

(ร่าง)



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี  
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา  
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

พ.ศ. ...

โดยที่เป็นการสมควรให้มีข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์  
จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนใน  
สถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพล  
เรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่ง  
และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์  
พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกอบกับมาตรา ๑๘ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และ  
โดยมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในคราวประชุมครั้งที่ ...../  
๒๕๕๑ เมื่อวันที่ .....จึงให้ออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์  
จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบัน  
อุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ...”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์  
จังหวัดปทุมธานี

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม  
ราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัย  
ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

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

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“ตำแหน่งระดับชำนาญการ” หมายความว่า ตำแหน่งเฉพาะตัวของข้าราชการ ตามมาตรา ๑๘ (ค) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ มีปริมาณงานในหน้าที่ คุณภาพของงานในหน้าที่ และผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ ก.พ.อ. กำหนดเป็นระดับชำนาญการ ระดับ ๖, ๗ – ๘

“ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ” หมายความว่า ตำแหน่งเฉพาะตัวของข้าราชการตามมาตรา ๑๘ (ค) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ มีปริมาณงานในหน้าที่ คุณภาพของงานในหน้าที่ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญและการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพเพื่อบริการต่อสังคมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ ก.พ.อ. กำหนดเป็นระดับเชี่ยวชาญ ระดับ ๙

“ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ” หมายความว่า ตำแหน่งเฉพาะตัวของข้าราชการตามมาตรา ๑๘ (ค) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ มีปริมาณงานในหน้าที่ คุณภาพของงานในหน้าที่ และความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้นหรือในด้านวิชาการหรือวิชาชีพ อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ ก.พ.อ. กำหนดเป็นระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ ๑๐

## หมวด ๑

### การกำหนดตำแหน่ง

#### ส่วนที่ ๑

#### บททั่วไป

ข้อ ๔ ให้ ก.บ.ม. มีอำนาจและหน้าที่ในการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งและการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามข้อบังคับนี้หรือตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๕ การกำหนดระดับตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดคราวละสี่ปี

กรอบของตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณากำหนดตามโครงสร้างตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ. กำหนด และให้นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่งเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานมาพิจารณาประกอบด้วย

ข้อ ๖ การพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งให้อยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

- (๑) การพิจารณาปรับปรุงระบบงานหรือวิธีการทำงานใหม่
  - (๒) การพิจารณาระบบบริหารงานในมหาวิทยาลัยในเรื่องการกระจายอำนาจบริหารจัดการ
  - (๓) การพัฒนาบทบาท หน้าที่ คุณภาพงานของตำแหน่งเพื่อปฏิบัติภารกิจตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีผลให้ความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์เพิ่มสูงขึ้น
  - (๔) การจัดลำดับความสำคัญของงานตามแผนงาน โครงการที่สอดคล้องตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามนโยบาย
  - (๕) การเปลี่ยนแปลงการจัดแบ่งหน่วยงานภายในใหม่ เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งต้องได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย
  - (๖) การไม่ขัดต่อการแบ่งส่วนราชการที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งมหาวิทยาลัย
- ข้อ ๗ การกำหนดระดับตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้ดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้งบประมาณที่  
ดังต่อไปนี้
- (๑) ตามโครงสร้างระดับตำแหน่ง และตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด
  - (๒) เป็นเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน
  - (๓) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
  - (๔) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น
  - (๕) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

## ส่วนที่ ๒

ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้น ตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง  
ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ และตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

-----

ข้อ ๘ การกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้น และตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง ซึ่งเป็นตำแหน่งระดับควบให้ปฏิบัติตามโครงสร้างระดับตำแหน่ง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๙ การกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ ให้ยึดหลักการวิเคราะห์และประเมินค่างานของตำแหน่ง ดังนี้

- (๑) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ได้แก่ กิจกรรมที่ตำแหน่งนั้นต้องปฏิบัติขอบเขตและความหลากหลายของงาน และผลกระทบจากการปฏิบัติงาน
- (๒) ความยุ่งยากของงาน ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมีคำแนะนำแนวทางหรือคู่มือ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และระดับการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

(๓) การควบคุม กำกับ และตรวจสอบ ได้แก่ ความจำเป็นในการได้รับการให้ทิศทาง การได้รับคำแนะนำ หรือการได้รับคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน และความจำเป็นในการได้รับการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของงานโดยผู้บังคับบัญชา

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

ข้อ ๑๐ การกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งประเภทผู้บริหารให้ยึดหลักการวิเคราะห์และประเมินค่างานของตำแหน่ง ดังนี้

(๑) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ได้แก่ จำนวนและระดับตำแหน่งของผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ระดับความรับผิดชอบของตำแหน่งจำนวนงบประมาณและลักษณะของกิจกรรมทางการเงิน และความยุติธรรม ความซื่อสัตย์และการรักษาความลับของราชการ

(๒) ความยุ่งยากของงาน ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ขอบเขตของการตัดสินใจความคิดริเริ่มที่ต้องใช้ในงาน และลักษณะ และวัตถุประสงค์ของการติดต่อกับผู้อื่นในการปฏิบัติงาน

(๓) ระดับความสำคัญของการควบคุมบังคับบัญชาและการตรวจสอบงาน

(๔) ความรู้ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งและความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ความรู้ขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน ความรู้ในศิลปะการบังคับบัญชา การบริหารและการนำความรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้ในทฤษฎี แนวคิดในวิชาชีพและการประยุกต์ใช้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และการตัดสินใจในเรื่องที่มีความสำคัญแตกต่างกัน

การกำหนดระดับตำแหน่งประเภทผู้บริหารภายในหน่วยงาน ต้องมีระดับตำแหน่งไม่สูงเท่าระดับตำแหน่งประเภทผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานนั้น

หลักเกณฑ์ วิธีการ และแบบประเมินให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๑๑ การกำหนดค่าน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบและเกณฑ์การตัดสินเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งตามข้อ ๙ และข้อ ๑๐ ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่ง ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

## ส่วนที่ ๓

## ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๑๒ การกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษให้พิจารณาความจำเป็นตามภารกิจของหน่วยงานตามหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๓ และข้อ ๑๔

ข้อ ๑๓ การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานเพื่อกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาดังนี้

(๑) หน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลัก หมายถึง หน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะซึ่งมีหน้าที่ในการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการ ให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) หน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนภารกิจหลัก หมายถึง หน่วยงานซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนภารกิจหลัก กรณีหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากองให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการกรณีหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักงานอธิการบดี ให้มีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

ข้อ ๑๔ การพิจารณาความจำเป็นของตำแหน่งเพื่อกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาดังนี้

(๑) ภาระงานของหน่วยงาน ให้พิจารณาจากลักษณะงาน คุณภาพและปริมาณงานของหน่วยงาน

(๒) ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพงานของตำแหน่ง ให้พิจารณาดังนี้

(ก) ตำแหน่งระดับชำนาญการ ลักษณะงานต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถความชำนาญงาน ทักษะ หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และต้องทำการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์หรือวิจัย โดยใช้หรือประยุกต์หลักการ เหตุผลแนวความคิด วิธีการเพื่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือพัฒนางานในหน้าที่และงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง หรือแก้ไขปัญหาในงานหลักที่ปฏิบัติซึ่งมีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง

(ข) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ลักษณะงานต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และเป็นงานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน หรืองานพัฒนาทฤษฎี หลักการ ความรู้ใหม่ ซึ่งต้องมีการวิจัยเกี่ยวกับงานเฉพาะด้าน หรือเฉพาะทาง และนำมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ โดยต้องประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิดใหม่เกี่ยวกับเนื้อหาของงานเพื่อแก้ไขปัญหาในงานที่มีความยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวางมากหรือถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงานตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำ หรือปรับปรุงผสมผสานเทคนิคระดับสูงระหว่างสาขาที่เกี่ยวข้อง

หลักเกณฑ์ วิธีการ และแบบประเมินให้ขึ้นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบ ของ ก.บ.ม.

#### ส่วนที่ ๔

##### การดำเนินการ

ข้อ ๑๕ การวิเคราะห์ตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมในสาระสำคัญ ถึงระดับที่จะต้องมีการปรับปรุงระดับตำแหน่งให้จัดทำข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งที่จะเสนอขอปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่ง ได้แก่ ชื่อตำแหน่ง ระดับเลขที่ สังกัด หน้าที่ความรับผิดชอบเดิมและใหม่ของตำแหน่งดังกล่าว ลักษณะงานที่ปฏิบัติเดิมและใหม่ของตำแหน่งดังกล่าว เพื่อประกอบการพิจารณา

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

ข้อ ๑๗ ให้มีการจัดทำรายงานสรุปผลการพิจารณากรอบตำแหน่งเพื่อเป็นแหล่งอ้างอิงในการสืบค้น และเพื่อแสดงความโปร่งใส

#### หมวด ๒

##### การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

#### ส่วนที่ ๑

##### ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้น และตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง

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

ข้อ ๑๙ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการระดับต้นและระดับกลาง ต้องประเมินจากการทำงานและคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๒๐ การประเมินการทำงานให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ความรู้ความสามารถในการทำงานและคุณภาพของงาน

(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 ให้นำเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งาน การพัฒนางาน และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานประกอบด้วย

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

ข้อ ๒๓ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ตามข้อ ๒๐ (๒) ให้พิจารณาจากความตั้งใจ ความเต็มใจและความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและเป็นผลดีแก่ทางราชการ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ตลอดทั้งไม่ละเลยต่องานและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลของงานที่เกิดขึ้น

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

ข้อ ๒๕ การประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นและตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง ให้ประเมิน ดังนี้

(๑) ความอดุสาหะ ให้พิจารณาจากความมีมานะ อดทน และเอาใจใส่ในหน้าที่การงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การอุทิศเวลาให้กับทางราชการและความขยันหมั่นเพียร

(๒) ความมีมนุษยสัมพันธ์ ให้พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกระดับ ความสามารถในการแก้ไขและลดข้อขัดแย้งอันอาจจะเป็นอุปสรรคต่องานราชการหรือความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้มารับบริการหรือผู้มาติดต่อ รวมทั้งความเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือและให้บริการผู้มาติดต่อ

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

ข้อ ๒๖ การกำหนดค่าน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบและเกณฑ์การตัดสิน เพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้น และตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง ตามประกาศของมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๒๗ การประเมินให้ดำเนินการโดยคณะกรรมการประเมินผลงานที่ ก.บ.ม. แต่งตั้งซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอหรือเทียบเท่า

## ส่วนที่ ๒

### ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์

ข้อ ๒๘ ให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ 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) ต้องมิใช่ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหรือการฝึกอบรม
- (๒) ต้องมิใช่ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว
- (๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

การประเมินผลงานตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง หรือพิจารณาจากแฟ้มงานที่ได้บันทึกผลงานที่ปฏิบัติ ในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่าสองปี โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึงทักษะความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานซึ่งเป็นที่ประจักษ์

ข้อ ๓๑ การพิจารณาผลงานให้กำหนดเงื่อนไข ขอบเขตมาตรฐานของผลงาน ดังนี้

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



ข้อ ๓๒ ขอบเขตของผลงานตามข้อ ๓๐ (๑) ให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ซึ่งเป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

ข้อ ๓๓ คุณภาพของผลงานตามข้อ ๓๐ (๒) ให้พิจารณาจากคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้

ข้อ ๓๔ ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงานตามข้อ ๓๐ (๓) ให้พิจารณาจากการใช้หลักวิชาการเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมาก และความจำเป็นต้องมีการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติด้วยตนเองได้

ข้อ ๓๕ การประเมินประโยชน์ของผลงานตามข้อ ๓๐ (๔) ให้พิจารณาจากประโยชน์ของผลงานที่มีต่อหน่วยงานหรือผู้รับบริการ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

ข้อ ๓๖ การประเมินความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์ตามข้อ ๓๐ (๕) ให้พิจารณาจากความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้เป็นที่ยอมรับในงานนั้น

ข้อ ๓๗ การประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นและตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง ให้ประเมิน ดังนี้

(๑) ความอดุสาหะ ให้พิจารณาจากความมีมานะ อดทน และเอาใจใส่ในหน้าที่การงานความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การอุทิศเวลาให้กับทางราชการ และความขยันหมั่นเพียร

(๒) ความมีมนุษยสัมพันธ์ ให้พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกระดับความสามารถในการแก้ไขและลดข้อขัดแย้งอันอาจจะเป็นอุปสรรคต่องานราชการหรือความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ รวมทั้งความเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือและบริการผู้มาติดต่อ

(๓) ความสามารถในการสื่อความหมาย ให้พิจารณาจากความสามารถในการแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งด้วยวาจา หรือลายลักษณ์อักษร ความสามารถในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมเกี่ยวกับการให้ข้อมูลข่าวสารการบันทึก หรือการรายงาน

ข้อ ๓๘ การกำหนดค่าน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบและเกณฑ์การตัดสินใจเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งของตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์

ข้อ ๓๙ การประเมินให้ดำเนินการโดยคณะกรรมการประเมินผลงานที่ ก.บ.ม. แต่งตั้ง ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอหรือเทียบเท่า

หลักเกณฑ์ วิธีการ และแบบประเมิน ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

### ส่วนที่ ๓

#### ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ข้อ ๔๐ ให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด ก่อนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

กรณีที่มีบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่งมากกว่าจำนวนกรอบตำแหน่งที่กำหนดให้คัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินตามจำนวนกรอบตำแหน่งโดยดำเนินการอย่างเป็นระบบ โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ดังนี้

(๑) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกบุคคล และตรวจสอบกรณีมีการทักท้วงผลการคัดเลือก

(๒) การคัดเลือกให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

(ก) สืบหาข้อมูลผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินคุณลักษณะของผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน

(ค) ให้แจ้งข้าราชการผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนส่งเอกสารเพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือก

(ง) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอคณะกรรมการคัดเลือก

(จ) สรุปความเห็นและข้อสังเกตของคณะกรรมการ

(ฉ) ให้แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบ

(ซ) ประกาศผลผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผยและเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ข้อ ๔๑ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารต้องประเมินจากการปฏิบัติงาน คุณลักษณะและสมรรถนะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๔๒ การประเมินการปฏิบัติงานให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

(๒) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่

(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 การดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงโดยคำนึงถึงเป้าหมายและความสำเร็จของงานเป็นหลัก และการยอมรับปัญหาที่เกิดจากการทำงานและความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม โดยให้พิจารณาจากผลของการปฏิบัติงานประกอบด้วย

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

ข้อ ๔๖ การแนะนำ การสอนงาน และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามข้อ ๔๒ (๔) ให้พิจารณาจากการให้คำปรึกษา แนะนำ สอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา และการปรับปรุงและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๔๗ การประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหารให้ประเมิน ดังนี้

(๑) ความประพฤติ ให้พิจารณาจากอุปนิสัยความประพฤติทั้งในด้านส่วนตัวและการรักษาวินัยข้าราชการ ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากประวัติส่วนตัว ประวัติการทำงาน และพฤติกรรมที่ปรากฏทางอื่น

(๒) ความมีมนุษยสัมพันธ์ ให้พิจารณาจากการให้ความร่วมมือในส่วนที่เกี่ยวกับราชการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกัน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยหรือส่วนราชการอื่น

ข้อ ๔๘ การประเมินสมรรถนะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหารให้ประเมิน ดังนี้

(๑) ความเป็นผู้นำ ให้พิจารณาจากความสามารถในการวางแผน และเป็นตัวอย่างที่ดี การมีศิลปะในการโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจและเต็มใจร่วมกันทำงานให้สำเร็จ และความสนใจและความสามารถในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของทีมงานด้วยวิธีการอย่างเหมาะสม

(๒) การคิดเชิงกลยุทธ์ ให้พิจารณาจากความสามารถในการประเมินสถานการณ์ การกำหนดกลยุทธ์ การลดจุดอ่อนและเสริมจุดแข็ง การแปรวิกฤตเป็นโอกาส และการคิดเพื่อให้เกิดรับชัยชนะในทุกสถานการณ์

(๓) การตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา ให้พิจารณาจากความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา การวิเคราะห์แนวทางในการแก้ไขปัญหาโดยมีหลายทางเลือก การเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และการใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา

(๔) วิสัยทัศน์ ให้พิจารณาจากความสามารถในการคาดการณ์หรือพยากรณ์สถานการณ์ข้างหน้าอย่างมีหลักการและเหตุผล และการกำหนดกลยุทธ์และวางแผนการดำเนินการเพื่อรองรับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้นทั้งด้านที่เป็นผลโดยตรงและผลกระทบ

ข้อ ๔๙ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่ ก.พ.อ. กำหนดให้เป็นระดับ๗- ๘ ให้แต่งตั้งเมื่อบุคคลดังกล่าวได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๘

ข้อ ๕๐ การกำหนดค่านำหนักในแต่ละองค์ประกอบและเกณฑ์การตัดสินใจเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับลักษณะงานของหน่วยงาน และระดับตำแหน่งของตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ข้อ ๕๑ การประเมินให้ดำเนินการโดยคณะกรรมการประเมินผลงานที่ ก.บ.ม. แต่งตั้งซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอหรือเทียบเท่า

หลักเกณฑ์ วิธีการ และแบบประเมิน ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

#### ส่วนที่ ๔

##### ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

-----

ข้อ ๕๒ ให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการตามข้อ ๕๑

ข้อ ๕๔ และข้อ ๕๕ ก่อนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญหรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี

กรณีที่มีบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนตามวรรคหนึ่งมากกว่าจำนวนกรอบตำแหน่งที่กำหนดให้คัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินตามจำนวนกรอบตำแหน่ง โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ดังนี้

(๑) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกบุคคล และตรวจสอบกรณีมีการทักท้วงผลการคัดเลือก

(๒) การคัดเลือกให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

(ก) สืบหาข้อมูลผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินคุณลักษณะของผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน

(ค) ให้แจ้งข้าราชการผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนส่งเอกสารเพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือก

(ง) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอคณะกรรมการคัดเลือก

(จ) สรุปความเห็นและข้อสังเกตของคณะกรรมการคัดเลือก

(ฉ) ให้แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและส่งผลงานตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด

(ช) ประกาศผลผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผยและเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ข้อ ๕๓ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องมีคุณวุฒิการศึกษาและมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

(๑) วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบหกปี

(๒) วุฒินุปริญญาหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองปี

(๓) วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่าเก้าปี

(๔) วุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี

(๕) วุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

กรณีได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิการศึกษาดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้นับระยะเวลาดำรงตำแหน่งรวมกันตามอัตราส่วนได้ โดยตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิม ต้องเป็นตำแหน่งที่ได้มีการกำหนดความจำเป็นของหน่วยงานให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการแล้ว

ข้อ ๕๔ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องมีวุฒิการศึกษาและมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ต้องมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการหรือเทียบเท่าของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นไปมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

(๒) กรณีที่มีได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการให้เทียบคุณสมบัติข้าราชการ เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ดังนี้

(ก) ต้องดำรงตำแหน่งระดับ ๘ และมีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความรู้ความสามารถและประสบการณ์จากการดำรงตำแหน่งที่ขอเทียบคุณสมบัตินี้มาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

(ข) ให้พิจารณาเทียบคุณสมบัติที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ระดับ ๘ ย้อนหลังได้ไม่เกินสามปี โดยพิจารณาจากประเภทและขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานในภาพรวม และผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ระดับ ๘ ซึ่งหมายถึง คู่มือปฏิบัติงาน ผลงานศึกษาค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ในด้านการศึกษา หรือการพัฒนา งาน หรือเป็นผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนา งาน สนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพอื่นซึ่งผลงานดังกล่าวสามารถนำไปเสนอขอ กำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญได้

ข้อ ๕๕ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีวุฒิการศึกษาและมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ต้องมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต้องดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

(๒) กรณีที่มีได้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญให้เทียบคุณสมบัติข้าราชการ เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ ๑๐ ดังนี้

(ก) ต้องดำรงตำแหน่งระดับ ๕ และมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์จากการดำรงตำแหน่งที่ขอเทียบคุณสมบัติมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

(ข) ให้พิจารณาเทียบคุณสมบัติที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ ๕ ย้อนหลังได้ไม่เกินสองปี โดยพิจารณาจากประเภทและขอบข่ายของงานที่ได้รับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานในภาพรวม และผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ ๕ ซึ่งหมายถึง คู่มือปฏิบัติงาน ผลงานศึกษาค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ในด้านการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนา งาน หรือเป็นผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบรูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ซึ่งผลงานดังกล่าวสามารถนำไปเสนอขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษได้

ข้อ ๕๖ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษให้ประเมินจากการปฏิบัติงาน ผลงาน และคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๕๗ การประเมินในกรณีตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้พิจารณาตามประกาศของมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. ดังนี้

(๑) ปริมาณงานในหน้าที่ หมายถึง ขนาดหรือความมากน้อยของงาน

(๒) คุณภาพของงานในหน้าที่ หมายถึง ความยากง่าย การอาศัยเทคนิค วิธีการ

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ หมายถึง การใช้ประโยชน์จากผลงาน ผลงานเป็นงานสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่ม

ผลงานที่นำเสนอเพื่อพิจารณา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ต้องมิใช่ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหรือการฝึกอบรม

(๒) ต้องมิใช่ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

ข้อ ๕๘ การพิจารณาผลงานให้กำหนดเงื่อนไข ขอบเขตมาตรฐานของผลงานตามประกาศของมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. ดังนี้

(๑) ปริมาณขั้นต่ำของผลงานแต่ละประเภท

(๒) คุณภาพผลงานซึ่งเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง สายงาน และลักษณะงานของหน่วยงาน

(๓) การเผยแพร่ผลงานเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์และป้องกันการลอกเลียน

ข้อ ๕๕ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับ ๘ ให้แต่งตั้งเมื่อบุคคลดังกล่าวได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๘

ข้อ ๖๐ การประเมินในกรณีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้พิจารณา ดังนี้

(๑) ปริมาณงานในหน้าที่ หมายถึง ขนาดหรือความมากน้อยของงาน

(๒) คุณภาพของงานในหน้าที่ หมายถึง ความยากง่าย การอาศัยเทคนิค วิธีการ

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผลงานที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางค่อนข้างมาก ผลงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน และผลงานที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานค่อนข้างมาก

ผลงานที่นำเสนอเพื่อพิจารณา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามข้อ ๕๖ วรรคสอง และการพิจารณาผลงานให้เป็นไปตามเงื่อนไขขอบเขตมาตรฐานของผลงานตามข้อ ๕๘

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

ข้อ ๖๑ การประเมินในกรณีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณา ดังนี้

(๑) ปริมาณงานในหน้าที่ หมายถึง ขนาดหรือความมากน้อยของงาน

(๒) คุณภาพของงานในหน้าที่ หมายถึง ความยากง่าย การอาศัยเทคนิค วิธีการ

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หมายถึง ผลงานที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางมากผลงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน ผลงานที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานมาก

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

(๕) ความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพนั้น หมายถึง การได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัลในระดับชาติสำหรับผลงานหรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น หรือในงานที่เกี่ยวข้อง การมีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น หรือในงานที่เกี่ยวข้องเป็นที่เชื่อถืออย่างกว้างขวางในระดับชาติ

ข้อ ๖๒ การประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินตามประกาศของมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. ดังนี้

(๑) ความคิดริเริ่ม ให้พิจารณาจากการคิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่เพื่อประสิทธิผลของงาน การแสดงความคิดเห็น การให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติได้ การแสวงหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสาขาวิชาชีพ ในงานของตนหรือในงานของหน่วยงานการตรวจสอบ การปรับปรุง การแก้ไข หรือการตัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลาการสนใจในงานที่อยู่ยากซับซ้อน ความไวต่อสถานการณ์หรือความจำเป็นในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอกที่มีผลกระทบต่องาน

(๒) การตัดสินใจแก้ไขปัญหา ให้พิจารณาจากความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา การวิเคราะห์แนวทางในการแก้ไขปัญหาโดยมีหลายทางเลือก การเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม การใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาโดยเฉพาะในสายวิชาชีพ ในงานของตน หรือในงานของหน่วยงาน

(๓) การพัฒนาตนเอง ให้พิจารณาจากการติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการหรือวิชาชีพอยู่เสมอ การสนใจและปรับตนเองให้ก้าวทันวิทยาการใหม่ตลอดเวลา การนำความรู้และวิทยาการใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ส่วนที่ ๕

### การดำเนินการ

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

(๑) วิธีปกติ ให้แต่งตั้งกรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน

(๒) วิธีพิเศษ ใช้ในกรณีการแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติต่างไปจากหลักเกณฑ์การขอกรณีตามปกติในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือกรณีขอที่มีได้เป็นไปตามลำดับตำแหน่งให้แต่งตั้งกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าห้าคน

การประเมินเพื่อแต่งตั้งในกรณีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาผลงานร่วมกันและให้มีการรับฟังข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน



หลักเกณฑ์ วิธีการ และแบบประเมิน ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๖๔ เกณฑ์การตัดสิน ให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษ ให้ใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของกรรมการประเมิน

ข้อ ๖๕ การประเมินข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้จัดทำข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้าราชการ ได้แก่ ชื่อ อายุตัวและอายุราชการ ตำแหน่งและระดับตำแหน่งตลอดจนระยะเวลาดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง และสังกัด

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ข้าราชการต้องมีเพื่อการแต่งตั้ง ได้แก่ ระยะเวลาดำรงตำแหน่งประสบการณ์การปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถ สมรรถนะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ วุฒิการศึกษา การอบรม และความสามารถอื่น

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

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

การพิจารณาตามวรรคหนึ่ง ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ข้อเท็จจริงประกอบการพิจารณาเพื่อความ เป็นธรรมด้วย

ข้อ ๖๖ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๖๗ กรณีที่ข้าราชการใดไม่ผ่านการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินให้ข้าราชการผู้นั้นทราบ พร้อมทั้งแจ้งสิ่งที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขให้ทราบด้วย

ข้อ ๖๘ การให้ได้รับเงินเดือนของผู้ได้รับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้ เป็นไปตามกฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือนและเงิน ประจำตำแหน่ง

ทั้งนี้ หาก ก.พ.อ. ยังมีได้กำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าว ให้พิจารณาใช้กฎ ก.พ. หรือกฎหมายอื่นที่ เกี่ยวข้องไปพลางก่อน

ข้อ ๖๙ กรณีอื่นนอกจากที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาเป็นกรณีไป

บทเฉพาะกาล

-----

ข้อ ๗๐ บรรดา กฎ ก.ค. กฎ ก.พ. ระเบียบ ข้อบังคับ การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือกรณีอื่นใด ซึ่งได้ออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. ๒๕๒๓ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ที่ใช้บังคับกับข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้คงใช้บังคับกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามมาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ โดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ จนกว่าจะได้มีการออกกฎ ก.พ.อ. ระเบียบ ข้อบังคับหรือข้อกำหนดตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๗๑ ในระหว่างที่ยังไม่มี ก.บ.ม.ตามข้อบังคับนี้ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ตามคำสั่งสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ที่ ๒๒๕/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ และคำสั่งสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ที่ ๐๑/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๑ ทำหน้าที่ ก.บ.ม. ไปก่อน ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันหลังจากข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้

ข้อ ๗๒ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่

พ.ศ....

( นายมิชัย ฤชุพันธุ์ )

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์