



ที่ วว ๐๒๐๙.๔/ว ๒

| |
|--|
| มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ชัย |
| เลขที่รับ 20 ผ.ต. 2564 |
| วันที่ 16.28 ๑๖. |
| เวลา |

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาบค/2500
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม 29/9/2564
14.54น.
ถนนศรีอยุธยา ราชเทวี กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

๖ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง แนวปฏิบัติการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร
และประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ชัย

อ้างถึง หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๔๐๙(๔).๒/ว ๓ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๒

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. แนวปฏิบัติการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทผู้บริหาร และประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
 ๒. แนวทางการดำเนินการและข้อพึงระวังในการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ
ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการ
พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

ด้วย คณะกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา
ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๔ และครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔
ซึ่งได้รับมอบหมายจาก ก.พ.อ. ให้ปฏิบัติหน้าที่ในการให้คำแนะนำสถาบันอุดมศึกษา และกำหนดแนวปฏิบัติ
ในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด ได้พิจารณาเห็นว่า ปัจจุบัน ก.พ.อ.
ได้กำหนดแนวทางการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งใหม่ โดย ก.พ.อ.
จะพิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง
ประเภทต่างๆ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาไปดำเนินการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นและเบิกจ่ายเงิน
ประจำตำแหน่งได้โดยไม่ต้องเสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการดำเนินการแต่งตั้งบุคคลอีก
รายละเอียดตามหนังสือที่อ้างถึง โดยสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งได้ดำเนินการตามแนวทางที่ ก.พ.อ. กำหนด
ใหม่นี้แล้ว และปรากฏว่ามีกรณีที่สถาบันอุดมศึกษายังแต่งตั้งไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติตามติดตามรัฐมนตรี
และที่ ก.พ.อ. กำหนด ซึ่งมีผลกระทบต่อการดำรงตำแหน่งและการเบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่ง ดังนั้น จึงมีมติ
กำหนดแนวปฏิบัติการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และ
ประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) ให้สถาบันอุดมศึกษาถือปฏิบัติ

/ได้อย่าง...

ได้อย่างถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน พร้อมกันนี้เห็นควรให้มีการจัดทำแนวทางการดำเนินการและข้อพิจารณาในการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) เพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สถาบันอุดมศึกษาที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคลด้วย โดยสามารถนำแนวทางนี้ไปปรับใช้สำหรับ การดำเนินการในตำแหน่งระดับอื่นๆ ได้เช่นเดียวกัน โดยปรับใช้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด สำหรับแต่ละระดับตำแหน่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์คุณชัย บุญนาคุณ)

รองปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

กรรมการและเลขานุการ ก.พ.อ.

เรียน พอ.กบค.

- 1 เพื่อโปรดทราบ
- 2 สป.อว. ได้แจ้งแนวทางปฏิบัติการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทผู้บริหารและประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญ เฉพาะ เพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ งานด้านการบริการงานบุคคลมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป
- 3 เห็นควรเสนอ อธิการบดี เพื่อโปรดทราบ

29 ก.ย. 64

นาย อุดมคง

หัวหน้าโครงการ แอด: นบว นบว
กบก. กบก.

กองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา

กลุ่มมาตรฐานการบริหารงานทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา

โทร. ๐ ๒๖๑๐ ๕๕๔๒, ๐ ๒๖๑๐ ๕๓๓๙

โทรสาร ๐ ๒๖๕๕ ๕๕๔๘

กบก + นบว กบก.
กบก กบก กบก กบก

กบก กบก
กบก กบก

นบว นบว

**แนวปฏิบัติการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่ง^๑
ประเภทผู้บริหาร และประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ**

เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษามีหลักปฏิบัติในการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งดังๆ เป็นมาตรฐานเดียวกัน เป็นไปตามหลักของกฎหมายและหลักการบริหารงานบุคคล คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา ปฏิบัติหน้าที่แทน ก.พ.อ. จึงกำหนดแนวปฏิบัติในการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งดังๆ ตามมาตรา ๑๙ (ข) และ (ค) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังต่อไปนี้

๑. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามมาตรา ๑๙ (ข) (๒) – (๖)

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามมาตรา ๑๙ (ข) (๒) (๓) (๔) (๕) และ (๖) ให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งลงนามในคำสั่ง ทั้งนี้ จะต้องไม่ก่อนวันที่สภาสถาบันอุดมศึกษาได้พิจารณาและมีมติอนุมัติแต่งตั้งสำหรับตำแหน่งที่กฎหมายกำหนดให้ด้วยเสนอสภาสถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้งด้วย

**๒. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามมาตรา ๑๙ (ข) (๗) และตำแหน่งประเภท
วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีหัวหน้าหน่วยงาน**

๒.๑ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น สำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามมาตรา ๑๙ (ข) (๗) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีหัวหน้าหน่วยงาน ให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งลงนามในคำสั่ง ซึ่งจะต้องไม่ก่อนวันที่สภาสถาบันอุดมศึกษามอบหมายได้พิจารณาผลการประเมินและมีมติอนุมัติแต่งตั้งแล้ว

๒.๒ กรณีผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวอยู่ก่อนแล้ว (กรณีตำแหน่งว่าง) สภาสถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดเงื่อนไขไว้ในข้อบังคับหรือประกาศของสถาบันอุดมศึกษา ให้แต่งตั้งย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้เข้าปฏิบัติหน้าที่รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวและมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. และสภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

๓. ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง (ประเมินผลงาน)

๓.๑ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งใหม่ที่สภาสถาบันอุดมศึกษาได้กำหนด จากตำแหน่งเดิมให้เป็นระดับสูงขึ้น และผู้นั้นได้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับการกำหนดเป็นระดับสูงขึ้นนั้นอยู่แล้ว ให้แต่งตั้งดังนี้

(๑) กรณีที่คุณสมบัติและผลงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. และ สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด ให้แต่งตั้งย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่สภาสถาบันอุดมศึกษาได้รับเรื่อง

(๒) ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพมีมติให้ปรับปรุงผลงาน หรือเผยแพร่ผลงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์หรือเผยแพร่แล้วมีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. และสภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่สภาสถาบันอุดมศึกษาได้รับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์หรือเผยแพร่เป็นไปตามเกณฑ์แล้ว

๓.๒ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งว่างอื่น ให้แต่งตั้งได้ ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจจัดสั่งบรรจุและแต่งตั้งลงนามในคำสั่ง ซึ่งจะต้องไม่ก่อนวันที่สภาสถาบันอุดมศึกษาหรือ คณะกรรมการที่สภาสถาบันอุดมศึกษามอบหมายได้พิจารณาผลการประเมินและมีมติอนุมัติแต่งตั้งแล้ว เว้นแต่กรณีที่ผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว สภาสถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนด เงื่อนไขไว้ในข้อบังคับหรือประกาศของสถาบันอุดมศึกษา ให้แต่งตั้งย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้เข้า ปฏิบัติหน้าที่รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวและมีคุณสมบัติและผลงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. และ สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

๓.๓ การแต่งตั้งตามข้อ ๓.๑ และ ๓.๒ วันที่แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ต้องไม่ก่อนวันที่มีการกำหนดให้มีตำแหน่งและระดับตำแหน่งแล้ว

อนึ่ง การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ต้องกระทำให้แล้วเสร็จก่อน การสรรหาหรือคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง และวันที่กำหนดให้มีตำแหน่งและระดับตำแหน่งต้องมีผล ไม่ก่อนวันที่สภาสถาบันอุดมศึกษาหรือคณะกรรมการที่สภาสถาบันอุดมศึกษามอบหมายได้มีการประชุม พิจารณาและมีมติอนุมัติ หรืออย่างน้อยต้องไม่ก่อนวันที่ได้มีผลการประเมินค่างานของตำแหน่งนั้นๆ และ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา

๔. การแต่งตั้งล่วงหน้า

๔.๑ การออกคำสั่งแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่ยังไม่ว่างในขณะที่ออกคำสั่ง โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อตำแหน่งดังกล่าวว่างลงแล้วนั้น ให้กระทำการได้เฉพาะกรณีที่จำเป็น เช่น การ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนผู้เกษียณอายุ และเป็นตำแหน่งที่จำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานต่อเนื่อง โดยไม่ควร ออกคำสั่งล่วงหน้าเกินกว่า ๒ เดือน

๔.๒ การแต่งตั้งล่วงหน้ากรณีดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่มีภาระการดำรง ตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาและข้อบังคับของ สถาบันอุดมศึกษานั้นๆ

๔.๓ การแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติยังไม่ครบตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ดำรง ตำแหน่งใดๆ เป็นการล่วงหน้า ไม่อาจกระทำได้ เนื่องจากการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งจะต้อง พิจารณาแต่งตั้งจากผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดแล้วเท่านั้น

คำแห่งประเกตผู้บริหาร ตามมาตรา ๑๙ (ข) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้แก่

- (๑) อธิการบดี
- (๒) รองอธิการบดี
- (๓) คณบดี
- (๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่อออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณบดี
- (๕) ผู้ช่วยอธิการบดี
- (๖) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่อออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณบดี
- (๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการ กอง หรือหัวหน้างานที่เรียกชื่อออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด
- (๘) คำแห่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

แนวทางการดำเนินการและข้อพึงระวังในการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

๑. ตำแหน่งที่ใช้ในการแต่งตั้ง

การดำเนินการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ สามารถดำเนินการได้เมื่อสถาบันอุดมศึกษามีตำแหน่งว่าง หรือเมื่อมีการกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษขึ้นใหม่ โดยตำแหน่งที่จะใช้ในการแต่งตั้งดังกล่าว ต้องเป็นตำแหน่งที่สถาบันอุดมศึกษาได้ประเมินค่างานและสภาพสถาบันอุดมศึกษาได้อันมุติกำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษแล้ว ในหน่วยงานทั้งที่ปฏิบัติภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา เช่น หน่วยงานในสำนักงานอธิการบดี หรือหน่วยงานในสำนักงานคณบดี เป็นต้น

ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำแนกเป็น

(๑) ตำแหน่งที่สภาพสถาบันอุดมศึกษากำหนดให้เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้าน หรือเฉพาะทาง ซึ่งต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานทักษะ และประสบการณ์สูงมากในงานของตำแหน่ง

(๒) ตำแหน่งที่สภาพสถาบันอุดมศึกษากำหนดให้เป็นตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน เช่น หัวหน้าหน่วยงานภายในกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานภายในสำนักงานคณบดี หรือหัวหน้าหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการในคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ เป็นต้น ทั้งนี้ หากเป็นตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง จะต้องเป็นตำแหน่งที่ ก.พ.อ. เห็นชอบทะเบียนตำแหน่ง (ทบ.๓) ด้วยแล้ว

๒. คุณสมบัติและเงื่อนไขของผู้เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

การตรวจสอบคุณสมบัติและเงื่อนไขของผู้เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ พิจารณาดังนี้

๒.๑ พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่ง ก.พ.อ. ได้กำหนดไว้สำหรับประเภทตำแหน่ง สายงาน และตำแหน่งที่จะใช้ในการแต่งตั้ง ประกอบด้วย

(๑) มีคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนดให้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือคุณวุฒิที่สภาพสถาบันอุดมศึกษากำหนดให้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

(๒) ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ สำหรับตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

(๓) มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ตรงตามประเภท ตำแหน่งของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง มาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี

การนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ไม่จำเป็นต้องนับ เฉพาะระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเท่านั้น สามารถนับ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการในสายงานอื่นร่วมด้วยได้ แต่จะต้องเป็นตำแหน่งประเภทเดียวกัน เช่น นาย ก. ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยเคยดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับชำนาญการ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ และตำแหน่งบุคลากร ระดับชำนาญการ นาย ก. สามารถนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ และตำแหน่งบุคลากร ระดับชำนาญการ รวมกันให้ได้ไม่น้อยกว่า ๕ ปีได้ แต่ไม่สามารถนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับชำนาญการ ซึ่งเป็นตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ อันเป็นตำแหน่ง ดังประเภทกันมาบรวมด้วยได้

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานซึ่งกำหนดขึ้นตามระบบบริหารงานบุคคลใหม่ สามารถนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเพื่อเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในการเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางได้โดยไม่ต้องขอเทียบผลงานในระดับตำแหน่ง ที่รองอยู่เดิม (หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๔๐๙(๒)/ว ๓ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔)

การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งข้างต้น สามารถนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งระดับ ๖ และระดับ ๗ ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับปริญญา ตามระบบบริหารงานบุคคลเดิม ทั้งกรณีที่เป็นตำแหน่งระดับชำนาญการ และมิใช่ตำแหน่งระดับชำนาญการ นานบูรณาภรณ์ ทำงาน ทั้งกรณีที่ได้รับวุฒิการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเพิ่มขึ้น ให้คำนวณระยะเวลาก่อนและหลังได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น รวมกันได้ตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๔๐๙(๒)/ว ๓ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔)

(๔) มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง มาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี โดยพิจารณาจากระยะเวลาปฏิบัติงานที่ตรงตามสายงาน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๒.๒ ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับชำนาญการพิเศษ

๓. องค์ประกอบการประเมิน

๓.๑ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ทั้งที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ต้องประเมินตาม องค์ประกอบดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

การประเมินตามองค์ประกอบนี้ ให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการที่ผ่านมา ของผู้ขอรับการประเมินตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ผู้นั้นครองอยู่ ซึ่งต้องมีหลักฐานแสดงความสำเร็จ ของงานเป็นที่ประจักษ์เทียบเคียงกับตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ไม่อาจใช้ดุลพินิจในการให้คะแนนได้ โดยอาจประเมินได้หลายวิธี ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษา เช่น ใช้ผลการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีย้อนหลัง กำหนดตัวชี้วัดหลักเพื่อวัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน ของตำแหน่งที่ครองอยู่เดิม (ปริมาณและคุณภาพ) หรือผลการประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือผู้มีส่วนได้เสีย เป็นต้น ทั้งนี้ เกณฑ์การตัดสินเป็นไปตามที่กำหนดไว้ใน ข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษา

(๒) แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน อาจประกอบด้วยหัวข้อตามรูปแบบที่สถาบันอุดมศึกษากำหนด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความชำนาญในงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ความเข้าใจถึงสภาพปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยแสดงให้เห็น เป็นที่ประจักษ์ว่าข้อเสนอที่มีความเป็นไปได้และสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง ทั้งนี้ เกณฑ์การ ตัดสินเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษา

(๓) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

และ

(๔) สมรรถนะทางการบริหาร

เนื่องจาก ก.พ.อ. กำหนดให้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในแต่ละสายงานและแต่ละระดับตำแหน่ง รวมทั้งสมรรถนะ ทางการบริหาร ให้เป็นไปตามที่สถาบันอุดมศึกษากำหนด ดังนั้น การประเมินตามองค์ประกอบนี้ จึงต้องพิจารณาจากข้อบังคับหรือประกาศของสถาบันอุดมศึกษาว่าด้วยเรื่องดังกล่าว ซึ่งได้กำหนด ระดับของความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของแต่ละสายงานและระดับ ตำแหน่ง รวมทั้งกำหนดระดับที่คาดหวังของสมรรถนะดังกล่าว ตลอดจนพฤติกรรมปั่งชี้หรือด้อย่าง พฤติกรรมไว้แล้ว โดยสามารถศึกษาแนวทางการกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้ตามหนังสือสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๕๐๙(๒)/ว ๒ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๕๔

ทั้งนี้ เกณฑ์การตัดสินให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสถาบัน อุดมศึกษา ซึ่งจะต้องกำหนดให้สอดคล้องกับระดับความคาดหวังของระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งที่ได้ กำหนดไว้ในข้อบังคับหรือประกาศสถาบันอุดมศึกษาว่าด้วยการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และสมรรถนะทางการบริหาร ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในแต่ละ สายงานและแต่ละระดับตำแหน่ง และสอดคล้องกับระดับความสามารถที่จำเป็นจะต้องมีในการปฏิบัติ หน้าที่ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยไม่ต้องกำหนดขึ้นใหม่อีก

๓.๒ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

ปฏิบัติตามแนวทางเช่นเดียวกับตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

ปฏิบัติตามแนวทางเช่นเดียวกับตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่

(๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ เรื่อง และ

(๓.๒) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ

ลักษณะของผลงาน การเผยแพร่องค์ความรู้ และแบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน ปรากฏตามเอกสารแนบ ๕ และเอกสารแนบ ๖ ท้ายประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการทำงานระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๗

รายละเอียดของผลงาน จำนวน และระดับคุณภาพของผลงาน เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ สถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดแบบประเมินผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณ โดยมีหัวข้อที่จะประเมิน และมีส่วนที่ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิได้บันทึกเหตุผลที่สนับสนุนการประเมินผลงานนั้นด้วย

ในการพิจารณาส่วนร่วมในผลงานนั้น แม้ว่า ก.พ.อ. จะไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการมีส่วนร่วมในผลงานไว้ แต่สัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงานเป็นดั่งนี้ข้อบ่งชี้อย่างหนึ่งว่า ผู้ร่วมงานแต่ละคนเป็นผู้รับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากน้อยเพียงใด และได้ใช้ความรู้ ความชำนาญของตนเป็นผลให้ผลงานนั้นมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด ดังนั้น จึงควรพิจารณาผลงานโดยคำนึงถึงสัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงาน บทบาทหรือหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอรับการประเมิน ประกอบด้วย

อนึ่ง ก.พ.อ. ใน การประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ได้มีมติเห็นชอบให้ขยายช่วงระยะเวลาผ่อนผันให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาใช้ผลงานตามข้อบังคับหรือประกาศที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดไว้เดิมได้ (หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๕๐๘(๒)/ว ๗ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๕) ดังนั้น กรณีที่สถาบันอุดมศึกษามีข้อบังคับหรือประกาศของสถาบันอุดมศึกษาซึ่งออกตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ สถาบันอุดมศึกษาจึงอาจพิจารณากำหนดให้ใช้ผลงานตามข้อบังคับเดิมนั้นได้ จนกว่า ก.พ.อ. จะมีมติเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับประเภทผลงาน จำนวนของผลงาน และระดับคุณภาพของผลงาน ให้สถาบันอุดมศึกษาพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันอุดมศึกษากำหนด อย่างไรก็ได้ สถาบันอุดมศึกษาอาจพิจารณากำหนดให้ใช้ผลงานตามข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษาที่ออกตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการทำงานระดับตำแหน่งและการ

แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ ก็ได้ ตามความ
เหมาะสมและคุณภาพมาตรฐานที่พึงมีของสถาบันอุดมศึกษา

เงื่อนไขของผลงานที่นำมาใช้ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ
ชำนาญการพิเศษ มีดังนี้

- (๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม
(๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ

ที่สูงขึ้นมาแล้ว

- (๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม
(๔) เงื่อนไขอย่างอื่นที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดไว้ในข้อบังคับ

(๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยพิจารณาตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๗
ของประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบัน
อุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ ดังนี้

(๕.๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน
และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ใน
วารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๕.๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ใน
ผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(๕.๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิ
ส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

(๕.๔) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจาก การศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์
ไม่มีกด米าเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์
สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอ
ผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อดั้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

(๕.๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

๓.๓ การแต่งตั้งผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษกรณีปฏิบัติหน้าที่เฉพาะด้านหรือ
เฉพาะทาง ให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับชำนาญการพิเศษ

กรณีที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับชำนาญการพิเศษว่างลง และมีผู้ที่ดำรงตำแหน่ง^๑
ระดับชำนาญการพิเศษกรณีปฏิบัติหน้าที่เฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง เสนอขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานดังกล่าว สามารถดำเนินการได้ โดยพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ
ตำแหน่งตามข้อ ๒.๑ และองค์ประกอบการประเมินตามข้อ ๓.๑ ทั้งนี้ สถาบันอุดมศึกษาอาจพิจารณา
กำหนดให้นำผลการประเมินสำหรับองค์ประกอบที่ได้เคยประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ
ชำนาญการพิเศษมาแล้ว มาใช้ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานในระดับ
เดียวกันได้ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขไว้ในข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษา

๔. วิธีการประเมินและแต่งตั้ง

๔.๑ วิธีการประเมินและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นนั้น ก.พ.อ. กำหนดให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้น ข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษาจึงควรมีรายละเอียดของวิธีการต่างๆ ไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้ปฏิบัติตามโดยราบรื่น เช่น วิธีการรับเรื่อง (หน่วยงานที่มีหน้าที่รับเรื่อง, วันที่รับเรื่อง, เงื่อนไขการรับเรื่อง) วิธีการคัดเลือก (หากมี) วิธีการประเมิน วิธีการส่งผลการประเมิน และวิธีการประชุม เป็นต้น

๔.๒ ก.พ.อ. กำหนดกลไกในการประเมินและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในรูปแบบขององค์คณะบุคคล เพื่อให้การดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาเป็นมาตรฐานเดียวกัน มีความโปร่งใสและเป็นธรรม โดยให้สถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นประจำสถาบันอุดมศึกษา เพื่อดำเนินการและพิจารณาสรุปผลการประเมินข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ได้แก่ (๑) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร (๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป และ (๓) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะทั้งกรณีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางและกรณีตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน ให้กับสถาบันอุดมศึกษา โดยสถาบันอุดมศึกษาจะต้องกำหนดองค์ประกอบและวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการชุดดังกล่าวไว้ในข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้หน้าที่และอำนาจดังกล่าว ก.พ.อ. ประสงค์จะกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสถาบันอุดมศึกษาเป็นการเฉพาะเช่นเดียวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ที่ ก.พ.อ. กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาจึงไม่อนาจอนอำนาจซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ สถาบันอุดมศึกษาจะต้องเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นอาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม (จะแต่งตั้งให้ดำเนินการแทนหรือไม่ก็ได้)

๔.๓ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ตลอดจนสมรรถนะทางการบริหาร จะต้องเสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเป็นผู้พิจารณา ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นอาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม (จะแต่งตั้งให้ดำเนินการแทนหรือไม่ก็ได้)

๔.๔ การประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพในการนี้ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จะต้องพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน จากผู้ที่มีคุณสมบัติดังนี้

(๑) เป็นบุคคลภายนอกสถาบันอุดมศึกษา ที่มีชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อที่ ก.พ.อ. กำหนด สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ หรือมีชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อที่ ก.พ.อ. กำหนดสำหรับตำแหน่งทางวิชาการ

๓

“บุคลภายนอกสถาบันอุดมศึกษา” หมายถึง ผู้ที่ไม่ได้อยู่ในบังคับบัญชาของสถาบันอุดมศึกษานั้นๆ ดังนั้น ผู้ทรงคุณวุฒิคนใดที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานของสถาบันอุดมศึกษาได ก็ถือว่าเป็นบุคลภายนอกของสถาบันอุดมศึกษานั้น ส่วนผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างอิสระกับสถาบันอุดมศึกษา เช่น เดย์สัมภัติสถาบันเดียวกับผู้รับการประเมิน แต่ไม่ได้อยู่ในบังคับบัญชาของสถาบันอุดมศึกษานั้นๆ เช่น ไม่ได้รับการต่ออายุราชการ หรือไม่ได้รับจ้างเป็นลูกจ้างหรือพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษานั้น ถือเป็นบุคลภายนอกสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ ในการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว ให้ยึดหลักความเป็นกลางตามนัยมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ด้วย

(๒) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ความสามารถ ความชำนาญ ตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ทั้งนี้ไม่จำเป็นจะต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในประเภทเดียวกันหรือสายงานเดียวกันก็ได้ ให้พิจารณาจากความเชี่ยวชาญให้สอดคล้องกับผลงานที่จะประเมินเป็นสำคัญ

(๓) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า ทั้งนี้ พิจารณาโดยคำนึงถึงระดับตำแหน่งตามสายงานที่ ก.พ.อ. กำหนดเท่านั้น ไม่นับรวมตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่มีภาระการดำรงตำแหน่ง และต้องดำรงตำแหน่งหรือระดับตำแหน่งสูงกว่าตำแหน่งแรกบรรจุตามคุณวุฒิ (หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๕๐๘(๕)/ว ๕๑๐ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๗)

(๔) กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีรายชื่อที่ ก.พ.อ. กำหนดได้ คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจะต้องเสนอชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป และจะต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.พ.อ. ก่อน จึงจะดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้งและจัดส่งผลงานให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินได้

ในการเสนอขอความเห็นชอบผู้ทรงคุณวุฒินอกบัญชีรายชื่อ ให้ชี้แจงเหตุผล และความจำเป็นที่ไม่สามารถแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีรายชื่อที่ ก.พ.อ. กำหนดโดยมีรายละเอียดที่ชัดเจนพอสังเขป พร้อมทั้งจัดทำข้อมูลประวัติผู้ทรงคุณวุฒิที่จะขอให้ ก.พ.อ. ให้ความเห็นชอบ ประกอบการพิจารณาด้วย

๔.๕ วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพแต่ละคนทำการประเมินตามหลักเกณฑ์ การประเมินและวัดระดับคุณภาพตามที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดไว้ และเจ้าหน้าที่สถาบันอุดมศึกษา จึงรวบรวมและส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พิจารณา โดยจะจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพหรือไม่ก็ได ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษา

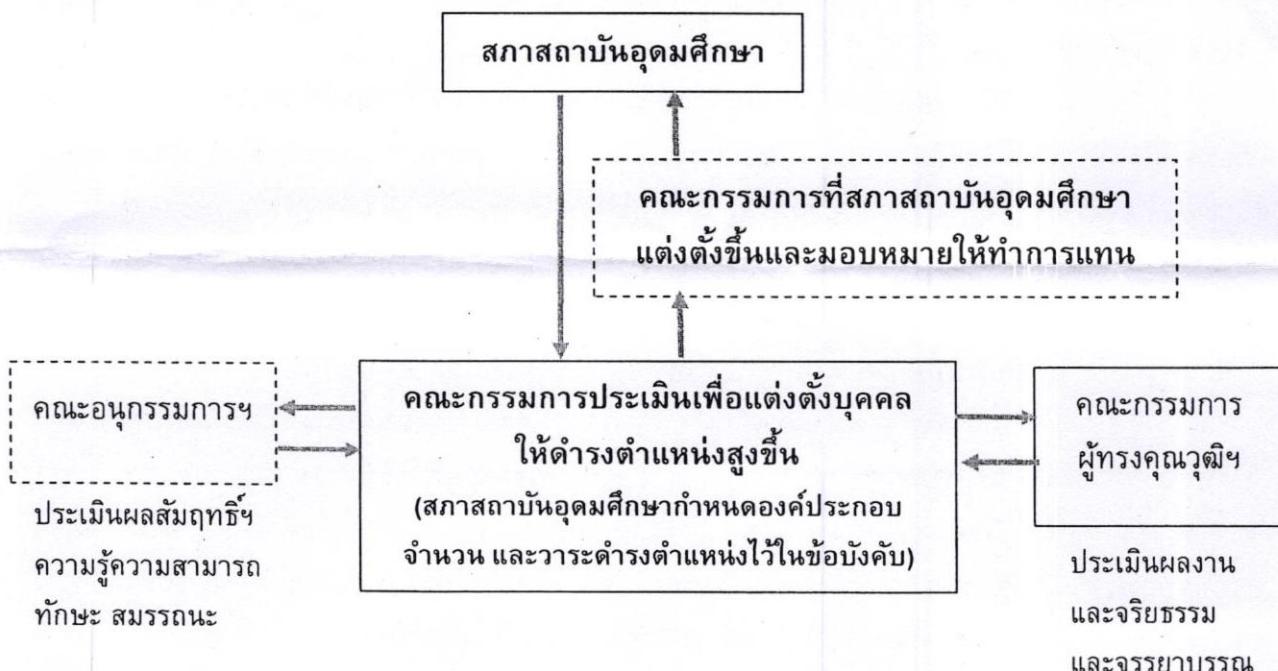
อย่างไรก็ได สถาบันอุดมศึกษาควรพิจารณากำหนดกรณีที่มีความจำเป็นจะต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เช่น กรณีที่กรรมการส่งผลการประเมินที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ กรณีที่ไม่อาจสรุปผลการประเมินได้ หรือกรณีที่ผลการประเมินกับความเห็นประกอบการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ มีความขัดแย้งกัน เป็นต้น พร้อมทั้งกำหนดวิธีการและผู้มีหน้าที่ในการพิจารณาในจังหวะและสั่งให้มีการประชุม โดยปกติควรกำหนดให้เป็นหน้าที่ของประธานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

๔.๖ เมื่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณา
กลั่นกรองผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามดัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ
ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่
และสมรรถนะทางการบริหาร (สำหรับตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน) จากคณะกรรมการอนุกรรมการ และผลการ
ประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ จากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วจึงสรุปผล
เสนอสภากาลังบ้านอุดมศึกษาหรือคณะกรรมการที่สภากาลังบ้านอุดมศึกษามอบหมายและกำหนดไว้ใน
ข้อบังคับพิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติต่อไป

๔.๗ การอนุมัติแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งนั้น เป็นอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปซึ่งสภากาลังบ้านอุดมศึกษาอาจมอบหมายให้คณะกรรมการที่สภากาลังบ้านอุดมศึกษาแต่งตั้งขึ้นตามอำนาจหน้าที่
ในกฎหมายจัดตั้งสภากาลังบ้านอุดมศึกษาพิจารณาอนุมัติแทนได้ เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ
เชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่ง ก.พ.อ. กำหนดไว้เป็นอำนาจเฉพาะของสภากาลังบ้านอุดมศึกษาที่จะต้องพิจารณาเสนอ
ก.พ.อ. ก่อนนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ตามข้อ ๑๖ ของประกาศ
ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสภากาลังบ้านอุดมศึกษา
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓

๔.๘ สภากาลังบ้านอุดมศึกษาอาจกำหนดขั้นตอนการคัดเลือกผู้สมควรเข้ารับการประเมิน
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ก่อนการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนดข้างต้น
ด้วยก็ได้ โดยสภากาลังบ้านอุดมศึกษาจะต้องกำหนดรายละเอียดของหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกไว้ใน
ข้อบังคับของสภากาลังบ้านอุดมศึกษาด้วย

แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ขององค์คณะต่าง ๆ ในกระบวนการประเมินและแต่งตั้ง^๑ ข้าราชการพลเรือนในสภากาลังบ้านอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น



๕. การแต่งตั้งโดยวิธีพิเศษ

การแต่งตั้งโดยวิธีพิเศษ หมายถึง การแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เช่น ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการยังไม่ครบ ๔ ปี หรือยังไม่ได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ เป็นต้น โดยสามารถดำเนินการได้เฉพาะกรณีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง (ประเมินผลงาน) เท่านั้น และมีเงื่อนไข่ว่า จะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับชำนาญการพิเศษแล้ว โดยสถาบันอุดมศึกษาจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง และผลงานที่มีระดับคุณภาพสูงกว่าวิธีปกติ ทั้งนี้ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน และต้องใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่า ๔ ใน ๕ เสียงของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

๖. วันที่แต่งตั้งและการออกคำสั่งแต่งตั้ง

ให้ถือปฏิบัติตามแนวปฏิบัติการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (สิ่งที่สั่งมาด้วย ๑)

๗. การติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

เมื่อมีการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ก.พ.อ. กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามลักษณะงานหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามเอกสารแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ซึ่งได้วิเคราะห์และประเมินค่างานไว้ด้วย

ในการดำเนินการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว สถาบันอุดมศึกษาควรพิจารณากำหนดระบบประเมินภายนอกของตนเอง และกำหนดระยะเวลาดำเนินการที่ชัดเจน โดยควรดำเนินการภายใน ๑ – ๒ ปีแรกที่ผู้นั้นได้รับแต่งตั้ง เพื่อให้สามารถประเมินผลการดำเนินการได้ว่ากระบวนการคัดเลือกและแต่งตั้งบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาทำให้ได้มาซึ่งผู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งอย่างแท้จริงหรือไม่ และผู้ที่ได้รับแต่งตั้งได้ปฏิบัติหน้าที่ตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ตลอดจนตามที่ได้จัดทำข้อเสนอไว้หรือไม่ ซึ่งหากดำเนินการล่าช้าหรือกำหนดช่วงเวลาเนื่นานกว่าหนึ่น อาจมีการเปลี่ยนแปลงภารกิจของหน่วยงานหรือสภาพการทำงานเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ติดตามประเมินผลได้ยาก

๔. ข้อพึงระวังในการดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ

การตรวจสอบตำแหน่ง

| ข้อพึงระวัง | ผู้เกี่ยวข้อง/ผู้รับผิดชอบ |
|---|--|
| ๑. ตรวจสอบชื่อตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง และหน่วยงานที่กำหนดให้มีตำแหน่งนั้น ซึ่งจะนำไปใช้ในการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้ถูกต้องตรงกันตามมติของสถาบันอุดมศึกษา และทะเบียนตำแหน่งที่สถาบันอุดมศึกษาจัดทำขึ้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนด | <ul style="list-style-type: none"> หน่วยงานที่รับผิดชอบ การบริหารงานบุคคล คณะกรรมการประเมิน เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น สถาบันอุดมศึกษา |
| ๒. เนื่องจากตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน สามารถกำหนดให้มีได้ทั้งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ทั้งนี้ตามผลการวิเคราะห์ภารกิจหน่วยงานและผลการประเมินค่างานของตำแหน่งนั้นๆ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด ดังนั้น ก่อนเริ่มดำเนินการจึงควรตรวจสอบให้ชัดเจนว่า ตำแหน่งที่จะใช้ในการแต่งตั้งนั้น ได้มีการประเมินค่างานและกำหนดระดับตำแหน่งไว้เป็นระดับใด | <ul style="list-style-type: none"> หน่วยงานที่รับผิดชอบ การบริหารงานบุคคล คณะกรรมการประเมิน เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น สถาบันอุดมศึกษา |
| ๓. การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เกิดขึ้นจากการประเมินภารกิจของหน่วยงานและการประเมินค่างานของตำแหน่ง ภายใต้ขอบเขตภารกิจของหน่วยงานนั้นๆ ดังนั้น จึงไม่อาจนำตำแหน่งที่ได้ประเมินค่างานของหน่วยงานหนึ่ง ไปใช้ในการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานอื่นได้ หากประสงค์จะตัดโอนอัตรานั้นไปใช้ในหน่วยงานอื่น จะต้องมีการประเมินภารกิจของหน่วยงานและการประเมินค่างานของตำแหน่งภายใต้ขอบเขตภารกิจของหน่วยงานใหม่นั้นอีกรอบหนึ่ง | <ul style="list-style-type: none"> หน่วยงานที่รับผิดชอบ การบริหารงานบุคคล คณะกรรมการประเมิน เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น สถาบันอุดมศึกษา |
| ๔. ตำแหน่งที่ใช้ในการแต่งตั้งบุคคล จะต้องอยู่ภายในการของจำนวนตำแหน่งที่สถาบันอุดมศึกษากำหนด และสอดคล้องกับแผนการพัฒนากำลังคนของสถาบันอุดมศึกษา อนึ่ง จำนวนตำแหน่งที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดเพื่อการบริหารอัตรากำลัง ยังมิใช่ตำแหน่งที่จะนำไปใช้ในการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้ หากยังไม่ได้ดำเนินการประเมินค่างานและกำหนดระดับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนด | <ul style="list-style-type: none"> หน่วยงานที่รับผิดชอบ การบริหารงานบุคคล คณะกรรมการประเมิน เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น สถาบันอุดมศึกษา |

การตรวจสอบคุณสมบัติ

| ข้อพึงระวัง | ผู้เกี่ยวข้อง/ผู้รับผิดชอบ |
|---|--|
| ๑. การตรวจสอบคุณสมบัติ และระยะเวลาในการทำงานตำแหน่งให้ตรวจสอบให้ถูกต้องตามเอกสารหลักฐานที่ปรากฏ และครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประกอบกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดสำหรับตำแหน่งนั้น | <ul style="list-style-type: none"> • ผู้ขอรับการประเมิน • หน่วยงานที่รับผิดชอบ การบริหารงานบุคคล |
| ๒. กรณีที่ผู้ขอรับการประเมินประสงค์จะนำประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องจากการทำงานตำแหน่งในสายงานอื่นมาบรรยายเวลารวมกันด้วยนั้น ให้ระบุเฉพาะประสบการณ์ที่สอดคล้องกับภารกิจหลักของตำแหน่งที่จะเข้ารับการประเมินเท่านั้น | <ul style="list-style-type: none"> • ผู้ขอรับการประเมิน • หน่วยงานที่รับผิดชอบ การบริหารงานบุคคล |
| ๓. การได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้งให้พิจารณาจากอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ มิใช้อัตราเงินเดือนขั้นต่ำซึ่วคราว โดยอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของระดับชำนาญการพิเศษ ตามกฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการกำหนดบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๘ คือ ๒๒,๑๕๐ บาท | <ul style="list-style-type: none"> • ผู้ขอรับการประเมิน • หน่วยงานที่รับผิดชอบ การบริหารงานบุคคล |

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ

| ข้อพึงระวัง | ผู้เกี่ยวข้อง/ผู้รับผิดชอบ |
|---|--|
| ๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ตลอดจนการประเมินแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน และสมรรถนะทางการบริหาร จะต้องแต่งตั้งโดยมติคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ทำงานตำแหน่งสูงขึ้น และการออกคำสั่งแต่งตั้งจะต้องลงนามโดยประธานคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ทำงานตำแหน่งสูงขึ้น หรือผู้ที่คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ทำงานตำแหน่งสูงขึ้นมีมิติขอบหมาย | <ul style="list-style-type: none"> • หน่วยงานที่รับผิดชอบ การบริหารงานบุคคล • คณะกรรมการประเมิน เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ทำงานตำแหน่งสูงขึ้น |
| ๒. ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ สถาบันอุดมศึกษา ยังอาจกำหนดองค์ประกอบอื่นในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพิ่มเติมได้อีก ดังนั้น ในกรณีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาใช้ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ทำงานตำแหน่งสูงขึ้น | <ul style="list-style-type: none"> • หน่วยงานที่รับผิดชอบ การบริหารงานบุคคล • คณะกรรมการประเมิน ผลสัมฤทธิ์ (หากมี) • คณะกรรมการประเมิน เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ทำงานตำแหน่งสูงขึ้น |

| ข้อพึงระวัง | ผู้เกี่ยวข้อง/ผู้รับผิดชอบ |
|--|--|
| จะต้องตรวจสอบให้ถูกต้องด้วยว่า ได้นำผลการประเมินมาใช้เฉพาะส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานเท่านั้น | |
| ๓. การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และสมรรถนะทางการบริหาร จะต้องพิจารณาตามคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งในแต่ละสายงานและแต่ละระดับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในข้อบังคับหรือประกาศสภาพสถานบันอุดมศึกษา ว่าด้วยการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และสมรรถนะทางการบริหาร | <ul style="list-style-type: none"> คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ (หากมี) คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น |
| ๔. เมื่อการประเมินเสร็จสิ้นแล้ว ควรมีการตรวจสอบด้วยความรอบคอบว่า ผลการประเมินนั้นถูกต้องตามเกณฑ์การตัดสินที่กำหนดไว้ หรือไม่ เช่น เกณฑ์การตัดสินเป็นคะแนนเฉลี่ย หรือเกณฑ์การตัดสินจะต้องผ่านเกณฑ์ประเมินแต่ละรายการทุกรายการ หรือเกณฑ์การตัดสินมีทั้งคะแนนรวมและคะแนนผ่านแต่ละรายการ เป็นต้น | <ul style="list-style-type: none"> คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ (หากมี) คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น |
| การประเมินตามองค์ประกอบต่างๆ จะต้องมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันกับเอกสารแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และข้อกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (Job Specification) ของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ซึ่งกำหนดขึ้นจากผลการวิเคราะห์งานและประเมินค่างานที่ได้ดำเนินการไว้แล้วก่อนเริ่มกระบวนการคัดเลือกและประเมินบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าว | |
| ๕. กรณีที่สถาบันอุดมศึกษามีตำแหน่งว่างหลายตำแหน่ง และประสงค์จะให้บุคคลการเลือกสมัครหลายคนตำแหน่งก็อาจกระทำได้แต่ทั้งนี้ การตรวจสอบคุณสมบัติ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ตลอดจนข้อเสนอแนะคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน หรือข้อควรพิจารณาอื่นที่สถาบันอุดมศึกษากำหนด ทั้งในกระบวนการคัดเลือก (หากมี) และกระบวนการประเมิน จะต้องดำเนินการในทุกๆ ตำแหน่งที่ผู้นั้นสมัคร เนื่องจากลักษณะงานที่จะต้องปฏิบัติ ความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง แต่ละสายงาน มีความแตกต่างกันไป ดังนั้น จึงต้องมีการประเมินให้เหมาะสมตามลักษณะงานที่จะต้องรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นๆ โดยเฉพาะ | <ul style="list-style-type: none"> ผู้ขอรับการประเมิน หน่วยงานที่รับผิดชอบ การบริหารงานบุคคล คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ (หากมี) คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น สถาบันอุดมศึกษา |
| ๖. การประเมินตามองค์ประกอบต่างๆ จะต้องมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันกับเอกสารแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และข้อกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (Job Specification) ของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ซึ่งกำหนดขึ้นจากผลการวิเคราะห์งานและประเมินค่างานที่ได้ดำเนินการไว้แล้วก่อนเริ่มกระบวนการคัดเลือกและประเมินบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าว | <ul style="list-style-type: none"> คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ (หากมี) คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น สถาบันอุดมศึกษา |

การประเมินผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณ

| ข้อพึงระวัง | ผู้เกี่ยวข้อง/ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|
| ๑. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ จะต้องแต่งตั้งโดยมติคณะกรรมการ ประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และการออกคำสั่ง แต่งตั้งจะต้องลงนามโดยประธานคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้ง บุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หรือผู้ที่คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้ง บุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีมิติมnobหมาย | <ul style="list-style-type: none"> หน่วยงานที่รับผิดชอบ การบริหารงานบุคคล คณะกรรมการประเมิน เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น |
| ๒. ผลงานที่ใช้ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จะต้องเป็นผลงานที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับลักษณะงาน หน้าที่ และ ความรับผิดชอบหลักของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และแสดงให้เห็นถึงความ ชำนาญ/เชี่ยวชาญในงานของตำแหน่งนั้น | <ul style="list-style-type: none"> ผู้ขอรับการประเมิน คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินผลงานฯ คณะกรรมการประเมิน เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น |
| ๓. การประเมินผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพนั้น กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ควรจะต้องบันทึกเหตุผลสนับสนุนผลการ ประเมินด้วย เพื่อความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ตลอดจน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาบททวนผลการประเมิน การพิจารณาอุทธรณ์หรือร้องทุกษ์ หรือนำไปใช้เป็นหลักฐานในขั้นศาล | <ul style="list-style-type: none"> คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินผลงานฯ คณะกรรมการประเมิน เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น |
| ๔. งานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่และได้มีการพิจารณาประเมิน คุณภาพแล้ว จะนำงานวิจัยนั้นมาแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมส่วนใด ส่วนหนึ่งเพื่อนำมาเสนอขอรับการประเมินคุณภาพงานวิจัยนั้น อีกครั้งหนึ่งไม่ได้ | <ul style="list-style-type: none"> ผู้ขอรับการประเมิน คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินผลงานฯ คณะกรรมการประเมิน เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น |
| ๕. การอ้างอิงในผลงาน หมายความรวมถึงการนำผลงานเดิม ของตน ไม่ว่าจะทั้งฉบับหรือบางส่วน เช่น ข้อความ ข้อมูล รูปภาพ หรือตาราง ซึ่งเคยบันทึกและ/หรือเผยแพร่แล้วมาใช้ซ้ำอีกครั้งหนึ่ง จะต้องมีการอ้างอิงตนเองด้วยรูปแบบการอ้างอิงที่ถูกต้องตามหลัก วิชาการด้วยเช่นเดียวกัน | <ul style="list-style-type: none"> ผู้ขอรับการประเมิน คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินผลงานฯ |

*หมายเหตุ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล แม้จะไม่ใช่ผู้ที่มีบทบาทโดยตรงในบาง ขั้นตอน แต่ยังคงปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องในทุกขั้นตอน ในฐานะฝ่ายเลขานุการ หรือผู้ให้ข้อมูล ข้อเท็จจริงต่อคณะกรรมการ ชุดต่างๆ ผู้ขอรับการประเมิน ตลอดจนผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง จึงควรศึกษาข้อพึงระวังดังๆ ข้างต้นทุกกรณีด้วย