



ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา  
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา  
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๐

โดยที่เป็นการสมควรให้มีข้อบังคับว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับมาตรา ๑๘(๒) และ (๑๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และโดยมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ในคราวประชุมครั้งที่ ๓ / ๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๐ จึงให้ออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้ เรียกว่า “ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๐”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

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

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

#### หมวด ๑

#### การกำหนดตำแหน่ง

#### ส่วนที่ ๑

#### บททั่วไป

ข้อ ๔ ให้ ก.บ.ม. มีอำนาจและหน้าที่ในการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งและการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๕ การกำหนดระดับตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดคราวละสี่ปี

กรอบของตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณากำหนดตามโครงสร้างตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ. กำหนด และให้พิจารณาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่งเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานประกอบด้วย

ข้อ ๖ การพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งให้อยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

- (๑) การพิจารณาปรับปรุงระบบงานหรือวิธีการทำงานใหม่
- (๒) การพิจารณาระบบบริหารงานในมหาวิทยาลัยในเรื่องการกระจายอำนาจบริหารจัดการ
- (๓) การพัฒนาบทบาท หน้าที่ คุณภาพงานของตำแหน่งเพื่อปฏิบัติการกิจกรรมนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีผลให้ความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์เพิ่มสูงขึ้น
- (๔) การจัดลำดับความสำคัญของงานตามแผนงาน โครงการที่สอดคล้องตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามนโยบาย
- (๕) การเปลี่ยนแปลงการจัดแบ่งหน่วยงานภายในใหม่ เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งต้องได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

(๖) การไม่ขัดต่อการแบ่งส่วนราชการที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งมหาวิทยาลัย

ข้อ ๗ การกำหนดระดับตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้ดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้

- (๑) ตามโครงสร้างระดับตำแหน่งและตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด
- (๒) เป็นเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน
- (๓) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
- (๔) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น
- (๕) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

## ส่วนที่ ๒

ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้น ตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง

ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ และตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ข้อ ๘ การกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นและตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง ซึ่งเป็นตำแหน่งระดับควบให้เป็นไปตามโครงสร้างระดับตำแหน่ง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๙ การกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ ให้ยึดหลักการวิเคราะห์และประเมินค่างานของตำแหน่ง ดังนี้

(๑) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ได้แก่ กิจกรรมที่ตำแหน่งนั้นต้องปฏิบัติ ขอบเขตและความหลากหลายของงาน และผลกระทบจากการปฏิบัติงาน

(๒) ความยุ่งยากของงาน ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมีคำแนะนำแนวทางหรือคู่มือ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และระดับการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

(๓) การควบคุม กำกับ และตรวจสอบ ได้แก่ ความจำเป็นในการได้รับการให้ทิศทาง การได้รับคำแนะนำหรือการได้รับคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน และความจำเป็นในการได้รับการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของงานโดยผู้บังคับบัญชา

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

ข้อ ๑๐ การกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้ยึดหลักการวิเคราะห์และประเมินค่า  
งานของตำแหน่ง ดังนี้

(๑) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ได้แก่ จำนวนและระดับตำแหน่งของ  
ผู้บังคับบัญชาซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ระดับความรับผิดชอบของตำแหน่ง จำนวนเงิน  
งบประมาณและลักษณะของกิจกรรมทางการเงินและความยุติธรรม ความซื่อสัตย์และการรักษาความลับของราชการ

(๒) ความยุ่งยากของงาน ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ขอบเขตของการ  
ตัดสินใจ ความคิดริเริ่มที่ต้องใช้ในงาน และลักษณะและวัตถุประสงค์ของการติดต่อกับผู้อื่นในการปฏิบัติงาน

(๓) ระดับความสำคัญของการควบคุมบังคับบัญชาและการตรวจสอบงาน

(๔) ความรู้ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งและ  
ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ความรู้ขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับ  
ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน ความรู้ในศิลปะการบังคับบัญชา การบริหาร และการนำความรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
ความรู้ในทฤษฎี แนวคิดในวิชาชีพ และการประยุกต์ใช้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และการ  
ตัดสินใจในเรื่องที่มีความสำคัญแตกต่างกัน

การกำหนดระดับตำแหน่งประเภทผู้บริหารภายในหน่วยงาน ต้องมีระดับตำแหน่งไม่สูงเท่า  
ระดับตำแหน่งประเภทผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานนั้น

ข้อ ๑๑ การกำหนดค่าน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบและเกณฑ์การตัดสินใจเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งตาม  
ข้อ ๙ และข้อ ๑๐ ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งและให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบ  
ของ ก.บ.ม.

### ส่วนที่ ๓

#### ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๑๒ การกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษให้พิจารณา  
ความจำเป็นตามภารกิจของหน่วยงานตามหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๓ และข้อ ๑๔

ข้อ ๑๓ การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานเพื่อกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ  
และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาดังนี้

(๑) หน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลัก หมายถึง หน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะซึ่งมีหน้าที่ใน  
การสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการ ให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) หน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนภารกิจหลัก หมายถึง หน่วยงานซึ่งมีหน้าที่ในการ  
บริหารจัดการเพื่อสนับสนุนภารกิจหลัก กรณีหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากองให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ กรณี  
หน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักงานอธิการบดี ให้มีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

ข้อ ๑๔ การวิเคราะห์และประเมินค่างานของตำแหน่ง เพื่อกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งระดับ  
ชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาดังนี้

(๑) ภาระงานของหน่วยงานให้พิจารณาจากลักษณะงาน คุณภาพและปริมาณงานของหน่วยงาน

(๒) ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพงานของตำแหน่ง ให้พิจารณาดังนี้

(ก) ตำแหน่งระดับชำนาญการ ลักษณะงานต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ  
ความชำนาญงาน ทักษะ หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และต้องทำการศึกษา ค้นคว้า

ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์หรือวิจัย โดยใช้หรือประยุกต์หลักการ เหตุผล แนวความคิด วิธีการเพื่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือพัฒนางานในหน้าที่และงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง หรือแก้ไขปัญหาในงานหลักที่ปฏิบัติซึ่งมีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง

(ข) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ลักษณะงานต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และเป็นงานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน หรืองานพัฒนาทฤษฎี หลักการ ความรู้ใหม่ ซึ่งต้องมีการวิจัยเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และนำมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ โดยต้องประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิดใหม่เกี่ยวกับเนื้อหาของงาน เพื่อแก้ไขปัญหาในงานที่มีความยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวางมากหรือถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงาน ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำหรือปรับปรุงผสมผสานเทคนิคระดับสูงระหว่างสาขาที่เกี่ยวข้อง

#### ส่วนที่ ๔

##### การดำเนินการ

ข้อ ๑๕ การวิเคราะห์ตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมในสาระสำคัญ ถึงระดับที่จะต้องมีการปรับปรุงระดับตำแหน่ง ให้จัดทำข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งที่จะเสนอขอปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่ง ได้แก่ ชื่อตำแหน่ง ระดับ เลขที่ สังกัด หน้าที่ความรับผิดชอบเดิมและใหม่ของตำแหน่งดังกล่าว ลักษณะงานที่ปฏิบัติเดิมและใหม่ของตำแหน่งดังกล่าว เพื่อประกอบการพิจารณา

ข้อ ๑๖ เมื่อ ก.บ.ม. พิจารณาและเสนอให้สภามหาวิทยาลัยมีมติกำหนดกรอบตำแหน่งในหน่วยงานใดแล้ว ให้มีการประกาศให้ข้าราชการได้รับทราบร่วมกัน เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้เตรียมความพร้อมในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว

ข้อ ๑๗ ให้มีการจัดทำรายงานสรุปผลการพิจารณากรอบตำแหน่ง เพื่อเป็นแหล่งอ้างอิงในการสืบค้น และเพื่อแสดงความโปร่งใส

#### หมวด ๒

##### การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

#### ส่วนที่ ๑

##### ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นและตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง

ข้อ ๑๘ ให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด ก่อนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้น และตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง

ข้อ ๑๙ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการระดับต้นและระดับกลาง ต้องประเมินจากการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๒๐ การประเมินการปฏิบัติงานให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

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

ข้อ ๒๑ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๐ (๑) ของตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นให้พิจารณา ดังนี้

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

การพิจารณาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ของตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลางซึ่งเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นไป นอกจากต้องพิจารณาตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้พิจารณาเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งาน การพัฒนางาน และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานประกอบด้วย

ข้อ ๒๒ คุณภาพของงานตามข้อ ๒๐ (๑) ให้พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนด ความถูกต้อง แม่นยำ ความครบถ้วนสมบูรณ์ และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของงาน

ข้อ ๒๓ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ตามข้อ ๒๐ (๒) ให้พิจารณาจากความตั้งใจ ความเต็มใจ และความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและเป็นผลดีแก่ทางราชการ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตลอดทั้งไม่ละเลยต่องานและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลของงานที่เกิดขึ้น

ข้อ ๒๔ ความประพฤติตามข้อ ๒๐ (๓) ให้พิจารณาจากอุปนิสัย บุคลิกลักษณะ ท่วงที วาจา การวางตัว รวมทั้งคุณธรรมและจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ตลอดจนการปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการและหน่วยงาน

ข้อ ๒๕ การประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นและตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง ให้พิจารณากำหนดองค์ประกอบในการประเมิน เช่น

(๑) ความอุตสาหะ ให้พิจารณาจากความมีมานะ อดทนและเอาใจใส่ในหน้าที่การงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การอุทิศเวลาให้กับทางราชการและความขยันหมั่นเพียร

(๒) ความมีมนุษยสัมพันธ์ ให้พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกระดับ ความสามารถในการแก้ไขและลดข้อขัดแย้งอันอาจจะเป็นอุปสรรคต่องานราชการหรือความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้มารับบริการหรือผู้มาติดต่อ รวมทั้งความเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือและให้บริการผู้มาติดต่อ

(๓) ความสามารถในการสื่อความหมาย ให้พิจารณาจากความสามารถในการแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทั้งด้วยวาจา หรือลายลักษณ์อักษร และความสามารถในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมเกี่ยวกับการให้ข้อมูลข่าวสาร การบันทึก หรือการรายงาน

ข้อ ๒๖ การกำหนดค่าน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบและเกณฑ์การตัดสินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นและตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลางและให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๒๗ การประเมิน ให้ดำเนินการโดยคณะกรรมการประเมินผลงานที่ ก.บ.ม. แต่งตั้ง ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอหรือเทียบเท่า

## ส่วนที่ ๒

## ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์

ข้อ ๒๘ ให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งของข้าราชการตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด ก่อนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์

ข้อ ๒๙ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๓๐ การประเมินผลงานให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

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

ผลงานที่น่าเสนอเพื่อพิจารณา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

- (๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหรือการฝึกอบรม
- (๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว
- (๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

การประเมินผลงานตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง หรือพิจารณาจากแฟ้มงานที่ได้บันทึกผลงานที่ปฏิบัติ ในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่าสองปี โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานซึ่งเป็นที่ประจักษ์

ข้อ ๓๑ การพิจารณาผลงานให้กำหนดเงื่อนไข ขอบเขตมาตรฐานของผลงาน ดังนี้

- (๑) ปริมาณขั้นต่ำของผลงานแต่ละประเภท
- (๒) คุณภาพผลงานซึ่งเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง สายงาน และลักษณะงานของหน่วยงาน
- (๓) การเผยแพร่ผลงานเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์และป้องกันการลอกเลียน

ข้อ ๓๒ ขอบเขตของผลงานตามข้อ ๓๐ (๑) ให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ซึ่งเป็นการพัฒนา งานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

ข้อ ๓๓ คุณภาพของผลงานตามข้อ ๓๐ (๒) ให้พิจารณาจากคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้

ข้อ ๓๔ ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงานตามข้อ ๓๐ (๓) ให้พิจารณาจากการใช้หลักวิชาการเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมาก และความจำเป็นต้องมีการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติด้วยตนเองได้

ข้อ ๓๕ การประเมินประโยชน์ของผลงานตามข้อ ๓๐ (๔) ให้พิจารณาจากประโยชน์ของผลงานที่มีต่อหน่วยงานหรือผู้รับบริการ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

ข้อ ๓๖ การประเมินความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์ตามข้อ ๓๐ (๕) ให้พิจารณาจากความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้เป็นที่ยอมรับในงานนั้น

ข้อ ๓๗ การประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มี  
ประสบการณ์ ให้พิจารณากำหนดองค์ประกอบในการประเมิน เช่น

(๑) ความอดทน ให้พิจารณาจากความมีมานะ อดทน และเอาใจใส่ในหน้าที่การงาน ความ  
กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การอุทิศเวลาให้กับทางราชการ และความขยันหมั่นเพียร

(๒) ความมีมนุษยสัมพันธ์ ให้พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมี  
ประสิทธิภาพ การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกระดับ ความสามารถในการ  
แก้ไขและลดข้อขัดแย้งอันอาจจะเป็นอุปสรรคต่องานราชการ หรือความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับ  
ผู้มารับบริการหรือผู้มาติดต่อ รวมทั้งความเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือและบริการผู้มาติดต่อ

(๓) ความสามารถในการสื่อความหมาย ให้พิจารณาจากความสามารถในการแสดง  
ความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งด้วยวาจาหรือ  
ลายลักษณ์อักษร ความสามารถในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมเกี่ยวกับการให้ข้อมูลข่าวสาร การบันทึกหรือการรายงาน

ข้อ ๓๘ การกำหนดค่าน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบและเกณฑ์การตัดสินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้  
ดำรงตำแหน่ง ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งของตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์และให้เป็นไป  
ตามประกาศของมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๓๙ การประเมินให้ดำเนินการโดยคณะกรรมการประเมินผลงานที่ ก.บ.ม. แต่งตั้ง ซึ่ง  
คณะกรรมการดังกล่าวต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอหรือเทียบเท่า

### ส่วนที่ ๓

#### ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ข้อ ๔๐ ให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งของข้าราชการตามมาตรฐานกำหนด  
ตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด ก่อนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

กรณีที่มีบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง  
มากกว่าจำนวนกรอบตำแหน่งที่กำหนด ให้คัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินตามจำนวนกรอบตำแหน่ง โดย  
ดำเนินการอย่างเป็นระบบ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ดังนี้

(๑) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล  
รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกบุคคล และตรวจสอบกรณีที่มีการทักท้วงผลการคัดเลือก

(๒) การคัดเลือกให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

(ก) สืบหาข้อมูลผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินคุณลักษณะของผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน

(ค) ให้แจ้งข้าราชการผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนส่งเอกสารเพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือก

(ง) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอคณะกรรมการคัดเลือก

(จ) สรุปความเห็นและข้อสังเกตของคณะกรรมการ

(ฉ) ให้แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบ

(ช) ประกาศผลผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผยและเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ ภายใน

ระยะเวลาที่กำหนด

ข้อ ๔๑ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารต้องประเมินจากการปฏิบัติงาน คุณลักษณะและสมรรถนะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๔๒ การประเมินการปฏิบัติงานให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- (๒) ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่
- (๓) การวางแผน การควบคุม การติดตามผลการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน
- (๔) การแนะนำ การสอนงานและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

ทั้งนี้ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหารต้องผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารที่

ก.พ.อ.รับรอง

ข้อ ๔๓ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อ ๔๒ (๑) ให้พิจารณาจากการมีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการหรือวิชาชีพ ความสามารถในการบริหารงาน ความสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยประหยัดทรัพยากร ความสามารถในการตัดสินใจ และความคิดริเริ่ม

ข้อ ๔๔ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ตามข้อ ๔๒ (๒) ให้พิจารณาจากความสามารถในการบริหารงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ การดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงโดยคำนึงถึงเป้าหมาย และความสำเร็จของงานเป็นหลัก และการยอมรับปัญหาที่เกิดจากการทำงานและความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม โดยให้พิจารณาจากผลของการปฏิบัติงานประกอบด้วย

ข้อ ๔๕ การวางแผน การควบคุม การติดตามผลการปฏิบัติงานและการพัฒนางานตามข้อ ๔๒ (๓) ให้พิจารณาจากความสามารถในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน ควบคุมดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนดังกล่าว และติดตามประเมินผลงานของหน่วยงานและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนการปรับปรุงและการพัฒนางาน

ข้อ ๔๖ การแนะนำ การสอนงาน และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามข้อ ๔๒ (๔) ให้พิจารณาจากการให้คำปรึกษา แนะนำ สอนงานผู้ใต้บังคับบัญชาและการปรับปรุงและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๔๗ การประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้พิจารณา กำหนดองค์ประกอบในการประเมิน เช่น

(๑) ความประพฤติ ให้พิจารณาจากอุปนิสัยความประพฤติทั้งในด้านส่วนตัวและการรักษาวินัยข้าราชการ ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากประวัติส่วนตัว ประวัติการทำงาน และพฤติกรรมที่ปรากฏทางอื่น

(๒) ความมีมนุษยสัมพันธ์ ให้พิจารณาจากการให้ความร่วมมือในส่วนของส่วนที่เกี่ยวกับราชการ ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกัน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยหรือส่วนราชการอื่น

ข้อ ๔๘ การประเมินสมรรถนะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้พิจารณา กำหนดองค์ประกอบในการประเมิน เช่น

(๑) ความเป็นผู้นำ ให้พิจารณาจากความสามารถในการวางตน และเป็นตัวอย่างที่ดี การมีศิลปะในการโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจและเต็มใจร่วมกันทำงานให้สำเร็จ และความสนใจและความสามารถในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของทีมงาน ด้วยวิธีการอย่างเหมาะสม

(๒) การคิดเชิงกลยุทธ์ ให้พิจารณาจากความสามารถในการประเมินสถานการณ์ การกำหนดกลยุทธ์ การลดจุดอ่อนและเสริมจุดแข็ง การแปรวิกฤตเป็นโอกาส และการคิดเพื่อให้เกิดรับชัยชนะในทุกสถานการณ์



(๓) การตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา ให้พิจารณาจากความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา การวิเคราะห์แนวทางในการแก้ไขปัญหาโดยมีหลายทางเลือก การเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และการใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา

(๔) วิสัยทัศน์ ให้พิจารณาจากความสามารถในการคาดการณ์หรือพยากรณ์สถานการณ์ข้างหน้าอย่างมีหลักการและเหตุผล และการกำหนดกลยุทธ์และวางแผนการดำเนินการเพื่อรองรับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งด้านที่เป็นผลโดยตรงและผลกระทบ

ข้อ ๔๙ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ที่ ก.พ.อ. กำหนด ให้เป็นระดับ ๗ – ๘ ให้แต่งตั้งเมื่อบุคคลดังกล่าวได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๘

ข้อ ๕๐ การกำหนดค่าน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบและเกณฑ์การตัดสินใจเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับลักษณะงานของหน่วยงานและระดับตำแหน่งของตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๕๑ การประเมินให้ดำเนินการโดยคณะกรรมการประเมินผลงานที่ ก.บ.ม. แต่งตั้ง ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอหรือเทียบเท่า

#### ส่วนที่ ๔

##### ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๕๒ ให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการตามข้อ ๕๓ ข้อ ๕๔ และข้อ ๕๕ ก่อนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี

กรณีที่มีบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนตามวรรคหนึ่ง มากกว่าจำนวนกรอบตำแหน่งที่กำหนดให้คัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินตามจำนวนกรอบตำแหน่ง โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ดังนี้

(๑) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกบุคคล และตรวจสอบกรณีที่มีการทักท้วงผลการคัดเลือก

(๒) การคัดเลือกให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

(ก) สืบหาข้อมูลผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินคุณลักษณะของผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน

(ค) ให้แจ้งข้าราชการผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนส่งเอกสารเพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือก

(ง) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอคณะกรรมการคัดเลือก

(จ) สรุปความเห็นและข้อสังเกตของคณะกรรมการคัดเลือก

(ฉ) ให้แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและส่งผลงานตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ.กำหนด

(ช) ประกาศผลผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผยและเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้

ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ข้อ ๕๓ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องมีคุณวุฒิการศึกษาและมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

(๑) วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้ว ไม่น้อยกว่าสิบหกปี

(๒) วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองปี

(๓) วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่าเก้าปี

(๔) วุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี

(๕) วุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี กรณีได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิการศึกษาดังกล่าว

เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้นำระยะเวลาดำรงตำแหน่งรวมกันตามอัตราส่วนได้ โดยตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิม ต้องเป็นตำแหน่งที่ได้มีการกำหนดความจำเป็นของหน่วยงานให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการแล้ว

ข้อ ๕๔ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องมีวุฒิการศึกษาและมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ต้องมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการหรือเทียบเท่า ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นไปมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

(๒) กรณีที่มีได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการให้เทียบคุณสมบัติข้าราชการ เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ดังนี้

(ก) ต้องดำรงตำแหน่งระดับ ๘ และมีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์จากการดำรงตำแหน่งที่ขอเทียบคุณสมบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า สามปี

(ข) ให้พิจารณาเทียบคุณสมบัติที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ระดับ ๘ ย้อนหลังได้ไม่ เกินสามปี โดยพิจารณาจากประเภทและขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานในภาพรวม และ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ระดับ ๘ ซึ่งหมายถึง คู่มือปฏิบัติงาน ผลงานศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ในด้านการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางาน หรือเป็นผลงานริเริ่ม สร้างสรรค์ การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการ วิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ซึ่งผลงานดังกล่าวสามารถนำไปเสนอขอ กำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญได้

ข้อ ๕๕ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีวุฒิการศึกษาและมีระยะเวลา ในการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ต้องมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต้องดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

(๒) กรณีที่มีได้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้เทียบคุณสมบัติข้าราชการ เพื่อใช้เป็น คุณสมบัติในการขอ กำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ ๑๐ ดังนี้

(ก) ต้องดำรงตำแหน่งระดับ ๙ และมีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์จากการดำรงตำแหน่งที่ขอเทียบคุณสมบัติมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

(ข) ให้พิจารณาเทียบคุณสมบัติที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ ๙ ย้อนหลังได้ ไม่นเกินสองปี โดยพิจารณาจากประเภทและขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานในภาพรวม และ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ ๙ ซึ่งหมายถึง คู่มือปฏิบัติงาน ผลงานศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ในด้านการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางาน หรือเป็นผลงานริเริ่ม สร้างสรรค์ การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ

หลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้น ซึ่งผลงานดังกล่าวสามารถนำไปเสนอขอตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษได้

ข้อ ๕๖ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษให้ประเมินจากการปฏิบัติงาน ผลงาน และคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๕๗ การประเมินในกรณีตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้พิจารณา ดังนี้

- (๑) ปริมาณงานในหน้าที่ หมายถึง ขนาดหรือความมากน้อยของงาน
- (๒) คุณภาพของงานในหน้าที่ หมายถึง ความยากง่าย การอาศัยเทคนิค วิธีการ
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ หมายถึง การใช้ประโยชน์จากผลงาน ผลงานเป็น

งานสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่ม

ผลงานที่นำเสนอเพื่อพิจารณา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

- (๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหรือการฝึกอบรม
- (๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว
- (๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

ข้อ ๕๘ การพิจารณาผลงานให้กำหนดเงื่อนไข ขอบเขตมาตรฐานของผลงาน ดังนี้

- (๑) ปริมาณขั้นต่ำของผลงานแต่ละประเภท
- (๒) คุณภาพผลงานซึ่งเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง สายงาน และลักษณะงานของหน่วยงาน
- (๓) การเผยแพร่ผลงานเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์และป้องกันการลอกเลียน

ข้อ ๕๙ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับ ๘ ให้แต่งตั้งเมื่อบุคคลดังกล่าว ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๘

ข้อ ๖๐ การประเมินในกรณีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้พิจารณา ดังนี้

- (๑) ปริมาณงานในหน้าที่ หมายถึง ขนาดหรือความมากน้อยของงาน
- (๒) คุณภาพของงานในหน้าที่ หมายถึง ความยากง่าย การอาศัยเทคนิค วิธีการ
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผลงานที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง

ค่อนข้างมาก ผลงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงานและผลงานที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิค วิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานค่อนข้างมาก

ผลงานที่นำเสนอเพื่อพิจารณา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามข้อ ๕๗ วรรคสอง และการพิจารณาผลงานให้เป็นไปตามเงื่อนไขขอบเขตมาตรฐานของผลงานตามข้อ ๕๘

(๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพเพื่อบริการ ต่อสังคม หมายถึง การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการ วิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น

ข้อ ๖๑ การประเมินในกรณีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาดังนี้

- (๑) ปริมาณงานในหน้าที่ หมายถึง ขนาดหรือความมากน้อยของงาน
- (๒) คุณภาพของงานในหน้าที่ หมายถึง ความยากง่าย การอาศัยเทคนิค วิธีการ
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หมายถึง ผลงานที่ใช้ประโยชน์ได้อย่าง

กว้างขวางมาก ผลงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน ผลงานที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิค วิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานมาก

ผลงานที่น่าเสนอเพื่อพิจารณา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามข้อ ๕๗ วรรคสอง และการพิจารณาผลงานให้เป็นไปตามเงื่อนไขขอบเขตมาตรฐานของผลงานตามข้อ ๕๘

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

(๕) ความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพนั้น หมายถึง การได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัลในระดับชาติสำหรับผลงานหรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น หรือในงานที่เกี่ยวข้อง การมีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น หรือในงานที่เกี่ยวข้องเป็นที่เชื่อถืออย่างกว้างขวางในระดับชาติ

ข้อ ๖๒ การประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณากำหนดองค์ประกอบในการประเมิน เช่น

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

(๒) การตัดสินใจแก้ไขปัญหา ให้พิจารณาจากความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา การวิเคราะห์แนวทางในการแก้ไขปัญหาโดยมีหลายทางเลือก การเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม การใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา โดยเฉพาะในสายวิชาชีพ ในงานของตน หรือในงานของหน่วยงาน

(๓) การพัฒนาตนเอง ให้พิจารณาจากการติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการหรือวิชาชีพอยู่เสมอ การสนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าทันวิทยาการใหม่ตลอดเวลา การนำความรู้และวิทยาการใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ส่วนที่ ๕

#### การดำเนินการ

ข้อ ๖๓ การประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการโดยคณะกรรมการประเมินผลงานที่ ก.บ.ม. แต่งตั้ง ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถตรงกับวิชาชีพที่เสนอขอ และมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอหรือเทียบเท่า และเป็นบุคคลภายนอกสถาบันอุดมศึกษานั้นทั้งหมด โดยให้พิจารณากำหนดจำนวนกรรมการ ดังนี้

(๑) วิธีปกติ ให้แต่งตั้งกรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน

(๒) วิธีพิเศษ ใช้ในกรณีการแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติต่างไปจากหลักเกณฑ์การขอกรณี

ตามปกติในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือกรณีขอที่มีได้เป็นไปตามลำดับตำแหน่ง ให้แต่งตั้งกรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่าห้าคน

การประเมินเพื่อแต่งตั้งในกรณีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาผลงานร่วมกันและให้มีการรับฟังข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ข้อ ๖๔ เกณฑ์การตัดสิน ให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษ ให้ใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่า  
สี่ในห้าของกรรมการประเมิน

ข้อ ๖๕ การประเมินข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้จัดทำข้อมูลเพื่อ  
ประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้าราชการ ได้แก่ ชื่อ อายุตัวและอายุราชการ ตำแหน่งและระดับ  
ตำแหน่ง ตลอดจนระยะเวลาดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง และสังกัด

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ข้าราชการต้องมีเพื่อการแต่งตั้ง ได้แก่ ระยะเวลาดำรง  
ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ความรู้ความสามารถ สมรรถนะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ  
วุฒิมิการศึกษา การอบรม และความสามารถอื่น

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

(๓) คุณลักษณะหรือสมรรถนะของบุคคล แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด  
การพิจารณาตามวรรคหนึ่ง ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ข้อเท็จจริงประกอบการพิจารณาเพื่อความ  
เป็นธรรมด้วย

ข้อ ๖๖ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติ  
ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

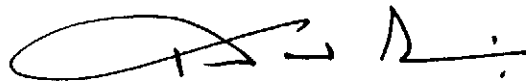
ข้อ ๖๗ กรณีที่ข้าราชการใดไม่ผ่านการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินให้ข้าราชการผู้  
นั้นทราบ พร้อมทั้งแจ้งสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขให้ทราบด้วย

ข้อ ๖๘ การให้ได้รับเงินเดือนของผู้ได้รับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้เป็นไปตาม  
กฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

ข้อ ๖๙ กรณีอื่นนอกจากที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาเป็นกรณีไป

ข้อ ๗๐ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ ในกรณีที่มีปัญหา ข้อสงสัยเกี่ยวกับการปฏิบัติตาม  
ข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัยและถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๐



(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา