



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๐

.....

โดยที่เป็นการสมควรออกข้อบังคับเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้ง
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ ประกอบกับมาตรา ๑๘ (๒) และ(๑๓)
แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และโดยมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ในคราวประชุมครั้งที่ ๒๙(๔/๒๕๕๐) เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๐ จึงให้วางข้อบังคับไว้
ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้ เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการ
กำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
พ.ศ. ๒๕๕๐”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วย หลักเกณฑ์การ
ประเมินเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
พ.ศ.๒๕๕๐

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
พิบูลสงคราม

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล
สงคราม

“ตำแหน่ง” หมายความว่า ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตาม
โครงสร้างตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๕ ให้ ก.บ.ม. มีอำนาจและหน้าที่ในการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งและการ
พิจารณาเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑
การกำหนดตำแหน่ง

ส่วนที่ ๑
บททั่วไป

ข้อ ๖ การกำหนดระดับตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามกรอบของตำแหน่ง^๑และแผนพัฒนากำลังคนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดคราวละสี่ปี

กรอบของตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณากำหนดตามโครงสร้างตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ. กำหนด ตามเอกสารหมายเลข ๑ ท้ายข้อบังคับนี้ และให้พิจารณาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่งเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

ข้อ ๗ การพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งให้อยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) การพิจารณาปรับปรุงระบบงานหรือวิธีการทำงานใหม่^๒

(๒) การพิจารณาระบบบริหารงานในมหาวิทยาลัยในเรื่องการกระจายอำนาจ

บริหารจัดการ

(๓) การพัฒนาบทบาท หน้าที่ คุณภาพงานของตำแหน่งเพื่อปฏิบัติภารกิจตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีผลให้ความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์เพิ่มสูงขึ้น

(๔) การจัดลำดับความสำคัญของงานตามแผนงาน โครงการที่สอดคล้องตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามนโยบาย

(๕) การเปลี่ยนแปลงการจัดแบ่งหน่วยงานภายในใหม่ เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งต้องได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

(๖) การไม่ขัดต่อการแบ่งส่วนราชการที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งมหาวิทยาลัย

ข้อ ๘ การกำหนดระดับตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้ดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) ตามโครงสร้างระดับตำแหน่ง และตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

(๒) เป็นเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน^๓

(๓) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

(๔) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

(๕) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

^๑ ชื่อตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง

^๒ การใช้เทคโนโลยี, การลดขั้นตอน

^๓ ไม่ได้กำหนดไว้ในมาตรฐาน ก.พ.อ. แต่เห็นสมควรกำหนดไว้เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ ๒

ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้น ตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง
ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ และตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ข้อ ๙ การกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้น และตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลางซึ่งเป็นตำแหน่งระดับควบให้เป็นไปตามโครงสร้างระดับตำแหน่ง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๑๐ การกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ ให้ยึดหลักการวิเคราะห์และประเมินค่างานของตำแหน่ง ดังนี้

(๑) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ได้แก่ กิจกรรมที่ตำแหน่งนั้นต้องปฏิบัติ ขอบเขตและความหลากหลายของงาน และผลกระทบจากการปฏิบัติงาน

(๒) ความยุ่งยากของงาน ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมีคำแนะนำแนวทางหรือคู่มือ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และระดับการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

(๓) การควบคุม กำกับ และตรวจสอบ ได้แก่ ความจำเป็นในการได้รับการให้ทิศทางการได้รับคำแนะนำ หรือการได้รับคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน และความจำเป็นในการได้รับการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของงานโดยผู้บังคับบัญชา

(๔) ความรู้ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้ที่จำเป็นในการผลิตผลงานให้ได้คุณภาพและปริมาณตามเป้าหมายที่กำหนด ได้แก่ ความรู้ระดับพื้นฐาน ความรู้ระดับพื้นฐานขั้นสูง ความรู้เชิงหลักการหรือแนวคิดวิชาชีพ นโยบายของหน่วยงาน และการประยุกต์หลักการมาใช้ในการปฏิบัติงาน^๔

ข้อ ๑๑ การกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งประเภทผู้บริหารให้ยึดหลักการวิเคราะห์และประเมินค่างานของตำแหน่ง ดังนี้

(๑) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ได้แก่ จำนวนและระดับตำแหน่งของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ระดับความรับผิดชอบของตำแหน่ง จำนวนเงินงบประมาณและลักษณะของกิจกรรมทางการเงิน และความยุติธรรม ความซื่อสัตย์และการรักษาความลับของราชการ

(๒) ความยุ่งยากของงาน ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ขอบเขตของการตัดสินใจ ความคิดริเริ่มที่ต้องใช้ในงาน และลักษณะและวัตถุประสงค์ของการติดต่อกับผู้อื่นในการปฏิบัติงาน

(๓) ระดับความสำคัญของการควบคุมบังคับบัญชาและการตรวจสอบงาน

(๔) ความรู้ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งและความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ความรู้ขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน ความรู้ในศิลปะการบังคับบัญชา การบริหาร และการ

^๔ (๑) - (๔) เป็นหลักการวิเคราะห์และประเมินค่างานของตำแหน่งขั้นต่ำที่ ก.พ.อ. กำหนด แต่มหาวิทยาลัยสามารถกำหนดเพิ่มเติมได้

นำความรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้ในทฤษฎี แนวคิดในวิชาชีพ และการประยุกต์ใช้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และการตัดสินใจในเรื่องที่มีความสำคัญแตกต่างกัน^๕

การกำหนดระดับตำแหน่งประเภทผู้บริหารภายในหน่วยงาน ต้องมีระดับตำแหน่งไม่สูงเท่าระดับตำแหน่งประเภทผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานนั้น

ข้อ ๑๒ การกำหนดค่าน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบและเกณฑ์การตัดสินเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งตามข้อ ๑๐ และข้อ ๑๑ ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่ง ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ส่วนที่ ๓

ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาความจำเป็นตามภารกิจของหน่วยงานตามหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕

ข้อ ๑๔ การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานเพื่อกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาดังนี้

(๑) หน่วยงานที่ปฏิบัติการหลัก หมายถึง คณะ สถาบัน สำนักหรือหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะซึ่งมีหน้าที่ในการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการ ให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) หน่วยงานที่ปฏิบัติการสนับสนุนภารกิจหลัก หมายถึง หน่วยงานซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนภารกิจหลัก กรณีหน่วยงานระดับกอง/กลุ่มงานหรือเทียบเท่าในสำนักงานอธิการบดี ระดับสำนักงานเลขานุการคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์หรือหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากองให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ กรณีหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักงานอธิการบดี ให้มีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

ข้อ ๑๕ การวิเคราะห์และประเมินค่างานของตำแหน่งเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาดังนี้

(๑) ภาระงานของหน่วยงาน ให้พิจารณาจากลักษณะงาน คุณภาพและปริมาณงานของหน่วยงาน

(๒) ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพงานของตำแหน่ง ให้พิจารณาดังนี้

(ก) ตำแหน่งระดับชำนาญการ ลักษณะงานต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และต้องทำการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์หรือวิจัย โดยใช้หรือประยุกต์หลักการ เหตุผล แนวความคิด วิธีการเพื่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือพัฒนางานในหน้าที่และงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง หรือแก้ไขปัญหาในงานหลักที่ปฏิบัติซึ่งมีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง^๖

^๕ (๑) - (๔) เป็นหลักการวิเคราะห์และประเมินค่าของตำแหน่งขั้นต่ำที่ ก.พ.อ. กำหนด แต่มหาวิทยาลัยสามารถกำหนดเพิ่มเติมได้

^๖ ลักษณะดังกล่าวเป็นมาตรฐานขั้นต่ำของ ก.พ.อ. หากมหาวิทยาลัยประสงค์จะกำหนดคุณลักษณะอื่นเพิ่มเติมก็ได้

(ข) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ลักษณะงานต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และเป็นงานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน หรืองานพัฒนาทฤษฎี หลักการ ความรู้ใหม่ ซึ่งต้องมีการวิจัยเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และนำมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ โดยต้องประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิดใหม่เกี่ยวกับเนื้อหาของงาน เพื่อแก้ไขปัญหาในงานที่มีความยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวางมาก หรือถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงาน ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำ หรือปรับปรุงผสมผสานเทคนิคระดับสูงระหว่างสาขาที่เกี่ยวข้อง^๗

ส่วนที่ ๔

การดำเนินการ

ข้อ ๑๖^๘ การวิเคราะห์ตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมในสาระสำคัญ ถึงระดับที่จะต้องมีการปรับปรุงระดับตำแหน่ง ให้จัดทำข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งที่จะเสนอขอปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่ง ได้แก่ ชื่อตำแหน่ง ระดับ เลขที่ สังกัด หน้าที่ความรับผิดชอบเดิมและใหม่ของตำแหน่งดังกล่าว ลักษณะงานที่ปฏิบัติเดิมและใหม่ของตำแหน่งดังกล่าว เพื่อประกอบการพิจารณา

ข้อ ๑๗ เมื่อ ก.บ.ม. พิจารณาและเสนอให้สภามหาวิทยาลัยมีมติกำหนดกรอบตำแหน่งในหน่วยงานใดแล้ว ให้มีการประกาศให้ข้าราชการได้รับทราบร่วมกัน เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้เตรียมความพร้อมในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว

ข้อ ๑๘ ให้มีการจัดทำรายงานสรุปผลการพิจารณากรอบตำแหน่งเพื่อเป็นแหล่งอ้างอิงในการสืบค้น และเพื่อแสดงความโปร่งใส

หมวด ๒

การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ส่วนที่ ๑

ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้น และตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง

ข้อ ๑๙^๙ ให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด ก่อนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้น และตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง

^๗ ลักษณะดังกล่าวเป็นมาตรฐานขั้นต่ำของ ก.พ.อ. หากมหาวิทยาลัยประสงค์จะกำหนดคุณลักษณะอื่นเพิ่มเติมก็ได้

^๘ ข้อ ๑๔ – ข้อ ๑๖ ไม่ได้กำหนดไว้ในมาตรฐาน ก.พ.อ. แต่เห็นสมควรกำหนดไว้เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานมหาวิทยาลัย

^๙ สภามหาวิทยาลัยอาจกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเพิ่มเติมได้ เช่น

- (๑) การพิจารณากำหนดสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา
- (๒) ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกัน
- (๓) การเทียบประสบการณ์ต่างสายงาน

ข้อ ๒๐ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการระดับต้นและระดับกลาง ต้องประเมินจากการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๒๑ การประเมินการปฏิบัติงานให้ประเมินตามองค์ประกอบ^{๑๐} ดังนี้

- (๑) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและคุณภาพของงาน
- (๒) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- (๓) ความประพฤติ

ข้อ ๒๒ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๑ (๑) ของตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นให้พิจารณา ดังนี้

- (๑) ความรอบรู้ ความชำนาญ ความสามารถในการวิเคราะห์งานที่ปฏิบัติและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๒) ความเข้าใจในนโยบายและเป้าหมายของหน่วยงาน
- (๓) ความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงานปัจจุบัน และการพัฒนาปรับปรุงความรู้ความเข้าใจ ความสนใจที่จะนำไปใช้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และเพื่อที่จะรับงานที่สูงขึ้นได้

การพิจารณาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ของตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลางซึ่งเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นไป นอกจากต้องพิจารณาตามวรรคหนึ่งแล้วให้พิจารณาเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งาน การพัฒนางาน และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานประกอบด้วย

ข้อ ๒๓ คุณภาพของงานตามข้อ ๒๑ (๑) ให้พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนด ความถูกต้อง แม่นยำ ความครบถ้วนสมบูรณ์ และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของงาน

ข้อ ๒๔ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ตามข้อ ๒๑ (๒) ให้พิจารณาจากความตั้งใจ ความเต็มใจ และความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและเป็นผลดีแก่ทางราชการ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตลอดทั้งไม่ละเลยต่องานและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลของงานที่เกิดขึ้น

ข้อ ๒๕ ความประพฤติตามข้อ ๒๑ (๓) ให้พิจารณาจากอุปนิสัย บุคลิกลักษณะ ท่วงที วาจา การวางตัว รวมทั้งคุณธรรมและจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ตลอดจนการปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการและหน่วยงาน

ข้อ ๒๖ การประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นและตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลางให้ประเมิน ดังนี้

- (๑) ความอดุสาหะ ให้พิจารณาจากความมีมานะ อดทน และเอาใจใส่ในหน้าที่การงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การอุทิศเวลาให้กับทางราชการและความขยันหมั่นเพียร
- (๒) ความมีมนุษยสัมพันธ์ ให้พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การยอมรับในความสามารถของผู้อื่นทุกระดับ ความสามารถในการแก้ไขและลดข้อขัดแย้งอันอาจจะเป็นอุปสรรคต่องานราชการหรือ

(๔) การได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่ง

^{๑๐} เป็นองค์ประกอบขั้นต่ำตามมาตรฐานของ ก.พ.อ. ซึ่งมหาวิทยาลัยอาจกำหนดองค์ประกอบอื่นเพิ่มเติมได้อีก

ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ รวมทั้งความเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือและให้บริการผู้มาติดต่อ

(๓) ความสามารถในการสื่อความหมาย ให้พิจารณาจากความสามารถในการแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทั้งด้วยวาจา หรือลายลักษณ์อักษร และความสามารถในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมเกี่ยวกับการให้ข้อมูลข่าวสาร การบันทึก หรือการรายงาน

ข้อ ๒๗ การกำหนดค่าน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบและเกณฑ์การตัดสินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้น และตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง ตามเอกสารหมายเลข ๔

ข้อ ๒๘ การประเมินให้ดำเนินการโดยคณะกรรมการประเมินผลงานที่ ก.บ.ม. แต่งตั้ง ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอหรือเทียบเท่า^{๑๑}

ส่วนที่ ๒

ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์

ข้อ ๒๙^{๑๒} ให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด ก่อนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์

ข้อ ๓๐ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๓๑ การประเมินผลงานให้ประเมินตามองค์ประกอบ^{๑๓} ดังนี้

- (๑) ขอบเขตของผลงาน
- (๒) คุณภาพของผลงาน
- (๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน
- (๔) ประโยชน์ของผลงาน
- (๕) ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

การประเมินผลงานตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง หรือพิจารณาจากแฟ้มงานที่ได้บันทึกผลงานที่ปฏิบัติ ในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่าสองปี โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานซึ่งเป็นที่ประจักษ์

^{๑๑} องค์ประกอบคณะบุคคล ระดับตำแหน่งของประธานและกรรมการ ต้องไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่เสนอขอ และวาระการดำรงตำแหน่งของคณะบุคคล ให้มหาวิทยาลัยกำหนดตามความเหมาะสม

^{๑๒} สภามหาวิทยาลัยอาจกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเพิ่มเติมได้

- (๑) ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกัน
- (๒) การเทียบประสบการณ์ต่างสายงาน
- (๓) การได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่ง

^{๑๓} เป็นองค์ประกอบขั้นต่ำตามมาตรฐานของ ก.พ.อ. ซึ่งมหาวิทยาลัยอาจกำหนดองค์ประกอบอื่นเพิ่มเติมได้อีก

ข้อ ๓๒ การพิจารณาผลงานให้กำหนดเงื่อนไข ขอบเขตมาตรฐานของผลงาน^{๑๔} ดังนี้

(๑) ปริมาณขั้นต่ำของผลงานแต่ละประเภท

(๒) คุณภาพผลงานซึ่งเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง สายงาน และลักษณะงานของหน่วยงาน

(๓) การเผยแพร่ผลงานเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์และป้องกันการลอกเลียน

ข้อ ๓๓ ขอบเขตของผลงานตามข้อ ๓๑ (๑) ให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ซึ่งเป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

ข้อ ๓๔ คุณภาพของผลงานตามข้อ ๓๑ (๒) ให้พิจารณาจากคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้

ข้อ ๓๕ ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงานตามข้อ ๓๑ (๓) ให้พิจารณาจากการใช้หลักวิชาการเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมาก และความจำเป็นต้องมีการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติด้วยตนเองได้

ข้อ ๓๖ การประเมินประโยชน์ของผลงานตามข้อ ๓๑ (๔) ให้พิจารณาจากประโยชน์ของผลงานที่มีต่อหน่วยงานหรือผู้รับบริการ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

ข้อ ๓๗ การประเมินความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์ตามข้อ ๓๑ (๕) ให้พิจารณาจากความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้เป็นที่ยอมรับในงานนั้น

ข้อ ๓๘ การประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นและตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง ให้ประเมิน ดังนี้

(๑) ความอดุสาหะ ให้พิจารณาจากความมีมานะ อดทน และเอาใจใส่ในหน้าที่การงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การอุทิศเวลาให้กับทางราชการ และความขยันหมั่นเพียร

(๒) ความมีมนุษยสัมพันธ์ ให้พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกระดับ ความสามารถในการแก้ไขและลดข้อขัดแย้งอันอาจจะเป็นอุปสรรคต่องานราชการหรือความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้มารับบริการหรือผู้มาติดต่อ รวมทั้งความเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือและบริการผู้มาติดต่อ

(๓) ความสามารถในการสื่อความหมาย ให้พิจารณาจากความสามารถในการแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งด้วยวาจา หรือลายลักษณ์อักษร ความสามารถในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมเกี่ยวกับการให้ข้อมูลข่าวสาร การบันทึก หรือการรายงาน

^{๑๔} ไม่ได้กำหนดไว้ในมาตรฐาน ก.พ.อ. แต่เห็นสมควรกำหนดไว้เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๙ การกำหนดค่าน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบและเกณฑ์การตัดสินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งของตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ ตามเอกสารหมายเลข ๕

ข้อ ๔๐ การประเมินให้ดำเนินการโดยคณะกรรมการประเมินผลงานที่ ก.บ.ม. แต่งตั้ง ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอหรือเทียบเท่า^{๑๕}

ส่วนที่ ๓

ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ข้อ ๔๑ ให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด ก่อนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร กรณีที่มีบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่งมากกว่าจำนวนกรอบตำแหน่งที่กำหนดให้คัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินตามจำนวนกรอบตำแหน่ง โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ดังนี้

(๑) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกบุคคล และตรวจสอบกรณีที่มีการทักท้วงผลการคัดเลือก

(๒) การคัดเลือกให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

(ก) สํารวจข้อมูลผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินคุณลักษณะของผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน

(ค) ให้แจ้งข้าราชการผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนส่งเอกสารเพื่อประกอบการ

พิจารณาคัดเลือก

(ง) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอคณะกรรมการคัดเลือก

(จ) สรุปความเห็นและข้อสังเกตของคณะกรรมการ

(ฉ) ให้แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบ

(ช) ประกาศผลผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผยและเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ข้อ ๔๒ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารต้องประเมินจากการปฏิบัติงาน คุณลักษณะและสมรรถนะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๔๓ การประเมินการปฏิบัติงานให้ประเมินตามองค์ประกอบ^{๑๖} ดังนี้

(๑) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

(๒) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๓) การวางแผน การควบคุม การติดตามผลการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน

^{๑๕} องค์ประกอบคณะบุคคล ระดับตำแหน่งของประธานและกรรมการ ต้องไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่เสนอขอ และวาระการดำรงตำแหน่งของคณะบุคคล ให้มหาวิทยาลัยกำหนดตามความเหมาะสม

^{๑๖} เป็นองค์ประกอบขั้นต่ำตามมาตรฐานของ ก.พ.อ. ซึ่งมหาวิทยาลัยอาจกำหนดองค์ประกอบอื่นเพิ่มเติมได้อีก

(๔) การแนะนำ การสอนงานและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

ทั้งนี้ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหารต้องผ่านการอบรมหลักสูตร นักบริหารที่ ก.พ.อ. รับรอง

ข้อ ๔๔ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อ ๔๓ (๑) ให้พิจารณาจากการ มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการหรือวิชาชีพ ความสามารถในการบริหารงาน ความสามารถ ปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยประหยัดทรัพยากร ความสามารถในการตัดสินใจ และความคิดริเริ่ม

ข้อ ๔๕ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ตามข้อ ๔๓ (๒) ให้พิจารณาจากความสามารถในการ บริหารงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ การดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงโดยคำนึงถึงเป้าหมาย และความสำเร็จ ของงานเป็นหลัก และการยอมรับปัญหาที่เกิดจากการทำงานและความสามารถในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ได้อย่าง เหมาะสม โดยให้พิจารณาจากผลของการปฏิบัติงานประกอบด้วย

ข้อ ๔๖ การวางแผน การควบคุม การติดตามผลการปฏิบัติงานและการพัฒนางานตาม ข้อ ๔๓ (๓) ให้พิจารณาจากความสามารถในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน ควบคุมดูแล การปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนดังกล่าว และติดตามประเมินผลงานของหน่วยงานและการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนการปรับปรุงและการพัฒนางาน

ข้อ ๔๗ การแนะนำ การสอนงาน และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามข้อ ๔๓ (๔) ให้พิจารณาจากการให้คำปรึกษา แนะนำ สอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา และการปรับปรุงและพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๔๘ การประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหารให้ ประเมิน ดังนี้

(๑) ความประพฤติ ให้พิจารณาจากอุปนิสัยความประพฤติทั้งในด้านส่วนตัวและ การรักษาวินัยข้าราชการ ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากประวัติส่วนตัว ประวัติการทำงาน และพฤติกรรมที่ปรากฏ ทางอื่น

(๒) ความมีมนุษยสัมพันธ์ ให้พิจารณาจากการให้ความร่วมมือในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ราชการ ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกัน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ แก่มหาวิทยาลัยหรือส่วนราชการอื่น

ข้อ ๔๙ การประเมินสมรรถนะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้ประเมิน ดังนี้

ก) สมรรถนะหลัก

เป็นสมรรถนะที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาทุกคนต้องพึงมีเพื่อให้ การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย ๕ รายการสมรรถนะ ดังนี้

(๑) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

พิจารณาจากความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มี อยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัย

กำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

(๒) จิตในการให้บริการ

พิจารณาจากความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรสายสนับสนุนในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของบุคลากรของมหาวิทยาลัย ตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๓) ความเชี่ยวชาญในอาชีพ

พิจารณาจากความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

(๔) จริยธรรม

พิจารณาจากการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

(๕) การทำงานเป็นทีม

พิจารณาจากความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีมและความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม

ข) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร

(๑) ความเป็นผู้นำ พิจารณาจากความสามารถในการวางตน และเป็นตัวอย่างที่ดี การมีศิลปะในการโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจและเต็มใจร่วมกันทำงานให้สำเร็จ และความสนใจและความสามารถในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของทีมงานด้วยวิธีการอย่างเหมาะสม

(๒) การคิดเชิงกลยุทธ์ พิจารณาจากความสามารถในการประเมินสถานการณ์ การกำหนดกลยุทธ์ การลดจุดอ่อนและเสริมจุดแข็ง การแปรวิกฤตเป็นโอกาส และการคิดเพื่อให้ได้รับชัยชนะในทุกสถานการณ์

(๓) การตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา พิจารณาจากความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา การวิเคราะห์แนวทางในการแก้ไขปัญหาโดยมีหลายทางเลือก การเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และการใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา

(๔) วิสัยทัศน์ พิจารณาจากความสามารถในการคาดการณ์หรือพยากรณ์สถานการณ์ข้างหน้าอย่างมีหลักการและเหตุผล และการกำหนดกลยุทธ์และวางแผนการดำเนินการเพื่อรองรับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้นทั้งด้านที่เป็นผลโดยตรงและผลกระทบ

ข้อ ๕๐ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ที่ ก.พ.อ. กำหนดให้เป็นระดับ ๗ - ๘ ให้แต่งตั้งเมื่อบุคคลดังกล่าวได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๘

ข้อ ๕๑ การกำหนดค่าน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบและเกณฑ์การตัดสินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับลักษณะงานของหน่วยงาน และระดับตำแหน่งของตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามเอกสารหมายเลข ๖

ข้อ ๕๒ การประเมินให้ดำเนินการโดยคณะกรรมการประเมินผลงานที่ ก.บ.ม. แต่งตั้ง ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอหรือเทียบเท่า^{๑๑}

ส่วนที่ ๔

ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๕๓ ให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการตามข้อ ๕๔ ข้อ ๕๕ และข้อ ๕๖ ก่อนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี

กรณีที่มีบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนตามวรรคหนึ่ง มากกว่าจำนวนกรอบตำแหน่งที่กำหนดให้คัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินตามจำนวนกรอบตำแหน่ง โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ดังนี้

(๑) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกบุคคล และตรวจสอบกรณีที่มีการทักท้วงผลการคัดเลือก

(๒) การคัดเลือกให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

(ก) สํารวจข้อมูลผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินคุณลักษณะของผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน

(ค) ให้แจ้งข้าราชการผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนส่งเอกสารเพื่อประกอบการ

พิจารณาคัดเลือก

(ง) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอคณะกรรมการคัดเลือก

(จ) สรุปความเห็นและข้อสังเกตของคณะกรรมการคัดเลือก

(ฉ) ให้แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและส่งผลงานตามหลักเกณฑ์

ที่ ก.พ.อ.กำหนด

(ช) ประกาศผลผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผยและเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด

^{๑๑} องค์ประกอบคณะบุคคล ระดับตำแหน่งของประธานและกรรมการ ต้องไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่เสนอขอ และวาระการดำรงตำแหน่งของคณะบุคคล ให้มหาวิทยาลัยกำหนดตามความเหมาะสม

ข้อ ๕๔ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องมีคุณวุฒิการศึกษาและมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

- (๑) วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบหกปี
- (๒) วุฒินุปรียญญาหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองปี
- (๓) วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่าเก้าปี
- (๔) วุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี
- (๕) วุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

กรณีได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิการศึกษาดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้นับระยะเวลาดำรงตำแหน่งรวมกันตามอัตราส่วนได้ โดยตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิมต้องเป็นตำแหน่งที่ได้มีการกำหนดความจำเป็นของหน่วยงานให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการแล้ว^{๑๔}

ข้อ ๕๕ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องมีวุฒิการศึกษาและมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

- (๑) ต้องมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการหรือเทียบเท่าของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นไปมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี
- (๒) กรณีที่มีได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการให้เทียบคุณสมบัติข้าราชการเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ดังนี้

(ก) ต้องดำรงตำแหน่งระดับ ๘ และมีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์จากการดำรงตำแหน่งที่ขอเทียบคุณสมบัติมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

(ข) ให้พิจารณาเทียบคุณสมบัติที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ระดับ ๘ ย้อนหลังได้ไม่เกินสามปี โดยพิจารณาจากประเภทและขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานในภาพรวม และผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ระดับ ๘ ซึ่งหมายถึง คู่มือปฏิบัติงาน ผลงานศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ในด้านการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางาน หรือเป็นผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ซึ่งผลงานดังกล่าวสามารถนำไปเสนอขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญได้

^{๑๔} ไม่ได้กำหนดไว้ในมาตรฐาน ก.พ.อ. แต่เห็นสมควรกำหนดไว้เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๖ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีวุฒิการศึกษาและมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ต้องมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต้องดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

(๒) กรณีที่ไม่มีได้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญให้เทียบคุณสมบัติข้าราชการเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการข้อกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ ๑๐ ดังนี้

(ก) ต้องดำรงตำแหน่งระดับ ๙ และมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์จากการดำรงตำแหน่งที่ขอเทียบคุณสมบัติมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

(ข) ให้พิจารณาเทียบคุณสมบัติที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ ๙ ย้อนหลังได้ไม่เกินสองปี โดยพิจารณาจากประเภทและขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานในภาพรวม และผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ ๙ ซึ่งหมายถึง คู่มือปฏิบัติงาน ผลงานศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ในด้านการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางาน หรือเป็นผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะการให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ซึ่งผลงานดังกล่าวสามารถนำไปเสนอข้อกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษได้

ข้อ ๕๗ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษให้ประเมินจากการปฏิบัติงาน ผลงาน และคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๕๘ การประเมินในกรณีตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้พิจารณา ดังนี้

(๑) ปริมาณงานในหน้าที่ หมายถึง ขนาดหรือความมากน้อยของงาน

(๒) คุณภาพของงานในหน้าที่ หมายถึง ความยากง่าย การอาศัยเทคนิค วิธีการ

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ หมายถึง การใช้ประโยชน์จากผลงาน ผลงานเป็นงานสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่ม

ผลงานที่นำเสนอเพื่อพิจารณา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ต้องมิใช่ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหรือการฝึกอบรม

(๒) ต้องมิใช่ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

ข้อ ๕๙ การพิจารณาผลงานให้กำหนดเงื่อนไข ขอบเขตมาตรฐานของผลงาน^{๑๕} ดังนี้

(๑) ปริมาณขั้นต่ำของผลงานแต่ละประเภท

(๒) คุณภาพผลงานซึ่งเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง สายงาน และลักษณะงานของหน่วยงาน

(๓) การเผยแพร่ผลงานเพื่อนำไปใช้ประโยชน์และป้องกันการลอกเลียน

ข้อ ๖๐ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับ ๘ ให้แต่งตั้งเมื่อบุคคลดังกล่าวได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๘

ข้อ ๖๑ การประเมินในกรณีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้พิจารณา ดังนี้

(๑) ปริมาณงานในหน้าที่ หมายถึง ขนาดหรือความมากน้อยของงาน

(๒) คุณภาพของงานในหน้าที่ หมายถึง ความยากง่าย การอาศัยเทคนิค วิธีการ

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผลงานที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางค่อนข้างมาก ผลงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน และผลงานที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานค่อนข้างมาก

ผลงานที่นำเสนอเพื่อพิจารณา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามข้อ ๕๘ วรรคสอง และการพิจารณาผลงานให้เป็นไปตามเงื่อนไขขอบเขตมาตรฐานของผลงานตามข้อ ๕๙

(๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพเพื่อบริการต่อสังคม หมายถึง การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น

ข้อ ๖๒ การประเมินในกรณีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณา ดังนี้

(๑) ปริมาณงานในหน้าที่ หมายถึง ขนาดหรือความมากน้อยของงาน

(๒) คุณภาพของงานในหน้าที่ หมายถึง ความยากง่าย การอาศัยเทคนิค วิธีการ

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หมายถึง ผลงานที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางมาก ผลงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน ผลงานที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานมาก

ผลงานที่นำเสนอเพื่อพิจารณา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามข้อ ๕๘ วรรคสอง และการพิจารณาผลงานให้เป็นไปตามเงื่อนไขขอบเขตมาตรฐานของผลงานตามข้อ ๕๙

(๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพเพื่อบริการต่อสังคม หมายถึง การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น

(๕) ความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพนั้น หมายถึง การได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัลในระดับชาติสำหรับผลงานหรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน

^{๑๕} ไม่ได้กำหนดไว้ในมาตรฐาน ก.พ.อ. แต่เห็นสมควรกำหนดไว้เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย

งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น หรือในงานที่เกี่ยวข้อง การมีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น หรือในงานที่เกี่ยวข้องเป็นที่เชื่อถืออย่างกว้างขวางในระดับชาติ

ข้อ ๖๓ การประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินดังนี้

(๑) ความคิดริเริ่ม ให้พิจารณาจากการคิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ เพื่อประสิทธิผลของงาน การแสดงความคิดเห็น การให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติได้ การแสวงหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสาขาวิชาชีพ ในงานของตน หรือในงานของหน่วยงาน การตรวจสอบ การปรับปรุง การแก้ไข หรือการดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา การสนใจในงานที่ยุ่ยากซับซ้อน ความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอกที่มีผลกระทบต่องาน

(๒) การตัดสินใจแก้ไขปัญหา ให้พิจารณาจากความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา การวิเคราะห์แนวทางในการแก้ไขปัญหาโดยมีหลายทางเลือก การเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม การใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา โดยเฉพาะในสายวิชาชีพ ในงานของตน หรือในงานของหน่วยงาน

(๓) การพัฒนาตนเอง ให้พิจารณาจากการติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการหรือวิชาชีพอยู่เสมอ การสนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าวิทยาการใหม่ตลอดเวลา การนำความรู้และวิทยาการใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๖๔ ให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ผู้ประสงค์จะขอรับการประเมินยื่นคำขอได้ปีละ ๒ ครั้ง โดยส่งคำขอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อตรวจสอบและรับรอง โดยครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ - ๓๑ มกราคม และครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ - ๓๑ กรกฎาคม

ส่วนที่ ๕

การดำเนินการ

ข้อ ๖๕ การประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการโดยคณะกรรมการประเมินผลงานที่ ก.บ.ม. แต่งตั้ง ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถตรงกับวิชาชีพที่เสนอขอและมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอหรือเทียบเท่า และเป็นบุคคลภายนอกสถาบันอุดมศึกษานั้นทั้งหมด โดยให้พิจารณากำหนดจำนวนกรรมการ ดังนี้

(๑) วิธีปกติ ให้แต่งตั้งกรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน

(๒) วิธีพิเศษ ใช้ในกรณีการแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติต่างไปจากหลักเกณฑ์การขอกรณีตามปกติในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือกรณีขอที่มีได้เป็นไปตามลำดับตำแหน่ง

ให้แต่งตั้งกรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่าห้าคน

การประเมินเพื่อแต่งตั้งในกรณีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาผลงานร่วมกันและให้มีการรับฟังข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ข้อ ๖๖ เกณฑ์การตัดสิน ให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษ ให้ใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของกรรมการประเมิน

ข้อ ๖๗ การประเมินข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้จัดทำข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้าราชการ ได้แก่ ชื่อ อายุตัวและอายุราชการ ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ตลอดจนระยะเวลาดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง และสังกัด

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ข้าราชการต้องมีเพื่อการแต่งตั้ง ได้แก่ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถ สมรรถนะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ วุฒิการศึกษา การอบรม และความสามารถอื่น

(๒) ผลการปฏิบัติงานหรือผลงาน แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ ก.พ.อ.กำหนด

(๓) คุณลักษณะหรือสมรรถนะของบุคคล แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนด

การพิจารณาตามวรรคหนึ่ง ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ข้อเท็จจริงประกอบการพิจารณาเพื่อความ เป็นธรรมด้วย

ข้อ ๖๘ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ แต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๖๙ กรณีที่ข้าราชการใดไม่ผ่านการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินให้ข้าราชการผู้นั้นทราบ พร้อมทั้งแจ้งสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขให้ทราบด้วย

ข้อ ๗๐ การให้ได้รับเงินเดือนของผู้ได้รับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้เป็นไปตามกฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

ข้อ ๗๑ กรณีอื่นนอกจากที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้เสนอ ก.พ.อ.พิจารณาเป็นกรณีไป

ข้อ ๗๒ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจกำหนดวิธีปฏิบัติเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจตีความและวินิจฉัย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๐

ร้อยตรี



(ประพาส ลิ้มปะพันธ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม