

ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
พ.ศ. ๒๕๖๒

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๗ ข้อ ๙ ข้อ ๑๐ ข้อ ๑๑ และข้อ ๑๓ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (ก.บ.ม.) ครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๒ จึงเห็นสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ พ.ศ.๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่ถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก“ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๖”

ข้อ ๔ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้นำเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

หมวด ๑
หลักเกณฑ์

ข้อ ๕ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้มีการประเมินตามองค์ประกอบและน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ (จากผลการปฏิบัติราชการ ๒ รอบการประเมินล่าสุด)	ร้อยละ ๔๐
(ข) ความรู้ความสามารถ ทักษะ	ร้อยละ ๒๐
(ค) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน	ร้อยละ ๒๐
(ง) สมรรถนะทางการบริหาร	ร้อยละ ๒๐

(๒) ตำแหน่งประเภท...

(๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
(จากผลการปฏิบัติราชการ ๒ รอบการประเมินล่าสุด) ร้อยละ ๔๐

(ข) ความรู้ความสามารถ ทักษะ ร้อยละ ๓๐

(ค) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ร้อยละ ๓๐

(ง) ผลงานที่แสดงถึงความชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ

(จ) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ ก.พ.อ.กำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
(จากผลการปฏิบัติราชการ ๒ รอบการประเมินล่าสุด) ร้อยละ ๔๐

(ข) ความรู้ความสามารถ ทักษะ ร้อยละ ๓๐

(ค) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ร้อยละ ๓๐

(ง) ผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ

(จ) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ ก.พ.อ.กำหนด

(๔) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ระดับเชี่ยวชาญ

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
(จากผลการปฏิบัติราชการ ๒ รอบการประเมินล่าสุด) ร้อยละ ๔๐

(ข) ความรู้ความสามารถ ทักษะ ร้อยละ ๓๐

(ค) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ร้อยละ ๓๐

(ง) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรือวิชาชีพบริการต่อสังคม

(จ) ผลงานที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญ

(ฉ) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ ก.พ.อ.กำหนด

(๕) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
(จากผลการปฏิบัติ ราชการ ๒ รอบการประเมินล่าสุด) ร้อยละ ๔๐

(ข) ความรู้ความสามารถ ทักษะ ร้อยละ ๓๐

(ค) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ร้อยละ ๓๐

(ง) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรือวิชาชีพบริการต่อสังคม

(จ) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ

(ฉ) ผลงานที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญพิเศษ

(ช) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ ก.พ.อ.กำหนด

(๖) ตำแหน่งประเภท...

(๖) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ (จากผลการปฏิบัติราชการ ๒ รอบการประเมินล่าสุด)	ร้อยละ ๔๐
(ข) แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่	ร้อยละ ๒๐
(ค) ความรู้ความสามารถ ทักษะ	ร้อยละ ๑๐
(ง) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน	ร้อยละ ๑๐
(จ) สมรรถนะทางการบริหาร	ร้อยละ ๒๐

ข้อ ๖ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ทุกประเภทตำแหน่ง ต้องผ่านการประเมินดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

(ก) ผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕

(ข) ทุกหัวข้อในองค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร ไม่ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง

(๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ

(ก) ผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ระดับชำนาญงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ ระดับชำนาญงานพิเศษ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(ข) ทุกหัวข้อในองค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ไม่ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง

(ค) คุณภาพของผลงาน กรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก

(ง) ผ่านการประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ ก.พ.อ.กำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(ก) ผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ระดับชำนาญการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(ข) ทุกหัวข้อในองค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ไม่ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง

(ค) คุณภาพของผลงาน กรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก

(ง) ผ่านการประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ ก.พ.อ.กำหนด

(๔) ตำแหน่งประเภท...

(๔) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ระดับเชี่ยวชาญ

(ก) ผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

(ข) ทุกหัวข้อในองค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ไม่ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง

(ค) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรือวิชาชีพบริการต่อสังคม กรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก

(ง) คุณภาพของผลงาน กรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก

(จ) ผ่านการประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ ก.พ.อ.กำหนด

(๕) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(ก) ผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕

(ข) ทุกหัวข้อในองค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ไม่ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง

(ค) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรือวิชาชีพบริการต่อสังคม กรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก

(ง) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ กรณีปกติอยู่ในระดับดีมาก กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีเด่น

(จ) คุณภาพของผลงาน กรณีปกติอยู่ในระดับดีมาก กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีเด่น

(ฉ) ผ่านการประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ ก.พ.อ.กำหนด

(๖) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ

(ก) ผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ แนวคิดในการพัฒนาและปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร ระดับชำนาญการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับเชี่ยวชาญ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

(ข) ทุกหัวข้อในองค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร ไม่ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง

ข้อ ๗ ค่าน้ำหนัก...

ข้อ ๗ ค่าน้ำหนักคะแนนในการแปลความหมายในการประเมินคุณภาพผลงานของทุกประเภทตำแหน่งและทุกระดับ การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรือวิชาชีพบริการต่อสังคมและความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ เป็นดังนี้

น้อยกว่า ๗๑	หมายถึง	ปรับปรุง
ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๑	หมายถึง	ดี
ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๑	หมายถึง	ดีมาก
ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕	หมายถึง	ดีเด่น

ข้อ ๘ เกณฑ์การประเมินและระดับที่คาดหวัง แบบขอรับการประเมิน แบบประเมิน แบบแสดงการมีส่วนในผลงาน แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด

ข้อ ๙ การเสนอผลงานให้แนบแบบแสดงการมีส่วนร่วมในผลงานซึ่งผู้มีส่วนร่วมทุกคนลงนามรับรองการมีส่วนร่วมในผลงานนั้น โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ต้องมีส่วนร่วมในผลงานแต่ละประเภทร้อยละ ๑๐๐ โดยต้องมีส่วนร่วมในผลงานแต่ละผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๕

(๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องมีส่วนร่วมในผลงานแต่ละประเภทร้อยละ ๑๐๐ โดยต้องมีส่วนร่วมในผลงานแต่ละผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๕ และต้องมีผลงานอย่างน้อย ๑ ผลงาน มีส่วนร่วมในผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีส่วนร่วมในผลงานแต่ละประเภทร้อยละ ๑๐๐ โดยต้องมีส่วนร่วมในผลงานแต่ละผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

หมวด ๒
วิธีการ

ข้อ ๑๐ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการดังนี้

(๑) ออกประกาศรับสมัคร ก่อนวันที่รับสมัครไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน และมีระยะเวลาในการรับสมัครไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน

(๒) ประกาศรายชื่อผู้ขอกำหนดตำแหน่งหลังจากปิดรับสมัครแล้วภายใน ๑๕ วัน และรายงานให้ ก.บ.ม. ทราบ

(๓) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามข้อ ๑๓ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๕

(๔) จัดประชุม...

(๔) จัดประชุมคณะกรรมการประเมินหรือคณะอนุกรรมการประเมินเพื่อชี้แจงหลักเกณฑ์วิธีการประเมิน ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่มีคำสั่งแต่งตั้ง

(๕) นำเสนอผลการประเมินให้ ก.บ.ม. ทราบและพิจารณาให้ความเห็น ภายใน ๑๕ วัน หลังจากได้รับผลประเมินจากคณะกรรมการประเมิน

(๖) ประกาศผลการประเมินและเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงภายในกำหนด ๑๕ วัน ภายใน ๗ วัน หลังจากการประชุม ก.บ.ม.

(๗) นำเสนอผลการประกาศให้มีการทักท้วงให้ ก.บ.ม. ทราบและพิจารณาแต่งตั้ง ภายใน ๑๕ วัน หลังจากครบกำหนด

ข้อ ๑๑ ให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) พิจารณาคุณสมบัติผู้ขอกำหนดตำแหน่ง

(๒) พิจารณาคัดเลือกบุคคลตามจำนวนกรอบตำแหน่งที่สภามหาวิทยาลัยอนุมัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด โดยความเห็นชอบ ก.บ.ม.

(๓) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และสมรรถนะทางการบริหาร (ถ้ามี) โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม

(๔) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ให้เป็นไปตามข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๕

(๕) พิจารณาผลการประเมินของคณะอนุกรรมการและคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอ ก.บ.ม. ให้ความเห็น

ข้อ ๑๒ คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และสมรรถนะทางการบริหาร (ถ้ามี) โดยมีองค์ประกอบของคณะอนุกรรมการ ดังนี้

(๑) ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน

(ก) รองอธิการบดีที่กำกับดูแลหน่วยงาน	ประธานอนุกรรมการ
(ข) ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน/รองอธิการบดีที่เกี่ยวข้อง	อนุกรรมการ
(ค) ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในลักษณะงานที่เสนอขอ	อนุกรรมการ
(ง) หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล	เลขานุการ

(๒) ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเฉพาะทางในสำนักงานอธิการบดี

(ก) ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน/ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	ประธานอนุกรรมการ
(ข) ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน/ผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน	อนุกรรมการ
(ค) ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในลักษณะงานที่เสนอขอ	อนุกรรมการ
(ง) หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล	เลขานุการ

(๓) ผู้ปฏิบัติงาน...

(๓) ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเฉพาะทางในคณะ/สถาบัน/สำนัก

(ก)	หัวหน้าหน่วยงาน	ประธานอนุกรรมการ
(ข)	รองคณบดี/รองผู้อำนวยการที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง	อนุกรรมการ
(ค)	ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในลักษณะงานที่เสนอขอ	อนุกรรมการ
(ง)	หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล	เลขานุการ

(๔) ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเฉพาะทางในสำนักงานตรวจสอบภายใน

(ก)	หัวหน้าหน่วยงาน	ประธานอนุกรรมการ
(ข)	ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในลักษณะงานที่เสนอขอ จำนวน ๒ คน	อนุกรรมการ
(ค)	หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล	เลขานุการ

ทั้งนี้ อาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกิน ๒ คน และในกรณีที่ไม่สามารถแต่งตั้งคณะอนุกรรมการได้ตามองค์ประกอบข้างต้น ให้เป็นดุลยพินิจของคณะกรรมการประเมิน

ข้อ ๑๓ ให้คณะอนุกรรมการเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และสมรรถนะทางการบริหาร (ถ้ามี)

(๒) กลั่นกรองคุณลักษณะของผลงานของผู้เสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ก่อนการเสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

(๓) รายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นทราบและพิจารณาให้ความเห็น

ข้อ ๑๔ การแต่งตั้งผู้ขอกำหนดตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้เป็นดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ การแต่งตั้งให้มีผลย้อนหลังได้ไม่ก่อนวันที่ ก.บ.ม. มีมติเห็นชอบผลการประเมิน

(๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ การแต่งตั้งให้มีผลย้อนหลังได้ไม่ก่อนวันที่มหาวิทยาลัยรับคำขอการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง กรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้แก้ไขปรับปรุงผลงานให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ ให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่มหาวิทยาลัยได้รับผลงานฉบับสมบูรณ์

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพศาล บุรินทร์วัฒนา)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ