



ประกาศสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกพนักงานสถาบันสายสนับสนุน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภททั่วไประดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ
พ.ศ.2553

โดยที่เห็นสมควรปรับปรุงและแก้ไขประกาศสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกพนักงานสถาบันเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ.2509 แก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2543 ประกอบกับข้อ 21 แห่งข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานสถาบัน พ.ศ.2553 และมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ในการประชุมครั้งที่ 3/2553 เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2553 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จึงออกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกพนักงานสถาบันเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงานและระดับชำนาญงานพิเศษ ไว้ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 11 มีนาคม 2553 เป็นต้นไป

ข้อ 2 ให้ยกเลิกประกาศสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกพนักงานสถาบันสายสนับสนุน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ ตำแหน่งชำนาญงานและตำแหน่งพนักงานอาวุโส ฉบับลงวันที่ 17 มิถุนายน 2552

ข้อ 3 คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ได้แก่ ผู้ที่บรรจบด้วยวุฒิ ปวช. ปวส. หรือเทียบเท่า และปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 8 ปี โดยจะต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่ขอแต่งตั้งไม่น้อยกว่า 1 ปี และอัตราเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราขั้นต้นของตำแหน่งระดับชำนาญงาน (14,266 บาท)

3.2 ตำแหน่งชำนาญงานพิเศษ ได้แก่ ผู้ที่บรรจบด้วยวุฒิ ปวช. ปวส. หรือเทียบเท่า และปฏิบัติงานในตำแหน่งชำนาญงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยจะต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับตำแหน่งที่จะขอแต่งตั้งไม่น้อยกว่า 1 ปี และอัตราเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราขั้นต้นของตำแหน่งชำนาญงานพิเศษ (21,574 บาท)

ข้อ 4 การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบและคะแนนแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

- 4.1 คุณธรรมและจริยธรรม (ผ่าน / ไม่ผ่าน) เช่น
- 1) ไม่อยู่ระหว่างการถูกตั้งกรรมการสอบสวน
 - 2) ไม่ถูกลงโทษทางวินัยในระยะเวลา 3 ปี ก่อนการพิจารณาคัดเลือก
 - 3) การได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ
- 4.2 ผลการปฏิบัติงาน (30 คะแนน)
- 1) ปริมาณงาน ย้อนหลัง 3 ปี
 - 2) คุณภาพของงาน
 - 3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 4) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- 4.3 คุณลักษณะของบุคคล (30คะแนน)
- 1) การพัฒนาตนเอง
 - 2) การบริการที่ดี
 - 3) ความรับผิดชอบต่อองค์การ
 - 4) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
 - 5) มนุษยสัมพันธ์
- 4.4 ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน (40 คะแนน)
- 1) ชั่วโมงอบรมในงานที่ปฏิบัติเฉลี่ย 3 ปีย้อนหลัง ไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมงต่อปี

และ

- 2) ประกาศนียบัตรหรือหนังสือรับรองผ่านการฝึกอบรม หรือ
- 3) หนังสือรับรองความรู้ที่สอดคล้องและเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติจากองค์กร

ตามรายชื่อแนบท้ายประกาศ เฉลี่ยปีละ 1 หลักสูตร

ข้อ 5 การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ และคะแนนแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

- 5.1 คุณธรรมและจริยธรรม (ผ่าน / ไม่ผ่าน) เช่น
- 1) ไม่อยู่ระหว่างการถูกตั้งกรรมการสอบสวน
 - 2) ไม่ถูกลงโทษทางวินัยในระยะเวลา 3 ปี ก่อนการพิจารณาคัดเลือก
 - 3) การได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ
- 5.2 ผลการปฏิบัติงาน (20 คะแนน)
- 1) ปริมาณงาน ย้อนหลัง 3 ปี
 - 2) คุณภาพของงาน
 - 3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 4) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- 5.3 คุณลักษณะของบุคคล (20 คะแนน)
- 1) การพัฒนาตนเอง
 - 2) การบริการที่ดี
 - 3) ความรับผิดชอบต่อองค์การ
 - 4) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
 - 5) มนุษยสัมพันธ์

5.4 ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน (40 คะแนน)

- 1) ชั่วโมงอบรมในงานที่ปฏิบัติ เฉลี่ย 3 ปี ย้อนหลัง ไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมงต่อปี และ
- 2) ประกาศนียบัตรหรือหนังสือรับรองผ่านการฝึกอบรม หรือ
- 3) หนังสือรับรองความรู้ที่สอดคล้องและเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติจากองค์กรตามรายชื่อแนบท้ายประกาศ เฉลี่ยปีละ 1 หลักสูตร

5.5 ผลงานที่แสดงความรู้เชี่ยวชาญในงาน เช่น เอกสารแนวทางปฏิบัติงานหรือข้อเสนอในการปรับปรุงงาน (20 คะแนน)

ข้อ 6 วิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ให้ดำเนินการดังนี้

6.1 ผู้ขอรับการประเมินจัดทำรายละเอียดตามแบบประเมินแนบท้ายประกาศนี้ เสนอผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และเสนอผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปพิจารณาและระบุรายละเอียดเกี่ยวกับภาระงานที่จะมอบหมายเพิ่มเติม

กรณีผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปพิจารณาเห็นว่า ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติด้านใดด้านหนึ่งไม่เหมาะสมและยังไม่สมควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้ส่งแบบประเมินพร้อมความคิดเห็นให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลแจ้งผู้รับการประเมินทราบ

6.2 หน่วยงานต้นสังกัดตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

6.3 หน่วยงานต้นสังกัดนำเสนอสถาบันพิจารณา พร้อมเสนอรายชื่อคณะกรรมการประเมินเพื่อให้สถาบันแต่งตั้งตามองค์ประกอบ ดังนี้

6.3.1 กรณีคณะ / สำนัก

- | | |
|--|---------------------|
| 1) รองคณบดี / รองผู้อำนวยการสำนัก | ประธานกรรมการ |
| 2) บุคลากรอื่นตามที่ประธานกรรมการเห็นสมควร ไม่เกิน 2 คน โดยต้องเป็นบุคคลภายนอกหน่วยงานอย่างน้อย 1 คน | กรรมการ |
| 3) เลขาธิการคณะ / สำนัก | กรรมการและเลขาธิการ |

ในกรณีที่หน่วยงานไม่มีรองคณบดี/รองผู้อำนวยการสำนัก ให้คณบดีหรือผู้อำนวยการสำนักเป็นประธานกรรมการ

6.3.2 กรณีหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี

- | | |
|--|---------------|
| 1) ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี | ประธานกรรมการ |
| 2) บุคลากรอื่นตามที่ประธานกรรมการเห็นสมควรไม่เกิน 3 คน โดยต้องเป็นบุคคลจากภายนอกหน่วยงาน อย่างน้อย 1 คน และให้ 1 คนเป็นกรรมการและเลขาธิการ | กรรมการ |

6.4 กองบริหารทรัพยากรบุคคลตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมินและเสนอคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินให้อธิการบดีลงนาม

6.5 คณะกรรมการประเมินบุคคลตามองค์ประกอบที่กำหนดแล้ว นำเสนอคณะกรรมการบริหารบุคคลพิจารณาอนุมัติ

เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลอนุมัติแล้ว ให้อธิการบดีมีคำสั่งแต่งตั้งโดยให้มีผลตั้งแต่วันที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้รับเรื่องพร้อมเอกสารครบถ้วนถูกต้อง

6.6 กองบริหารทรัพยากรบุคคลจัดส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้ง หรือผลการประเมินให้ผู้ขอรับการประเมินทราบ

กรณีที่ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม สามารถยื่นอุทธรณ์ผลการพิจารณาต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสถาบันได้ภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ทราบมติ

6.7 กรณีผู้ขอรับการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน จะขอรับการประเมินใหม่ได้เมื่อพ้นกำหนด 6 เดือน หลังจากที่ได้รับทราบผลการประเมิน

ข้อ 7 เกณฑ์การตัดสิน

ในการประเมินตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ให้ใช้เกณฑ์การตัดสินดังนี้

7.1 ได้คะแนนคุณธรรมและจริยธรรม “ผ่าน”

ในกรณีได้คะแนน “ไม่ผ่าน” สำหรับองค์ประกอบคุณธรรมและจริยธรรม ถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

7.2 ได้คะแนนแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

ข้อ 8 พนักงานสถาบันผู้ใดที่เคยเป็นพนักงานสถาบันซึ่งจ้างจากเงินรายได้สถาบันตามระเบียบสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการจ้างพนักงาน พ.ศ.2540 และ/หรือระเบียบสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการจ้างพนักงาน พ.ศ.2544 และ/หรือเคยเป็นพนักงานสถาบันระบบใหม่ตามระเบียบสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการจ้างพนักงานสถาบันระบบใหม่ พ.ศ.2543 และ/หรือประกาศสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เรื่อง การบริหารพนักงานสถาบันระบบใหม่ ฉบับลงวันที่ 30 มกราคม 2545 และ/หรือเคยเป็นพนักงานสถาบันตามระเบียบสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการบริหารงานพนักงานสถาบัน พ.ศ.2551 ให้นับระยะเวลาการปฏิบัติงานนับตั้งแต่วันที่ เป็นพนักงานสถาบันซึ่งจ้างจากเงินรายได้สถาบัน หรือเป็นพนักงานสถาบันระบบใหม่ หรือเป็นพนักงานสถาบัน แล้วแต่กรณี

ทั้งนี้ ไม่นับรวมระยะเวลาที่ขาดจากการเป็นพนักงานสถาบันเงินรายได้ หรือพนักงานสถาบันระบบใหม่ หรือพนักงานสถาบัน

ประกาศ ณ วันที่ 17 มีนาคม พ.ศ.2553

ศาสตราจารย์



(สมบัติ อารังธัญวงศ์)

รักษาการแทนอธิการบดีสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์