



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ประเภทวิชาชีพอเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (กรณีใช้ผลงาน) พ.ศ.๒๕๕๙

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ประเภทวิชาชีพอเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (กรณีใช้ผลงาน) เพื่อให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้อง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ว่าด้วย การกำหนด ระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ และมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๙ จึงให้ยกเลิกประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภท ทั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ประเภทวิชาชีพอเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญ การ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (กรณีใช้ผลงาน) ประกาศ ณ วันที่ ๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ และประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการกำหนด ระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับ ชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ประเภทวิชาชีพอเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการ ระดับ ชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (กรณีใช้ผลงาน) (ฉบับที่ ๒) ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ประเภทวิชาชีพอเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (กรณีใช้ผลงาน) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“ก.บ.ม.” หมายถึง คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

“ก.พ.อ.” หมายถึง คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๓ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ๑๐๐ คะแนน
- (๒) ความรู้ ความสามารถและทักษะ ๑๐๐ คะแนน
- (๓) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ๑๐๐ คะแนน
- (๔) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ และผู้ชำนาญการพิเศษ
- (๕) จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ข้อบังคับกำหนด

ข้อ ๔ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ๑๐๐ คะแนน
- (๒) ความรู้ ความสามารถและทักษะ ๑๐๐ คะแนน
- (๓) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ๑๐๐ คะแนน
- (๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ๑๐๐ คะแนน
- (๕) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- (๖) จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ข้อบังคับกำหนด

ข้อ ๕ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ๑๐๐ คะแนน
- (๒) ความรู้ ความสามารถและทักษะ ๑๐๐ คะแนน
- (๓) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ๑๐๐ คะแนน
- (๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ๑๐๐ คะแนน
- (๕) การเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ๑๐๐ คะแนน
- (๖) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
- (๗) จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ข้อบังคับกำหนด

ข้อ ๖ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกระทำได้ ๒ วิธี คือวิธีปกติ และวิธีพิเศษ ดังนี้

- (ก) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติดังนี้
  - (๑) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
  - (๒) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- (ข) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้ หรือการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน เป็นต้น โดยผลงานจะต้องมีระดับคุณภาพสูงกว่าวิธีปกติ

ข้อ ๗ จำนวนผลงานขั้นต่ำที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานและระดับชำนาญงานพิเศษ

(ก) ระดับชำนาญงาน ผลงานประกอบด้วย

คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม

(ข) ระดับชำนาญงานพิเศษ ผลงานประกอบด้วย

(๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม และ

(๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย ๑ เรื่อง

ข้อ ๘ จำนวนผลงานขั้นต่ำที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(ก) ระดับชำนาญการ ผลงานประกอบด้วย

(๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม และ

(๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางาน

ในหน้าที่อย่างน้อย ๑ เรื่อง

(ข) ระดับชำนาญการพิเศษ ผลงานประกอบด้วย

(๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ เรื่อง และ

(๒) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ ผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่ง ถ้าเป็นงานวิจัยต้องมีคำรับรองโครงการวิจัยหรือสำเนาคำรับรองแนบประกอบด้วย

(ค) ระดับเชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

(๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ และ

(๒) งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติอย่างน้อย ๑ เรื่อง ผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่ง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน งานวิจัยต้องมีคำรับรองโครงการวิจัยหรือสำเนาคำรับรองแนบประกอบด้วย

(ง) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ประกอบด้วย

(๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ และ

(๒) งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติอย่างน้อย ๑ เรื่อง ผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่ง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน งานวิจัยต้องมีคำรับรองโครงการวิจัยหรือสำเนาคำรับรองแนบประกอบด้วย

ข้อ ๙ หลักเกณฑ์การแต่งตั้ง ต้องผ่านการประเมิน ดังนี้

(ก) การแต่งตั้งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีวิปคตอยู่ในระดับดี กรณีวิปคตพิเศษอยู่ในระดับดีมาก และมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

(ข) การแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และการใช้ความรู้ ความสามารถ ในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรือวิชาชีพบริการต่อสังคม คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีวิธีปกติอยู่ในระดับดี กรณีวิธีพิเศษอยู่ในระดับดีมากและมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

(ค) การแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรือวิชาชีพบริการต่อสังคม และการเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ และผ่านการประเมินผลงานโดยคุณภาพของผลงานกรณีวิธีปกติอยู่ในระดับดีมาก กรณีวิธีพิเศษอยู่ในระดับดีเด่นและมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

ข้อ ๑๐ ผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้รับการเผยแพร่ตามลักษณะการเผยแพร่ผลงานแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๑ การขอตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ระบุด้านที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งต้องสอดคล้องกับด้านที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งด้วย

ข้อ ๑๒ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ผู้ขอดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้ตามแบบคำขอรับการแต่งตั้งพร้อมผลงาน ตามแบบขอรับการแต่งตั้งแนบท้ายประกาศนี้

(๒) หน่วยงานต้นสังกัดและกองการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและเอกสารประกอบการขอรับการประเมิน

(๓) คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณา

๑) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน โดยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม

๒) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

๓) พิจารณาผลการประเมินของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ และเสนอ

ก.บ.ม. พิจารณา

(๔) ก.บ.ม. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินและเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมแต่งตั้ง

ข้อ ๑๓ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กองการเจ้าหน้าที่ ประทับรับเรื่อง หรือตามที่ ก.บ.ม.กำหนด

ข้อ ๑๔ แบบประเมินผลการแต่งตั้ง แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานแบบรับรองจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ สัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงาน ระดับคุณภาพของผลงาน เงื่อนไข ผลงาน ลักษณะการเผยแพร่ผลงาน แบบประเมินผลงาน แบบสรุปผลการประเมินผลงานให้เป็นไปตามที่ กำหนดไว้ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๕ ผู้ที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นก่อนประกาศนี้มีผลบังคับใช้และได้เสนอคณะกรรมการ ประเมิน เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาแล้ว ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของ ตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามประกาศนี้

ข้อ ๑๖ ก.บ.ม. อาจกำหนดรายละเอียดของหลักเกณฑ์และวิธีการในด้านต่างๆเพิ่มเติมเป็นไปเพื่อ รักษามาตรฐานและคุณภาพ และประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศ ก.พ.อ. และข้อบังคับว่าด้วยการนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล )  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี