



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ตำแหน่งประเภทผู้บริหารและตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๐

เพื่ออนุวัติตามมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนใน
สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘(๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ
พ.ศ. ๒๕๔๗ และโดยมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ในคราวประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๐
เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้ เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางว่าด้วยการกำหนด
ระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งประเภทผู้บริหารและ
ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๐”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
“สภามหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	สภามหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
“ก.บ.ค.”	หมายความว่า	คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
“ข้าราชการ”	หมายความว่า	ข้าราชการพลเรือนในสถาบัน อุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
“ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร”	หมายความว่า	ตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาตามมาตรา ๑๘(ข) (๓) (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

“ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ” หมายความว่า
ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ตามมาตรา ๑๘(ค) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗
“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกระเบียบหรือ
ประกาศเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

การกำหนดตำแหน่ง

ส่วนที่ ๑

บททั่วไป

ข้อ ๕ การกำหนดระดับตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามกรอบของตำแหน่ง
และแผนพัฒนากำลังคนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดคราวละสี่ปี

กรอบของตำแหน่งตามวรรคหนึ่งให้พิจารณากำหนดตาม โครงสร้างตำแหน่ง
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ. กำหนด และแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็น
สำหรับแต่ละตำแหน่งเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน

ข้อ ๖ การพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งให้อยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) การพิจารณาปรับปรุงระบบงานหรือวิธีการทำงานใหม่

(๒) การพิจารณาระบบบริหารงานในมหาวิทยาลัยในเรื่องการกระจายอำนาจ

บริหารจัดการ

(๓) การพัฒนาบทบาท หน้าที่ คุณภาพงานของตำแหน่งเพื่อปฏิบัติการกิจ
ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีผลให้ความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์เพิ่มสูงขึ้น

(๔) การจัดลำดับความสำคัญของงานตามแผนงาน โครงการที่สอดคล้องตาม
บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลง ไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัย

(๕) การเปลี่ยนแปลงการจัดแบ่งหน่วยงานภายในใหม่ เพื่อเพิ่มคุณภาพและ
ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

(๖) การไม่ขัดต่อการแบ่งส่วนราชการตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ
มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๗ ให้ ก.บ.ค. กำหนดค่าน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบ แบบประเมินและเกณฑ์การตัดสินเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งและเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นทุกตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ทั้งนี้ โดยจัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัยและแจ้งสภามหาวิทยาลัยทราบ

ข้อ ๘ การกำหนดระดับตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้ยึดหลักกรรมาภิบาล และให้อยู่ภายใต้ข้อพิจารณาดังต่อไปนี้

(๑) โครงสร้างระดับตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

(๒) การไม่มีผลต่อการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

(๓) การไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

(๔) การกำหนดระดับตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานให้เป็นระดับสูงขึ้น ต้องมีระดับตำแหน่งไม่สูงเท่าระดับตำแหน่งผู้บริหารของหน่วยงานนั้น

(๕) การคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

ข้อ ๙ ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัย มีดังนี้

(ก) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ และเชี่ยวชาญเฉพาะ กำหนดให้มีระดับต่าง ๆ ดังนี้

(๑) ระดับปฏิบัติการ

(๑.๑) ปฏิบัติการระดับต้น (วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี)

(๑.๒) ปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์

(๑.๓) ปฏิบัติการระดับกลาง

(๒) ระดับชำนาญการ

(๓) ระดับเชี่ยวชาญ

(๔) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร กำหนดให้มีตำแหน่ง ดังนี้

(๑) หัวหน้าหน่วยงานภายในกอง สำนักงานเลขานุการคณะ หรือหน่วยงานที่เทียบเท่า

(๒) หัวหน้ากลุ่มงานหรือเทียบเท่าภายในสถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เทียบเท่าซึ่งปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย

(๓) หัวหน้าหน่วยงาน กลุ่มงานระดับกอง สำนักงานเลขานุการคณะ หรือหน่วยงานที่เทียบเท่า ดังนี้

(๓.๑) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น
ที่มีฐานะเทียบเท่าภายในสำนักงานอธิการบดี สำนักงานวิทยาเขต

(๓.๒) หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะหรือหัวหน้าหน่วยงานที่
เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า

(๔) หัวหน้าหน่วยงาน กลุ่มงานระดับมหาวิทยาลัย ได้แก่ สำนักงาน
อธิการบดี สำนักงานวิทยาเขต ให้มีตำแหน่ง ดังนี้

(๔.๑) หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี

(๔.๒) หัวหน้าสำนักงานวิทยาเขต

(๔.๓) หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะงานพิเศษ

ส่วนที่ ๒

ตำแหน่งปฏิบัติการ และตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ข้อ ๑๐ ระดับตำแหน่งของตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้น และตำแหน่งปฏิบัติการ
ระดับกลางซึ่งเป็นตำแหน่งระดับควบให้กำหนดดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งปฏิบัติการ

(๑) ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้น

(๑.๑) กรณีบรรจวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กำหนด
เป็นตำแหน่งระดับควบ ๑ ถึง ๓

(๑.๒) กรณีบรรจวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบ ๒ ถึง ๔

(๒) ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์

(๒.๑) กรณีบรรจวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กำหนด
เป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ระดับ ๔ หรือ ๕

(๒.๒) กรณีบรรจวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ระดับ ๕ หรือ ๖

(๓) ปฏิบัติการระดับกลาง

(๓.๑) กรณีบรรจวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กำหนดเป็น
ตำแหน่งระดับควบ ๓ ถึง ๖

(๓.๒) กรณีบรรจวุฒิปริญญาโท หรือเทียบเท่า กำหนดเป็น
ตำแหน่งระดับควบ ๔ ถึง ๗

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามมาตรา ๑๘(ข) (๓) และ (๘) ซึ่งเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นไป คือ

(๑) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานภายในกอง สำนักงานเลขานุการคณะ หรือหน่วยงานที่เทียบเท่า กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๓

(๒) ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานหรือเทียบเท่าภายในสถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เทียบเท่าซึ่งปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๓ หรือ ๔ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน

(๓) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน กลุ่มงานระดับกอง สำนักงานเลขานุการคณะ หรือหน่วยงานที่เทียบเท่ากำหนดระดับตำแหน่ง ดังนี้

(๓.๑) ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานเทียบเท่าภายในสำนักงานอธิการบดี สำนักงานวิทยาเขต กำหนดระดับตำแหน่งตามขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบและความยุ่งยากซับซ้อนของลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยกำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๓ ถึง ๔

(๓.๒) ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากำหนดระดับตำแหน่งตามขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยุ่งยากซับซ้อนของลักษณะงานที่ปฏิบัติและระบบการมอบอำนาจภายในมหาวิทยาลัย ดังนี้

(๓.๒.๑) ปฏิบัติงานในเชิงประสานการอำนวยความสะดวก มีขอบข่ายและความยุ่งยากซับซ้อนของงานพอสมควร กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๓

(๓.๒.๒) ปฏิบัติงานในเชิงบริหารจัดการ ขอบข่ายงานมีความหลากหลาย และมีความยุ่งยากซับซ้อนมาก กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๔

(๔) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน กลุ่มงานระดับมหาวิทยาลัย ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี สำนักงานวิทยาเขต

(๔.๑) ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๔ หรือ ๕ ตามขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยุ่งยากซับซ้อนในการบริหารจัดการและระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัย ดังนี้

(๔.๑.๑) สำนักงานอธิการบดีที่มีขอบข่ายงานบริหารมหาวิทยาลัยในลักษณะหลากหลาย ซึ่งมีความยุ่งยากซับซ้อนในการบริหารจัดการพอสมควร กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๔

(๔.๑.๒) สำนักงานอธิการบดีที่มีขอบข่ายงานบริหารมหาวิทยาลัยในลักษณะหลากหลายมาก ซึ่งมีความยุ่งยากซับซ้อนในการบริหารจัดการมาก กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๕

(๔.๒) ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานวิทยาเขต กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๘ หรือ ๙ ตามขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยุ่งยากซับซ้อนในการบริหารจัดการและระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัย ดังนี้

(๔.๒.๑) วิทยาเขตที่บริหารงานไม่เบ็ดเสร็จภายในวิทยาเขต กำหนดเป็นระดับ ๘

(๔.๒.๒) วิทยาเขตที่มีระบบการบริหารงานทุกระบบเบ็ดเสร็จภายในวิทยาเขต กำหนดเป็นระดับ ๙

(๔.๓) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะงานพิเศษ กำหนดระดับตำแหน่งตามขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

(๔.๓.๑) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่ใช้วิชาชีพ กำหนดเป็นระดับ ๗ หรือ ๘

(๔.๓.๒) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่ใช้วิชาชีพ กำหนดเป็นระดับ ๘ หรือ ๙

ข้อ ๑๑ การกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ตามข้อ ๑๐(ก)(๒) ให้ยึดหลักการวิเคราะห์และประเมินค่างานของตำแหน่ง ดังนี้

(๑) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ได้แก่ กิจกรรมที่ตำแหน่งนั้นต้องปฏิบัติ ขอบเขตและความหลากหลายของงาน และผลกระทบจากการปฏิบัติงาน

(๒) ความยุ่งยากของงาน ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมีคำแนะนำแนวทางหรือคู่มือ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และระดับการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

(๓) การควบคุม กำกับ และตรวจสอบ ได้แก่ ความจำเป็นในการได้รับการให้ทิศทาง การได้รับคำแนะนำ หรือการได้รับคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน และความจำเป็นในการได้รับการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของงาน โดยผู้บังคับบัญชา

(๔) ความรู้ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้ที่จำเป็นในการผลิตผลงานให้ได้คุณภาพและปริมาณตามเป้าหมายที่กำหนด ได้แก่ ความรู้ระดับพื้นฐานเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ความรู้ระดับพื้นฐานขั้นสูง ความรู้เชิงหลักการหรือแนวคิดวิชาชีพ นโยบายของมหาวิทยาลัย และการประยุกต์หลักการมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๒ การกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๙(ข) ให้ยึดหลักการวิเคราะห์และประเมินค่างานของตำแหน่ง ดังนี้

(๑) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ได้แก่ กิจกรรมที่ตำแหน่งนั้นต้องปฏิบัติซึ่งเกี่ยวข้องกับสายการบังคับบัญชา คือ จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาและระดับของตำแหน่งที่บังคับบัญชาซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน รวมทั้งระดับความรับผิดชอบของตำแหน่ง

ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ การรักษาความลับของทางราชการ จำนวนเงินงบประมาณและลักษณะของกิจกรรมทางการเงิน

(๒) ความยุ่งยากของงาน ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสามารถในการตัดสินใจ เพื่อการแก้ไขปัญหา และพัฒนางาน รวมทั้งทักษะในการติดต่อประสานงาน

(๓) การควบคุม กำกับ ตรวจสอบ หรือบังคับบัญชา ได้แก่ ความสามารถในการกำหนดแผนตามนโยบายของมหาวิทยาลัย ควบคุม ดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผน ติดตาม ประเมินผลงานของหน่วยงานและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

(๔) ความรู้ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งและความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ในฐานะผู้บังคับบัญชา และการประยุกต์ใช้ความรู้ อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการบริหารงาน

ส่วนที่ ๓

ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๑๓ ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษให้กำหนดดังต่อไปนี้

- (๑) ระดับชำนาญการ กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๖ หรือ ๗ ถึง ๘
- (๒) ระดับเชี่ยวชาญ กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๙
- (๓) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๑๐

ข้อ ๑๔ การกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษในหน่วยงาน ให้เป็นไปดังนี้

(ก) หน่วยงานที่ปฏิบัติการหลัก อันได้แก่ คณะหรือหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(ข) หน่วยงานที่ปฏิบัติการสนับสนุนภารกิจหลัก อันได้แก่

(๑) สำนักงานอธิการบดีหรือหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักงานอธิการบดี ให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับเชี่ยวชาญ

(๒) กองหรือหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ

ข้อ ๑๕ การวิเคราะห์และประเมินค่างานของตำแหน่งเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาดังนี้

(ก) ภาระงานของหน่วยงาน ให้พิจารณาจากลักษณะงาน ปริมาณและคุณภาพของการปฏิบัติงาน

(ข) ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพงานของตำแหน่ง ให้พิจารณาดังนี้

(๑) ตำแหน่งระดับชำนาญการ ลักษณะงานต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และต้องทำการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์หรือวิจัย โดยใช้หรือประยุกต์หลักการ เหตุผล แนวความคิด วิธีการเพื่อปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือพัฒนางานในหน้าที่และงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง หรือแก้ไขปัญหาในงานหลักที่ปฏิบัติซึ่งมีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง

(๒) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ลักษณะงานต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และเป็นงานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน หรืองานพัฒนาทฤษฎี หลักการ ความรู้ใหม่ ซึ่งต้องมีการวิจัยเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และนำมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ โดยต้องประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิดใหม่เกี่ยวกับเนื้อหาของงาน เพื่อแก้ไขปัญหาในงานที่มีความยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวางมาก หรือถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงาน ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำ หรือปรับปรุงผสมผสานเทคนิคระดับสูงระหว่างสาขาที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ ๔

การดำเนินการ

ข้อ ๑๖ ให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด ก่อนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทุกตำแหน่งตามข้อบังคับนี้

กรณีที่มีบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนตามวรรคหนึ่ง มากกว่าจำนวนกรอบตำแหน่งที่กำหนดให้คัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินตามจำนวนกรอบตำแหน่ง โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ดังนี้

(ก) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกบุคคล และตรวจสอบกรณีมีการทักท้วงผลการคัดเลือก

(ข) การคัดเลือกให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- (๑) ดำรวจข้อมูลผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน
- (๒) ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินคุณลักษณะของผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน
- (๓) ให้แจ้งข้าราชการผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนส่งเอกสารเพื่อ

ประกอบการพิจารณาคัดเลือก

- (๔) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอคณะกรรมการคัดเลือก
- (๕) สรุปความเห็นและข้อสังเกตของคณะกรรมการคัดเลือก
- (๖) ให้แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและส่งผลงานตามหลักเกณฑ์ที่

ก.พ.อ.กำหนด

(๗) ประกาศผลผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผยและเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ข้อ ๑๗ การวิเคราะห์ตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมในสาระสำคัญ ถึงระดับที่จะต้องมีการปรับปรุงระดับตำแหน่ง ให้จัดทำข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งที่จะเสนอขอปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่ง ได้แก่ ชื่อตำแหน่ง ระดับ เลขที่ สังกัด หน้าที่ความรับผิดชอบเดิมและใหม่ของตำแหน่งดังกล่าว ลักษณะงานที่ปฏิบัติเดิมและใหม่ของตำแหน่งดังกล่าว เพื่อประกอบการพิจารณา

ข้อ ๑๘ เมื่อ ก.บ.ค. พิจารณาและเสนอให้สภามหาวิทยาลัยมีมติกำหนดกรอบตำแหน่งในหน่วยงานใดแล้ว ให้มีการประกาศให้ข้าราชการได้รับทราบร่วมกัน เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้เตรียมความพร้อมในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว

ข้อ ๑๙ ให้มีการจัดทำรายงานสรุปผลการพิจารณากรอบตำแหน่งเพื่อเป็นแหล่งอ้างอิงในการสืบค้น และเพื่อแสดงความโปร่งใส

หมวด ๒

การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ส่วนที่ ๑

ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้น และตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง

ข้อ ๒๐ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการระดับต้นและระดับกลาง ต้องประเมินจากการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๒๑ การประเมินการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๐ ให้พิจารณาตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและคุณภาพของงาน
- (๒) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- (๓) ความประพฤติ

ข้อ ๒๒ การประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามข้อ ๒๐ ให้พิจารณาดังต่อไปนี้

- (๑) ความอดุสาหะ
- (๒) ความมีมนุษยสัมพันธ์
- (๓) ความสามารถในการสื่อความหมาย
- (๔) คุณลักษณะอื่นตามที่ ก.บ.ค. กำหนด

ข้อ ๒๓ การประเมินให้ดำเนินการโดยคณะกรรมการประเมินผลงานที่ ก.บ.ค. แต่งตั้ง ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอหรือเทียบเท่า

ส่วนที่ ๒

ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์

ข้อ ๒๔ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๒๕ การประเมินผลงานตามข้อ ๒๔ ให้พิจารณาตามองค์ประกอบดังต่อไปนี้

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

การประเมินผลงานตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง หรือพิจารณาจากแฟ้มงานที่ได้บันทึกผลงานที่ปฏิบัติ ในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่าสองปี โดยผลงานนั้น แสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานซึ่งเป็นที่ประจักษ์

ข้อ ๒๖ การประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามข้อ ๒๔ ให้พิจารณาในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- (๑) ความอดุสาหะ
- (๒) ความมีมนุษยสัมพันธ์
- (๓) ความสามารถในการสื่อความหมาย
- (๔) คุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีความจำเป็นและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามที่

ก.บ.ค. กำหนด

ข้อ ๒๗ การประเมินให้ดำเนินการโดยคณะกรรมการประเมินผลงานที่ ก.บ.ค. แต่งตั้ง ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอหรือเทียบเท่า

ส่วนที่ ๓

ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ข้อ ๒๘ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารต้องประเมินจากการปฏิบัติงาน คุณลักษณะและสมรรถนะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๒๙ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๘ ให้พิจารณาตามองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- (๑) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- (๒) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- (๓) การวางแผน การควบคุม การติดตามผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนางาน
- (๔) การแนะนำ สอนงาน หรือนิเทศงาน และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อ ๓๐ การประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามข้อ ๒๘ ให้พิจารณาในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- (๑) ความอดสาหัส
- (๒) ความมีมนุษยสัมพันธ์
- (๓) ความสามารถในการสื่อความหมาย
- (๔) คุณลักษณะอื่นตามที่ ก.บ.ค. กำหนด

ข้อ ๓๑ การประเมินสมรรถนะของบุคคลตามข้อ ๒๘ ให้พิจารณาตามองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- (๑) ความเป็นผู้นำ
- (๒) การคิดเชิงกลยุทธ์
- (๓) การตัดสินใจในการแก้ปัญหา
- (๔) วิสัยทัศน์
- (๕) สมรรถนะอื่นตามที่ ก.บ.ค. กำหนด

ข้อ ๓๒ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ที่ ก.พ.อ. กำหนด ให้เป็นระดับ ๗ ถึง ๘ ให้แต่งตั้งเมื่อบุคคลดังกล่าวได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๘

ข้อ ๓๓ การประเมินให้ดำเนินการโดยคณะกรรมการประเมินผลงานที่ ก.บ.ค. แต่งตั้ง ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอหรือเทียบเท่า

ส่วนที่ ๔

ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๓๔ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องมีคุณวุฒิการศึกษาและมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

- (๑) วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบหกปี
- (๒) วุฒินุปริญญาหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองปี
- (๓) วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่าเก้าปี
- (๔) วุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี
- (๕) วุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

กรณีได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิการศึกษาดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้นับระยะเวลาดำรงตำแหน่งรวมกันตามอัตราส่วนได้ โดยตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิมต้องเป็นตำแหน่งที่ได้มีการกำหนดความจำเป็นของหน่วยงานให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการแล้ว

ข้อ ๓๕ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องมีวุฒิการศึกษาและมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

(ก) ต้องมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการหรือเทียบเท่าของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นไปมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

(ข) กรณีที่มีได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการให้เทียบคุณสมบัติข้าราชการเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ดังนี้

(๑) ต้องดำรงตำแหน่งระดับ ๘ และมีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์จากการดำรงตำแหน่งที่ขอเทียบคุณสมบัติมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

(๒) ให้พิจารณาเทียบคุณสมบัติที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ระดับ ๘ ย้อนหลังได้ไม่เกินสามปี โดยพิจารณาจากประเภทและขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานในภาพรวม และผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ระดับ ๘ ซึ่งหมายถึง คู่มือปฏิบัติงาน ผลงานศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ ในด้านการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางาน หรือเป็นผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ การให้ความเห็น คำแนะนำ

หรือเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ
นั้น ซึ่งผลงานดังกล่าวสามารถนำไปเสนอขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญได้

ข้อ ๓๖ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีวุฒิการศึกษาและ
มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

(ก) ต้องมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต้องดำรงตำแหน่งระดับ
เชี่ยวชาญหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

(ข) กรณีที่มีได้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญให้เทียบคุณสมบัติข้าราชการ
เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอ กำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ ๑๐ ดังนี้

(๑) ต้องดำรงตำแหน่งระดับ ๕ และมีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์จากการดำรงตำแหน่งที่ขอเทียบคุณสมบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า
สองปี

(๒) ให้พิจารณาเทียบคุณสมบัติที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ ๕
ย้อนหลังได้ไม่เกินสองปี โดยพิจารณาจากประเภทและขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบ ปริมาณและ
คุณภาพของงานในภาพรวม และผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ ๕ ซึ่งหมายถึง กลุ่มมี
ปฏิบัติงาน ผลงานศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่
ในด้านการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางาน หรือเป็นผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ การให้ความเห็น คำแนะนำ
หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ
รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองาน
วิชาชีพนั้น ซึ่งผลงานดังกล่าวสามารถนำไปเสนอขอ กำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษได้

ข้อ ๓๗ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับ
เชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินจากการปฏิบัติงาน ผลงาน และคุณลักษณะของบุคคลที่
จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๓๘ การประเมินในกรณีตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้พิจารณา ดังนี้

(๑) ปริมาณงานในหน้าที่ หมายถึง ขนาดหรือความมากน้อยของงาน

(๒) คุณภาพของงานในหน้าที่ หมายถึง ความยากง่าย การอาศัยเทคนิค
วิธีการ

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ หมายถึง การใช้ประโยชน์จาก
ผลงาน ผลงานเป็นงานสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่ม

ผลงานที่นำเสนอเพื่อพิจารณา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ต้องมิใช่ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหรือการฝึกอบรม

(๒) ต้องมิใช่ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใน
ระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุงการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

ข้อ ๓๙ การพิจารณาผลงานให้กำหนดเงื่อนไข ขอบเขตมาตรฐานของผลงาน ดังนี้

(๑) ปริมาณขั้นต่ำของผลงานแต่ละประเภท

(๒) คุณภาพผลงานซึ่งเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง สายงาน และลักษณะงาน

ของหน่วยงาน

(๓) การเผยแพร่ผลงานเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์และป้องกันการลอกเลียน

ข้อ ๔๐ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับ ๘ ให้แต่งตั้งเมื่อบุคคลดังกล่าวได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๘

ข้อ ๔๑ การประเมินในกรณีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้พิจารณา ดังนี้

(๑) ปริมาณงานในหน้าที่ หมายถึง ขนาดหรือความมากน้อยของงาน

(๒) คุณภาพของงานในหน้าที่ หมายถึง ความยากง่าย การอาศัยเทคนิค วิธีการ

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผลงานที่ใช้ประโยชน์ได้

อย่างกว้างขวางค่อนข้างมาก ผลงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน และผลงานที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานค่อนข้างมาก

ผลงานที่นำเสนอเพื่อพิจารณา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามข้อ ๓๘ วรรคสอง และการพิจารณาผลงานให้เป็นไปตามเงื่อนไขขอบเขตมาตรฐานของผลงานตามข้อ ๓๙

(๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพเพื่อบริการต่อสังคม หมายถึง การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น

ข้อ ๔๒ การประเมินในกรณีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณา ดังนี้

(๑) ปริมาณงานในหน้าที่ หมายถึง ขนาดหรือความมากน้อยของงาน

(๒) คุณภาพของงานในหน้าที่ หมายถึง ความยากง่าย การอาศัยเทคนิค วิธีการ

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หมายถึง ผลงานที่ใช้

ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางมาก ผลงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน ผลงานที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานมาก

ผลงานที่นำเสนอเพื่อพิจารณา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามข้อ ๓๘ วรรคสอง และการพิจารณาผลงานให้เป็นไปตามเงื่อนไขขอบเขตมาตรฐานของผลงานตามข้อ ๓๙

(๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพเพื่อบริการต่อสังคม หมายถึง การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา

แนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการ แก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น

(๕) ความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ นั้น หมายถึง การได้รับการยกย่องหรือ ได้รับรางวัลในระดับชาติสำหรับผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน สนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น หรือในงานที่เกี่ยวข้อง การมีผลงานหรือผลการ ปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น หรือในงานที่เกี่ยวข้องเป็นที่เชื่อถืออย่าง กว้างขวางในระดับชาติ

ข้อ ๔๓ การประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาองค์ประกอบในการประเมินเพิ่มเติม ดังนี้

(๑) ความคิดริเริ่ม ให้พิจารณาจากการคิดค้นระบบ แนวทาง วิธิดำเนินการ ใหม่ เพื่อประสิทธิผลของงาน การแสดงความคิดเห็น การให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลซึ่งสามารถ นำไปปฏิบัติได้ การแสวงหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยเฉพาะในสาขาวิชาชีพ ในงานของตน หรือ ในงานของหน่วยงาน การตรวจสอบ การปรับปรุง การแก้ไข หรือการดัดแปลงวิธีทำงานให้มี ประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา การสนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ความไวต่อสถานการณ์หรือ ความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอกที่มีผลกระทบต่องาน

(๒) การตัดสินใจแก้ไขปัญหา ให้พิจารณาจากความสามารถในการวิเคราะห์ หาสาเหตุของปัญหา การวิเคราะห์แนวทางในการแก้ไขปัญหา โดยมีหลายทางเลือก การเลือกแนวทางใน การแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม การใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา โดยเฉพาะในสายวิชาชีพ ในงานของตน หรือในงานของหน่วยงาน

(๓) การพัฒนาตนเอง ให้พิจารณาจากการติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ใหม่หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการหรือวิชาชีพอยู่เสมอ การสนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้า วิชาการใหม่ตลอดเวลา การนำความรู้และวิชาการใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๕

การดำเนินการ

ข้อ ๔๔ การประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับ เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการ โดยคณะกรรมการประเมินผลงานที่ ก.บ.ค. แต่งตั้ง ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถตรงกับวิชาชีพที่เสนอขอและมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอหรือเทียบเท่า และเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยทั้งหมด โดยให้พิจารณากำหนดจำนวนกรรมการ ดังนี้

(๑) วิธีปกติ ให้แต่งตั้งกรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน

(๒) วิธีพิเศษ ใช้ในกรณีการแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติต่างไปจากหลักเกณฑ์การขอกรณีตามปกติในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือกรณีขอที่มีได้เป็นไปตามลำดับตำแหน่งให้แต่งตั้งกรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่าห้าคน

การประเมินเพื่อแต่งตั้งในกรณีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาผลงานร่วมกันและให้มีการรับฟังข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ข้อ ๔๕ เกณฑ์การตัดสิน ให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษ ให้ใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของกรรมการประเมิน

ข้อ ๔๖ การประเมินข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้จัดทำข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้าราชการ ได้แก่ ชื่อ อายุตัวและอายุราชการ ตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ตลอดจนระยะเวลาดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง และสังกัด

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ข้าราชการต้องมีเพื่อการแต่งตั้ง ได้แก่ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถ สมรรถนะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ วุฒิการศึกษา การอบรม และความสามารถอื่น

(๒) ผลการปฏิบัติงานหรือผลงาน แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ ก.พ.อ.กำหนด

(๓) คุณลักษณะหรือสมรรถนะของบุคคล แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

การพิจารณาตามวรรคหนึ่ง ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ข้อเท็จจริงประกอบการพิจารณาเพื่อความเป็นธรรมด้วย

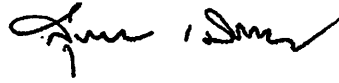
ข้อ ๔๗ กรณีที่ข้าราชการผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินให้ข้าราชการผู้นั้นทราบ พร้อมทั้งแจ้งสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขให้ทราบด้วย

ข้อ ๔๘ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดีแต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย หรือคณะกรรมการตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๔๙ การให้ได้รับเงินเดือนของผู้ที่ได้รับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้เป็นไปตามกฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

ข้อ ๕๐ กรณีอื่นนอกจากที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาเป็นกรณีไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ ๒๕๕๐



(นายสุชาติ เมืองแก้ว)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง