ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
พ.ศ. ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘(๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ในคราวประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๐"

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔

(๒) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เรื่อง การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔

(๓) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นประเภทผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๕๗

(๔) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภททั่วไปและวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๔ บรรดา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือคำสั่งอื่นใด ที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๕ ในข้อบังคับนี้

"มหาวิทยาลัย" หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

“บุคคล” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และให้หมายความรวมถึงพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ตามข้อ ๗ (๑) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ. ๒๕๕๗

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการติดตาม กำกับ การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ หรือ คณะกรรมการหรืออนุกรรมการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ที่สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์แต่งตั้ง

“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดีคณะ สำนัก สถาบัน กอง หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ทั้งที่มีฐานะเป็นส่วนราชการและที่จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย

“ตำแหน่งผู้บริหาร” หมายความว่า ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีและตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าสำนักงานคณบดีหรือเทียบเท่า ตามมาตรา ๑๘ (ข) (๗) (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑

“ตำแหน่งประเภททั่วไป” หมายความว่า ตำแหน่ง ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓

“ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ” หมายความว่า ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓

“คณบดี” หมายความว่า คณบดี ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๖ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ โดยให้มีอำนาจออกประกาศ หรือคำสั่งเพื่อปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ และเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดในกรณีเกิดปัญหาจากการใช้ข้อบังคับนี้

หมวด ๑
การกำหนดระดับตำแหน่ง

ส่วนที่ ๑
บททั่วไป

ข้อ ๗ การกำหนดระดับตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดคราวละสี่ปี

กรอบของตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณากำหนดตามโครงสร้างตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๘ การพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งให้อยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) การพิจารณาปรับปรุงระบบงานหรือวิธีการทำงานใหม่

(๒) การพิจารณาระบบบริหารงานในมหาวิทยาลัยในเรื่องการกระจายอำนาจบริหารจัดการ

(๓) การพัฒนาบทบาท หน้าที่ คุณภาพงานของตำแหน่งเพื่อปฏิบัติภารกิจตามนโยบาย และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีผลให้ความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์เพิ่มสูงขึ้น

(๔) การจัดลำดับความสำคัญของงานตามแผนงาน โครงการที่สอดคล้องตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามนโยบาย

(๕) การเปลี่ยนแปลงการจัดแบ่งหน่วยงานภายในใหม่ เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งต้องได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

(๖) ไม่ขัดต่อการแบ่งส่วนราชการที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งมหาวิทยาลัย

ข้อ ๙ การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้นตามข้อบังคับนี้ ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยให้ดำเนินการอย่างโปร่งใสภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการ

(๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

(๓) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

(๔) ต้องคำนึงถึงความมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

ข้อ ๑๐ การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง

ส่วนที่ ๒
ตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ข้อ ๑๑ การกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยนชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้สามารถมีได้ทั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอนวิจัย ให้บริการทางวิชาการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย โดยยึดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานของตำแหน่ง และแบบประเมินค่างาน ดังนี้

(๑) องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน

(๑.๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ

(๑.๒) ความยุ่งยากของงาน

(๑.๓) การกำกับตรวจสอบ

(๑.๔) การตัดสินใจ

(๒) แบบประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง

(๒.๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ให้ใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสารแนบ ๑ ท้ายข้อบังคับนี้

(๒.๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสารแนบ ๒ ท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๒ การกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และสำนักงานอธิการบดี โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานสามด้าน ประกอบด้วยสิบองค์ประกอบย่อย และแบบประเมินค่างาน ดังนี้

(๑) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงานมีสามองค์ประกอบย่อย ดังนี้

(๑.๑) ความรู้และความชำนาญงาน

(๑.๒) การบริหารจัดการ

(๑.๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์

(๒) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหามีสามองค์ประกอบย่อย ดังนี้

(๒.๑) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา

(๒.๒) อิสระในการคิด

(๒.๓) ความท้าทายในงาน

(๓) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ มีสี่องค์ประกอบย่อย ดังนี้

(๓.๑) การวิเคราะห์ข้อมูล

(๓.๒) อิสระในการปฏิบัติงาน

(๓.๓) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน

(๓.๔) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

โดยให้ใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสารแนบ ๓ ท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๓ การกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพ และไม่ได้ใช้วิชาชีพ ให้มีองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานของตำแหน่ง และแบบประเมินค่างาน ดังนี้

(๑) องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน

(๑.๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ

(๑.๒) ความยุ่งยากของงาน

(๑.๓) การกำกับตรวจสอบ

(๑.๔) การตัดสินใจ

(๑.๕) การบริหารจัดการ

(๒) ให้ใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสารแนบ ๔ ท้ายข้อบังคับนี้

ส่วนที่ ๓

การดำเนินการ

ข้อ ๑๔ การกำหนดระดับตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้จัดทำข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งที่จะเสนอขอปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่ง ได้แก่ชื่อตำแหน่ง เลขที่ สังกัด หน้าที่ความรับผิดชอบเดิมและใหม่ของตำแหน่งดังกล่าว ลักษณะงานที่ปฏิบัติเดิมและใหม่ของตำแหน่งดังกล่าวเพื่อประกอบการพิจารณา

ข้อ ๑๕ ให้มหาวิทยาลัย แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน โดยมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นร่วมเป็นคณะกรรมการและให้หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ เพื่อทำการประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และเมื่อคณะกรรมการประเมินค่างานดำเนินการประเมินค่างานเรียบร้อยแล้ว ให้นำผลการประเมินเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาแล้วเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งต่อไป

ทั้งนี้ การประเมินค่างานของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน ประกอบด้วยผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามมาตรา ๑๘(ข)(๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ภายในมหาวิทยาลัย จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน ทำการประเมินค่างาน แล้วนำผลการประเมินค่างานเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งที่ปรึกษา

ข้อ ๑๖ เมื่อคณะอนุกรรมการพิจารณาและเสนอให้สภามหาวิทยาลัยมีมติอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งในหน่วยงานใดแล้ว ให้มีการประกาศให้บุคคลได้รับทราบ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลได้เตรียมความพร้อมในการสมัครเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว

ข้อ ๑๗ ให้มีการจัดทำรายงานสรุปผลการพิจารณากรอบตำแหน่งเพื่อเป็นแหล่งอ้างอิงในการสืบค้น และเพื่อแสดงความโปร่งใส

หมวด ๒

คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๑๘ ให้สภามหาวิทยาลัย แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นประจำมหาวิทยาลัย โดยมีองค์ประกอบตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดดังนี้

(๑) อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) รองอธิการบดีคนหนึ่ง เป็นกรรมการและเลขานุการ

(๓) คณบดีคนหนึ่ง เป็นกรรมการ

(๔) ผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก ศูนย์ คนหนึ่งเป็นกรรมการ

(๕) รองอธิการบดีคนหนึ่ง เป็นกรรมการ

ให้มีผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกินสองคน

ข้อ ๑๙ ให้คณะกรรมการตาม ข้อ ๑๘ มีวาระในการดำรงตำแหน่งสามปี แต่อาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกก็ได้

ข้อ ๒๐ ให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีหน้าที่ดังนี้

(๑) พิจารณากลั่นกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่งของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเว้นแต่กรอบตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา

(๒) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม

(๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(๔) พิจารณาสรุปผล เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ

ข้อ ๒๑ หลักเกณฑ์การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามข้อ ๒๐(๓) ในตำแหน่งต่างๆ ให้เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ ข้อ ๑๓

หมวด ๓
หลักเกณฑ์และการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๒๒ ในการกำหนดหลักเกณฑ์และการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยได้ประเมินค่างานแล้ว ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(๑) การประเมินค่างาน

(๒) ผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๓) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๔) สำหรับตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องมีองค์ประกอบด้านผลงานที่แสดงความเป็น ผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

(๕) องค์ประกอบอื่น ที่กำหนดตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ ในแต่ละประเภทตำแหน่ง

หมวด ๔
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ส่วนที่ ๑
หลักเกณฑ์การประเมิน

ข้อ ๒๓ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ของหน่วยงานต่างๆ ต้องประเมินจากองค์ประกอบดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) สมรรถนะทางการบริหาร

ข้อ ๒๔ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ให้ประเมินตามปัจจัยดังนี้

(๑) ความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการ

(๒) ความสำเร็จของงานตามภารกิจหลัก

(๓) ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ

ข้อ ๒๕ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ให้ประเมินตามปัจจัยดังนี้

(๑) ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๑.๑) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

(๑.๒) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบของราชการ

(๒) ทักษะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๒.๑) การใช้คอมพิวเตอร์

(๒.๒) การใช้ภาษาอังกฤษ

(๒.๓) การคำนวณ

(๒.๔) การจัดการข้อมูล

(๓) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓.๑) สมรรถนะหลัก

(ก) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(ข) บริการที่ดี

(ค) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

(ง) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

(จ) การทำงานเป็นทีม

(๓.๒) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(ก) การคิดวิเคราะห์

(ข) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น

(ค) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่

(ง) การสืบเสาะหาข้อมูล

(จ) ความเข้าใจผู้อื่น

(ช) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ

(ซ) การดำเนินการเชิงรุก

(ฌ) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนงาน

(ญ) ความมั่นใจในตนเอง

(ฎ) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ

(ฏ) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ

(ฐ) การสร้างสัมพันธภาพ

ข้อ ๒๖ การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร ให้ประเมินตามปัจจัยดังนี้

(๑) ภาวะผู้นำ

(๒) วิสัยทัศน์

(๓) การวางกลยุทธ์

(๔) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน

(๕) การบริหารงบประมาณ

(๖) การบริหารงานบุคคล

(๗) การบริหารทรัพยากร

(๘) การติดต่อสื่อสารและการมีมนุษย์สัมพันธ์

(๙) การควบคุม การติดตามงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๑๐) การสอนงานและการมอบหมายงาน

ส่วนที่ ๒
วิธีการประเมิน

ข้อ ๒๗ ในกรณีที่มีตำแหน่งผู้บริหารว่างลง ให้อธิการบดีจัดทำประกาศมหาวิทยาลัยรับสมัครบุคคลที่มีความประสงค์เข้ารับการประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่มีตำแหน่งว่างลงโดยให้มีระยะเวลาการสมัครไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน

บุคคลใดมีความประสงค์จะสมัครเพื่อเข้ารับการประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ให้ยื่นคำร้อง ตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

เมื่อมีผู้ยื่นคำร้องเข้ารับการประเมินตามวรรคสอง ให้ผู้รับคำร้องนำเรื่องเสนอคณะกรรมการประเมิน ภายในสี่สิบห้าวันนับแต่วันได้รับคำร้อง

ข้อ ๒๘ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ของหน่วยงานต่างๆ ให้ใช้แบบประเมินตามท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๙ ให้คณะกรรมการประเมิน ดำเนินการประเมินผล ให้เสร็จสิ้นภายในหกสิบวันนับตั้งแต่วันที่ได้รับใบสมัคร แล้วเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ส่วนที่ ๓

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๓๐ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนด ตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๓๑ การแต่งตั้งบุคคลใดให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานบริหารงานทั่วไป และ

(๒) ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

(๒.๑) ประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า

(๒.๒) ประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

(๒.๓) ประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า และประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ รวมกันไม่น้อยกว่าสี่ปี

(๒.๔) ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ

(๒.๕) ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่าสี่ปี

(๒.๖) ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า (๒.๑) หรือ (๒.๒) หรือ (๒.๓) หรือ (๒.๔) หรือ (๒.๕) แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด และ

(๓) มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง มาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปีและ

(๔) ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.พ.อ. รับรอง หรือผ่านการอบรมหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูงที่ ก.พ.อ. กำหนดและรับรองหน่วยจัด

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอาจแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งไปก่อน โดยต้องเข้ารับการอบรมหลักสูตรดังกล่าว ภายในระยะเวลาสองปีนับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง

ข้อ ๓๒ การแต่งตั้งบุคคลใดให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าสำนักงานคณบดีหรือเทียบเท่า ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานหลักตามลักษณะงานของส่วนราชการ ในกรณีที่เป็นส่วนราชการภายในสำนักงานอธิการบดี ซึ่งแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา หรือในสายงานบริหารงานทั่วไปในกรณีที่เป็นส่วนราชการที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานทั่วไปในคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ซึ่งแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา และ

(๒) ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

(๒.๑) ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

(๒.๒) ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

(๒.๓) ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่าเจ็ดปี

(๒.๔) ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า (๒.๑) หรือ (๒.๒) หรือ (๒.๓) แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด และ

(๓) มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง มาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และ

(๔) ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.พ.อ. รับรอง หรือผ่านการอบรมหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูงที่ ก.พ.อ. กำหนด และรับรองหน่วยจัด

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอาจแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งไปก่อน โดยต้องเข้ารับการอบรมหลักสูตรดังกล่าว ภายในระยะเวลาสองปีนับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง

หมวด ๕
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ตำแหน่งประเภททั่วไป

ส่วนที่ ๑
หลักเกณฑ์การประเมิน

ข้อ ๓๓ ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานและระดับชำนาญงานพิเศษต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๓๔ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปของหน่วยงานต่างๆ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานหรือผู้ชำนาญงานพิเศษ

(๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ข้อ ๓๕ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ให้ประเมินตามปัจจัยดังนี้

(๑) ความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการ

(๒) ความสำเร็จของงานตามภารกิจหลัก

(๓) ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ

ข้อ ๓๖ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมินให้ประเมินตามปัจจัยดังนี้

(๑) ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๑.๑) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

(๑.๒) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบของราชการ

(๒) ทักษะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๒.๑) การใช้คอมพิวเตอร์

(๒.๒) การใช้ภาษาอังกฤษ

(๒.๓) การคำนวณ

(๒.๔) การจัดการข้อมูล

(๓) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓.๑) สมรรถนะหลัก

(ก) บริการที่ดี

(ข) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

(ค) การทำงานเป็นทีม

(๓.๒) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(ก) การคิดวิเคราะห์

(ข) การสืบเสาะหาข้อมูล

(ค) ความเข้าใจผู้อื่นและเข้าใจตนเอง

(ง) ความผูกพันที่มีต่อมหาวิทยาลัย

(จ) การสร้างสัมพันธภาพ

ข้อ ๓๗ การประเมินผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานหรือผู้ชำนาญงานพิเศษ ได้แก่

(๑) ระดับชำนาญงาน ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม

(๒) ระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม และผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

ข้อ ๓๘ การประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

(๔) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้องและเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวัง

ผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ส่วนที่ ๒

วิธีการประเมิน

ข้อ ๓๙ บุคคลใดมีความประสงค์จะสมัครเพื่อเข้ารับการประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ยื่นคำร้องตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

เมื่อมีผู้ยื่นคำร้องเข้ารับการประเมินตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้รับคำร้องนำเรื่องเสนอคณะกรรมการประเมิน ภายในสี่สิบห้าวันนับแต่วันได้รับคำร้อง

ข้อ ๔๐ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ของหน่วยงานต่างๆ ให้ใช้แบบประเมินตามท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๔๑ ให้คณะกรรมการประเมิน ดำเนินการประเมินผลให้เสร็จสิ้นภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง แล้วเสนอสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ

หมวด ๖

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

ส่วนที่ ๑

หลักเกณฑ์การประเมิน

ลักษณะ ๑

ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ

ข้อ ๔๒ ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพหรือเชี่ยวชาญเฉพาะกรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๓ การประเมินเพื่อแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการหรือผู้ชำนาญการพิเศษ

(๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ข้อ ๔๔ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ให้ประเมินตามปัจจัยดังนี้

(๑) ความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการ

(๒) ความสำเร็จของงานตามภารกิจหลัก

(๓) ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ

ข้อ ๔๕ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ให้ประเมินตามปัจจัยดังนี้

(๑) ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๑.๑) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

(๑.๒) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบของราชการ

(๒) ทักษะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๒.๑) การใช้คอมพิวเตอร์

(๒.๒) การใช้ภาษาอังกฤษ

(๒.๓) การคำนวณ

(๒.๔) การจัดการข้อมูล

(๓) สมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓.๑) สมรรถนะหลัก มีองค์ประกอบของการประเมินดังนี้

(ก) บริการที่ดี

(ข) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

(ค) การทำงานเป็นทีม

(๓.๒) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(ก) การคิดวิเคราะห์

(ข) การมองภาพองค์รวม

(ค) การสืบเสาะหาข้อมูล

(ง) ความเข้าใจผู้อื่นและตนเอง

(จ) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ

ข้อ ๔๖ การประเมินผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการหรือผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่

(๑) ระดับชำนาญการ ต้องมีผลงานดังนี้

(๑.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่มและ

(๑.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(๒) ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องมีผลงานดังนี้

(๒.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ

(๒.๒) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่องหรือรายการ

ข้อ ๔๗ การประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

(๔) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ลักษณะ ๒

ระดับเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๔๘ ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพหรือเชี่ยวชาญเฉพาะกรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๙ การประเมินเพื่อแต่งตั้งตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ

(๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม

(๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ข้อ ๕๐ การประเมินเพื่อแต่งตั้งตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

(๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม

(๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ

(๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ข้อ ๕๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ให้ประเมินตามปัจจัยดังนี้

(๑) ความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการ

(๒) ความสำเร็จของงานตามภารกิจหลัก

(๓) ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ

ข้อ ๕๒ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ให้ประเมินตามปัจจัยดังนี้

(๑) ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๑.๑) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

(๑.๒) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบของราชการ

(๒) ทักษะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๒.๑) การใช้คอมพิวเตอร์

(๒.๒) การใช้ภาษาอังกฤษ

(๒.๓) การคำนวณ

(๒.๔) การจัดการข้อมูล

(๓) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓.๑) สมรรถนะหลัก

(ก) บริการที่ดี

(ข) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

(ค) การทำงานเป็นทีม

(๓.๒) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(ก) การคิดวิเคราะห์

(ข) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น

(ค) การสืบเสาะหาข้อมูล

(ง) ความเข้าใจองค์กร

(จ) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนงาน

(ฉ) ความผูกพันที่มีต่อมหาวิทยาลัย

(ช) ด้านวิสัยทัศน์(เฉพาะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ)

(ซ) การวางแผนกลยุทธ์(เฉพาะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ)

ข้อ ๕๓ การประเมินผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่

(๑) ระดับเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานดังนี้

(๑.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(๑.๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(๒) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานดังนี้

(๒.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(๒.๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

ข้อ ๕๔ การประเมินการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำการอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุนในงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ ของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๕๕ การประเมินความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพหรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติเฉพาะของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๕๖ การประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

(๔) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้องและเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ส่วนที่ ๒
วิธีการประเมิน

ข้อ ๕๗ บุคคลใดมีความประสงค์จะสมัครเพื่อเข้ารับการประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ยื่นคำร้อง ตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

เมื่อมีผู้ยื่นคำร้องเข้ารับการประเมินตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้รับคำร้องนำเรื่องเสนอคณะกรรมการประเมิน ภายในสี่สิบห้าวันนับแต่วันได้รับคำร้อง

ข้อ ๕๘ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ของหน่วยงานต่างๆ ให้ใช้แบบประเมินตามท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๕๙ ให้คณะกรรมการประเมิน ดำเนินการประเมินผลให้เสร็จสิ้นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง แล้วเสนอสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ

หมวด ๗
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ระดับ ชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

ส่วนที่ ๑
หลักเกณฑ์การประเมิน

ข้อ ๖๐ ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพหรือเชี่ยวชาญเฉพาะกรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพระดับ ชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๖๑ การประเมินเพื่อแต่งตั้งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และ ระดับเชี่ยวชาญ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) สมรรถนะทางการบริหาร

ข้อ ๖๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) ความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการ

(๒) ความสำเร็จของงานตามภารกิจหลัก

(๓) ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ

(๔) แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

ข้อ ๖๓ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) ความรู้ความสามารถ

(๑.๑) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

(๑.๒) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบของราชการ

(๒) ทักษะ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

(๒.๑) การใช้คอมพิวเตอร์

(๒.๒) การใช้ภาษาอังกฤษ

(๒.๓) การคำนวณ

(๒.๔) การจัดการข้อมูล

(๓) สมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓.๑) สมรรถนะหลัก มีองค์ประกอบของการประเมินดังนี้

(ก) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(ข) บริการที่ดี

(ค) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

(ง) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

(จ) การทำงานเป็นทีม

(๓.๒) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(ก) การคิดวิเคราะห์

(ข) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น

(ค) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่

(ง) การสืบเสาะหาข้อมูล

(จ) ความเข้าใจผู้อื่น

(ฉ) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ

(ช) การดำเนินการเชิงรุก

(ซ) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนงาน

(ฌ) ความมั่นใจในตนเอง

(ญ) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ

(ฎ) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ

(ฎ) การสร้างสัมพันธภาพ

ข้อ ๖๔ การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) สภาวะผู้นำ

(๒) วิสัยทัศน์

(๓) การวางกลยุทธ์

(๔) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน

(๕) การบริหารงบประมาณ

(๖) การบริหารงานบุคคล

(๗) การบริหารทรัพยากร

(๘) การติดต่อสื่อสารและการมีมนุษย์สัมพันธ์

(๙) การควบคุม การติดตามงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๑๐) การสอนงานและการมอบหมายงาน

ส่วนที่ ๒

วิธีการประเมิน

ข้อ ๖๕ หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพใด มีความประสงค์จะสมัครเพื่อเข้ารับการประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ให้ยื่นคำร้อง ตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

เมื่อมีผู้ยื่นคำร้องเข้ารับการประเมินตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้รับคำร้องนำเรื่องเสนอคณะกรรมการประเมิน ภายในสี่สิบห้าวันนับแต่วันได้รับคำร้อง

ข้อ ๖๖ การประเมินหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพใด เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ของหน่วยงานต่างๆ ให้ใช้แบบประเมินตามท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๖๗ ให้คณะกรรมการประเมิน ดำเนินการประเมินผลให้เสร็จสิ้นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง แล้วเสนอสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ

หมวด ๘

การกำหนดเกณฑ์การตัดสิน

ข้อ ๖๘ การกำหนดเกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน หรือสมรรถนะทางการบริหาร และองค์ประกอบอื่น รวมทั้งปัจจัยย่อยๆ ในแต่ละองค์ประกอบ ของทุกประเภทตำแหน่ง ที่ใช้ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้จัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

หมวด ๙
การแต่งตั้ง

ข้อ ๖๙ บุคคลใดที่ผ่านการประเมินและสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบแล้วตามข้อบังคับนี้ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

การแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง ให้แต่งตั้งนับตั้งแต่วันที่ผู้สมัครเข้ารับการประเมิน ยื่นคำร้องสมัครเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเป็นต้นไป

ข้อ ๗๐ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรี นำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าแต่งตั้ง

ข้อ ๗๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ที่มิได้มีกำหนดในข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตาม ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพ.ศ. ๒๕๕๓

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายผดุงชาติ สุวรรณวงศ์)
อุปนายกสภามหาวิทยาลัย ทำหน้าที่แทน
นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์