



รายงานการวิเคราะห์

เรื่อง

โอกาสและความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน
ประเภทข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
และพนักงานมหาวิทยาลัย
ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



โดย

นายรุ่งโรจน์ สุธธิสุข
บุคลากรชำนาญการพิเศษ

ฝ่ายกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บทสรุปผู้บริหาร

การวิเคราะห์โอกาสและความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน ประเภทข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งผู้วิเคราะห์ ได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิเคราะห์ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ เพื่อศึกษาถึงหลักการ แนวความคิด และวิเคราะห์โครงสร้างหลักของกฎ ประกาศ ก.พ.อ. ข้อบังคับมหาวิทยาลัย ประกาศสภา มหาวิทยาลัย และประกาศมหาวิทยาลัย ที่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคล ที่เกี่ยวข้องโอกาสและความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงาน มหาวิทยาลัยในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และเพื่อนำแนวทางการวิเคราะห์มาเป็น ข้อมูลประกอบการพิจารณาถึงความสอดคล้องของข้อบังคับมหาวิทยาลัย ประกาศสภามหาวิทยาลัย และประกาศมหาวิทยาลัย ในการบริหารจัดการกรอบตำแหน่งที่สูงขึ้นของมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมต่อบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์ครั้งนี้ใช้วิธีการพรรณนา เนื่องจากการวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จึงได้แก่ เอกสาร ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ข้อบังคับ และข้อมูลส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ผู้วิเคราะห์เห็นว่าความก้าวหน้าหรือความเจริญเติบโตของบุคลากรสายสนับสนุนของ มหาวิทยาลัย จะเติบโตในแนวดิ่งหรือแบบคู่ขนาน ได้แก่ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ก็จะก้าวหน้าจากระดับผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะ ศูนย์ สถาบัน และสำนัก ผ่านการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่ง สูงขึ้นเป็นผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี หรือจะก้าวหน้าจากตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ในระดับชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญได้ โดยผ่านการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เป็นผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ซึ่งมีอัตราตำแหน่งเพียงอัตราเดียว หรือจากระดับชำนาญการและ ชำนาญการพิเศษ โดยผ่านการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเป็นผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะ ศูนย์ สถาบัน สำนัก ส่วนตำแหน่งประเภททั่วไป จะก้าวหน้าจากระดับปฏิบัติงาน เป็นระดับ ชำนาญงาน และเป็นระดับชำนาญงานพิเศษตามลำดับ เช่นเดียวกับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ ก็จะก้าวหน้าจากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ เป็นระดับเชี่ยวชาญ เป็นระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตามลำดับ ซึ่งจะเป็นการเติบโตตามแนวดิ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ โอกาสและความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุนแต่ละคน

สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงาน มหาวิทยาลัยในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ผู้วิเคราะห์เห็นว่า มีความชัดเจน สอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หากได้รับเงินเดือน ถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดแล้ว ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่ง หรือระดับที่ดำรงอยู่ โดยให้ไปอาศัยรับเงินเดือนในตำแหน่งหรือระดับถัดไปอีกตำแหน่งหนึ่งหรือระดับ หนึ่ง แต่ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือน ขั้นสูงของระดับตำแหน่งแล้วยังไม่มีสิทธิ์ข้ามไปรับในตำแหน่งหรือระดับถัดไปอีกตำแหน่งหนึ่งหรือระดับ หนึ่งเหมือนเช่นกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิเคราะห์เห็นว่าเนื่องจากมหาวิทยาลัยได้ กำหนดเงินเดือนขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัยในอัตราที่ค่อนข้างสูงอยู่แล้ว หากจะให้ไปอาศัย

รับเงินเดือนข้ามไปอีกระดับหนึ่งจะทำให้ต้องใช้ใช้งบอุดหนุนจากสำนักงบประมาณที่เป็นงบประมาณแผ่นดินมาจ่ายเพิ่มมากขึ้น และการที่พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะไม่ได้รับเงินค่าตอบแทนรายเดือนนอกเหนือจากเงินประจำตำแหน่งนั้น เป็นเพราะกฎหมายบริหารงานบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาและกฎหมายการคลังที่เกี่ยวข้องถือว่าการได้รับเงินประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นการได้รับเงินประจำตำแหน่งจากเงินงบประมาณประเภทงบเงินอุดหนุน ซึ่งกำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการเจ้าของงบประมาณกำหนดระเบียบเป็นการภายใน เพื่อควบคุมการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ขอตั้งงบประมาณนั้น หากต้องจ่ายเงินค่าตอบแทนรายเดือนนอกเหนือจากเงินประจำตำแหน่งนั้น จำเป็นจะต้องจ่ายเงินดังกล่าวจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีตำแหน่งนิติกร ในระดับปฏิบัติการระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ จะได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามประกาศของมหาวิทยาลัย นอกเหนือจากเงินเดือนและเงินรางวัล

ซึ่งจากการวิเคราะห์โอกาสและความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน ประเภทข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นั้น จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย เมื่อผู้บริหารนำหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับโอกาสและความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งจะทำให้การขับเคลื่อนองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิเคราะห์มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นได้มาตรฐานเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย ควรมีระบบการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้เสนอขอก่อนยื่นเสนอต่อไป

2. ควรมีเวทีให้บุคลากรสายสนับสนุนนำเสนอผลงานและควรมีเครือข่ายวิชาชีพต่าง ๆ ต่างสถาบันอุดมศึกษา

3. เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุน ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในตำแหน่งสูงขึ้น ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หรือเลขานุการคณะ ศูนย์ สถาบัน และสำนัก สามารถขอเทียบตำแหน่งเป็นระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษได้ เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษได้ เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุน ประเภทข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ไม่สามารถขอเทียบตำแหน่งได้ เนื่องจากต้องยึดถือแนวปฏิบัติตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร.....	ก
สารบัญ.....	ค
สารบัญภาพ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์.....	2
1.3 ขอบเขตของการวิเคราะห์.....	2
1.4 ประโยชน์ของการวิเคราะห์ต่อการพัฒนางานในหน้าที่/หน่วยงาน/มหาวิทยาลัย.....	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิเคราะห์/วิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม.....	5
2.2 โอกาสและความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและ พนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	10
2.2.1 ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม.....	10
2.2.2 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วย การกำหนดระดับ ตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.2554 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม.....	18
2.2.3 ประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2558.....	25
2.2.4 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม.....	29
2.2.5 กฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการกำหนดบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2558 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม.....	31
2.2.6 ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง การกำหนดบัญชี ค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัย.....	32
2.2.7 กฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับ เงินเดือน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2560.....	33

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.2.8 เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน เงินเพิ่มอื่นและ เงินรางวัลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงาน มหาวิทยาลัย ของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี....	34
2.3 โครงสร้างตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงาน มหาวิทยาลัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	43
2.4 งานวิเคราะห์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
บทที่ 3 วิธีการวิเคราะห์	48
3.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์.....	48
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	48
3.3 แหล่งข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล	49
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ.....	49
3.5 ระยะเวลาในการศึกษา.....	49
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
4.1 โอกาสและความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงาน มหาวิทยาลัย “ประเภทผู้บริหาร”	50
4.2 โอกาสและความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงาน มหาวิทยาลัย “ประเภททั่วไป”	57
4.3 โอกาสและความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงาน มหาวิทยาลัย “ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ”	61
4.4 การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นด้วยวิธีพิเศษ.....	69
4.5 การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน	69
บทที่ 5 สรุปผลการวิเคราะห์ และข้อเสนอแนะ	71
5.1 สรุปผลการวิเคราะห์	71
5.1.1 โอกาสและความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและ พนักงานมหาวิทยาลัย “ประเภทผู้บริหาร”	71
5.1.2 โอกาสและความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและ พนักงานมหาวิทยาลัย “ประเภททั่วไป”	72
5.1.3 โอกาสและความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและ พนักงานมหาวิทยาลัย “ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ”	73
5.2 ข้อเสนอแนะ	75
บรรณานุกรม	77
ภาคผนวก.....	79
ภาคผนวก ก ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 และฉบับที่แก้ไข เพิ่มเติม.....	81

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก ข ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2554 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม	94
ภาคผนวก ค ประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ กำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2558	109
ภาคผนวก ง ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม	113
ประวัติผู้วิเคราะห์	127



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แผนภาพโครงสร้างตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 และโครงสร้างตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	43
4.1 แสดงโอกาสและความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตำแหน่งประเภทผู้บริหารระดับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า	52
4.2 แสดงโอกาสและความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตำแหน่งประเภทผู้บริหารระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าแสดงเอกสารหลักฐานและผลงานที่ต้องจัดส่งในระดับชำนาญงานพิเศษ	55
4.3 แสดงโอกาสและความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ	58
4.4 แสดงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ	59
4.5 แสดงโอกาสและความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตำแหน่งประเภทวิชาชีพนเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	64
4.6 แสดงโอกาสและความก้าวหน้าของพนักงานมหาวิทยาลัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตำแหน่งประเภทวิชาชีพนเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	65
4.7 แสดงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ	66
4.8 แสดงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระดับชำนาญพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	68

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 แสดงระดับคุณภาพของผลงาน	26



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามที่ได้มีการประกาศพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 13 พฤศจิกายน 2547 เป็นต้นมา โดยมีการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่ง และประเภทตำแหน่งให้เหมาะสมกับกลุ่มลักษณะงาน จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 โดยได้บัญญัติให้ปรับปรุงระบบตำแหน่งและประเภทตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง หรือตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนให้สอดคล้องกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ปรับปรุงใหม่ การได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี ซึ่งคณะรัฐมนตรีในคราวการประชุมเมื่อวันที่ 21 กันยายน 2553 ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการกำหนดบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง และการได้รับเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามที่ ก.พ.อ. กำหนดจึงจำเป็นต้องปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับบทบัญญัติตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว โดยจำแนกตำแหน่งตามกลุ่มลักษณะงาน ดังนั้นคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำแนกตำแหน่งเป็นมาตรฐานกลาง 11 ระดับ และจัดโครงสร้างตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่ง รวมถึงการกำหนดบัญชีเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่ปรับปรุงใหม่ในการดำเนินการ และ ก.พ.อ. ได้ปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลใหม่จำนวนหลายเรื่อง แต่ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับโอกาสและความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งประกอบด้วย ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง ยกเลิกประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้บริหารที่ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.พ.อ. รับรอง พ.ศ. 2552 พ.ศ. 2553 ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง วิธีการพิจารณาเลื่อนการเสนอขอแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษก่อนนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง พ.ศ. 2553 ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2558

สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น ตามประกาศพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้มี “พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” ซึ่งได้แก่บุคคลที่ได้รับการจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับเงินค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้จัดทำข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงาน

มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อรองรับบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มดังกล่าว ซึ่งการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นนั้น ได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งที่ใช้บังคับกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม

จากประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูง พ.ศ. 2553 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อบังคับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยและประกาศสภามหาวิทยาลัย ประกาศมหาวิทยาลัย รวมถึงฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นนั้น มีผลที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยโดยตรง จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิเคราะห์มีความสนใจที่จะศึกษาถึงหลักการ แนวความคิดและวิเคราะห์โครงสร้างระบบการบริหารงานบุคคลกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน ด้วยวิธีการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับระบบงานบริหารงานบุคคลตามเกณฑ์ดังกล่าว ในประเด็นโอกาสและความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน ประเภทข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการกรอบตำแหน่งที่สูงขึ้นของมหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นธรรมต่อบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงหลักการ แนวความคิด และวิเคราะห์โครงสร้างหลักของกฎ ประกาศ ก.พ.อ. ข้อบังคับมหาวิทยาลัย ประกาศสภามหาวิทยาลัย และประกาศมหาวิทยาลัย ที่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคล ที่เกี่ยวข้องโอกาสและความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.2 เพื่อนำแนวทางการวิเคราะห์มาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาถึงความสอดคล้องของข้อบังคับมหาวิทยาลัย ประกาศสภามหาวิทยาลัย และประกาศมหาวิทยาลัย ในการบริหารจัดการกรอบตำแหน่งที่สูงขึ้นของมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมต่อบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย

1.3 ขอบเขตของการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์โอกาสและความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน ประเภทข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีขอบเขตการวิเคราะห์ ดังนี้

1.3.1 ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

1) มาตรา 18 (ข) ข้อ (7) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และข้อ 8 ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

2) มาตรา 18 (ค) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพนเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด ได้แก่ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และระดับอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

3) มาตรา 65/1 และมาตรา 65/2 หมวด 9 การบริหารงานบุคคลของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา

1.3.2) ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

1) ข้อ 10 (ข) (7) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นเทียบเท่ากองตามที่คณะกรรมการกำหนด และข้อ (8) ตำแหน่งอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

2) ข้อ 10 (ค) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพนเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด ได้แก่ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และระดับอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

1.4 ประโยชน์ของการวิเคราะห์ต่อการพัฒนางานในหน้าที่/หน่วยงาน/มหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์ครั้งนี้ คาดว่าจะเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมุ่งเน้นโอกาสและความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน ประเภทข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย โดยทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตัวบุคลากรซึ่งแสดงถึงควมมีคุณภาพ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ผู้รับบริการ และการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่มาตรฐานที่สูงขึ้น

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้

ก.พ.อ.	หมายถึง	คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัย	หมายถึง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำแหน่งประเภท ผู้บริหาร	หมายถึง	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด
ตำแหน่งประเภท วิชาชีพนเฉพาะหรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ	หมายถึง	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติหน้าที่บริการวิชาชีพ ได้แก่ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และระดับอื่นตามที่ ก.พ.อ.กำหนด

ตำแหน่งประเภท ทั่วไป	หมายถึง	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงาน มหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติหน้าที่บริการ ได้แก่ ระดับชำนาญงาน พิเศษ ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน และระดับอื่น ตามที่ ก.พ.อ.กำหนด
ก.บ.ม.	หมายถึง	คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



บทที่ 2

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิเคราะห์ได้ศึกษากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน ประเภทข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนี้

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

2. โอกาสและความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2.1 ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

2.2 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2554 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

2.3 ประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2558

2.4 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

2.5 กฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการกำหนดบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2558 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

2.6 ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง การกำหนดบัญชีค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัย

2.7 กฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2560

2.8 เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน เงินเพิ่มอื่นและเงินรางวัลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3. โครงสร้างตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

4. งานวิเคราะห์และวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เริ่มมีการกำหนดรูปแบบขึ้น เมื่อ พ.ศ. 2507 โดยการออกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 ขึ้น เพื่อกำหนดรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ต่อมาในปี พ.ศ. 2547 ได้มี

การตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2559 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2562 และจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2562 ขึ้น จึงมีการเรียกชื่อ “ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา” แทนข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

2.1.1 มาตรา 3 เพิ่มบทนิยามคำว่า “พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า บุคคล ซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา

2.1.2 มาตรา 8 อัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง และมาตรา 8/1 ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น เพื่อเป็นการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรม ก.พ.อ. อาจกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับการเยียวยาโดยได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งตามที่เห็นสมควรเป็นกรณี ๆ ไป ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา อาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ หรือเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิหรือความสามารถเป็นพิเศษก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา อาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

2.1.3 มาตรา 10 สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่ดำเนินการให้มีการประเมินและพัฒนาข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ.กำหนด

2.1.4 มาตรา 11 ให้มีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.พ.อ.” ประกอบด้วย

(1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นประธาน

(2) ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และเลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง

(3) กรรมการซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่าแปดคนแต่ไม่เกินสิบคน

(4) กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากนายกสภาสถาบันอุดมศึกษาสองคน อธิการบดีสถาบันอุดมศึกษาสองคน และผู้แทนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสองคน เป็นกรรมการ

(5) รองปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นกรรมการและเลขานุการ

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (3) ต้องดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์หรือไม่ต่ำกว่าอธิบดี หรือเป็นผู้บริหารจากภาคเอกชนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานเป็นที่ประจักษ์และไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งต้องเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคลด้านกฎหมาย หรือด้านการบริหารจัดการภาครัฐ

ให้ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตาม (3) ให้รัฐมนตรีดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

การได้มาซึ่งกรรมการตาม (3) และ (4) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้ กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากนายกสภาสถาบันอุดมศึกษาและอธิการบดีสถาบันอุดมศึกษาตาม (4) จะต้องไม่มาจากสถาบันอุดมศึกษาเดียวกัน

2.1.5 มาตรา 12 กรรมการตาม 11 (3) และ (4) มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี ถ้าตำแหน่งกรรมการว่างลงก่อนกำหนด ให้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการใหม่แทนภายในกำหนดหกสิบวันนับแต่วันที่ตำแหน่งกรรมการว่างลง เว้นแต่วาระของกรรมการเหลือไม่ถึงเก้าสิบวันจะไม่ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการแทนก็ได้ กรณีที่มีการดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้กรรมการผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่ากำหนดเวลาที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

กรรมการตามวรรคหนึ่งซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง หรือแต่งตั้งใหม่อีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

ในกรณีที่กรรมการตามวรรคหนึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังไม่ได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการใหม่จะเข้ารับหน้าที่

2.1.6 มาตรา 13 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 12 กรรมการตามมาตรา 11 (3) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (4) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (5) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

กรรมการตามมาตรา 11 (4) นอกจากต้องพ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้พ้นจากตำแหน่งเมื่อพ้นจากตำแหน่งนายกสภาสถาบันอุดมศึกษา อธิการบดี หรือข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา แล้วแต่กรณี

2.1.7 มาตรา 14 ก.พ.อ. มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

(2) ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลอื่น ให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม

(3) กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคล วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ และการพิจารณาตำแหน่งวิชาการ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

(4) ออกกฎ ก.พ.อ. ระเบียบ หรือข้อบังคับตามพระราชบัญญัตินี้

(5) กำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง และอัตราส่วนสูงสุดของวงเงินที่จะพึงใช้เพื่อการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละสถาบัน

(6) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในการนี้ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากสถาบันอุดมศึกษา ให้ผู้แทนของสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการหรือบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริง

(7) กำหนดอัตราค่าตอบแทนให้กับนายกสภาสถาบันอุดมศึกษาและกรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษาโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

(8) พิจารณารับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิอย่างอื่นเพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ควรได้รับ และระดับตำแหน่งที่ควรแต่งตั้ง

(9) กำหนดมาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา

(10) ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ ตามกฎหมายอื่น หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

2.1.8 มาตรา 15 การประชุมชอบ ก.พ.อ. ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธาน

กรรมการซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใดจะร่วมประชุมเพื่อพิจารณาหรือลงมติในเรื่องนั้นไม่ได้ การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

2.1.9 มาตรา 16 ก.พ.อ. มีอำนาจตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อทำการแทนได้

การแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของอนุกรรมการ รวมทั้งการประชุมของคณะอนุกรรมการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ.กำหนด

2.1.10 มาตรา 17 หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา

เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ ในการวางหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลตามวรรคหนึ่งจะไม่กำหนดภาระหน้าที่ของตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง โดยกำหนดภาระหน้าที่ของหน่วยงานแทนได้

ข้อบังคับตามวรรคหนึ่งต้องไม่เป็นการขัดหรือแย้งกับที่บัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนดตามมาตรา 14 (3)

2.1.11 มาตรา 18 ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มีดังนี้

(ก) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่

- (1) ศาสตราจารย์
- (2) รองศาสตราจารย์
- (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (4) อาจารย์
- (5) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

- (1) อธิการบดี
- (2) รองอธิการบดี
- (3) คณบดี
- (4) หัวหน้าหน่วยงานหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (5) ผู้ช่วยอธิการบดี

(6) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
 (7) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(8) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(ค) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

(1) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(2) ระดับเชี่ยวชาญ

(3) ระดับชำนาญการ

(4) ระดับปฏิบัติการ

(5) ระดับอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งวิชาการตาม (ก) (1) (2) หรือ (3) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตาม (ข) (1) (2) (3) (4) (5) หรือ (6) ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษานั้น ในกรณีที่สถาบันอุดมศึกษาใดมีวิทยาเขตนอกที่ตั้งของสถาบันอุดมศึกษา และมีรองอธิการบดีเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบวิทยาเขต จะกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ช่วยอธิการบดีสำหรับวิทยาเขตนั้นด้วยก็ได้ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการตาม (ก) มีสิทธิใช้ตำแหน่งวิชาการเป็นคำนำหน้านามเพื่อแสดงวิทยฐานะได้ตลอดไป

1.2.12 มาตรา 20 ให้สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดกรอบของตำแหน่ง อันดับเงินเดือนของตำแหน่งและจำนวนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษานั้น รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

การกำหนดตามวรรคหนึ่งให้กำหนดคราวละสี่ปี โดยต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด และต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

1.2.13 มาตรา 28 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง เว้นแต่การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งวิชาการตามมาตรา 18 (ก) (1) และตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะตามมาตรา 18 (ค) (1) ให้รัฐมนตรีนำเสนอนายกรัฐมนตรีเพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

1.2.14 มาตรา 30 ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามมาตรา 20

ในกรณีที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดให้ปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพใดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้หมายถึงปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่ ก.พ.อ. รับรองตามมาตรา 14 (8)

1.2.15 มาตรา 31 การเลื่อนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

1.2.16 มาตรา 33 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดตามมาตรา 31 และมาตรา 32 (1) แล้ว หากภายหลังปรากฏว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 28 แต่งตั้งผู้นั้นให้ไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

2.2 โอกาสและความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

โอกาสและความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.2.1 ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งได้ยกเลิกประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ฉบับลงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2550 และ (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 20 สิงหาคม 2551 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1) หลักเกณฑ์และการกำหนดระดับตำแหน่งต้องสอดคล้องกับกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนของสภามหาวิทยาลัยกำหนด

2) การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไข

2.1) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

2.2 ไม่มีผลทำให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

2.3 ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

2.4 ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อนและความประหยัด

3) การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

3.1) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานและระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพนเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้มีได้ทั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติการหลักของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติการสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย เช่น หน่วยงานในสำนักงานเลขานุการคณะหรือหน่วยงานที่เทียบเท่า หน่วยงานในสำนักงานอธิการบดีหรือหน่วยงานที่เทียบเท่า โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานและแบบประเมินค่างาน ดังนี้

3.1.1) องค์ประกอบหลักในการประเมิน

(1) หน้าที่และความรับผิดชอบ

(2) ความยุ่งยากของงาน

(3) การกำกับตรวจสอบ

(4) การตัดสินใจ

3.1.2) แบบประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง

(1) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ใช้แบบประเมินค่างานตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(2) ตำแหน่งวิชาชีพนเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ใช้แบบประเมินค่างานตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

3.2) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการวิชาการ และสำนักงานอธิการบดี โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน 3 ด้าน ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

3.2.1) ด้านความรู้และความชำนาญการ 3 องค์ประกอบย่อย

- (1) ด้านความรู้และความชำนาญงาน
- (2) การบริหารจัดการ
- (3) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์

3.2.2) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา 3 องค์ประกอบย่อย

- (1) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา
- (2) อิสระในการคิด
- (3) ความท้าทายในงาน

3.2.3) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ 4 องค์ประกอบย่อย

- (1) การวิเคราะห์ข้อมูล
- (2) อิสระในการปฏิบัติงาน
- (3) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน
- (4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

โดยใช้แบบประเมินค่างานตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

3.3) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ กำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

3.3.1) หน้าที่และความรับผิดชอบ

3.3.2) ความยุ่งยากของงาน

3.3.3) การกำกับตรวจสอบ

3.3.4) การตัดสินใจ

3.3.5) การบริหารจัดการ

โดยใช้แบบประเมินค่างานตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

4) หลักเกณฑ์และการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยได้ประเมินค่างานแล้ว โดยให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

4.1) การประเมินค่างาน

4.2) ผลสัมฤทธิ์ของงาน

4.3) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของตำแหน่งที่จะประเมิน

4.4) สำหรับตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องมียอดประกอบด้านผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

5) หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กำหนดตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

5.1) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

5.1.1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

5.1.2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะ

ประเมิน

5.1.3) สมรรถนะทางการบริหาร

5.2) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

5.2.1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

5.2.2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

5.2.3) ผลงานที่แสดงเป็นผู้ชำนาญงานหรือผู้ชำนาญงานพิเศษ ได้แก่

(1) ระดับชำนาญงาน ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 1 เล่ม

(2) ระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 1 เล่ม และผลงานเชิงวิเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง

5.2.4) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่ง ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ 7)

5.3) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

5.3.1) กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

(1) ระดับชำนาญการ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(1.1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(1.2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(1.3) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่

(1.3.1) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม และ

(1.3.2) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง

(1.4) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพที่กำหนดไว้ในข้อ 7)

(2) ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(2.1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(2.2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(2.3) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่

(2.3.1) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อย 1 เรื่อง และ

(2.3.2) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ

(2.4) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพที่กำหนดไว้ในข้อ 7)

(3) ระดับเชี่ยวชาญ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(3.1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(3.2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(3.3) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

(3.3.1) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ และ

(2.3.2) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย 1 เรื่อง

(3.4) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบเทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

(3.5) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพที่กำหนดไว้ในข้อ 7)

(4) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(3.1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(3.2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(3.3) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่

(3.3.1) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ และ

(4.3.2) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย 1 เรื่อง

(4.4) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบเทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

(4.5) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

(4.6) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพที่กำหนดไว้ในข้อ 7)

5.3.2) กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ

(1) ดำรงตำแหน่งชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(1.1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

(1.2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(1.3) สมรรถนะทางการบริหาร

6) ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

6.1) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

6.2) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

มาแล้ว

6.3) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

7) การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และชำนาญงานพิเศษ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตามข้อ 5) ข้อ 5.2) และ 5.3) ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

7.1) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

7.2) ต้องให้เกียรติและอ้างอิงถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

7.3) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

7.4) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์สังเคราะห์ หรืองานวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

7.5) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

8) เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน หรือสมรรถนะทางการบริหาร รวมทั้งแบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

9) ให้สภามหาวิทยาลัยกำหนดระดับคุณภาพของผลงาน

วิธีการตัดสินคุณภาพของผลงานให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษ ต้องใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 4 ใน 5 เสียงของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

10) การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กระทำได้ 2 วิธี คือ วิธีปกติ และวิธีพิเศษ ดังนี้

10.1) วิธีปกติ ผู้ได้รับแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

10.1.1) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

10.1.2) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

10.2) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ 5) ข้อ 5.2) และ 5.3) ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้ หรือการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน เป็นต้น โดยสภามหาวิทยาลัยจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง และผลงานที่มีระดับคุณภาพสูงกว่าวิธีปกติ

11) วิธีการประเมินค่างานของตำแหน่งตามข้อ 3) ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่เกิน 5 คน โดยมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นร่วมเป็นคณะกรรมการ และหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ

การประเมินค่างานของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน ประกอบด้วยผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งอธิการบดี และรองอธิการบดี ตามมาตรา 18 (ข) (1) และ (2) ภายในมหาวิทยาลัยจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่เกิน 5 คน แล้วนำผลการประเมินค่างานเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งที่ปรึกษา

12) การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ 5) ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีองค์ประกอบตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อทำหน้าที่ ดังนี้

12.1) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่ง เว้นแต่กรอบตำแหน่งตามข้อ 11) วรรคสอง

12.2 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม

12.3 พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

12.4 พิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ

13) การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามข้อ 12.3) เพื่อพิจารณาผลงานในตำแหน่งต่าง ๆ ให้แต่งตั้ง ดังนี้

13.1) การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือชำนาญการ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย แต่ต้องอยู่ต่างสังกัดกับหน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้ง ซึ่งหมายถึงหน่วยงานระดับคณะ สำนัก ศูนย์ สถาบัน และกรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างน้อย 1 คน รวมจำนวนกรรมการทั้งหมดไม่น้อยกว่า 3 คน

13.2) การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน โดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีรายชื่อดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

14) การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษตามข้อ 10.2) ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามข้อ 12.3) มีจำนวนกรรมการไม่น้อยกว่า 5 คน

วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพแต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ 12) พิจารณาโดยจะไม่ทำการประชุมก็ได้

การประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ จะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน

15) คำนิยาม และแบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

16) การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ 5) ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย หรือคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้ง เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

17) เมื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งด้วย

18) ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลา 3 เดือน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่สภามหาวิทยาลัยรับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

ผลงานที่ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

19) ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณากำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอตำแหน่งอันส่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำความผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ 5.2) และ 5.3) ดังนี้

19.1) กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ขอตำแหน่งระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์ส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้สภามหาวิทยาลัยมีมติให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้น และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำความผิดนั้น เสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี นับตั้งวันที่สภาสถาบันอุดมศึกษามีมติ

19.2) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่น หรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้สภามหาวิทยาลัยมีมติถอดถอนตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ส่วนตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรี นำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริง และความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่ง มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี นับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน หรือนับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน แล้วแต่กรณี

20) ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงานการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพไม่อยู่ในเกณฑ์ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ผู้ขอกำหนดตำแหน่งมีสิทธิขอให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาทบทวนได้ไม่เกิน 2 ครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายใน 9 วันนับจากวันที่รับทราบมติ

เมื่อสภามหาวิทยาลัยได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่งคำขอนั้นแก่คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ 12) หากคณะกรรมการดังกล่าวมีความเห็นประการใดให้เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาผลการพิจารณาของสภาสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นที่สุด

21) เมื่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้รับเรื่องการขอทบทวนตามข้อ 20) แล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

21.1) การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง

21.1.1) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติไม่รับพิจารณา

21.1.2) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอให้มีมติรับไว้พิจารณา ให้มอบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดเดิมเพื่อพิจารณา

21.2) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

21.2.1) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา

21.2.2) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้างและมีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ โดยมีกรรมการเท่ากับชุดเดิมเพื่อพิจารณา

21.2.3) เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้สภามหาวิทยาลัยนำผลการพิจารณาของชุดใหม่และชุดเดิม เสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาต่อไป

22) การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งใด ๆ ที่อยู่ระหว่างดำเนินการและยังไม่แล้วเสร็จในวันที่ประกาศฉบับนี้ใช้บังคับ ให้การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งดังกล่าวเป็นไปตามประกาศฉบับนี้

การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งใด ๆ ที่ดำเนินการเสร็จแล้ว แต่การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งอยู่ระหว่างดำเนินการในวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ วิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ให้เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประกาศ ณ วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2550 และ (ฉบับที่ 2) ประกาศ ณ วันที่ 20 สิงหาคม 2551 สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้เป็นไปตามประกาศฉบับนี้

2.2.2 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.2554 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1) หลักเกณฑ์และการกำหนดระดับตำแหน่งต้องสอดคล้องกับกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดคราวละสี่ปี

2) การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไข

2.1) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

2.2) ไม่มีผลทำให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

2.3) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

2.4) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อนและความประหยัด

3) การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

3.1) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานและระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้มีได้ทั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติการหลักของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติการสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย

3.2) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติการหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการวิชาการ และสำนักงานอธิการบดี

3.3) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ

แบบประเมินค่างานตามตำแหน่งข้างต้น ให้ใช้แบบประเมินค่างานตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

4) หลักเกณฑ์และการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยได้ประเมินค่างานแล้ว โดยกำหนดการประเมินตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

4.1) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

4.1.1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

4.1.2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

4.1.3) สมรรถนะทางการบริหาร

4.2) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

4.2.1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

4.2.2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

4.2.3) ผลงานที่แสดงเป็นผู้ชำนาญงานหรือผู้ชำนาญงานพิเศษ ได้แก่

(1) ระดับชำนาญงาน ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 1 เล่ม

(2) ระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 1 เล่ม

และผลงานเชิงวิเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง

4.2.4) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพดังนี้

(1) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(2) ต้องให้เกียรติและอ้างอิงถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่น่ามาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(3) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

(4) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษาวเคราะห์ สังเคราะห์ หรืองานวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

(5) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

4.3) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

4.3.1) กรณียุติปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

(1) ระดับชำนาญการ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(1.1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(1.2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(1.3) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่

(1.3.1) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม และ

(1.3.2) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง

(1.4) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนด ตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพที่กำหนดไว้ในข้อ 4.2.4)

(2) ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(2.1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(2.2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งที่จะประเมิน

(2.3) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่

(2.3.1) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อย 1 เรื่อง และ

(2.3.2) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ ต่อหน่วยงาน อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ

(2.4) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนด ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพที่กำหนดไว้ในข้อ 4.2.4)

(3) ระดับเชี่ยวชาญ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(3.1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(3.2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งที่จะประเมิน

(3.3) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

(3.3.1) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงาน ลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ และ

(3.3.2) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือ ระดับนานาชาติ อย่างน้อย 1 เรื่อง

(3.4) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการ วิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะ การให้ คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบเทคนิคและ วิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

(3.5) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนด ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพที่กำหนดไว้ในข้อ 7)

(4) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(3.1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(3.2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งที่จะประเมิน

(3.3) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่

(3.3.1) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ และ

(4.3.2) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย 1 เรื่อง

(4.4) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบเทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนาสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

(4.5) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

(4.6) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพที่กำหนดไว้ในข้อ 7)

4.3.2) กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ

(1) ดำรงตำแหน่งชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(1.1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

(1.2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(1.3) สมรรถนะทางการบริหาร

5) ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

5.1) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

5.2) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

มาแล้ว

5.3) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

6) เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน หรือสมรรถนะทางการบริหาร รวมทั้งแบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

7) ให้สภามหาวิทยาลัยกำหนดระดับคุณภาพของผลงาน

วิธีการตัดสินคุณภาพของผลงานให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษ ต้องใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 4 ใน 5 เสียงของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

8) การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กระทำได้ 2 วิธี คือ วิธีปกติ และวิธีพิเศษ ดังนี้

8.1) วิธีปกติ ผู้ได้รับแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

8.1.1) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

8.1.2) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

8.2) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ 4) ข้อ 4.2) และ 4.3) ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง ในกรณี ดังนี้

8.2.1 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้ หรือ

8.2.2 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน

หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง และผลงานที่มีระดับคุณภาพสูงกว่าวิธีปกติ ให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

9) วิธีการประเมินค่างานของตำแหน่งตามข้อ 3) ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่เกิน 5 คน โดยมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นไปร่วมเป็นคณะกรรมการ และหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ

การประเมินค่างานของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน ประกอบด้วยผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี และรองอธิการบดี จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่เกิน 5 คน โดยมีหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ แล้วนำผลการประเมินค่างานเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งที่ปรึกษา

10) การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ 4) ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีองค์ประกอบดังนี้

10.1 รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย ประธานกรรมการ

10.2 ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน 4 คน กรรมการ

10.3 หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล กรรมการ

ทั้งนี้ อาจแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานด้านบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ โดยกรรมการตามข้อ 10.2 อยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้

11) คณะกรรมการประเมิน มีหน้าที่ดังนี้

11.1 พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่ง เว้นแต่กรอบตำแหน่งตามข้อ 9) วรรคสอง

11.2 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม

11.3 พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

11.4 พิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติผลการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามที่กำหนดไว้ในข้อ 15)

12) การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามข้อ 11.3) ต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญ

ตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือเทียบเท่า จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน ดังนี้

12.1) ตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือชำนาญการ แต่งตั้งจากบุคคลภายใน มหาวิทยาลัย แต่ต้องอยู่ต่างสังกัดกับหน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้ง และกรรมการภายนอก มหาวิทยาลัยอย่างน้อย 1 คน

12.2) ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีรายชื่อดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

13) การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษตามข้อ 8.2) ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีจำนวนกรรมการไม่น้อยกว่า 5 คน

14) การประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ 10) พิจารณา โดยจะไม่ทำการประชุมก็ได้

การประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน

15) การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ 4) ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ 4 ตามมติ ก.บ.ม. ในระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ และตามมติสภามหาวิทยาลัยในตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และตำแหน่งประเภทผู้บริหาร เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ดังนี้

15.1) กระบวนการประเมินค่างานเพื่อกำหนดกรอบตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษและกระบวนการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องถูกต้องตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

15.2) การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานเพื่อกำหนดกรอบตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องเป็นไปตามวิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนด

15.3) สภามหาวิทยาลัย มีมติอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในชื่อตำแหน่งและวันที่แต่งตั้งที่ถูกต้อง

15.4) ไม่ปรากฏว่ามีการดำเนินการที่มีชอบด้วยกฎหมายอย่างชัดแจ้งในประการอื่น

16) เมื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยั่งยืนของงานของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

17) ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งปรับปรุงผลงานได้ภายใน

ระยะเวลา 3 เดือน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่มหาวิทยาลัยรับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว โดยเป็นวันที่สภามหาวิทยาลัยรับคำขอ

ผลงานที่ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์ เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ ให้พิจารณาแทน

18) มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ข้อกำหนดตำแหน่งอันส่อให้เป็นผู้ที่กระทำความผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามข้อ 4.2) และ 4.3) ดังนี้

18.1) กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ขอตำแหน่งระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความ เป็นจริงหรือมีพฤติการณ์ส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้สภามหาวิทยาลัยมีมติให้งดการพิจารณา การขอตำแหน่งในครั้งนั้น และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิด เป็นเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำความผิดนั้น เสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี นับตั้งวันที่ สภาสถาบันอุดมศึกษามีมติ

18.2) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลัง ตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่น หรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้สภามหาวิทยาลัยมีมติถอดถอน ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับ เชี่ยวชาญ ส่วนตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็น ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรี นำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริง และความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำความผิดนั้นเสนอขอตำแหน่ง มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี นับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน หรือนับตั้งแต่วันที่ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน แล้วแต่กรณี

19) ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงานการใช้ ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็น ที่ยอมรับในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพไม่อยู่ในเกณฑ์ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ผู้ข้อกำหนดตำแหน่งมีสิทธิขอให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาทบทวนได้ไม่เกิน 2 ครั้ง โดยในคำขอ ทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวน ภายใน 9 วันนับจากวันที่รับทราบมติ

เมื่อสภามหาวิทยาลัยได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่งคำขอนั้นแก่คณะกรรมการประเมิน หากคณะกรรมการดังกล่าวมีความเห็นประการใดให้เสนอต่อ สภามหาวิทยาลัยพิจารณา ผลการพิจารณาของสภามหาวิทยาลัยให้เป็นที่สุด

20) เมื่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้รับเรื่อง การขอทบทวนตามข้อ 19) แล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

20.1) การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง

20.1.1) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติไม่รับพิจารณา

20.1.2) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอให้มีมติรับไว้พิจารณา ให้มอบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมเพื่อพิจารณา

20.2) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

20.2.1) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา

20.2.2) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้างและมีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ โดยมีกรรมการเท่ากับชุดเดิมเพื่อพิจารณา

20.2.3) เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้สภามหาวิทยาลัยนำผลการพิจารณาของชุดใหม่และชุดเดิม เสนอคณะกรรมการประเมินพิจารณาต่อไป

21) การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งใด ๆ ที่อยู่ระหว่างดำเนินการและยังไม่แล้วเสร็จในวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ให้การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งดังกล่าวเป็นไปตามข้อบังคับฉบับนี้

การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งใด ๆ ที่ดำเนินการเสร็จแล้ว แต่การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งอยู่ระหว่างดำเนินการในวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ วิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2550 สำหรับการแต่งตั้งให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งใดที่ดำเนินการเสร็จก่อนวันที่ข้อบังคับฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ใช้ผลงานตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2550 ได้ถึงวันที่ 21 ธันวาคม 2554

2.2.3 ประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2558 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1) เกณฑ์การตัดสิน

1.1) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ ความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และสมรรถนะทางการบริหารรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

1.2) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพ และไม่ได้ใช้วิชาชีพ ระดับชำนาญการ ต้องผ่าน

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และสมรรถนะทางการบริหารรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และสมรรถนะทางการบริหารรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

1.3) ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ระดับชำนาญงานพิเศษ และระดับชำนาญการ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก

1.4) ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก

1.5) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดีมาก กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีเด่น

สำหรับแบบคำขอ แบบประเมิน แบบท้ายในภาคผนวกที่ โดยระดับคุณภาพของผลงานประเภทต่าง ๆ สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงระดับคุณภาพของผลงาน

ประเภทผลงาน	ระดับคุณภาพของผลงาน
คู่มือปฏิบัติงานหลัก	ระดับดี เป็นเอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่ง ตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน และสามารถนำไปใช้อ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้
	ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี และต้อง
	1. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่
	2. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน
	ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก และต้อง
	1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
	2. เป็นการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ

ตารางที่ 2.1 แสดงระดับคุณภาพของผลงาน (ต่อ)

ประเภทผลงาน	ระดับคุณภาพของผลงาน
ผลงานเชิงวิเคราะห์	ระดับดี เป็นผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องาน หน่วยงาน หรือสถาบันอุดมศึกษาและสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้ ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี และต้อง 1. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ 2. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก และต้อง 1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง 2. เป็นการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ
ผลงานเชิงสังเคราะห์	ระดับดี เป็นผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้น เพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้ ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี และต้อง 1. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ 2. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก และต้อง 1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง 2. เป็นการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ
ผลงานวิจัย	ระดับดี เป็นผลงานที่เป็นงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้มาซึ่งข้อมูล คำตอบหรือข้อสรุปรวมที่เป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้ ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี และต้อง 1. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ 2. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก และต้อง 1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง 2. เป็นการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ

ตารางที่ 2.1 แสดงระดับคุณภาพของผลงาน (ต่อ)

ประเภทผลงาน	ระดับคุณภาพของผลงาน
ผลงานในลักษณะอื่น	ระดับดี เป็นผลงานที่แสดงความสามารถของผู้ทำผลงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาในงาน สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้
	ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี และต้อง - ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ - เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน
	ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก และต้อง - มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง - เป็นการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ

1.6) ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานของตำแหน่งตามของตำแหน่งตามข้อ 12 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2554 ตามองค์ประกอบ ดังนี้

- 1.6.1) รองอธิการบดีหรืออธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- 1.6.2) ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ หรือตัวแทน เป็นกรรมการ
- 1.6.3) ข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ
- 1.6.4) ผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น เป็นกรรมการ
- 1.6.5) หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

1.6.6) เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการประเมินค่างาน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

1.7) การแต่งตั้ง

1.7.1) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ กรณีตำแหน่งหัวหน้างานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ การแต่งตั้งมีผลย้อนหลังได้ไม่ก่อนวันที่มหาวิทยาลัยรับคำขอการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หากผลการพิจารณาเห็นควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ในสาระสำคัญ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องไม่ก่อนวันที่มหาวิทยาลัยรับเอกสารที่ปรับปรุงหรือเพิ่มเติม

1.7.2) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ การแต่งตั้งให้มีผลย้อนหลังได้ไม่ก่อนวันที่มหาวิทยาลัยรับคำขอการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง และไม่ก่อนวันที่ผลงานได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่

2.2.4 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1) ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย

2) คณะกรรมการ มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

2.1) กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยของแต่ละหน่วยงาน และเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำของพนักงานมหาวิทยาลัย เสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

2.2) กำหนดอัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง การเพิ่มค่าจ้างเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

2.3) กำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ เสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

2.4) กำหนดตำแหน่ง การจ้าง การแต่งตั้ง ค่าจ้าง สวัสดิการสิทธิประโยชน์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย วันเวลาปฏิบัติงาน วันหยุด วันลา การพ้นสภาพ จรรยาบรรณ วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และร้องทุกข์ และเรื่องอื่นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย เว้นแต่มีระเบียบ ข้อบังคับ มติสภามหาวิทยาลัย ได้กำหนดเรื่องใดเฉพาะไว้เป็นอย่างอื่น

2.5) อนุมัติการปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ภายในกรอบอัตราค่าจ้างของแต่ละหน่วยงาน

2.6) รับรองคุณวุฒิ หรือประสบการณ์อื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้ง และกำหนดอัตราค่าจ้างที่ควรได้รับของพนักงานมหาวิทยาลัย

2.7) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อกระทำการใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการ รวมทั้งมอบอำนาจให้คณะกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลดังกล่าวทำการแทน แล้วรายงานให้คณะกรรมการทราบ

2.8) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัยทุกปี

2.9) ปฏิบัติงานอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

2.10) ติความ และวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้ข้อบังคับนี้

หรือการใดที่มีได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ เพื่อให้การปฏิบัติตามข้อบังคับนี้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้ถือเป็นที่สุด

3) การประชุมของคณะกรรมการตามข้อบังคับนี้ ให้มีข้อบังคับว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยมาบังคับใช้โดยอนุโลม

4) ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีดังต่อไปนี้

4.1) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่

4.1.1) ศาสตราจารย์

4.1.2) รองศาสตราจารย์

4.1.3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

4.1.4) อาจารย์

4.1.5) ตำแหน่งอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

การกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งวิชาการ ตาม 4.1.1) 4.1.2) และ 4.1.3) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของ มหาวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ที่ใช้บังคับกับข้าราชการโดยอนุโลม

การกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งวิชาการ ตาม 4.1.5) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

4.2) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

4.2.1) อธิการบดี

4.2.2) รองอธิการบดี

4.2.3) คณบดี

4.2.4) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

4.2.5) ผู้ช่วยคณบดี

4.2.6) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

4.2.7) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่คณะกรรมการกำหนด

4.2.8) ตำแหน่งอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งตาม 4.2.1) 4.2.2) 4.2.3) 4.2.4) 4.2.5) และ 4.2.6) ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งมหาวิทยาลัยโดยอนุโลม

การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งตาม 4.2.7) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งที่ใช้บังคับกับข้าราชการโดยอนุโลม

การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งตาม 4.2.8) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

4.3) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

4.3.1) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

4.3.2) ระดับเชี่ยวชาญ

4.3.3) ระดับชำนาญการ

4.3.4) ระดับปฏิบัติการ

4.3.5) ระดับอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งตาม 4.3) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งที่ใช้บังคับกับข้าราชการโดยอนุโลม

4.4) ให้คณะกรรมการ กำหนดตำแหน่ง ประเภท จำนวนอัตรา และคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และภาระงานของแต่ละหน่วยงาน

4.5) ให้คณะกรรมการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ทุกตำแหน่งโดยแสดงประเภท ชื่อตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณภาพของงาน คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และแสดงอัตราค่าจ้างของตำแหน่งไว้ด้วย

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นพิเศษ คณะกรรมการอาจอนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติต่างไปจากที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้

4.6) การจ้างบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้จ้างจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด โดยได้รับเงินค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่งตามที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น

4.7) ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือสั่งจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง เว้นแต่ตำแหน่งใดที่กำหนดไว้ตามกฎหมายจัดตั้งมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามนั้น

4.8) ผู้ได้รับการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

4.9) สัญญาจ้างปฏิบัติงานให้มีกำหนดระยะเวลาตามปีงบประมาณและสิ้นสุดสัญญาในวันสิ้นปีงบประมาณ ดังต่อไปนี้

4.9.1) ระยะแรกมีกำหนดเวลาสองปีงบประมาณ

4.9.2) ระยะที่สองมีกำหนดเวลาสามปีงบประมาณ

4.9.3) ระยะที่สามมีกำหนดระยะเวลาห้าปีงบประมาณ

4.9.4) ระยะที่สี่มีกำหนดถึงสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

4.10) มหาวิทยาลัยอาจย้ายและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งหนึ่งไปดำรงตำแหน่งอื่นในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดโดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

4.11) ให้คณะกรรมการกำหนดอัตราค่าจ้าง และอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย แล้วเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติและออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัย ตำแหน่งใดจะได้รับเงินประจำตำแหน่ง ให้กำหนดในประกาศดังกล่าว

2.2.5 กฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการกำหนดบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2558 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

ตำแหน่งวิชาการ

	บาท	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	43,600	59,500	70,360	76,800
ขั้นต่ำ	10,190	-	-	-
ตำแหน่ง	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์

ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

	บาท	บาท
ขั้นสูง	59,500	70,360
ขั้นต่ำ	26,660	32,850
ขั้นต่ำชั่วคราว	19,860	24,400
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	26,900	43,600	58,390	69,040	74,320
ขั้นต่ำ	8,340	15,050	22,140	31,400	43,810
ขั้นต่ำชั่วคราว	-	13,160	19,860	24,400	29,980
ระดับ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ

ตำแหน่งประเภททั่วไป

	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	21,010	38,750	54,820
ขั้นต่ำ	4,870	10,190	15,410
ระดับ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ชำนาญงานพิเศษ

2.2.6 ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง การกำหนดบัญชีค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

ตำแหน่งวิชาการ

	บาท	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	59,450	84,140	95,950	101,340
ขั้นต่ำ	26,250	-	-	-
ตำแหน่ง	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์

ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

	บาท	บาท
ขั้นสูง	70,320	83,150
ขั้นต่ำ	31,820	36,860
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	34,230	51,520	69,010	81,590	87,830
ขั้นต่ำ	19,500	23,250	31,820	36,860	40,650
ระดับ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ

ตำแหน่งประเภททั่วไป

	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	24,830	45,790	64,780
ขั้นต่ำ	14,950	20,060	26,930
ระดับ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ชำนาญงานพิเศษ

2.2.7 กฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2560 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1) ข้อ 4 ให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ. กำหนด สำหรับประเภทและตำแหน่งหรือระดับนั้น เว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษในสายงานที่ ก.พ.อ. กำหนด ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 41,620 บาท (ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 เดิม ในสายงานเจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ และเจ้าหน้าที่บริหารงานอาคารสถานที่)

2) ข้อ 4/1 ให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับใดที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดตามข้อ 4 แล้ว ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งหรือระดับที่ดำรงอยู่ โดยให้ไปอาศัยรับเงินเดือนในตำแหน่งหรือระดับถัดไปอีกตำแหน่งหนึ่งหรือระดับหนึ่งของแต่ละประเภท ตำแหน่ง เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

2.1) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี หรือเทียบเท่า ให้ไปอาศัยรับเงินเดือนของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

2.2) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ไปอาศัยรับเงินเดือนของตำแหน่งวิชาการ ตำแหน่งศาสตราจารย์

2.3) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษให้ไปอาศัยรับเงินเดือนของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ

ทั้งนี้ ในการคิดคำนวณเงินเดือนเพิ่ม ให้คิดจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของประเภทและตำแหน่งหรือระดับที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นดำรงอยู่ เว้นแต่กรณีผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษในสายงานที่ ก.พ.อ.กำหนด ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 41,620 บาท เมื่อได้รับเงินเดือนสูงกว่า 41,620 บาท ให้ใช้ฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับบน 2

3) ข้อ 4/2 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน หรือต่างระดับ และเงินเดือนที่ได้รับอยู่สูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ได้รับอยู่เดิม แต่ไม่เกินอัตราเงินเดือนสูงสุดที่จะได้รับตามข้อ 4/1

2.2.8 เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน เงินเพิ่มอื่นและเงินรางวัลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย

1) ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2547 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1.1) ข้อ 5 ให้ข้าราชการพลเรือนซึ่งได้รับเงินประจำตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ได้รับเงินค่าตอบแทนรายเดือนเท่ากับอัตราเงินประจำตำแหน่งที่ได้รับ เว้นแต่ข้าราชการซึ่งได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

1.2) ข้อ 6 ให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เฉพาะผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งระดับ 8 หรือ 8 ว ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 หรือข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ และตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ที่เคยดำรงตำแหน่งระดับ 9 ซึ่งไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการนั้น เห็นสมควรให้ตำแหน่งดังกล่าวมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นรายเดือน ในอัตราเดือนละ 3,500 บาท โดยเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ (กงช.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ได้รับค่าตอบแทนพิเศษเป็นรายเดือน ในอัตราเดือนละ 3,500 บาท

ให้ข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ 8 หรือ 8 ว หรือตำแหน่งที่เทียบเท่าซึ่งไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นรายเดือน ในอัตราเดือนละ 3,500 บาท

ให้ข้าราชการทหารหรือข้าราชการตำรวจซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะเป็นงานสนับสนุนประเภทประสานงาน กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษา และงานมอบหมายพิเศษ และเป็นตำแหน่งที่เทียบเท่ากับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนระดับ 9 ขึ้นไป ซึ่งไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นรายเดือนในอัตราเดือนละ 3,500 บาท ทั้งนี้ ไม่รวมตำแหน่งสำรองราชการ

ข้าราชการประเภทอื่นนอกจากข้าราชการตามวรรคสามซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ 9 หรือเทียบเท่าขึ้นไป ซึ่งไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งแต่ปฏิบัติงานในตำแหน่งซึ่งมีลักษณะเดียวกันกับข้าราชการตามวรรคสอง ถ้าองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทนั้นเห็นสมควรให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นรายเดือน ในอัตราเดือนละ 3,500 บาท ให้เสนอคณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ (กงช.) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

1.3) ข้อ 6/1 ให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นรายเดือน ในอัตราเดือนละ 3,500 บาท

ข้าราชการพลเรือนซึ่งดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ หรือประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับทรงคุณวุฒิ หรือประเภทอำนวยการ หรือประเภทบริหาร

ซึ่งไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง แต่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีลักษณะเป็นงานสนับสนุนประเภทประสานงาน กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษา และงานมอบหมายพิเศษ หากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเห็นสมควรให้ตำแหน่งดังกล่าวมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นรายเดือนนอกเหนือจากเงินเดือน ให้เสนอคณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ (กงช.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ (กงช.) ให้ความเห็นชอบแล้ว ให้ข้าราชการชี้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษเป็นรายเดือนในอัตราเดือนละ 3,500 บาท

1.4) สำหรับการเบิกจ่ายค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษ นั้น สกอ. ได้มีหนังสือที่ ศธ 0509(5)/ ว 1 ลงวันที่ 3 มีนาคม 2560 แจ้งมหาวิทยาลัยทราบว่ากรมบัญชีกลางได้พิจารณาเป็นที่ยุติแล้วว่า ก.พ.อ. ซึ่งเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มีอำนาจในการพิจารณาเทียบระดับตำแหน่งของข้าราชการ และหากเทียบเท่าซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ 8 หรือ 8 ว และข้าราชการไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ก็มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือนในอัตราเดือนละ 3,500 บาท ตามข้อ 6 วรรคสองของระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2547 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่ง ก.พ.อ. มีมติเทียบระดับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนฯ ตามระเบียบกระทรวงการคลังดังกล่าวข้างต้น ดังนี้

1.4.1) ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ เทียบเท่าตำแหน่งระดับ 8

1.4.2) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษ เทียบเท่าตำแหน่งระดับ 8

1.4.3) ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการเบิกจ่ายค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนให้กับบุคลากรไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยใช้จ่ายจากงบบุคลากรก่อน หากไม่เพียงพอให้มหาวิทยาลัยขอทำความตกลงกับกรมบัญชีกลางเพื่อรับจัดสรรงบกลางต่อไป

2) กฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2560 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

2.1) ข้อ 4 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งวิชาการที่จะได้รับเงินประจำตำแหน่ง ได้แก่

- (1) ศาสตราจารย์
 - (2) รองศาสตราจารย์
 - (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 - (4) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี
- การได้รับเงินประจำตำแหน่งของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตามวรรค

หนึ่ง ผู้ใดได้รับในอัตราใดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. ประกาศกำหนด

2.2) ข้อ 5 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่จะได้รับเงินประจำตำแหน่ง ได้แก่

- (1) อธิการบดี
- (2) รองอธิการบดี
- (3) คณบดี
- (4) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (5) ผู้ช่วยอธิการบดี
- (6) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ

เทียบเท่าคณะ

- (7) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต
ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด
- (8) ตำแหน่งอื่น ตามที่ ก.พ.อ. กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี
การได้รับเงินประจำตำแหน่งของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตาม (7)
และ (8) ผู้ใดได้รับในอัตราใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

2.3) ข้อ 6 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งประเภทวิชาชีพ
เฉพาะ (วช.) ที่จะได้รับเงินประจำตำแหน่ง ต้องดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับชำนาญการขึ้นไป ทั้งนี้
การได้รับเงินประจำตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. ประกาศกำหนด

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตามวรรคหนึ่ง ได้แก่

- (1) วิชาชีพเฉพาะกายภาพบำบัด
- (2) วิชาชีพเฉพาะการทันตแพทย์
- (3) วิชาชีพเฉพาะการผลิตไอโซโทป
- (4) วิชาชีพเฉพาะการพยาบาล
- (5) วิชาชีพเฉพาะการแพทย์
- (6) วิชาชีพเฉพาะการสัตวแพทย์
- (7) วิชาชีพเฉพาะกิจกรรมบำบัด
- (8) วิชาชีพเฉพาะกัญชาวิทยารังสี
- (9) วิชาชีพเฉพาะชีววิทยารังสี
- (10) วิชาชีพเฉพาะเทคนิคการแพทย์
- (11) วิชาชีพเฉพาะนิวเคลียร์เคมี
- (12) วิชาชีพเฉพาะนิวเคลียร์ฟิสิกส์
- (13) วิชาชีพเฉพาะฟิสิกส์รังสี
- (14) วิชาชีพเฉพาะเภสัชกรรม
- (15) วิชาชีพเฉพาะรังสีการแพทย์
- (16) วิชาชีพเฉพาะวิทยาการคอมพิวเตอร์
- (17) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมการเกษตร
- (18) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมเคมี
- (19) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมเครื่องกล
- (20) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมชลประทาน
- (21) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมนิวเคลียร์
- (22) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมปิโตรเลียม

- (23) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมไฟฟ้า
- (24) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร
- (25) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมโยธา
- (26) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมโลหการ
- (27) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมเหมืองแร่
- (28) วิชาชีพเฉพาะเวชศาสตร์การสื่อความหมาย
- (29) วิชาชีพเฉพาะสถาปัตยกรรม

2.4) ข้อ 7 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ (ชช.) ที่จะได้รับเงินประจำตำแหน่ง ต้องดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะตามวรรคหนึ่ง ได้แก่

- (1) ด้านกิจการนักศึกษา
- (2) ด้านจิตวิทยา
- (3) ด้านช่างภาพการแพทย์
- (4) ด้านนิติการ
- (5) ด้านแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
- (6) ด้านบรรณารักษ์
- (7) ด้านบริหารงานบุคคล
- (8) ด้านบริหารงานทั่วไป
- (9) ด้านประชาสัมพันธ์
- (10) ด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน
- (11) ด้านวิจัย
- (12) ด้านวิชาการเกษตร
- (13) ด้านวิชาการเงินและบัญชี
- (14) ด้านวิชาการช่างทันตกรรม
- (15) ด้านวิชาการช่างศิลป์
- (16) ด้านวิชาการตรวจสอบภายใน
- (17) ด้านวิชาการบัญชี
- (18) ด้านวิชาการประมง
- (19) ด้านวิชาการพัสดุ
- (20) ด้านวิชาการโภชนาการ
- (21) ด้านวิชาการรังสีเทคนิค
- (22) ด้านวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์
- (23) ด้านวิชาการเวชสถิติ
- (24) ด้านวิชาการศึกษา
- (25) ด้านวิชาการสถิติ
- (26) ด้านวิชาการสัตวบาล
- (27) ด้านวิชาการโสตทัศนศึกษา
- (28) ด้านวิชาการอาชีวบำบัด

- (29) ด้านวิทยาศาสตร์
- (30) ด้านวิเทศสัมพันธ์
- (31) ด้านวิศวกรรม
- (32) ด้านสังคมสงเคราะห์
- (33) ด้านสุขศึกษา
- (34) ด้านเอกสารสนเทศ

2.5) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ 4 ข้อ 5 ข้อ 6 และข้อ 7 ตำแหน่งใด ระดับใด และปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งดังกล่าว ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราสำหรับตำแหน่งนั้น

2.6) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้รักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่มีวาระการดำรงตำแหน่งตามข้อ 5 (1) (2) (3) (4) (5) และ (6) ในกรณีที่เป็นการดำรงตำแหน่งว่าง และปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งดังกล่าว ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งท้ายกฎ ก.พ.อ. นี้ ในอัตราที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น นับแต่วันที่เข้าปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งให้รักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่ง แล้วแต่กรณี เป็นต้นไป จนถึงวันที่พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว แต่ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหกเดือน

2.7) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งนั้นไม่เต็มเดือนในเดือนใด ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งสำหรับเดือนนั้นตามส่วนจำนวนวันที่ได้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งดังกล่าว

2.8) ให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพนเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (วช. หรือ ชช.) มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามกฎ ก.พ.อ. นี้ โดยได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราดังกล่าวนับแต่วันที่รับแต่งตั้ง แต่ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ 21 กันยายน 2553

โดยบัญชีเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาแสดงได้ดังนี้

ตำแหน่งวิชาการ

ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
ศาสตราจารย์	15,600
	13,000
รองศาสตราจารย์	9,900
	5,600
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	5,600
	3,500

ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
อธิการบดี	15,000
รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ	10,000
ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ	5,600
ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต หรือตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด	10,000 5,600
ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด	5,600

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (วช. หรือ ชช.)

ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
เชี่ยวชาญพิเศษ	13,000
เชี่ยวชาญ	9,900
ชำนาญการพิเศษ	5,600
ชำนาญการ	3,500

3) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง การจ่ายเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ด้วยเงินรายได้ พ.ศ. 2551 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

- 3.1) ให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเบิกเงินประจำตำแหน่ง ในอัตราดังนี้
 - 3.1.1) ผู้ช่วยอธิการบดี ในอัตราคณะ 5,600 บาท/เดือน
 - 3.1.2) คณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และผู้อำนวยการวิทยาลัยการแพทย์แผนไทย ในอัตราคณะ 10,000 บาท/เดือน
 - 3.1.3) ผู้อำนวยการหน่วยงานที่จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยที่มีฐานะเทียบเท่ากอง หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน ผู้รักษาราชการแทนหัวหน้าหน่วยงานระดับกองที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ในอัตราคณะ 5,600 บาท/เดือน
 - 3.1.4) รองคณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการแพทย์แผนไทย ในอัตราคณะ 5,600 บาท/เดือน
- 3.2) ให้ผู้บริหารตามข้อ 3.1.1) – 3.1.3) เบิกค่าตอบแทนนอกเหนือเงินเดือนในอัตราเท่าเงินประจำตำแหน่ง

4) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง การกำหนดเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนรายเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทผู้บริหาร พ.ศ. 2559 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

4.1) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนรายเดือนในแต่ละตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งผู้บริหารของพนักงานมหาวิทยาลัยแนบท้ายประกาศนี้

4.2) พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารมีสิทธิได้รับเงิน ดังนี้

4.2.1) เงินประจำตำแหน่งผู้บริหาร

4.2.2) เงินค่าตอบแทนรายเดือนในอัตราเท่ากับเงินประจำตำแหน่งผู้บริหารที่ได้รับอยู่

4.3) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและดำรงตำแหน่งทางวิชาการมีสิทธิได้รับเงิน ดังนี้

4.3.1) เงินประจำตำแหน่งผู้บริหาร

4.3.2) เงินค่าตอบแทนรายเดือนในอัตราเท่ากับเงินประจำตำแหน่งผู้บริหารที่ได้รับอยู่

4.3.3) เงินประจำตำแหน่งวิชาการอีกตำแหน่งหนึ่ง

โดยบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งผู้บริหารของพนักงานมหาวิทยาลัยแสดงได้ ดังนี้

ตำแหน่งผู้บริหาร

ตำแหน่ง	อัตราเงินประจำตำแหน่ง (บาท/เดือน)
อธิการบดี	15,000
รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะตามที่ ก.พ.อ. กำหนด	10,000
ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการวิทยาลัย หัวหน้าสำนักงานคณบดี ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการวิทยาเขต หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด	5,600

5) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง การได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ พ.ศ. 2560 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

5.1) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ในอัตรา ดังนี้

- | | |
|----------------------------|-----------------------------|
| 5.1.1) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ | ให้ได้รับเดือนละ 13,000 บาท |
| 5.1.2) ระดับเชี่ยวชาญ | ให้ได้รับเดือนละ 9,900 บาท |
| 5.1.3) ระดับชำนาญการพิเศษ | ให้ได้รับเดือนละ 5,600 บาท |
| 5.1.4) ระดับชำนาญการ | ให้ได้รับเดือนละ 3,500 บาท |

5.2) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ ได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ในอัตราเดือนละ 3,500 บาท

5.3) ให้พนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อ 5.1) และ 5.2) ได้รับเงินประจำตำแหน่งหรือเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน นับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง

5.4) การเบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ให้เบิกจ่ายจากงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี

6) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง กำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษสำหรับตำแหน่งนิติกร โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

6.1) พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในสายนิติกร ตำแหน่งนิติกร

6.2) พนักงานที่จะได้รับเงิน พ.ต.ก. ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

6.2.1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีในสาขานิติศาสตร์

6.2.2) ปฏิบัติงานในสายงานนิติกรของมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

6.2.3) ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่งนิติกรในแต่ละระดับ โดยคณะกรรมการด้านกฎหมายของสภามหาวิทยาลัย

6.3) พนักงานมหาวิทยาลัย ให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. ในอัตรา ดังนี้

6.3.1) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนิติกร ที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป เดือนละ 3,000 บาท

6.3.2) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับชำนาญการ เดือนละ 4,500 บาท

6.3.3) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับชำนาญการพิเศษ เดือนละ 6,000 บาท

6.4) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับเงินเพิ่มอีกเดือนละ 1,000 บาท ในแต่ละกรณีดังต่อไปนี้

6.4.1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

6.4.2) ได้รับประกาศนียบัตรเนติบัณฑิตไทยจากสำนักอบรมกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา

6.4.3) ได้รับประกาศนียบัตรวิชาว่าความของสำนักอบรมวิชาว่าความแห่งสหภาพนายความ

6.4.4) ผ่านการอบรมหลักสูตรนักกฎหมายของภาครัฐ

6.5) การได้รับเงินเพิ่มพิเศษตามประกาศนี้ให้เป็นไปตามสิทธิที่ได้รับเงินเดือนจากการปฏิบัติหน้าที่

6.6) การจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษตามประกาศนี้ ให้เบิกจ่ายจากเงินอุดหนุนของมหาวิทยาลัย

7) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินรางวัลสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

7.1) ให้บุคลากรสายสนับสนุนที่จะได้รับเงินรางวัล ต้องเป็นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ดังนี้

7.1.1) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ

7.1.2) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

7.2) การจ่ายเงินรางวัลสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้เบิกจ่ายจากกองทุนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

7.2.1) ระดับชำนาญงานหรือชำนาญการ จำนวน 5,000 บาท

7.2.2) ระดับชำนาญงานพิเศษหรือชำนาญการพิเศษ จำนวน 10,000 บาท

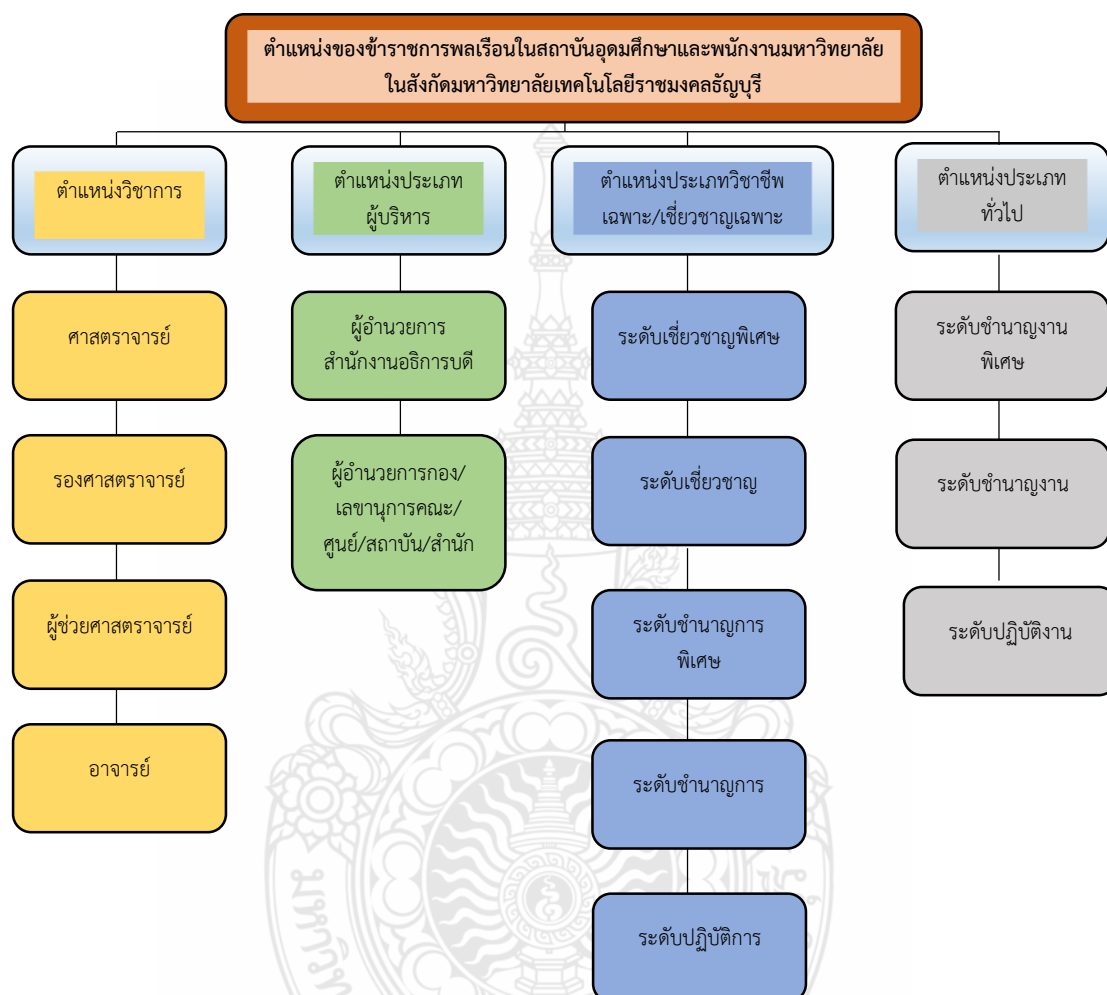
7.2.3) ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 20,000 บาท

7.2.4) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน 30,000 บาท



2.3 โครงสร้างตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

โครงสร้างตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 และโครงสร้างตำแหน่งของพนักงาน
มหาวิทยาลัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังที่ปรากฏตามภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แผนภาพโครงสร้างตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 และโครงสร้างตำแหน่ง
ของพนักงานมหาวิทยาลัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2.4 งานวิเคราะห์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช (2553) โดยคณะกรรมการและคณะทำงาน ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานต่าง ๆ รับผิดชอบการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง โดยทำการศึกษา วิเคราะห์ระเบียบกลางของสำนักงาน ก.พ. รูปแบบประเพณี กฎเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่กรมเคยปฏิบัติมาในอดีตจากผู้ดำรงตำแหน่งรูปแบบจากหน่วยงานอื่น เช่น กระทรวงมหาดไทย กำหนดตำแหน่งสำคัญที่รับผิดชอบภารกิจของกรม ตลอดจนการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งหมดเพื่อออกแบบระบบ โดยดำเนินการสำรวจข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานหลักของกรมจนถึงผู้อำนวยการส่วนและสำนัก/กอง เกี่ยวกับทางก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการปัจจุบัน จำนวน 100 ราย ผลการสำรวจข้อมูลทางก้าวหน้าในปัจจุบัน สรุปได้ว่าข้าราชการมีการเติบโตในแนวตั้ง ผู้อำนวยการสำนัก/กองมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายงานก่อนเข้าสู่ตำแหน่งมากกว่ากลุ่มอื่น ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งก่อนเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งปัจจุบัน ส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลานานกว่า ระยะเวลาดำรงตำแหน่งก่อนเลื่อนในระดับต้น ๆ มีการเลื่อนตำแหน่งในระดับควมตามระยะเวลาขั้นต่ำของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทำให้ก้าวหน้าเร็ว มีการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง โดยใช้ประโยชน์จากตำแหน่งเกื้อกูลเพื่อการเลื่อนที่เร็วกว่าปกติ

โดยมีการวิเคราะห์ผลข้อมูล เพื่อหาประเด็นปัญหาเกี่ยวกับสภาพการณ์ แนวทางแก้ไข การกำหนดตำแหน่งสำคัญ และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง มากำหนดเป็นแนวทาง ในการดำเนินการสร้างหลักเกณฑ์และจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ดังนี้

1. กำหนดกรอบของตำแหน่งและการบริหารกักคนให้ชัดเจน
2. จัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ
3. กำหนดให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียน
4. ดำเนินการกำหนด Succession Plan

การจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช มีการกำหนดกรอบแนวคิดในการดำเนินการ โดยกำหนดรูปแบบ (Model) วางระบบของทางก้าวหน้าในสายอาชีพซึ่งยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ได้แก่ เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (Job Specification) ที่เหมาะสมกับลักษณะงาน โดยมีระบบ การพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

จุริรัตน์ จอมวุฒิ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ ท้องถิ่นในอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก โดยมีความมุ่งหมายหลักเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการท้องถิ่น รวมถึงปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการท้องถิ่น โดยศึกษาจากทัศนะของประชากร 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น และฝ่ายกำกับดูแล ในอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก จำนวน 297 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ประชากร จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการท้องถิ่น และฝ่ายกำกับดูแล มีความเห็นว่า ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการท้องถิ่นมากที่สุด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ในขณะที่ประชากรอีกกลุ่ม มีความเห็นแตกต่างออกไป กล่าวคือ

ผู้บริหารท้องถิ่นมีความเห็นว่า คุณสมบัติเฉพาะตัวของข้าราชการท้องถิ่นแต่ละคนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการท้องถิ่นมากที่สุด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาในภาพรวมพบว่า ปัญหาความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการท้องถิ่น มีได้อยู่ที่ระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น แต่อยู่ที่ผู้ใช้ระบบ

เฉลิมพล แก้ววงศ์วัน (2552) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ (1) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพตำรวจชั้นสัญญาบัตรในจังหวัดลำปาง (2) เพื่อศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพราชการของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในจังหวัดลำปาง และ (3) เพื่อศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในจังหวัดลำปาง โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 158 คน ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี มีอายุราชการ 11-20 ปี มีอายุราชการเป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตร 11-20 ปี รับผิดชอบสายงานสอบสวน มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณวุฒิทางการศึกษาที่ใช้แต่งตั้งเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรในระดับปริญญาตรีทั่วไปมากที่สุด ปัจจุบันมีชั้นยศพันตำรวจโท มีตำแหน่งสารวัตร/พนักงานสอบสวน (สบ 2) ไม่เคยปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันและผู้ใต้บังคับบัญชาค่อนข้างดี มีความรู้สึกผูกพันต่อชีวิตการทำงานรับราชการตำรวจค่อนข้างมาก มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทความรู้ความสามารถ กำลังกาย ความคิด สติปัญญา และเวลาให้กับการทำงานมากในอดีตแต่ปัจจุบันเริ่มลดลง

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความก้าวหน้าในอาชีพรับราชการตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีทัศนคติเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งในระดับสูง ระบบลูกท่านหลานเธอ ระบบเล่นพรรคเล่นพวก ระบบเส้นสายนักการเมือง มีผลเป็นอย่างมากต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ในขณะที่เดียวกันก็มีความเห็นว่าระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีความยุติธรรมมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ การสนิทสนมคุ้นเคยกับผู้บังคับบัญชาและการมีฐานะทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับดี การมีความรู้ความสามารถและมีความขยันและรับผิดชอบต่อหน้าที่ การมีโชคและวาสนา การมีเส้นมีสายนักการเมือง การสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ และการมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่

ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุตัว อายุราชการ ระยะเวลาครองยศชั้นสัญญาบัตร คุณวุฒิทางการศึกษา ภูมิลำเนาของครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจและสถาบันการศึกษาที่สำเร็จการศึกษา มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษา ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะว่าผู้บังคับบัญชา หรือ กรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) ควรให้ความสำคัญกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล และควรมีการเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการตำรวจให้แก่สาธารณชนได้รับทราบ เพื่อเพิ่มความโปร่งใสตรวจสอบได้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีระบบคุณธรรมเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งควรมีการพัฒนาข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรให้มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญตามสาย

งานที่รับผิดชอบ รวมถึงการพัฒนาในด้านจิตใจ ทศนคติ คุณธรรม และจริยธรรม หรือส่งเสริมการศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีความก้าวหน้าในอาชีพราชการตำรวจมากยิ่งขึ้น และ ยังจะเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจอีกหนึ่งด้วย

จิตาภา ป้อมป้อง (2552) ได้ศึกษา เรื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสังกัด กระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ความก้าวหน้าในอาชีพของ ข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ ที่จบการศึกษาด้าน รัฐศาสตร์ รัฐประศาสน-ศาสตร์จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในประเทศไทย และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผล ต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการศึกษา เชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการ ระดับ 3 ขึ้นไป จำนวน 130 คน และ แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับกลางและต้น สังกัดกระทรวงมหาดไทย หน่วยงานราชการในจังหวัด เชียงใหม่ ที่จบการศึกษาด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์จากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในประเทศไทย จำนวน 5 คน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ เห็นว่า เนื่องจากสังคมไทยเป็นสังคมระบบเครือญาติ ที่เคยชินกับความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มาโดยตลอด ประกอบกับระบบการศึกษาที่มีระบบการรับน้อง รุ่นพี่จะต้องทำหน้าที่ในการดูแล และ คอยช่วยเหลือแก่รุ่นน้องในระหว่างที่ศึกษาอยู่ ดังนั้นจึงส่งผลให้นักศึกษาเกิดความผูกพันและจำต้องให้ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดเวลา ถึงแม้จะจบการศึกษาไปแล้วก็ตาม เมื่อจบการศึกษา ไปประกอบอาชีพแล้ว รุ่นพี่ที่มาทำงานก่อนจึงคอยให้ความช่วยเหลือ คำจูงใจรุ่นน้องเกิดความก้าวหน้า ในอาชีพได้

ความก้าวหน้าของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ที่จบการศึกษาด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในประเทศไทย พบว่า ข้าราชการสังกัด กระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ที่จบการศึกษาด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในประเทศไทยมีความความก้าวหน้าในด้านระดับตำแหน่ง, อัตราเงินเดือน ในปัจจุบัน, การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น, ระยะเวลาที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน 2 ขั้น และการได้ศึกษาดูงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการ และระดับการศึกษาแรกเริ่มบรรจุ แต่งตั้ง เข้ารับราชการ พบว่า ข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความความก้าวหน้าในด้านระดับตำแหน่ง, การได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง(ระดับซี), อัตรา เงินเดือนในปัจจุบัน, การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น และการได้รับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา/ระดับตำแหน่งแรกเริ่มบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ พบว่า ข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษา/ระดับตำแหน่งแรกเริ่มบรรจุ แต่งตั้งเข้ารับราชการแตกต่างกันมีความความก้าวหน้าในด้านอัตราเงินเดือนในปัจจุบันแตกต่าง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้พบว่า ข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ในแต่ละระดับตำแหน่ง ใช้ระยะเวลาในการได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ระดับซี) และใช้ระยะเวลาในการได้รับ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ จังหวัดเชียงใหม่ ที่ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเป็นนายอำเภอ มีความคาดหวังหรือเป้าหมายสูงสุด จะได้ดำรงตำแหน่ง ผู้ว่าราชการจังหวัด เพราะสามารถบริหารงบประมาณ และบุคลากร ภายในจังหวัดได้อย่างเต็มที่ วิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของตำแหน่งที่ต้องการ โดยการตั้งใจศึกษาเล่าเรียนในวิชา ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการและการเมืองการปกครอง ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และมุ่งเน้นประโยชน์ของประชาชน สำหรับผู้บริหารระดับต้น ที่ในปัจจุบันดำรงตำแหน่งในตำแหน่ง หัวหน้าส่วนราชการและปลัดอำเภอ มีความคาดหวังและมีเป้าหมายสูงสุดที่จะดำรงตำแหน่ง เป็นนายอำเภอ เพราะต้องการทำหน้าที่ บำบัดทุกข์ บำรุงสุข ตามอุดมการณ์ของนักปกครอง มีวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในตำแหน่งที่ต้องการ โดยการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ให้ผู้บังคับบัญชา ไว้วางใจ ทำงานตามนโยบายให้สำเร็จอย่างถูกต้องตามกฎหมาย นอกจากนั้นผู้บริหารระดับกลาง และระดับต้น มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า สถาบันมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย เพราะสถาบันถือเป็นส่วนหนึ่งของระบบอุปถัมภ์ ที่ปฏิเสธไม่ได้ว่า รุ่นพี่ที่จบ การศึกษาจากสถาบันเดียวกัน เมื่อมีรุ่นน้องที่จบสถาบันการศึกษาเดียวกันเข้ามาทำงานด้วย ก็จะทำให้ ความช่วยเหลือ เอื้ออำนวย ให้รุ่นน้องมีความก้าวหน้าด้วย

ธนกร จันทรรวง (2553) ได้ศึกษาเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่ โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาความก้าวหน้าใน อาชีพของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่ง ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางการเมือง ปัจจัยทางการปฏิบัติงานและปัจจัยทาง สภาพแวดล้อม

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัด เชียงใหม่ ที่มีอายุการโอนตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วย ความความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (T-Test) การ วิเคราะห์ค่า Chi-Square และ Pearson's Product Moment Correlative Coefficient

ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

1. ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.23

2. ระยะเวลาในการโอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กับจำนวนครั้งใน การได้รับพิจารณาให้เลื่อนระดับ การได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง และการได้รับการพิจารณา ความดีความชอบพิเศษประจำปี

3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และระยะเวลาในการโอน ไม่มีผลต่อระดับความก้าวหน้าในอาชีพ ของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ ส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้า ในอาชีพ ได้แก่ ปัจจัยทางการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยทางการเมือง และปัจจัยทางสภาพแวดล้อมไม่มี ความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัด เชียงใหม่

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิเคราะห์

ในการวิเคราะห์โอกาสและความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน ประเภทข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิเคราะห์ได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการวิเคราะห์
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. แหล่งข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ
5. ระยะเวลาในการศึกษา

3.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์

ผู้วิเคราะห์ได้ดำเนินการวิเคราะห์ ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1.1 ขั้นตอนการเตรียมการ

- 1) กำหนดเรื่องที่จะวิเคราะห์
- 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์
- 3) ศึกษาเอกสาร ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ข้อบังคับ และข้อมูลส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ครั้งนี้
- 4) จัดเตรียมความพร้อมด้านเอกสาร และจัดทำเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล
- 5) กำหนดเครื่องมือและเทคนิคในการวิเคราะห์

3.1.2 ขั้นตอนดำเนินการ

- 1) เก็บรวบรวมข้อมูลที่จะวิเคราะห์
- 2) การจัดระบบข้อมูลให้อยู่ระบบเดียวกัน เพื่อให้สะดวกต่อการวิเคราะห์
- 3) เลือกเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์และวิธีการวิเคราะห์
- 4) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล
- 5) แปลผลการวิเคราะห์

3.1.3 ขั้นตอนการรายงาน

- 1) สรุปผลการวิเคราะห์
- 2) จัดทำรายงานผลการวิเคราะห์
- 3) เสนอผู้บริหารและหน่วยงานที่สังกัด
- 4) เผยแพร่ผลงานการวิเคราะห์

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ เรื่อง โอกาสและความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน ประเภทข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เนื่องจากเป็นการวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จึงได้แก่ เอกสาร ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ข้อบังคับ และข้อมูลส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน

3.3 แหล่งข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ เรื่อง โอกาสและความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน ประเภทข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิเคราะห์ได้เก็บรวบรวมเอกสาร ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ข้อบังคับ เกี่ยวกับความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และข้อมูลส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ครั้งนี้ โดยเก็บรวบรวมจากกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และจากสำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ

ผู้วิเคราะห์ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ โดยใช้วิธีการพรรณนา

3.5 ระยะเวลาในการศึกษา

ระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2562



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์โอกาสและความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน ประเภทข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ ดังนี้

1. โอกาสและความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย “ประเภทผู้บริหาร”
2. โอกาสและความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย “ประเภททั่วไป”
3. โอกาสและความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย “ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ”
4. การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นด้วยวิธีพิเศษ
5. การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน

4.1 โอกาสและความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย “ประเภทผู้บริหาร”

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาตรา 18 (ข) ข้อ (7) ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. เช่น เลขาธิการคณะ ศูนย์ สถาบัน สำนัก สำนักงานคณบดี ซึ่งตามประกาศ ก.พ.อ. ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2553 เรื่องมาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม และพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อ 10 (ข) ข้อ (7) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้จัดกลุ่มอยู่ในตำแหน่งที่เรียกว่า “ประเภทผู้บริหาร”

ซึ่งมหาวิทยาลัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ไว้ดังนี้

- 1) ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี หรือเทียบเท่า
 - 1.1) เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
 - 1.2) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานบริหารงานทั่วไป และ
 - 1.3) ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังนี้
 - (1) ประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี หรือเทียบเท่า
 - (2) ประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า 1 ปี
 - (3) ประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า และประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ รวมกันไม่น้อยกว่า 4 ปี
 - (4) ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ

(5) ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 4 ปี

(6) ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า (1) หรือ (2) หรือ (3) หรือ (4) หรือ (5) แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด และ

1.4) มีประสบการณ์ในการบริหาร โดย

(1) มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับงานและระยะเวลาของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด ดังนี้

บริหารหน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งส่วนราชการ การบริหารหน่วยงานตามพระราชบัญญัติการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2550 และหน่วยงานภายในตามมติสภาสถาบันอุดมศึกษา

1) บริหารหน่วยงานในตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากกว่า 1 งาน มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

2) ให้นับประสบการณ์การบริหารหน่วยงานซึ่งแตกต่างจากที่ ก.พ.อ.กำหนด ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

2.1) ประสบการณ์การดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานคนบดีหรือหน่วยงานที่เทียบเท่า 2 หน่วยงาน ซึ่งเป็นประสบการณ์ในตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเหมือนกันแต่ต่างหน่วยงานกันรวมเป็น 2 หน่วยงานได้

2.2) ประสบการณ์ในฐานะรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานคนบดีหรือหน่วยงานที่เทียบเท่า 2 หน่วยงาน (กรณีตำแหน่งว่าง) เทียบเป็นประสบการณ์การบริหารหน่วยงานได้

2.3) ประสบการณ์ในฐานะรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า (กรณีตำแหน่งว่าง) ซึ่งเป็นประสบการณ์ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เทียบเป็นประสบการณ์การบริหารหน่วยงานได้

กรณีที่ระยะเวลาของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่เป็นไปตามที่กำหนด ให้เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป และ

(2) ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.พ.อ. รับรอง หรือผ่านการอบรมหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูงที่ ก.พ.อ. กำหนดและรับรองหน่วยงานจัด

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น อาจแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งไปก่อน โดยต้องเข้ารับการอบรมหลักสูตรดังกล่าว ภายในระยะเวลา 2 ปี นับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง

1.5) ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

(1) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 32,850 บาท

(2) พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 36,860 บาท

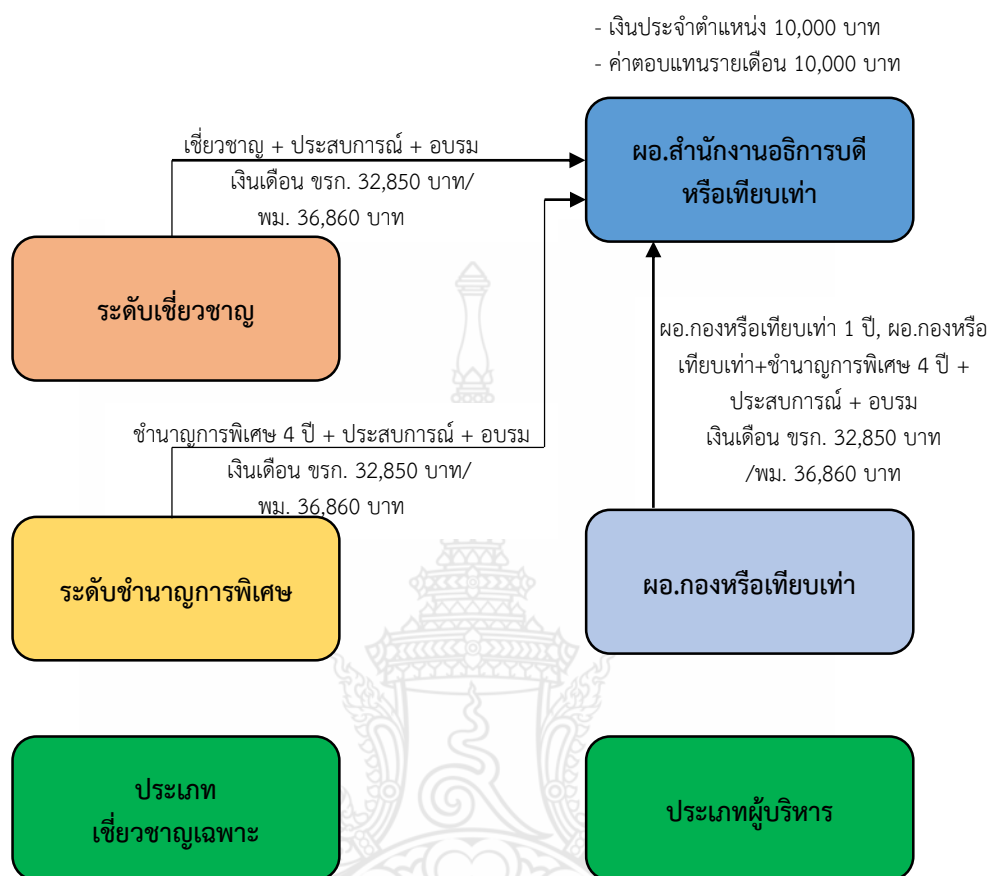
1.6) โดยจะต้องมีการประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(3) สมรรถนะทางการบริหาร

จากการพิจารณาคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี หรือเทียบเท่า ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและ พนักงานมหาวิทยาลัย ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 4.1



- หมายเหตุ**
1. ประสบการณ์ หมายถึง ประสบการณ์ในการบริหารตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
 2. อบรม หมายถึง ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.พ.อ. รับรอง หรือผ่านการอบรมหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูงที่ ก.พ.อ. กำหนดและรับรองหน่วยงานจัด
 3. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่แต่งตั้ง

ภาพที่ 4.1 แสดงโอกาสและความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและ พนักงานมหาวิทยาลัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตำแหน่ง ประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า

จากภาพที่ 4.1 เมื่อพิจารณาคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและ พนักงานมหาวิทยาลัย ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด สามารถวิเคราะห์โอกาสและความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งได้ ดังนี้

ในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า ซึ่งมีเพียง 1 ตำแหน่งในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้มีสิทธิ์เข้ารับการประเมิน

เข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าว จะต้องมีความคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานบริหารงานทั่วไป โดยมีโอกาสและความก้าวหน้าใน 5 เส้นทาง ดังนี้

เส้นทางที่ 1

เริ่มจากผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า

เส้นทางที่ 2

เริ่มจากผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

เส้นทางที่ 3

เริ่มจากผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า และดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษมาแล้วรวมกัน ไม่น้อยกว่า 4 ปี

เส้นทางที่ 4

เริ่มจากผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี

เส้นทางที่ 5

เริ่มจากผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ

โดยโอกาสและความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่าทั้ง 5 เส้นทาง นั้น ผู้เข้ารับการประเมินจะต้องมีความคุณสมบัติเพิ่มเติม ได้แก่ มีประสบการณ์ในการบริหารตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด และต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.พ.อ. กำหนดและรับรองหน่วยงานจัด โดยต้องเข้ารับการอบรมหลักสูตรดังกล่าวภายในระยะเวลา 2 ปี นับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง อีกทั้งยังต้องได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า โดยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 32,850 บาท และพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 36,860 บาท

เมื่อพิจารณาถึงสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับ ภายหลังจากได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่าแล้วพบว่า จะมีสิทธิ์ได้รับเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 10,000 บาทต่อเดือน และเงินค่าตอบแทนเท่ากับเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 10,000 บาทต่อเดือน

ในการพิจารณาเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หากได้รับเงินเดือนเท่ากับอัตราขั้นสูงของระดับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า คืออัตรา 70,360 บาท แล้วสามารถพิจารณาเลื่อนเงินเดือนสูงกว่าระดับขั้นสูงไปได้อีก 1 ระดับ โดยอาศัยรับเงินเดือนของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งกำหนดไว้ที่อัตรา 74,320 บาท ในขณะที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า ระดับขั้นสูงในอัตรา 83,150 บาท เท่านั้น

อนึ่ง ผู้วิเคราะห์มีข้อสังเกตว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ จะไม่สามารถเข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่าได้ หากยังมิได้มีการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือประเภทผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่ามาก่อน

2) ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า

2.1) เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2.2) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานหลัก ตามลักษณะของส่วนราชการ ในกรณีที่เป็นส่วนราชการภายในสำนักงานอธิการบดี ซึ่งแบ่งส่วนราชการ ตามกฎหมาย ว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา หรือในสายงานบริหารงานทั่วไปในกรณีที่เป็นส่วนราชการที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานทั่วไปในคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานที่ เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ซึ่งแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้ง สถาบันอุดมศึกษา และ

2.3) ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

- (1) ประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า
- (2) ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 3 ปี
- (3) ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า 7 ปี
- (4) ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า (1) หรือ (2) หรือ (3) แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด และ

2.4) มีประสบการณ์ในการบริหาร โดย

(1) มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับงานและระยะเวลาของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่สภา สถาบันอุดมศึกษา กำหนด ดังนี้

(1.1) บริหารหน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งส่วนราชการ การบริหาร หน่วยงานตามพระราชบัญญัติการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2550 และ หน่วยงานภายในตามมติสภาสถาบันอุดมศึกษา

1) บริหารหน่วยงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานภายในกองหรือหน่วยงานอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่า ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากกว่า 1 งาน มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

2) บริหารหน่วยงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานภายในกองหรือหน่วยงานอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่า ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 1 งาน และบริหาร หน่วยงานในฐานะรักษาการแทนหัวหน้างานอื่นภายในกองหรือหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า รวมกัน แล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

(1.2) ให้นับประสบการณ์การบริหารหน่วยงานซึ่งแตกต่างจากที่ ก.พ.อ.กำหนด ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในฐานะรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือตำแหน่งหัวหน้า สำนักงานคณบดี หรือหน่วยงานที่เทียบเท่า (กรณีตำแหน่งว่าง) ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่ ความรับผิดชอบสูงกว่าหัวหน้างาน เทียบเป็นประสบการณ์บริหารในตำแหน่งหัวหน้างานอีกงานหนึ่งได้

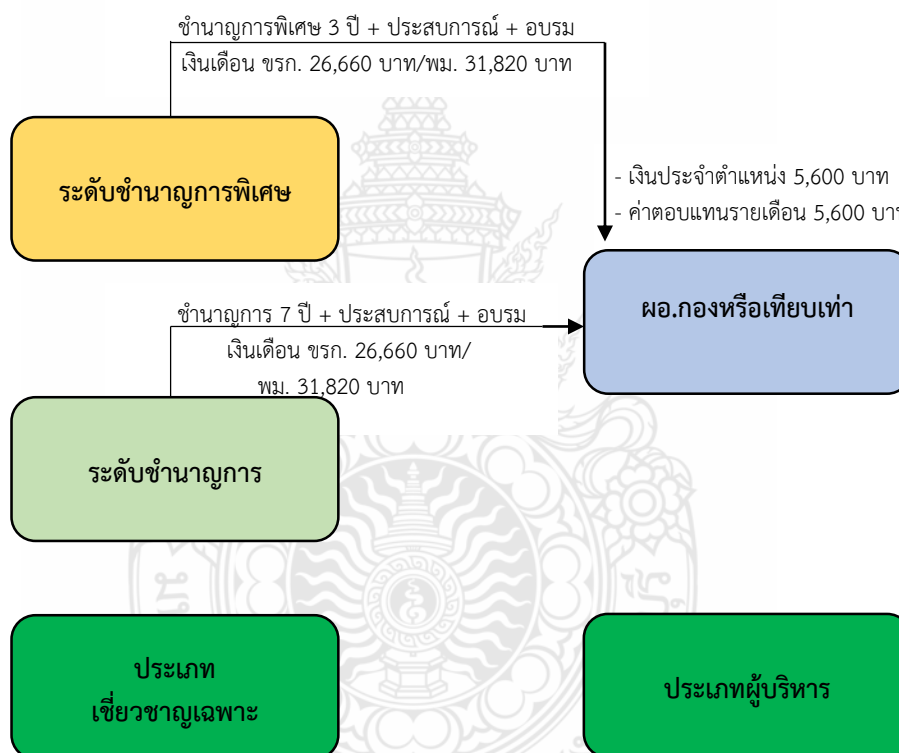
กรณีที่ระยะเวลาของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่เป็นไปตามที่กำหนด ให้เสนอ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป และ

(2) ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.พ.อ. รับรอง หรือผ่านการอบรมหลักสูตรตามกรอบ มาตรฐานหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูงที่ ก.พ.อ. กำหนดและรับรองหน่วยงานจัด

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น อาจแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งไปก่อน โดยต้อง เข้ารับการอบรมหลักสูตรดังกล่าว ภายในระยะเวลา 2 ปี นับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง

- 2.5) ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง ดังนี้
- (1) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 26,660 บาท
 - (2) พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 31,820 บาท
- 2.6) โดยจะต้องมีการประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้
- (1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
 - (2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
 - (3) สมรรถนะทางการบริหาร

จากการพิจารณาคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 4.2



- หมายเหตุ**
1. ประสบการณ์ หมายถึง ประสบการณ์ในการบริหารตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
 2. อบรม หมายถึง ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.พ.อ. รับรอง หรือผ่านการอบรมหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูงที่ ก.พ.อ. กำหนดและรับรองหน่วยงานจัด
 3. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่แต่งตั้ง

ภาพที่ 4.2 แสดงโอกาสและความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

จากภาพที่ 4.2 เมื่อพิจารณาคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด สามารถวิเคราะห์โอกาสและความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งได้ ดังนี้

ในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันมีทั้งสิ้น 17 ตำแหน่ง ประกอบด้วยระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกอง จำนวน 5 ตำแหน่ง ระดับตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานคณบดี จำนวน 9 ตำแหน่ง และระดับหัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ จำนวน 3 ตำแหน่ง ผู้มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าว จะต้องมีความคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานหลักตามลักษณะของส่วนราชการ ในกรณีที่เป็นส่วนราชการภายในสำนักงานอธิการบดี ซึ่งแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา หรือในสายงานบริหารงานทั่วไปในกรณีที่เป็นส่วนราชการที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานทั่วไปในคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ซึ่งแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา โดยมีโอกาสและความก้าวหน้าใน 3 เส้นทาง ดังนี้

เส้นทางที่ 1

เริ่มจากผู้ที่ยังดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

เส้นทางที่ 2

เริ่มจากผู้ที่ยังดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

เส้นทางที่ 3

เริ่มจากผู้ที่ยังดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 7 ปี

โดยโอกาสและความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่าทั้ง 3 เส้นทางนั้น ผู้เข้ารับการประเมินจะต้องมีความคุณสมบัติเพิ่มเติม ได้แก่ มีประสบการณ์ในการบริหารตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด และต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.พ.อ. กำหนดและรับรองหน่วยงานจัด โดยต้องเข้ารับการอบรมหลักสูตรดังกล่าวภายในระยะเวลา 2 ปี นับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง อีกทั้งยังต้องได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า โดยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 26,660 บาท และพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 31,820 บาท

เมื่อพิจารณาถึงสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับ ภายหลังจากได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่าแล้วพบว่า จะมีสิทธิ์ได้รับเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 5,600 บาทต่อเดือน และเงินค่าตอบแทนเท่ากับเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 5,600 บาทต่อเดือน

ในการพิจารณาเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หากได้รับเงินเดือนเท่ากับอัตราขั้นสูงของระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า คืออัตรา 59,500 บาท แล้วสามารถพิจารณาเลื่อนเงินเดือนสูงกว่าระดับขั้นสูงไปได้อีก 1 ระดับ โดยอาศัยรับเงินเดือนของตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า ซึ่งกำหนดไว้ที่อัตรา 70,360 บาท ในขณะที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ระดับขั้นสูงในอัตรา 70,320 บาท เท่านั้น

4.2 โอกาสและความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย “ประเภททั่วไป”

ตามประกาศของ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง “ประเภททั่วไป” ไว้ดังนี้

1) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป โดยต้องมีคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ และเคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี ที่มีวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ให้ลดเป็น 5 ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ที่มีวุฒิระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรือเทียบเท่า และให้ลดเป็น 4 ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ที่มีวุฒิระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า และต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ๆ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

2) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป โดยต้องมีคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ และเคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี และต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ๆ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

3) ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

3.1) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

- (1) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 10,190 บาท
- (2) พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 20,060 บาท

3.2) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษ

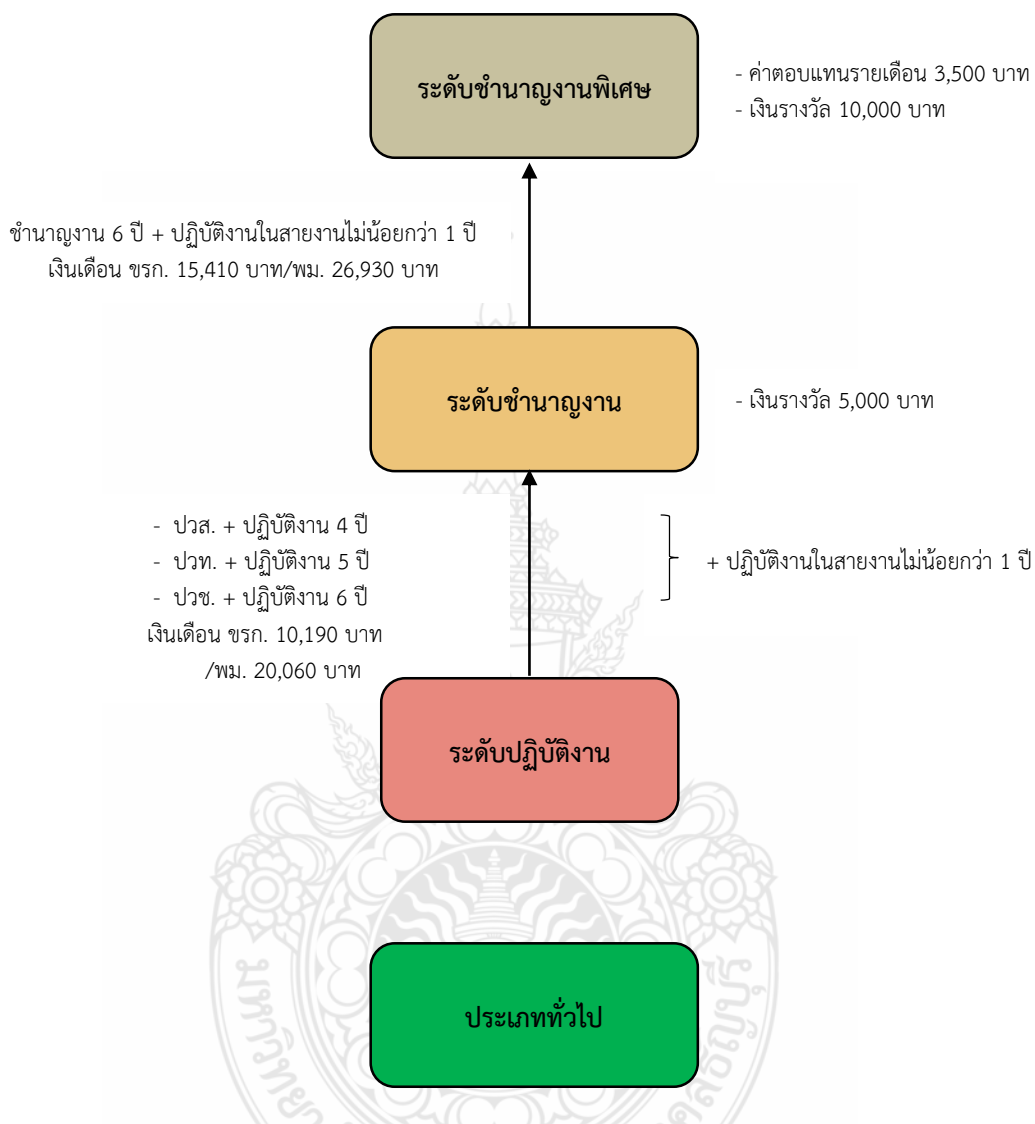
- (1) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 15,410 บาท
- (2) พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 26,930 บาท

4) โดยจะต้องมีการประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (3) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน หรือผู้ชำนาญงานพิเศษ ได้แก่
 - (3.1) ระดับชำนาญงาน ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 1 เล่ม
 - (3.2) ระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 1 เล่ม และผลงาน

เชิงวิเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง

จากการพิจารณาคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานและระดับชำนาญงานพิเศษ ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 4.3



- หมายเหตุ**
1. ปฏิบัติงานในสายงาน หมายถึง ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ๆ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 2. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนไม่ต่ำกว่าของระดับที่แต่งตั้ง
 3. เงินรางวัลจ่ายเพียงครั้งเดียวหลังจากได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับนั้น ๆ

ภาพที่ 4.3 แสดงโอกาสและความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ

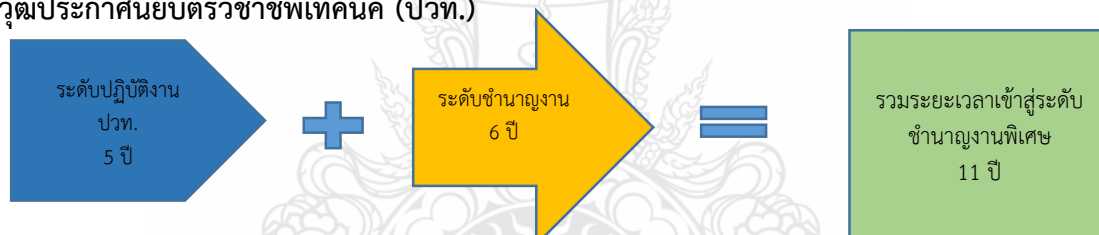
จากภาพที่ 4.3 เมื่อพิจารณาคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด สามารถวิเคราะห์โอกาสและความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งได้ ดังนี้

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่ง “ประเภททั่วไป” ในมหาวิทยาลัย ได้กำหนดความก้าวหน้าเริ่มจาก “ระดับปฏิบัติงาน” ได้แก่ตำแหน่งแรกบรรจุด้วยวุฒิ การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญา เช่น ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เป็นต้น ซึ่งมีโอกาสและความก้าวหน้าเพียงเส้นทางเดียว คือการเสนอผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งเป็น “ผู้ชำนาญงาน” และ “ผู้ชำนาญงานพิเศษ” ตามลำดับ และเมื่อรวมระยะเวลาของ 2 ระดับ คือ “ระดับชำนาญงาน” และ “ระดับชำนาญงานพิเศษ” เข้าด้วยกัน พบว่าจะต้องมีระยะเวลาที่จะต้องดำรงตำแหน่ง ดังภาพที่ 4.4 ดังนี้

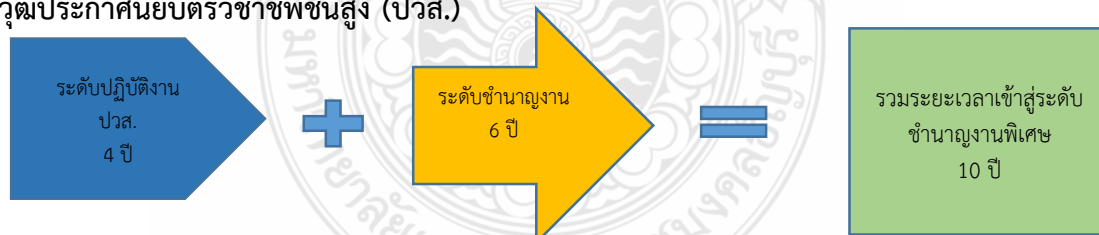
วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)



วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.)



วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)



ภาพที่ 4.4 แสดงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ

นอกจากเรื่องของระยะเวลาแล้ว หากจะขอเข้ารับการประเมิน “ระดับชำนาญงาน” จะต้องได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของระดับชำนาญงาน โดยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 10,190 บาท และพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 20,060 บาท และในการขอเข้ารับการประเมิน “ระดับชำนาญงานพิเศษ” จะต้องได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของระดับชำนาญงานพิเศษ โดยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 15,410 บาท และพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 26,930 บาท และจะต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ๆ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่า 1 ปี

โดยในระดับชำนาญงาน กำหนดให้มีเพียงผลงานชิ้นเดียวคือต้องมี**คู่มือปฏิบัติงานหลัก** อย่างน้อย 1 เล่ม โดยผลงานงาน 1 เรื่องที่เป็นคู่มือการปฏิบัติงานหลักนี้ ผู้วิเคราะห์เห็นว่าเป็นเรื่องที่เหมาะสมที่จะใช้บังคับเป็น **“ผลงานหลัก”** ที่จะใช้ประกอบการพิจารณา เพราะการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่มาระยะหนึ่ง ย่อมจะสั่งสมประสบการณ์ของวิชาชีพในหน้าที่ จึงเป็นการสมควรที่ผู้นั้นจะต้องสามารถถ่ายทอดความรู้ความสามารถ ประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ซึ่งคู่มือการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อทั้งหน่วยงานและมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานหลายอย่าง เช่น

- ทำให้การปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นมาตรฐานเดียวกัน
- ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบและเข้าใจว่าควรทำอะไรก่อนและหลัง
- ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าควรปฏิบัติอย่างไร เมื่อใด กับใคร
- ทำให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายขององค์กร
- ทำให้ผู้บริหารติดตามผลงานได้ทุกขั้นตอน
- เป็นเครื่องมือในการฝึกอบรม
- ใช้เป็นเอกสารอ้างอิงในการทำงาน
- ใช้เป็นสื่อในการประสานงาน
- ได้งานที่มีคุณภาพตามกำหนด
- ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความสับสน มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน
- แต่ละหน่วยงานรู้งานซึ่งกันและกัน
- บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่สามารถทำงานแทนกันได้
- สามารถเริ่มปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว เมื่อมีการโยกย้ายตำแหน่งงาน
- ลดขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน ส่งผลต่อการประหยัดเวลา งบประมาณและทรัพยากร

สำหรับระดับชำนาญงานพิเศษ กำหนดให้ต้องมี**คู่มือปฏิบัติงานหลัก**อย่างน้อย 1 เล่ม และ**ผลงานเชิงวิเคราะห์** ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง เนื่องจากเป็นระดับที่สูงกว่าระดับชำนาญงาน นอกจากจะบังคับให้ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักแล้ว ยังต้องมีผลงานเชิงวิเคราะห์เพิ่มขึ้นอีก 1 เรื่อง และต้องเป็นผลงานวิเคราะห์ที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน สามารถลดคน ลดเวลา ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิเคราะห์ค่อนข้างเห็นด้วยในการกำหนดผลงานที่ต้องเสนอในระดับชำนาญงานและระดับชำนาญงานพิเศษตามประกาศ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัย

เมื่อพิจารณาถึงสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับ ภายหลังจากได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน จะได้รับเงินรางวัลจากการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น จำนวนเงิน 5,000 บาท จากมหาวิทยาลัย หากดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษ จะมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนรายเดือน จำนวน 3,500 บาทต่อเดือน และเงินรางวัลจากเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น จำนวนเงิน 10,000 บาท

ในการพิจารณาเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หากได้รับเงินเดือนเท่ากับอัตราขั้นสูงของตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงานและระดับชำนาญงานพิเศษแล้ว สามารถพิจารณาเลื่อนเงินเดือนสูงกว่าระดับขั้นสูงไปได้อีก 1 ระดับ โดยระดับปฏิบัติงาน เงินเดือนขั้นสูงของระดับคือ 21,010 บาท ไปอาศัยรับเงินเดือนของระดับชำนาญงาน ซึ่งกำหนดไว้ที่อัตรา 38,750 บาท ระดับชำนาญงาน เงินเดือนขั้นสูงของระดับคือ 38,750 บาท ไปอาศัยรับเงินเดือนของระดับชำนาญงานพิเศษ ซึ่งกำหนดไว้ที่อัตรา 57,820 บาท และระดับชำนาญงานพิเศษ เงินเดือน

ขั้นสูงของระดับคือ 54,820 บาท ไปอาศัยรับเงินเดือนของตำแหน่งประภทวิชาชีพนเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ ซึ่งกำหนดไว้ที่อัตรา 69,040 บาท ในขณะที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระดับปฏิบัติงาน ระดับขั้นสูงในอัตรา 24,830 บาท ระดับชำนาญงาน ระดับขั้นสูงในอัตรา 45,790 บาท และระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับขั้นสูงในอัตรา 64,780 บาท เท่านั้น

4.3 โอกาสและความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย “ประภทวิชาชีพนเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ”

ตามประกาศของ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง “ประภทวิชาชีพนเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ” ไว้ดังนี้

1) ตำแหน่งประภทวิชาชีพนเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประภทวิชาชีพนเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยต้องมีคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ และเคยดำรงตำแหน่งประภทวิชาชีพนเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ลดเป็น 4 ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ที่มีวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า และให้ลดเป็น 2 ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ที่มีวุฒิระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า และต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ๆ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

2) ตำแหน่งประภทวิชาชีพนเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประภทวิชาชีพนเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยต้องมีคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ และเคยดำรงตำแหน่งประภทวิชาชีพนเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี และต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ๆ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

3) ตำแหน่งประภทวิชาชีพนเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประภทวิชาชีพนเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยต้องมีคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ และเคยดำรงตำแหน่งประภทวิชาชีพนเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี และต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ๆ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

4) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยต้องมีคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ และเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ๆ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

5) ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

5.1) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ

(1) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 15,050 บาท

(2) พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 23,250 บาท

5.2) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ

(1) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 22,140 บาท

(2) พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 31,820 บาท

5.3) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ

(1) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 31,400 บาท

(2) พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 36,860 บาท

5.4) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ

(1) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 43,810 บาท

(2) พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 40,650 บาท

6) โดยจะต้องมีการประเมินตามองค์ประกอบ ได้แก่

6.1) กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

(1) ระดับชำนาญการ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(1.1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(1.2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะ

ประเมิน

(1.3) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่

ก. คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 1 เล่ม และ

ข. ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึง

การพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง

(1.4) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(2) ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(2.1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(2.2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะ

ประเมิน

(2.3) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่

ก. ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางาน

ของหน่วยงาน อย่างน้อย 1 เรื่อง และ

ข. งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่น ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ

(2.4) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(3) ระดับเชี่ยวชาญ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(3.1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(3.2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(3.3) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

- ก. ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานของสถาบันอุดมศึกษา อย่างน้อย 1 เรื่อง และ
- ข. งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์ในระดับชาติหรือนานาชาติ อย่างน้อย 1 เรื่อง

(3.4) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา แนะนำอบรมเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการในการแก้ไขหรือพัฒนางาน สนับสนุนงานบริการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

(3.5) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(4) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (4.1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (4.2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (4.3) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

ก. ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานของสถาบันอุดมศึกษา อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ และ

ข. งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์ในระดับชาติหรือนานาชาติ อย่างน้อย 1 เรื่อง

(4.4) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา แนะนำอบรมเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการในการแก้ไขหรือพัฒนางาน สนับสนุนงานบริการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

(4.5) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือนานาชาติ

(4.6) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

6.2) กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ใช้วิชาชีพ

(1) ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

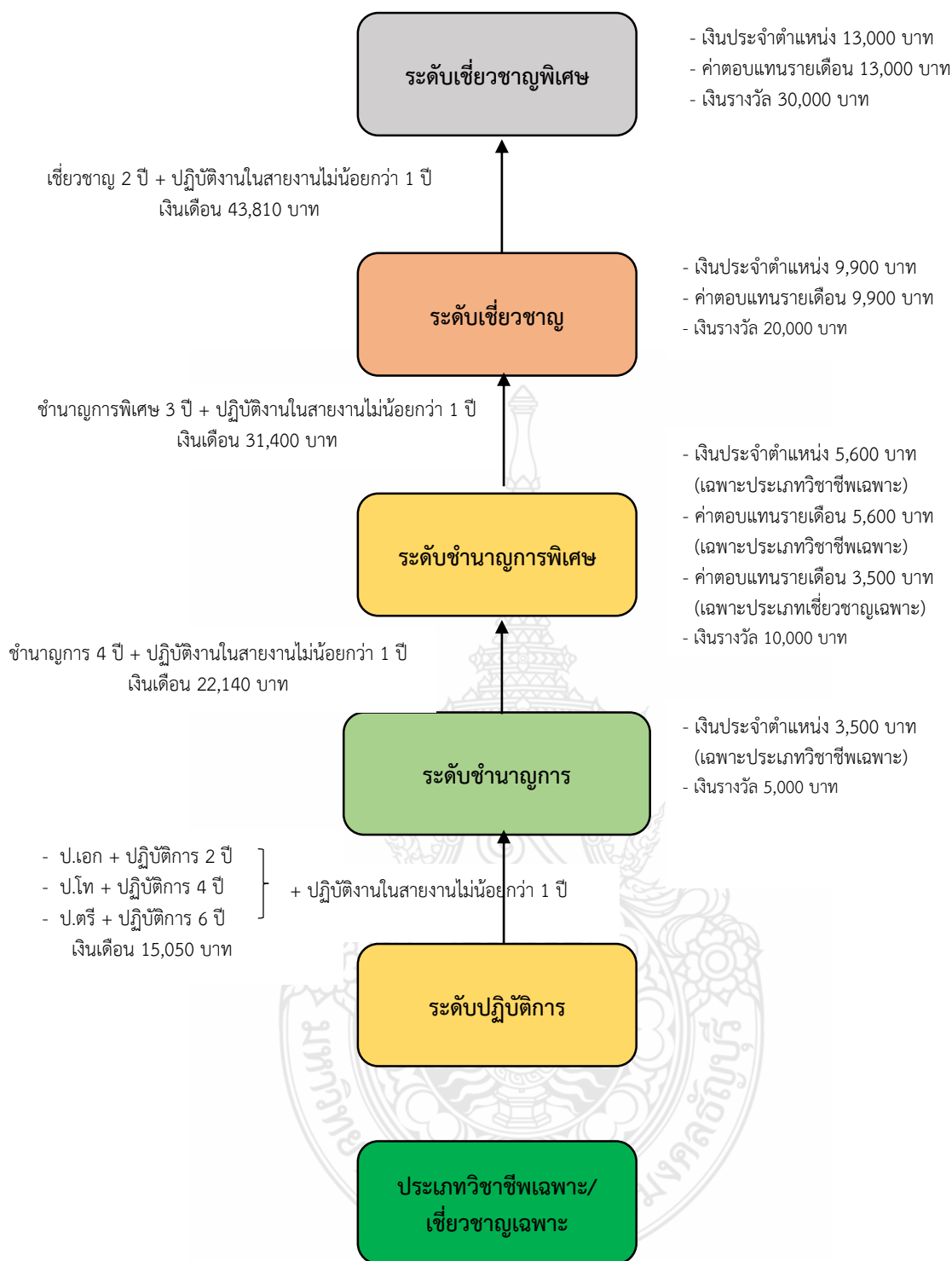
- (1.1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่
- (1.2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(1.3) สมรรถนะทางการบริหาร

ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา (ทุกตำแหน่ง) อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

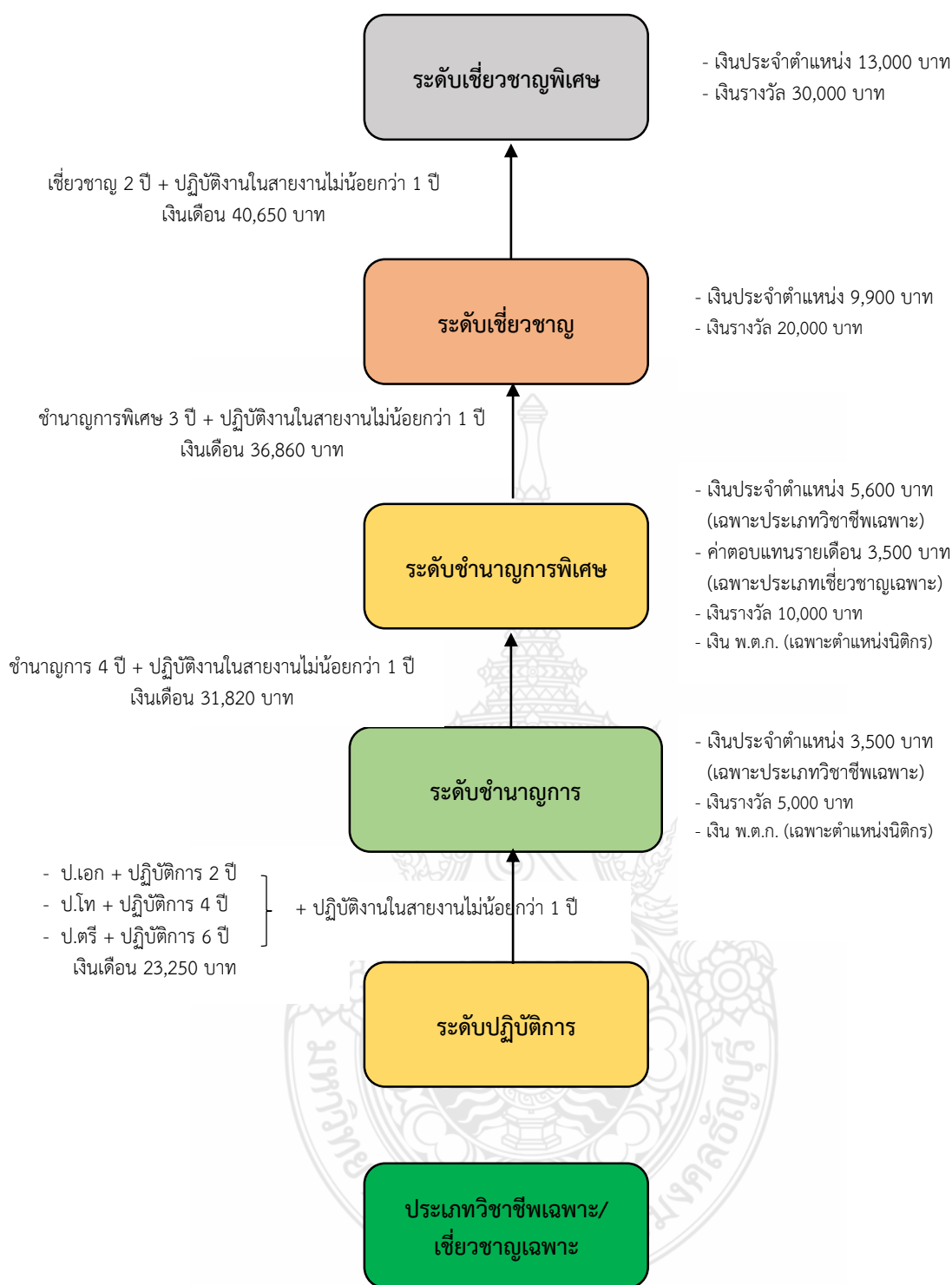
1. ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม
2. ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นมาแล้ว
3. กรณีที่เป็นผลงานร่วม ต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

จากการพิจารณาคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 4.5 และพนักงานมหาวิทยาลัยตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 4.6



- หมายเหตุ**
1. ปฏิบัติงานในสายงาน หมายถึง ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ๆ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 2. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนไม่ต่ำกว่าของระดับที่แต่งตั้ง
 3. เงินรางวัลจ่ายเพียงครั้งเดียวหลังจากได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับนั้น ๆ

ภาพที่ 4.5 แสดงโอกาสและความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ



- หมายเหตุ**
1. ปฏิบัติงานในสายงาน หมายถึง ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ๆ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 2. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนไม่ต่ำกว่าของระดับที่แต่งตั้ง
 3. เงินรางวัลจ่ายเพียงครั้งเดียวหลังจากได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับนั้น ๆ

ภาพที่ 4.6 แสดงโอกาสและความก้าวหน้าของพนักงานมหาวิทยาลัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

จากภาพที่ 4.5 และภาพที่ 4.6 เมื่อพิจารณาคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด สามารถวิเคราะห์โอกาสและความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งได้ ดังนี้

- 1) จากตำแหน่งระดับปฏิบัติการ เข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ในมหาวิทยาลัย กำหนดความก้าวหน้าเริ่มจาก “ระดับปฏิบัติการ” ได้แก่ตำแหน่งแรกบรรจุด้วยวุฒิปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ในการก้าวไปสู่ตำแหน่ง “ระดับชำนาญการ” จะต้องมีคุณวุฒิบวกระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการตรงตามที่ ก.พ.อ. กำหนด คือ 6 ปี 4 ปี และ 2 ปี ตามลำดับ และกำหนดความก้าวหน้าในระดับ “ชำนาญการ” ไปสู่ระดับ “ชำนาญการพิเศษ” ต้องดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี และเมื่อรวมระยะเวลาของ 2 ระดับ คือ “ระดับชำนาญการ” และ “ระดับชำนาญการพิเศษ” เข้าด้วยกัน พบว่าจะต้องมีระยะเวลาที่จะต้องดำรงตำแหน่ง ดังภาพที่ 4.7 ดังนี้

วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า



วุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า



วุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า



ภาพที่ 4.7 แสดงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

นอกจากเรื่องระยะเวลาแล้ว หากจะเข้ารับการประเมิน “ระดับชำนาญการ” จะต้องได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของระดับชำนาญการ โดยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 15,050 บาท และพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 23,250 บาท และในการขอเข้ารับการประเมิน “ระดับชำนาญการพิเศษ” จะต้องได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของระดับชำนาญการพิเศษ โดยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 22,140 บาท และพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 31,820 บาท และจะต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ๆ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่า 1 ปี

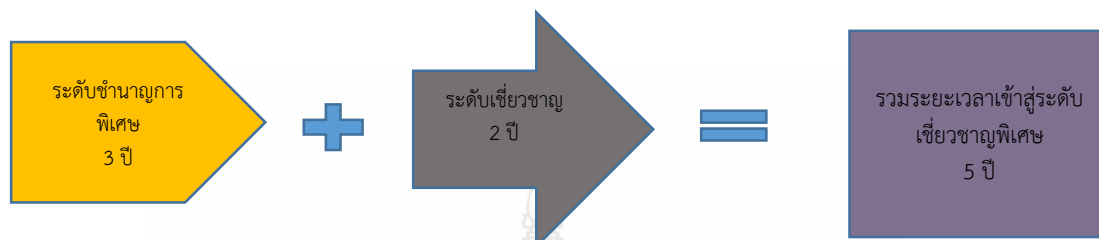
เมื่อพิจารณาถึงสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับ ภายหลังจากได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจะพบว่า จะได้รับเงินรางวัลจากการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น จำนวนเงิน 5,000 บาท จากมหาวิทยาลัย โดยตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ จะได้รับเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 3,500 บาทต่อเดือน ในขณะที่พนักงานมหาวิทยาลัย จะได้รับเงินรางวัล จำนวน 5,000 บาท จากมหาวิทยาลัย เงินประจำตำแหน่ง จำนวน 3,500 บาทต่อเดือน และหากดำรงตำแหน่งนิติกร จะได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามประกาศของมหาวิทยาลัย

สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจะพบว่า จะได้รับเงินรางวัลจากการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น จำนวนเงิน 10,000 บาท จากมหาวิทยาลัย โดยตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ จะได้รับเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 6,500 บาทต่อเดือน และค่าตอบแทนรายเดือนเท่ากับเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 5,600 บาท โดยตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ จะได้รับค่าตอบแทนรายเดือน จำนวน 3,500 บาท ในขณะที่พนักงานมหาวิทยาลัย จะได้รับเงินรางวัล จำนวน 10,000 บาท จากมหาวิทยาลัย โดยตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ จะได้รับเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 6,500 บาทต่อเดือน สำหรับตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ จะได้รับค่าตอบแทนรายเดือน จำนวนเงิน 3,500 บาท และหากดำรงตำแหน่งนิติกร จะได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามประกาศของมหาวิทยาลัย

ในการพิจารณาเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หากได้รับเงินเดือนเท่ากับอัตราขั้นสูงของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษแล้ว สามารถพิจารณาเลื่อนเงินเดือนสูงกว่าระดับขั้นสูงไปได้อีก 1 ระดับ โดยระดับปฏิบัติการ เงินเดือนขั้นสูงของระดับคือ 26,900 บาท ไปอาศัยรับเงินเดือนของระดับชำนาญการ ซึ่งกำหนดไว้ที่อัตรา 43,600 บาท ระดับชำนาญการ เงินเดือนขั้นสูงของระดับคือ 43,600 บาท ไปอาศัยรับเงินเดือนของระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งกำหนดไว้ที่อัตรา 58,390 บาท และระดับชำนาญการพิเศษ เงินเดือน ขั้นสูงของระดับคือ 58,390 บาท ไปอาศัยรับเงินเดือนของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ ซึ่งกำหนดไว้ที่อัตรา 69,040 บาท ในขณะที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระดับปฏิบัติการ ระดับขั้นสูงในอัตรา 34,320 บาท ระดับชำนาญการ ระดับขั้นสูงในอัตรา 51,520 บาท และระดับชำนาญการพิเศษ ระดับขั้นสูงในอัตรา 69,010 บาท เท่านั้น

2) จากตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ เข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ในมหาวิทยาลัย กำหนดความก้าวหน้าใน “ระดับเชี่ยวชาญ” และ “ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ” พบว่าต้องมีระยะเวลาที่จะต้องดำรงตำแหน่ง ดังภาพที่ 4.8 ดังนี้



ภาพที่ 4.8 แสดงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

นอกจากเรื่องของระยะเวลาแล้ว หากจะเข้ารับการประเมิน “ระดับเชี่ยวชาญ” จะต้องได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของระดับชำนาญการพิเศษ โดยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ต้องได้รับเงินเดือน ไม่ต่ำกว่าระดับ 31,400 บาท และพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 36,860 บาท และในการขอเข้ารับการประเมิน “ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ” จะต้องได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของระดับเชี่ยวชาญ โดยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 43,810 บาท และพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 40,650 บาท และจะต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ๆ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่า 1 ปี

เมื่อพิจารณาถึงสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับ ภายหลังจากได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจะพบว่า จะได้รับเงินรางวัลจากการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น จำนวนเงิน 20,000 บาท จากมหาวิทยาลัย จะได้รับเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 9,900 บาทต่อเดือน และค่าตอบแทนรายเดือนเท่ากับเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 9,900 บาท ในขณะที่พนักงานมหาวิทยาลัย จะได้รับเงินรางวัล จำนวน 20,000 บาท จากมหาวิทยาลัย เงินประจำตำแหน่ง จำนวน 9,900 บาทต่อเดือน เท่านั้น

สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจะพบว่า จะได้รับเงินรางวัลจากการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น จำนวนเงิน 30,000 บาท จากมหาวิทยาลัย โดยจะได้รับเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 13,000 บาทต่อเดือน และค่าตอบแทนรายเดือนเท่ากับเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 13,000 บาท ในขณะที่พนักงานมหาวิทยาลัย จะได้รับเงินรางวัล จำนวน 30,000 บาท จากมหาวิทยาลัย โดยจะได้รับเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 13,000 บาทต่อเดือน เท่านั้น

ในการพิจารณาเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หากได้รับเงินเดือนเท่ากับอัตราขั้นสูงของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษแล้ว สามารถพิจารณาเลื่อนเงินเดือนสูงกว่าระดับขั้นสูงไปได้อีก 1 ระดับ โดยระดับ

เชี่ยวชาญ เงินเดือนขั้นสูงของระดับคือ 69,040 บาท ไปอาศัยรับเงินเดือนของระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งกำหนดไว้ที่อัตรา 74,320 บาท และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เงินเดือนขั้นสูงของระดับคือ 74,320 บาท ไปอาศัยรับเงินเดือนของตำแหน่งวิชาการ ระดับศาสตราจารย์ ซึ่งกำหนดไว้ที่อัตรา 76,800 บาท ในขณะที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระดับเชี่ยวชาญ ระดับขั้นสูงในอัตรา 81,590 บาท และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับขั้นสูงในอัตรา 87,830 บาท เท่านั้น

4.4 การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นด้วยวิธีพิเศษ

ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยได้กำหนดว่าการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน โดยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง และผลงานที่มีระดับคุณภาพสูงกว่าวิสัยปกติ ให้เป็นไปตามที่ สภามหาวิทยาลัยกำหนด

การที่มีการกำหนดเช่นนี้ เพื่อเป็นการให้โอกาสกับผู้ที่เป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถและมีผลงานที่มีคุณภาพสูง แต่ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เช่น ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง หรือการเลื่อนระดับตำแหน่งข้ามระดับ มีโอกาสเสนอผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นได้

4.5 การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน

สำหรับประเด็นการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน สามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

1) ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญการ

ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัย กำหนดว่า การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในสถาบันอุดมศึกษานั้น แต่ต้องต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอแต่งตั้ง (หน่วยงานระดับคณะ ศูนย์ สถาบัน สำนัก) และกรรมการภายนอกสถาบันอุดมศึกษาอีกอย่างน้อย 1 คน รวมจำนวนกรรมการทั้งหมดไม่น้อยกว่า 3 คน

2) ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัย กำหนดว่า การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า ให้มีคณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการไม่น้อยกว่า 3 คน โดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกสถาบันอุดมศึกษาตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

ผลการวิเคราะห์

การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ นั้น ก.พ.อ. ยึดหลักเกณฑ์เดียวกันกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (สายผู้สอน) สำหรับกรณีที่ ก.พ.อ. กำหนดว่ากรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า โดยองค์ประกอบของคณะกรรมการ ให้แต่งตั้งจากบุคคลภายในสถาบันอุดมศึกษาแต่ต้องต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอแต่งตั้ง และกรรมการภายนอกสถาบันอุดมศึกษาอีกอย่างน้อย 1 คน รวมจำนวนกรรมการทั้งหมดไม่น้อยกว่า 3 คน

จากการวิเคราะห์พบว่า กรณีระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญการ ก.พ.อ. เน้นเพียงคำว่ามี “ความชำนาญ” ตรงกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และกรณีระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งเป็นระดับที่สูงกว่านั้น ก.พ.อ. เพิ่มว่ามี “ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญ” ตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เนื่องจากระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญการ เป็นระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็น “ลำดับแรก” ถัดจากระดับปฏิบัติงานของตำแหน่งประเภททั่วไป และถัดจากระดับปฏิบัติการของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ จึงยังไม่ได้มีการกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการให้ “เข้ม” มากนัก และจะทำให้ไม่เป็น “อุปสรรค” กับผู้ที่จะยื่นขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นได้ ส่วนระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ผู้วิเคราะห์เห็นว่า ก.พ.อ. ต้องกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการที่ “เข้ม” มากกว่า โดยต้องแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกสถาบันอุดมศึกษาตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนดไม่น้อยกว่า 3 คน นั้น อันเนื่องมาจากตำแหน่งดังกล่าวสามารถมีสิทธิ์รับเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนตามที่กฎหมายกำหนด

การที่ ก.พ.อ. ได้กำหนดให้ต้องแต่งตั้งกรรมการจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด นั้น ผู้วิเคราะห์เห็นว่าใช้แนวทางเดียวกันกับการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของตำแหน่งทางวิชาการ (สายผู้สอน) ที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่สถาบันอุดมศึกษาจะแต่งตั้ง โดยต้องแต่งตั้งตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เนื่องจากผู้ทรงคุณวุฒิมีประสบการณ์ ความรอบรู้ และความสามารถในระดับปฏิบัติงานเชิงลึก ทำให้สามารถพิจารณาผลงานของบุคลากรตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ สอดคล้องและตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรมต่อไป

บทที่ 5

สรุปผลการวิเคราะห์ และข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์โอกาสและความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน ประเภทข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งผู้วิเคราะห์ ได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิเคราะห์ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ เพื่อศึกษาถึงหลักการ แนวความคิด และวิเคราะห์โครงสร้างหลักของกฎ ประกาศ ก.พ.อ. ข้อบังคับมหาวิทยาลัย ประกาศสภามหาวิทยาลัย และประกาศมหาวิทยาลัย ที่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับโอกาสและความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และเพื่อนำแนวทางการวิเคราะห์มาเป็น ข้อมูลประกอบการพิจารณาถึงความสอดคล้องของข้อบังคับมหาวิทยาลัย ประกาศสภามหาวิทยาลัย และประกาศมหาวิทยาลัย ในการบริหารจัดการกรอบตำแหน่งที่สูงขึ้นของมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมต่อบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์นี้ใช้วิธีการพรรณนา เนื่องจากการวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จึงได้แก่ เอกสาร ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ข้อบังคับ และข้อมูล ส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งสามารถสรุปผลการวิเคราะห์และมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิเคราะห์

5.1.1 โอกาสและความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย “ประเภทผู้บริหาร”

ในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี หรือเทียบเท่า ซึ่งมีเพียง 1 ตำแหน่งในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งผู้มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าว จะต้องมีความสมบัติเฉพาะตำแหน่งครบถ้วนตามที่ ก.พ.อ.และมหาวิทยาลัยกำหนด เมื่อพิจารณาถึงสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับ ภายหลังจากได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่าแล้วพบว่า จะมีสิทธิ์ได้รับเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 10,000 บาทต่อเดือน และเงินค่าตอบแทนเท่ากับเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 10,000 บาทต่อเดือน และในการพิจารณาเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หากได้รับเงินเดือนเท่ากับอัตราขั้นสูงของระดับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า คืออัตรา 70,360 บาท แล้วสามารถพิจารณาเลื่อนเงินเดือนสูงกว่าระดับขั้นสูงไปได้อีก 1 ระดับ โดยอาศัยรับเงินเดือนของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งกำหนดไว้ที่อัตรา 74,320 บาท ในขณะที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า ระดับขั้นสูงในอัตรา 83,150 บาท เท่านั้น

โดยมีข้อสังเกตว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ จะไม่สามารถเข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่าได้ หากยังมิได้มีการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ หรือประเภทผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่ามาก่อน

ในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันมีทั้งสิ้น 17 ตำแหน่ง ประกอบด้วยระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกอง จำนวน 5 ตำแหน่ง ระดับตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานคนบดี จำนวน 9 ตำแหน่ง และระดับหัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ จำนวน 3 ตำแหน่ง ซึ่งผู้มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าว จะต้องมีความคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งครบถ้วนตามที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนด เมื่อพิจารณาถึงสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับ ภายหลังจากได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่าแล้วพบว่า จะมีสิทธิ์ได้รับเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 5,600 บาทต่อเดือน และเงินค่าตอบแทนเท่ากับเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 5,600 บาทต่อเดือน และในการพิจารณาเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หากได้รับเงินเดือนเท่ากับอัตราขั้นสูงของระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า คืออัตรา 59,500 บาท แล้วสามารถพิจารณาเลื่อนเงินเดือนสูงกว่าระดับขั้นสูงไปได้อีก 1 ระดับ โดยอาศัยรับเงินเดือนของตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า ซึ่งกำหนดไว้ที่อัตรา 70,360 บาท ในขณะที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ระดับขั้นสูงในอัตรา 70,320 บาท เท่านั้น

5.1.2 โอกาสและความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย “ประเภททั่วไป”

ในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ซึ่งผู้มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าว จะต้องมีความคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งครบถ้วนตามที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนด หากพิจารณาถึงผลงานที่จะใช้ยื่นขอตำแหน่งให้สูงขึ้น สรุปได้ดังนี้

1) ระดับชำนาญงาน ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนดให้มีเพียงผลงานชิ้นเดียว คือคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 1 เล่ม ผลงาน 1 เรื่องที่เป็นคู่มือการปฏิบัติงานหลักนี้ ผู้วิเคราะห์เห็นว่า เป็นเรื่องที่เหมาะสมที่จะบังคับเป็น “ผลงานหลัก” ที่จะใช้ประกอบการพิจารณา เพราะการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่มาระยะหนึ่งแล้วย่อมจะสั่งสมประสบการณ์ของวิชาชีพในหน้าที่ จึงเป็นการสมควรที่ผู้นั้นจะต้องสามารถถ่ายทอดความรู้ความสามารถ ประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ซึ่งคู่มือการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อทั้งหน่วยงานและมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานหลายอย่าง เช่น ทำให้การปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นมาตรฐานเดียวกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบและเข้าใจว่าควรทำอะไรก่อนและหลัง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าควรปฏิบัติอย่างไรเมื่อใด กับใคร ทำให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้บริหารติดตามผลงานได้ทุกขั้นตอน เป็นเครื่องมือในการฝึกอบรม ใช้เป็นเอกสารอ้างอิงในการทำงาน ใช้เป็นสื่อในการประสานงาน ใ้งานที่มีคุณภาพตามกำหนด ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความสับสน มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน แต่ละหน่วยงานรู้งานซึ่งกันและกัน บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่สามารถทำงานแทนกันได้ สามารถเริ่มปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว เมื่อมีการโยกย้ายตำแหน่งงาน และลดขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน ส่งผลต่อการประหยัดเวลา งบประมาณและทรัพยากร

2) ระดับชำนาญงานพิเศษ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนดให้ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 1 เล่ม และผลงานเชิงวิเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย

1 เรื่อง เนื่องจากเป็นระดับที่สูงกว่าระดับชำนาญงาน นอกจากจะบังคับให้ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักแล้ว ยังต้องมีผลงานเชิงวิเคราะห์เพิ่มขึ้นอีก 1 เรื่อง และต้องเป็นผลงานวิเคราะห์ที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน สามารถลดคน ลดเวลา ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิเคราะห์ค่อนข้างเห็นด้วยในการกำหนดผลงานที่ต้องเสนอในระดับชำนาญงานและระดับชำนาญงานพิเศษตามประกาศ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัย

โดยเมื่อพิจารณาถึงสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับ ภายหลังจากได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน จะได้รับเงินรางวัลจากการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น จำนวนเงิน 5,000 บาท จากมหาวิทยาลัย หากดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษ จะมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนรายเดือน จำนวน 3,500 บาทต่อเดือน และเงินรางวัลจากเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น จำนวนเงิน 10,000 บาท และในการพิจารณาเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หากได้รับเงินเดือนเท่ากับอัตราขั้นสูงของตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงานและระดับชำนาญงานพิเศษแล้ว สามารถพิจารณาเลื่อนเงินเดือนสูงกว่าระดับขั้นสูงไปได้อีก 1 ระดับ โดยระดับปฏิบัติงาน เงินเดือนขั้นสูงของระดับคือ 21,010 บาท ไปอาศัยรับเงินเดือนของระดับชำนาญงาน ซึ่งกำหนดไว้ที่อัตรา 38,750 บาท ระดับชำนาญงาน เงินเดือนขั้นสูงของระดับคือ 38,750 บาท ไปอาศัยรับเงินเดือนของระดับชำนาญงานพิเศษ ซึ่งกำหนดไว้ที่อัตรา 57,820 บาท และระดับชำนาญงานพิเศษ เงินเดือน ขั้นสูงของระดับคือ 54,820 บาท ไปอาศัยรับเงินเดือนของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ ซึ่งกำหนดไว้ที่อัตรา 69,040 บาท ในขณะที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระดับปฏิบัติงาน ระดับขั้นสูงในอัตรา 24,830 บาท ระดับชำนาญงาน ระดับขั้นสูงในอัตรา 45,790 บาท และระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับขั้นสูงในอัตรา 64,780 บาท เท่านั้น

5.1.3 โอกาสและความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย “ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ”

ในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าว จะต้องมีความสมบัติเฉพาะตำแหน่งครบถ้วนตามที่ ก.พ.อ.

เมื่อพิจารณาถึงสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับ ภายหลังจากได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจะพบว่า จะได้รับเงินรางวัลจากการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น จำนวนเงิน 5,000 บาท จากมหาวิทยาลัย โดยตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ จะได้รับเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 3,500 บาทต่อเดือน ในขณะที่พนักงานมหาวิทยาลัย จะได้รับเงินรางวัล จำนวน 5,000 บาท จากมหาวิทยาลัย เงินประจำตำแหน่ง จำนวน 3,500 บาทต่อเดือน และหากดำรงตำแหน่งนิติกร จะได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามประกาศของมหาวิทยาลัย

สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจะพบว่า จะได้รับเงินรางวัลจากการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น จำนวนเงิน 10,000 บาท จากมหาวิทยาลัย โดยตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ จะได้รับเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 6,500 บาทต่อเดือน และค่าตอบแทนรายเดือนเท่ากับเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 5,600 บาท โดยตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ จะได้รับค่าตอบแทนรายเดือน จำนวน 3,500 บาท ในขณะที่พนักงานมหาวิทยาลัย จะได้รับเงินรางวัล จำนวน 10,000 บาท จากมหาวิทยาลัย

โดยตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ จะได้รับเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 6,500 บาทต่อเดือน สำหรับ ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ จะได้รับค่าตอบแทนรายเดือน จำนวนเงิน 3,500 บาท และหากดำรง ตำแหน่งนิติกร จะได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามประกาศของมหาวิทยาลัย

สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจะพบว่า จะได้รับเงินรางวัลจากการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น จำนวนเงิน 20,000 บาท จากมหาวิทยาลัย จะได้รับเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 9,900 บาทต่อเดือน และค่าตอบแทนรายเดือนเท่ากับเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 9,900 บาท ในขณะที่พนักงาน มหาวิทยาลัย จะได้รับเงินรางวัล จำนวน 20,000 บาท จากมหาวิทยาลัย เงินประจำตำแหน่ง จำนวน 9,900 บาทต่อเดือน เท่านั้น

สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจะพบว่า จะได้รับเงินรางวัลจากการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น จำนวนเงิน 30,000 บาท จากมหาวิทยาลัย โดยจะได้รับเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 13,000 บาท ต่อเดือน และค่าตอบแทนรายเดือนเท่ากับเงินประจำตำแหน่ง จำนวน 13,000 บาท ในขณะที่พนักงาน มหาวิทยาลัย จะได้รับเงินรางวัล จำนวน 30,000 บาท จากมหาวิทยาลัย โดยจะได้รับเงินประจำ ตำแหน่ง จำนวน 13,000 บาทต่อเดือน เท่านั้น

ในการพิจารณาเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หากได้รับ เงินเดือนเท่ากับอัตราขั้นสูงของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษแล้ว สามารถพิจารณาเลื่อนเงินเดือนสูงกว่าระดับขั้นสูง ไปได้อีก 1 ระดับ โดยระดับปฏิบัติการ เงินเดือนขั้นสูงของระดับคือ 26,900 บาท ไปอาศัยรับเงินเดือน ของระดับชำนาญการ ซึ่งกำหนดไว้ที่อัตรา 43,600 บาท ระดับชำนาญการ เงินเดือนขั้นสูงของระดับคือ 43,600 บาท ไปอาศัยรับเงินเดือนของระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งกำหนดไว้ที่อัตรา 58,390 บาท และ ระดับชำนาญการพิเศษ เงินเดือน ขั้นสูงของระดับคือ 58,390 บาท ไปอาศัยรับเงินเดือนของตำแหน่ง ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ ซึ่งกำหนดไว้ที่อัตรา 69,040 บาท ในขณะที่ พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระดับปฏิบัติการ ระดับขั้นสูงในอัตรา 34,320 บาท ระดับชำนาญการ ระดับขั้นสูงในอัตรา 51,520 บาท และระดับชำนาญการพิเศษ ระดับขั้นสูงในอัตรา 69,010 บาท เท่านั้น ระดับเชี่ยวชาญ เงินเดือนขั้นสูงของระดับคือ 69,040 บาท ไปอาศัยรับเงินเดือนของระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งกำหนดไว้ที่อัตรา 74,320 บาท และระดับเชี่ยวชาญ พิเศษ เงินเดือนขั้นสูงของระดับคือ 74,320 บาท ไปอาศัยรับเงินเดือนของตำแหน่งวิชาการ ระดับ ศาสตราจารย์ ซึ่งกำหนดไว้ที่อัตรา 76,800 บาท ในขณะที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการพิจารณา เลื่อนเงินเดือนในระดับเชี่ยวชาญ ระดับขั้นสูงในอัตรา 81,590 บาท และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ ขั้นสูงในอัตรา 87,830 บาท เท่านั้น

จากการวิเคราะห์โอกาสและความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน ประเภทข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี ผู้วิเคราะห์เห็นว่าความก้าวหน้าหรือความเจริญเติบโตของบุคลากรสายสนับสนุนของ มหาวิทยาลัย จะเติบโตในแนวดิ่งหรือแบบคู่ขนาน ได้แก่ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ก็จะก้าวหน้าจาก ระดับผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะ ศูนย์ สถาบัน และสำนัก ผ่านการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่ง สูงขึ้นเป็นผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี หรือจะก้าวหน้าจากตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

ในระดับชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญได้ โดยผ่านการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเป็นผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ซึ่งมีอัตราตำแหน่งเพียงอัตราเดียว หรือจากระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ โดยผ่านการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเป็นผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะ ศูนย์ สถาบัน สำนัก ส่วนตำแหน่งประเภททั่วไป จะก้าวหน้าจากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญงาน และเป็นระดับชำนาญงานพิเศษตามลำดับ เช่นเดียวกับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ก็จะก้าวหน้าจากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ เป็นระดับเชี่ยวชาญ เป็นระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตามลำดับ ซึ่งจะเป็นการเติบโตตามแนวดิ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับโอกาสและความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุนแต่ละคน

สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ผู้วิเคราะห์เห็นว่ามีความชัดเจน สอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หากได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงหรืออัตราเงินเดือนสูงสุดแล้ว ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งหรือระดับที่ดำรงอยู่ โดยให้ไปอาศัยรับเงินเดือนในตำแหน่งหรือระดับถัดไปอีกตำแหน่งหนึ่งหรือระดับหนึ่ง แต่ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งแล้วยังไม่มีสิทธิ์ข้ามไปรับในตำแหน่งหรือระดับถัดไปอีกตำแหน่งหนึ่งหรือระดับหนึ่งเหมือนเช่นกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิเคราะห์เห็นว่าเนื่องจากมหาวิทยาลัยได้กำหนดเงินเดือนขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัยในอัตราที่ค่อนข้างสูงอยู่แล้ว หากจะให้ไปอาศัยรับเงินเดือนข้ามไปอีกระดับหนึ่งจะทำให้ต้องใช้ใช้งบอุดหนุนจากสำนักงบประมาณที่เป็นงบประมาณแผ่นดินมาจ่ายเพิ่มมากขึ้น และการที่พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะไม่ได้รับเงินค่าตอบแทนรายเดือนนอกเหนือจากเงินประจำตำแหน่งนั้น เป็นเพราะกฎหมายบริหารงานบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาและกฎหมายการคลังที่เกี่ยวข้องถือว่าการได้รับเงินประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นการได้รับเงินประจำตำแหน่งจากเงินงบประมาณประเภทงบเงินอุดหนุน ซึ่งกำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการเจ้าของงบประมาณกำหนดระเบียบเป็นการภายใน เพื่อควบคุมการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ขอตั้งงบประมาณนั้น หากต้องจ่ายเงินค่าตอบแทนรายเดือนนอกเหนือจากเงินประจำตำแหน่งนั้น จำเป็นจะต้องจ่ายเงินดังกล่าวจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์โอกาสและความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน ประเภทข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นั้น จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย เมื่อผู้บริหารนำหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับโอกาสและความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งจะทำให้การขับเคลื่อนองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิเคราะห์มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นได้มาตรฐานเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย ควรมีระบบการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของผู้เสนอขอก่อนยื่นเสนอต่อไป

2. ควรมีเวทีให้บุคลากรสายสนับสนุนนำเสนอผลงานและควรมีเครือข่ายวิชาชีพต่าง ๆ ต่างสถาบันอุดมศึกษา

3. เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุน ประเทพนักงานมหาวิทยาลัย มีความก้าวหน้าในตำแหน่งสูงขึ้น ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับ ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หรือเลขานุการคณะ ศูนย์ สถาบัน และสำนัก สามารถขอเทียบตำแหน่งเป็น ระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษได้ เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ หรือ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษได้ เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุน ประเภทข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา ไม่สามารถขอเทียบตำแหน่งได้ เนื่องจากต้องยึดถือแนวปฏิบัติตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม



บรรณานุกรม

- กระทรวงการคลัง. (8 สิงหาคม 2550). ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550.
- _____. (16 พฤศจิกายน 2552). ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2552.
- _____. (3 ธันวาคม 2553). ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553.
- กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช. (2553). รายงานผลการศึกษาโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืชเพื่อรองรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2557. สืบค้นจาก http://www.dnp.go.th/train/cms/images/stories/training4/Final_report1/file%20%20%20%201%20%201-4%20%20%205-22%20.doc. วันที่สืบค้น 20 เมษายน 2562.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา. (22 ธันวาคม 2553). ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553.
- _____. (13 ธันวาคม 2554). ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554.
- _____. (16 เมษายน 2558). กฎ ก.พ.อ. ว่าด้วย การกำหนดบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2558.
- _____. (15 กันยายน 2560). กฎ ก.พ.อ. ว่าด้วย การให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2560.
- จิตาภา ป้อมป้อง. (2552). ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จूरรัตน์ จอมวุฒิ. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการท้องถิ่นในอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- เฉลิมพล แก้ววงศ์วัน. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธนกร จันทระวาง. (2553). ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (22 พฤศจิกายน 2550). ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น.
- _____. (21 สิงหาคม 2551). ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง การจ่ายเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ด้วยเงินรายได้ พ.ศ. 2551.
- _____. (3 มีนาคม 2552). ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552.
- _____. (20 กันยายน 2555). ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555.
- _____. (14 พฤษภาคม 2558). ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง การกำหนดบัญชีค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัย.
- _____. (24 มิถุนายน 2558). ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558.
- _____. (24 มิถุนายน 2558). ประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2558.
- _____. (27 กรกฎาคม 2559). ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง การกำหนดเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนรายเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทผู้บริหาร พ.ศ. 2559.
- _____. (27 ธันวาคม 2560). ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง การได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ พ.ศ. 2560.
- _____. (16 มีนาคม 2561). ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินรางวัลสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น.
- _____. (21 พฤศจิกายน 2561). ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง กำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษสำหรับตำแหน่งนิติกร.
- _____. (26 ธันวาคม 2561). ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (30 ตุลาคม 2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547.

_____. (31 มกราคม 2551). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551.

_____. (12 เมษายน 2562). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2562.

_____. (26 เมษายน 2562). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2562.

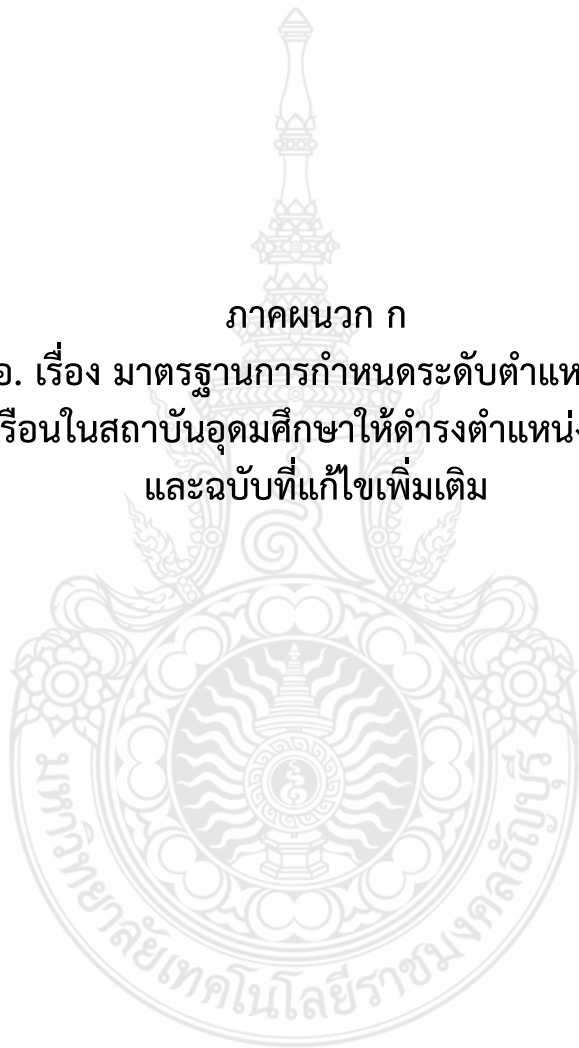


ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้ง
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553
และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม





ประกาศ ก.พ.อ.
เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
พ.ศ. ๒๕๕๓

โดยที่ ก.พ.อ.ได้ปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จากระบบจำแนกตำแหน่งตามมาตรฐานกลางสิบเอ็ดระดับ เป็นระบบจำแนกตำแหน่งตามกลุ่มลักษณะงาน จึงจำเป็นต้องปรับปรุงมาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นใหม่ ให้สอดคล้องกับระบบบริหารงานบุคคลใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔(๓) มาตรา ๒๐ และมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ.อ. จึงให้ยกเลิกประกาศ ก.พ.อ.เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประกาศ ณ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ และ (ฉบับที่ ๒) ณ วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๑ และกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อให้สภาสถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการออกข้อบังคับว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดระดับตำแหน่ง และแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ตามหลักประเมินค่างานและหลักสมรรถนะ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และการกำหนดระดับตำแหน่งต้องสอดคล้องกับกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

ข้อ ๒ การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญ ถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

- (๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
- (๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
- (๓) ไม่มีผลทำให้อัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น
- (๔) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

- ๒ -

ข้อ ๓ การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน และประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้มีได้ทั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติการหลักของสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติการสนับสนุนภารกิจหลักของสถาบัน อุดมศึกษา เช่น หน่วยงานในสำนักงานเลขานุการคณะหรือหน่วยงานที่เทียบเท่า หน่วยงานในสำนักงาน อธิการบดีหรือหน่วยงานที่เทียบเท่า โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานและแบบ ประเมินค่างาน ดังนี้

(ก) องค์ประกอบหลักในการประเมิน

(ก ๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ

(ก ๒) ความยุ่งยากของงาน

(ก ๓) การกำกับตรวจสอบ

(ก ๔) การตัดสินใจ

(ข) แบบประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง

(ข ๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสารแนบ ๑ หัวยประกาศ

(ข ๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสารแนบ ๒ หัวยประกาศ

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติการหลักของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และสำนักงานอธิการบดี โดยกำหนด องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานสามด้าน ประกอบด้วยสิบองค์ประกอบย่อย ดังนี้

(ก) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

(ก ๑) ความรู้และความชำนาญงาน

(ก ๒) การบริหารจัดการ

(ก ๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์

(ข) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

(ข ๑) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา

(ข ๒) อิสระในการคิด

- ๓ -

(ข ๓) ความท้าทายในงาน

(ค) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ

(ค ๑) การวิเคราะห์ข้อมูล

(ค ๒) อีสาระในการปฏิบัติงาน

(ค ๓) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน

(ค ๔) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

โดยใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสารแนบ ๓ ห้ายประกาศ

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพ และไม่ได้ใช้วิชาชีพกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

(ก) หน้าที่และความรับผิดชอบ

(ข) ความยุ่งยากของงาน

(ค) การกำกับตรวจสอบ

(ง) การตัดสินใจ

(จ) การบริหารจัดการ

โดยใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสารแนบ ๔ ห้ายประกาศ

ข้อ ๔ หลักเกณฑ์และการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นตำแหน่งที่สถาบันอุดมศึกษาได้ประเมินค่างานแล้ว ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(๑) การประเมินค่างาน

(๒) ผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๓) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

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

ข้อ ๕ หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กำหนดตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ข) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ค) สมรรถนะทางการบริหาร

- ๕ -

(๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ
ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ข) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
ที่จะประเมิน

(ค) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน หรือผู้ชำนาญงานพิเศษ ได้แก่

(ค ๑) ระดับชำนาญงานต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม

(ค ๒) ระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย
หนึ่งเล่ม และผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ง) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับ
ชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่
กำหนดไว้ในข้อ ๗

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

(ก) กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

(ก ๑) ระดับชำนาญการ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(ก ๑.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ก ๑.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น

สำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก ๑.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่

(ก ๑.๓.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม และ

(ก ๑.๓.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์

หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ก ๑.๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณา

กำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่
กำหนดไว้ในข้อ ๗

(ก ๒) ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(ก ๒.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่ง

ที่ครองอยู่

(ก ๒.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น

สำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก ๒.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่

(ก ๒.๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์

ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ

(ก ๒.๓.๒) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็น

ประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ

- ๕ -

(ก ๒.๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณา กำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๗

(ก ๓) ระดับเชี่ยวชาญ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(ก ๓.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่ง

ที่ครองอยู่

(ก ๓.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น

สำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก ๓.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

(ก ๓.๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์

หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาของสถาบันอุดมศึกษา อย่างน้อยหนึ่ง เรื่อง/รายการ และ

(ก ๓.๓.๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่

ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ก ๓.๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน

งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองาน วิชาชีพนั้นๆ

(ก ๓.๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณา

กำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๗

(ก ๔) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(ก ๔.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ก ๔.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่

จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก ๔.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่

(ก ๔.๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์

หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาของสถาบันอุดมศึกษา อย่างน้อยหนึ่ง เรื่อง/รายการ และ

(ก ๔.๓.๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่

ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ก ๔.๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน

งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ

- ๖ -

เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

(ก ๔.๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

(ก ๔.๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณา กำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๗

(ข) กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ

(ข ๑) ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(ข ๑.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

(ข ๑.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ข ๑.๓) สมรรถนะทางการบริหาร

ข้อ ๖ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

(๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

ข้อ ๗ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และชำนาญงานพิเศษ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตามข้อ ๕ (๒) และ(๓)(ก) ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเอง และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

- ๗ -

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

(๔) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๘ เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน หรือสมรรถนะทางการบริหาร รวมทั้งแบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้เป็นไปตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

ข้อ ๙ ให้สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดระดับคุณภาพของผลงาน

วิธีการตัดสินคุณภาพของผลงานให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษต้องใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าเสียงของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ข้อ ๑๐ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กระทำได้สองวิธี คือ วิธีปกติและวิธีพิเศษ ดังนี้

(๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(ก) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(ข) ได้รับเงินเดือนถึงค่ากลางของตำแหน่งที่ครองอยู่ เว้นแต่การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงานเป็นตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

(๒) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๕ (๒) และ

(๓) (ก) ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้ หรือ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน เป็นต้น โดยสภาสถาบันอุดมศึกษาจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง และผลงานที่มีระดับคุณภาพสูงกว่าวิธีปกติ

ข้อ ๑๑ วิธีการประเมินค่างานของตำแหน่งตามข้อ ๓ ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน โดยมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นร่วมเป็นคณะกรรมการ และหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ

- ๘ -

ทั้งนี้ การประเมินค่างานของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา ให้สถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน ประกอบด้วยผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามมาตรา ๑๔ (ข) (๑) และ (๒) ภายในสถาบันอุดมศึกษา จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน แล้วนำผลการประเมินค่างานเสนอสภาสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งที่ปรึกษา

ข้อ ๑๒ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๕ ให้สถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีองค์ประกอบตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด เพื่อทำหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่งไว้แต่กรอบตำแหน่งตามข้อ ๑๑ วรรคสอง

(๒) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม

(๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(๔) พิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาอนุมัติ

ข้อ ๑๓ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามข้อ ๑๒ (๓) เพื่อพิจารณาผลงานในตำแหน่งต่าง ๆ ให้แต่งตั้ง ดังนี้

(๑) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือชำนาญการ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในสถาบันอุดมศึกษานั้น แต่ต้องอยู่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้ง (หน่วยงานระดับคณะ สำนัก ศูนย์ สถาบัน) และกรรมการภายนอกสถาบันอุดมศึกษาอีกอย่างน้อยหนึ่งคน รวมจำนวนกรรมการทั้งหมดไม่น้อยกว่าสามคน

(๒) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน โดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกสถาบันอุดมศึกษาตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ในกรณีที่มี

- ๙ -

เหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ.พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

ข้อ ๑๔ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษตามข้อ ๑๐ (๒) ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามข้อ ๑๒ (๓) มีจำนวนกรรมการไม่น้อยกว่าห้าคน

วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพแต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๒ พิจารณาโดยจะไม่ทำการประชุมก็ได้

กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพจะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน

ข้อ ๑๕ คำนียาม และแบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในเอกสารแนบ ๕ และ ๖ ท้ายประกาศ

ข้อ ๑๖ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๕ ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของสภาสถาบันอุดมศึกษา หรือคณะกรรมการที่สภาสถาบันอุดมศึกษามอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

ข้อ ๑๗ เมื่อมีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งด้วย

ข้อ ๑๘ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลาสามเดือน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสามเดือน ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่สภาสถาบันอุดมศึกษารับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

- ๑๐ -

ข้อ ๑๙ ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณากำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้กำหนดตำแหน่งอื่นส่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๕ (๒) และ (๓) (ก) ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ตรวจพบว่าผู้กำหนดตำแหน่งระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์ส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเองให้สภาสถาบันอุดมศึกษามีมติให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้นและดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้น เสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่สภาสถาบันอุดมศึกษามีมติ

(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้สภาสถาบันอุดมศึกษามีมติถอดถอนตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ส่วนตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาเสนอ ก.พ.อ.ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้น เสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่สภาสถาบันอุดมศึกษามีมติให้ถอดถอน หรือนับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน แล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๐ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพไม่อยู่ในเกณฑ์ที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด ผู้กำหนดตำแหน่งมีสิทธิขอขอให้สภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ และจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับทราบมติ

เมื่อสภาสถาบันอุดมศึกษาได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่งคำขอนั้นแก่คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๒ หากคณะกรรมการดังกล่าวมีความเห็นประการใดให้เสนอต่อสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาผลการพิจารณาของสภาสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นที่สุด

ข้อ ๒๑ เมื่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้รับเรื่องการขอทบทวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) การพิจารณาทบทวนครั้งหนึ่ง

- ๖๑ -

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติรับไว้พิจารณา ให้มอบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดเดิมเพื่อพิจารณา

(๒) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา

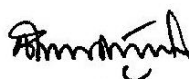
(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และมีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ โดยมีจำนวนกรรมการเท่ากับชุดเดิมเพื่อพิจารณา

(ค) เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้สถาบันอุดมศึกษานำผลการพิจารณาของชุดใหม่และชุดเดิมเสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาต่อไป

ข้อ ๒๒ การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งใด ๆ ที่อยู่ระหว่างดำเนินการและยังไม่แล้วเสร็จในวันที่ประกาศฉบับนี้ใช้บังคับ ให้การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งดังกล่าวเป็นไปตามประกาศฉบับนี้

การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งใด ๆ ที่ดำเนินการเสร็จแล้ว แต่การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งอยู่ระหว่างดำเนินการในวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ วิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ให้เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ.เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประกาศ ณ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ และ (ฉบับที่ ๒) ณ วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๑ สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้เป็นไปตามประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓



(นายชินวรณ์ บุญเกียรติ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

ประธาน ก.พ.อ.



ประกาศ ก.พ.อ.

เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๕๔

เนื่องจากการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนถึงค่ากลางของตำแหน่งที่ครองอยู่เป็นการจำกัดสิทธิในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จึงเห็นควรแก้ไขเพิ่มเติม ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔(๓) มาตรา ๒๐ และมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ.อ. จึงกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ใช้ประกาศ ก.พ.อ.นี้ ตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกความใน (๑) ของข้อ ๑๐ แห่งประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

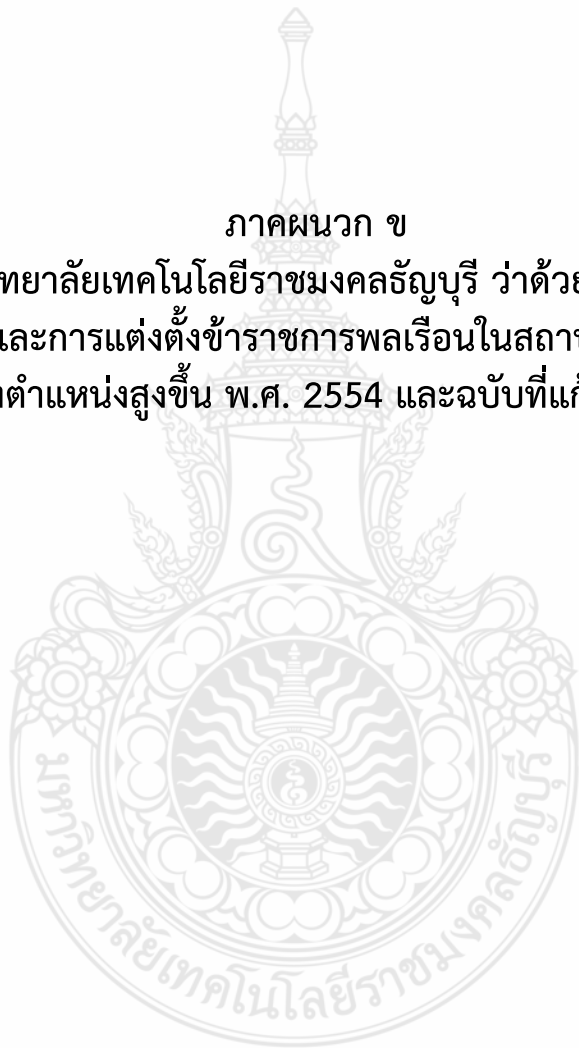
- (ก) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- (ข) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง”

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

(นายวรวัจน์ เอื้ออภิญญกุล)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ
ประธาน ก.พ.อ.

ภาคผนวก ข

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วย การกำหนดระดับ
ตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2554 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม





ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้เป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๑๗ (๒) (๑๓) (๑๔) และ (๑๕) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๓ และประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง วิธีการพิจารณาเลื่อนการเสนอขอแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ก่อนนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๓ และมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๐ บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศใดที่มีอยู่แล้วในข้อบังคับนี้หรือที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

- “อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- “ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- “หน่วยงาน” หมายความว่า คณะ สถาบัน สำนัก วิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี และกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นแต่มีฐานะเทียบเท่าคณะ หรือกอง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายหรือตามมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- “ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- “ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
- “คณะกรรมการประเมิน” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ที่ได้รับการแต่งตั้งจากสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- “คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ” หมายความว่า คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ที่ได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
- ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจวินิจฉัยตีความเพื่อให้การปฏิบัติตามข้อบังคับนี้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

หมวด ๑

การกำหนดระดับตำแหน่ง

- ข้อ ๖ การกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น มีหลักประเมินค่างานและหลักสมรรถนะ ดังนี้
- (๑) หลักเกณฑ์และการกำหนดระดับตำแหน่งต้องสอดคล้องกับกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดคราวละสี่ปี
 - (๒) การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้งบเงื่อนไข
 - (ก) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
 - (ข) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
 - (ค) ไม่มีผลทำให้อัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น
 - (ง) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

(๓) การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

(ก) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้มีได้ทั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติการหลักของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติการสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย

(ข) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติการหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และสำนักงานอธิการบดี

(ค) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพ และไม่ได้ใช้วิชาชีพ

แบบประเมินค่างานของตำแหน่งข้างต้น ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๘ หลักเกณฑ์และการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยได้ประเมินค่างานแล้ว โดยกำหนดการประเมินตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ประเมินตามองค์ประกอบ

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ข) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ค) สมรรถนะทางการบริหาร

(๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ประเมินตามองค์ประกอบ

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ข) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ค) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน หรือผู้ชำนาญงานพิเศษ ได้แก่

(ค ๑) ระดับชำนาญงานต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย ๑ เล่ม

(ค ๒) ระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย ๑ เล่ม

และผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย ๑ เรื่อง

(ง) ตำแหน่งตาม (๒) ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

(ง ๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเอง และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสาร วิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(ง ๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่น่ามาไว้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(ง ๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

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

(ง ๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

(ก) กรณีสืบปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

(ก ๑) ระดับชำนาญการ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(ก ๑.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ก ๑.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ

ตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก ๑.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่

(ก ๑.๓.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย ๑ เล่ม และ

(ก ๑.๓.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย

ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย ๑ เรื่อง

(ก ๑.๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนด

ตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๘ (ง)

(ก ๒) ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(ก ๒.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ก ๒.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ

ตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก ๒.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่

(ก ๒.๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็น

ถึงการพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ เรื่อง และ

(ก ๒.๓.๒) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อ

หน่วยงาน อย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ

(ก ๒.๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนด

ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๘ (ง)

(ก ๓) ระดับเชี่ยวชาญ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(ก ๓.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ก ๓.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ

ตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก ๓.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

(ก ๓.๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ และ

(ก ๓.๓.๒) งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย ๑ เรื่อง

(ก ๓.๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น

(ก ๓.๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑ (ง)

(ก ๔) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(ก ๔.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ก ๔.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ที่จะประเมิน

(ก ๔.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่

(ก ๔.๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ และ

(ก ๔.๓.๒) งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย ๑ เรื่อง

(ก ๔.๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น

(ก ๔.๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

(ก ๔.๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๘ (ง)

(ข) กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพหรือไม่ได้ใช้วิชาชีพ

(ข ๑) ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน ต้องประเมินตามองค์ประกอบ

(ข ๑.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

(ข ๑.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ข ๑.๓) สมรรถนะทางการบริหาร

ข้อ ๘ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาอย่างน้อยต้องมีเงื่อนไข ดังนี้

(๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

(๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

ข้อ ๙ เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน หรือสมรรถนะทางการบริหาร แบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งการกำหนดระดับคุณภาพของผลงาน ให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๐ ให้สภามหาวิทยาลัยกำหนดระดับคุณภาพของผลงาน

วิธีการการตัดสินคุณภาพของผลงานให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษ ต้องใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในห้าเสียงของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

หมวด ๒

การดำเนินการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๑๑ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้ดำเนินการได้สองวิธี ดังนี้

(๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ

(ก) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(ข) ได้รับเงินเดือนถึงค่ากลางของตำแหน่งที่ครองอยู่ เว้นแต่การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงานเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

(๒) วิธีพิเศษ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๘ (๒) และ (๓) (ก) ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้งในกรณี ดังนี้

(ก) การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้ หรือ

(ข) การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ กรณีที่ผู้ได้รับแต่งตั้งมิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน

หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง และผลงานที่มีระดับคุณภาพสูงกว่าวิสัยปกติ ให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานของตำแหน่งตามข้อ ๖ (๓) ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม.กำหนด ซึ่งต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน มีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นร่วมเป็นคณะกรรมการ และหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ

การประเมินค่างานของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน ประกอบด้วยผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีและรองอธิการบดีจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน โดยมีหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ แล้วนำผลการประเมินค่างานเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งที่ปรึกษา

ข้อ ๑๓ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๘ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีองค์ประกอบ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| (๑) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย | ประธานกรรมการ |
| (๒) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน ๔ คน | กรรมการ |
| (๓) หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เลขานุการ |

ทั้งนี้ อาจแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานด้านบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการได้

ข้อ ๑๔ ให้คณะกรรมการประเมินมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่ง เว้นแต่กรอบตำแหน่งตามข้อ ๑๒ วรรคหนึ่ง

(๒) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ทรงอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร โดยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม

(๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(๔) พิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ

ข้อ ๑๕ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ตามข้อ ๑๔ (๓) ต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน ดังนี้

(๑) ตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือชำนาญการ แต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย แต่ต้องอยู่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้ง และกรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งคน

(๒) ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย ตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ.กำหนด

กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามบัญชีรายชื่อดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ.พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

ข้อ ๑๖ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๑ (๒) ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีจำนวนกรรมการไม่น้อยกว่าห้าคน

ข้อ ๑๗ การประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมิน ตามข้อ ๑๓ พิจารณาโดยจะไม่ทำการประชุมก็ได้

กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน

ข้อ ๑๘ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๙ ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.เป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้ง เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัย พิจารณาเสนอ ก.พ.อ. พิจารณาก่อนการเสนอขอแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ก่อนนำเสนอให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) กระบวนการประเมินผลงานเพื่อกำหนดกรอบตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษและกระบวนการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ.กำหนด

(๒) การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อกำหนดกรอบตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องเป็นไปตามวิธีการที่ ก.พ.อ.กำหนด

(๓) สภามหาวิทยาลัยมีมติอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในชื่อตำแหน่งและวันที่แต่งตั้งที่ถูกต้อง

(๔) ไม่ปรากฏว่ามีกรณีการดำเนินการที่มีข้อขัดแย้งหรือขัดแย้งในประการอื่น

๑๐

(๓) ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงานการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพไม่อยู่ในเกณฑ์ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ผู้ขอกำหนดตำแหน่งมีสิทธิขอให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับทราบมติ

เมื่อสภามหาวิทยาลัยได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่งคำขอนั้นแก่คณะกรรมการประเมิน หากคณะกรรมการประเมินดังกล่าวมีความเห็นประการใดให้เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณา ผลการพิจารณาของสภามหาวิทยาลัยให้เป็นที่สุด

ข้อ ๒๒ เมื่อคณะกรรมการประเมินได้รับเรื่องการขอทบทวนตามข้อ ๒๑ แล้ว ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติรับไว้พิจารณา โดยมอบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมเพื่อพิจารณา

(๒) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และมีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ โดยมีจำนวนกรรมการเท่ากับชุดเดิมเพื่อพิจารณา

(ค) เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้สภามหาวิทยาลัยนำผลการพิจารณาของชุดใหม่และชุดเดิมเสนอคณะกรรมการประเมินพิจารณาต่อไป

หมวด ๔

บทเฉพาะกาล

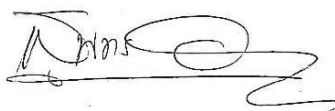
ข้อ ๒๓ การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการและยังไม่แล้วเสร็จในวันที่ข้อบังคับฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งดังกล่าวเป็นไปตามข้อบังคับฉบับนี้

๑๑

การวิเคราะห์ทำงานเพื่อกำหนดตำแหน่งใดที่ดำเนินการเสร็จแล้ว แต่การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งอยู่ระหว่างดำเนินการในวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ วิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๐ สำหรับการแต่งตั้งให้เป็นไปตามข้อบังคับฉบับนี้

การวิเคราะห์ทำงานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งใดที่ดำเนินการเสร็จก่อนวันที่ข้อบังคับฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ใช้ผลงานตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ ได้ถึงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๔

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๔



(นายสุนทร อรุณานนท์ชัย)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๕๔

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๗ (๒) (๑๓) (๑๔) และ (๑๕) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ และประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๓ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๑ (๑) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๑) วิธีปฏิบัติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(ก) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(ข) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง”

ข้อ ๔ ให้ถือการบริกรรมตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจวินิจฉัยตีความเพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔

(นายสุนทร อรุณานนท์ชัย)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๓)
พ.ศ. ๒๕๕๔

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๕ ให้ถูกต้องและเป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๒) และ (๑๔) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๓ หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๕๐๔(๕)/ว ๑๐๙๒ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๗ เรื่อง การกำหนดกรอบของตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๔”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๑๓/๑ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔

“ข้อ ๑๓/๑ ให้กรรมการตามข้อ ๑๓ (๒) อยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้ กรณีกรรมการตามวรรคก่อน พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระหรือครบวาระ แต่ยังไม่ได้มีการแต่งตั้งกรรมการชุดใหม่ ให้กรรมการชุดเดิมยังคงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งกรรมการชุดใหม่”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๔ (๑) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๔ (๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่ง เว้นแต่กรอบตำแหน่งตามข้อ ๑๒ วรรคสอง”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๔ (๔) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๔ (๔) พิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติผลการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามที่กำหนดในข้อ ๑๘”

/ข้อ ๖...

๒

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๘ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๘ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๗ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๗ ตามมติ ก.บ.ม. ในระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ และตามมติสภามหาวิทยาลัยในตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และตำแหน่งประเภทผู้บริหาร เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. พิจารณาก่อนการเสนอขอแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษก่อนนำเสนอให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) กระบวนการประเมินค่างานเพื่อกำหนดกรอบตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษและกระบวนการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องถูกต้องตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

(๒) การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานเพื่อกำหนดกรอบตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องเป็นไปตามวิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนด

(๓) สภามหาวิทยาลัยมีมติอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในชื่อตำแหน่งและวันที่แต่งตั้งที่ถูกต้อง

(๔) ไม่ปรากฏว่ามีการดำเนินการที่มีขอบข่ายกฎหมายอย่างชัดเจนในประการอื่น”

ข้อ ๗ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจวินิจฉัยตีความเพื่อให้การปฏิบัติตามข้อบังคับนี้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

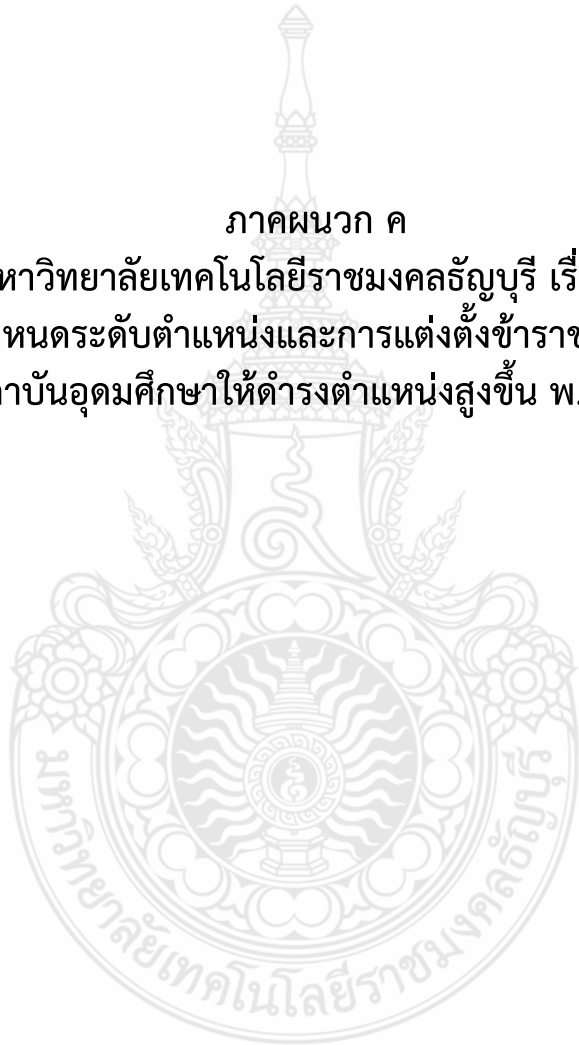
ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายสุเมธ แยมน์)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาคผนวก ค

ประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และ
วิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2558





ประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

.....

ตามข้อ ๕ ข้อ ๑๐ ข้อ ๑๑ และข้อ ๑๒ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ และมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๔ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ เกณฑ์การคัดสรร

(๑) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และสมรรถนะทางการบริหารรวมกัน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพ และไม่ได้ใช้วิชาชีพ ระดับชำนาญการ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และสมรรถนะทางการบริหารรวมกัน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และสมรรถนะทางการบริหารรวมกัน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

(๓) ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ระดับชำนาญงานพิเศษ และระดับชำนาญการ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก

(๔) ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก

(๕) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดีมาก กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีเด่น

แบบคำขอ แบบประเมิน และรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๕ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานของตำแหน่งตามข้อ ๓ ตามองค์ประกอบดังนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| (๑) รองอธิการบดีหรืออธิการบดีมอบหมาย | ประธานกรรมการ |
| (๒) ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการหรือ
ตัวแทนสภาคณาจารย์และข้าราชการ | กรรมการ |
| (๓) ข้าราชการที่มีความรู้ความเข้าใจในลักษณะงาน
ของตำแหน่งที่จะประเมิน | กรรมการ |
| (๔) ผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น | กรรมการ |
| (๕) หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | กรรมการและ
เลขานุการ |
| (๖) เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการประเมินค่างาน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ข้อ ๖ การแต่งตั้ง

(๑) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ กรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพ และไม่ได้ใช้วิชาชีพ การแต่งตั้งให้มีผลย้อนหลังได้ไม่ก่อนวันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยอนุมัติหรือเห็นชอบผลการประเมิน

(๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่ง
ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ระดับชำนาญการ
ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ การแต่งตั้งให้มีผลย้อนหลังได้ไม่ก่อน
วันที่มหาวิทยาลัยรับคำขอการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง และไม่ก่อนวันที่ผลงาน ได้รับการตีพิมพ์
เผยแพร่

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๔



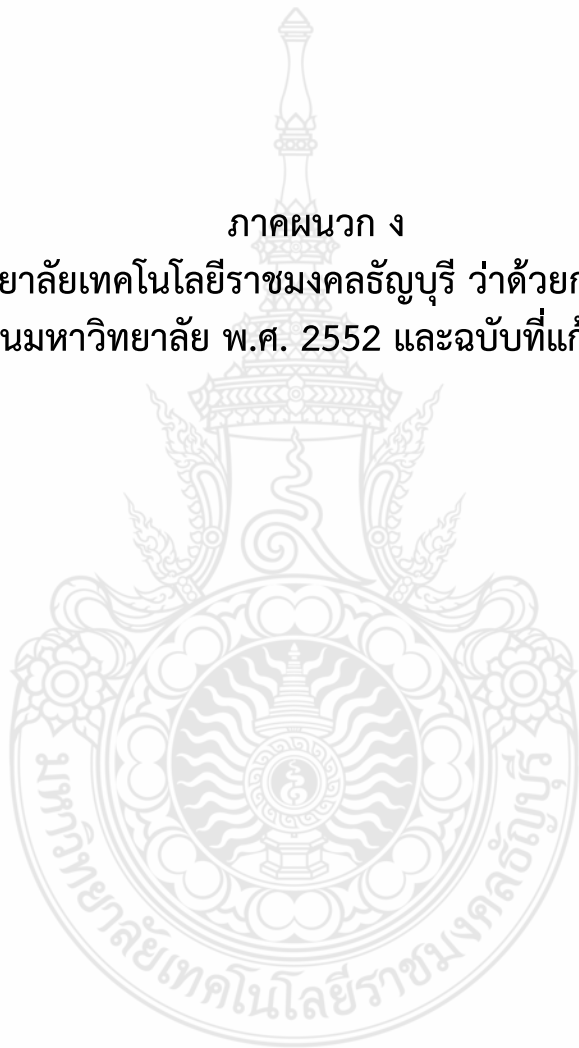
(นายสุนทร อรุณานนท์ชัย)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

๐๓๗

ภาคผนวก ง

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม





ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๕๒

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๘ ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และมาตรา ๖๕/๑ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๑๗(๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ และมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๘

บรรดากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งใด หรือแนวปฏิบัติอื่นใดที่บัญญัติไว้แล้วในข้อบังคับนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
“สภามหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
“อธิการบดี”	หมายความว่า	อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
“คณะกรรมการ”	หมายความว่า	คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี		
“พนักงานมหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“หน่วยงาน” หมายความว่า ส่วนราชการที่จัดตั้งตามกฎหมายหรือ
แบ่งส่วนราชการตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และให้หมายรวมถึงส่วนงานภายในที่จัดตั้งโดยมคสภ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

“หัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า หัวหน้าส่วนราชการที่จัดตั้งตามกฎหมายหรือ
แบ่งส่วนราชการตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และให้หมายรวมถึงหัวหน้าส่วนงานภายในที่จัดตั้ง
โดยมคสภมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๕ ให้ถือการบริกรรมตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

คณะกรรมการ

ข้อ ๖ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๗ คณะกรรมการ มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยของแต่ละหน่วยงาน และเกณฑ์การงาน
ขั้นต่ำของพนักงานมหาวิทยาลัย เสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

(๒) กำหนดอัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง การเพิ่มค่าจ้างเสนอต่อสภา
มหาวิทยาลัย

(๓) กำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ เสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

(๔) กำหนดตำแหน่ง การจ้าง การแต่งตั้ง ค่าจ้าง สวัสดิการสิทธิประโยชน์ การประเมินผล
การปฏิบัติงาน การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย วันเวลาปฏิบัติงาน วันหยุด วันลา การฟื้นฟูสภาพ จรรยาบรรณ
วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และร้องทุกข์ และเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล
ของพนักงานมหาวิทยาลัย เว้นแต่มีระเบียบ ข้อบังคับ มคสภมหาวิทยาลัย ได้กำหนดเรื่องใดเฉพาะไว้
เป็นอย่างอื่น

(๕) อนุมัติการปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ภายในกรอบอัตราค่าจ้าง
ของแต่ละหน่วยงาน

(๖) รับรองคุณวุฒิ หรือประสบการณ์อื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้ง และกำหนดอัตรา
ค่าจ้างที่ควรได้รับของพนักงานมหาวิทยาลัย

(๗) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อกระทำการใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการ รวมทั้งมอบอำนาจให้คณะกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลดังกล่าวทำการแทนแล้วรายงานให้คณะกรรมการทราบ

(๘) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัยทุกปี

(๙) ปฏิบัติงานอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

(๑๐) ติความ และวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้ข้อบังคับนี้

หรือการใดที่มีได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ เพื่อให้การปฏิบัติตามข้อบังคับนี้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ ๘ การประชุมของคณะกรรมการตามข้อบังคับนี้ ให้นำข้อบังคับว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยมาบังคับใช้โดยอนุโลม

หมวด ๒

พนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๙ ผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

(๒) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์

ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(๒) เป็นคนวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ

หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามข้อบังคับนี้หรือกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๙) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกเพราะกระทำความผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือกฎหมายอื่น

(๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

ข้อ ๑๐ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่

(๑) ศาสตราจารย์

(๒) รองศาสตราจารย์

(๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(๔) อาจารย์

(๕) ตำแหน่งอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

การกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งวิชาการตาม (๑) (๒) และ (๓) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของมหาวิทยาลัยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ที่ใช้บังคับกับข้าราชการโดยอนุโลม

การกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งวิชาการตาม

(๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการกำหนด

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

(๑) อธิการบดี

(๒) รองอธิการบดี

(๓) คณบดี

(๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๕) ผู้ช่วยอธิการบดี

(๖) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่คณะกรรมการกำหนด

(๘) ตำแหน่งอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งตาม (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) และ (๖)

ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งมหาวิทยาลัย โดยอนุโลม

การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งตาม (๗) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งที่ใช้อยู่กับข้าราชการ โดยอนุโลม

การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งตาม (๘) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

(ค) ตำแหน่งประเภท ทัวไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

(๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) ระดับเชี่ยวชาญ

(๓) ระดับชำนาญการ

(๔) ระดับปฏิบัติการ

(๕) ระดับอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งตาม (ค) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งที่ใช้อยู่กับข้าราชการ โดยอนุโลม

ข้อ ๑๑ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ภาระงานขั้นต่ำ ของแต่ละตำแหน่งตามประกาศมหาวิทยาลัย และภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหน่วยงาน

ข้อ ๑๒ เครื่องแบบ และเครื่องหมายพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

หมวด ๓

การกำหนดตำแหน่ง การจ้างและการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๓ ให้คณะกรรมการ กำหนดตำแหน่ง ประเภท จำนวนอัตรา และคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยคำนึงถึงลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และภาระงาน ของแต่ละหน่วยงาน

ข้อ ๑๔ ให้คณะกรรมการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง โดยแสดงประเภท ชื่อตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณภาพของงาน คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และแสดงอัตราค่าจ้างของตำแหน่งไว้ด้วย

ในกรณีที่มิได้เหตุผลและความจำเป็นพิเศษ คณะกรรมการอาจอนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้ง พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติต่างไปจากที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้

ข้อ ๑๕ การจ้างบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้จ้างจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหา หรือคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้ได้รับเงินค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๖ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือสั่งจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง เว้นแต่ตำแหน่งใดที่กำหนดไว้ตามกฎหมายจัดตั้งมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามนั้น

ข้อ ๑๗ การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ทำสัญญาจ้างตามแบบที่คณะกรรมการกำหนด และให้หน่วยงานที่จะจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย กำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับภาระงานที่จะมอบหมายให้พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติให้ชัดเจน และให้ถือว่าข้อตกลงดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างด้วย

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการอาจกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยคนใดหรือตำแหน่งใด จัดให้มีการรับประกันหรือวางหลักประกันตามสัญญาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อประกันความเสียหาย อันอาจเกิดขึ้นแก่มหาวิทยาลัย เนื่องจากการกระทำหรือละเว้นการกระทำตามที่ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๙ ผู้ได้รับการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๐ สัญญาจ้างปฏิบัติงานให้มีกำหนดระยะเวลาตามปีงบประมาณ ดังต่อไปนี้

(๑) ระยะแรกมีกำหนดเวลาสองปี

(๒) ระยะที่สองมีกำหนดเวลาสามปี

(๓) ระยะที่สามมีกำหนดเวลาห้าปี

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ และผ่านเกณฑ์การประเมิน ผลการปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการกำหนด ให้ได้รับการต่อสัญญาจ้างได้จนถึงเกษียณอายุราชการ

การนับระยะเวลาสัญญาจ้างปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ให้นับระยะเวลาต่อเนื่องกันทุกสัญญา และการต่อสัญญาจ้างปฏิบัติงานจะกระทำได้โดยมีเงื่อนไขว่า มหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรงบประมาณ และ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว

ข้อ ๒๑ หน่วยงานใดมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะจ้างบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานด้านใดเป็นพิเศษ หรือขาดคุณสมบัติตามข้อ ๕ (ก)(๑) คือ มีอายุเกินหกสิบปี แต่ไม่เกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เสนอคณะกรรมการอนุมัติ แล้วให้อธิการบดี สั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือจ้างได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด โดยทำเป็น ประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๒ พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งศาสตราจารย์ หรือรองศาสตราจารย์ที่มีคุณวุฒิ ปฏิญญาเอกหรือเทียบเท่า เมื่อมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว หากมหาวิทยาลัยเห็นว่า ตำแหน่งนั้น เป็นตำแหน่งที่หน่วยงานขาดแคลน และเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยและหน่วยงานนั้นมีอัตราว่างรองรับ มหาวิทยาลัยอาจเสนอคณะกรรมการอนุมัติต่อสัญญาจ้างไปจนถึงอายุหกสิบห้าปีบริบูรณ์ได้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๓ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ได้ออกจากงานไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ หรือตามโครงการจัดตั้งหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัย หรือไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง หรือเงินอื่นใด ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดโดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๔ มหาวิทยาลัยอาจย้ายและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งหนึ่งไปดำรงตำแหน่งอื่นในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดโดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

หมวด ๔

ค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์

ข้อ ๒๕ ให้คณะกรรมการกำหนดอัตราค่าจ้าง และอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย แล้วเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติและออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัย ตำแหน่งใดจะได้รับเงินประจำตำแหน่ง ให้กำหนดในประกาศดังกล่าว

ข้อ ๒๖ ผู้ที่ได้รับการเพิ่มค่าจ้างประจำปีต้องปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่าแปดเดือนในปีงบประมาณนั้น หลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มค่าจ้างให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๗ คณะกรรมการอาจกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสิทธิประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) การลา
- (๒) การได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา
- (๓) การได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลางาน
- (๔) ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
- (๕) ค่าเบี้ยประชุม
- (๖) รายการอื่นใดตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

หลักเกณฑ์การได้รับสิทธิตามวรรคก่อนต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับการได้รับสิทธินั้นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรี

ในกรณีที่เห็นสมควรคณะกรรมการอาจกำหนดมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อให้มหาวิทยาลัยปฏิบัติได้

ข้อ ๒๘ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสิทธิประโยชน์ และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

ข้อ ๒๘ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างการจัดสวัสดิการ และการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๐ ให้มหาวิทยาลัยนำเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในงบเงินอุดหนุนทั่วไป รายการเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณ สมทบเข้ากองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับค่าใช้จ่ายตามข้อ ๒๘

หมวด ๕

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๑ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อติดตาม ปรับปรุงแก้ไข พัฒนาการปฏิบัติงาน และเพื่อประเมินความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับประกอบการจ้างต่อ การกำหนดเงื่อนไขการจ้าง และการเพิ่มค่าจ้าง

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๒ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้ส่งเลื่อนค่าจ้าง หรือเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หมวด ๖

การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๓ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย อาจให้มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา

(๒) ฝึกอบรม

(๓) ดูงาน

(๔) ประชุม สัมมนาทางวิชาการ

(๕) การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

(๖) การไปปฏิบัติงานวิจัยหรืองานวิชาการอื่นใดตามที่คณะกรรมการกำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๘

วันเวลาปฏิบัติงาน วันหยุด วันลา

ข้อ ๓๔ วันเวลาปฏิบัติงาน วันหยุดตามประเพณี วันหยุดประจำปีให้เป็นไปตามที่กำหนด
สำหรับข้าราชการ

ข้อ ๓๕ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิลา ดังต่อไปนี้

- (๑) ลาป่วย
- (๒) ลาคลอดบุตร
- (๓) ลากิจส่วนตัว
- (๔) ลาพักผ่อนประจำปี
- (๕) ลาอุปสมบท หรือการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
- (๖) ลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล
- (๗) ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย
- (๘) ลาประเภทอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

หลักเกณฑ์และวิธีการลาให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยทำเป็นประกาศ
มหาวิทยาลัย

หมวด ๘

การพ้นสภาพ

ข้อ ๓๖ พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) เลิกจ้าง
- (๔) สิ้นสุดสัญญาจ้าง
- (๕) อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์
- (๖) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก
- (๗) ขูบหรือเลิกตำแหน่งหรือขูบเลิกหน่วยงาน
- (๘) ไปปฏิบัติงานใดตามความประสงค์ หรือตาม โครงการจัดตั้งหน่วยงานในกำกับ

ของมหาวิทยาลัยตามข้อ ๒๓

- (๕) ไปรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

ข้อ ๓๖ อธิการบดีนอกจากมีอำนาจสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๓๖ แล้ว อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ มีอำนาจสั่งเลิกจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสม่ำเสมอ
- (๒) ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุอื่นใด
- (๓) ขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งหรือมีลักษณะต้องห้ามของพนักงานมหาวิทยาลัย

(๔) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

(๕) กรณีอื่นใด ตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๗ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงานก่อนครบสัญญาจ้าง ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นล่วงหน้าก่อนวันที่ขอลาออกไม่น้อยกว่าหกสิบวัน เพื่อให้ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ

ในกรณีที่มิได้เหตุผลและความจำเป็นพิเศษ ผู้มีอำนาจอนุญาต การลาออกจะอนุญาตให้พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประสงค์จะลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าหกสิบวันก็ได้

ข้อ ๓๘ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลิกจ้างและอนุญาตการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย

หมวด ๕

จรรยาบรรณ วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และร้องทุกข์

ข้อ ๔๐ จรรยาบรรณ วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้นำกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และหลักเกณฑ์ที่ออกใช้บังคับกับข้าราชการทั้งที่ใช้บังคับอยู่ก่อนและที่จะออกใช้บังคับต่อไป มาใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยเท่าที่ไม่ขัดกับสถานะการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยอนุโลม เว้นแต่สภามหาวิทยาลัยจะได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔๑ ในกรณีที่คณะกรรมการยังมิได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยในเรื่องใด ให้นำข้อบังคับ ประกาศ มติสภามหาวิทยาลัยที่ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๑ และมติคณะรัฐมนตรี กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการพลเรือนมาบังคับใช้โดยอนุโลม



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ และมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมาตรา ๑๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้เพิ่มคำนิยามในข้อ ๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

“ปีงบประมาณ” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีหนึ่ง ถึง ๓๐ กันยายนของปีถัดไป โดยให้ปี พ.ศ. ถัดไปเป็นชื่อสำหรับปีงบประมาณนั้น

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความใน (ก) ของข้อ ๕ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๒) เป็นผู้เสมือนไร้ในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๐ วรรคหนึ่ง แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๐ สัญญาจ้างปฏิบัติงานให้มีกำหนดระยะเวลาตามปีงบประมาณและสิ้นสุดสัญญาในวันสิ้นปีงบประมาณ ดังต่อไปนี้

(๑) ระยะแรกมีกำหนดเวลาสองปีงบประมาณ

(๒) ระยะที่สองมีกำหนดเวลาสามปีงบประมาณ

(๓) ระยะที่สามมีกำหนดเวลาห้าปีงบประมาณ

(๔) ระยะที่สี่มีกำหนดถึงสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

/“ข้อ ๓๖...

๒

“ข้อ ๓๖ พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออกและได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๓) เลิกจ้าง
- (๔) สิ้นสุดสัญญาจ้าง
- (๕) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามของการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
- (๖) มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในปัจจุปรมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์
- (๗) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก
- (๘) ยุบหรือเลิกตำแหน่งหรือยุบเลิกหน่วยงาน
- (๙) ไปปฏิบัติงานใดตามความประสงค์ หรือตามโครงการจัดตั้งหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัยตามข้อ ๒๓”

ข้อ ๗ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๒๘ วรรคสอง แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒

“นอกจากสิทธิประโยชน์ตามวรรคหนึ่ง พนักงานมหาวิทยาลัยผู้พ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้มีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชยตามประกาศมหาวิทยาลัย”

ข้อ ๘ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๔๐/๑ และ ๔๐/๒ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒

“ข้อ ๔๐/๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๔๐/๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งถึงการกระทำหรือได้รับคำสั่ง”

ข้อ ๙ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดจะมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในช่วงระยะแรกถึงระยะที่สาม และได้ต่อสัญญาจ้างไปแล้ว ให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปจนถึงสิ้นปัจจุปรมาณที่ผู้นั้นอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ได้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายวีระศักดิ์ วงษ์สมบัติ)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ข้อ ๔๒ ผู้ใดเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๘ อยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไปตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๔๓ บรรดา ประกาศ มติ หลักเกณฑ์ วิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่ใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้โดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ จนกว่าจะได้ ออกประกาศ มติ หรือหลักเกณฑ์ วิธีการ ตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๔๔ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีกระทำความผิดวินัยอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ การสอบสวน การพิจารณาและการดำเนินการเพื่อลงโทษให้ดำเนินการตามข้อบังคับนี้ และให้ผู้มีอำนาจตามข้อบังคับนี้มีอำนาจสั่งลงโทษผู้นั้น เว้นแต่

(๑) กรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้สั่งให้สอบสวนโดยถูกต้องตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้น ไปแล้วก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ และยังไม่เสร็จก็ให้สอบสวนตามกฎหมายนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

(๒) ในกรณีที่มีการสอบสวนหรือพิจารณาโดยถูกต้องตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้น เสร็จไปแล้วก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าสอบสวนหรือพิจารณาแล้วแต่กรณีเป็นอันใช้ได้

ข้อ ๔๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีที่มีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์อยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ได้ตามข้อบังคับนี้ เว้นแต่ในกรณีที่มีการยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ไว้แล้วก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้การพิจารณาอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ใช้อยู่ในขณะที่มีการยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์นั้น

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๒



(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์เกษม วัฒนชัย)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประวัติผู้วิเคราะห์

ชื่อ-นามสกุล	นายรุ่งโรจน์ สุทธิสุข
ภูมิลำเนา	เลขที่ 65 หมู่ 3 ตำบลต้นโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดสิงห์บุรี 16000
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่ง	บุคลากรชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน	ฝ่ายกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โทรศัพท์ 0-2549-4918
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 65 หมู่ 3 ตำบลต้นโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดสิงห์บุรี 16000
Email Address	ake_ake9@hotmail.com

