



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
พ.ศ. ๒๕๕๑

.....

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการ
แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ให้ดำรง
ตำแหน่งสูงขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ มาตรา ๒๐ และมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๑๗ (๒) (๑๓)
แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ กับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง
มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรง
ตำแหน่งสูงขึ้น ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ และโดยมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรี
วิชัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๑ จึงให้ออกข้อบังคับไว้
ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยว่าด้วย
การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
พ.ศ. ๒๕๕๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ศรีวิชัย

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

“ตำแหน่ง” หมายความว่า ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามโครงสร้างตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๔ ให้ ก.บ.ม. มีอำนาจและหน้าที่ในการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งและการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และมีอำนาจออกประกาศเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจวินิจฉัยตีความในกรณีเกิดปัญหาตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

การกำหนดตำแหน่ง

ส่วนที่ ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ การกำหนดตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

กรอบของตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณากำหนดตามโครงสร้างตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ. กำหนด และให้พิจารณาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่งเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานประกอบด้วย

ข้อ ๗ การพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งให้อยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) การพิจารณาปรับปรุงระบบงานหรือวิธีการทำงานใหม่

(๒) การพิจารณาระบบบริหารงานในมหาวิทยาลัยในเรื่องการกระจายอำนาจบริหารจัดการ

(๓) การพัฒนาบทบาท หน้าที่ คุณภาพงานของตำแหน่งเพื่อปฏิบัติภารกิจตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีผลให้ความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์เพิ่มสูงขึ้น

(๔) การจัดลำดับความสำคัญของงานตามแผนงาน โครงการที่สอดคล้องตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามนโยบาย

(๕) การเปลี่ยนแปลงการจัดตั้งหรือแบ่งหน่วยงานภายในใหม่ เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งต้องได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

(๖) การไม่ขัดต่อการแบ่งส่วนราชการที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งมหาวิทยาลัย

ข้อ ๘ การกำหนดระดับตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้ดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้

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

(๒) เป็นเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน

(๓) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

(๔) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

(๕) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

ส่วนที่ ๒

ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้น ตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ และตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ข้อ ๙ การกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้น และตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลางซึ่งเป็นตำแหน่งระดับควาให้เป็นไปตามโครงสร้างระดับตำแหน่ง 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 ความจำเป็นในการได้รับการให้ทิศทาง การได้รับคำแนะนำ หรือการได้รับคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน และความจำเป็นในการได้รับการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของงานโดยผู้บังคับบัญชา

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

ข้อ ๑๑ การกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้ยึดหลักการวิเคราะห์และประเมินค่างานของตำแหน่ง ดังนี้

(๑) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ได้แก่ จำนวนและระดับตำแหน่งของ ผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ระดับความรับผิดชอบของ ตำแหน่ง จำนวนเงินงบประมาณและลักษณะของกิจกรรมทางการเงิน และความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ และการรักษาความลับของราชการ

(๒) ความยุ่งยากของงาน ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ขอบเขต ของการตัดสินใจ ความคิดริเริ่มที่ต้องใช้ในงาน และลักษณะและวัตถุประสงค์ของการติดต่อกับผู้อื่น ในการปฏิบัติงาน

(๓) การควบคุมกำกับตรวจสอบ และการบังคับบัญชา คือ การตรวจสอบงาน ติดตาม ผลการปฏิบัติหน้าที่ ตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อการทำงาน และการ ให้คำแนะนำ ปรึกษาในการปฏิบัติงาน

(๔) ความรู้ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้ความสามารถที่ต้องการของ ตำแหน่งและ ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ความรู้ขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน ความรู้ในศิลปะการบังคับบัญชา การ บริหาร และการนำความรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้ในทฤษฎี แนวคิดในวิชาชีพ และการ ประยุกต์ใช้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และการตัดสินใจในเรื่องที่มี ความสำคัญแตกต่างกัน

การกำหนดระดับตำแหน่งประเภทผู้บริหารภายในหน่วยงาน ต้องมีระดับตำแหน่งไม่ สูงเท่าระดับตำแหน่งประเภทผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานนั้น

ข้อ ๑๒ การกำหนดค่าน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบและเกณฑ์การตัดสินใจเพื่อกำหนด ระดับตำแหน่งตามข้อ ๑๐ และข้อ ๑๑ ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่ง และให้เป็นไปตาม ประกาศของมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ส่วนที่ ๓

ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญ พิเศษให้พิจารณาความจำเป็นตามภารกิจของหน่วยงานตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕

ข้อ ๑๔ การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานเพื่อกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาดังนี้

(๑) หน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาในการสร้างและพัฒนา องค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งความรู้ใหม่และความรู้ที่ใช้ในการแก้ปัญหาให้แก่สังคม ถ่ายทอดองค์ความรู้

ให้แก่นักศึกษา วิจัย ให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ คณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงาน เทียบเท่า กำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษได้

(๒) หน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจอำนาจการให้ภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา ดำเนินไปโดยสะดวก ได้แก่ ระดับสำนักงานอธิการบดี กำหนดให้มีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญได้ ระดับ กอง กลุ่มงาน หรือเทียบเท่าในสำนักงานอธิการบดี กำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการได้ ระดับ สำนักงานเลขานุการคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานเทียบเท่า เฉพาะกรณีที่มีภารกิจในเชิง บริหารจัดการ กำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการได้

ข้อ ๑๕ การพิจารณาความจำเป็นของตำแหน่งเพื่อกำหนดความจำเป็นให้มีตำแหน่ง ระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาดังนี้

(๑) ภาระงานของหน่วยงาน ให้พิจารณาจากลักษณะงาน คุณภาพและปริมาณงาน ของหน่วยงาน

(๒) ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพงานของตำแหน่ง ให้พิจารณาดังนี้

(ก) ตำแหน่งระดับชำนาญการ ลักษณะงานต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือ เฉพาะทาง ซึ่งเป็นงานที่ต้องทำการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือวิจัย โดยใช้และหรือประยุกต์หลักการ เหตุผล แนวความคิด วิธีการ เพื่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ กำหนดไว้ และหรือเพื่อการพัฒนางานในหน้าที่และงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และหรือเพื่อการ แก้ไขปัญหาในงานหลักที่ปฏิบัติ ซึ่งมีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง

(ข) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ลักษณะงานต้อง ปฏิบัติโดย ผู้มีความรู้ทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยมี ลักษณะเป็นงานเชิง พัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน และหรืองานพัฒนาทฤษฎี หลักการ ความรู้ ใหม่ ซึ่งต้องมีการวิจัยเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และนำมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ โดย ต้องประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิดใหม่เกี่ยวกับเนื้อหาของงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองาน วิชาชีพ เพื่อแก้ไขปัญหา ในงานที่มีความยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวางมาก หรือถ่ายทอด ความรู้เกี่ยวกับงาน ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำ หรือปรับปรุงผสมผสานเทคนิคระดับสูงระหว่าง สาขาที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๑๖ การวิเคราะห์กำหนดความจำเป็นตามภารกิจของหน่วยงานและความ จำเป็นของตำแหน่ง เพื่อกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญ พิเศษ ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ส่วนที่ ๔ การดำเนินการ

ข้อ ๑๗ การวิเคราะห์ตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมในสาระสำคัญ ถึงระดับที่จะต้องมีการปรับปรุงระดับตำแหน่ง ให้จัดทำข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งที่จะเสนอขอปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่ง ได้แก่ ชื่อตำแหน่ง ระดับ เลขที่ สังกัด หน้าที่ความรับผิดชอบเดิมและใหม่ของตำแหน่งดังกล่าว ลักษณะงานที่ปฏิบัติเดิมและใหม่ของตำแหน่งดังกล่าว เพื่อประกอบการพิจารณา

ข้อ ๑๘ เมื่อ ก.บ.ม. พิจารณาและเสนอให้สภามหาวิทยาลัยมีมติกำหนดกรอบตำแหน่งในหน่วยงานใดแล้ว ให้มีการประกาศให้ข้าราชการได้รับทราบร่วมกัน เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้เตรียมความพร้อมในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว

ข้อ ๑๙ ให้มีการจัดทำรายงานสรุปผลการพิจารณากรอบตำแหน่งเพื่อเป็นแหล่งอ้างอิงในการสืบค้น และเพื่อแสดงความโปร่งใส

หมวด ๒ การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ส่วนที่ ๑

ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้น และตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง

ข้อ ๒๐ ให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด ก่อนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการระดับต้น และตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง

ข้อ ๒๑ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการระดับต้น ตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง ต้องประเมินจากการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๒๒ การประเมินการปฏิบัติงานให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

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

ข้อ ๒๓ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๒ (๑) ของตำแหน่ง
ปฏิบัติการระดับต้นให้พิจารณา ดังนี้

(๑) ความรอบรู้ ความชำนาญ ความสามารถในการวิเคราะห์งานที่ปฏิบัติและงานอื่น
ที่เกี่ยวข้อง

(๒) ความเข้าใจในนโยบายและเป้าหมายของหน่วยงาน

(๓) ความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงานปัจจุบัน และการพัฒนาปรับปรุง
ความรู้ความเข้าใจ ความสนใจที่จะนำไปใช้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และเพื่อที่จะรับงานที่สูงขึ้นได้

การพิจารณาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งปฏิบัติการ
ระดับกลางซึ่งเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นไป นอกจากต้องพิจารณาตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้
พิจารณาเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งาน การพัฒนางาน และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการ
ปฏิบัติงานประกอบด้วย

ข้อ ๒๔ คุณภาพของงานตามข้อ ๒๒ (๑) ให้พิจารณาจากความสามารถในการ
ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนด ความถูกต้อง แม่นยำ ความ
ครบถ้วนสมบูรณ์ และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของงาน

ข้อ ๒๕ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ตามข้อ ๒๒(๒) ให้พิจารณาจากความตั้งใจ ความ
เต็มใจ และความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและเป็นผลดีแก่ทางราชการ ความ
รับผิดชอบต่อหน้าที่ ตลอดจนไม่ละเลยต่องานและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลของงานที่เกิดขึ้น

ข้อ ๒๖ ความประพฤติตามข้อ ๒๒ (๓) ให้พิจารณาจากอุปนิสัย บุคลิกลักษณะ
ทั่วทั้ง วาจา การวางตัว รวมทั้งคุณธรรมและจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ตลอดจนการปฏิบัติ
ตามระเบียบของทางราชการและหน่วยงาน

ข้อ ๒๗ การประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งปฏิบัติการ
ระดับต้น และตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง ให้ประเมิน ดังนี้

(๑) ความอดุทน ให้พิจารณาจากความมีมานะ อดทน และเอาใจใส่ในหน้าที่การ
งาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การอุทิศเวลาให้กับทางราชการและความขยันหมั่นเพียร

(๒) ความมีมนุษยสัมพันธ์ ให้พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น
อย่างมีประสิทธิภาพ การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุก
ระดับความสามารถในการแก้ไขและลดข้อขัดแย้งอันอาจจะเป็นอุปสรรคต่องานราชการหรือความสามารถ
ในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้มารับบริการหรือผู้มาติดต่อ รวมทั้งความเต็มใจในการให้ความ
ช่วยเหลือและให้บริการผู้มาติดต่อ

(๓) ความสามารถในการสื่อความหมาย ให้พิจารณาจากความสามารถในการแสดงความคิด
เห็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ทั้งด้วยวาจา หรือลายลักษณ์อักษร และความสามารถในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมเกี่ยวกับการให้ข้อมูลข่าวสาร การบันทึก หรือการรายงาน

ข้อ ๒๘ การกำหนดค่าน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบและเกณฑ์การตัดสินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งต้องกำหนดให้เหมาะสมกับตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้น ตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง ตามประกาศของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๒๙ การประเมินให้ดำเนินการโดยคณะกรรมการประเมินที่มหาวิทยาลัยแต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอหรือเทียบเท่า

ส่วนที่ ๒

ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์

ข้อ ๓๐ ให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด ก่อนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับต้นที่มีประสบการณ์

ข้อ ๓๑ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๓๒ การประเมินผลงาน ให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง หรือพิจารณาจากแฟ้มงานที่ได้บันทึกผลงานที่ปฏิบัติในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่าสองปี โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานซึ่งเป็นที่ยอมรับ โดยให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ขอบเขตของผลงาน

(๒) คุณภาพของผลงาน

(๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

(๔) ประโยชน์ของผลงาน

(๕) ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

ผลงานที่นำเสนอเพื่อพิจารณา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหรือการฝึกอบรม

(๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

มาแล้ว

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

ข้อ ๓๓ ขอบเขตของผลงานตามข้อ ๓๒ (๑) ให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ซึ่งเป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

ข้อ ๓๔ คุณภาพของผลงานตามข้อ ๓๒ (๒) ให้พิจารณาจากคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้

ข้อ ๓๕ ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงานตามข้อ ๓๒ (๓) ให้พิจารณาจากการใช้หลักวิชาการเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมาก และความจำเป็นต้องมีการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติด้วยตนเองได้

ข้อ ๓๖ การประเมินประโยชน์ของผลงานตามข้อ ๓๒ (๔) ให้พิจารณาจากประโยชน์ของผลงานที่มีต่อหน่วยงานหรือประชาชน หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

ข้อ ๓๗ การประเมินความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์ตามข้อ ๓๒ (๕) ให้พิจารณาจากความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้เป็นที่ยอมรับในงานนั้น

ข้อ ๓๘ การประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ ให้ประเมิน ดังนี้

(๑) ความอดุสาหะ ให้พิจารณาจากความมีมานะ อดทน และเอาใจใส่ในหน้าที่การงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การอุทิศเวลาให้กับทางราชการ และความขยันหมั่นเพียร

(๒) ความมีมนุษยสัมพันธ์ ให้พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกระดับ ความสามารถในการแก้ไขและลดข้อขัดแย้งอันอาจจะเป็นอุปสรรคต่องานราชการหรือความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้มารับบริการหรือผู้มาติดต่อ รวมทั้งความเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือและบริการผู้มาติดต่อ

(๓) ความสามารถในการสื่อความหมาย ให้พิจารณาจากความสามารถในการแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งด้วย วาจา หรือลายลักษณ์อักษร ความสามารถในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมเกี่ยวกับการให้ข้อมูลข่าวสาร การบันทึก หรือการรายงาน

ข้อ ๓๙ การกำหนดค่าน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบและเกณฑ์การตัดสินใจเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งของตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ ตามประกาศของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๔๐ การประเมินให้ดำเนินการโดยคณะกรรมการประเมินผลงานที่มหาวิทยาลัยแต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอหรือเทียบเท่า

ส่วนที่ ๓
ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ข้อ ๔๑ ให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด ก่อนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

กรณีที่มีบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง มากกว่าจำนวนกรอบตำแหน่งที่กำหนด ให้คัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินตามจำนวนกรอบตำแหน่ง โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ดังนี้

(๑) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกบุคคล และตรวจสอบกรณีมีการทักท้วงผลการคัดเลือก

(๒) การคัดเลือกให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

(ก) สืบหาข้อมูลผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินคุณลักษณะของผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน

(ค) ให้แจ้งข้าราชการผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนส่งเอกสารเพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือก

คัดเลือก

(ง) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอคณะกรรมการคัดเลือก

(จ) สรุปความเห็นและข้อสังเกตของคณะกรรมการคัดเลือก

(ฉ) ให้แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบ

(ช) ประกาศผลผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผยและเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ข้อ ๔๒ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารต้องประเมินจากการปฏิบัติงาน คุณลักษณะและสมรรถนะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๔๓ การประเมินการปฏิบัติงานให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

(๒) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๓) การวางแผน การควบคุม การติดตามผลการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน

(๔) การแนะนำ การสอนงานและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

ทั้งนี้ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหารต้องผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารที่ ก.พ.อ. รับรอง

ข้อ ๔๔ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อ ๔๓ (๑) ให้พิจารณาจากการมีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการหรือวิชาชีพ ความสามารถในการบริหารงาน

ความสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยประหยัดทรัพยากร ความสามารถในการตัดสินใจ และความคิดริเริ่ม

ข้อ ๔๕ ความรับผิดชอบต่อน้ำที่ตามข้อ ๔๓ (๒) ให้พิจารณาจากความสามารถในการบริหารงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ การดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงโดยคำนึงถึงเป้าหมาย และความสำเร็จของงานเป็นหลัก และการยอมรับปัญหาที่เกิดจากการทำงานและความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม โดยให้พิจารณาจากผลของการปฏิบัติงานประกอบด้วย

ข้อ ๔๖ การวางแผน การควบคุม การติดตามผลการปฏิบัติงานและการพัฒนางานตามข้อ ๔๓ (๓) ให้พิจารณาจากความสามารถในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน ควบคุมดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนดังกล่าว และติดตามประเมินผลงานของหน่วยงานและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนการปรับปรุงและการพัฒนางาน

ข้อ ๔๗ การแนะนำ การสอนงาน และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามข้อ ๔๓ (๔) ให้ พิจารณาจากการให้คำปรึกษา แนะนำ สอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา และการปรับปรุงและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๔๘ การประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้ประเมินจากองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ความประพฤติ ให้พิจารณาจากอุปนิสัยความประพฤติทั้งในด้านส่วนตัวและการรักษาวินัยข้าราชการ ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากประวัติส่วนตัว ประวัติการทำงาน และพฤติกรรมที่ปรากฏทางอื่นๆ

(๒) ความมีมนุษยสัมพันธ์ ให้พิจารณาจากการให้ความร่วมมือในส่วนที่เกี่ยวข้องกับราชการ ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกัน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยหรือส่วนราชการอื่นๆ

ข้อ ๔๙ การประเมินสมรรถนะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้ประเมินจากองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ความเป็นผู้นำ ให้พิจารณาจากความสามารถในการวางแผน และเป็นตัวอย่างที่ดี การมีศิลปะในการโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจและเต็มใจร่วมกันทำงานให้สำเร็จ ความสนใจและความสามารถในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของทีมงานด้วยวิธีการต่างๆ อย่างเหมาะสม

(๒) การคิดเชิงกลยุทธ์ ให้พิจารณาจากความสามารถในการประเมินสถานการณ์ การกำหนดกลยุทธ์ การลดจุดอ่อนและเสริมจุดแข็ง การแปรวิกฤตเป็น โอกาส และการคิดเพื่อให้ได้รับชัยชนะในทุกสถานการณ์

(๓) การตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา ให้พิจารณาจากความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา การวิเคราะห์แนวทางในการแก้ไขปัญหาโดยมีหลายทางเลือก การเลือกแนวทาง

ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และการใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ไข ปัญหา

(๔) วิสัยทัศน์ให้พิจารณาจากความสามารถในการคาดการณ์หรือพยากรณ์ สถานการณ์ข้างหน้าอย่างมีหลักการและเหตุผล และการกำหนดกลยุทธ์และวางแผนการดำเนินการ เพื่อรองรับสิ่งที่ คาดว่าจะเกิดขึ้นทั้งด้านที่เป็นผลโดยตรงและผลกระทบ

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

ข้อ ๕๑ การกำหนดเกณฑ์การตัดสินใจเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับลักษณะงานของหน่วยงาน และระดับตำแหน่งของตำแหน่ง ประเภทผู้บริหาร ตามประกาศของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๕๒ การประเมินให้ดำเนินการโดยคณะกรรมการประเมินที่มหาวิทยาลัยแต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอ หรือเทียบเท่า

ส่วนที่ ๔

ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

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

กรณีที่มีบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนตามวรรคหนึ่ง มากกว่าจำนวนกรอบตำแหน่ง ที่กำหนด ให้คัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินตามจำนวนกรอบตำแหน่ง โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ดังนี้

(๑) ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกบุคคล และตรวจสอบกรณีที่มีการทักท้วงผลการ คัดเลือก

(๒) การคัดเลือกให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

(ก) สํารวจข้อมูลผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินคุณลักษณะของผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน

(ค) ให้แจ้งข้าราชการผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนส่งเอกสารเพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือก

คัดเลือก

(ง) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอคณะกรรมการคัดเลือก

(จ) สรุปความเห็นและข้อสังเกตของคณะกรรมการคัดเลือก

(ฉ) ให้แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและส่งผลงานตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ.กำหนด

(ซ) ประกาศผลผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผยและเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ข้อ ๕๔ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องมีคุณวุฒิการศึกษา และมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

(๑) วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบหกปี

(๒) วุฒิอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองปี

(๓) วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่าเก้าปี

(๔) วุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี

(๕) วุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

กรณีได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิการศึกษาดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้นำระยะเวลาดำรงตำแหน่งรวมกันตามอัตราส่วนได้ โดยตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิมต้องเป็นตำแหน่งที่ได้มีการกำหนดความจำเป็นของหน่วยงานให้เป็นตำแหน่งระดับชำนาญการแล้ว

ข้อ ๕๕ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องมีวุฒิการศึกษาและมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ต้องมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการหรือเทียบเท่าของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นไปมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

(๒) กรณีที่มีได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการให้เทียบคุณสมบัติข้าราชการ เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับ ๕ ดังนี้

(ก) ต้องดำรงตำแหน่งระดับ ๘ และมีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์จากการดำรงตำแหน่งที่ขอเทียบคุณสมบัติมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

(ข) ให้พิจารณาเทียบคุณสมบัติที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ระดับ ๘ ย้อนหลังได้ไม่เกินสามปี โดยพิจารณาจากประเภทและขอบข่ายของงานที่ได้รับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานในภาพรวม และผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ระดับ ๘ เช่น คู่มือปฏิบัติงาน ผลงานศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ในด้านการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางาน หรือเป็นผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือ

เสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ นั้น ซึ่งผลงานดังกล่าวสามารถนำไปเสนอขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญได้

ข้อ ๕๖ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีวุฒิการศึกษา และมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ต้องมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต้องดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

(๒) กรณีที่มีได้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญให้เทียบคุณสมบัติข้าราชการ เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ ๑๐ ดังนี้

(ก) ต้องดำรงตำแหน่งระดับ ๕ และมีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์จากการดำรงตำแหน่งที่ขอเทียบคุณสมบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า สองปี

(ข) ให้พิจารณาเทียบคุณสมบัติที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ ๕ ย้อนหลังได้ไม่เกินสองปี โดยพิจารณาจากประเภทและขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานในภาพรวม และผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ ๕ เช่น คู่มือปฏิบัติงาน ผลงานศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ในด้านการแก้ไขปัญหาหรือ การพัฒนางาน หรือเป็นผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ซึ่งผลงานดังกล่าวสามารถนำไปเสนอขอตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษได้

ข้อ ๕๗ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษให้ประเมินจากการปฏิบัติงาน ผลงาน และคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๕๘ การประเมินในตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้พิจารณา ดังนี้

(๑) ปริมาณงานในหน้าที่ หมายถึง ขนาดหรือความมากน้อยของงาน

(๒) คุณภาพของงานในหน้าที่ หมายถึง ความยากง่าย การอาศัยเทคนิค วิธีการ

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ หมายถึง การใช้ประโยชน์จากผลงาน

ผลงานเป็นงานสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่ม

ผลงานที่นำเสนอเพื่อพิจารณา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(ก) ต้องมิใช่ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหรือการฝึกอบรม

(ข) ต้องมิใช่ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว

(ค) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

ข้อ ๕๕ การพิจารณาผลงานให้กำหนดเงื่อนไข ขอบเขตมาตรฐานของผลงาน ดังนี้

(๑) คุณภาพผลงานซึ่งเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง สายงาน และลักษณะงานของ
หน่วยงาน

(๒) การเผยแพร่ผลงานเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์และป้องกันการลอกเลียน

ข้อ ๖๐ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับ ๘ ให้แต่งตั้ง
เมื่อบุคคลดังกล่าวได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๘

ข้อ ๖๑ การประเมินในตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้พิจารณา ดังนี้

(๑) ปริมาณงานในหน้าที่ หมายถึง ขนาดหรือความมากน้อยของงาน

(๒) คุณภาพของงานในหน้าที่ หมายถึง ความยากง่าย การอาศัยเทคนิค วิธีการ

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผลงานที่ใช้ประโยชน์ได้อย่าง
กว้างขวางค่อนข้างมาก ผลงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาาระบบหรือมาตรฐานของงาน และผลงานที่
ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานค่อนข้างมาก

ผลงานที่นำเสนอเพื่อพิจารณา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามข้อ ๕๘ วรรคสอง และ
การพิจารณาผลงานให้เป็นไปตามเงื่อนไข ขอบเขตมาตรฐานของผลงานตามข้อ ๕๕

(๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองาน
วิชาชีพเพื่อบริการต่อสังคม หมายถึง การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา
แนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการใน
การแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น

ข้อ ๖๒ การประเมินในตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณา ดังนี้

(๑) ปริมาณงานในหน้าที่ หมายถึง ขนาดหรือความมากน้อยของงาน

(๒) คุณภาพของงานในหน้าที่ หมายถึง ความยากง่าย การอาศัยเทคนิค วิธีการ

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หมายถึง ผลงานที่ใช้ประโยชน์ได้
อย่างกว้างขวางมาก ผลงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาาระบบหรือมาตรฐานของงาน ผลงานที่ก่อให้เกิด
ความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานมาก

ผลงานที่นำเสนอเพื่อพิจารณา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามข้อ ๕๘ วรรคสอง และ
การพิจารณาผลงานให้เป็นไปตามเงื่อนไข ขอบเขตมาตรฐานของผลงานตามข้อ ๕๕

(๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพเพื่อ
บริการต่อสังคม หมายถึง การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การ
อบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไข
ปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น

(๕) ความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพนั้น
หมายถึง การได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัลในระดับชาติสำหรับผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน

สนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น หรือในงานที่เกี่ยวข้อง การมีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น หรือในงานที่เกี่ยวข้องเป็นที่เชื่อถืออย่างกว้างขวางในระดับชาติ

ข้อ ๖๓ การประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินดังนี้

(๑) ความคิดริเริ่ม ให้พิจารณาจากการคิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน การแสดงความคิดเห็น การให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติได้ การแสวงหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยเฉพาะในสาขาวิชาชีพ ในงานของตน หรือในงานของหน่วยงาน การตรวจสอบ การปรับปรุง การแก้ไข หรือการดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา การสนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ความไวต่อสถานการณ์ หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอกที่มีผลกระทบต่องาน

(๒) การตัดสินใจแก้ไขปัญหา ให้พิจารณาจากความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา การวิเคราะห์แนวทางในการแก้ไขปัญหาโดยมีหลายทางเลือก การเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม การใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา โดยเฉพาะในสายวิชาชีพ ในงานของตน หรือในงานของหน่วยงาน

(๓) การพัฒนาตนเอง ให้พิจารณาจากการติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการหรือวิชาชีพอยู่เสมอ การสนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าวิชาการใหม่ตลอดเวลา การนำความรู้และวิทยาการใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๕

การดำเนินการ

ข้อ ๖๔ การประเมินต้องดำเนินการโดยคณะกรรมการและมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอหรือเทียบเท่า ในการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการ โดยคณะกรรมการประเมินผลงานที่ ก.บ.ม. แต่งตั้ง ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถตรงกับวิชาชีพที่เสนอขอและมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอหรือเทียบเท่า และเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยทั้งหมด โดยให้พิจารณากำหนดจำนวนกรรมการดังนี้

(๑) วิธีปกติ ให้แต่งตั้งกรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน

(๒) วิธีพิเศษ ใช้ในกรณีการแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติต่างไปจากหลักเกณฑ์การขอกรณีตามปกติในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือการกรณีขอที่มีได้เป็นไปตามลำดับตำแหน่ง ให้แต่งตั้งกรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่าห้าคน

การประเมินเพื่อแต่งตั้งในกรณีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาผลงานร่วมกันและให้มีการรับฟังข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ข้อ ๖๕ เกณฑ์การตัดสิน ให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษ ให้ใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของกรรมการประเมิน

ข้อ ๖๖ การประเมินข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้จัดทำข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้าราชการ ได้แก่ ชื่อ อายุตัวและอายุราชการ ตำแหน่งและระดับตำแหน่ง 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 ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ข้อเท็จจริงประกอบการพิจารณาเพื่อความเป็นธรรมด้วย

ข้อ ๖๗ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดี แต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. ภายใต้บังคับมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

ข้อ ๖๘ กรณีที่ข้าราชการใดไม่ผ่านการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินให้ข้าราชการผู้นั้นทราบ พร้อมทั้งแจ้งสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขให้ทราบด้วย

ข้อ ๖๙ การให้ได้รับเงินเดือนของผู้ได้รับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้เป็นไปตามกฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

ข้อ ๗๐ กรณีอื่นนอกจากที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้เสนอ ก.พ.อ.พิจารณาเป็นกรณีไป

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๗๑ ข้าราชการผู้ใดที่ดำรงตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้น ซึ่งเป็นตำแหน่งระดับควบและมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนดให้ดำรงตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ ก่อนวันที่ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ ประกาศใช้ ให้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้ไม่ก่อนวันที่ประกาศ ก.พ.อ. ดังกล่าวประกาศใช้ โดยไม่ต้องวิเคราะห์และประเมินค่างานกำหนดระดับตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์

ข้อ ๗๒ ข้าราชการผู้ใดที่ดำรงตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้น หรือตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลางซึ่งเป็นตำแหน่งระดับควบ และมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนดก่อนวันที่ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ ประกาศใช้ ให้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ได้ไม่ก่อนวันที่ประกาศ ก.พ.อ. ดังกล่าวประกาศใช้

ภายใต้บังคับตามความในวรรคแรก ข้าราชการผู้ใดที่ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการระดับต้น หรือตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง ซึ่งเป็นตำแหน่งระดับควบและมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ประกาศใช้ ให้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ได้ในวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๕๑

(นายจรัสศักดิ์ พูนผล)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย