

หน่วยเลขานุการผู้บริหาร  
รับที่ ศส. 4๑5  
วันที่ 30 ก.ย. 2564  
เวลา 15.47 น.



กองบริหารงานบุคคล  
ที่ 1983  
วันที่ 13 ก.ย. 2564  
เวลา 15.5๐ น.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ  
เลขที่ 1599  
รับที่ 13 ก.ย. 2564  
เวลา 13.09 น.

ที่ อว ๐๒๐๙.๔/ว ๒

หน่วยงานเลขานุการผู้บริหาร  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ  
รับที่ อ. ๒๐๑5  
วันที่ - 1 ต.ค. 2564  
เวลา 09:14

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา  
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม  
ถนนศรีอยุธยา ราชเทวี กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๖ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง แนวปฏิบัติการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

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 และ ประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) ให้สถาบันอุดมศึกษาถือปฏิบัติ

/ได้อย่าง...

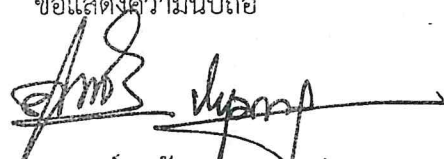
ได้อย่างถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน พร้อมกันนี้เห็นควรให้มีการจัดทำแนวทางการดำเนินการและ  
ข้อพึงระวังในการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือ  
เชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) เพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่  
สถาบันอุดมศึกษาที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคลด้วย โดยสามารถนำแนวทางนี้ไปปรับใช้สำหรับ  
การดำเนินการในตำแหน่งระดับอื่นๆ ได้เช่นเดียวกัน โดยปรับใช้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด  
สำหรับแต่ละระดับตำแหน่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

เชษต์ผาน กษ.

  
13 ก.ย. ๖4

ขอแสดงความนับถือ

  
(ศาสตราจารย์ศุภชัย ชุ่มมนัสกุล)

รองปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม  
กรรมการและเลขานุการ ก.พ.อ.

เรียน อธิการบดี (ผ่าน รองอธิการบดี 1๒๖ พ.อ.กษ.)

ตามที่ อ. ล้วแหวนทวารแก้ว ทรก. ในตำแหน่งประธาน  
ผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
ถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัย  
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และโปรดส่งรื้อ หน้าชื่อ เสนอคณะกรรมการ  
ประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลในตำแหน่งสูงขึ้นไป

ส่ง  
30 ก.ย. 2564

  
30 ก.ย. ๖4

กองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา  
กลุ่มมาตรฐานการบริหารงานทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา  
โทร. ๐ ๒๖๑๐ ๕๕๔๒, ๐ ๒๖๑๐ ๕๓๓๙  
โทรสาร ๐ ๒๓๕๕ ๕๕๔๘

เรียน อธิการบดี

ในนามของ รบ. นิสิต ๓๕ กษ. 1๑๘  
คณะกรรมการผู้ช่วยเพื่อแต่งตั้งบุคคลในตำแหน่ง  
อำนวยการระดับสูง

  
3๐ กย ๖4

อธิการบดี  
รองอธิการบดี/รองอธิการบดี

  
1 ต.ค. ๖4

**แนวปฏิบัติการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่ง  
ประเภทผู้บริหาร และประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ**

เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษามีหลักปฏิบัติในการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบัน  
อุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ เป็นมาตรฐานเดียวกัน เป็นไปตามหลักของกฎหมายและหลักการ  
บริหารงานบุคคล คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา  
ปฏิบัติหน้าที่แทน ก.พ.อ. จึงกำหนดแนวปฏิบัติการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา  
ให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ตามมาตรา ๑๘ (ข) และ (ค) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน  
ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน  
ในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังต่อไปนี้

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

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามมาตรา ๑๘ (ข) (๒) (๓)  
(๔) (๕) และ (๖) ให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งลงนามในคำสั่ง ทั้งนี้ จะต้อง  
ไม่ก่อนวันที่สภาสถาบันอุดมศึกษาได้พิจารณาและมีมติอนุมัติแต่งตั้งสำหรับตำแหน่งที่กฎหมายกำหนด  
ให้ต้องเสนอสภาสถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้งด้วย

**๒. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามมาตรา ๑๘ (ข) (๗) และตำแหน่งประเภท  
วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีหัวหน้าหน่วยงาน**

๒.๑ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น สำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร  
ตามมาตรา ๑๘ (ข) (๗) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีหัวหน้าหน่วยงาน  
ให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งลงนามในคำสั่ง ซึ่งจะต้องไม่ก่อนวันที่สภาสถาบัน  
อุดมศึกษาหรือคณะกรรมการที่สภาสถาบันอุดมศึกษามอบหมายได้พิจารณาผลการประเมินและมีมติ  
อนุมัติแต่งตั้งแล้ว

๒.๒ กรณีผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับแต่งตั้งให้รักษาการ  
ในตำแหน่งดังกล่าวอยู่ก่อนแล้ว (กรณีตำแหน่งว่าง) สภาสถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดเงื่อนไขไว้ใน  
ข้อบังคับหรือประกาศของสถาบันอุดมศึกษา ให้แต่งตั้งย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้เข้าปฏิบัติหน้าที่  
รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวและมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. และสภาสถาบัน  
อุดมศึกษากำหนด

**๓. ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงาน  
เฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง (ประเมินผลงาน)**

๓.๑ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งใหม่ที่สภาสถาบันอุดมศึกษาได้กำหนด  
จากตำแหน่งเดิมให้เป็นระดับสูงขึ้น และผู้นั้นได้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับการกำหนดเป็นระดับสูงขึ้นนั้น  
อยู่แล้ว ให้แต่งตั้งดังนี้

(๑) กรณีที่คุณสมบัติและผลงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. และสภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด ให้แต่งตั้งย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่สภาสถาบันอุดมศึกษาได้รับเรื่อง

(๒) ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพมีมติให้ปรับปรุงผลงาน หรือเผยแพร่ผลงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์หรือเผยแพร่แล้วมีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. และสภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่สภาสถาบันอุดมศึกษาได้รับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์หรือเผยแพร่เป็นไปตามเกณฑ์แล้ว

๓.๒ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งว่างอื่น ให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งลงนามในคำสั่ง ซึ่งจะต้องไม่ก่อนวันที่สภาสถาบันอุดมศึกษาหรือคณะกรรมการที่สภาสถาบันอุดมศึกษามอบหมายได้พิจารณาผลการประเมินและมีมติอนุมัติแต่งตั้งแล้ว เว้นแต่กรณีที่ผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว สภาสถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดเงื่อนไขไว้ในข้อบังคับหรือประกาศของสถาบันอุดมศึกษา 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 การออกคำสั่งแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่ยังไม่ว่างในขณะที่ยังออกคำสั่ง โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อตำแหน่งดังกล่าวว่างลงแล้วนั้น ให้กระทำได้เฉพาะกรณีที่เป็น เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนผู้เกษียณอายุ และเป็นตำแหน่งที่จำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานต่อเนื่อง โดยไม่ควรออกคำสั่งล่วงหน้าเกินกว่า ๒ เดือน

๔.๒ การแต่งตั้งล่วงหน้ากรณีตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาและข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษานั้นๆ

๔.๓ การแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติยังไม่ครบตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ดำรงตำแหน่งใดๆ เป็นการล่วงหน้า ไม่อาจกระทำได้ เนื่องจากการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งจะต้องพิจารณาแต่งตั้งจากผู้ที่มีความสมัครใจตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดแล้วเท่านั้น

ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามมาตรา ๑๘ (ข) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบัน  
อุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ 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 หรือเมื่อมีการกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษชั้นใหม่ โดยตำแหน่งที่จะใช้ในการแต่งตั้งดังกล่าว ต้องเป็นตำแหน่งที่สถาบันอุดมศึกษาได้ประเมินค่างานและสภาสถาบันอุดมศึกษาได้อนุมัติกำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษแล้ว ในหน่วยงานทั้งที่ปฏิบัติการหลักของสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติการสนับสนุนภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา เช่น หน่วยงานในสำนักงานอธิการบดี หรือหน่วยงานในสำนักงานคณบดี เป็นต้น

ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำแนกเป็น

(๑) ตำแหน่งที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดให้เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ซึ่งต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานทักษะ 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 ๐๕๐๙(๒)/ว ๓ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔)

การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งข้างต้น สามารถนำระยะเวลาในการดำรง ตำแหน่งระดับ ๖ และระดับ ๗ ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับปริญญา ตามระบบบริหารงานบุคคลเดิม ทั้งกรณีที่เป็นตำแหน่งระดับชำนาญการ และมีใช้ตำแหน่งระดับชำนาญการ มานับรวมกับระยะเวลาดำรง ตำแหน่งระดับชำนาญการตามระบบบริหารงานบุคคลใหม่ได้ ทั้งนี้ กรณีได้รับวุฒิการศึกษาตามที่กำหนด ไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเพิ่มขึ้น ให้คำนวณระยะเวลาก่อนและหลังได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น รวมกันได้ตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (หนังสือสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๕๐๙(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 และมีส่วนที่ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิได้บันทึกเหตุผลที่สนับสนุนการประเมินผลงานนั้นด้วย

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

อนึ่ง ก.พ.อ. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ได้มีมติเห็นชอบให้ขยายช่วงระยะเวลาผ่อนผันให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาใช้ผลงานตามข้อบังคับหรือประกาศที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดไว้เดิมได้ (หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๕๐๙(๒)/ว ๗ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๕) ดังนั้น กรณีที่สถาบันอุดมศึกษามีข้อบังคับหรือประกาศของสภาสถาบันอุดมศึกษาซึ่งออกตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น 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) ต้องให้เกิดเกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

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

๔.๒ ก.พ.อ. กำหนดกลไกในการประเมินและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงชัน ในรูปแบบขององค์คณะบุคคล เพื่อให้การดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาเป็นมาตรฐานเดียวกัน มีความโปร่งใสและเป็นธรรม โดยให้สภาสถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงชันประจำสถาบันอุดมศึกษา เพื่อดำเนินการและพิจารณาสรุปผลการประเมินข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ได้แก่ (๑) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร (๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป และ (๓) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะทั้งกรณีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางและกรณีตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน ให้กับสภาสถาบันอุดมศึกษา โดยสภาสถาบันอุดมศึกษาจะต้องกำหนดองค์ประกอบและวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการชุดดังกล่าวไว้ในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้หน้าที่และอำนาจดังกล่าว ก.พ.อ. ประสงค์จะกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสภาสถาบันอุดมศึกษาเป็นการเฉพาะเช่นเดียวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ที่ ก.พ.อ. กำหนดให้สภาสถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ สภาสถาบันอุดมศึกษาจึงไม่อาจมอบอำนาจช่วงต่อได้ (หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศษ 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 จะต้องเสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงชันเป็นผู้พิจารณา ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงชันอาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม (จะแต่งตั้งให้ดำเนินการแทนหรือไม่ก็ได้)

๔.๔ การประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพในกรณีตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงชันจะต้องพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน จากผู้ที่มีคุณสมบัติดังนี้

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

“บุคคลภายนอกสถาบันอุดมศึกษา” หมายถึง ผู้ที่ไม่ได้อยู่ในบังคับบัญชาของสถาบันอุดมศึกษานั้นๆ ดังนั้น ผู้ทรงคุณวุฒิคนใดที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานของสถาบันอุดมศึกษาใด ก็ถือว่าเป็นบุคคลภายในของสถาบันอุดมศึกษานั้น ส่วนผู้ที่เกษียณอายุราชการซึ่งเคยสังกัดสถาบันเดียวกับผู้รับการประเมิน แต่ไม่ได้อยู่ในบังคับบัญชาของสถาบันอุดมศึกษานั้นๆ เช่น ไม่ได้รับการต่ออายุราชการ หรือไม่ได้รับจ้างเป็นลูกจ้างหรือพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษานั้น ถือเป็นบุคคลภายนอกสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ ในการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว ให้ยึดหลักความเป็นกลางตามนัยมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ด้วย

(๒) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ทั้งนี้ไม่จำเป็นจะต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในประเภทเดียวกันหรือสายงานเดียวกันก็ได้ ให้พิจารณาจากความเชี่ยวชาญให้สอดคล้องกับผลงานที่จะประเมินเป็นสำคัญ

(๓) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า ทั้งนี้ พิจารณาโดยคำนึงถึงระดับตำแหน่งตามสายงานที่ ก.พ.อ. กำหนดเท่านั้น ไม่นับรวมตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง และต้องดำรงตำแหน่งหรือระดับตำแหน่งสูงกว่าตำแหน่งแรกบรรจุตามคุณวุฒิ (หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศษ ๐๕๐๙(๕)/ว ๕๑๐ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๙)

(๔) กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีรายชื่อที่ ก.พ.อ. กำหนดได้ คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจะต้องเสนอชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป และจะต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.พ.อ. ก่อน จึงจะดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้งและจัดส่งผลงานให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินได้

ในการเสนอขอความเห็นชอบผู้ทรงคุณวุฒินอกบัญชีรายชื่อ ให้ชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่สามารถแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีรายชื่อที่ ก.พ.อ. กำหนดโดยมีรายละเอียดที่ชัดเจนพอสังเขป พร้อมทั้งจัดทำข้อมูลประวัติผู้ทรงคุณวุฒิที่จะขอให้ ก.พ.อ. ให้ความเห็นชอบประกอบการพิจารณาด้วย

๔.๕ วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพแต่ละคนทำการประเมินตามหลักเกณฑ์การประเมินและวัดระดับคุณภาพตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดไว้ แล้วเจ้าหน้าที่สถาบันอุดมศึกษาจึงรวบรวมและส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณา โดยจะจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา

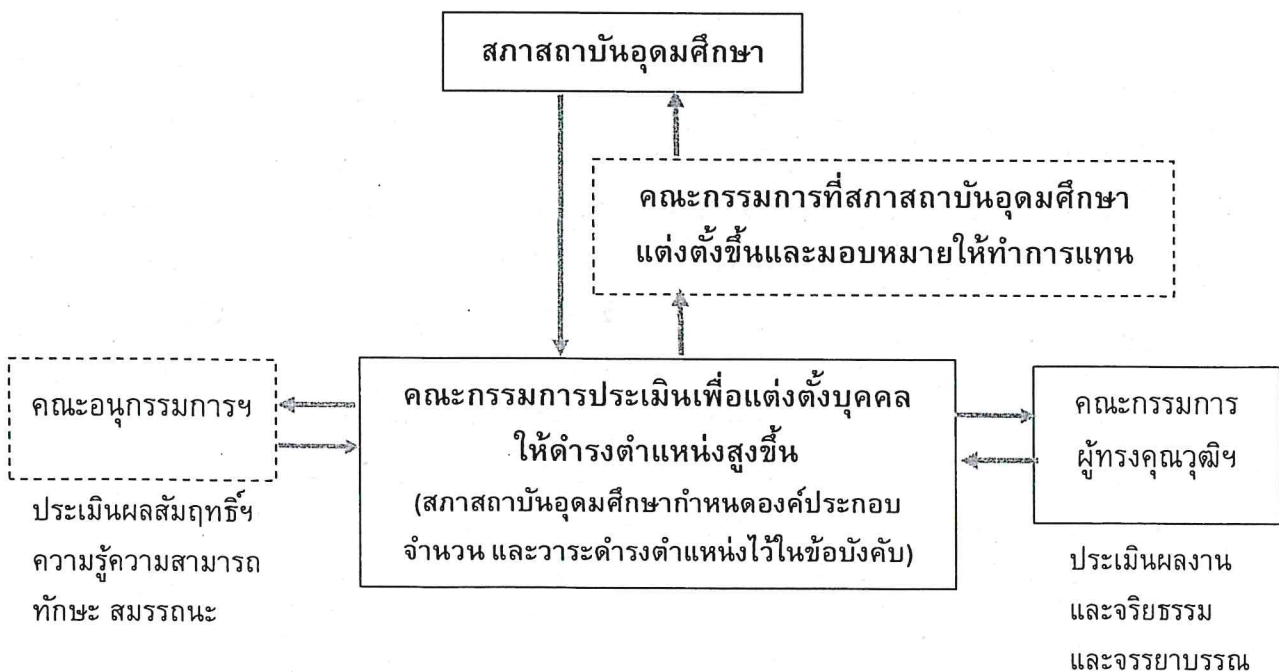
อย่างไรก็ดี สภาสถาบันอุดมศึกษาควรพิจารณากำหนดกรณีที่มีความจำเป็นจะต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เช่น กรณีที่กรรมการส่งผลการประเมินที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ กรณีที่ไม่อาจสรุปผลการประเมินได้ หรือกรณีที่ผลการประเมินกับความเห็นประกอบการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิมีความขัดแย้งกัน เป็นต้น พร้อมทั้งกำหนดวิธีการและผู้มีหน้าที่ในการพิจารณาวินิจฉัยและสั่งให้มีการประชุม โดยปกติควรกำหนดให้เป็นหน้าที่ของประธานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

๔.๖ เมื่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณา กลับกรองผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ และสมรรถนะทางการบริหาร (สำหรับตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน) จากคณะอนุกรรมการ และผลการ ประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ จากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วจึงสรุปผล เสนอสภาสถาบันอุดมศึกษาหรือคณะกรรมการที่สภาสถาบันอุดมศึกษามอบหมายและกำหนดไว้ใน ข้อบังคับพิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติต่อไป

๔.๗ การอนุมัติแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งนั้น เป็นอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปซึ่งสภา สถาบันอุดมศึกษาอาจมอบหมายให้คณะกรรมการที่สภาสถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้งขึ้นตามอำนาจหน้าที่ ในกฎหมายจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาอนุมัติแทนได้ เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ เชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่ง ก.พ.อ. กำหนดไว้เป็นอำนาจเฉพาะของสภาสถาบันอุดมศึกษาที่จะต้องพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ก่อนนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ตามข้อ ๑๖ ของประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓

๔.๘ สภาสถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดขั้นตอนการคัดเลือกผู้สมควรเข้ารับการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ก่อนการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนดข้างต้น ด้วยก็ได้ โดยสภาสถาบันอุดมศึกษาจะต้องกำหนดรายละเอียดของหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกไว้ใน ข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษาด้วย

**แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ขององค์คณะต่าง ๆ ในกระบวนการประเมินและแต่งตั้ง  
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น**



### ๕. การแต่งตั้งโดยวิธีพิเศษ

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

### ๖. วันที่แต่งตั้งและการออกคำสั่งแต่งตั้ง

ให้ถือปฏิบัติตามแนวปฏิบัติการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)

### ๗. การติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

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

ในการดำเนินการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว สภาสถาบันอุดมศึกษาควรพิจารณากำหนดระบบประเมินภายในของตนเอง และกำหนดระยะเวลาดำเนินการที่ชัดเจน โดยควรดำเนินการภายใน ๑ - ๒ ปีแรกที่ผู้นั้นได้รับแต่งตั้ง เพื่อให้สามารถประเมินผลการดำเนินการได้ว่ากระบวนการคัดเลือกและแต่งตั้งบุคคลของสภาสถาบันอุดมศึกษาทำให้ได้มาซึ่งผู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งอย่างแท้จริงหรือไม่ และผู้ที่ได้รับแต่งตั้งได้ปฏิบัติหน้าที่ตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ตลอดจนตามที่ได้จัดทำข้อเสนอไว้หรือไม่ ซึ่งหากดำเนินการล่าช้าหรือกำหนดชว่เวลาเนิ่นนานกว่านั้น 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"> <li>• หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล</li> <li>• คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น</li> <li>• สภาสถาบันอุดมศึกษา</li> </ul>
<p>๒. เนื่องจากตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน สามารถกำหนดให้มีได้ทั้งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ทั้งนี้ตามผลการวิเคราะห์ภารกิจหน่วยงานและผลการประเมินค่างานของตำแหน่งนั้นๆ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด ดังนั้น ก่อนเริ่มดำเนินการจึงควรตรวจสอบให้ชัดเจนว่าตำแหน่งที่จะใช้ในการแต่งตั้งนั้น ได้มีการประเมินค่างานและกำหนดระดับตำแหน่งไว้เป็นระดับใด</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล</li> <li>• คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น</li> <li>• สภาสถาบันอุดมศึกษา</li> </ul>
<p>๓. การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เกิดขึ้นจากผลการประเมินภารกิจของหน่วยงานและการประเมินค่างานของตำแหน่งภายใต้ขอบเขตภารกิจของหน่วยงานนั้นๆ ดังนั้น จึงไม่อาจนำตำแหน่งที่ได้ประเมินค่างานของหน่วยงานหนึ่ง ไปใช้ในการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานอื่นได้ หากประสงค์จะตัดโอนอัตรานั้นไปใช้ในหน่วยงานอื่น จะต้องมีการประเมินภารกิจของหน่วยงานและการประเมินค่างานของตำแหน่งภายใต้ขอบเขตภารกิจของหน่วยงานใหม่นั้นอีกครั้งหนึ่ง</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล</li> <li>• คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น</li> <li>• สภาสถาบันอุดมศึกษา</li> </ul>
<p>๔. ตำแหน่งที่ใช้ในการแต่งตั้งบุคคล จะต้องอยู่ภายในกรอบจำนวนตำแหน่งที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด และสอดคล้องกับแผนการพัฒนากำลังคนของสภาสถาบันอุดมศึกษา</p> <p>อนึ่ง จำนวนตำแหน่งที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดเพื่อการบริหารอัตรากำลัง ยังมีใช้ตำแหน่งที่จะนำไปใช้ในการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้ หากยังไม่ได้ดำเนินการประเมินค่างานและกำหนดระดับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนด</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล</li> <li>• คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น</li> <li>• สภาสถาบันอุดมศึกษา</li> </ul>

**การตรวจสอบคุณสมบัติ**

ข้อพึงระวัง	ผู้เกี่ยวข้อง/ผู้รับผิดชอบ
๑. การตรวจสอบคุณสมบัติ และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ให้ตรวจสอบให้ถูกต้องตามเอกสารหลักฐานที่ปรากฏ และครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประกอบกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดสำหรับตำแหน่งนั้น	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ผู้ขอรับการประเมิน</li> <li>• หน่วยงานที่รับผิดชอบ การบริหารงานบุคคล</li> </ul>
๒. กรณีที่ผู้ขอรับการประเมินประสงค์จะนำประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องจากการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นมานับระยะเวลาด้วยกัน นั้น ให้ระบุเฉพาะประสบการณ์ที่สอดคล้องกับภารกิจหลักของตำแหน่งที่จะเข้ารับการประเมินเท่านั้น	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ผู้ขอรับการประเมิน</li> <li>• หน่วยงานที่รับผิดชอบ การบริหารงานบุคคล</li> </ul>
๓. การได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาจากอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ มีใช้อัตราเงินเดือนขั้นต่ำชั่วคราว โดยอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของระดับชำนาญการพิเศษ ตามกฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการกำหนดบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๘ คือ ๒๒,๑๔๐ บาท	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ผู้ขอรับการประเมิน</li> <li>• หน่วยงานที่รับผิดชอบ การบริหารงานบุคคล</li> </ul>

**การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ**

ข้อพึงระวัง	ผู้เกี่ยวข้อง/ผู้รับผิดชอบ
๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ตลอดจนการประเมินแนวคิด ในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน และสมรรถนะ ทางการบริหาร จะต้องแต่งตั้งโดยมติคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้ง บุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และการออกคำสั่งแต่งตั้งจะต้องลงนาม โดยประธานคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้น หรือผู้ที่คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้นมีมติมอบหมาย	<ul style="list-style-type: none"> <li>• หน่วยงานที่รับผิดชอบ การบริหารงานบุคคล</li> <li>• คณะกรรมการประเมิน เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น</li> </ul>
๒. ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ สภาสถาบันอุดมศึกษา ยังอาจกำหนดองค์ประกอบอื่นในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพิ่มเติมได้อีก ดังนั้น ในการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มาใช้ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> <li>• หน่วยงานที่รับผิดชอบ การบริหารงานบุคคล</li> <li>• คณะกรรมการประเมิน ผลสัมฤทธิ์ (หากมี)</li> <li>• คณะกรรมการประเมิน เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น</li> </ul>



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

การประเมินผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณ

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

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