ /

เรื่อง การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับความในข้อ ๕ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๔ ความในข้อ ๓๔ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ มติคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สายสนับสนุน ในคราวประชุม ครั้งที่ เมื่อวันที่ มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในคราวประชุม เมื่อวันที่ และมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในคราวประชุมครั้งที่ เมื่อวันที่ จึงแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จำนวน ราย ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายคำสั่งนี้

สั่ง ณ วันที่

(.....)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ภาพที่ ๓๔ ตัวอย่างใบนำคำสั่งฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

บัญชีรายละเอียดการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
แนบท้ายคำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่ สั่ง ณ วันที่

ที่	เลขที่ ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง ประเภท	อัตราค่าจ้าง (บาท)	ส่วนราชการและตำแหน่งที่กำหนดไว้เดิม	ส่วนราชการและตำแหน่งที่กำหนดใหม่	วันแต่งตั้ง (ไม่ก่อนวันที่)
					ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง	ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง	

ภาพที่ ๓๕ ตัวอย่างแนบท้ายคำสั่งฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ขั้นตอนที่ ๑๓ กองบริหารงานบุคคลแจ้งผลประเมินให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งทราบ

เมื่อคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติกำหนดตำแหน่งบุคคลใด และอธิการบดีลงนามคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว กองบริหารงานบุคคลดำเนินการแจ้งผลประเมินให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งทราบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กรณีได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง

๑. หนังสือบันทึกข้อความถึงผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง
๒. สรุปผลการประเมินที่ได้รับ
๓. ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมิน
๔. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น สำหรับใช้รับเงินค่าตอบแทนการจัดทำผลงานขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ตามอัตราที่มหาวิทยาลัยกำหนด ณ กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

กรณีไม่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง

๑. หนังสือบันทึกข้อความถึงผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง
๒. สรุปผลการประเมินที่ได้รับ พร้อมมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยฯ
๓. ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมิน

ทั้งนี้ ผู้ขอกำหนดตำแหน่งมีสิทธิขอให้ ก.บ.ม. พิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่รับทราบมติ

เมื่อ ก.บ.ม. ได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่งคำขอนั้นแก่คณะกรรมการเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หากคณะกรรมการมีความเห็นประการใด ให้เสนอต่อ ก.บ.ม. พิจารณา ผลการพิจารณาของ ก.บ.ม. ให้เป็นที่สุด

ปัญหาในการปฏิบัติงาน


ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งไม่ได้รับเอกสารที่แจ้งไป

แนวทางการแก้ไข

ผู้ปฏิบัติงานจัดส่งเอกสารโดยปิดผนึก และจำหน่ายซองระบุชื่อผู้รับให้ชัดเจน พร้อมแจ้งให้ทราบเบื้องต้นก่อนว่าจะจัดส่งเอกสารไปให้

ข้อเสนอแนะ

การแจ้งผลการประเมินเป็นการแจ้งผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทราบว่าคุณภาพผลงานที่ใช้ขอ กำหนดตำแหน่งของตนที่ได้รับอยู่ในระดับใด พร้อมทั้งมีจุดบกพร่องหรือข้อเสนอแนะจากกรรมการ ที่ควรจะต้องปรับปรุงหรือไม่ อย่างไร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ที่ กบค. วันที่

เรื่อง การจัดส่งคำสั่ง เรื่อง การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

เรียน

ตามที่ท่านได้เสนอผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นจากระดับปฏิบัติการเป็น
ระดับชำนาญการ จำนวน 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ผลงานผลสัมฤทธิ์ของงานฯ ความรู้ความสามารถ
ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และส่วนที่ 2 ผลงานคู่มือปฏิบัติงานหลัก เรื่อง
..... นั้น

บัดนี้ มหาวิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการประเมินผลงานตามกระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นแล้ว
จึงขอจัดส่งคำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่ เรื่อง การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย
สายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัด
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ลว พร้อมกันนี้ขอแจ้งผลการประเมินขอ กำหนด
ตำแหน่งสูงขึ้นจากคณะกรรมการประเมินฯ (ตามเอกสารแนบท้ายนี้)

ทั้งนี้ ท่านสามารถติดต่อขอรับเงินค่าตอบแทนการจัดการทำผลงานเพื่อขอ กำหนดตำแหน่ง
สูงขึ้น ระดับชำนาญการ จำนวนไม่เกิน 10,000 บาท ได้ที่กองบริการการศึกษา อาคารพิบูลวิชัย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นางบุษยามาศ แสงเงิน)
ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

ผลการประเมิน

การขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น จากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ

.....

ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

ชื่อผู้รับการประเมิน ตำแหน่ง..... ระดับปฏิบัติการ

เลขที่ตำแหน่ง สังกัด.....

เสนอผลงานขอ กำหนดตำแหน่ง..... ระดับชำนาญการ

สังกัด.....

ส่วนที่ 1 ผลงานผลสัมฤทธิ์ของงานฯ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

ที่	องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนประเมินเฉลี่ย แต่ละองค์ประกอบ (ร้อยละ)	สรุป ผลการประเมิน	
			ผ่าน	ไม่ผ่าน
1.	ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ใช้ผลประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ส่วนผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน 2 รอบการประเมิน ครั้งที่ 1(.....), ครั้งที่ 2(.....)			
2.	ความรู้ความสามารถ ทักษะ			
3.	สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน (สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง)			
	คะแนนประเมินเฉลี่ยในภาพรวม(ร้อยละ)			

เกณฑ์การประเมิน ระดับชำนาญการ ต้องได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
และคะแนนประเมินเฉลี่ยในภาพรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 65

ส่วนที่ 2 ผลงานคู่มือปฏิบัติงานหลัก เรื่อง

ที่	ผลการประเมินของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ			สรุปผลการประเมิน	วันแต่งตั้ง (ไม่ก่อนวันที่)
	รายชื่อ 1	รายชื่อ 2	รายชื่อ 3		
1.					
2.	จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ				

เกณฑ์การประเมินคุณภาพของผลงาน ระดับชำนาญการ
ต้องมีผลการประเมินชิ้นต่ำอยู่ในระดับดีขึ้นไป
สัดส่วน 90-100 / ดีมาก 80-89 / ดี 70-79 / ปรับปรุง 60-69 / ไม่ผ่านการประเมิน ต่ำกว่า 60

ภาพที่ ๓๖ ตัวอย่างหนังสือบันทึกข้อความถึงผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าตอบแทนการจัดการของบุคลากรสายวิชาการ
และการจัดทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น สายสนับสนุน

ด้วยเป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ่ายเงินค่าตอบแทนการจัดการของบุคลากรสายวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ และการจัดทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น สายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับข้อ ๖(๒) ของระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยกองทุนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๕(๑) ของประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง คณะอนุกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ฉบับลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ มติคณะอนุกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในการประชุมครั้งที่ ๕(๑/๒๕๖๔) เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕ และมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในการประชุมครั้งที่ ๑๓๕ (๑/๒๕๖๕) เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕ จึงให้ออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “หลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าตอบแทนการจัดการของบุคลากรสายวิชาการ และการจัดทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น สายสนับสนุน”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

๓.๑ ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง การจ่ายเงินค่าตอบแทนการจัดการของบุคลากรสายวิชาการ พ.ศ. ๒๕๖๒

๓.๒ ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง การจ่ายเงินค่าตอบแทน การจัดทำผลงาน เพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ พ.ศ. ๒๕๖๒

๓.๓ บรรดาประกาศใด ๆ ที่ประกาศไว้ก่อนหน้านี้นี้ซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ผู้ขอเบิกที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนตามประกาศนี้ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ซึ่งสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ที่สภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ หรือดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ภายหลังจากวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ

๒

ข้อ ๕ การจ่ายเงินค่าตอบแทนการจัดการของบุคลากรสายวิชาการให้จ่ายเมื่อสภามหาวิทยาลัยอนุมัติกำหนดตำแหน่งวิชาการในอัตรา ดังนี้

๕.๑ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวนไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท

๕.๒ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวนไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท

๕.๓ ตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวนไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท

ข้อ ๖ การจ่ายเงินค่าตอบแทนการจัดการของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้น ประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะของบุคลากรสายสนับสนุน ให้รวมถึงกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ และประเภทวิชาชีพเฉพาะสายงานการสอน ตำแหน่งครู เมื่อสภามหาวิทยาลัยอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นให้จ่ายในอัตรา ดังนี้

๖.๑ ระดับชำนาญการ จำนวนไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท

๖.๒ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท

๖.๓ ระดับเชี่ยวชาญ จำนวนไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท

๖.๔ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ จำนวนไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท

ข้อ ๗ วิธีการเบิกจ่ายค่าตอบแทนตามประกาศนี้ ให้ผู้ขอเบิกยื่นหนังสือแสดงความจำนงที่มีผลส่งการของอธิการบดี พร้อมแนบสำเนาคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ หรือดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ณ กองบริการการศึกษา ทั้งนี้ หากผู้ขอเบิกได้รับค่าตอบแทนการจัดการของบุคลากรหรือการจัดทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งหรือระดับใดมาแล้ว ไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนการจัดการของบุคลากรในตำแหน่งหรือระดับนั้นได้อีก

ข้อ ๘ การจ่ายเงินค่าตอบแทนตามประกาศนี้ ให้จ่ายจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ข้อ ๙ ให้อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามรักษาการตามประกาศนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีอำนาจตีความและวินิจฉัยชี้ขาด และให้เป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุมพล เสมานันท์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ภาพที่ ๓๗ ตัวอย่างอัตราเงินค่าตอบแทนการจัดการจัดทำผลงาน

ขั้นตอนที่ ๑๔ การได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทน

เมื่อมหาวิทยาลัยฯดำเนินการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ในระดับต่างๆ แล้ว หากเป็นตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ให้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติที่ ก.พ.อ.กำหนด เพื่อเบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งต่อไป

การได้รับเงินประจำตำแหน่ง

ตามกฎ ก.พ.อ. การได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๖^{๑๔} ได้กำหนดการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนฯ ตำแหน่งใด ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ.กำหนด ประกอบกับระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการได้รับเงินประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔

เงินประจำตำแหน่ง หมายความว่า เงินประจำตำแหน่งนอกเหนือจากเงินค่าจ้างรายเดือนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

อัตราเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (วช. หรือ ชช.)

ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	อัตรา	๑๓,๐๐๐ บาท/เดือน
ระดับเชี่ยวชาญ	อัตรา	๙,๙๐๐ บาท/เดือน
ระดับชำนาญการพิเศษ	อัตรา	๕,๖๐๐ บาท/เดือน
ระดับชำนาญการ	อัตรา	๓,๕๐๐ บาท/เดือน

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ(วช.) ที่จะได้รับเงินประจำตำแหน่งต้องดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับชำนาญการขึ้นไป ทั้งนี้ การได้รับเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ.กำหนด ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ได้แก่

- (๑) วิชาชีพเฉพาะกายภาพบำบัด
- (๒) วิชาชีพการทันตแพทย์
- (๓) วิชาชีพเฉพาะกายผลิตไอโซโทป
- (๔) วิชาชีพเฉพาะการพยาบาล

^{๑๔} “กฎ ก.พ.อ. การได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๖.”

- (๕) วิชาชีพเฉพาะการแพทย์
- (๖) วิชาชีพเฉพาะการสัตวแพทย์
- (๗) วิชาชีพเฉพาะกิจกรรมบำบัด
- (๘) วิชาชีพเฉพาะกัญชาวิทยา
- (๙) วิชาชีพเฉพาะชีววิทยา
- (๑๐) วิชาชีพเฉพาะเทคนิคการแพทย์
- (๑๑) วิชาชีพเฉพาะนิวเคลียร์เคมี
- (๑๒) วิชาชีพเฉพาะนิวเคลียร์ฟิสิกส์
- (๑๓) วิชาชีพเฉพาะฟิสิกส์รังสี
- (๑๔) วิชาชีพเฉพาะเภสัชกรรม
- (๑๕) วิชาชีพเฉพาะรังสีการแพทย์
- (๑๖) วิชาชีพเฉพาะวิทยาการคอมพิวเตอร์
- (๑๗) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมการเกษตร
- (๑๘) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมเคมี
- (๑๙) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมเครื่องกล
- (๒๐) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมชลประทาน
- (๒๑) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมนิวเคลียร์
- (๒๒) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมปิโตรเลียม
- (๒๓) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมไฟฟ้า
- (๒๔) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร
- (๒๕) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมโยธา
- (๒๖) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมโลหการ
- (๒๗) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมเหมืองแร่
- (๒๘) วิชาชีพเฉพาะเวชศาสตร์การสื่อความหมาย
- (๒๙) วิชาชีพเฉพาะสถาปัตยกรรม

ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ(ชช.) ที่จะได้รับเงินประจำตำแหน่งต้อง
ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป ทั้งนี้ การได้รับเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตาม
หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

- (๑) ด้านกิจการนักศึกษา
- (๒) ด้านจิตวิทยา
- (๓) ด้านช่างภาพการแพทย์

- (๔) ด้านนิติการ
- (๕) ด้านแนะนำการศึกษาและอาชีพ
- (๖) ด้านบรรณารักษ์
- (๗) ด้านบริหารงานบุคคล
- (๘) ด้านบริหารทั่วไป
- (๙) ด้านประชาสัมพันธ์
- (๑๐) ด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน
- (๑๑) ด้านวิจัย
- (๑๒) ด้านวิชาการเกษตร
- (๑๓) ด้านวิชาการเงินและบัญชี
- (๑๔) ด้านวิชาการช่วงชั้นประถมศึกษา
- (๑๕) ด้านวิชาการช่างศิลป์
- (๑๖) ด้านวิชาการตรวจสอบภายใน
- (๑๗) ด้านวิชาการบัญชี
- (๑๘) ด้านวิชาการประมง
- (๑๙) ด้านวิชาการพัสดุ
- (๒๐) ด้านวิชาการโภชนาการ
- (๒๑) ด้านวิชาการรังสีเทคนิค
- (๒๒) ด้านวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์
- (๒๓) ด้านวิชาการเวชสถิติ
- (๒๔) ด้านวิชาการศึกษา
- (๒๕) ด้านวิชาการสถิติ
- (๒๖) ด้านวิชาการสัตวบาล
- (๒๗) ด้านวิชาการโสตทัศนศึกษา
- (๒๘) ด้านวิชาการอาชีวบำบัด
- (๒๙) ด้านวิทยาศาสตร์
- (๓๐) ด้านวิเทศสัมพันธ์
- (๓๑) ด้านวิศวกรรม
- (๓๒) ด้านสังคมสงเคราะห์
- (๓๓) ด้านสุขศึกษา
- (๓๔) ด้านเอกสารสนเทศ



ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ว่าด้วยการได้รับเงินประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบเกี่ยวกับการได้รับเงินประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เพื่อให้ความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๕๗ ประกอบกับความในมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และข้อ ๒๕ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๑๒๔ (๖/๒๕๖๔) เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในการประชุมครั้งที่ ๑๘๓ (๘/๒๕๖๔) เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการได้รับเงินประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“เงินประจำตำแหน่ง” หมายความว่า เงินประจำตำแหน่งนอกเหนือจากเงินค่าจ้างรายเดือนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

๒

ข้อ ๕ พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งดังกล่าว ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราสำหรับตำแหน่งนั้น ดังนี้

(๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้จ่ายในอัตรา ๓๓,๐๐๐ บาท/เดือน

(๒) ระดับเชี่ยวชาญ ให้จ่ายในอัตรา ๙,๙๐๐ บาท/เดือน

(๓) ระดับชำนาญการพิเศษ ให้จ่ายในอัตรา ๕,๖๐๐ บาท/เดือน

(๔) ระดับชำนาญการ ให้จ่ายในอัตรา ๓,๕๐๐ บาท/เดือน

ข้อ ๖ พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ และปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งดังกล่าว ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราสำหรับตำแหน่งนั้น ดังนี้

(๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้จ่ายในอัตรา ๑๓,๐๐๐ บาท/เดือน

(๒) ระดับเชี่ยวชาญ ให้จ่ายในอัตรา ๙,๙๐๐ บาท/เดือน

ข้อ ๗ การจ่ายเงินประจำตำแหน่งตามระเบียบนี้ ให้เบิกจ่ายจากเงินงบประมาณแผ่นดินหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป หรือจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี

ข้อ ๘ การจ่ายเงินประจำตำแหน่งตามระเบียบนี้ ให้จ่ายตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี

กรณีดำรงตำแหน่งไม่เต็มเดือน ให้จ่ายเงินประจำตำแหน่งตามอัตราส่วนจำนวนวันที่ได้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งดังกล่าว

ข้อ ๙ ให้อธิการบดีรักษาการตามระเบียบนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้อธิการบดีมีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาด และให้เป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

ธรมุทร์ เสือธมุทร์

(นายสมบุรณ์ เสือธมุทร์)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ภาพที่ ๓๔ ตัวอย่างอัตราการได้รับเงินประจำตำแหน่ง

การได้รับเงินค่าตอบแทน

ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการได้รับเงินค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔

เงินค่าตอบแทน หมายความว่า เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินค่าจ้างรายเดือนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ และปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งดังกล่าว ให้ได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นรายเดือนในอัตราเดือนละ ๓,๕๐๐ บาท



ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ว่าด้วยการได้รับเงินค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ
ระดับชำนาญการพิเศษ
พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีระเบียบเกี่ยวกับการได้รับเงินค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๑๒) และ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับความในมาตรา ๒๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และข้อ ๒๕ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๑๒๙ (๖/๒๕๖๔) เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในการประชุมครั้งที่ ๑๘๓ (๙/๒๕๖๔) เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการได้รับเงินค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“เงินค่าตอบแทน” หมายความว่า เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินค่าจ้างรายเดือนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

ข้อ ๔ พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ และปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งดังกล่าว ให้ได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นรายเดือนในอัตราเดือนละ ๓,๕๐๐ บาท

ภาพที่ ๓๙ ตัวอย่างอัตรการได้รับเงินค่าตอบแทน

แนวปฏิบัติการได้รับเงินประจำตำแหน่ง

ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาที่ ศธ ๐๕๐๙(๕).๒/ว๓ ลว ๗ มีนาคม ๒๕๖๒ ได้แจ้งแนวปฏิบัติการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง กรณี ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ เพื่อให้สอดคล้องตามแนวทางการดำเนินการที่ปรับปรุงใหม่ จึงขอให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการ ดังนี้

๑.

มหาวิทยาลัยวิเคราะห์ภารกิจและประเมินค่างาน เพื่อกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง(ทบ.๓) เสนอ ก.พ.อ.พิจารณาเห็นชอบ



๒.

เมื่อ ก.พ.อ. มีมติเห็นชอบกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับประจำตำแหน่ง (ทบ.๓) กระทรวงการอุดมศึกษา ăงตั้งทะเบียนตำแหน่งให้มหาวิทยาลัยฯ กรมบัญชีกลาง และสำนักงานประมาณทราบ



๓.

เมื่อมหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามที่ ก.พ.อ. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว ให้มหาวิทยาลัยจัดทำทะเบียนรายชื่อผู้มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง (ทบ.๕) ดำเนินการเบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งไปยังกรมบัญชีกลางโดยตรง และสำเนาแจ้งกระทรวงอุดมศึกษาฯ ภายใน ๓๐ วัน



๔.

เมื่อมหาวิทยาลัยดำเนินการเบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งไปกรมบัญชีกลาง แล้วให้จัดเก็บเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งไว้อย่างน้อย ดังต่อไปนี้*

ตามหนังสือปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมที่ อว ๐๒๒๗.๓/ว ๑๐๐๙ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ กรณีมีผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง สำนักงบประมาณจะจัดสรรงบประมาณให้เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ดังนั้น เมื่อสถาบันอุดมศึกษามีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งทางวิชาการให้สถาบันอุดมศึกษาเสนอคำขอตั้งงบประมาณ ณ ปีที่มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งทางวิชาการ หากเป็นกรณีที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการย้อนหลังให้สถาบันอุดมศึกษา เสนอคำขอตั้งงบประมาณในปีที่มีคำสั่งแต่งตั้งให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งและย้อนหลังไปถึงวันที่ได้รับการแต่งตั้ง

เอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งไว้อย่างน้อย ดังต่อไปนี้

๑. คำสั่งแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
๒. รายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
๓. ข้อบังคับ ระเบียบ และหรือประกาศของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง
๔. คำสั่งแต่งตั้งและรายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และคณะอนุกรรมการ(ถ้ามี)
๕. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
๖. แบบประวัติหรือแบบตรวจสอบคุณสมบัติหรือแบบคำขอฯ แบบประเมินบุคคลตามองค์ประกอบที่ ก.พ.อ.และมหาวิทยาลัยกำหนด รวมทั้งเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาอื่นที่เกี่ยวข้อง

ปัญหาในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนกระบวนการจนกว่าจะได้รับเงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน มีความซับซ้อนและยุ่งยาก เนื่องด้วยเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณและกรมบัญชีกลาง

แนวทางแก้ไขปัญหา

มหาวิทยาลัยต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่กำหนด เพื่อความถูกต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ข้อเสนอแนะ

เมื่อ ก.พ.อ.ให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งเพื่อให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้รับเงินประจำตำแหน่งแล้ว ยังคงเป็นความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยในการเบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามที่กฎหมายกำหนด

บรรณานุกรม

- “กฎ ก.พ.อ. การได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๖.”
ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๐, ตอนที่ ๙ ก (๓๑ มกราคม ๒๕๕๖) : ๗-๙.
- “กฎกระทรวงจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ. ๒๕๔๘.” **ราชกิจจานุเบกษา**
เล่ม ๑๒๒, ตอนที่ ๒๐ ก (๑ มีนาคม ๒๕๔๘) : ๓๗-๓๘.
- “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
พ.ศ. ๒๕๔๙.” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม ๑๒๓, ตอนที่ ๖๒ ง (๒๒ พฤษภาคม ๒๕๔๙) : ๒๘.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา. “ประกาศ ก.พ.อ เรื่อง มาตรฐานการกำหนด
ระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
พ.ศ. ๒๕๕๓.” ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๓.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง การแบ่งส่วน
ราชการภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ. ๒๕๖๔.” ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๔.
- _____. **โครงสร้างหน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม**. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พิบูลสงคราม, ๒๕๖๔.
- _____. **ตรามหาวิทยาลัย ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ**. สืบค้นเมื่อ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕.
จาก https://www.psu.ac.th/psru_logo/
- _____. **ประวัติ ปณิธาน ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจกองบริหารงานบุคคล**. สืบค้นเมื่อ ๑ สิงหาคม
๒๕๖๕. จาก http://personnel.psu.ac.th/about_01.php
- _____. **ประวัติสำนักงานอธิการบดี ปรัชญา**. สืบค้นเมื่อ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕.
จาก <http://president.psu.ac.th/about.html>
- _____. **รายงานประจำปี ๒๕๖๒-๒๕๖๓ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม**. พิษณุโลก :
กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๖๕.
- _____. **สูจิบัตรฉลองครบรอบ ๑๐๐ ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม**. พิษณุโลก :
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๖๕.
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. **บัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานจริยธรรมและ
จรรยาบรรณทางวิชาชีพที่ ก.พ.อ.กำหนด**. สืบค้นเมื่อ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๕.
จาก http://www.personnel.psu.ac.th/new10/new10_25.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. “หนังสือที่ ศธ ๐๕๐๙(๕).๒/ว ๓ เรื่อง แนวปฏิบัติการกำหนด
ตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง.” ๗ มีนาคม ๒๕๖๒.

ภาคผนวก

มรท. พิษณุพงษ์ธรรม

ภาคผนวก ก

ประกาศ ก.พ.อ

เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓



ประกาศ ก.พ.อ
เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
พ.ศ. ๒๕๕๓

โดยที่ ก.พ.อ.ได้ปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบัน
อุดมศึกษา จากระบบจำแนกตำแหน่งตามมาตรฐานกลางสิบเอ็ดระดับ เป็นระบบจำแนกตำแหน่ง
ตามกลุ่มลักษณะงาน จึงจำเป็นต้องปรับปรุงมาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้ง
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นใหม่ ให้สอดคล้องกับระบบ
บริหารงานบุคคลใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔(๓) มาตรา ๒๐ และมาตรา ๓๑ แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ.อ. จึงให้ยกเลิกประกาศ ก.พ.อ.เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับ
ตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประกาศ
ณ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ และ (ฉบับที่ ๒) ณ วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๑ และกำหนดมาตรฐาน
ขั้นต่ำในการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรง
ตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อให้สภาสถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการออกข้อบังคับว่าด้วยการกำหนด
ระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดระดับตำแหน่ง และแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่ง
ในระดับสูงขึ้น ตามหลักประเมินค่างานและหลักสมรรถนะ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และการกำหนดระดับตำแหน่งต้องสอดคล้องกับกรอบของ
ตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

ข้อ ๒ การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความ
รับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญ
ถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไข
ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการ
พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

(๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

(๓) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

(๔) ต้องคำนึงถึงความมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

- ๒ -

ข้อ ๓ การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน และประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการ ปฏิบัติงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและหลักเกณฑ์การประเมิน ค่างานตามประเภทตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้มีได้ทั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติการหลักของสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติการสนับสนุนภารกิจหลักของสถาบัน อุดมศึกษา เช่น หน่วยงานในสำนักงานเลขานุการคณะหรือหน่วยงานที่เทียบเท่า หน่วยงานในสำนักงาน อธิการบดีหรือหน่วยงานที่เทียบเท่า โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานและแบบ ประเมินค่างาน ดังนี้

(ก) องค์ประกอบหลักในการประเมิน

(ก ๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ

(ก ๒) ความยุ่งยากของงาน

(ก ๓) การกำกับตรวจสอบ

(ก ๔) การตัดสินใจ

(ข) แบบประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง

(ข ๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงาน พิเศษ ใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสารแนบ ๑ ท้ายประกาศ

(ข ๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสารแนบ ๒ ท้ายประกาศ

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับ เชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติการหลักของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และสำนักงานอธิการบดี โดยกำหนด องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานสามด้าน ประกอบด้วยสลิปองค์ประกอบย่อย ดังนี้

(ก) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

(ก ๑) ความรู้และความชำนาญงาน

(ก ๒) การบริหารจัดการ

(ก ๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์

(ข) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

(ข ๑) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา

(ข ๒) อีสระในการคิด

- ๓ -

- (ข ๓) ความท้าทายในงาน
- (ค) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ
 - (ค ๑) การวิเคราะห์ข้อมูล
 - (ค ๒) อีสระในการปฏิบัติงาน
 - (ค ๓) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน
 - (ค ๔) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

โดยใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสารแนบ ๓ ท้ายประกาศ

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพ และไม่ได้ใช้วิชาชีพกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

- (ก) หน้าที่และความรับผิดชอบ
- (ข) ความยุ่งยากของงาน
- (ค) การกำกับตรวจสอบ
- (ง) การตัดสินใจ
- (จ) การบริหารจัดการ

โดยใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสารแนบ ๔ ท้ายประกาศ

ข้อ ๔ หลักเกณฑ์และการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นตำแหน่งที่สถาบันอุดมศึกษาได้ประเมินค่างานแล้ว ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- (๑) การประเมินค่างาน
- (๒) ผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (๓) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ที่จะประเมิน

(๔) สำหรับตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องมียอดองค์ประกอบด้านผลงานที่แสดงความเป็น ผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๕ หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กำหนดตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

- (๑) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้
 - (ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
 - (ข) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ที่จะประเมิน

- (ค) สมรรถนะทางการบริหาร

- ๔ -

(๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ข) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ค) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน หรือผู้ชำนาญงานพิเศษ ได้แก่

(ค ๑) ระดับชำนาญงานต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม

(ค ๒) ระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อยหนึ่งเล่ม และผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ง) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๗

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

(ก) กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

(ก ๑) ระดับชำนาญการ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(ก ๑.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ก ๑.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น

สำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก ๑.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่

(ก ๑.๓.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม และ

(ก ๑.๓.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์

หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ก ๑.๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๗

(ก ๒) ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(ก ๒.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่ง

ที่ครองอยู่

(ก ๒.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น

สำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก ๒.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่

(ก ๒.๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์

ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ

(ก ๒.๓.๒) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็น

ประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ

- ๕ -

(ก ๒.๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณา กำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๗

(ก ๓) ระดับเชี่ยวชาญ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(ก ๓.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่ง

ที่ครองอยู่

(ก ๓.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น

สำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก ๓.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

(ก ๓.๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของสถาบันอุดมศึกษา อย่างน้อยหนึ่ง เรื่อง/รายการ และ

(ก ๓.๓.๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ก ๓.๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน

งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองาน วิชาชีพนั้น ๆ

(ก ๓.๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณา

กำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๗

(ก ๔) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(ก ๔.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ก ๔.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่

จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก ๔.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่

(ก ๔.๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของสถาบันอุดมศึกษา อย่างน้อยหนึ่ง เรื่อง/รายการ และ

(ก ๔.๓.๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ก ๔.๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน

งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ

- ๖ -

เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

(ก ๔.๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

(ก ๔.๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณา กำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๗

(ข) กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ

(ข ๑) ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(ข ๑.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชีวิตของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

(ข ๑.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ข ๑.๓) สมรรถนะทางการบริหาร

ข้อ ๖ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

(๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

มาแล้ว

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

ข้อ ๗ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และชำนาญงานพิเศษ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตามข้อ ๕ (๒) และ(๓)(ก) ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเอง และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

- ๗ -

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

(๔) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๘ เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน หรือสมรรถนะทางการบริหาร รวมทั้งแบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้เป็นไปตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

ข้อ ๙ ให้สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดระดับคุณภาพของผลงาน

วิธีการตัดสินคุณภาพของผลงานให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษต้องใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าเสียงของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ข้อ ๑๐ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กระทำได้สองวิธี คือ วิธีปกติและวิธีพิเศษ ดังนี้

(๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(ก) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(ข) ได้รับเงินเดือนถึงค่ากลางของตำแหน่งที่ครองอยู่ เว้นแต่การแต่งตั้ง

ผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงานเป็นตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

(๒) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๕ (๒) และ

(๓) (ก) ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้ หรือ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน เป็นต้น โดยสภาสถาบันอุดมศึกษาจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง และผลงานที่มีระดับคุณภาพสูงกว่าวิธีปกติ

ข้อ ๑๑ วิธีการประเมินค่างานของตำแหน่งตามข้อ ๓ ให้สถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน โดยมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นร่วมเป็นคณะกรรมการ และหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ

- ๘ -

ทั้งนี้ การประเมินค่างานของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน ประกอบด้วยผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทผู้บริหาร ตามมาตรา ๑๘ (ข) (๑) และ (๒) ภายในสถาบันอุดมศึกษา จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน แล้วนำผลการประเมินค่างานเสนอสภาสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งที่ปรึกษา

ข้อ ๑๒ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๕ ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีองค์ประกอบตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด เพื่อทำหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่ง เว้นแต่กรอบตำแหน่งตามข้อ ๑๑ วรรคสอง

(๒) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร โดยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการ แทนได้ตามความเหมาะสม

(๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(๔) พิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาอนุมัติ

ข้อ ๑๓ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามข้อ ๑๒ (๓) เพื่อพิจารณาผลงานในตำแหน่งต่าง ๆ ให้แต่งตั้ง ดังนี้

(๑) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือชำนาญการ กรรมการ จะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในสถาบันอุดมศึกษานั้น แต่ต้องอยู่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้ง (หน่วยงานระดับคณะ สำนัก ศูนย์ สถาบัน) และกรรมการภายนอกสถาบันอุดมศึกษาอีกอย่างน้อยหนึ่งคน รวมจำนวนกรรมการ ทั้งหมดไม่น้อยกว่าสามคน

(๒) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน โดยแต่งตั้งจาก บุคคลภายนอกสถาบันอุดมศึกษาตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ในกรณีที่มิ

เหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ.พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

ข้อ ๑๔ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษตามข้อ ๑๐ (๒) ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามข้อ ๑๒ (๓) มีจำนวนกรรมการไม่น้อยกว่าห้าคน

วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพแต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๒ พิจารณาโดยจะไม่ทำการประชุมก็ได้

กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพจะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน

ข้อ ๑๕ คำนิยาม และแบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในเอกสารแนบ ๕ และ ๖ ท้ายประกาศ

ข้อ ๑๖ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๕ ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของสภาสถาบันอุดมศึกษา หรือคณะกรรมการที่สภาสถาบันอุดมศึกษามอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

ข้อ ๑๗ เมื่อมีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งด้วย

ข้อ ๑๘ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลาสามเดือน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสามเดือน ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่สภาสถาบันอุดมศึกษารับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์ เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

- ๑๐ -

ข้อ ๑๙ ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณากำหนดมาตรการในการป้องกันและ
ลงโทษผู้ขอตำแหน่งอันสื่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอัน
เกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณา
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๕ (๒) และ (๓) (ก) ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ขอตำแหน่งระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับ
ความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์สื่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไป
ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเองให้สภาสถาบันอุดมศึกษามีมติให้งด
การพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้นและดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรง
แห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้น เสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อย
กว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่สภาสถาบันอุดมศึกษามีมติ

(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลัง
ตรวจสอบพบหรือทราบว่าเป็นผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงาน
ของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้สภาสถาบันอุดมศึกษา
มีมติถอดถอนตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการ
พิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ส่วนตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาเสนอ
ก.พ.อ.ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความ
กราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน และดำเนินการทางวินัยตาม
ข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้น
เสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่สภาสถาบันอุดมศึกษามีมติ
ให้ถอดถอน หรือนับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน แล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๐ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงาน
การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม
หรือความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพไม่อยู่ในเกณฑ์ที่สภาสถาบัน
อุดมศึกษากำหนด ผู้ขอตำแหน่งมีสิทธิขอให้สภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาทบทวนได้
ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ
และจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับทราบมติ

เมื่อสภาสถาบันอุดมศึกษาได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว
ให้ส่งคำขอนั้นแก่คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๒
หากคณะกรรมการดังกล่าวมีความเห็นประการใดให้เสนอต่อสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณา
ผลการพิจารณาของสภาสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นที่ยุติ

ข้อ ๒๑ เมื่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้รับ
เรื่องการขอทบทวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง

- ๑๑ -

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติรับไว้พิจารณา ให้มอบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดเดิมเพื่อพิจารณา

(๒) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา

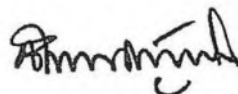
(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และมีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ โดยมีจำนวนกรรมการเท่ากับชุดเดิมเพื่อพิจารณา

(ค) เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้สถาบันอุดมศึกษานำผลการพิจารณาของชุดใหม่และชุดเดิมเสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาต่อไป

ข้อ ๒๒ การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งใด ๆ ที่อยู่ระหว่างดำเนินการและยังไม่แล้วเสร็จในวันที่ประกาศฉบับนี้ใช้บังคับ ให้การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งดังกล่าวเป็นไปตามประกาศฉบับนี้

การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งใด ๆ ที่ดำเนินการเสร็จแล้ว แต่การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งอยู่ระหว่างดำเนินการในวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ วิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ให้เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ.เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประกาศ ณ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ และ (ฉบับที่ ๒) ณ วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๑ สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้เป็นไปตามประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓



(นายชินวรณ์ บุญยเกียรติ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

ประธาน ก.พ.อ.

ประกาศ ก.พ.อ

เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน

ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔



ประกาศ ก.พ.อ.

เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๕๔

เนื่องจากการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับ
เงินเดือนถึงค่ากลางของตำแหน่งที่ครองอยู่เป็นการจำกัดสิทธิในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จึงเห็นควร
แก้ไขเพิ่มเติม ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔(๓) มาตรา ๒๐ และมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ.อ. จึงกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการ
กำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ใช้ประกาศ ก.พ.อ.นี้ ตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกความใน (๑) ของข้อ ๑๐ แห่งประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนด
ระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓
และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- (ก) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- (ข) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง”

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

(นายวรวัจน์ เอื้ออภิญญกุล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

ประธาน ก.พ.อ.

ภาคผนวก ข

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔
ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
พ.ศ. ๒๕๕๔

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้ง
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘(๒) และ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ
พิบูลสงคราม พ.ศ.๒๕๔๗ และโดยมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในคราวประชุมครั้งที่ ๖๒
(๒/๒๕๕๔) เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงให้วางข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้ เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการกำหนด
ระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่ง
และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงสุด พ.ศ.๒๕๕๐

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

พิบูลสงคราม

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรง

ตำแหน่งสูงขึ้น

“คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ” หมายความว่า คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อ
ประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“ตำแหน่ง” หมายความว่า ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตาม

โครงสร้างตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศ คำสั่ง
หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

๒

หมวด ๑
การกำหนดตำแหน่งส่วนที่ ๑
บททั่วไป

ข้อ ๖ การกำหนดระดับตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดคราวละสี่ปี

กรอบของตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณากำหนดตามโครงสร้างตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๗ การพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งให้อยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

- (๑) การพิจารณาปรับปรุงระบบงานหรือวิธีการทำงานใหม่
- (๒) การพิจารณาระบบบริหารงานในมหาวิทยาลัยในเรื่องการกระจายอำนาจบริหารจัดการ
- (๓) การพัฒนาบทบาท หน้าที่ คุณภาพงานของตำแหน่งเพื่อปฏิบัติภารกิจตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีผลให้ความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์เพิ่มสูงขึ้น
- (๔) การจัดลำดับความสำคัญของงานตามแผนงาน โครงการที่สอดคล้องตามบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามนโยบาย
- (๕) การเปลี่ยนแปลงการจัดแบ่งหน่วยงานภายในใหม่ เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งต้องได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย
- (๖) การไม่ขัดต่อการแบ่งส่วนราชการที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งมหาวิทยาลัย

ข้อ ๘ การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้นตามข้อบังคับนี้ ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยให้ดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้

- (๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการ
- (๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
- (๓) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น
- (๔) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

ส่วนที่ ๒

ตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ข้อ ๙ การกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้สามารถมีได้ทั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย

ให้บริการทางวิชาการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติการสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย โดยยึดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานของตำแหน่ง และแบบประเมินค่างาน ดังนี้

(๑) องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน

(ก) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง

(ข) ความยุ่งยากของงาน

(ค) การกำกับตรวจสอบ

(ง) การตัดสินใจ

(๒) แบบประเมินค่างาน

(ก) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ

ให้ใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสารแนบท้ายข้อบังคับ ๑

(ข) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ

และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสารแนบท้ายข้อบังคับ ๒

ข้อ ๑๐ การกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สามารถมีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติการหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และสำนักงานอธิการบดี โดยยึดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานของตำแหน่ง และแบบประเมินค่างาน ดังนี้

(๑) องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน จำนวน ๓ ด้าน

(ก) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

(ก ๑) ความรู้และความชำนาญงาน

(ก ๒) การบริหารจัดการ

(ก ๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์

(ข) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

(ข ๑) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา

(ข ๒) อิสระในการคิด

(ข ๓) ความท้าทายในงาน

(ค) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ

(ค ๑) การวิเคราะห์ข้อมูล

(ค ๒) อิสระในการปฏิบัติงาน

(ค ๓) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน

(ค ๔) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

(๒) แบบประเมินค่างาน ให้ใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสารแนบท้ายข้อบังคับ ๓

๔

ข้อ ๑๑ การกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพ และไม่ได้ใช้วิชาชีพ ให้ยึดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานของตำแหน่ง และแบบประเมินค่างาน ดังนี้

(๑) องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน

(ก) หน้าที่และความรับผิดชอบ

(ข) ความยุ่งยากของงาน

(ค) การกำกับตรวจสอบ

(ง) การตัดสินใจ

(จ) การบริหารจัดการ

(๒) แบบประเมินค่างาน ให้ใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสารแนบท้ายข้อบังคับ ๔

ส่วนที่ ๓

การดำเนินการ

ข้อ ๑๒ การกำหนดระดับตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้จัดทำข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งที่จะเสนอขอปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่ง ได้แก่ชื่อตำแหน่ง เลขที่ สังกัด หน้าที่ความรับผิดชอบเดิมและใหม่ของตำแหน่งดังกล่าว ลักษณะงานที่ปฏิบัติเดิมและใหม่ของตำแหน่งดังกล่าว เพื่อประกอบการพิจารณา

ข้อ ๑๓ ให้มหาวิทยาลัย แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. ซึ่งมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นไปร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินค่างาน และให้ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ เพื่อทำการประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และเมื่อคณะกรรมการประเมินค่างานดำเนินการประเมินค่างานเรียบร้อยแล้วให้นำผลการประเมินเสนอต่อ ก.บ.ม. พิจารณาและเสนอให้สภามหาวิทยาลัยมีมติกำหนดกรอบตำแหน่งต่อไป

ข้อ ๑๔ เมื่อ ก.บ.ม. พิจารณาและเสนอให้สภามหาวิทยาลัยมีมติกำหนดกรอบตำแหน่งในหน่วยงานใดแล้ว ให้มีการประกาศให้ข้าราชการได้รับทราบร่วมกัน เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้เตรียมความพร้อมในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว

ข้อ ๑๕ ให้มีการจัดทำรายงานสรุปผลการพิจารณากรอบตำแหน่งเพื่อเป็นแหล่งอ้างอิงในการสืบค้น และเพื่อแสดงความโปร่งใส

๕

หมวด ๒

การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ส่วนที่ ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑๖ หลักเกณฑ์และการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยได้ประเมินค่างานแล้ว

ข้อ ๑๗ การประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และชำนาญงานพิเศษ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตามข้อ ๒๓ และข้อ ๒๖ (๑) ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพ มากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น และสิทธิมนุษยชน

(๔) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๑๘ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา ต้องมีเงื่อนไข ดังนี้

(๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

(๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

มาแล้ว

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

ส่วนที่ ๒

ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ข้อ ๑๙ ให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด ก่อนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

๖

ข้อ ๒๐ การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) สมรรถนะทางการบริหาร

ข้อ ๒๑ เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และสมรรถนะทางการบริหาร รวมทั้งแบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ส่วนที่ ๓

ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ

ข้อ ๒๒ ให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด ก่อนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ

ข้อ ๒๓ การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน หรือผู้ชำนาญงานพิเศษ ได้แก่

(ก) ระดับชำนาญงานต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม

(ข) ระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม และผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๗

ข้อ ๒๔ เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และระดับคุณภาพของผลงาน รวมทั้งแบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงาน ให้ใช้คะแนนเสียงข้างมากของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เว้นแต่วิธีพิเศษ ต้องใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าเสียงของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

๗

ส่วนที่ ๔

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ข้อ ๒๕ ให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด ก่อนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ข้อ ๒๖ การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

(ก) ระดับชำนาญการ

(ก ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ก ๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ

ตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก ๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่

(ก ๓.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม และ

(ก ๓.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย

ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ก ๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยการพิจารณา

กำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๗

(ข) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ข ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ข ๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ

ตำแหน่งที่จะประเมิน

(ข ๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่

(ข ๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็น

ถึงการพัฒนางานของหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ

(ข ๓.๒) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์

ต่อหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ

(ข ๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยการพิจารณา

กำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๗

(ค) ระดับเชี่ยวชาญ

(ค ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ค ๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ

ตำแหน่งที่จะประเมิน

๘

(ค ๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

(ค ๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ และ

(ค ๓.๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ค ๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ

(ค ๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยการพิจารณา กำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ใน ข้อ ๑๗

(ง) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(ง ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ง ๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ง ๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่

(ง ๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ และ

(ง ๓.๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ง ๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ

(ง ๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

(ง ๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยการพิจารณา กำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ใน ข้อ ๑๗

(๒) กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ

(ก) ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน

(ก ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

(ก ๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก ๓) สมรรถนะทางการบริหาร

ข้อ ๒๗ เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร และระดับคุณภาพของผลงาน รวมทั้งแบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงาน ให้ใช้คะแนนเสียงข้างมากของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เว้นแต่วิธีพิเศษ ต้องใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าเสียงของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ส่วนที่ ๕

การดำเนินการ

ข้อ ๒๘ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กระทำได้สองวิธี คือ วิธีปกติและวิธีพิเศษ ดังนี้

(๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(ก) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(ข) ได้รับเงินเดือนถึงค่ากลางของตำแหน่งที่ครองอยู่ เว้นแต่การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงานเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

(๒) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๒๓ และข้อ ๒๖(๑) ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

ข้อ ๒๙ ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีองค์ประกอบตามที่ ก.บ.ม. กำหนด เพื่อทำหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่ง

(๒) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการบริหาร สำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม

(๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(๔) พิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ

ข้อ ๓๐ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามข้อ ๒๙(๓) เพื่อพิจารณาผลงานในตำแหน่งต่างๆ ให้แต่งตั้ง ดังนี้

(๑) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือชำนาญการ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย แต่ต้องอยู่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้ง และกรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยอีกอย่างน้อยหนึ่งคน รวมจำนวนกรรมการทั้งหมดต้องไม่น้อยกว่าสามคน

(๒) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน โดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

ข้อ ๓๑ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษตามข้อ ๒๘(๒) ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีจำนวนกรรมการไม่น้อยกว่าห้าคน

ข้อ ๓๒ วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการ

กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน

ข้อ ๓๓ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลาสามเดือน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสามเดือน ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่สภามหาวิทยาลัยรับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

ข้อ ๓๔ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. เป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัย

พิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

ข้อ ๓๕ เมื่อมีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้มีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งด้วย

ข้อ ๓๖ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ผู้ขอกำหนดตำแหน่งมีสิทธิขอให้ ก.บ.ม. พิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับทราบมติ

เมื่อ ก.บ.ม. ได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่งคำขอนั้นแก่คณะกรรมการเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หากคณะกรรมการมีความเห็นประการใดให้เสนอต่อ ก.บ.ม. พิจารณา ผลการพิจารณาของ ก.บ.ม. ให้เป็นที่สุด

ข้อ ๓๗ เมื่อคณะกรรมการได้รับเรื่องการขอทบทวนตามข้อ ๓๖ แล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติรับไว้พิจารณา โดยให้มอบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมพิจารณา

(๒) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา และให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ โดยมีจำนวนกรรมการเท่ากับชุดเดิมเพื่อพิจารณา

(ค) เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้มหาวิทยาลัยนำผลการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่และชุดเดิมเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาต่อไป

ข้อ ๓๘ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณากำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอกำหนดตำแหน่งอื่นส่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๒๓ และข้อ ๒๖(๑) ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ตรวจสอบพบว่าผู้ขอกำหนดตำแหน่งระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์ส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้สภามหาวิทยาลัยมีมติให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้น

๑๒

และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้น เสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติ

(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้สภามหาวิทยาลัยมีมติถอดถอนตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ส่วนตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้น เสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน หรือนับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน แล้วแต่กรณี

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๙ การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งใดๆ ที่อยู่ระหว่างดำเนินการและยังไม่แล้วเสร็จในวันที่ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๓ ใช้บังคับ ให้การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งดังกล่าวเป็นไปตามข้อบังคับฉบับนี้

การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งใดๆ ที่ดำเนินการเสร็จแล้ว แต่การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งอยู่ระหว่างดำเนินการในวันที่ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๓ ใช้บังคับ วิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๐ สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้เป็นไปตามข้อบังคับฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔

ร้อยตรี



(ประพาส ลิ้มปะพันธ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ภาคผนวก ค

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๔
ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับความในมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และข้อ ๑๒ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในการประชุมครั้งที่ ๑๒๙ (๖/๒๕๖๔) เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในการประชุมครั้งที่ ๑๘๓ (๘/๒๕๖๔) เมื่อวันเสาร์ที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้ เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน และพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

๒

ข้อ ๕ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ มาใช้บังคับกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยอนุโลม เว้นแต่ข้อบังคับนี้ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในเรื่องหนึ่งเรื่องใดไว้แล้วเป็นการเฉพาะให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนั้น

ข้อ ๖ การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

(ก) ระดับชำนาญการ

(ก ๑) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

(ก ๑.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ก ๑.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ

ตำแหน่งที่ประเมิน

(ก ๑.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่

(ก ๑.๓.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม และ

(ก ๑.๓.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย

ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ก ๑.๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยการพิจารณา

กำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(ก ๒) ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

(ก ๒.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ก ๒.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ

ตำแหน่งที่ประเมิน

(ก ๒.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่

(ก ๒.๓.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม หรือ

(ก ๒.๓.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย

ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ก ๒.๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยการพิจารณา

กำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(ข) ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือตำแหน่งประเภท

เชี่ยวชาญเฉพาะ

(ข ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ข ๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ที่ประเมิน

๓

(ข ๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่
(ข ๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการ
พัฒนางานของหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ

(ข ๓.๒) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อ
หน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ

(ข ๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยการพิจารณากำหนด
ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ข้อ ๗ การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ที่มหาวิทยาลัยได้รับเรื่องไว้แล้วและอยู่ระหว่างการดำเนินการอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับให้
ดำเนินการตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๘ บรรดาประกาศ หรือคำสั่งอื่นใดซึ่งได้ออกโดยอาศัยอำนาจตามประกาศมหาวิทยาลัย
ราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่ง
สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๕ ให้คงใช้บังคับโดยอนุโลมไปพลางก่อนเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ จนกว่าจะได้มีการ
ออกประกาศ หรือกรณีอื่นใดตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๙ ให้อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจ
ออกประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ และวิธีการเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ ก.บ.ม. มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาด และให้
เป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

สมบุรณ์ | สว่างบุตร
(นายสมบุรณ์ เสี่ยงบุตร)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวแก้วกาญจน์ แก้วดิษฐ์
วัน เดือน ปี เกิด	๖ กรกฎาคม ๒๕๓๐
ที่อยู่ปัจจุบัน	๖๖ ถนนวังจันทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐
สถานที่ทำงาน	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ๑๕๖ หมู่ ๕ ตำบลพลายชุมพล อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐
ตำแหน่ง	บุคลากร ระดับปฏิบัติการ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. ๒๕๕๕	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชาประวัติศาสตร์) มหาวิทยาลัยนเรศวร บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาวิชาการท่องเที่ยว) มหาวิทยาลัยนเรศวร
พ.ศ. ๒๕๖๑	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

