



**ข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
พ.ศ. ๒๕๕๐**

เพื่อให้การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร -
ศาสตร์ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ มาตรา ๒๐ และมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติสถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๐๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติสถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๓ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดม -
ศึกษา ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ เรื่อง มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น สภาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการกำหนด
ระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๐"

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ข้อบังคับนี้ให้ใช้สำหรับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

"สถาบัน" หมายถึง สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

"สภาสถาบัน" หมายถึง สภาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

"คณะกรรมการบริหารงานบุคคล" หมายถึง คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

"ก.พ.อ." หมายถึง คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

"ตำแหน่ง" หมายถึง ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตาม

โครงสร้างที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๕ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาหรือข้อสงสัย
เกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๖ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มีอำนาจและหน้าที่ดำเนินการตามข้อบังคับนี้ ดังนี้

- ๖.๑ พิจารณานอมนุมัติกำหนดระดับตำแหน่ง
- ๖.๒ พิจารณานอมนุมัติให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
- ๖.๓ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
- ๖.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคล เพื่อดำเนินการใด ๆ ที่อยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๗ การกำหนดระดับตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามกรอบของตำแหน่ง และแผนพัฒนากำลังคนที่สภาสถาบันกำหนดคราวละสี่ปี

กรอบของตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณากำหนดตามโครงสร้างตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๘ การกำหนดระดับตำแหน่งตามข้อ ๗ ให้ดำเนินการภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

- ๘.๑ ดำเนินการอย่างโปร่งใส คำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด
- ๘.๒ ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น
- ๘.๓ ไม่มีผลให้เพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
- ๘.๔ การกำหนดระดับตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่ไม่ใช่ตำแหน่งบริหารให้เป็นระดับสูงขึ้น ต้องมีระดับตำแหน่งไม่สูงเท่าระดับตำแหน่งบริหารของหน่วยงานนั้น
- ๘.๕ การกำหนดระดับตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานให้เป็นระดับสูงขึ้น ต้องมีระดับตำแหน่งไม่สูงเท่าระดับตำแหน่งบริหารของหน่วยงานนั้น

ข้อ ๙ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศ คำสั่งหรือวิธีการปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

หมวดที่ ๑

การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการ ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๑๐ การกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่วุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ให้เป็นไปตามโครงสร้างระดับตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด ดังนี้

- ๑๐.๑ กรณีบรรจจุฬี ปวช. หรือเทียบเท่า กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบ ๑ - ๓
- ๑๐.๒ กรณีบรรจจุฬี ปวส. หรือเทียบเท่า กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบ ๒ - ๔

ข้อ ๑๑ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้น ให้ดำเนินการดังนี้
๑๑.๑ ให้หน่วยงานต้นสังกัดตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ตามมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. และสถาบันกำหนด

๑๑.๒ ให้หน่วยงานต้นสังกัดแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน จำนวนไม่เกิน ๔ คน
ที่มีองค์ประกอบ ดังนี้

๑๑.๒.๑ กรณีคณะ/สำนัก

- ๑) รองคณบดี/รองผู้อำนวยการสำนัก ประธานกรรมการ
- ๒) ข้าราชการอื่นตามที่ประธานกรรมการ กรรมการ
เห็นสมควร ไม่เกิน ๒ คน
- ๓) เลขานุการคณะ/สำนัก กรรมการและเลขานุการ

ในกรณีที่หน่วยงานไม่มีรองคณบดี/รองผู้อำนวยการสำนัก ให้คณบดีหรือผู้อำนวยการสำนัก
เป็นประธานกรรมการ

๑๑.๒.๒ กรณีหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี

- ๑) ผู้อำนวยการกอง/ส่วน หรือ ประธานกรรมการ
หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี
- ๒) ข้าราชการอื่นตามที่ประธานกรรมการ กรรมการ
เห็นสมควร ไม่เกิน ๓ คน โดยให้ ๑ คน
เป็นกรรมการและเลขานุการ

๑๑.๓ ในการประเมินให้พิจารณาจากการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบุคคล
ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง โดยให้พิจารณาตามองค์ประกอบ ดังนี้

๑๑.๓.๑ การปฏิบัติงาน

- ๑) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- ๒) คุณภาพของงาน
- ๓) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ๔) ความประพฤติในการปฏิบัติงาน
- ๕) ความมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ๖) ความรับผิดชอบต่อองค์การ

๑๑.๓.๒ คุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

- ๑) ความสามารถในการแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์
- ๒) การพัฒนาตนเอง
- ๓) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
- ๔) การบริการที่ดี
- ๕) ความสามารถในการสื่อสาร
- ๖) จริยธรรมและคุณธรรม

๑๑.๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามองค์ประกอบ ให้เป็นไปตามประกาศสถาบัน

๑๑.๕ เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลได้อนุมัติแล้ว ให้อธิการบดีมีคำสั่งแต่งตั้ง
โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับเรื่องพร้อมเอกสารครบถ้วนถูกต้องเป็นวันที่ข้าราชการ
ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

หมวดที่ ๒

การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการ ตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลางให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๑๒ การกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลางให้เป็นไปตาม
โครงสร้างระดับตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด ดังนี้

๑๒.๑ กรณีบรรจุมติการศึกษาศรีปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ
ควบ ๓ - ๖

๑๒.๒ กรณีบรรจุมติการศึกษาศรีปริญญาโทหรือเทียบเท่า กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ
ควบ ๔ - ๗

ข้อ ๑๓ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลางให้ดำเนินการ
ดังนี้

๑๓.๑ ให้หน่วยงานต้นสังกัดตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ตามมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. และสถาบันกำหนด

๑๓.๒ ให้หน่วยงานต้นสังกัดแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน จำนวนไม่เกิน ๔ คน
ที่มีองค์ประกอบ ดังนี้

๑๓.๒.๑ กรณีคณะ/สำนัก

- | | |
|-------------------------------------|---------------------|
| ๑) คณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก | ประธานกรรมการ |
| ๒) รองคณบดี/รองผู้อำนวยการสำนัก | กรรมการ |
| ๓) เลขานุการคณะ/สำนัก | กรรมการ |
| ๔) ข้าราชการอื่นตามที่ประธานกรรมการ | กรรมการและเลขานุการ |
- เห็นสมควร ๑ คน

๑๓.๒.๒ กรณีหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี

- | | |
|--|---------------|
| ๑) รองอธิการบดีตามสายบังคับบัญชา | ประธานกรรมการ |
| ๒) ผู้อำนวยการกอง/ส่วน หรือ | กรรมการ |
| หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี | |
| ๓) ข้าราชการอื่นตามที่ประธานกรรมการ | กรรมการ |
- เห็นสมควรไม่เกิน ๒ คน โดยให้ ๑ คน
เป็นกรรมการและเลขานุการ

๑๓.๓ ในการประเมินให้พิจารณาจากการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบุคคลที่
จำเป็นสำหรับตำแหน่ง โดยให้พิจารณาตามองค์ประกอบ ดังนี้

๑๓.๓.๑ การปฏิบัติงาน

- | |
|-------------------------------------|
| ๑) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน |
| ๒) คุณภาพของงาน |
| ๓) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ |

๔) ความประพฤตินในการปฏิบัติงาน

๕) ความมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖) ความรับผิดชอบต่อองค์กร

๑๓.๓.๒ คุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑) ความสามารถในการแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์

๒) การพัฒนาตนเอง

๓) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

๔) การบริการที่ดี

๕) ความสามารถในการสื่อสาร

๖) จริยธรรมและคุณธรรม

๑๓.๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามองค์ประกอบ ให้เป็นไปตามประกาศสถาบัน

๑๓.๕ เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลได้อนุมัติแล้ว ให้อธิการบดีมีคำสั่งแต่งตั้งโดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับเรื่องพร้อมเอกสารครบถ้วนถูกต้องเป็นวันที่ข้าราชการดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

หมวดที่ ๓

การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการ ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๑๔ การกำหนดระดับตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ ให้พิจารณาองค์ประกอบอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

๑๔.๑ การปรับปรุงระบบงานหรือวิธีการทำงานใหม่ของหน่วยงาน

๑๔.๒ การปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานของสถาบัน

๑๔.๓ การเพิ่มบทบาท หน้าที่ คุณภาพของงานของตำแหน่งให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของสถาบัน

ข้อ ๑๕ การกำหนดระดับตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ ให้เป็นไปตามโครงสร้างที่ ก.พ.อ. กำหนด ดังนี้

๑๕.๑ กรณีบรรจจุฬิ ปวช. หรือเทียบเท่า กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ระดับ ๔ , ๕

๑๕.๒ กรณีบรรจจุฬิ ปวส. หรือเทียบเท่า กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ระดับ ๕ , ๖

ข้อ ๑๖ การกำหนดระดับตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑๖.๑ ให้ใช้หลักการวิเคราะห์และประเมินค่างานของตำแหน่ง โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

- ๑๖.๑.๑ หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง
- ๑๖.๑.๒ ความยุ่งยากของงาน ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- ๑๖.๑.๓ การควบคุม กำกับ ตรวจสอบ หรือการบังคับบัญชา
- ๑๖.๑.๔ ความรู้ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบ คำน้ำหนัก ค่าคะแนน หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องให้เป็นไป

ตามประกาศสถาบัน

๑๖.๒ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลแต่งตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์และประเมินค่างาน ที่มีองค์ประกอบ ดังนี้

- ๑๖.๒.๑ รองอธิการบดีตามสายงานบังคับบัญชา ประธานกรรมการ
- ๑๖.๒.๒ คณบดี/ผู้อำนวยการสำนักหรือรอง กรรมการ
หรือผู้อำนวยการกอง/ส่วน
- ๑๖.๒.๓ กรรมการเฉพาะสาขาหรือผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการ
จำนวน ๒ คน
- ๑๖.๒.๔ ผู้อำนวยการส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล กรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๑๗ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑๗.๑ ให้ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคลตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. และสถาบันกำหนด

๑๗.๒ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน จำนวนไม่เกิน ๕ คน ที่มีองค์ประกอบ ดังนี้

- ๑๗.๒.๑ กรณีคณะ/สำนัก
 - ๑) คณบดี/ผู้อำนวยการสำนักหรือ รองคณบดี/รองผู้อำนวยการ ประธานกรรมการ
 - ๒) ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กรรมการ
จำนวนไม่เกิน ๒ คน
 - ๓) กรรมการเฉพาะสาขา กรรมการ
จำนวนไม่เกิน ๒ คน
 - ๔) เจ้าหน้าที่ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล เลขานุการ
- ๑๗.๒.๒ กรณีหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี
 - ๑) รองอธิการบดีตามสายบังคับบัญชา/ ผู้อำนวยการกอง/ส่วน ประธานกรรมการ
 - ๒) ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กรรมการ
จำนวนไม่เกิน ๒ คน
 - ๓) กรรมการเฉพาะสาขา กรรมการ
จำนวนไม่เกิน ๒ คน
 - ๔) เจ้าหน้าที่ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล เลขานุการ

๑๗.๓ ในการประเมิน ให้พิจารณาตามองค์ประกอบดังนี้

๑๗.๓.๑ ผลงาน

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

๑๗.๓.๒ คุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

- ๑) ความสามารถในการแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์
- ๒) การพัฒนาตนเอง
- ๓) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
- ๔) การบริการที่ดี
- ๕) ความสามารถในการสื่อสาร
- ๖) จริยธรรมและคุณธรรม

๑๗.๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามองค์ประกอบ ให้เป็นไปตามประกาศสถาบัน

๑๗.๕ เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลได้อนุมัติแล้ว ให้อธิการบดีมีคำสั่งแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังนี้

๑๗.๕.๑ กรณีไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติมผลงาน ให้มีผลตั้งแต่วันที่ส่วนบริหาร - ทรัพยากรบุคคลได้รับเรื่องพร้อมเอกสารครบถ้วนถูกต้อง

๑๗.๕.๒ กรณีมีการแก้ไขผลงานเดิม หรือ ให้ส่งผลงานเพิ่มเติม และ ข้าราชการได้ดำเนินการภายใน ๓๐ วัน นับจากวันที่รับทราบมติของคณะกรรมการประเมิน ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับเรื่องพร้อมเอกสารครบถ้วนถูกต้อง

๑๗.๕.๓ กรณีมีการแก้ไขผลงานเดิม หรือ ให้ส่งผลงานเพิ่มเติม แต่ข้าราชการ มิได้ดำเนินการภายใน ๓๐ วัน นับจากวันที่รับทราบมติของคณะกรรมการประเมิน ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับผลงานที่แก้ไขหรือผลงานเพิ่มเติมวันสุดท้ายเป็นวันที่ข้าราชการดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

หมวดที่ ๔

การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ข้อ ๑๘ การกำหนดระดับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้พิจารณาองค์ประกอบอย่างใด อย่างเป็นหนึ่ง ดังนี้

- ๑๘.๑ การแบ่งส่วนราชการใหม่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบัน
- ๑๘.๒ การแบ่งหน่วยงานภายในซึ่งได้รับความเห็นชอบจากสภาสถาบันแล้ว
- ๑๘.๓ การปรับแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของ

สถาบัน

๑๘.๔ การปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานของสถาบันและการกระจายอำนาจ
บริหารจัดการ

๑๘.๕ การปรับปรุงระบบงานหรือวิธีการทำงานใหม่

๑๘.๖ การเพิ่มบทบาท หน้าที่ คุณภาพงานของตำแหน่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจตาม
นโยบายและยุทธศาสตร์ของสถาบัน

ข้อ ๑๙ การกำหนดระดับตำแหน่งประเภทผู้บริหารให้เป็นไปตามโครงสร้างที่ ก.พ.อ. กำหนด
ตามมาตรา ๑๘ (ข) (๗) และ (๘) แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็น
สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นไป ดังนี้

๑๙.๑ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานภายในกอง/สำนักงานเลขานุการคณะ หรือ
หน่วยงานที่เทียบเท่า กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๗

๑๙.๒ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานหรือเทียบเท่าภายในคณะ/สำนักหรือหน่วยงาน
ที่เทียบเท่า ซึ่งปฏิบัติภารกิจหลักของสถาบัน กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๗ , ๘ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน

๑๙.๓ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน/กลุ่มงานระดับกอง/สำนักงานเลขานุการคณะ
หรือหน่วยงานที่เทียบเท่า กำหนดระดับตำแหน่ง ดังนี้

๑๙.๓.๑ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่อ
อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภายในสำนักงานอธิการบดี/สำนักงานวิทยาเขต กำหนดระดับตำแหน่งตามขอบข่าย
หน้าที่ความรับผิดชอบและความยุ่งยากซับซ้อนของลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยกำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๗ - ๘

๑๙.๓.๒ ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะหรือหัวหน้าหน่วยงาน
ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า กำหนดระดับตำแหน่งตามขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบความยุ่งยาก
ซับซ้อนของลักษณะงานที่ปฏิบัติและระบบการมอบอำนาจของสถาบัน ดังนี้

๑) ปฏิบัติงานในเชิงประสานการอำนวยความสะดวก มีขอบข่ายและความ
ยุ่งยากซับซ้อนของงานพอสมควร กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๗

๒) ปฏิบัติงานในเชิงบริหารจัดการ ขอบข่ายงานมีความหลากหลาย
และมีความยุ่งยากซับซ้อนมาก กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๘

๑๙.๔ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน/กลุ่มงานระดับสถาบัน ได้แก่ สำนักงาน-
อธิการบดี

๑๙.๔.๑ ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ
๘, ๙ ตามขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยุ่งยากซับซ้อนในการบริหารจัดการ และระบบบริหารงาน
ภายในสถาบัน ดังนี้

๑) สำนักงานอธิการบดีที่มีขอบข่ายงานบริหารสถาบันใน
ลักษณะหลากหลาย ซึ่งมีความยุ่งยากซับซ้อนในการบริหารจัดการพอสมควร กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๘

๒) สำนักงานอธิการบดีที่มีขอบข่ายงานบริหารสถาบันใน
ลักษณะหลากหลายมาก ซึ่งมีความยุ่งยากซับซ้อนในการบริหารจัดการมาก กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๙

๑๙.๕ ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานวิทยาเขต กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๘ , ๙ ตาม ขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยุ่งยากซับซ้อนในการบริหารจัดการและระบบบริหารงานภายในสถาบัน ดังนี้

๑๙.๕.๑ วิทยาเขตที่บริหารงานไม่เบ็ดเสร็จภายในวิทยาเขต กำหนด เป็นระดับ ๘

๑๙.๕.๒ วิทยาเขตที่มีระบบการบริหารงานทุกระบบเบ็ดเสร็จภายใน วิทยาเขต กำหนดเป็นระดับ ๘

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ สำหรับตำแหน่งที่ ก.พ.อ. ได้กำหนด โครงสร้างระดับตำแหน่ง ๗ - ๘ ให้ดำเนินการได้ต่อเมื่อบุคคลดังกล่าวได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๘ แล้ว

ข้อ ๒๐ การกำหนดระดับตำแหน่งประเภทผู้บริหารให้ดำเนินการ ดังนี้

๒๐.๑ ให้ใช้หลักการวิเคราะห์และประเมินค่างานของตำแหน่ง โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

๒๐.๑.๑ หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง

๒๐.๑.๒ ความยุ่งยากของงาน ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒๐.๑.๓ การควบคุม กำกับ ตรวจสอบ หรือการบังคับบัญชา

๒๐.๑.๔ ความรู้ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบ คำน้ำหนัก ค่าคะแนน หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องให้เป็นไป ตามประกาศสถาบัน

๒๐.๒ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลแต่งตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์และ ประเมินค่างาน ที่มีองค์ประกอบ ดังนี้

๒๐.๒.๑ รองอธิการบดีตามสายงานบังคับบัญชา ประธานกรรมการ

๒๐.๒.๒ คณบดี/ผู้อำนวยการสำนักหรือรอง กรรมการ
หรือผู้อำนวยการกอง/ส่วน

๒๐.๒.๓ กรรมการเฉพาะสาขา หรือ กรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒ คน

๒๐.๒.๔ ผู้อำนวยการส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล กรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๒๑ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้ดำเนินการ ดังนี้

๒๑.๑ ให้ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคลตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. และสถาบันกำหนด ทั้งนี้ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสำหรับตำแหน่ง ประเภทผู้บริหารต้องผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารที่ ก.พ.อ. รับรอง

๒๑.๒ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๕ คน ที่มีองค์ประกอบดังนี้

๒๑.๒.๑ กรณีคณะ/สำนัก

๑) คณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก ประธานกรรมการ

๒) ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่า กรรมการ
ตำแหน่งที่ประเมิน จำนวน ๒ คน

- ๓) กรรมการเฉพาะสาขา จำนวน ๒ คน กรรมการ
- ๔) เจ้าหน้าที่ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล เลขานุการ

๒๑.๒.๒ กรณีหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี

- ๑) อธิการบดี/รองอธิการบดี ประธานกรรมการ
ตามสายบังคับบัญชา
- ๒) ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่า
ตำแหน่งที่ประเมิน จำนวน ๒ คน กรรมการ
- ๓) กรรมการเฉพาะสาขา จำนวน ๒ คน กรรมการ
- ๔) เจ้าหน้าที่ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล เลขานุการ

๒๑.๓ ในการประเมิน ให้พิจารณาจากการทำงาน ผลงาน คุณลักษณะและ
สมรรถนะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร โดยให้พิจารณาตามองค์ประกอบ ดังนี้

๒๑.๓.๑ การปฏิบัติงาน

- ๑) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- ๒) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ๓) การวางแผน ควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติงานและพัฒนางาน
- ๔) การแนะนำ สอนงานและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๕) ความประพฤตินในการปฏิบัติงาน

๒๑.๓.๒ ผลงาน

ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาให้เป็นไปตาม

หลักเกณฑ์ ดังนี้

- ๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหรือการฝึกอบรม
- ๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว
- ๓) กรณีเป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรอง

ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว

จากผู้มีส่วนร่วม

๒๑.๓.๓ คุณลักษณะและสมรรถนะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ผู้บริหาร

- ๑) ความเป็นผู้นำ
- ๒) วิสัยทัศน์
- ๓) ความคิดเชิงกลยุทธ์
- ๔) การตัดสินใจแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์
- ๕) มนุษยสัมพันธ์
- ๖) จริยธรรมและคุณธรรม

๒๑.๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามองค์ประกอบ ให้เป็นไปตามประกาศ
สถาบัน

๒๑.๕ เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลได้อนุมัติแล้ว ให้อธิการบดีมีคำสั่ง
แต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังนี้

๒๑.๕.๑ กรณีไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติมผลงาน ให้มีผลตั้งแต่วันที่ส่วน-
บริหารทรัพยากรบุคคลได้รับเรื่องพร้อมเอกสารครบถ้วนถูกต้อง

๒๑.๕.๒ กรณีมีการแก้ไขผลงานเดิม หรือ ให้ส่งผลงานเพิ่มเติม และ
ข้าราชการได้ดำเนินการภายใน ๓๐ วัน นับจากวันที่รับทราบมติของคณะกรรมการประเมิน ให้มีผลตั้งแต่วันที่
ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับเรื่องพร้อมเอกสารครบถ้วนถูกต้อง

๒๑.๕.๓ กรณีมีการแก้ไขผลงานเดิม หรือ ให้ส่งผลงานเพิ่มเติม แต่
ข้าราชการมิได้ดำเนินการภายใน ๓๐ วัน นับจากวันที่รับทราบมติของคณะกรรมการประเมิน ให้วันที่ส่วนบริหาร-
ทรัพยากรบุคคลได้รับผลงานที่แก้ไขหรือผลงานเพิ่มเติมวันสุดท้ายเป็นวันที่ข้าราชการดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

หมวดที่ ๕

การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการ ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๒๒ การกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
ให้พิจารณาความจำเป็นตามภารกิจและลักษณะของหน่วยงาน โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

๒๒.๑ ภารกิจหลักของหน่วยงาน

๒๒.๑.๑ หน่วยงานที่ปฏิบัติการหลักของสถาบัน หมายถึง หน่วยงาน
ที่ทำหน้าที่ในการสร้างและพัฒนางานหรือความรู้อย่างต่อเนื่องทั้งความรู้ใหม่และความรู้ที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาให้แก่
สังคม ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่นักศึกษา วิจัย ให้บริการวิชาการ ได้แก่ คณะ สำนัก หรือหน่วยงานเทียบเท่า
กำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

๒๒.๑.๒ หน่วยงานที่ปฏิบัติการสนับสนุนภารกิจหลักของสถาบัน
หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการเพื่อให้ภารกิจหลักของสถาบันดำเนินไปตามวัตถุประสงค์
ของสถาบัน ได้แก่

- ๑) สำนักงานอธิการบดี กำหนดให้มีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ
- ๒) กอง/กลุ่มงาน หรือเทียบเท่าในสำนักงานอธิการบดี

กำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ

- ๓) สำนักงานเลขานุการคณะ สำนัก หรือหน่วยงานเทียบเท่า

กำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ

๒๒.๒ การกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญ
พิเศษ ให้พิจารณา ดังนี้

๒๒.๒.๑ ตัวชี้วัดภาระงานของหน่วยงาน และ

๒๒.๒.๒ ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของแต่ละระดับ

ตำแหน่ง ดังนี้

๑) ตำแหน่งระดับชำนาญการ ลักษณะงานต้องปฏิบัติ โดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และต้องทำการ ศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์หรือวิจัย โดยใช้หรือประยุกต์หลักการ เหตุผล แนวความคิด วิธีการเพื่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือพัฒนางานในหน้าที่และงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง หรือแก้ไขปัญหาในงานหลักที่ปฏิบัติซึ่งมีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง

๒) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ลักษณะงานต้องปฏิบัติ โดยผู้มีความรู้ทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และเป็นงานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน หรืองานพัฒนาทฤษฎี หลักการ ความรู้ใหม่ ซึ่งต้องมีการวิจัยเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และนำมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ โดยต้องประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิดใหม่เกี่ยวกับเนื้อหาของงาน เพื่อแก้ไขปัญหาในงานที่มีความยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวางมาก หรือถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงานตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำหรือปรับปรุงผสมผสานเทคนิคระดับสูงระหว่างสาขาที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๒๓ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการต้องมีคุณวุฒิการศึกษาและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

๒๓.๑ วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบหกปี

๒๓.๒ วุฒินุปรียญหรือเทียบเท่าต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองปี

๒๓.๓ วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่าเก้าปี

๒๓.๔ วุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่าต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี

๒๓.๕ วุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

กรณีได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิการศึกษาดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้นำระยะเวลาดำรงตำแหน่งรวมกันตามอัตราส่วนได้โดยตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิมต้องเป็นตำแหน่งที่ได้มีการกำหนดความจำเป็นของหน่วยงานให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการแล้ว

ข้อ ๒๔ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญต้องมีวุฒิการศึกษาและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

๒๔.๑ ต้องมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการหรือเทียบเท่าของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นไปมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

๒๔.๒ กรณีที่มีได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการให้เทียบคุณสมบัติข้าราชการ เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ดังนี้

๒๔.๒.๑ ต้องดำรงตำแหน่งระดับ ๘ และมีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์จากการดำรงตำแหน่งที่ขอเทียบคุณสมบัติมาแล้ว ไม่น้อยกว่าสามปี

๒๔.๒.๒ ให้พิจารณาเทียบคุณสมบัติที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ระดับ ๘ ย้อนหลังได้ไม่เกินสามปี โดยพิจารณาจากประเภทและขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานในภาพรวม และผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ระดับ ๘

ข้อ ๒๕ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีวุฒิการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

๒๕.๑ ต้องมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต้องดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

๒๕.๒ กรณีที่มีได้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญให้เทียบคุณสมบัติข้าราชการ เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ ๑๐ ดังนี้

๒๕.๒.๑ ต้องดำรงตำแหน่งระดับ ๘ และมีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์จากการดำรงตำแหน่งที่ขอเทียบคุณสมบัติมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

๒๕.๒.๒ ให้พิจารณาเทียบคุณสมบัติที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ ๘ ย้อนหลังได้ไม่เกินสองปี โดยพิจารณาจากประเภทและขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานในภาพรวม และผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ ๘

ข้อ ๒๖ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการดังนี้

๒๖.๑ ให้ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคลตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามเกณฑ์ ที่ ก.พ.อ. และสถาบันกำหนด

๒๖.๒ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน ๕ คน ที่มีองค์ประกอบ ดังนี้

๒๖.๒.๑ รองอธิการบดีตามสายงาน ประธานกรรมการ

๒๖.๒.๒ ผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป กรรมการ

จำนวน ๒ คน

๒๖.๒.๓ กรรมการเฉพาะสาขา จำนวน ๒ คน กรรมการ

๒๖.๒.๔ เจ้าหน้าที่ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล เลขานุการ

๒๖.๓ คณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

๒๖.๓.๑ ประเมินปริมาณงานและคุณภาพของงานในหน้าที่

๒๖.๓.๒ พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

๒๖.๓.๓ สรุปผลการประเมินจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและเสนอ

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

๒๖.๓.๔ แจ้งผู้ขอหากมีการปรับปรุงแก้ไขผลงานหรือขอผลงานเพิ่มเติม

๒๖.๓.๕ แจ้งความเห็นของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้ขอทราบ

๒๖.๔ การประเมินการปฏิบัติงานและผลงานในกรณีตำแหน่งระดับชำนาญการให้พิจารณาตามองค์ประกอบ ดังนี้

- ๒๖.๔.๑ ปริมาณงานในหน้าที่
- ๒๖.๔.๒ คุณภาพของงานในหน้าที่
- ๒๖.๔.๓ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ
- ๒๖.๔.๔ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ

๒๖.๕ การประเมินการปฏิบัติงานและผลงานในกรณีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้พิจารณาตามองค์ประกอบ ดังนี้

- ๒๖.๕.๑ ปริมาณงานในหน้าที่
- ๒๖.๕.๒ คุณภาพของงานในหน้าที่
- ๒๖.๕.๓ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- ๒๖.๕.๔ การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ

หรืองานวิชาชีพเพื่อบริการต่อสังคม

- ๒๖.๕.๕ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ

๒๖.๖ การประเมินการปฏิบัติงานและผลงานในกรณีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาตามองค์ประกอบ ดังนี้

- ๒๖.๖.๑ ปริมาณงานในหน้าที่
- ๒๖.๖.๒ คุณภาพของงานในหน้าที่
- ๒๖.๖.๓ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
- ๒๖.๖.๔ การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ

หรืองานวิชาชีพเพื่อบริการต่อสังคม

- ๒๖.๖.๕ ความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือ

วิชาชีพนั้น

- ๒๖.๖.๖ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ
ผลงาน

ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

- ๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหรือการฝึกอบรม
- ๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใน

ระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว

- ๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มี

ส่วนร่วม

๒๖.๗ การประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณากำหนดองค์ประกอบในการประเมิน ดังนี้

- ๒๖.๗.๑ ความคิดริเริ่ม
- ๒๖.๗.๒ การตัดสินใจแก้ปัญหา
- ๒๖.๗.๓ การพัฒนาตนเอง
- ๒๖.๗.๔ การมีส่วนร่วม
- ๒๖.๗.๕ ความสามารถในการสื่อสาร

๒๖.๘ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามองค์ประกอบให้เป็นไปตามประกาศสถาบัน

๒๖.๙ เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลได้อนุมัติแล้ว ให้อธิการบดีมีคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตั้งแต่วันที่ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคลรับเรื่องและเอกสารครบถ้วนถูกต้อง

ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีมติให้ผู้ขอตำแหน่งปรับปรุงแก้ไขผลงานเดิมหรือให้ส่งผลงานเพิ่มเติม ภายใน ๓๐ วัน นับจากวันที่ทราบมติ ผู้ขอตำแหน่งจะได้รับการแต่งตั้ง ดังนี้

๑) หากผู้ขอตำแหน่งส่งผลงานที่ปรับปรุงแก้ไขหรือส่งผลงานเพิ่มเติมภายในกำหนดข้างต้น และผลงานผ่านการประเมินจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามวาระแรก

๒) หากผู้ขอตำแหน่งส่งผลงานที่ปรับปรุงแก้ไขหรือส่งผลงานเพิ่มเติมภายหลังกำหนดเวลาข้างต้น แต่ได้ส่งผลงานภายใน ๙๐ วัน นับจากวันที่ทราบมติ และผลงานผ่านการประเมินจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นับตั้งแต่วันที่ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคลรับเรื่อง พร้อมผลงานที่ปรับปรุงแก้ไขหรือผลงานเพิ่มเติม

ข้อ ๒๗ การประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้คณะกรรมการพิจารณาคำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถตรงกับวิชาชีพที่เสนอขอและมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอหรือเทียบเท่า และเป็นบุคคลภายนอกสถาบันอุดมศึกษานั้นทั้งหมด โดยให้พิจารณากำหนดจำนวนกรรมการ ดังนี้

๒๗.๑ วิธีปกติ ให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน

๒๗.๒ วิธีพิเศษ ใช้ในกรณีการแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติต่างไปจากหลักเกณฑ์การขอกรณีปกติ ในเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือกรณีการขอที่มีได้เป็นไปตามลำดับตำแหน่ง ให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่าห้าคน

การประเมินเพื่อแต่งตั้งในกรณีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานเพื่อพิจารณาผลงานร่วมกันและให้มีการรับฟังข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน เกณฑ์การตัดสินให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่วิธีพิเศษให้ใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของกรรมการประเมิน

หมวดที่ ๖

การลงโทษ

ข้อ ๒๘ ในกรณีที่ข้าราชการได้นำเสนอผลงานเพื่อประกอบการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่ง และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ฝ่ายต้นสังกัดตามข้อบังคับนี้ ให้ดำเนินการดังนี้

๒๘.๑ กรณีตรวจพบก่อนการอนุมัติแต่งตั้ง

๒๘.๑.๑ หากข้าราชการนำผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหรือการฝึกอบรมมานำเสนอ หรือ นำผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นมาแล้ว มานำเสนอให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีมติสั่งระงับกระบวนการดำเนินการ และห้ามข้าราชการผู้นั้นขอกำหนดระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีกำหนดเวลา ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่มิมติ

๒๘.๑.๒ หากข้าราชการระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริง หรือนำผลงานของผู้อื่นมานำเสนอโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีมติสั่ง ให้งดกระบวนการดำเนินการ และให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็น กรณีฯ ไป และห้ามข้าราชการผู้นั้นขอกำหนดระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีกำหนดเวลา ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มิมติ

๒๘.๒ กรณีตรวจพบภายหลังการอนุมัติแต่งตั้ง

๒๘.๒.๑ กรณีที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว แต่ภายหลังได้ ตรวจพบว่า ข้าราชการนำผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหรือการฝึกอบรม มานำเสนอ หรือนำผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นมาแล้ว มานำเสนอ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มีมติสั่งให้ถอดถอนจากการดำรงตำแหน่ง และห้ามข้าราชการผู้นั้นขอกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น มีกำหนด ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่มิมติ

๒๘.๒.๒ กรณีที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว แต่ภายหลังได้ ตรวจพบว่า ข้าราชการระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริง หรือนำผลงานของผู้อื่นมานำเสนอ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีมติสั่งให้ถอดถอนจากการดำรงตำแหน่ง และห้ามข้าราชการผู้นั้นขอ กำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีกำหนด ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่มิมติ และให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีฯ ไป

ในกรณีตำแหน่งเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ ๑๐ เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ได้มีมติเห็นชอบแล้ว ให้นำเสนอสภาสถาบันเพื่อพิจารณาถอดถอนการดำรงตำแหน่ง และให้เสนอความเห็น ต่อ ก.พ.อ. เพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน และดำเนินการทางวินัยตาม ข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีฯ ไป

หมวดที่ ๗ การอุทธรณ์

ข้อ ๒๙ ในกรณีที่ข้าราชการผู้ใดไม่ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อบังคับนี้ ให้ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคลแจ้งผลการประเมินให้ข้าราชการผู้นั้นและผู้บังคับบัญชาทราบ พร้อมทั้งแจ้งสิ่งที่ ต้องปรับปรุงแก้ไขให้ทราบด้วย

ข้าราชการผู้ไม่ผ่านการประเมินตามวรรคหนึ่ง สามารถยื่นคำอุทธรณ์ผลการประเมิน ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลได้ โดยผ่านส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ ได้รับทราบผลการประเมิน

ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาคำอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน นับตั้งแต่ได้รับคำอุทธรณ์ โดยจะนำหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคำอุทธรณ์และร้องทุกข์มาใช้อย่างบังคับโดยอนุโลม หรือ จะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคำอุทธรณ์ตามที่เห็นสมควรแล้วแต่กรณีก็ได้ และให้นำเสนอ ความเห็นต่อสภาสถาบันเพื่อพิจารณาวินิจฉัย โดยคำวินิจฉัยของสภาสถาบันถือเป็นที่สุด

หมวดที่ ๘
บทเฉพาะกาล

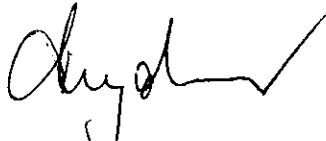
ข้อ ๓๐ ในวาระเริ่มแรกของการใช้ข้อบังคับนี้ ในกรณีที่สถาบันยังไม่มีกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที่สภาสถาบันกำหนดคราวละสี่ปี ให้การกำหนดระดับตำแหน่งตามข้อ ๗ เป็นไปตามกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที่สถาบันได้อนุมัติให้อยู่ในปัจจุบันไปจนกว่าสถาบันจะได้ดำเนินการกำหนดกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนแล้วเสร็จ

ข้อ ๓๑ ข้อบังคับนี้ไม่มีผลใช้บังคับกับข้าราชการที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ก.ม. ก่อนและหลังการใช้ประกาศ ก.พ.อ. ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ เรื่อง มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยให้ข้าราชการดังกล่าวดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ก.ม. ต่อไปจนเสร็จสิ้น ตามมติสภาสถาบัน ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๐

ข้อ ๓๒ ให้ข้าราชการที่ได้ยื่นเรื่องก่อนการใช้ข้อบังคับนี้ ในช่วงระยะเวลาหลังการใช้ประกาศ ก.พ.อ. ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ เรื่อง มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ที่ยังไม่ได้ดำเนินการ สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ก.ม. โดยอนุโลม แต่ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อบังคับนี้เฉพาะในส่วนที่เพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์ ก.ม. ใช้บังคับร่วมด้วย ตามมติสภาสถาบัน ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๐

หลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อบังคับนี้ที่จะนำมาใช้บังคับร่วมกับหลักเกณฑ์ ก.ม. ให้เป็นไปตามประกาศสถาบัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๐



(นายจिरายุ จิตรางกูร ณ อยุธยา)
นายกสภาสถาบัน