



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
เลขที่รับ..... 3580
วันที่..... 13 ก.ย. 2564
เวลา..... 11.28 น.

ที่ อว ๐๒๐๙.๔/ว ๒

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
ถนนศรีอยุธยา ราชเทวี กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

๖ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง แนวปฏิบัติการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

อ้างถึง หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๕๐๙(๕).๒/ว ๓ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๒

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แนวปฏิบัติการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
๒. แนวทางการดำเนินการและข้อพึงระวังในการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

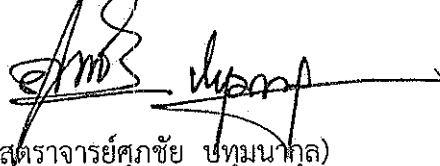
ด้วย คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๔ และครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ซึ่งได้รับมอบหมายจาก ก.พ.อ. ให้ปฏิบัติหน้าที่ในการให้คำแนะนำสถาบันอุดมศึกษา และกำหนดแนวปฏิบัติ ในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ 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 ใหม่แล้ว และปรากฏว่ามีกรณีที่สถาบันอุดมศึกษา ยังแต่งตั้งไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี และที่ ก.พ.อ. กำหนด ซึ่งมีผลกระทบต่อการดำรงตำแหน่งและการเบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่ง ดังนั้น จึงมีมติ กำหนดแนวปฏิบัติการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) ให้สถาบันอุดมศึกษาถือปฏิบัติ

/ได้อย่าง...

ได้อย่างถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน พร้อมกันนี้เห็นควรให้มีการจัดทำแนวทางการดำเนินการและข้อพึงระวังในการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) เพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สถาบันอุดมศึกษาที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคลด้วย โดยสามารถนำแนวทางนี้ไปปรับใช้สำหรับการดำเนินการในตำแหน่งระดับอื่นๆ ได้เช่นเดียวกัน โดยปรับใช้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนดสำหรับแต่ละระดับตำแหน่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ



(ศาสตราจารย์สุภชัย ชุมนานกุล)

รองปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
กรรมการและเลขานุการ ก.พ.อ.

กองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา

กลุ่มมาตรฐานการบริหารงานทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา

โทร. ๐ ๒๖๑๐ ๕๔๔๒, ๐ ๒๖๑๐ ๕๓๓๙

โทรสาร ๐ ๒๓๕๔ ๕๕๔๘

**แนวปฏิบัติการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทผู้บริหาร และประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ**

เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษามีหลักปฏิบัติในการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ เป็นมาตรฐานเดียวกัน เป็นไปตามหลักของกฎหมายและหลักการบริหารงานบุคคล คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติหน้าที่แทน ก.พ.อ. จึงกำหนดแนวปฏิบัติการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ตามมาตรา ๑๘ (ข) และ (ค) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังต่อไปนี้

๑. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามมาตรา ๑๘ (ข) (๒) - (๖)

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามมาตรา ๑๘ (ข) (๒) (๓) (๔) (๕) และ (๖) ให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งลงนามในคำสั่ง ทั้งนี้ จะต้องไม่ก่อนวันที่สภาสถาบันอุดมศึกษาได้พิจารณาและมีมติอนุมัติแต่งตั้งสำหรับตำแหน่งที่กฎหมายกำหนดให้ต้องเสนอสภาสถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้งด้วย

๒. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามมาตรา ๑๘ (ข) (๗) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีหัวหน้าหน่วยงาน

๒.๑ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น สำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามมาตรา ๑๘ (ข) (๗) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีหัวหน้าหน่วยงาน ให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งลงนามในคำสั่ง ซึ่งจะต้องไม่ก่อนวันที่สภาสถาบันอุดมศึกษาหรือคณะกรรมการที่สภาสถาบันอุดมศึกษามอบหมายได้พิจารณาผลการประเมินและมีมติอนุมัติแต่งตั้งแล้ว

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

๓. ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง (ประเมินผลงาน)

๓.๑ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งใหม่ที่สภาสถาบันอุดมศึกษาได้กำหนดจากตำแหน่งเดิมให้เป็นระดับสูงขึ้น และผู้นั้นได้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับการกำหนดเป็นระดับสูงขึ้นนั้นอยู่แล้ว ให้แต่งตั้งดังนี้

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

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

๓.๒ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งว่างอื่น ให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งลงนามในคำสั่ง ซึ่งจะต้องไม่ก่อนวันที่สภาสถาบันอุดมศึกษาหรือคณะกรรมการที่สภาสถาบันอุดมศึกษามอบหมายได้พิจารณาผลการประเมินและมีมติอนุมัติแต่งตั้งแล้ว เว้นแต่กรณีที่ผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว สภาสถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดเงื่อนไขไว้ในข้อบังคับหรือประกาศของสภาสถาบันอุดมศึกษา ให้แต่งตั้งย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้เข้าปฏิบัติหน้าที่รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวและมีคุณสมบัติและผลงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. และสภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

๓.๓ การแต่งตั้งตามข้อ ๓.๑ และ ๓.๒ วันที่แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ต้องไม่ก่อนวันที่มีการกำหนดให้มีตำแหน่งและระดับตำแหน่งแล้ว

อนึ่ง การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ต้องกระทำให้แล้วเสร็จก่อนการสรรหาหรือคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง และวันที่กำหนดให้มีตำแหน่งและระดับตำแหน่งต้องมีผลไม่ก่อนวันที่สภาสถาบันอุดมศึกษาหรือคณะกรรมการที่สภาสถาบันอุดมศึกษามอบหมายได้มีการประชุมพิจารณาและมีมติอนุมัติ หรืออย่างน้อยต้องไม่ก่อนวันที่ได้มีผลการประเมินค่างานของตำแหน่งนั้นๆ แล้ว ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา

๔. การแต่งตั้งล่วงหน้า

๔.๑ การออกคำสั่งแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่ยังไม่ว่างในขณะที่ออกคำสั่ง โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อตำแหน่งดังกล่าวว่างลงแล้วนั้น ให้กระทำได้เฉพาะกรณีที่จำเป็น เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนผู้เกษียณอายุ และเป็นตำแหน่งที่จำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานต่อเนื่อง โดยไม่ควรรอกคำสั่งล่วงหน้าเกินกว่า ๒ เดือน

๔.๒ การแต่งตั้งล่วงหน้ากรณีตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งสภาสถาบันอุดมศึกษาและข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษานั้นๆ

๔.๓ การแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติยังไม่ครบตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ดำรงตำแหน่งใดๆ เป็นการล่วงหน้า ไม่อาจกระทำได้ เนื่องจากการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งจะต้องพิจารณาแต่งตั้งจากผู้ที่มิคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดแล้วเท่านั้น

ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามมาตรา ๑๘ (ข) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบัน
อุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้แก่

- (๑) อธิการบดี
- (๒) รองอธิการบดี
- (๓) คณบดี
- (๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (๕) ผู้ช่วยอธิการบดี
- (๖) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการ
กอง หรือหัวหน้างานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด
- (๘) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

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

๑. ตำแหน่งที่ใช้ในการแต่งตั้ง

การดำเนินการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ สามารถดำเนินการได้เมื่อสถาบันอุดมศึกษามีตำแหน่งว่าง หรือเมื่อมีการกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษขึ้นใหม่ โดยตำแหน่งที่จะใช้ในการแต่งตั้งดังกล่าว ต้องเป็นตำแหน่งที่สถาบันอุดมศึกษาได้ประเมินค่างานและสภาสถาบันอุดมศึกษาได้อนุมัติกำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษแล้ว ในหน่วยงานทั้งที่ปฏิบัติการกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจสนับสนุนภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา เช่น หน่วยงานในสำนักงานอธิการบดี หรือหน่วยงานในสำนักงานคณบดี เป็นต้น

ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำแนกเป็น

(๑) ตำแหน่งที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดให้เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ซึ่งต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ และประสบการณ์สูงมากในงานของตำแหน่ง

(๒) ตำแหน่งที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดให้เป็นตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน เช่น หัวหน้าหน่วยงานภายในกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานภายในสำนักงานคณบดี หรือหัวหน้าหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจที่เกี่ยวข้องกับการสอน 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 หรือคุณวุฒิที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดให้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

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

(๓) มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ตรงตามประเภท ตำแหน่งของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

การนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ไม่จำเป็นต้องนับ เฉพาะระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเท่านั้น สามารถนับ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการในสายงานอื่นร่วมด้วยได้ แต่จะต้องเป็นตำแหน่งประเภท เดียวกัน เช่น นาย ก. ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยเคยดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับชำนาญการ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ และตำแหน่งบุคลากร ระดับชำนาญการ นาย ก. สามารถนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ และตำแหน่ง บุคลากร ระดับชำนาญการ รวมกันให้ได้ไม่น้อยกว่า ๔ ปีได้ แต่ไม่สามารถนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับชำนาญการ ซึ่งเป็นตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ อันเป็นตำแหน่ง ต่างประเภทกันมานับรวมด้วยได้

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานซึ่งกำหนดขึ้นตามระบบบริหารงานบุคคลใหม่ สามารถนับระยะเวลาในการ ดำรงตำแหน่งเพื่อเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในการเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางได้โดยไม่ต้องขอเทียบผลงานในระดับตำแหน่ง ที่ครองอยู่เดิม (หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๕๐๘(๒)/ว ๓ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔)

การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งข้างต้น สามารถนำระยะเวลาในการดำรง ตำแหน่งระดับ ๖ และระดับ ๗ ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับปริญญา ตามระบบบริหารงานบุคคลเดิม ทั้งกรณีที่เป็นตำแหน่งระดับชำนาญการ และมีใช้ตำแหน่งระดับชำนาญการ มานับรวมกับระยะเวลาดำรง ตำแหน่งระดับชำนาญการตามระบบบริหารงานบุคคลใหม่ได้ ทั้งนี้ กรณีได้รับวุฒิมหาบัณฑิตตามที่กำหนด ไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเพิ่มขึ้น ให้คำนวณระยะเวลาก่อนและหลังได้รับวุฒิมหาบัณฑิตเพิ่มขึ้น รวมกันได้ตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (หนังสือสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๕๐๘(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 ให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการที่ผ่านมาของผู้ขอรับการประเมินตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ผู้นั้นครองอยู่ ซึ่งต้องมีหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานเป็นที่ประจักษ์เทียบเคียงกับตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ไม่อาจใช้ดุลพินิจในการให้คะแนนได้ โดยอาจประเมินได้หลายวิธี ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา เช่น ใช้ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีย้อนหลัง กำหนดตัวชี้วัดหลักเพื่อวัดผลงานหรือความสำเร็จของงานของตำแหน่งที่ครองอยู่เดิม (ปริมาณและคุณภาพ) หรือผลการประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือผู้มีส่วนได้เสีย เป็นต้น ทั้งนี้ เกณฑ์การตัดสินเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา

(๒) แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน อาจประกอบด้วยหัวข้อตามรูปแบบที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความชำนาญในงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ความเข้าใจถึงสภาพปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยแสดงให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ว่าข้อเสนอที่มีความเป็นไปได้และสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง ทั้งนี้ เกณฑ์การตัดสินเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา

(๓) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และ

(๔) สมรรถนะทางการบริหาร

เนื่องจาก ก.พ.อ. กำหนดให้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในแต่ละสายงานและแต่ละระดับตำแหน่ง รวมทั้งสมรรถนะทางการบริหาร ให้เป็นไปตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด ดังนั้น การประเมินตามองค์ประกอบนี้ จึงต้องพิจารณาจากข้อบังคับหรือประกาศของสภาสถาบันอุดมศึกษาว่าด้วยเรื่องดังกล่าว ซึ่งได้กำหนดระดับของความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของแต่ละสายงานและระดับตำแหน่ง รวมทั้งกำหนดระดับที่คาดหวังของสมรรถนะดังกล่าว ตลอดจนพฤติกรรมบ่งชี้หรือตัวอย่างพฤติกรรมไว้แล้ว โดยสามารถศึกษาแนวทางการกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๕๐๙(๒)/ว ๒ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๕๔

ทั้งนี้ เกณฑ์การตัดสินให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจะต้องกำหนดให้สอดคล้องกับระดับความคาดหวังของระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับหรือประกาศสภาสถาบันอุดมศึกษาว่าด้วยการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และสมรรถนะทางการบริหาร ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในแต่ละสายงานและแต่ละระดับตำแหน่ง และสอดคล้องกับระดับความสามารถที่จำเป็นจะต้องมีในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 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 การเผยแพร่งานวิจัย และแบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน ปรากฏตามเอกสารแนบ ๕ และเอกสารแนบ ๖ ท้ายประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ รายละเอียดของผลงาน จำนวน และระดับคุณภาพของผลงาน เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ สภาสถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดแบบประเมินผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณ โดยมีหัวข้อที่จะประเมิน และมีส่วนที่ให้การรวมการผู้ทรงคุณวุฒิได้บันทึกเหตุผลที่สนับสนุนการประเมินผลงานนั้นด้วย

ในการพิจารณาส่วนร่วมในผลงานนั้น แม้ว่า ก.พ.อ. จะไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการมีส่วนร่วมในผลงานไว้ แต่สัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงานเป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งว่าผู้ร่วมงานแต่ละคนเป็นผู้รับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากน้อยเพียงใด และได้ใช้ความรู้ความชำนาญของตนเป็นผลให้ผลงานนั้นมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด ดังนั้น จึงควรพิจารณาผลงานโดยคำนึงถึงสัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงาน บทบาทหรือหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอรับการประเมินประกอบด้วย

อนึ่ง ก.พ.อ. ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ได้มีมติเห็นชอบให้ขยายช่วงระยะเวลาผ่อนผันให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาใช้ผลงานตามข้อบังคับหรือประกาศที่สภาสถาบันอุดมศึกษาที่กำหนดไว้เดิมได้ (หนังสือสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ที่ ศษ ๐๕๐๙(๒)/ว ๗ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๕) ดังนั้น กรณีที่สภาสถาบันอุดมศึกษามีข้อบังคับหรือประกาศของสภาสถาบันอุดมศึกษาซึ่งออกตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ สภาสถาบันอุดมศึกษาจึงอาจพิจารณากำหนดให้ใช้ผลงานตามข้อบังคับเดิมนั้นได้จนกว่า ก.พ.อ. จะมีมติเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับประเภทผลงาน จำนวนของผลงาน และระดับคุณภาพของผลงาน ให้สถาบันอุดมศึกษาพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด อย่างไรก็ตาม สภาสถาบันอุดมศึกษาอาจพิจารณากำหนดให้ใช้ผลงานตามข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษาที่ออกตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการ

แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ ก็ได้ ตามความเหมาะสมและคุณภาพมาตรฐานที่พึงมีของสถาบันอุดมศึกษา

เงื่อนไขของผลงานที่นำมาใช้ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ มีดังนี้

- (๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม
- (๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว
- (๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม
- (๔) เงื่อนไขอย่างอื่นที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดไว้ในข้อบังคับ

(๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยพิจารณาตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๗ ของประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ ดังนี้

(๔.๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเอง และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๔.๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(๔.๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

(๔.๔) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

(๔.๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

๓.๓ การแต่งตั้งผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษกรณีปฏิบัติหน้าที่เฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับชำนาญการพิเศษ

กรณีที่ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับชำนาญการพิเศษว่างลง และมีผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษกรณีปฏิบัติหน้าที่เฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง เสนอขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานดังกล่าว สามารถดำเนินการได้ โดยพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามข้อ ๒.๑ และองค์ประกอบการประเมินตามข้อ ๓.๑ ทั้งนี้ สภาสถาบันอุดมศึกษาอาจพิจารณากำหนดให้นำผลการประเมินสำหรับองค์ประกอบที่ได้เคยประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษมาแล้ว มาใช้ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานในระดับเดียวกันได้ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขไว้ในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา

๔. วิธีการประเมินและแต่งตั้ง

๔.๑ วิธีการประเมินและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ก.พ.อ. กำหนดให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้น ข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษาจึงควรมีรายละเอียดของวิธีการต่างๆ ไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้ปฏิบัติได้ โดยราบรื่น เช่น วิธีการรับเรื่อง (หน่วยงานที่มีหน้าที่รับเรื่อง, วันที่รับเรื่อง, เงื่อนไขการรับเรื่อง) วิธีการคัดเลือก (หากมี) วิธีการประเมิน วิธีการส่งผลการประเมิน และวิธีการประชุม เป็นต้น

๔.๒ ก.พ.อ. กำหนดกลไกในการประเมินและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในรูปแบบขององค์คณะบุคคล เพื่อให้การดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาเป็นมาตรฐานเดียวกัน มีความโปร่งใสและเป็นธรรม โดยให้สภาสถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นประจำสถาบันอุดมศึกษา เพื่อดำเนินการและพิจารณาสรุปผลการประเมินข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ได้แก่ (๑) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร (๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป และ (๓) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะทั้งกรณีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางและกรณีตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน ให้กับสภาสถาบันอุดมศึกษา โดยสภาสถาบันอุดมศึกษาจะต้องกำหนดองค์ประกอบและวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการชุดดังกล่าวไว้ในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้หน้าที่และอำนาจดังกล่าว ก.พ.อ. ประสงค์จะกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสภาสถาบันอุดมศึกษาเป็นการเฉพาะเช่นเดียวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ที่ ก.พ.อ. กำหนดให้สภาสถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ สภาสถาบันอุดมศึกษาจึงไม่อาจมอบอำนาจช่วงต่อได้ (หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๕๐๙(๕)/ว ๑๐๙๒ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๗ และหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่ อว ๐๒๒๗.๕/ว ๔๖๓๔ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๔)

๔.๓ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ตลอดจนสมรรถนะทางการบริหาร จะต้องเสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเป็นผู้พิจารณา ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม (จะแต่งตั้งให้ดำเนินการแทนหรือไม่ก็ได้)

๔.๔ การประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพในกรณีตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจะต้องพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน จากผู้ที่มีคุณสมบัติดังนี้

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

๕. การแต่งตั้งโดยวิธีพิเศษ

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

๖. วันที่แต่งตั้งและการออกคำสั่งแต่งตั้ง

ให้ถือปฏิบัติตามแนวปฏิบัติการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)

๗. การติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

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

ในการดำเนินการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว สถานบันอุดมศึกษาควรพิจารณากำหนดระบบประเมินภายในของตนเอง และกำหนดระยะเวลาดำเนินการที่ชัดเจน โดยควรดำเนินการภายใน ๑ - ๒ ปีแรกๆ ที่ผู้นั้นได้รับแต่งตั้ง เพื่อให้สามารถประเมินผลการดำเนินการได้ว่ากระบวนการคัดเลือกและแต่งตั้งบุคคลของสถานบันอุดมศึกษาทำให้ได้มาซึ่งผู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งอย่างแท้จริงหรือไม่ และผู้ที่ได้รับแต่งตั้งได้ปฏิบัติหน้าที่ตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ตลอดจนตามที่ได้จัดทำข้อเสนอไว้หรือไม่ ซึ่งหากดำเนินการล่าช้าหรือกำหนดช่วงเวลาเนิ่นนานกว่านั้น อาจมีการเปลี่ยนแปลงภารกิจของหน่วยงานหรือสภาพการทำงานเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ติดตามประเมินผลได้ยาก

๘. ข้อพึงระวังในการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ

การตรวจสอบตำแหน่ง

ข้อพึงระวัง	ผู้เกี่ยวข้อง/ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. ตรวจสอบชื่อตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง และหน่วยงานที่กำหนดให้มีตำแหน่งนั้น ซึ่งจะนำไปใช้ในการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้ถูกต้องตรงกันตามมติของสภาสถาบันอุดมศึกษา และทะเบียนตำแหน่งที่สภาสถาบันอุดมศึกษาจัดทำขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนด</p>	<ul style="list-style-type: none"> • หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล • คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น • สภาสถาบันอุดมศึกษา
<p>๒. เนื่องจากตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน สามารถกำหนดให้มีได้ทั้งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ทั้งนี้ตามผลการวิเคราะห์ภารกิจหน่วยงานและผลการประเมินค่างานของตำแหน่งนั้นๆ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด ดังนั้น ก่อนเริ่มดำเนินการจึงควรตรวจสอบให้ชัดเจนว่าตำแหน่งที่จะใช้ในการแต่งตั้งนั้น ได้มีการประเมินค่างานและกำหนดระดับตำแหน่งไว้เป็นระดับใด</p>	<ul style="list-style-type: none"> • หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล • คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น • สภาสถาบันอุดมศึกษา
<p>๓. การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เกิดขึ้นจากผลการประเมินภารกิจของหน่วยงานและการประเมินค่างานของตำแหน่งภายใต้ขอบเขตภารกิจของหน่วยงานนั้นๆ ดังนั้น จึงไม่อาจนำตำแหน่งที่ได้ประเมินค่างานของหน่วยงานหนึ่ง ไปใช้ในการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานอื่นได้ หากประสงค์จะตัดโอนอัตรานั้นไปใช้ในหน่วยงานอื่น จะต้องมีการประเมินภารกิจของหน่วยงานและการประเมินค่างานของตำแหน่งภายใต้ขอบเขตภารกิจของหน่วยงานใหม่นั้นอีกครั้งหนึ่ง</p>	<ul style="list-style-type: none"> • หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล • คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น • สภาสถาบันอุดมศึกษา
<p>๔. ตำแหน่งที่ใช้ในการแต่งตั้งบุคคล จะต้องอยู่ภายในกรอบจำนวนตำแหน่งที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด และสอดคล้องกับแผนการพัฒนากำลังคนของสภาสถาบันอุดมศึกษา</p> <p>อนึ่ง จำนวนตำแหน่งที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดเพื่อการบริหารอัตรากำลัง ยังมีใช้ตำแหน่งที่จะนำไปใช้ในการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้ หากยังไม่ได้ดำเนินการประเมินค่างานและกำหนดระดับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนด</p>	<ul style="list-style-type: none"> • หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล • คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น • สภาสถาบันอุดมศึกษา

การตรวจสอบคุณสมบัติ

ข้อพึงระวัง	ผู้เกี่ยวข้อง/ผู้รับผิดชอบ
๑. การตรวจสอบคุณสมบัติ และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ให้ตรวจสอบให้ถูกต้องตามเอกสารหลักฐานที่ปรากฏ และครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประกอบกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดสำหรับตำแหน่งนั้น	<ul style="list-style-type: none"> • ผู้ขอรับการประเมิน • หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล
๒. กรณีที่ผู้ขอรับการประเมินประสงค์จะนำประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องจากการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นมานับระยะเวลาารวมกันด้วยนั้น ให้ระบุเฉพาะประสบการณ์ที่สอดคล้องกับภารกิจหลักของตำแหน่งที่จะเข้ารับการประเมินเท่านั้น	<ul style="list-style-type: none"> • ผู้ขอรับการประเมิน • หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล
๓. การได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาจากอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ มิใช่อัตราเงินเดือนขั้นต่ำชั่วคราว โดยอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของระดับชำนาญการพิเศษ ตามกฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการกำหนดบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๘ คือ ๒๒,๑๔๐ บาท	<ul style="list-style-type: none"> • ผู้ขอรับการประเมิน • หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ

ข้อพึงระวัง	ผู้เกี่ยวข้อง/ผู้รับผิดชอบ
๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ตลอดจนการประเมินแนวคิด ในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน และสมรรถนะทางการบริหาร จะต้องแต่งตั้งโดยมติคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และการออกคำสั่งแต่งตั้งจะต้องลงนามโดยประธานคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หรือผู้ที่คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีมติมอบหมาย	<ul style="list-style-type: none"> • หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล • คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
๒. ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ สภาสถาบันอุดมศึกษา ยังอาจกำหนดองค์ประกอบอื่นในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมได้อีก ดังนั้น ในการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มาใช้ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> • หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล • คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ (หากมี) • คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อพึงระวัง	ผู้เกี่ยวข้อง/ผู้รับผิดชอบ
จะต้องตรวจสอบให้ถูกต้องด้วยว่า ได้นำผลการประเมินมาใช้เฉพาะส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานเท่านั้น	
<p>๓. การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และสมรรถนะทางการบริหาร จะต้องพิจารณาตามคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งในแต่ละสายงานและแต่ละระดับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในข้อบังคับหรือประกาศสภาสถาบันอุดมศึกษาว่าด้วยการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และสมรรถนะทางการบริหาร</p>	<ul style="list-style-type: none"> • คณะอนุกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ (หากมี) • คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
<p>๔. เมื่อการประเมินเสร็จสิ้นแล้ว ควรมีการตรวจสอบด้วยความรอบคอบว่า ผลการประเมินนั้นถูกต้องตามเกณฑ์การตัดสินที่กำหนดไว้หรือไม่ เช่น เกณฑ์การตัดสินเป็นคะแนนเฉลี่ย หรือเกณฑ์การตัดสินจะต้องผ่านเกณฑ์ประเมินแต่ละรายการทุกรายการ หรือเกณฑ์การตัดสินมีทั้งคะแนนรวมและคะแนนผ่านแต่ละรายการ เป็นต้น</p> <p>การประเมินตามองค์ประกอบต่างๆ จะต้องมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันกับเอกสารแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และข้อกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (Job Specification) ของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ซึ่งกำหนดขึ้นจากผลการวิเคราะห์งานและประเมินค่างานที่ได้ดำเนินการไว้แล้วก่อนเริ่มกระบวนการคัดเลือกและประเมินบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าว</p>	<ul style="list-style-type: none"> • คณะอนุกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ (หากมี) • คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
<p>๕. กรณีที่สถาบันอุดมศึกษามีตำแหน่งว่างหลายตำแหน่ง และประสงค์จะให้บุคลากรเลือกสมัครหลายตำแหน่งก็อาจกระทำได้ แต่ทั้งนี้ การตรวจสอบคุณสมบัติ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ตลอดจนข้อเสนอนโยบายในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน หรือข้อควรพิจารณาอื่นที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด ทั้งในกระบวนการคัดเลือก (หากมี) และกระบวนการประเมิน จะต้องดำเนินการในทุกๆ ตำแหน่งที่ผู้สมัคร เนื่องจากลักษณะงานที่จะต้องปฏิบัติ ความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง แต่ละสายงานมีความแตกต่างกันไป ดังนั้น จึงต้องมีการประเมินให้เหมาะสมตามลักษณะงานที่จะต้องรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นๆ โดยเฉพาะ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ผู้ขอรับการประเมิน • หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล • คณะอนุกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ (หากมี) • คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น • สภาสถาบันอุดมศึกษา
<p>๖. การประเมินตามองค์ประกอบต่างๆ จะต้องมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันกับเอกสารแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และข้อกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (Job Specification) ของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ซึ่งกำหนดขึ้นจากผลการวิเคราะห์งานและประเมินค่างานที่ได้ดำเนินการไว้แล้วก่อนเริ่มกระบวนการคัดเลือกและประเมินบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าว</p>	<ul style="list-style-type: none"> • คณะอนุกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ (หากมี) • คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น • สภาสถาบันอุดมศึกษา

การประเมินผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณ

ข้อพึงระวัง	ผู้เกี่ยวข้อง/ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ จะต้องแต่งตั้งโดยมติคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และการออกคำสั่งแต่งตั้งจะต้องลงนามโดยประธานคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หรือผู้ที่คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีมติมอบหมาย</p>	<ul style="list-style-type: none"> • หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล • คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
<p>๒. ผลงานที่ใช้ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จะต้องเป็นผลงานที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบหลักของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และแสดงให้เห็นถึงความชำนาญ/เชี่ยวชาญในงานของตำแหน่งนั้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ผู้ขอรับการประเมิน • คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานฯ • คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
<p>๓. การประเมินผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพนั้น กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ควรจะต้องบันทึกเหตุผลสนับสนุนผลการประเมินด้วย เพื่อความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ตลอดจนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาทบทวนผลการประเมิน การพิจารณาอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ หรือนำไปใช้เป็นหลักฐานในชั้นศาล</p>	<ul style="list-style-type: none"> • คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานฯ • คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
<p>๔. งานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่และได้มีการพิจารณาประเมินคุณภาพแล้ว จะนำงานวิจัยนั้นมาแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมส่วนใดส่วนหนึ่งเพื่อนำมาเสนอขอรับการประเมินคุณภาพงานวิจัยนั้นอีกครั้งหนึ่งไม่ได้</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ผู้ขอรับการประเมิน • คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานฯ • คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
<p>๕. การอ้างอิงในผลงาน หมายความว่ารวมถึงการนำผลงานเดิมของตน ไม่ว่าจะทั้งฉบับหรือบางส่วน เช่น ข้อความ ข้อมูล รูปภาพ หรือตาราง ซึ่งเคยบันทึกและ/หรือเผยแพร่แล้วมาใช้ซ้ำอีกครั้งหนึ่งจะต้องมีการอ้างอิงตนเองด้วยรูปแบบการอ้างอิงที่ถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยเช่นเดียวกัน</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ผู้ขอรับการประเมิน • คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานฯ

*หมายเหตุ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล แม้จะไม่ใช่ผู้ที่มีบทบาทโดยตรงในบางขั้นตอน แต่ยังคงปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องในทุกขั้นตอน ในฐานะฝ่ายเลขานุการ หรือผู้ให้ข้อมูล ข้อเท็จจริงต่อคณะกรรมการชุดต่างๆ ผู้ขอรับการประเมิน ตลอดจนผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง จึงควรศึกษาข้อพึงระวังต่างๆ ข้างต้นทุกกรณีด้วย