

บันทึกข้อความ

อธิการบดี
รับที่ 3533
วันที่ 18 พ.ย. 2559
เวลา 16.30 น.

วณราชการ ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารงานบุคคล โทร.4924

ที่ ศธ 0578.19/2222

วันที่ 17 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง การเสนอผลงานการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นตามประกาศมหาวิทยาลัย ระดับตำแหน่ง (เดิม) ให้สอดคล้องกับระดับตำแหน่ง (ใหม่)

เรียน ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ 0509(2)/ว 7 ลงวันที่ 7 ธันวาคม 2555 แจ้งว่า ก.พ.อ.พิจารณาเรื่องขยายช่วงเวลาผ่อนผันการใช้ผลงานตามข้อบังคับหรือประกาศที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดไว้เดิม ที่ได้แจ้งให้ขยายจนถึงวันที่ 30 กันยายน 2555 แล้วเห็นว่าเนื่องจากขณะนี้ ก.พ.ยังมีได้นำเรื่องการเสนอผลงานผลงานวิจัยมากำหนดใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและมิให้เกิดความเหลื่อมล้ำกับข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงมีมติเห็นชอบให้ขยายช่วงระยะเวลาผ่อนผันให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น โดยใช้ผลงานตามข้อบังคับหรือประกาศที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดไว้เดิมไปพลางก่อนจนกว่า ก.พ. จะนำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดเกี่ยวกับการเสนอผลงานวิจัยมาใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น สำหรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนดตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.2553 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศ ก.พ.อ.เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554

เพื่อให้การเสนอผลงานตามประกาศมหาวิทยาลัยฯ ระดับตำแหน่ง (เดิม) สอดคล้องกับระดับตำแหน่ง (ใหม่) โดยครอบคลุมถึงพนักงานมหาวิทยาลัย ฝ่ายสรรหาฯ ได้จัดทำวาระการประชุม ดังที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และเห็นควรเสนออธิการบดีผ่านรองอธิการบดีด้านบริหารงานบุคคลเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดสั่งการให้นำเรื่องเข้าในคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพิจารณาต่อไป

(นางสาวเตือนใจ สุดตาชัย)

บุคลากรชำนาญการพิเศษ

เรียน อธิการบดี ผ่านรองอธิการบดี

เพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดสั่งการ
ให้รื้อฟื้น/รื้อฟื้น ก.ม.ม. พิจารณาต่อไป

17 พ.ย. 59

เห็นชอบและมอบดังเสนอ

1304 อธิการบดี

เพื่อโปรดพิจารณา

1304 อธิการบดี

1304 อธิการบดี

1304 อธิการบดี

การประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย
ครั้งที่ 8/2559 เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2559
ณ ห้องประชุมธัญภาพ ชั้น 5 สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

.....

วาระที่ 5.5 การเสนอผลงานการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นตามประกาศมหาวิทยาลัยฯ
ระดับตำแหน่ง (เดิม) ให้สอดคล้องกับระดับตำแหน่ง (ใหม่)

สรุปเรื่อง

ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ 0509(2)/ว 7 ลงวันที่ 7 ธันวาคม 2555 แจ้งว่า ก.พ.อ.พิจารณาเรื่องขยายช่วงเวลาผ่อนผันการใช้ผลงานตามข้อบังคับหรือประกาศที่สถาบันอุดมศึกษา กำหนดไว้เดิม ที่ได้แจ้งให้ขยายจนถึงวันที่ 30 กันยายน 2555 แล้วเห็นว่าเนื่องจากขณะนี้ ก.พ.ยังมีได้นำเรื่องการเสนอผลงานวิจัยมากำหนดใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและมีให้เกิดความเหลื่อมล้ำกับข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงมีมติเห็นชอบให้ขยายช่วงระยะเวลาผ่อนผันให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น โดยใช้ผลงานตามข้อบังคับหรือประกาศที่สถาบันอุดมศึกษา กำหนดไว้เดิมไปพลางก่อนจนกว่า ก.พ. จะนำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดเกี่ยวกับการเสนอผลงานวิจัยมาใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น สำหรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ.กำหนดตามประกาศ ก.พ.อ.เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.2553 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศ ก.พ.อ.เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554

เนื่องจากตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2550 (เดิม) กำหนดระดับตำแหน่งและผลงาน ที่เสนอไว้ดังนี้

ตำแหน่ง	ผลงานที่เสนอ	ประเภทของผลงานที่เสนอขอ
ระดับชำนาญการ (6)	เสนอผลงานจำนวนไม่น้อยกว่า 2 ชิ้นงาน โดยผลงานชิ้นที่ 1 ต้องจัดทำเองทั้งหมด และผลงานชิ้นที่ 2 ให้มีส่วนร่วมในการจัดทำได้ แต่ต้องเป็นส่วนที่มีเนื้อหาสาระสำคัญ และแสดงสัดส่วนการมีส่วนร่วมตามแบบฟอร์มที่กำหนด	1.คู่มือปฏิบัติงาน 2.ผลงานวิจัย 3.ตำรา 4.หนังสือ 5.งานแปลตำรา หรือหนังสือ
ระดับชำนาญการ (7-8)	เสนอผลงานจำนวนไม่น้อยกว่า 2 ชิ้นงาน โดยผลงานชิ้นที่ 1 ต้องจัดทำเองทั้งหมด และผลงานชิ้นที่ 2 ให้มีส่วนร่วมในการจัดทำได้ แต่ต้องเป็นส่วนที่มีเนื้อหาสาระสำคัญ และแสดงสัดส่วนการมีส่วนร่วมตามแบบฟอร์มที่กำหนด	6.งานวิเคราะห์ หรืองานพัฒนา 7.บทความทางวิชาการ 8.เอกสารกรณีศึกษา 9.ผลงานในลักษณะอื่น ๆ ที่เทียบได้กับผลงานตามข้อ 1-8
ระดับชำนาญการ (8)	เสนอผลงานได้อย่างใดอย่างหนึ่ง ไม่น้อยกว่า 1 ชิ้นงาน และผลงานต้องจัดทำเองทั้งหมด	
ระดับเชี่ยวชาญ (9)	เสนอผลงานจำนวนไม่น้อยกว่า 3 ชิ้นงาน ซึ่งในจำนวนผลงานดังกล่าวจะต้องมี 1 ชิ้นงานที่เป็นผลงานประเภทงานวิจัย งานวิเคราะห์ หรืองานพัฒนา โดยผลงาน 2 ชิ้นแรกต้องจัดทำเองทั้งหมด และผลงานประเภทงานวิจัย งานวิเคราะห์หรืองานพัฒนา ให้มีส่วนร่วมในการจัดทำได้ แต่ต้องเป็นส่วนที่มีเนื้อหาสาระสำคัญ และแสดงสัดส่วนการมีส่วนร่วมตามแบบฟอร์มที่กำหนด ชิ้นที่ 1 ต้องจัดทำเองทั้งหมด และผลงานชิ้นที่ 2 ให้มีส่วนร่วมในการจัดทำได้ แต่ต้องเป็นส่วนที่มีเนื้อหาสาระสำคัญ และแสดงสัดส่วนการมีส่วนร่วมตามแบบฟอร์มที่กำหนด	
ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (10)	ให้เสนอผลงานจำนวนไม่น้อยกว่า 4 ชิ้นงาน ซึ่งในจำนวนผลงานดังกล่าวจะต้องมี 2 ชิ้นงานที่เป็นผลงานประเภทงานวิจัย งานวิเคราะห์หรืองานพัฒนา โดยผลงาน 2 ชิ้นแรกต้องจัดทำเองทั้งหมด และผลงานประเภทงานวิจัย งานวิเคราะห์หรืองานพัฒนา ให้มีส่วนร่วมในการจัดทำได้ แต่ต้องเป็นส่วนที่มีเนื้อหาสาระสำคัญ และแสดงสัดส่วนการมีส่วนร่วมตามแบบฟอร์มที่กำหนด	

ซึ่งตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ลงวันที่ 28 กรกฎาคม 2554 (ใหม่) กำหนดระดับตำแหน่งและผลงานที่เสนอไว้ดังนี้

ตำแหน่ง	ผลงานที่เสนอ
ระดับชำนาญงาน	คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม
ระดับชำนาญงานพิเศษ	คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม และ ผลงานเชิงวิเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อย 1 เรื่อง
ระดับชำนาญการ	คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม และ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง
ระดับชำนาญการพิเศษ	ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานของหน่วยงาน และ งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ
ระดับเชี่ยวชาญ	ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ และ งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย 1 เรื่อง
ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ และ งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย 1 เรื่อง

เพื่อให้การเสนอผลงานตามประกาศมหาวิทยาลัยฯ ระดับตำแหน่ง (เดิม) สอดคล้องกับระดับตำแหน่ง (ใหม่) เห็นควรเทียบระดับตำแหน่งดังต่อไปนี้

ตำแหน่ง (เดิม)	ตำแหน่ง (ใหม่)	ผลงานที่เสนอตามประกาศมหาวิทยาลัยฯ (เดิม)
ระดับชำนาญการ (6)	ระดับชำนาญการ	เสนอผลงานจำนวนไม่น้อยกว่า 2 ชิ้นงาน โดยผลงานชิ้นที่ 1 ต้องจัดทำเองทั้งหมด และผลงานชิ้นที่ 2 ให้มีส่วนร่วมในการจัดทำได้ แต่ต้องเป็นส่วนที่มีเนื้อหาสาระสำคัญ และแสดงสัดส่วนการมีส่วนร่วมตามแบบฟอร์มที่กำหนด
ระดับชำนาญการ (7-8)	ระดับชำนาญการพิเศษ	เสนอผลงานจำนวนไม่น้อยกว่า 2 ชิ้นงาน โดยผลงานชิ้นที่ 1 ต้องจัดทำเองทั้งหมด และผลงานชิ้นที่ 2 ให้มีส่วนร่วมในการจัดทำได้ แต่ต้องเป็นส่วนที่มีเนื้อหาสาระสำคัญ และแสดงสัดส่วนการมีส่วนร่วมตามแบบฟอร์มที่กำหนด
ระดับชำนาญการ (8)	ระดับชำนาญการพิเศษ	เสนอผลงานได้อย่างใดอย่างหนึ่ง ไม่น้อยกว่า 1 ชิ้นงาน และผลงานต้องจัดทำเองทั้งหมด

ตำแหน่ง (เดิม)	ตำแหน่ง (ใหม่)	ผลงานที่เสนอตามประกาศมหาวิทยาลัยฯ (เดิม)
ระดับเชี่ยวชาญ (9)	ระดับเชี่ยวชาญ	เสนอผลงานจำนวนไม่น้อยกว่า 3 ชิ้นงาน ซึ่งในจำนวนผลงานดังกล่าวจะต้องมี 1 ชิ้นงานที่เป็นผลงานประเภทงานวิจัย งานวิเคราะห์ หรืองานพัฒนา โดยผลงาน 2 ชิ้นแรกต้องจัดทำเองทั้งหมด และผลงานประเภทงานวิจัย งานวิเคราะห์หรืองานพัฒนา ให้มีส่วนร่วมในการจัดทำได้ แต่ต้องเป็นส่วนที่มีเนื้อหาสาระสำคัญ และแสดงสัดส่วนการมีส่วนร่วมตามแบบฟอร์มที่กำหนดชั้นที่ 1 ต้องจัดทำเองทั้งหมด และผลงานชั้นที่ 2 ให้มีส่วนร่วมในการจัดทำได้ แต่ต้องเป็นส่วนที่มีเนื้อหาสาระสำคัญ และแสดงสัดส่วนการมีส่วนร่วมตามแบบฟอร์มที่กำหนด
ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (10)	ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	ให้เสนอผลงานจำนวนไม่น้อยกว่า 4 ชิ้นงาน ซึ่งในจำนวนผลงานดังกล่าวจะต้องมี 2 ชิ้นงานที่เป็นผลงานประเภทงานวิจัย งานวิเคราะห์หรืองานพัฒนา โดยผลงาน 2 ชิ้นแรกต้องจัดทำเองทั้งหมด และผลงานประเภทงานวิจัย งานวิเคราะห์หรืองานพัฒนา ให้มีส่วนร่วมในการจัดทำได้ แต่ต้องเป็นส่วนที่มีเนื้อหาสาระสำคัญ และแสดงสัดส่วนการมีส่วนร่วมตามแบบฟอร์มที่กำหนด

สำหรับระดับชำนาญงาน และชำนาญงานพิเศษ ไม่มีกำหนดไว้ตามประกาศมหาวิทยาลัยฯ (เดิม) จึงต้องเสนอผลงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ (ใหม่) ดังต่อไปนี้

ตำแหน่ง (เดิม)	ตำแหน่ง (ใหม่)	ผลงานที่เสนอ
-	ระดับชำนาญงาน	คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม
-	ระดับชำนาญงานพิเศษ	คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม และ ผลงานเชิงวิเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง

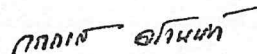
เอกสารประกอบการพิจารณา

1. ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2550
2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ลงวันที่ 28 กรกฎาคม 2554
3. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ 0509(2)/ว 7 ลงวันที่ 7 ธันวาคม 2555 เรื่อง ขยายช่วงระยะเวลาผ่อนผันให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น โดยใช้ผลงานตามข้อบังคับหรือประกาศที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดไว้เดิม

ข้อเสนอเพื่อโปรดพิจารณา

จึงเสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อโปรดพิจารณาการใช้ผลงานการขอตำแหน่งสูงขึ้น ตามประกาศมหาวิทยาลัยฯ ระดับตำแหน่ง (เดิม) ให้สอดคล้องกับระดับตำแหน่ง (ใหม่) โดยครอบคลุมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยเช่นเดียวกัน

มติที่ประชุม อนุมัติการใช้ผลงานการขอตำแหน่งสูงขึ้น ตามประกาศมหาวิทยาลัยฯ ระดับตำแหน่ง (เดิม) ให้สอดคล้องกับระดับตำแหน่ง (ใหม่) โดยครอบคลุมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยเช่นเดียวกัน



(นางวรารณ อCHANANT)

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

บข้าราชการค
อยู่ในวันก่อ
มาตรา ๑๑
ทำที่ไม่ขัดห
ามพระราช



ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

รบริหารงาน
๑๖ กันยายน ๒
งคับ

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๐ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๐ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น”

พัฒนชัย)
ธัญบุรี

ข้อ ๒ ประกาศนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ หลักเกณฑ์

๓.๑ ตำแหน่งผู้ปฏิบัติการระดับต้นและตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง
(ตำแหน่งระดับควบ)

การพิจารณาการขอแต่งตั้งกรณีตำแหน่งระดับควบ ซึ่งเป็นตำแหน่งตามมาตรา ๑๘ (ค) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ ให้มีการประเมินการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง ตามแบบ ก.บ.ม.๑ ดังนี้

- (๑) งานที่ปฏิบัติแต่ละงานหลัก
- (๒) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- (๓) ความประพฤติ
- (๔) ความอดุสาหะ
- (๕) มนุษยสัมพันธ์
- (๖) ความสามารถในการสื่อความหมาย
- (๗) อื่น ๆ (ถ้ามี)

๓.๒ ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์

การพิจารณาการขอกำหนดระดับตำแหน่งให้พิจารณาเหตุผลความจำเป็นและประโยชน์ของหน่วยงานเป็นหลัก และให้มีการประเมินค่างานของตำแหน่ง ตามแบบ ปมง. (ประสบการณ์) ดังนี้

(๑) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ได้แก่ กิจกรรมที่ตำแหน่งนั้นต้องปฏิบัติ ขอบเขตและความหลากหลายของงาน และผลกระทบจากการปฏิบัติงาน

(๒) ความยุ่งยากของงาน ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การคำแนะนำแนวทางหรือคู่มือ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และระดับการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

(๓) การควบคุม กำกับ และตรวจสอบ ได้แก่ ความจำเป็นในการได้รับการให้ทิศทาง การได้รับคำแนะนำ หรือการได้รับคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน และความจำเป็นในการได้รับการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของงานโดยผู้บังคับบัญชา

(๔) ความรู้ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน คือความรู้ที่จำเป็นในการผลิตผลงานให้ได้คุณภาพและปริมาณตามเป้าหมายที่กำหนด ได้แก่ ความรู้ระดับพื้นฐาน ความรู้ระดับพื้นฐานขั้นสูง ความรู้เชิงหลักการหรือแนวคิดวิชาชีพ นโยบายของหน่วยงาน และการประยุกต์หลักการมาใช้ในการปฏิบัติงาน

การพิจารณาการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ให้มีการประเมินผล การปฏิบัติงาน และคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ตามแบบ ก.บ.ม.๒ ดังนี้

(๑) ขอบเขตของผลงาน

(๒) คุณภาพของผลงาน

(๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

(๔) ประโยชน์ของผลงาน

(๕) ความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์

(๖) ความอดุสาหะ

(๗) มนุษยสัมพันธ์

(๘) ความสามารถในการสื่อความหมาย

(๙) ความประพฤติ

(๑๐) อื่น ๆ (ถ้ามี)

๓.๓ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

การพิจารณาการขอกำหนดระดับตำแหน่งให้พิจารณาเหตุผลความจำเป็นและประโยชน์ของหน่วยงานเป็นหลักและให้มีการประเมินค่างานของตำแหน่ง ตามแบบ ปมง.(บริหาร) ดังนี้

(๑) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ได้แก่ จำนวนและระดับตำแหน่งของผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ระดับความรับผิดชอบของจำนวนงบประมาณและลักษณะของกิจกรรมทางการเงิน และความยุติธรรม ความซื่อสัตย์และการรักษาความลับของราชการ

(๒) ความยุ่งยากของงาน ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ขอบเขตของการตัดสินใจ ความคิดริเริ่มที่ต้องใช้ในงาน และลักษณะและวัตถุประสงค์ของการติดต่อกับผู้อื่นในการปฏิบัติงาน

(๓) ระดับความสำคัญของการควบคุม กำกับ บังคับบัญชาและการตรวจสอบ

(๔) ความรู้ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่ง และความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ความรู้ขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน ความรู้ในศิลปการบังคับบัญชา การบริหาร และการนำความรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้ในทฤษฎี แนวคิดในวิชาชีพ และการประยุกต์ใช้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และการตัดสินใจในเรื่องที่มีความสำคัญแตกต่างกัน

การพิจารณาการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ให้มีการประเมินผล การปฏิบัติงาน คุณลักษณะและสมรรถนะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร แบบ ก.บ.ม.๓ ดังนี้

(๑) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

(๒) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๓) การวางแผน ควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติงานและพัฒนางาน

(๔) การแนะนำ สอนงานและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

(๕) ความประพฤติ

(๖) มนุษยสัมพันธ์

(๗) ความเป็นผู้นำ

(๘) การคิดเชิงกลยุทธ์

(๙) การตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา

(๑๐) วิสัยทัศน์

(๑๑) อื่น ๆ (ถ้ามี)

๓.๔ ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

การพิจารณาการขอกำหนดระดับตำแหน่งให้พิจารณาเหตุผลความจำเป็นและประโยชน์ของหน่วยงานเป็นหลักและให้มีการประเมินค่างานของตำแหน่ง ตามแบบ ปมง.(ชน.) และแบบ ปมง.(ชช.) และ (ชพ.) ดังนี้

(๑) ภาระงานของหน่วยงานเชิงคุณภาพ/ปริมาณงาน

(๒) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง

การพิจารณาการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ให้มีการประเมินผล การปฏิบัติงาน และคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ตามแบบ ก.บ.ม.๔ ดังนี้

(๑) ปริมาณงานในหน้าที่

(๒) คุณภาพของงานในหน้าที่

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ

(๔) ความคิดริเริ่ม

(๕) การตัดสินใจและการแก้ปัญหา

(๖) การพัฒนาตนเอง

(๗) อื่น ๆ (ถ้ามี)

การพิจารณาการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ต้องมีขอบเขตมาตรฐาน ของผลงานดังนี้

ปริมาณขั้นต่ำของผลงานแต่ละประเภท

ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์

ให้เสนอผลงานไม่น้อยกว่า ๑ ชิ้นงาน เช่น คู่มือการทำงาน แฟ้มสะสมผลงาน หรือการพัฒนางานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เอกสาร ชีตริอม โปรแกรมสำเร็จรูป ฯลฯ โดยผลงานดังกล่าว สามารถนำไปเป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบ และปฏิบัติได้จริง

* ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ประเภทของผลงานที่เสนอขอ กำหนดไว้ดังนี้

(๑) คู่มือปฏิบัติงาน

(๒) ผลงานวิจัย

(๓) ตำรา

(๔) หนังสือ

(๕) งานแปลตำรา หรือหนังสือ

(๖) งานวิเคราะห์ หรืองานพัฒนา

นและ
บบ

(๗) บทความทางวิชาการ

(๘) เอกสารกรณีศึกษา

(๙) ผลงานในลักษณะอื่น ๆ ที่เทียบได้กับผลงานตามข้อ (๑) ถึง (๘)
จำนวนของผลงานที่เสนอขอ กำหนดไว้ดังนี้

(๑) ผู้เสนอขอตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับ ๖ และระดับ ๗ - ๘ ให้เสนอ
ผลงานจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ชิ้นงาน โดยผลงานชิ้นที่ ๑ ต้องจัดทำเองทั้งหมด และผลงานชิ้นที่ ๒ ให้มี
ส่วนร่วมในการจัดทำได้ แต่ต้องเป็นส่วนที่มีเนื้อหาสาระสำคัญ และแสดงสัดส่วนการมีส่วนร่วมตามแบบฟอร์ม
ที่กำหนดท้ายประกาศนี้

(๒) ผู้เสนอขอตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้เสนอผลงานจำนวนไม่น้อยกว่า
๓ ชิ้นงาน ซึ่งในจำนวนผลงานดังกล่าวจะต้องมี ๑ ชิ้นงานที่เป็นผลงานประเภทงานวิจัย งานวิเคราะห์ หรือ
งานพัฒนา โดยผลงาน ๒ ชิ้นแรกต้องจัดทำเองทั้งหมด และผลงานประเภทงานวิจัย งานวิเคราะห์ หรืองาน
พัฒนา ให้มีส่วนร่วมในการจัดทำได้ แต่ต้องเป็นส่วนที่มีเนื้อหาสาระสำคัญ และแสดงสัดส่วนการมีส่วนร่วม
ตามแบบฟอร์มที่กำหนดท้ายประกาศนี้

(๓) ผู้เสนอขอตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้เสนอผลงาน จำนวน
ไม่น้อยกว่า ๔ ชิ้นงาน ซึ่งในจำนวนผลงานดังกล่าวจะต้องมี ๒ ชิ้นงานที่เป็นผลงานประเภทงานวิจัย งาน
วิเคราะห์ หรืองานพัฒนา โดยผลงาน ๒ ชิ้นแรกต้องจัดทำเองทั้งหมด และผลงานประเภทงานวิจัย งาน
วิเคราะห์ หรืองานพัฒนา ให้มีส่วนร่วมในการจัดทำได้ แต่ต้องเป็นส่วนที่มีเนื้อหาสาระสำคัญ และแสดง
สัดส่วนการมีส่วนร่วมตามแบบฟอร์มที่กำหนดท้ายประกาศนี้

ผลงานที่เสนอขอจะต้องไม่ซ้ำกับผลงานที่ได้เคยใช้เสนอขอประเมินแต่งตั้งในระดับต่ำกว่า
ระดับที่เสนอขอประเมิน โดยผลงานที่เสนอขอตำแหน่งเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษควรแสดงให้เห็นถึง
ความก้าวหน้าเฉพาะด้าน

ทั้งนี้ กรณีผู้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ ระดับ ๗ ที่ไม่สามารถเลื่อนระดับ ๘ ได้เมื่อเงินเดือนถึงขั้นค่า
ของระดับดังกล่าว ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ ให้เสนอผลงานได้อย่างใดอย่างหนึ่ง ไม่น้อยกว่า ๑ ชิ้นงาน
และผลงานต้องจัดทำเองทั้งหมด

การเผยแพร่ผลงานเพื่อนำไปใช้ประโยชน์และป้องกันการลอกเลียน
สำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๑) คู่มือปฏิบัติงาน ตำรา หนังสือ งานแปลตำราหรือหนังสือ งานวิเคราะห์
งานพัฒนา และเอกสารกรณีศึกษา ต้องเผยแพร่ให้กับหน่วยงานภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัย ที่มีส่วน
เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพที่เสนอ โดยการสำเนา ไม่น้อยกว่า ๓ แห่ง หรือเผยแพร่ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของ
มหาวิทยาลัย หากพิมพ์จากโรงพิมพ์ถือว่าเป็นการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง

น

น
กล่าว

๕

(๒) บทความทางวิชาการ ผลงานวิจัย และผลงานในลักษณะอื่น ต้องเผยแพร่ในวารสารทั่วไป เอกสารข่าว จดสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ของมหาวิทยาลัย หรือเสนอในที่ประชุมสัมมนา

ข้อ ๔ วิธีการ

(วิธีปกติ)

๔.๑ ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้น และตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง

(ตำแหน่งระดับควบ)

ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ประกอบด้วยรองอธิการบดี ที่รับผิดชอบงานในสายงานของผู้ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ คน โดยทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ คน และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับจำนวน ๑ คน กรณีผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้บังคับบัญชา ให้แต่งตั้งผู้มีประสบการณ์เดียวกับผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ประเมินแทน โดยต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอหรือเทียบเท่า

๔.๒ ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์

ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเป็น ๒ ชุด ดังนี้

(๑) วิเคราะห์และประเมินค่างาน ประกอบด้วย รองอธิการบดี จำนวน ๒ คน โดยต้องดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการ จำนวน ๑ คน หัวหน้าหน่วยงานที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่วิเคราะห์และประเมินค่างาน เป็นกรรมการ จำนวน ๔ คน และหัวหน้าหน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ หรืออาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน

(๒) ประเมินการปฏิบัติงาน คุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และผลงาน ประกอบด้วยรองอธิการบดี เป็นประธานคณะกรรมการและผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงานหรือข้าราชการของหน่วยงาน จำนวน ๒ คน ที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอหรือเทียบเท่า และต้องเป็นบุคคลภายนอกหน่วยงาน ไม่น้อยกว่า ๑ คนเป็นกรรมการ

๔.๓ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเป็น ๒ ชุด ดังนี้

(๑) วิเคราะห์และประเมินค่างาน ประกอบด้วย รองอธิการบดี จำนวน ๒ คน โดยต้องดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการ จำนวน ๑ คน หัวหน้าหน่วยงานที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่วิเคราะห์และประเมินค่างาน เป็นกรรมการ จำนวน ๔ คน และหัวหน้าหน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ หรืออาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน

(๒) ประเมินการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ประกอบด้วยรองอธิการบดี ที่รับผิดชอบงานในสายงานของผู้รับการประเมิน จำนวน ๑ คน เป็นประธานคณะกรรมการ หัวหน้าหน่วยงานของผู้ขอรับการประเมิน จำนวน ๑ คน ข้าราชการซึ่งมีความรู้

ความเข้าใจเป็นอย่างดีในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะประเมิน โดยมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวน ๑ คนเป็นกรรมการ และบุคลากรหรือผู้ที่รับผิดชอบงานด้านบุคคล ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ เป็นเลขานุการ

๔.๔ ตำแหน่งระดับชำนาญการ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเป็น ๓ ชุด ดังนี้

(๑) วิเคราะห์และประเมินค่างาน ประกอบด้วย รองอธิการบดี จำนวน ๒ คน โดยต้องดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการ จำนวน ๑ คน หัวหน้าหน่วยงานที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่วิเคราะห์และประเมินค่างาน เป็นกรรมการ จำนวน ๔ คน และหัวหน้าหน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ หรืออาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน

(๒) ประเมินการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ประกอบด้วยรองอธิการบดี เป็นประธานคณะกรรมการและหัวหน้าหน่วยงานหรือตัวแทน จำนวน ๒ คน ที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอหรือเทียบเท่า และต้องเป็นบุคคลภายนอกหน่วยงาน

(๓) ประเมินผลงาน จำนวน ๓ คน โดยกรรมการต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถตรงกับวิชาชีพที่เสนอขอและมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอหรือเทียบเท่า และเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยทั้งหมด สำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้แต่งตั้งประธานกรรมการ ที่เป็นกรรมการ ก.บ.ม. โดยตำแหน่ง เนื่องจากต้องมีการประชุมร่วมกัน

ทั้งนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์และประเมินค่างาน จะมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี แต่อาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้

(วิธีพิเศษ) สำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ใช้ในกรณีการแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติต่างไปจากหลักเกณฑ์การขอกรณีปกติในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือกรณีขอที่มีได้เป็นตามลำดับตำแหน่งให้แต่งตั้งกรรมการประเมินผลงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน

ข้อ ๕ การกำหนดค่าน้ำหนักในการประเมินค่างานแต่ละองค์ประกอบ

๕.๑ ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์

(๑) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๒๐

(๒) ความยุ่งยากของงาน ค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๓๐

(๓) การควบคุม กำกับ ตรวจสอบ ค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๑๐

(๔) ความรู้ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน ค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๔๐

๕.๒ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

(๑) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๓๐

(๒) ความยุ่งยากของงาน คำนวณ ร้อยละ ๓๐

(๓) การควบคุม กำกับ ตรวจสอบ คำนวณ ร้อยละ ๒๐

(๔) ความรู้ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน คำนวณ ร้อยละ ๒๐

๕.๓ ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๑) ภาระของหน่วยงานเชิงคุณภาพ/ปริมาณงาน คำนวณ ร้อยละ ๔๐

(๒) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง คำนวณ ร้อยละ ๖๐

ข้อ ๖ การกำหนดค่าน้ำหนักในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะของบุคคล
แต่ละองค์ประกอบ

๖.๑ ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้น ตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง (ตำแหน่งระดับควา
และตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ ทุกองค์ประกอบใช้เกณฑ์คุณภาพดีมาก (๔) ดี (๓) พอใช้
(๒) และต้องปรับปรุง (๑)

๖.๒ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ทุกองค์ประกอบใช้เกณฑ์ความเหมาะสม และ
ไม่เหมาะสม

๖.๓ ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
ทุกองค์ประกอบใช้เกณฑ์คุณภาพดีเด่น (๕) ดีมาก (๔) ดี (๓) พอใช้ (๒) และปรับปรุง (๑)

ข้อ ๗ การประเมินผลงาน

๗.๑ ตำแหน่งปฏิบัติระดับต้นที่มีประสบการณ์ ใช้เกณฑ์เหมาะสม
และไม่เหมาะสม

๗.๒ ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
ทุกประเภทของผลงานใช้เกณฑ์คุณภาพดีเด่น (๕) ดีมาก (๔) ดี (๓) พอใช้ (๒) และปรับปรุง (๑)

ข้อ ๘ เกณฑ์การตัดสิน

๘.๑ การประเมินค่างาน

๘.๑.๑ ตำแหน่งปฏิบัติระดับต้นที่มีประสบการณ์

(๑) ระดับ ๔ ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๖๐ คะแนนขึ้นไป

(๒) ระดับ ๕ ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๗๐ คะแนนขึ้นไป

(๓) ระดับ ๖ ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๘๐ คะแนนขึ้นไป

๘.๑.๒ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

(๑) ระดับ ๗ ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๗๐ คะแนนขึ้นไป

(๒) ระดับ ๘ ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๘๐ คะแนนขึ้นไป

(๓) ระดับ ๙ ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๙๐ คะแนนขึ้นไป

๘.๑.๓ ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๑) ระดับชำนาญการ ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๘๐ คะแนนขึ้นไป

(๒) ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๘๐ คะแนนขึ้นไป

๘.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบุคคล

๘.๒.๑ ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้น และตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง (ตำแหน่งระดับควบ) ต้องได้คะแนนรวมเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๓ คะแนน และเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๓.๕ คะแนน ตามลำดับ

๘.๒.๒ ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ ระดับ ๔ และระดับ ๕ ต้องได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๓ คะแนน สำหรับระดับ ๖ ต้องได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๓.๕ คะแนน

๘.๒.๓ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ต้องอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

๘.๒.๔ ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับ ๖ ต้องได้คะแนนทุกองค์ประกอบเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๓ คะแนน ระดับ ๗-๘ ต้องได้คะแนนทุกองค์ประกอบเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๓.๕ คะแนน

๘.๒.๕ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้คะแนนทุกองค์ประกอบเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๔ คะแนน และเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๔.๕ ตามลำดับ

๘.๓ การประเมินผลงาน

๘.๓.๑ ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ ต้องอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

๘.๓.๒ ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับ ๖ ต้องได้คะแนนทุกองค์ประกอบเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๓ คะแนน ระดับ ๗-๘ ต้องได้คะแนนทุกองค์ประกอบเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๓.๕ คะแนน

๘.๓.๓ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้คะแนนทุกองค์ประกอบเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๔ คะแนน และเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๔.๕ คะแนน ตามลำดับ

ข้อ ๕ การแต่งตั้ง

๕.๑ ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้น ตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง (ตำแหน่งระดับควบ)

ก.บ.ม. กำหนดให้มีผลย้อนหลังได้เมื่อมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ.กำหนด ทั้งนี้ต้องไม่ก่อนวันที่ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐

ทั้งนี้ กรณีไม่ผ่านการประเมิน จะทำการประเมินใหม่ได้ ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน นับตั้งแต่วันที่ประเมินในครั้งก่อน ให้มีผลย้อนหลังได้ไม่ก่อนวันที่กองบริหารงานบุคคลรับเรื่อง

๕.๒ ตำแหน่งผู้บริหาร

ก.บ.ม. กำหนดให้แต่งตั้งได้เมื่อผ่านการประเมินตำแหน่งดังกล่าวแล้ว สำหรับการแต่งตั้งย้อนหลัง ให้เป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ที่ สร๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔

๕.๓ ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ก.บ.ม.กำหนดให้มีผลย้อนหลังได้ไม่ก่อนวันที่กองบริหารงานบุคคลรับเรื่อง กรณีต้องเพิ่มเติมเอกสารหรือปรับปรุงผลงาน ให้มีผลย้อนหลังได้ไม่ก่อนวันที่ได้รับเอกสารเพิ่มเติมหรือปรับปรุงผลงานครบถ้วนสมบูรณ์

สำหรับงานวิจัย บทความทางวิชาการ และผลงานในลักษณะอื่นที่ได้รับการลงในวารสารทั่วไป เอกสารข่าวสาร จุลสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ของมหาวิทยาลัย หรือเสนอในที่ประชุมสัมมนา แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่วารสารเผยแพร่จริง แต่ไม่ก่อนวันที่แต่งตั้งตามปกติ

ข้อ ๑๐ การอุทธรณ์ กรณีที่ผลการพิจารณาไม่ผ่านในตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ ตำแหน่งระดับชำนาญการ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตามเกณฑ์ที่ข้อบังคับกำหนด ให้ดำเนินการดังนี้

หลักเกณฑ์

(๑) ผู้อุทธรณ์ต้องยื่นคำขออุทธรณ์ผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ พร้อมเสนอเหตุผล คำชี้แจงเกี่ยวกับผลงาน หักล้างความเห็นการพิจารณาไม่อนุมัติของ ก.บ.ม. โดยอาจเสนอเอกสารหลักฐานประกอบการอุทธรณ์ด้วย แต่ต้องไม่ใช่ผลงานเพิ่มเติมจากที่ได้ส่งไว้เดิม

(๒) ในการอุทธรณ์ ให้อุทธรณ์ได้ ๑ ครั้ง โดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้นทำหนังสืออุทธรณ์ผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ไปยังกองการเจ้าหน้าที่ ภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่รับทราบมติ

(๓) การพิจารณาการอุทธรณ์ หากเป็นกรณีอนุมัติให้มีผลย้อนหลังให้เป็นไปตามข้อ ๕.๓

วิธีการ

(๑) ให้มหาวิทยาลัยพิจารณาก่อนกรอคำขออุทธรณ์ก่อนเสนอ ก.บ.ม.

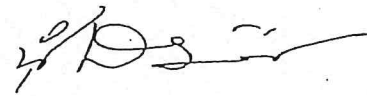
(๒) หากคำขออุทธรณ์ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้ ก.บ.ม. ไม่รับพิจารณา

(๓) กรณีคำขออุทธรณ์เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้ ก.บ.ม. รับพิจารณา และให้ส่งเหตุผลคำชี้แจงหักล้างความเห็นการพิจารณาไม่อนุมัติให้กรรมการประเมินพิจารณา

(๔) เมื่อกรรมการประเมินพิจารณาและมีความเห็นประการใด ให้นำความเห็นเสนอ
ก.บ.ม.เพื่อพิจารณา

(๕) เมื่อ ก.บ.ม.พิจารณาแล้วให้แจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ขออุทธรณ์ทราบ
ข้อ ๑๑ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ หรือที่มีได้ระบุไว้ในประกาศนี้
ให้นำเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาเป็นกรณีๆ ไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๐



(รองศาสตราจารย์นายพร สงค์ธนาพิทักษ์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หรับ
ก.บ.ม.เพื่อพิจารณา
อง
หรือ
ใน
มนา
เณฑ์ที่
ตุผล
ักฐาน
มติ
ไ่อ๕.๓
ารณา
และ



ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๒)

.....

ตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เกณฑ์การตัดสิน และการแต่งตั้ง ของทุกตำแหน่งไว้แล้วนั้น เพื่อให้ดำเนินการเป็นด้วยความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๒ จึงเห็นสมควรปรับปรุงประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังนี้

ให้ยกเลิก ข้อ ๔.๔ (๒) และ (๓) และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

(๒) ประเมินการปฏิบัติงาน คุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และประเมินผลงาน จำนวน ๓ คน โดยมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอหรือเทียบเท่า ต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถตรงกับวิชาชีพที่เสนอขอและเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยทั้งหมด สำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้แต่งตั้งประธานกรรมการที่เป็นกรรมการ ก.บ.ม. โดยตำแหน่ง เนื่องจากต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกันเพื่อให้มีการรับฟังข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ผู้ประเมินต้องมาจากบัญชีรายชื่อตามที่ ก.พ.อ.กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

(รองศาสตราจารย์นายยุทธ สงค์ธนาพิทักษ์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี