



ศึกษาเปรียบเทียบกฎระเบียบข้อบังคับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงาน

สายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ๘ แห่งในเขตภาคเหนือ

A Comparative Study of Rules, Regulation and Regulations for Entering  
Higher Position of Academic Support Staff of ๘ Rajabhat Universities

in The Northern Region

นายรังสรรค์ คำแสน

กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ งานวินัยและงานนิติการ

กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ดำเนินการวิจัยเสร็จสิ้นเดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

งานวิจัยนี้ได้รับทุนวิจัยงานประจำสำนักงานวิจัย (Routine to Research)

จากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ได้รับทุนวิจัยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบที่ ๒

## กิจกรรมประกาศ

ด้วยผลงานวิจัยเล่มนี้มีแรงผลักดันจากการที่ผู้เขียนได้เห็นมหาวิทยาลัยอื่น ๆ มีการขอเลื่อนตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ซึ่งดำรงตำแหน่งเกินกว่าระดับชำนาญการและมีมากเกือบทุกมหาวิทยาลัยฯ แล้ว แต่มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ยังมีความล่าช้าที่สุดในประเทศ จึงได้ขอเสนองานวิจัยเล่มนี้เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไข ผลงานรวมทั้งปรับใช้ให้ทันท่วงทีต่อบุคลากรภายในของมหาวิทยาลัย ฯ การเปลี่ยนแปลงแก้ไข ระเบียบ ข้อบังคับ จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ได้รับผลกระทบโดยเฉพาะ ผู้ซึ่งมีส่วนได้เสียทั้งในด้านเวลา อีกทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ก็มักจะได้รับผลกระทบ รวมทั้งจะได้หาทางเยียวยา ตลอดจนแก้ไขอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ในรูปแบบที่เป็นรูปธรรมมากกว่าที่จะเป็นการกล่าวอ้างว่าในรูปแบบนามธรรม และบูรณาการให้สอดคล้องกับสภาวะและความเป็นจริงในสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อลดปัญหาและความขัดแย้งในองค์กรมากขึ้น และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในภาพรวมซึ่งเป็นเอกลักษณ์พื้นฐานของสังคมทางการศึกษา รวมทั้งได้รู้จุดประสงค์และหนทางที่จะแก้ไขปัญหานั้นให้เกิดขึ้นสูงสุดแก่ทางราชการเป็นสำคัญ

ในการนี้ จึงขอขอบพระคุณคณะบุคคลอันประกอบไปด้วย เจ้าหน้าที่ บุคลากร ผู้อำนวยการและผู้บริหารสถาบันวิจัยและพัฒนาและผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ฯ รวมทั้งบุคลากรทุกคนที่มีส่วนให้ความช่วยเหลือสนับสนุนก่อให้เกิดผลดีและประสบความสำเร็จในผลงานชิ้นนี้ จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบคุณ ครูบาอาจารย์ บิดา มารดา บรรพบุรุษที่ให้ข้าพเจ้าได้มีวันนี้

นายรังสรรค์ คำแสน

มกราคม ๒๕๖๗

## บทคัดย่อ

งานวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการค้นหาอุปสรรคและปัญหาสำคัญที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ถือว่ากำลังประสบปัญหาภาวะเรื่องของการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น พบว่าระบบองค์กรภายในภาพรวม ยังมีปัญหา ในการจัดทำวิจัยในครั้งนี้เป็นการหาป้องกันระบบสุขภาพภายในองค์กรเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันไม่ให้เกิดปัญหาที่กำลัง ประสบอยู่ รวมทั้งในอนาคตอันใกล้ เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบในระดับปฐมภูมิ ทติยภูมิ ในเบื้องต้นในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อสร้างให้สถาบันการศึกษามีภูมิคุ้มกันในระบบ องค์กรและเพื่อให้ประสบกับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ คือการใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์และการสนทนา กลุ่มประชากรคือกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ๘ แห่งในเขตภาคเหนือ จำนวนทั้งสิ้น ๑๖๐ คน โดยการสุ่มจากกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งหมด ด้วยสูตรเครชีและ มอร์แกน โดยการนำผลมาวิเคราะห์ในเชิงสถิติ การหาค่า ความถี่ ค่าเฉลี่ย ในการจัดระดับข้อมูลในครั้งนี้มีความ เชื่อมั่น ๙๐ เปอร์เซ็นต์ ผลการวิจัย พบว่ามี ๔ ลักษณะที่มีอิทธิพลต่อระดับกระบวนการทางความคิดของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ ๑. ระบบศักดิ์นาชนชั้น ๒. การยอมรับในสังคม ๓. ภาพลักษณ์ตัวตน ๔. ปัจจัย บุคคลประเภทวัตถุนิยม นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบว่า เงื่อนไขในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นประกอบด้วย ๑. เงื่อนไขทาง กายภาพตัวตน และ ๒. เงื่อนไขทางสังคมสิ่งแวดล้อม

## Abstract

The objective of this research is to investigate the important obstacles and problems which Nakhon Sawan Rajabhat University is considered that experiencing the problem of being promoted employee to a higher level. It was found that the organizational system as a whole still has problems. In conducting this research, research sought to prevent a vacuum system within the organization in order to create immunity from causing the problems which are currently experiencing including in the near future in order to analyze the impacts at the primary and secondary levels. Initially, this research is Research and Development (R & D) to create educational institutions to have immunity in the organizational system and to experience success according to the objectives. Qualitative research was used by using interviews and conversations. The population was a group of academic support personnel in 8 Rajabhat universities in the Northern region. A total of 160 people were randomly selected from the entire population sample by Crazy and Morgan formula, statistical analysis used the frequency and average values for grading the data this time with 90 percent confidence. The results of the research found that there are 4 characteristics that influence the level of thought processes of academic support personnel, namely 1) Feudal Class System, 2) Social Acceptance in, 3) Self-image, 4) Individualism with Materialism. In addition, research found that the condition in promotion to higher level consisted of 2 Conditions which include 1) Physical conditions in identity and 2) Social and Environmental conditions.

## สารบัญ

### กิตติกรรมประกาศ

#### บทคัดย่อ

#### สารบัญ

#### บทที่ ๑ บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๒
ขอบเขตของการวิจัย	๒
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒

#### บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๓
--------------------------------------	---

#### บทที่ ๓ วิธีการดำเนินการทำวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	๑๒
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๑๒
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พื้นที่ในการทำวิจัย	๑๒
ด้านระยะเวลา การดำเนินการวิจัย/การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๒
ข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย	๑๓
การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๔

#### บทที่ ๔ ผลการศึกษา

ผลการศึกษา	๑๕
ตารางความถี่เกี่ยวกับการเก็บข้อมูล	๑๖

#### บทที่ ๕ สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย	๘๑
ข้อเสนอแนะ	๘๓

#### ภาคผนวก

#### บรรณานุกรม

๘๕
๘๖

## สารบัญตาราง

## หน้า

ตารางที่ ๔.๑	การกำหนดตำแหน่งของแต่ละมหาวิทยาลัยฯ	๑๖
ตารางที่ ๔.๒	องค์ประกอบหลักในการประเมิน	๑๙
ตารางที่ ๔.๓	องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ๓ ด้าน	๒๐
ตารางที่ ๔.๔	การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน	๒๔
ตารางที่ ๔.๕	คุณสมบัติเฉพาะด้าน	๓๓
ตารางที่ ๔.๖	ผลงานที่นำเสนอโดยมีเงื่อนไข	๔๔
ตารางที่ ๔.๗	วิธีการประเมิน	๔๗
ตารางที่ ๔.๘	วิธีการแต่งตั้ง	๕๐
ตารางที่ ๔.๙	การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน	๕๖
ตารางที่ ๔.๑๐	มีมติให้ปรับปรุงผลงาน	๖๓
ตารางที่ ๔.๑๑	มาตรการป้องกันและการลงโทษ	๖๘
ตารางที่ ๔.๑๒	กรณีการขอทบทวน	๗๖

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แม้ว่าจะมีมหาวิทยาลัยราชภัฏ จะมีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นแม่บทหลักในการถือปฏิบัติตามในเรื่องต่าง ๆ แต่ทั้งนี้ก็อยู่ภายใต้การควบคุมกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่มีปลัดกระทรวง เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด คูแลมมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง ๘ แห่งได้รวมทั้ง (๑) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และประกอบด้วย (๒) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (๓) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (๔) มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (๕) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (๖) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (๗) มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (๘) มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ถือเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นจัดการศึกษาด้านวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูงสืบสานงานตามแนวพระราชดำรินโยบายศาสตร์พระราชทาน ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมผลิตและพัฒนาคู และรวมทั้งบุคลากรด้านการศึกษาให้มีคุณภาพสู่ระดับสากล แต่ด้วยสภาพสังคมสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์โดยรวม ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง ๘ แห่ง มีความจำเป็นต้องส่งเสริมพัฒนาบุคลากรด้านสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อพัฒนาต่อยอดด้านองค์ความรู้ ให้สู่ระดับสากล แต่ปัญหาที่ตามมาที่องค์กรไม่สามารถจัดการให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย อันเนื่องมาจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง ๘ แห่ง ยังไม่ให้ความสำคัญกับบุคลากรทางด้านสายสนับสนุนเท่าที่ควร บางมหาวิทยาลัยฯ ยังมีการออกระเบียบ ขั้นตอนของกฎหมาย เพื่อไม่ให้ดำรงตำแหน่งตามระยะเวลาทำให้ขาดโอกาส รวมทั้งสิทธิ สวัสดิการและเป็นการแบ่งชนชั้นในระบบ จากตรงนี้ต้องทำความเข้าใจให้กับอาจารย์ คณาจารย์ที่มีระบบคุณธรรมและจริยธรรมอย่างเพียงพอให้มีการผลักดันระบบให้มีความเท่าเทียมกันในเรื่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตามหลักกฎหมายรัฐธรรมนูญ มุ่งเน้นพัฒนาให้ทันตามระบบ กติกา หรือมาตรฐานที่มีกรอบกติกา ที่มีการแข่งขัน ทำให้บุคลากรสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทางราชการ หรือเหตุผลนานาประการ เพื่อประวิงเวลา เพื่อไม่ต้องให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

จากความเข้าใจเรื่องนี้ในเบื้องต้นต้องทำความเข้าใจและให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้ตระหนักถึงคุณค่าและโอกาส ปลูกจิตสำนึกเพื่อจะได้ไม่มีความเหลื่อมล้ำ เพื่อส่งเสริมให้โอกาสและจิตสำนึกที่ดี อีกทั้งยังหาทางออกให้กับบุคลากรสายสนับสนุนที่เจริญก้าวหน้าตามระบบราชการนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ยั่งยืนและการพัฒนาบุคลากรที่คุณภาพชีวิตที่ดีและนำไปสู่มาตรฐานสากลในอนาคตอันใกล้นี้ แต่ด้วยการจัดทาระบบของมหาวิทยาลัย ๓ ราชภัฏที่ผลักดันออกนอกระบบกลับพบว่า ทำให้ไม่เกิดความมั่นคงในสายงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งทั่วประเทศ ทำให้เกิดระบบศักดินาที่มีความเหลื่อมล้ำ กักกัน การดำรงตำแหน่งสายงานบริหารของแต่ละมหาวิทยาลัยฯ อีกทั้งเป็นการสร้างระบบให้เกิดความแตกแยกในแต่ละมหาวิทยาลัยฯ จากสถานการณ์ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้เขียนพบว่า หากบุคลากรสายสนับสนุนของแต่ละแห่งจะทำการขยายระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น ก็เมื่อฐานเงินเดือนใกล้เคียงเพิ่มพาดานชั้นสูงแล้วจึงจะทำการเลื่อนขั้นการดำรงตำแหน่ง เท่ากับว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจะให้ความสำคัญก็ทราบเมื่อเงินเดือนเป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิตใกล้ที่จะเต็มฐานเงินเดือนแล้ว มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์เทียบเคียงได้ว่าค่าซ้ำที่สุดในแปดแห่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏของภาคเหนือตอนบนในการจัดทำผลงานทางวิชาการสายสนับสนุน

#### วัตถุประสงค์ของการจัดทำงานวิจัย

๑. มาตรการป้องกันหามาตรการลดความเหลื่อมล้ำสิทธิเสรีภาพ ป้องกันการฟ้องร้องดำเนินคดีภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่ง ๘ แห่งในเขตภาคเหนือ เพื่อป้องกันการฟ้องร้องดำเนินคดีตามกฎหมาย

๒. กำกับดูแลให้พนักงานสายสนับ ภายในมหาวิทยาลัยฯ ของแต่ละแห่ง ระบุเป็ยบ ขั้นตอน กฎหมายที่ เกี่ยวข้องการพัฒนาอาชีพของแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือ

๓. เปรียบเทียบข้อดีข้อเสียพนักงานสายสนับสนุนแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏ ๘ แห่งในเขตภาคเหนือ

๔. ศึกษาผลกระทบหากไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของแต่ละมหาวิทยาลัย ฯลฯ

๕ .ศึกษาความล่าช้าและสิทธิสวัสดิการที่เสียไป

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อส่งเสริมการทำผลงานทาง วิชาการ และพัฒนาระบบปัญหาที่พบส่วนมาก มาจากมหาวิทยาลัยฯ แต่ละแห่งไม่ให้ความสำคัญ ผู้วิจัยได้กำหนด ขอบเขตการศึกษาวิจัยไว้ พื้นที่เทียบเคียงจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอื่น ๆ ด้วยกันเองแต่จากปัญหาที่พบก็คล้ายคลึง กันพอสมควร บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏฯ ที่ไม่จัดทำผลงานทางวิชาการ

ขอบเขตด้านเวลา ใช้เวลาการศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือน ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ผลลัพธ์ของผู้ผ่านเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นในแต่ละแห่งและอุปสรรคปัญหาที่มีรายละเอียดในระดับ ทาง เยียวยาและแก้ไขอุปสรรคปัญหา

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ลดปัญหาการดำเนินคดีภายในของแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏฯลฯ

๒. ลดปัญหาการตรวจสอบ จาก สำนักตรวจงานเงินแผ่นดิน (ส.ต.ง.)

๓. ลดปัญหาการดำเนินคดีจาก สำนักงานป้องกันกักรทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)

๔. บรรเทาความเครียดลดปัญหาการดำเนินชีวิตประจำวันในแต่ละมหาวิทยาลัยฯ ให้มีความราบรื่น

๕. เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำหน้าที่ประจำของบุคลากรสายสนับสนุนของแต่ละมหาวิทยาลัยฯ

๖. ลดปัญหาความแตกแยกในองค์กรของแต่ละมหาวิทยาลัยฯ

๗. หามาตรการเยียวยาให้แต่ละมหาวิทยาลัยฯ ให้ได้รับผลกระทบน้อยที่สุด



## บทที่ ๒

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หากจะกล่าวได้ว่าพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๑๘ (ค) ได้กำหนดกรอบการดำรงตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาไว้เป็น ประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะได้แก่ (๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (๒) ระดับเชี่ยวชาญ (๓) ระดับชำนาญการ (๔) ระดับปฏิบัติการ (๕) ระดับอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้กำหนดให้แม่บทหลักของการดำรงตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๓ ระบุว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา หมายความว่า “บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา” ซึ่งเป็นระบบที่มาแทนที่ระบบข้าราชการ ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าการที่ระบบมหาวิทยาลัยฯ ใช้ระบบสัญญาจ้างเข้ามาแทนที่ ก็จะเห็นถึงความไม่มั่นคงทางอาชีพ จะเห็นได้ว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้เข้ามาแทนที่ข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษา ตรงจุดนี้มักจะเห็นได้ว่า ความมั่นคงในสถานะภาพความเป็นพนักงานไม่มีหรือมีสถานะไม่เทียบเท่าข้าราชการก็ว่าได้ แม้กระทั่งพนักงานสายสนับสนุนก็ไม่เท่าพนักงานสายวิชาการ สรุปความได้ว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ และพนักงานสายวิชาการทั้งสองสายอาชีพนี้ไม่มีความมั่นคงทางอาชีพแม้แต่นิดเดียว

#### แนวคิดเกี่ยวกับการทำงาน ทฤษฎี เกี่ยวกับการส่งเสริม การสร้างภูมิคุ้มกันให้กับองค์กร

นโยบายกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ -๒๕๖๖  
วิสัยทัศน์ อว. สานพลังการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมไทย พลิกโฉมให้ประเทศมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและยั่งยืน ยกระดับความสามารถในการแข่งขันด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่า และพร้อมก้าวสู่ออนาคต

#### ผลสัมฤทธิ์

๑. ยกระดับความสามารถในการแข่งขันด้านโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ของประเทศ และการเพิ่มมูลค่าการลงทุนวิจัยและพัฒนานวัตกรรมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (KPI ๒)

๒. คนไทยมีสมรรถนะและทักษะสูงเพียงพอในการพลิกโฉมประเทศให้ยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน (KPI ๑)

๓. เศรษฐกิจไทยมีความสามารถในการแข่งขันด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ เพิ่มความมั่นคงของเศรษฐกิจฐานราก และพึ่งพาตนเองได้ ยั่งยืน พร้อมสู่ออนาคต (KPI ๒ ๓)

๔. สังคมไทย มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนสามารถแก้ปัญหาท้าทายของสังคมและสิ่งแวดล้อม ปรับตัวได้ทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลก (KPI ๑ ๒)

#### ตัวชี้วัด ผลสัมฤทธิ์

๑. อันดับความสามารถทางการแข่งขันด้าน Education ของประเทศไทยตามการจัดอันดับของ IMD

๒. อันดับรวมของความสามารถการแข่งขันด้าน Scientific Infrastructure ของประเทศตามการจัดอันดับของ IMD

๓. สัดส่วนมูลค่าการลงทุนวิจัย พัฒนาและนวัตกรรมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ

## ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาเศรษฐกิจไทยด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่า และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ให้มีความสามารถในการแข่งขัน และพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน พร้อมสู่ออนาคต
๒. การยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อม ให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน สามารถแก้ไขปัญหาท้าทาย และปรับตัวได้ทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลก
๓. การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและ นวัตกรรมระดับขั้นแนวหน้า เพื่อสร้างโอกาสใหม่ และความพร้อมของประเทศในอนาคต
๔. การพัฒนากำลังคน สถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานวิจัยให้เป็นการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของแบบก้าวกระโดดและยั่งยืน

### เป้าหมายการ ให้บริการกระทรวง

๑. ประเทศไทยยกระดับการพัฒนาเศรษฐกิจ สำหรับการยกระดับ อุตสาหกรรมเป้าหมายสำคัญของประเทศ และพัฒนาผู้ประกอบการ ฐานนวัตกรรม เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากลด้วย เศรษฐกิจสร้างคุณค่าและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ สามารถพึ่งพา ตนเองได้อย่างยั่งยืน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่ออนาคต
๒. สังคมไทยมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นสังคมคุณธรรม มีธรรมาภิบาล มีความพร้อมในการเป็นสังคมสูงวัย ยกระดับ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
๓. ประเทศสามารถสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีระดับขั้นแนวหน้าที่ ก้าวหน้า โดยมีโครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมและโครงสร้าง พื้นฐานทางคุณภาพของประเทศที่ทัดเทียมสากล อีกทั้งมีผลงานวิจัยขั้นแนวหน้าและ กระบวนทัศน์ใหม่ทางมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ ที่ถูกนำไป ประยุกต์ใช้เพื่อให้ประเทศสามารถตอบสนองต่อโอกาสและความท้าทายในอนาคตได้อย่าง มั่นคงและยั่งยืน
๔. กำลังคน สถาบันอุดมศึกษา และสถาบันวิจัยของประเทศได้รับการพัฒนาให้มี สมรรถนะสูง สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ด้านเศรษฐกิจ การยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อม ให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน และการพึ่งตนเอง

### ตัวชี้วัด ๒๕๖๖

๑. มูลค่าผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตที่เกิดจากการ นำผลงานวิจัย และพัฒนา นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์
๒. จำนวนธุรกิจฐานนวัตกรรมที่กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมร่วมสนับสนุน ผลักดันยกระดับศักยภาพด้วย งานวิจัยและนวัตกรรม
๓. จำนวนธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (MSME) ที่ได้รับการ ยกย่องระดับศักยภาพและมีรายได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๕
๔. ประเทศไทยสามารถผลิตวัคซีนโควิด - ๑๙ ที่พัฒนาขึ้นเองภายในประเทศ และสามารถใช้ได้จริงในการให้บริการภายในปี ๒๕๖๖ และพัฒนาต่อยอดอย่างต่อเนื่องทุกปี
๕. มูลค่าการลงทุนวิจัยของบริษัทที่มาใช้ประโยชน์ในเขตนวัตกรรม
๖. จำนวนผู้ประกอบการที่มาใช้ประโยชน์ในเขตนวัตกรรม

๗. จำนวนต้นแบบในการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ที่แสดงให้เห็นว่าสามารถพัฒนาและเร่งแก้ไขปัญหา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ในชุมชน/ท้องถิ่น
๘. จำนวนนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิต ที่ดีของผู้สูงอายุ
๙. จำนวนผู้สูงอายุในชนบทและเมืองที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นใน อนาคตและเพิ่มความสามารถในการพึ่งตนเอง โดยหน่วยงานภาคส่วน ต่าง ๆ ด้วยการใช้ผลงานวิจัย องค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม
๑๐. จำนวนเมืองนำอยู่ ตาม ๕ มิติของเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน ที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาชุมชน/ท้องถิ่น ที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนา ตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยใช้ผลงานวิจัย องค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม
๑๑. จำนวนชุมชน/ท้องถิ่นที่อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เข้าไปช่วยพัฒนา
๑๒. ผลคะแนนเฉลี่ยระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ในการ ด าเนินงานของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
๑๓. จ ำนวนองค์ความรู้ใหม่ หรือเทคโนโลยีขั้นแนวหน้า หรือนวัตกรรมที่เกิดจาก งานวิจัยขั้นแนวหน้า ด้านวิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ ศิลปกรรมศาสตร์ และที่ถูกน ำไปประยุกต์ใช้และ/หรือพัฒนาต่อยอด
๑๔. จำนวนโครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมที่สร้างใหม่หรือ จัดหาเข้ามาหรือได้รับการพัฒนายกระดับเพิ่มขึ้น สามารถทัดเทียมสากลและสอดคล้อง กับทิศทางการวิจัยขั้นแนวหน้า รวมทั้งการพัฒนาเทคโนโลยีแห่งอนาคต
๑๕. ร้อยละความสำเร็จในการเตรียมความพร้อมรับภัยคุกคามทางนิวเคลียร์และรังสี
๑๖. ประเทศไทยมีศูนย์กลางกำลังคนระดับสูง (Hub of Talent) ของอาเซียน ที่ได้รับ การยอมรับระดับสากลเพิ่มขึ้น โดยการพัฒนาขึ้นมาใหม่หรือยกระดับจากศูนย์/สถาบันที่มีอยู่
๑๗. บุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา แบบทำงานเต็มเวลา (FTE) ต่อประชากร ๑๐,๐๐๐ คน-ปี
๑๘. การมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาภายในระยะ ๑ ปี หลังจากการจบการศึกษา
๑๙. สถาบันอุดมศึกษาติด University Ranking by subjects ใน ๑๐๐ อันดับแรก ของโลก (วัดโดย QS)
๒๐. จำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา กำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ รวมถึง นักวิทยาศาสตร์ และ นวัตกรรมทักษะสูงของสถาบันอุดมศึกษาหรือสถาบันวิจัยที่ทำงาน ร่วมกับภาคอุตสาหกรรม หรือภาคบริการ
๒๑. จำนวนผู้เข้ารับการถ่ายทอดความรู้และเรียนรู้ ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรม/ฝึกอบรม/ แหล่งเรียนรู้ตลอดจนการเข้าถึงสื่อในรูปแบบ Lifelong Learning

**อ้างอิงนโยบายกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.**

**๒๕๖๕ -๒๕๖๖**

#### **ความสำเร็จของการพัฒนาองค์กร**

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ (ฉบับที่ ๒) ได้มีการกล่าวถึง พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา หมายความว่า “บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา”

จากการศึกษาคนคว่าความหมายของ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า มีคำนิยาม ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

รายงานการการตรวจราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้

๔ ประเด็น ๑. การผลิตกำลังคนและพัฒนากิจการการศึกษา

๒. การวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ของประเทศและสร้างระบบนิเวศการวิจัย

๓. ยกระดับคุณภาพชีวิต และเศรษฐกิจฐานรากด้วย อววน.

๔. การบริการจัดการและการปฏิรูประบบการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

สรุปความได้ว่า “พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” คือบุคคลตามสัญญาจ้างโดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัย ฯ นั้น โดยจ่ายเงินค่าจ้างจากงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ

ได้ให้ความสำคัญของการเลื่อนตำแหน่งว่า “การเลื่อนตำแหน่งเป็นภารกิจที่สำคัญที่สุด อย่างหนึ่งของผู้บังคับบัญชา และเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคลเพราะการบริหารงานใด ๆ จะประสบผลดีได้นั้นจะต้องประกอบด้วย สิ่งสำคัญที่สุดสองประการ คือผลงานและกำลังใจ การเลื่อนบุคคลที่ดีที่ถูกต้อง หมายถึงการแต่งตั้งบุคคลที่ดีที่สุดไปดำรงตำแหน่งที่ว่างอยู่ เพราะบุคคลผู้นั้นย่อมทำให้เกิดผลงานสูงสุดด้วย เพราะทุกคนมองเห็นและยอมรับความสามารถของผู้ที่เป็นหัวหน้าหรือผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่างๆ และยังเชื่อมั่นว่าส่วนราชการนั้นมีความยุติธรรมสนับสนุนบุคคลที่มีความสามารถอย่างจริงจัง ทุกคนก็จะพยายามเอาดีด้วยการตั้งอกตั้งใจทำงาน ไม่ต้องแสดงหาความก้าวหน้าด้วยวิธีการอื่น” (อมร รักษาสัตย์, ๒๕๒๕)

หลักการให้ข้าราชการพลเรือนได้รับเงินเดือน ปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเงินเดือนตามตำแหน่งไว้ ตามตำแหน่งก็ตาม แต่การให้ข้าราชการได้เลื่อน จะเป็นขั้นตอนนั้น มติของ ก.พ. ดังกล่าวข้างต้นก็ ตำแหน่งด้วย และได้ปรับขึ้นเงินเดือนหลายชั้น เพิ่งลงมือปฏิบัติได้อย่างสมบูรณ์ และเป็นที่ยอมรับว่า ข้าราชการจะได้สิทธิประโยชน์นั้นย่อมไม่สมควร ก.พ. จึงลงมติให้คงหลักเกณฑ์เดิมไว้ และให้หาทาง แก้ปัญหาเรื่องนี้ในวิธีปฏิบัติอย่างอื่นต่อไป ด้วยนั้น ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงานหลาย ใจกันแล้ว การเปลี่ยนแปลงมติบ่อย ๆ ไปในทางที่ ประการ เช่น คนรุ่นหลังตามทันหรือขึ้นหน้ารุ่น ก่อน คือมีการข้ามลำดับอาวุโสกันมาก สิ้นเปลือง งบประมาณ และทำให้ระบบให้เลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น เป็นกรณีพิเศษลดความสำคัญลงมา เป็นต้น อ.ก.พ. ระบบฯ จึงเห็นควรให้ปรับปรุงเรื่องนี้โดยกำหนดเสียใหม่ว่า ผู้ที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้น จะต้องเป็นผู้ได้รับเงินเดือนห่างจากขั้นต่ำ ของตำแหน่งระดับสูงที่จะได้เลื่อนขั้นนั้นไม่เกิน ๒ ชั้น หมายความว่า ผู้ได้เลื่อนตำแหน่งอาจจะไม่ ๒ ได้รับประโยชน์จากการปรับอัตราเงินเดือนเลย หรือถ้ามีการปรับก็ให้ปรับได้ไม่เกิน ๒ ชั้นเท่านั้น ก.พ. ได้พิจารณาเรื่องนี้แล้วเห็นว่า เสนอดังกล่าว อาจมีผลให้ผู้ที่กำลังจะได้เลื่อนขั้นต่ำว่า เลขาธิการ ก.พ. ได้แจ้งให้ทราบต่อไปด้วย นารายราชการกองเยเวลาท และเสียเวลาในการเข้าสอบเลื่อนตำแหน่งหลายครั้ง นั้น ก.พ. ได้มีมติให้ยกเลิกการสอบเลื่อนตำแหน่งในช่วงแรกของระดับควบ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง จากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒ ของสายงานที่เริ่มต้น ๑ อ จากระดับ ๑ การเลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๒ เป็น ระดับ ๓ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ยอ เลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๓ เป็นระดับ ๔ ของสายตำแหน่งเสียสิทธิและประโยชน์ นอกจากนี้แนวโน้ม ที่ส่วนราชการขอปรับระดับตำแหน่งมาที่ งามท ก.พ. ก ลดลงไปมาก งานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ เป็นต้น การ ทั้งนี้ โดยให้ ใช้ระบบประเมินผลงาน และประเมินบุคคลแทน ส่วนการเลื่อนตำแหน่งในระดับอื่นนั้น ก.พ. ได้ ปัญหาต่าง ๆ อันเนื่องมาจากการ มอบหมายให้ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา “กระโดด” เงินเดือนหลายชั้นจะเบาบางลง นอก และพัฒนาข้าราชการรับไปพิจารณาปรับปรุงให้ จากนี้การที่ ก.พ. ชุดเดิม ได้มีมติกำหนดแนวทาง เหมาะสมยิ่งขึ้น [๙ (นายโสรัจ สุจริตกุล, ๒๕๒๕) วารสารข้าราชการ วารสารรายเดือนเพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้ ปีที่ ๒๗ ฉบับที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๕ ข่าวการปรับปรุงระบบ จำแนกตำแหน่ง กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์ ไทยพิมพ์/อักษรสารการพิมพ์. ๑๕

ตั้งแต่มีการประกาศใช้ระบบจำแนกตำแหน่ง เป็นเครื่องมือที่อาจช่วยพวงขั้วของข้าราชการบาง หรือที่นิยมเรียกกันว่าระบบ พีซี ในราชการพลเรือน คนได้บ้างก็คือการนำวิธีใช้การวิเคราะห์ตำแหน่ง เมื่อวันที่ ๙

กันยายน ๒๕๑๘ มาจนถึงทุกวันนี้ หรือที่ภาษาอังกฤษใช้คำว่า Job analysis มาใช้ให้ ได้มีผู้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับระบบนี้ทั้งในแง่บวกและ เป็นประโยชน์ AV แง่ลบ ยุติเวลา มีหลายคนที่เห็นว่าการใช้ **การวิเคราะห์ตำแหน่ง** ระบบพีซีเป็นปัญหาเพราะทำให้ข้าราชการเสียขวัญ ความหมาย การวิเคราะห์ตำแหน่งในที่นี้ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน บางคนเกิดความ หมายถึงการดำเนินการเก็บรวบรวมและกำหนดข้อ ท้อแท้ที่จะพัฒนาตนเองในสายอาชีพราชการ มูลที่สำคัญๆ ทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน ส่วนทางฝ่ายผู้ที่สนับสนุนการใช้ระบบพีซี ในตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะอย่างเป็น ได้เน้นถึงสรรพคุณที่ต่าง ๆ นานาของระบบนี้ ว่าระบบเป็นขั้นตอน เป็นระบบที่เหมาะสมแล้วที่ใช้ในราชการพลเรือน ข้อแตกต่างที่สำคัญระหว่างการวิเคราะห์ ของเมืองไทยเรา โดยผู้แล้วผู้ดีกว่าระบบพีซีเป็น ตำแหน่ง (job analysis) กับ job description ระบบที่ยึดเอาความยุติธรรมเป็นหลัก เป็นระบบที่ หรือ position description และ class specification ตรงไปตรงมา มี**เหตุ** มีผล เพราะเป็นการแต่งตั้ง คือความละเอียดและความแน่นอนของข้อมูลที่ได้ คนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ การงานและเป็น ในการทำ job analysis จะได้ข้อมูลที่ละเอียดมาก ๑ เกี่ยวกับงานแต่ละขั้นของแต่ละตำแหน่งซึ่งจะกล่าว การให้ค่าตอบแทนตามความสามารถของคน ถึงต่อไป เครื่องมือประการหนึ่งที่ใช้เป็นเครื่องช่วย ประโยชน์ ถ้าหน่วยงานใดมีการทำการ สนับสนุนให้เห็นว่า ระบบพีซีมีความยุติธรรมและ วิเคราะห์ตำแหน่งไว้อย่างถูกต้องเป็นมาตรฐาน ๑๔ เดียวกันแล้ว การวิเคราะห์ตำแหน่งที่มนั้นนับเป็น ขั้นตอนการดำเนินการจัดทำ การวิเคราะห์ และ แหล่งข้อมูลพื้นฐานที่ดี มีความสำคัญต่อการ ตำแหน่งนั้นจำเป็นต้องมีวิธีการที่มี**เหตุ**มีผล ปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคคล ต้องกระทำด้วยความระมัดระวังมาก โดยเฉพาะใน “ตกลง การตัด สิ้นใจต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง และรับคนใหม่เข้าทำงาน การแต่งตั้ง การคา คอ การเลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยนหมุน บรม เริ่มตั้งแต่การตรวจสอบ เรื่องการกำหนดบรรทัดฐานต่างๆ สิ่งที่ควรคำนึงถึง ๑. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการ ควรเบนวอการท เวียน การให้บำเหน็จรางวัล ฯลฯ โดยสรุปแล้ว ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ตำแหน่งจะทำให้ผู้อ่าน สามารถวัดได้มากที่สุด เกิดความเข้าใจในลักษณะงานของตำแหน่งหน้าที่ วิธีการที่ ๒. เป้าหมายหลักของการเก็บรวบรวมข้อ ต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้ง และเป็นข้อมูลที่ใช้ในการ มูล คือการกำหนดว่าในความเป็นจริงแล้วผู้ปฏิบัติ ตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานได้ งานในตำแหน่งนั้น ปฏิบัติงานอะไรบ้าง มีวิธีการ อย่างเหมาะสมยิ่ง งานและ ปฏิบัติอย่างไร และทำไมจึงต้องปฏิบัติงานนั้น ๆ ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากคำถามข้างต้นนี้ ก็จะใช้เป็น ในการที่จะมีการคัดเลือกบุคคลต่าง ๆ เข้า เครื่องประกอบการพิจารณาถึงทักษะ ความรู้ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง เราจำเป็น ความสามารถที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมี การที่จะปฏิบัติ ที่จะต้องทราบอย่างชัดเจนเสียก่อน ว่าลักษณะงาน นั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่บุคคลในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ จะต้องปฏิบัติ คือ ๓. ต้องมีการบันทึกข้อมูลที่ไว้ใจใน อะไรบ้าง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นจะต้องมีรวมทั้งต้องมีการ คุณสมบัติอย่างไรบ้าง มีทัศนคติอย่างไรบ้าง จึง บันทึกวิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ให้ จะปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ดังกล่าว ได้อย่างมี ชัดเจน โดยสรุปแล้วผู้วิเคราะห์จะต้องบันทึกให้ผู้มีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกันในการที่จะมีการเปลี่ยน อื่นสามารถอ่านแล้วเข้าใจดีว่า ผู้ปฏิบัติงานนั้นทำ แปลงหรือดัดแปลงตำแหน่งหน้าที่ใดด้วยเหตุผลใด อะไรบ้าง ทำอย่างไร และเหตุผลที่ทำอย่างนั้น ก็ตาม สิ่งที่เป็นสิ่งแรกที่จะต้องทำก็คือ ท้อง ตลอดจนหลักการที่ใช้ในการพิจารณากำหนดถึง ทราบถึงลักษณะต่าง ๆ ของตำแหน่งหน้าที่นั้น คุณสมบัติที่จำเป็นของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น พร้อมทั้งพิจารณาว่าผู้ที่เข้าไปปฏิบัติหน้าที่ใน ในการจัดทำกรวิเคราะห์ตำแหน่ง ตำแหน่งนั้นมีคุณลักษณะที่สมควรจะปฏิบัติงานใน จะได้มีการทำความเข้าใจกับ

ความหมายของคำที่ใช้ ตำแหน่งนั้น ๆ ได้ดีหรือไม่ (ประอร โภมลภิส, ๒๕๒๕ หน้า ๑๔ -๑๕) วารสารข้าราชการ วารสารรายเดือนเพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้, ๒๕๒๕) การหาข้อมูลในการ วิเคราะห์ตำแหน่ง กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์ ไทยพิมพ์/อักษรสารการพิมพ์. กรุงเทพฯ

ส่วนหนึ่งของงาน (element) หมายถึง กลุ่มงาน (job) หมายถึงกลุ่มของตำแหน่ง หน่วยเล็กที่สุดของงานเท่าที่จะสามารถแบ่งออกได้ ที่เหมือนกันหรือที่คล้ายคลึงกันมาก เช่น พนักงาน โดยไม่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงอิริยาบถ ไม่มีการ พิมพ์ดีด ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑ จำนวน ๒ คน เคลื่อนไหวทางร่างกายหรือใจเลย เช่น “การตั้ง ระยะในการพิมพ์ของเครื่องพิมพ์ดีด พิมพ์อะไรลงไป เป็นต้น จวบ ขึ้นไป ในทางปฏิบัติแล้วมักจะใช้ปนกับคำว่า ก่อนที่จะ ตำแหน่ง (position) (task) ภาษาที่ใช้ในการจัดทำ การวิเคราะห์ตำแหน่ง หมายถึงงานชิ้นหนึ่ง เป็นงานที่ใหญ่กว่าส่วนหนึ่งของงาน เป็นการกระทำ กิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใดที่จำเพาะเจาะจง ซึ่ง อาชีพ (Occupation) หมายถึงการนำเอา ๕ งานหลาย ๆ งานมารวมกัน ซึ่งงานต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้ปฏิบัติงานควรมีสิ่งที่คล้ายคลึงกันดังนี้ ประสบ การณ์ การฝึกอบรม ประเภทของทักษะความรู้ คือความสามารถที่จำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงาน อาชีพหมายความถึงทั้งส่วนของงาน โดยไม่คำนึง ประกอบด้วยขั้นตอนที่มีเหตุผลและมีความจำเป็น ถึงระดับของผู้ปฏิบัติงาน เช่น อาชีพสืบสวนขั้นตอนหนึ่ง ตัวอย่างเช่น “การจำหน่ายของ โต้ตอบทางโทรศัพท์” เป็นต้น อาชีพสอน ๖

**หน้าที่ (duty)** หมายความว่างานหลาย ๆ งานรวมกัน ซึ่งปฏิบัติโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ตัวอย่างเช่น “การสัมภาษณ์” “การให้ข้อมูล”

**ตำแหน่ง (position)** หมายถึงตำแหน่ง หน้าที่ประกอบด้วยหน้าที่หนึ่งอย่างขึ้นไป จำเป็น ต้องมีการให้บริการ หรือมีการกระทำกิจกรรม ต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น “ตำแหน่ง ๆ พนักงานพิมพ์ดีด ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ” เป็นต้น จำนวนของตำแหน่งหน้าที่ จะมีเท่ากับจำนวน ปฏิบัติงาน

**ขั้นตอนเตรียมการในการทำการวิเคราะห์ ตำแหน่ง ๆ** ก่อนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่สำคัญเกี่ยวกับงาน และเกี่ยวกับคุณสมบัติที่จำเป็น ของผู้ปฏิบัติงานนั้น ผู้ที่จะทำการวิเคราะห์ตำแหน่ง ควรจะได้นำเอาข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ ที่พอมืออยู่แล้ว มาอ่านทบทวนดูเสียก่อน ข้อมูลเหล่านั้นคือ

๑. Organization charts ทำให้มองเห็น ของหน่วยงานนั้นเชื่อมโยงกัน ภาพร่างงานต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างไรบ้าง และงานต่าง ๆ นั้นมีความสำคัญต่อ หน่วยงานอย่างไร

๒. Class Specifications ให้เห็นภาพ กว้าง ๆ ของงาน

๓. Position Description ใช้เป็นข้อมูล พื้นฐาน ในการวิเคราะห์งาน และใช้ประกอบการ วิเคราะห์งาน

ต่อไป

๔. **แบบการฝึกอบรม** จะได้ทราบว่าตำแหน่งใดได้มีการฝึกอบรมมาแล้วเพื่อเป็นการเริ่มทำความเข้าใจลักษณะของงาน

๕. **เอกสาร เกี่ยว กบ กฎ ระเบียบ ต่าง ๆ** เป็นเครื่อง ช่วยระบุถึง ความรับผิดชอบของงาน และขั้นตอนต่าง ๆ ของงาน หลังจากที่ได้ศึกษา พิจารณาทบทวนข้อมูล พื้นฐานแล้ว ผู้วิเคราะห์งานจะใช้ข้อมูลที่ได้นี้ ตำแหน่งใดบ้างและจะใช้วิธีการใดในการวิเคราะห์จึงจะเหมาะสมนอกจากข้อมูลพื้นฐานที่ได้กล่าวมาแล้วนี้ ผู้วิเคราะห์งานควรแสวงหาข้อมูลจากแหล่งอื่นๆ อีกด้วย (ประอร โภมลภิส, ๒๕๒๕) วารสารข้าราชการ วารสารรายเดือนเพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้ ปีที่ ๒๗ ฉบับที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๕ การหาข้อมูลในการ วิเคราะห์ตำแหน่ง กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์ ไทยพิมพ์/อักษรสารการพิมพ์.

## ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อองค์กร

๑. ความมั่นคงทางอาชีพ แนวทางในการปูพื้นฐานเบื้องต้นจะเห็นได้ว่าต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรที่จะให้ได้คุณภาพ ประการสำคัญจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้มีความรู้ที่ทันสมัยยุคเทคโนโลยี ที่ก้าวแทนที่จากเดิม ก็ก้าวสู่การพัฒนาแบบให้ให้เห็นภาพการสื่อสารการใช้เทคโนโลยีเข้ามาแทนที่ระบบสัญญาจ้าง ข้อมูลทั่วไปตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมแต่ละประเภทเปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ. ๒๕๕๗ ก็ยังแบ่งประเภทพนักงานออกเป็น ๔ ได้แก่ “ข้อ ๗ (๑) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามข้อบังคับนี้ (๒) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ ที่ใช้บังคับอยู่ (๓) ลูกจ้างชั่วคราว ตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ว่าด้วยการจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ใช้บังคับอยู่ (๔) ลูกจ้างอื่น ๆที่ไม่ใช่กรณีตาม (๑) (๒) (๓)”

๓. สถานภาพทางสังคม ในสภาพสังคมปัจจุบันมีทิศทางแนวโน้มที่จะ เห็นได้ว่าสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป พบว่ามีสภาพสังคมแบบตัวใครตัวมันมากขึ้น ประกอบกับโลกสังคมยุคโลกาภิวัตน์ มีเทคโนโลยีเข้ามาแทนที่ทำให้สังคมถ้อยที่ถ้อยอาศัย หดไป จะเห็นได้ว่า สถานภาพความไม่มั่นคงเกิดขึ้นใหม่มหาวิทยาลัยฯ แต่ละแห่งมักพบว่า มีการดิ้นรน เพื่อความอยู่รอดทะเลาะหาผลประโยชน์อย่างทั่วถึง

๔. สวัสดิการ มหาวิทยาลัยฯ ส่วนใหญ่ไม่มีสวัสดิการ ให้จะต้องมีการเก็บออมในแต่ละเดือนให้มีเก็บไว้กินเมื่อไม่มีการจ้างงาน - สมองไหล - ความรักองค์กร - การหาผลประโยชน์จากองค์กร

การแบ่งแยกความรับผิดชอบออกเป็นประเภทได้ ดังนี้หากการเข้าสู่ตำแหน่งมีกระบวนการยากเกินไปหรือไม่ ได้รับความโปร่งใสอันเป็นความผิดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอยู่ดังนี้

### กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง

ความรับผิดทางกฎหมายปกครอง คือ ความล่าช้าเกิดจากความไม่เป็นธรรม มาตรา ๕ “คำสั่งทางปกครอง” หมายความว่า

(๑) การใช้อำนาจตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ที่มีผลเป็นการ สร้างนิติสัมพันธ์"ระหว่างบุคคลในอันที่จะก่อเปลี่ยนแปลง โอน สงวน ระวัง หรือมีผลกระทบต่อสถานภาพของสิทธิหรือหน้าที่ของ บุคคล ไม่ว่าจะเป็น การถาวรหรือชั่วคราว เช่น การสั่งการ การอนุญาต การอนุมัติ การวินิจฉัยอุทธรณ์ การรับรอง และการรับจดทะเบียน แต่ไม่หมายความรวมถึงการออกกฎ

(๒) การอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง คำสั่งทางปกครอง การใช้อำนาจตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ มีผลสร้างนิติสัมพันธ์ระหว่างบุคคล/กระทบสถานภาพ ของสิทธิหรือหน้าที่ของบุคคล มีผลเฉพาะ “กรณีใด หรือบุคคลใด ” เช่น การสั่งการ การอนุญาต การอนุมัติ การวินิจฉัยอุทธรณ์ การรับรอง การรับจดทะเบียน รวมถึงการปฏิเสธสิทธิต่างๆ ด้วย การอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง คำสั่งทางปกครอง

คำสั่งทางปกครองนี้มีผลกระทบต่อบุคคลผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเป็นการใช้อำนาจตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ มีผลสร้างนิติสัมพันธ์ระหว่างบุคคล/กระทบสถานภาพ ของสิทธิหรือหน้าที่ของบุคคล มีผลเฉพาะ “กรณีใด หรือบุคคลใด ” เช่น การสั่งการ การอนุญาต การอนุมัติ การวินิจฉัยอุทธรณ์ การรับรอง การรับจดทะเบียน รวมถึงการปฏิเสธสิทธิต่างๆ ด้วย

### ผู้ได้รับผลกระทบในฐานะคู่กรณีมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

คู่กรณี หมายความว่า ผู้ยื่นคำขอหรือผู้คัดค้านคำขอ หรือผู้อยู่ในบังคับหรือจะอยู่ในบังคับของคำสั่งทางปกครอง และผู้ซึ่งได้เข้ามาในกระบวนการพิจารณาทางปกครองเนื่องจากสิทธิของผู้นั้นจะถูก กระทบกระเทือนจาก

ผลของคำสั่งทางปกครอง

### สิทธิของคู่กรณีที่จะได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย

มาตรา ๒๓ สิทธิในการนำทนายความหรือที่ปรึกษา ของตนเข้ามาในการพิจารณาทางปกครอง ได้ การใดที่ทนายความหรือที่ปรึกษาได้ทาลงต่อหน้าคู่กรณีให้ถือว่าเป็นการกระทำของ คู่กรณี เว้นแต่คู่กรณีจะได้ คัดค้านเสียแต่ในขณะนั้น

มาตรา ๒๔ สิทธิในการตั้งตัวแทน คู่กรณีอาจมีหนังสือแต่งตั้งให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดซึ่งบรรลุนิติภาวะ กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่กำหนดแทนตนในกระบวนการพิจารณาทางปกครองใด ๆ ได้ ในการนี้

เจ้าหน้าที่จะดำเนินกระบวนการพิจารณาทางปกครองกับตัวคู่กรณีได้เฉพาะเมื่อเป็นเรื่องที่ผู้นั้น มีหน้าที่ โดยตรงที่จะต้องทำกรณันั้นด้วยตนเองและต้องแจ้งให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้กระทำการแทน ทราบด้วย หากปรากฏว่าผู้ได้รับ

การแต่งตั้งให้กระทำการแทนผู้ใดไม่ทราบข้อเท็จจริงในเรื่องนั้น เพียงพอหรือมีเหตุไม่ควรวางใจใน ความสามารถของบุคคลดังกล่าวให้เจ้าหน้าที่แจ้งให้คู่กรณีทราบ โดยไม่ชักช้า การแต่งตั้งให้กระทำการแทนไม่ถือ ว่าสิ้นสุดลงเพราะความตายของคู่กรณีหรือการที่ ความสามารถหรือความเป็นผู้แทนของคู่กรณีเปลี่ยนแปลงไป เว้นแต่ผู้สืบสิทธิตามกฎหมายของคู่กรณีหรือคู่กรณีจะถอนการแต่งตั้งก็ได้มาตรา ๒๗ ให้เจ้าหน้าที่แจ้งสิทธิและ หน้าที่ในกระบวนการพิจารณาทางปกครอง ให้คู่กรณีทราบตามความจำเป็นแก่กรณี เมื่อมีผู้ยื่นคำขอเพื่อให้ เจ้าหน้าที่มีคำสั่งทางปกครอง ให้เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ผู้รับคำขอที่จะต้องดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ของคำขอและความครบถ้วนของเอกสาร บรรดาที่มีกฎหมายหรือกฎหมายกำหนดให้ต้องยื่นมาพร้อมกับคำขอ หากคำ ขอไม่ถูกต้อง ให้เจ้าหน้าที่ ดังกล่าวแนะนำให้ผู้ยื่นคำขอดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมเสียให้ถูกต้อง และหากมีเอกสาร ใดไม่ครบถ้วน ให้แจ้งให้ผู้ยื่นคำขอทราบทันทีหรือภายในไม่เกินเจ็ดวันนับแต่วันที่รับคำขอ ในการแจ้งดังกล่าว

ให้เจ้าหน้าที่ทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อของผู้รับคำขอและระบุรายการเอกสารที่ไม่ถูกต้องหรือยังไม่ ครบถ้วนให้ผู้ยื่นคำขอทราบพร้อมทั้งบันทึกการแจ้งดังกล่าวไว้ในกระบวนการพิจารณาจัดทำคำสั่ง ทางปกครองนั้น ด้วย เมื่อผู้ยื่นคำขอได้แก้ไขคำขอหรือจัดส่งเอกสารตามที่ระบุในการแจ้งตามวรรคสอง ครบถ้วนแล้วเจ้าหน้าที่จะ ปฏิเสธไม่ดำเนินการตามคำขอเพราะเหตุยังขาดเอกสารอีกมิได้ เว้นแต่ มีความจำเป็นเพื่อปฏิบัติให้ถูกต้องตาม กฎหมายหรือกฎและได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา เหนือตนขึ้นไปชั้นหนึ่งตามมาตรา ๒๐ ในกรณีเช่นนั้น ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวดำเนินการตรวจสอบ ข้อเท็จจริงโดยพลัน หากเห็นว่าเป็นความบกพร่องของเจ้าหน้าที่ให้ ดำเนินการทางวินัยต่อไป ผู้ยื่นคำขอต้องดำเนินการแก้ไขหรือส่งเอกสารเพิ่มเติมต่อเจ้าหน้าที่ภายในเวลาที่ เจ้าหน้าที่กำหนดหรือภายในเวลาที่เจ้าหน้าที่อนุญาตให้ขยายออกไป เมื่อพ้นกำหนดเวลาดังกล่าวแล้ว หากผู้ยื่นคำ ขอไม่แก้ไขหรือส่งเอกสารเพิ่มเติมให้ครบถ้วน ให้ถือว่าผู้ยื่นคำขอไม่ประสงค์ที่จะให้ เจ้าหน้าที่ดำเนินการตามคำ ขอต่อไป ในกรณีเช่นนั้นให้เจ้าหน้าที่ส่งเอกสารคืนให้ผู้ยื่นคำขอพร้อมทั้ง แจ้งสิทธิในการอุทธรณ์ให้ผู้ยื่นคำขอ ทราบ และบันทึกการดำเนินการดังกล่าวไว้

มาตรา ๓๐ ในกรณีที่คำสั่งทางปกครองอาจกระทบถึงสิทธิของคู่กรณี เจ้าหน้าที่ ต้องให้คู่กรณีมีโอกาสที่จะ ได้ทราบข้อเท็จจริงอย่างเพียงพอและมีโอกาสโต้แย้งและแสดง พยานหลักฐานของตน ความในวรรคหนึ่งมิให้ นำมาใช้บังคับในกรณีดังต่อไปนี้ เว้นแต่เจ้าหน้าที่จะ เห็นสมควรปฏิบัติเป็นอย่างอื่น (๑) เมื่อมีความจำเป็นรีบด่วน หากปล่อยให้นิ่งช้าไปจะก่อให้เกิดความเสียหายอย่าง ร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใดหรือจะกระทบต่อประโยชน์สาธารณะ (๒) เมื่อจะมีผลทำให้ระยะเวลาที่กฎหมายหรือกฎหมายกำหนดไว้ในการทำคำสั่ง ทาง ปกครองต้องล่าช้าออกไป (๓) เมื่อ เป็นข้อเท็จจริงที่คู่กรณีนั้นเองได้ให้ไว้ในคำขอ คำให้การหรือคำแถลง (๔) เมื่อโดยสภาพเห็นได้ชัดในตัวว่าการให้ โอกาสดังกล่าวไม่อาจกระทำได้ (๕) เมื่อเป็นมาตรการบังคับทางปกครอง (๖) กรณีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ให้โอกาสตามวรรคหนึ่ง ถ้าจะก่อให้เกิดผลเสียหายอย่างร้ายแรงต่อประโยชน์สาธารณะ

มาตรา ๓๑ สิทธิขอตรวจดูเอกสาร คู่กรณีมีสิทธิขอตรวจดูเอกสารที่จำเป็นต้องรู้เพื่อการโต้แย้งหรือชี้แจง หรือป้องกันสิทธิของตนได้ แต่ถ้ายังไม่ได้ทำคำสั่งทางปกครองในเรื่องนั้น คู่กรณีไม่มีสิทธิขอตรวจดู เอกสารอันเป็น



ต้นร่างคำวินิจฉัย การตรวจดูเอกสาร ค่าใช้จ่ายในการตรวจดูเอกสาร หรือการจัดทำสำเนาเอกสาร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

### พระราชบัญญัติ ว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๐๒

มาตรา ๑๑ ผู้ใดเป็นพนักงาน ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ ๑ ปี ถึง ๑๐ ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ

#### กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมทางอาญา

##### ความรับผิดทางกฎหมายอาญา

ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑๕๗ บัญญัติว่า "ผู้ใดเป็นเจ้าของพนักงาน ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ ๑ ปี ถึง ๑๐ ปีหรือปรับตั้งแต่ ๒,๐๐๐ บาทถึง ๒๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

#### กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่

##### พระราชบัญญัติ ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙

มาตรา ๘ ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐต้องรับผิดชอบใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่ผู้เสียหายเพื่อการละเมิด ของเจ้าหน้าที่ให้หน่วยงานของรัฐมีสิทธิเรียกให้เจ้าหน้าที่ผู้ทำละเมิดชดใช้ค่าสินไหมทดแทนดังกล่าวแก่ หน่วยงานของรัฐได้ ถ้าเจ้าหน้าที่ได้กระทำการนั้นไปด้วยความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง สิทธิเรียกให้ชดใช้ค่าสินไหมทดแทนตามวรรคหนึ่งจะมีได้เพียงใดให้ค นึงถึงระดับความร้ายแรงแห่ง การกระทำและความเป็นธรรมในแต่ละกรณีเป็นเกณฑ์โดยมิต้องให้ใช้เต็มจำนวนของความเสียหายก็ได้ ถ้าการละเมิดเกิดจากความผิดหรือความบกพร่องของหน่วยงานของรัฐหรือระบบการดำเนินงาน ส่วนร่วม ให้หักส่วนแห่งความรับผิดดังกล่าวออกด้วย ในกรณีที่การละเมิดเกิดจากเจ้าหน้าที่หลายคน มิให้นำหลักเรื่องลูกหนี้ร่วมมาใช้บังคับและ เจ้าหน้าที่แต่ละคนต้องรับผิดชอบใช้ค่าสินไหมทดแทนเฉพาะส่วนของตนเท่านั้น

มาตรา ๑๑ ในกรณีที่ผู้เสียหายเห็นว่า หน่วยงานของรัฐต้องรับผิดชอบตามมาตรา ๕ ผู้เสียหาย จะยื่นคำขอต่อหน่วยงานของรัฐให้พิจารณาชดใช้ค่าสินไหมทดแทนสำหรับความเสียหายที่เกิดแก่ตนก็ได้ในการ นี้หน่วยงานของรัฐต้องออกไปรับคำขอให้ไว้เป็นหลักและพิจารณาคำขอนั้นโดยไม่ชักช้าเมื่อหน่วยงานของรัฐ มีคำสั่งเช่นใดแล้ว หากผู้เสียหายยังไม่พอใจในผลการวินิจฉัยของหน่วยงานของรัฐ ก็ให้มีสิทธิร้องทุกข์ต่อ คณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ตามกฎหมายว่าด้วยคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ตน ได้รับแจ้งผลการวินิจฉัย ให้หน่วยงานของรัฐพิจารณาคำขอที่ได้รับตามวรรคหนึ่งให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันหาก เรื่องใดไม่อาจพิจารณาได้ทันในกำหนดนั้นจะต้องรายงานปัญหาและอุปสรรคให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดหรือกำกับ หรือควบคุมดูแลหน่วยงานของรัฐแห่งนั้นทราบ และขออนุมัติขยายระยะเวลาออกไปได้แต่รัฐมนตรีดังกล่าว จะพิจารณานุมัติให้ขยายระยะเวลาให้อีกได้ไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

## บทที่ ๓ วิธีการดำเนินการทำวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยศึกษาแนวพัฒนาคุณภาพในการทำงาน ของบุคลากรการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ ๘ แห่งในเขตภาคเหนือ โดยการใช้ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และตารางเช็ครายละเอียด โดยมีรายละเอียดครอบคลุมอยู่ ๔ ด้าน ได้แก่

### ๑. ประกอบด้วยเนื้อหา

- ๑.๑ ข้อมูลทั่วไป
- ๑.๒ ความคิดสร้างสรรค์เชิงวิเคราะห์
- ๑.๓ ความคิดสร้างสรรค์สู่ระบบองค์กร
- ๑.๔ ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

### ๒ ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุนวิชาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** - การใช้แบบสอบถาม

### ๓. ด้านพื้นที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ๘ แห่งในเขตภาคเหนือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

**๔. ด้านระยะเวลา** ใช้เวลาในการศึกษารวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล ตั้งแต่เดือน ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

**๕. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย** โดยรวบรวมจาก พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุนวิชาการ (เจ้าหน้าที่) โดยการเลือกแบบเจาะจง ดังนี้

ตารางที่ ๓.๑ แสดงข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย ของแต่ละมหาวิทยาลัยฯ

ที่	มหาวิทยาลัยราชภัฏ ฯลฯ	รวม ตัวอย่าง เลือก โดย	รวมตัวอย่าง เลือกโดย ผู้อำนวยการ สำนักงาน อธิการบดี	รวมตัวอย่าง เลือกโดย พนักงานสาย สนับสนุนที่ได้ ชำนาญการ	รวมตัวอย่าง เลือกโดย พนักงานสาย สนับสนุนไม่ได้ ชำนาญการ	รวมตัวอย่าง ที่เลือกโดย พนักงานสาย สนับสนุนอยู่ ระหว่างขอ ชำนาญการ
๑	มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่	๕ คน	๑ คน	๑ คน	๑ คน	๒ คน
๒	มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย	๕ คน	๑ คน	๑ คน	๑ คน	๒ คน
๓	มหาวิทยาลัยราชภัฏ ลำปาง	๕ คน	๑ คน	๑ คน	๑ คน	๒ คน
๔	มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุตรดิตถ์	๕ คน	๑ คน	๑ คน	๑ คน	๒ คน
๕	มหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม	๕ คน	๑ คน	๑ คน	๑ คน	๒ คน
๖	มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบูรณ์	๕ คน	๑ คน	๑ คน	๑ คน	๒ คน
๗	มหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร	๕ คน	๑ คน	๑ คน	๑ คน	๒ คน
๘	มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์	๕ คน	๑ คน	๑ คน	๑ คน	๒ คน
	รวมจำนวน	๔๐ คน	๘ คน	๘ คน	๘ คน	๑๖ คน

## การวิเคราะห์ข้อมูล

๑. การได้มาของข้อมูลเชิงคุณภาพ ในการกรอกแบบสอบถามโดยให้ความสำคัญพิจารณาจากผู้รับทุนการศึกษาทั้งหมดในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ๘ แห่งในเขตภาคเหนือ สำหรับการจัดทำวิจัยเล่มนี้อาจกล่าวได้ว่าเป็นงานวิจัยที่เป็นปัญหาของแต่ละมหาวิทยาลัย ๆ แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละมหาวิทยาลัย ในภาวะที่เข้าสู่วิวัฒนาการของการแข่งขัน แต่ละมหาวิทยาลัย มีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าที่จะไปพัฒนาให้ทันต่อเหตุการณ์ ทันต่อภาวะความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี บุคคลที่จะกล่าวอ้างในที่นี้คือกลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ (เจ้าหน้าที่) โดยทั่วไปแล้วก็จะพบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุนวิชาการ (เจ้าหน้าที่) คือกลุ่มที่เป็นเสมือนรัฐจักร ที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบปฐุมภูมิ

๒. แม้ว่าการวิจัยในครั้งนี้จากข้อมูลองค์กรโดยใช้สูตรเครซีและมอร์แกนพบว่าตัวแปรสำคัญที่ทำให้ไม่สามารถสำเร็จตามเป้าหมายซึ่งการเก็บแบบสอบถามกลับคืนมาพบว่า โดยมีอัตราตอบกลับคิดเป็นร้อยละ อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ของกลุ่มตัวอย่างที่ถือได้ว่า ได้เกิดจากสภาวะสุญญากาศบงแห่งมีตำแหน่งที่ไม่สอดคล้อง โดยผู้วิจัยได้ทำการสอบถามบุคลากรที่ให้กรอกแบบสอบถามพบว่าร้อยละ ๔๐ ประสบปัญหาไม่ตรงกรอบของการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี แม้ว่าจะไม่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งมากนักแต่ก็ทำให้เกิดภาวะที่เรียกว่า การชะงัก ทำให้การได้เปรียบและเสียเปรียบไปได้มาก

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

๑. แบบสอบถาม
๒. แบบสัมภาษณ์
๓. ตารางวิเคราะห์ข้อมูล

## บทที่ ๔

### ผลการศึกษา

**วิธีการที่ ๑** หาค่าสัดส่วนของประชากรระหว่างเนื้อหาคำถามกับพฤติกรรมที่ทำให้ไม่สามารถทำตำแหน่งชำนาญการและชำนาญพิเศษภายในระยะเวลาที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้ ในการจัดทำงานวิจัยในครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (survey interview) ที่พัฒนาการมาจาก ๓ กระบวนการคือ

**๑ ข้อมูลทั่วไป จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา** ได้แก่ ประชากร ประเภทพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ (เจ้าหน้าที่) ที่สำคัญ ๕ คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ๑ คน หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ ๑ คน บุคลากรที่ได้ชำนาญการ ๑ คน บุคลากรที่ยังไม่ได้ระดับชำนาญการ ๑ คน บุคลากรที่กำลังทำระดับชำนาญการ

#### ๒. กลุ่มบุคลากรที่ก้าวสู่การพัฒนา

แนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อาจจะกล่าวได้ว่าพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ (เจ้าหน้าที่) เป็นเสมือนการพัฒนาประเทศหากไม่มีการพัฒนาจุดนี้จะเป็นเสมือนตัวถ่วงของประเทศ เมื่อการพัฒนาจุดเริ่มต้นก็ย่อมมีปัญหาที่ตามมาอีกมากมายจุดมุ่งหมายสำคัญของการพัฒนาคือส่งเสริมให้พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ (เจ้าหน้าที่) มีความรู้ให้ทันต่อยุคสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ผู้นำทางความคิด พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ (เจ้าหน้าที่) เสมือนแม่แบบที่เป็นเสมือนผู้นำทางแนวคิดของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย เพื่อก้าวเข้าสู่ในวัยทำงานของประเทศจะเดินไปทิศทางใดย่อมแล้วแต่สามัญสำนึกของบุคลากรทางการศึกษาส่งเสริมออกไปสู่สังคมภายนอก

#### ๓. ปัญหาและอุปสรรค

ความล่าช้าในกระบวนการความคิด เริ่มต้นจากการจัดสรรบุคคลเข้าสู่ระบบการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการพัฒนาต่อยอดความคิดนั้น เห็นได้ว่าปัญหาหลักมาจากสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ตอบสนองต่อสังคมปัจจุบันเป็นอุปสรรคและปัญหาเกี่ยวกับชีวิต ภาพลักษณ์ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ (เจ้าหน้าที่) คือปัจจัยหลักที่จะส่งเสริมให้ก้าวไปสู่กระบวนการในลำดับถัดไป แม้ว่าปัจจัยการอำนวยความสะดวกยังไม่เอื้อต่อภาพรวมขาดการประสานงานที่ดีการพัฒนาองค์กรปลูกจิตสำนึกที่ไร้จรรยาบรรณ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏ ฯลฯ ทั้ง ๘ แห่งในเขตภาคเหนือ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

**วิธีการที่ ๒.** ข้อมูลในปรับปรุงระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อจะวิเคราะห์ข้อมูลในปรับปรุงระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุนในแต่ละมหาวิทยาลัยฯ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง ๘ แห่งในเขตภาคเหนือ ซึ่งการปรับเปลี่ยนระดับของแต่ละมหาวิทยาลัยฯ มีข้อกำหนดส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกันในระดับพื้นฐานแต่มีบางมหาวิทยาลัยฯ ฯลฯ ค่อนข้างที่จะล่าช้า อาจมาจากข้อระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศที่มากเกินไปประกอบกับ ปัจจัยพื้นฐานที่นำมาของแต่ละบริบทมหาวิทยาลัยฯ นั้นไม่สามารถที่จะบอกได้อธิบายได้โดยมีนัยยะสำคัญไว้ในฐานที่เข้าใจ องค์ประกอบที่จะมาสู่การทำผลงานนั้นขั้นตอนแรกจะต้องมีการข้อกำหนดกรอบของตำแหน่งนั้น ๆ

## ตารางที่ ๔.๑ การกำหนดตำแหน่งของแต่ละมหาวิทยาลัย ฯลฯ

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
๑	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	<p>ข้อ ๗ การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา</p> <p>(๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ</p> <p>(๓) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น</p> <p>(๔) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด</p>
๒	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	<p>ข้อ ๗ การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา</p> <p>(๒) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังคนเพิ่มขึ้น</p> <p>(๓) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด</p>
๓	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	<p>ข้อ ๘ การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้นตามข้อบังคับนี้ ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยให้ดำเนินการอย่างโปร่งใสภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการ</p> <p>(๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ</p> <p>(๓) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น</p> <p>(๔) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
๔	มหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร	<p>ข้อ ๙ การกำหนด ระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และ ความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่ จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยให้ดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา</p> <p>(๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ</p> <p>(๓) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น</p> <p>(๔) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อนและความประหยัด</p>
๕	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	<p>ข้อ ๖ การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้นตามข้อบังคับนี้ ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่ และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลง ในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยให้ดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดไว้</p> <p>(๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ</p> <p>(๓) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น</p> <p>(๔) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด</p>
๖	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล สงคราม	<p>ข้อ ๗ การพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งให้อยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้</p> <p>(๑) การพิจารณาปรับปรุงระบบงานหรือวิธีการทำงานใหม่</p> <p>(๒) การพิจารณาระบบบริหารงานในมหาวิทยาลัยในเรื่องการกระจายอำนาจ</p> <p>(๓) การพัฒนาบทบาท หน้าที่ คุณภาพงานของตำแหน่งเพื่อปฏิบัติการกิจตาม นโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีผลให้ความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์เพิ่มสูงขึ้น</p> <p>(๔) การจัดลำดับความสำคัญของงานตามแผนงาน โครงการที่สอดคล้องตามบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามนโยบาย</p> <p>(๕) การเปลี่ยนแปลงการจัดแบ่งหน่วยงานภายในใหม่ เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งต้องได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย(๖) การไม่ขัดต่อการแบ่งส่วนราชการที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้ง</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
๗	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	<p>ข้อ ๗ การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลง ในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยให้ดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา</p> <p>(๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ</p> <p>(๓) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น</p> <p>(๔) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด</p>
๘	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	<p>ข้อ ๘ การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลง ในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยให้ดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา</p> <p>(๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ</p> <p>(๓) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น</p> <p>(๔) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด</p>

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่าการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้นในแต่ละมหาวิทยาลัยฯ ที่กำหนดตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นทุกมหาวิทยาลัยฯ จะมีกติกาที่กำหนดไว้เหมือนกันโดยให้ดำเนินการอย่างโปร่งใสภายใต้เงื่อนไขกล่าวคือ (๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ (๓) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น (๔) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด ซึ่งมหาวิทยาลัยฯ ทั้งหมดใช้เกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่งตามกรอบมาตรฐานที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการเป็นพื้นฐานของแต่ละมหาวิทยาลัยฯ เป็นที่ตั้งซึ่งมีความเหมือนกันทุกแห่ง



ตารางที่ ๔.๒ องค์ประกอบหลักในการประเมิน

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
๑	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	(ก) องค์ประกอบหลักในการประเมิน (ก ๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ (ก ๒) ความยุ่งยากของงาน (ก ๓) การกำกับตรวจสอบ (ก ๔) การตัดสินใจ
๒	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	(ก) องค์ประกอบหลักในการประเมิน (ก) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง (ข) ความยุ่งยากของงาน (ค) การกำกับตรวจสอบ (ง) การตัดสินใจ (จ) การบริหารจัดการ
๓	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	(๑) องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน (ก) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง (ข) ความยุ่งยากของงาน (ค) การกำกับตรวจสอบ (ง) การตัดสินใจ
๔	มหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร	(ก) องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน (ก.๑) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง (ก.๒) ความยุ่งยากของงาน (ก.๓) การกำกับตรวจสอบ (ก.๔) การตัดสินใจ
๕	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	(ก) องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน (ก ๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ (ก ๒) ความยุ่งยากของงาน (ก ๓) การกำกับตรวจสอบ (ก ๔) การตัดสินใจ (ก ๕) การบริหารจัดการ
๖	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล สงคราม	(๑) องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน (ก) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง (ข) ความยุ่งยากของงาน (ค) การกำกับตรวจสอบ (ง) การตัดสินใจ

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
๗	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	ก) องค์ประกอบหลักในการประเมิน (ก ๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ (ก ๒) ความยุ่งยากของงาน (ก ๓) การกำหนดตรวจสอบ (ก ๔) การตัดสินใจ
๘	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	(๑) องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน (๑.๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ (๑.๒) ความยุ่งยากของงาน (๑.๓) การกำกับตรวจสอบ (๑.๔) การตัดสินใจ

ตารางที่ ๔.๒ พบว่าองค์ประกอบหลักในการประเมิน พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ มีเพิ่มในส่วนการบริหารจัดการ ส่วนมหาวิทยาลัยฯ อื่นเหมือนกัน ในองค์ประกอบอื่นทั้งหมดโดยไม่เพิ่มเติมในส่วนการบริหารจัดการ

ตารางที่ ๔.๓ องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ๓ ด้าน

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
๑	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	(ก) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (ก ๑) ความรู้และความชำนาญงาน (ก ๒) การบริหารจัดการ (ก ๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (ข) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ข ๑) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา (ข ๒) อีสระในการคิด (ข ๓) ความท้าทายในงาน (ค) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ (ค ๑) การวิเคราะห์ข้อมูล (ค ๒) อีสระในการปฏิบัติงาน (ค ๓) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน (ค ๔) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
๒	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	(ก) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (ก ๑) ความรู้และความชำนาญงาน (ก ๒) การบริหารจัดการ (ก ๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (ข) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ข ๑) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา (ข ๒) อิสระในการคิด (ข ๓) ความท้าทายในงาน (ค) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ (ค ๑) การวิเคราะห์ข้อมูล (ค ๒) อิสระในการปฏิบัติงาน (ค ๓) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน (ค ๔) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง
๓	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	(๑) องค์กรประกอบหลักในการประเมินค่างาน จำนวน ๓ ด้าน (ก) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (ก ๑) ความรู้และความชำนาญงาน (ก ๒) การบริหารจัดการ (ก ๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (ข) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ข ๑) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา (ข ๒) อิสระในการคิด (ข ๓) ความท้าทายในงาน (ค) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ (ค ๑) การวิเคราะห์ข้อมูล (ค ๒) อิสระในการปฏิบัติงาน (ค ๓) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน (ค ๔) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง
๔	มหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร	โดยยึดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานสามด้าน ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ดังนี้ (ก) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (ก ๑) ความรู้และความชำนาญงาน (ก ๒) การบริหารจัดการ (ก ๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (ข) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ข ๑) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา (ข ๒) อิสระในการคิด (ข ๓) ความท้าทายในงาน (ค) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ (ค ๑) การวิเคราะห์ข้อมูล (ค ๒) อิสระในการปฏิบัติงาน (ค ๓) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
๕	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	(ก) องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน จำนวน ๓ ด้าน (ก ๑) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (ก ๑.๑) ความรู้และความชำนาญงาน (ก ๑.๒) การบริหารจัดการ (ก ๑.๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (ก ๒) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ก ๒.๑) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา (ก ๒.๒) อิสระในการคิด (ก ๒.๓) ความท้าทายในงาน (ก ๓) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ (ก ๓.๑) การวิเคราะห์ข้อมูล (ก ๓.๒) อิสระในการปฏิบัติงาน (ก ๓.๓) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน (ก ๓.๔) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง
๖	มหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม	(๑) องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน จำนวน ๓ ด้าน (ก ๑) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (ก ๒) การบริหารจัดการ (ก ๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (ข) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ข ๑) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา (ข ๒) อิสระในการคิด (ข ๓) ความท้าทายในงาน (ค) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ (ค ๑) การวิเคราะห์ข้อมูล (ค ๒) อิสระในการปฏิบัติงาน (ค ๓) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน (ค ๔) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง
๗	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	คางานสามदान ประกอบด้วยสี่องคประกอบย่อย ดังนี้ (ก) ดานความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (ก ๑) ความรู้และความชำนาญงาน (ก ๒) การบริหารการจัดการ (ก ๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (ข) ดานความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ข ๑) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา (ข ๒) อิสระในการคิด (ข ๓) ความท้าทายในงาน

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (ต่อ)	(ค) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ (ค ๑) การวิเคราะห์ข้อมูล (ค ๒) อีสาระในการปฏิบัติงาน (ค ๓) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน (ค ๔) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง
๘	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	องค์ประกอบ หลักในการประเมินค่างานสามด้าน ดังนี้ (๑) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงานมีสามองค์ประกอบย่อย ดังนี้ (๑.๑) ความรู้และความชำนาญงาน (๑.๒) การบริหารจัดการ (๑.๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (๒) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา มีสามองค์ประกอบย่อย ดังนี้ (๒.๑) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา (๒.๒) อีสาระในการคิด (๒.๓) ความท้าทายในงาน (๓) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ มีสี่องค์ประกอบย่อย ดังนี้ (๓.๑) การวิเคราะห์ข้อมูล (๓.๒) อีสาระในการปฏิบัติงาน (๓.๓) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน (๓.๔) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

ตารางที่ ๔.๓ พบว่าองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ๓ ด้าน พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ได้กำหนดไว้ด้านภาระงานที่รับผิดชอบไว้เพียง ๓ ด้านภาระงานที่รับผิดชอบไว้ ได้แก่

- (ค ๑) การวิเคราะห์ข้อมูล
- (ค ๒) อีสาระในการปฏิบัติงาน
- (ค ๓) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน

เป็นมหาวิทยาลัยฯ เพียงแห่งเดียวที่กำหนดไว้ ส่วนมหาวิทยาลัยราชภัฏอื่น ๆ กำหนดไว้ ๔ สถานะโดยเพิ่มลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติของตำแหน่งไว้อีกลักษณะหนึ่ง ส่วนมหาวิทยาลัยฯ อื่น ๆ ได้กำหนด (ค) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ ได้แก่

- (ค ๑) การวิเคราะห์ข้อมูล
- (ค ๒) อีสาระในการปฏิบัติงาน
- (ค ๓) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน
- (ค ๔) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

ทุกมหาวิทยาลัยฯ ได้กำหนดความเหมือนในส่วนนี้ไว้ทุกมหาวิทยาลัยฯ อาจจะได้ว่าเป็นประเด็นส่วนสำคัญ ของการพัฒนาารูปแบบ จัดว่าเป็นองค์ประกอบด้วยย่อยในหลายองค์ประกอบในส่วนสาระสำคัญ

## ตารางที่ ๔.๔ การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
๑	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	<p>ข้อ ๑๗ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามข้อ ๑๐ ให้สภามหาวิทยาลัย แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประกอบด้วย รองอธิการบดีที่รับผิดชอบ ด้านบริหารงานบุคคล เป็นประธาน และกรรมการอีกสองคนจากผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ขอ และข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีระดับตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่ง โดยให้ผู้อำนวยการ กองบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ เพื่อทำหน้าที่ ดังนี้</p> <p>(๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการ กำหนดกรอบตำแหน่ง เว้นแต่กรอบตำแหน่งตามข้อ ๑๖ วรรคสอง</p> <p>(๒) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการ บริหารสำหรับตำแหน่ง ประเภทผู้บริหาร โดยอาจแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม จรรยาบรรณทางวิชาชีพ</p> <p>(๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อ ประเมินผลงานและจริยธรรมและ</p> <p>(๔) พิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณา อนุมัติ</p> <p>ข้อ ๑๘ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อ ประเมินผลงานและจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามข้อ ๑๗ (๓) เพื่อพิจารณาผลงานในตำแหน่งต่าง ๆ ให้ แต่งตั้ง ดังนี้</p> <p>(๑) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือ ชำนาญการ กรรมการจะต้อง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่ จะแต่งตั้ง และต้องดำรง ตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะ แต่งตั้งหรือเทียบเท่า ให้มีคณะกรรมการจำนวนสามคน ประกอบด้วยประธานกรรมการที่แต่งตั้งจากบุคคล ภายใน มหาวิทยาลัยแต่ต้องอยู่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอขอ แต่งตั้ง (หน่วยงานระดับคณะ สำนัก ศูนย์ สถาบัน) และ กรรมการจากภายนอกมหาวิทยาลัยอีกจำนวนสองคน</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (ต่อ)	<p>(๒) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ ตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า</p> <p>ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน โดยแต่งตั้งจากบุคคล ภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจ แต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป</p> <p>(ข้อ ๑๙ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษตามข้อ ๑๕ (๒) ให้คณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามข้อ ๑๗ (๓) มีจำนวนกรรมการ ไม่น้อยกว่าห้าคน วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทาง วิชาชีพแต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้นตามข้อ ๑๗ พิจารณาโดยจะไม่ทำการประชุมก็ได้</p> <p>กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ จะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณา ผลงานร่วมกัน</p>
ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
๒	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	<p>ข้อ ๑๕ การประเมินค่างานของตำแหน่งตามข้อ ๗ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินค่างาน จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน โดยมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอ ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นร่วมเป็น คณะกรรมการและผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลเป็น กรรมการและเลขานุการ ทั้งนี้การประเมินค่างานของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งทพรีक्षा ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน ประกอบด้วยผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามมาตรา ๑๗ (ข) (๑) และ (๒) ภายในมหาวิทยาลัยจำนวนไม่น้อยกว่า</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่(ต่อ)	<p>สามคนแต่ไม่เกินห้าคน แล้วนำผลการประเมินค่างานเสนอ สภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติกรอบตำแหน่งที่ปรึกษา</p> <p>ข้อ ๑๖ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้นตามข้อ ๙ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง คณะกรรมการ ประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมี องค์ประกอบตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด เป็นรายกรณีไป</p> <p>ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการตามข้อ ๑๖ มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้</p> <p>(๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการ กำหนดกรอบตำแหน่ง เว้นแต่ กรอบตำแหน่งตามข้อ ๑๕ วรรคสอง</p> <p>(๒) ประเมินผลสมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ ครองอยู่ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการ บริหารสำหรับตำแหน่ง ประเภทผู้บริหาร โดยอาจแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม</p> <p>(๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อ ประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ</p> <p>(๔) พิจารณาสรุปผลเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาเพื่อ อนุมัติ</p> <p>ข้อ ๑๘ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อ ประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามข้อ ๑๗ (๓) เพื่อพิจารณาผลงานในตำแหน่งต่าง ๆ ให้ แต่งตั้งดังนี้</p> <p>(๑) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือ ระดับชำนาญการ กรรมการต้อง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่ จะแต่งตั้ง และต้อง ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะ แต่งตั้งหรือเทียบเท่า ให้คณะกรรมการประกอบด้วย กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในของมหาวิทยาลัย แต่ ต้องอยู่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้ง และ กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยอีกอย่างน้อยหนึ่งคน รวม จำนวนกรรมการทั้งหมดไม่น้อยกว่าสามคน</p> <p>(๒) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับ เชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจะต้องประกอบไปด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือ ความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง</p>



ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (ต่อ)	และต้องดำรง ตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน ที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ตำแหน่งระดับที่เสนอขอ ซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นรายกรณีไป
๓	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	<p>ข้อ ๒๙ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้นโดยมีองค์ประกอบดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(๑) รองอธิการบดีที่กำกับดูแลงานด้านการบริหารเป็นประธานกรรมการ</li> <li>(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.บ.ค. ซึ่งเลือกกันเองคนหนึ่ง เป็นกรรมการ</li> <li>(๓) คณบดีซึ่งเลือกกันเองคนหนึ่ง เป็นกรรมการ</li> <li>(๔) ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน ซึ่งเลือกกันเองคนหนึ่ง เป็นกรรมการ</li> <li>(๕) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี เป็นกรรมการและเลขานุการ</li> </ol> <p>ประธานกรรมการอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการอีกได้ไม่เกินสองคนให้คณะกรรมการ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้ ให้คณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง มีหน้าที่ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่ง</li> <li>(๒) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่ง ประเภทผู้บริหาร โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม ทางวิชาชีพ</li> <li>(๓) พิจารณาแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณ</li> <li>(๔) รายงานผลการประเมินเสนอ ก.บ.ค. เพื่อพิจารณานุมัติ และรายงานสภามหาวิทยาลัยทราบ เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณา ดำเนินการ</li> </ol>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
๔	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	ข้อ ๑๔ ให้มหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน โดยมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดระดับ ตำแหน่งสูงขึ้น ร่วมเป็นคณะกรรมการ และหัวหน้างานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ
๕	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	ข้อ ๔ ให้มหาวิทยาลัย แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน แต่ไม่เกินห้าคน โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. ซึ่งมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอ กำหนดระดับตำแหน่ง สูงขึ้นร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินค่างาน และให้ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลเป็น กรรมการและ เลขานุการ เพื่อทำการประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และเมื่อคณะกรรมการประเมินค่างาน ดำเนินการประเมินค่างานเรียบร้อยแล้วให้นำผลการประเมิน เสนอต่อ ก.บ.ม. พิจารณาและเสนอ ให้สภามหาวิทยาลัยมีมติ กำหนดกรอบตำแหน่งต่อไป
๖	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม	ข้อ ๒๙ ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้ง บุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดย มีองค์ประกอบตามที่ ก.บ.ม. กำหนดเพื่อทำหน้าที่ดังนี้ (๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการ กำหนดกรอบตำแหน่ง (๒) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ ครองอยู่ ความรู้ ความ สามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งประเภท ผู้บริหารโดยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการแทนได้ ตามความเหมาะสม จรรยาบรรณทางวิชาชีพ (๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อ ประเมินผลงานและจริยธรรมและ (๔) พิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณา อนุมัติ ข้อ ๓๐ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อ ประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณ ทางวิชาชีพ ตามข้อ ๒๙ (๓) เพื่อพิจารณาผลงานในตำแหน่งต่างๆ ให้ แต่งตั้ง ดังนี้

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (ต่อ)	<p>(๑) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานหรือชำนาญการกรรมการ จะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย แต่ต้องอยู่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้ง และกรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยอีกอย่าง น้อยหนึ่งคน รวมจำนวนกรรมการทั้งหมดต้องไม่น้อยกว่าสามคน</p> <p>(๒) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือ ความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือ เทียบเท่า ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน โดย แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ในกรณีที่มีเหตุผลและ ความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป</p>
ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
๗	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	<p>ข้อ ๑๖ วิธีการประเมินผลงานของตำแหน่งตามข้อ ๗ ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินผลงาน จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน โดยมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่ง ที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นไปรวมเป็นคณะกรรมการและหัวหน้างานที่รับผิดชอบงานที่รับผิดชอบ การ บริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ ทั้งนี้ การประเมินผลงานของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษาให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ประกอบด้วยผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามมาตรา ๑๘ (ข) (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ ภายในมหาวิทยาลัย จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน แลวนำผลการประเมินผลงานเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งที่ปรึกษา</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
๗	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์(ต่อ)	<p>ข้อ ๑๗ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๘ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยมีองค์ประกอบตาม ก.บ.ม.กำหนด เพื่อทำ หน้าที่ดังนี้</p> <p>(๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินผลงานและการกำหนดกรอบตำแหน่งวงแตกกรอบ ตำแหน่งตามข้อ ๑๖วรรคสอง</p> <p>(๒) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการบริหารสำหรับ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม</p> <p>(๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ</p> <p>(๔) พิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอ ก.บ.ม. พิจารณานุมัติ</p> <p>ข้อ ๑๘ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาชีพตามข้อ ๑๗ (๓) เพื่อพิจารณาผลงานในตำแหน่งต่างๆ ให้แต่งตั้งดังนี้</p> <p>(๑) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือชำนาญการ กรรมการจะต้องเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า</p> <p>ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัยนั้นแต่ต้องอยู่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้ง (หน่วยงานระดับคณะ สำนัก ศูนย์ สถาบัน) และกรรมการภายนอก มหาวิทยาลัยอีกอย่างน้อยหนึ่งคน รวมจำนวนกรรมการทั้งหมด <b>ไม่น้อยกว่าสามคน</b></p> <p>(๒) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือชำนาญการ กรรมการจะต้องเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะ แต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า</p> <p>ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการ <b>จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน</b> โดยแต่งตั้งจาก บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์(ต่อ)	ในกรณีที่มีเหตุผล และความ จำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป
๘	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	<p>ข้อ ๑๕ ให้มหาวิทยาลัย แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน โดยมีผู้บังคับบัญชา โดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นไป เป็นคณะกรรมการและ ให้หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่เป็น กรรมการและเลขานุการ เพื่อทำการประเมินค่างานตาม หลักเกณฑ์ ที่กำหนด และเมื่อคณะกรรมการประเมินค่างาน ดำเนินการประเมินค่างานเรียบร้อยแล้วให้นำผลการประเมิน เสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาแล้วเสนอสภามหาวิทยาลัย พิจารณาอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งต่อไป</p> <p>ข้อ ๑๘ ให้สภามหาวิทยาลัย แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไป ประจำมหาวิทยาลัย โดยมีองค์ประกอบตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(๑) อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็น ประธานกรรมการ</li> <li>(๒) รองอธิการบดีคนหนึ่ง เป็นกรรมการและเลขานุการ</li> <li>(๓) คณบดีคนหนึ่ง เป็นกรรมการอีกก็ได้</li> <li>(๔) ผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก ศูนย์ คนหนึ่งเป็นกรรมการ</li> <li>(๕) รองอธิการบดีคนหนึ่ง เป็นกรรมการให้มีผู้ช่วยเลขานุการ ได้ไม่</li> </ol> <p>ข้อ ๒๐ ให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้นไป มีหน้าที่ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนด กรอบตำแหน่งของตำแหน่งที่จะ แต่งตั้งเว้นแต่กรอบตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา</li> <li>(๒) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ ครอบอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการ บริหารสำหรับตำแหน่ง ประเภทผู้บริหาร โดยอาจแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม</li> <li>(๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อ ประเมินผลงาน และจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ</li> <li>(๔) พิจารณาสรุปผล เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณา อนุมัติ</li> </ol>

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานโดยสภามหาวิทยาลัยฯ พบว่ามีจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน นั้น เห็นว่ามี (๑) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย(๒) มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (๓) มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ส่วนการแต่งตั้งประเมินค่างานโดยมหาวิทยาลัยฯ (๑) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (๒) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (๓) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ สำหรับมหาวิทยาลัยฯโดย ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน (๑) มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (๒) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

สำหรับการแต่งตั้งรองอธิการบดีเป็นประธานคณะกรรมการ เห็นว่ามี (๑) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (๒) มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (๓) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ส่วนมหาวิทยาลัยฯ ที่ไม่ได้กำหนดไว้ว่าจะให้ตำแหน่งใดเป็นประธานฯ ประกอบด้วย(๑) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่(๒) มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (๓) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (๔) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (๕) มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ส่วนแต่งตั้งคณะกรรมการจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง (๑) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (๒) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ส่วนการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย ฯ แต่ต้องอยู่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้ง และกรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยอีกอย่างน้อยหนึ่งคน รวมจำนวนกรรมการทั้งหมดต้องไม่น้อยกว่าสามคน มีกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ส่วน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย ฯ ตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

การแต่งตั้งผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ

(๑) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (๒) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (๓) มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (๔) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (๕) มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (๖) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ใช้หัวหน้างานทำหน้าที่ (๗) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ให้รองอธิการบดีหนึ่งคนทำหน้าที่

ตารางที่ ๔.๕ คุณสมบัติเฉพาะด้าน

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
๑	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	<p>(๑) ระดับชำนาญการ</p> <p>(๑.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่</p> <p>(๑.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน</p> <p>(๑.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่</p> <p>(ก ๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม และ</p> <p>(ก ๑.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง</p> <p>(ก ๑.๒) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยการพิจารณากำหนดตำแหน่ง ระดับชำนาญการ ต้องคำนึงถึง จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้</p> <p>(ก ๒) ระดับชำนาญการพิเศษ</p> <p>(ก ๒.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่</p> <p>(ก ๒.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งที่จะประเมิน</p> <p>(ก ๒.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่</p> <p>(ก ๒.๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ</p> <p>(ก ๒.๓.๒) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่องหรือหนึ่งรายการ</p> <p>(ก ๒.๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยการพิจารณากำหนด ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึง จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนด</p> <p>(ก ๓) ระดับเชี่ยวชาญ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้</p> <p>(ก ๓.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่</p> <p>(ก ๓.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ</p> <p>(ก ๓.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่</p> <p>(ก ๓.๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรือผลงาน ลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ และระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง</p> <p>(ก ๓.๓.๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือ</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (ต่อ)	<p>(ก ๓.๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือ การพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้น ๆ</p> <p>(ก ๓.๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณา กำหนด ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๒</p> <p>(ก ๔) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้</p> <p>(ก ๔.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่</p> <p>(ก ๔.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งที่จะประเมิน</p> <p>(ก ๔.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่</p> <p>(ก ๔.๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรือ ผลงาน ลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง รายการ และ หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง</p> <p>(ก ๔.๓.๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ</p> <p>(ก ๔.๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำการ อบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการ พัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ</p> <p>(ก ๔.๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการ หรือ วิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือ ได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือ</p> <p>ผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ</p> <p>(ก ๔.๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณา กำหนด ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๒</p> <p>(ข) กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพ และไม่ได้ใช้วิชาชีพ</p> <p>(ข ๑) ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้</p>



ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (ต่อ)	<p>(ข ๑.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ และแนวคิด ในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ ที่จะ ประเมิน</p> <p>(ข ๑.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่ง</p> <p>(ข ๑.๓) สมรรถนะทางการบริหาร</p> <p>ข้อ ๑๑ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา อย่างน้อย ต้องมีเงื่อนไข ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการ ฝึกอบรม</p> <p>(๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว</p> <p>(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรอง จากผู้มีส่วนร่วม</p> <p>(๑) ระดับชำนาญการ</p> <p>(๑.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่</p> <p>(๑.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับ ตำแหน่งที่จะประเมิน</p> <p>(๑.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่</p> <p>(ก ๓) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม และ</p> <p>(ก ๑.๓.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือ งานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อย หนึ่งเรื่อง</p>
๒	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	<p>(ก ๑.๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยการพิจารณา กำหนดตำแหน่ง ระดับชำนาญการ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้</p> <p>(ก ๒) ระดับชำนาญการพิเศษ</p> <p>(ก ๒.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่</p> <p>(ก ๒.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับ ตำแหน่งที่จะประเมิน</p> <p>(ก ๒.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่</p> <p>(ก ๒.๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึง การพัฒนางานของหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ</p> <p>(ก ๒.๓.๒) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อ หน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่องหรือหนึ่งรายการ</p> <p>(ก ๒.๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยการ พิจารณา กำหนด ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึง จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนด</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
๓	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	<p>(๑) ระดับชำนาญการ</p> <p>(๑.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่</p> <p>(๑.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งที่จะประเมิน</p> <p>(ก ๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่</p> <p>(ก .๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม และ</p> <p>(ก .๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง</p> <p>(ก .๓) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยการพิจารณากำหนดตำแหน่ง ระดับชำนาญการ ต้องคำนึงถึง จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้</p> <p>(ข) ระดับชำนาญการพิเศษ</p> <p>(ข ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่</p> <p>(ข ๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน</p> <p>(ข ๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่</p> <p>(ข ๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ</p> <p>(ข ๓.๒) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่องหรือหนึ่งรายการ</p> <p>(ข ๓.๓) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยการพิจารณากำหนด ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึง จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนด</p>
๔	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	<p>(ก ๑) ระดับชำนาญการ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้</p> <p>(ก ๑.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่</p> <p>(ก ๑.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งที่จะประเมิน</p> <p>(ก ๑.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่</p> <p>(ก ๑.๓.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม และ</p> <p>(ก ๑.๓.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง</p> <p>(ก ๑.๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยการพิจารณากำหนดตำแหน่ง ระดับชำนาญการ ต้องคำนึงถึง จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้</p> <p>(ก ๒) ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (ต่อ)	<p>(ก ๒.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่</p> <p>(ก ๒.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งที่จะประเมิน</p> <p>(ก ๒.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่</p> <p>(ก ๒.๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ</p> <p>(ก ๒.๓.๒) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อ หน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่องหรือหนึ่งรายการ</p> <p>(ก ๒.๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยการพิจารณากำหนด ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึง จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนด</p> <p>(ก ๓) ระดับเชี่ยวชาญ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้</p> <p>(ก ๓.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่</p> <p>(ก ๓.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งที่จะประเมิน</p> <p>(ก ๓.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่</p> <p>(ก ๓.๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะ อื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งเรื่องหรือหนึ่งรายการ และ</p> <p>(ก ๓.๓.๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือ ระดึบนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง</p> <p>(ก ๓.๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงาน บริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ ฯ หรือเสนอแนะ การให้คำ ปรึกษา แนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้นๆ</p> <p>(ก ๓.๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยการพิจารณา</p> <p>(ก ๔.๓.๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือ ระดึบนานาชาติอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง</p> <p>(ก ๔.๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงาน บริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ ฯ หรือเสนอแนะ การให้คำ ปรึกษา แนะนำ การ อบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (ต่อ)	<p>(ก ๔.๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือ ได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งาน บริการ วิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ</p> <p>(ก ๔.๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยการพิจารณากำหนด ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึง จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๐ (ข) กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้ วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ</p> <p>(ก) ระดับชำนาญการ</p> <p>(ก ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่</p> <p>(ก ๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่ง</p> <p>(ก ๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่</p> <p>(ก ๓.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม และ</p> <p>(ก ๓.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือ งานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง</p> <p>(ก ๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยการพิจารณากำหนด ตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนด</p> <p>(ข) ระดับชำนาญการพิเศษ</p> <p>(ข ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่</p> <p>(ข ๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่ง ที่จะประเมิน</p> <p>(ข ๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่</p> <p>(ข ๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และต่อหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ</p> <p>(ข ๓.๒) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์</p> <p>(ข ๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยการพิจารณากำหนด ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนด</p> <p>(ค) ระดับเชี่ยวชาญ</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
๕	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์	<p>(ค ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่</p> <p>(ค ๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง</p> <p>(ค ๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่</p> <p>(ค ๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงาน ลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ และ</p> <p>(ค ๓.๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง</p> <p>(ค ๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรือ งานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ</p> <p>(ค ๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยการพิจารณา กำหนด ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓ ที่จะประเมิน (ง) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ</p> <p>(ง ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่</p> <p>(ง ๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (ง ๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่</p> <p>(ง ๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงาน ลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ และ หรือระดับนานาชาติอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง</p> <p>(ง ๓.๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ</p> <p>(ง ๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรือ งานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ</p> <p>(ง ๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือ ระดับนานาชาติ</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (ต่อ)	(ง ๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยการพิจารณา กำหนด ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึง จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓
๖	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม	<p>(ก) ระดับชำนาญการ</p> <p>(ก ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่</p> <p>(ก ๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับ สำหรับตำแหน่ง ที่จะประเมิน</p> <p>(ก ๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่</p> <p>(ก ๓.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม และ</p> <p>(ก ๓.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่ง แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง</p> <p>(ก ๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยการพิจารณา กำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในตำแหน่งที่จะประเมิน</p> <p>(ข) ระดับชำนาญการพิเศษ</p> <p>(ข ๓) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่</p> <p>(ข ๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับ</p> <p>(ข ๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่</p> <p>(ข ๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ ต่อหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ</p> <p>(ข ๓.๒) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์</p> <p>(ข ๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยการพิจารณา กำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้</p>
๗	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	<p>(ก ๑) ระดับชำนาญการ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้</p> <p>(ก ๑.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่</p> <p>(ก ๑.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งที่จะประเมิน</p> <p>(ก ๑.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่</p> <p>(ก ๑.๓.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม และ</p> <p>(ก ๑.๓.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์หรืองานวิจัย ซึ่ง แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (ต่อ)	<p>(ก ๑.๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณา กำหนด ตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องคำนึงถึง จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้</p> <p>(ก ๒) ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้</p> <p>(ก ๒.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่</p> <p>(ก ๒.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งที่จะประเมิน</p> <p>(ก ๒.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่</p> <p>(ก ๒.๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็น ถึง การพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ</p> <p>(ก ๒.๓.๒) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อ หน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ</p> <p>(ก ๒.๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณา กำหนด ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึง จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้</p>
๘	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	<p>ข้อ ๔๓ การประเมินเพื่อแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการและ ระดับชำนาญการพิเศษต้องประเมินตาม องค์ประกอบดังนี้</p> <p>(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่</p> <p>(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งที่จะประเมิน</p> <p>(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการหรือผู้ชำนาญการ พิเศษ</p> <p>(๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ</p> <p>ข้อ ๔๔ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของ ตำแหน่งที่ครองอยู่ให้ประเมินตามปัจจัยดังนี้</p> <p>(๑) ความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการ</p> <p>(๒) ความสำเร็จของงานตามภารกิจหลัก</p> <p>(๓) ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ</p> <p>ข้อ ๔๕ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ให้ประเมินตามปัจจัย ดังนี้</p> <p>(๑) ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะ ประเมิน</p> <p>(๑.๑) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>(๑.๒) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบของราชการ</p>

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (ต่อ)	<p>(๒) ทักษะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน</p> <p>(๒.๑) การใช้คอมพิวเตอร์</p> <p>(๒.๒) การใช้ภาษาอังกฤษ</p> <p>(๒.๓) การคำนวณ</p> <p>(๒.๔) การจัดการข้อมูล</p> <p>(๓) สมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน</p> <p>(๓.๑) สมรรถนะหลัก มีองค์ประกอบของการประเมินดังนี้</p> <p>(ก) บริการที่ดี</p> <p>(ข) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม</p> <p>(ค) การทำงานเป็นทีม</p> <p>(๓.๒) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ</p> <p>(ก) การคิดวิเคราะห์</p> <p>(ข) การมองภาพองค์รวม</p> <p>(ค) การสืบเสาะหาข้อมูล</p> <p>(ง) ความเข้าใจผู้อื่นและตนเอง</p> <p>(จ) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ</p> <p>(๑) ระดับชำนาญการ ต้องมีผลงานดังนี้</p> <p>(๑.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่มและ</p> <p>(๑.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางาน ในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง</p> <p>(๒) ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องมีผลงานดังนี้</p> <p>(๒.๓) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ หรือรายการ</p> <p>(๒.๒) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง</p> <p>ข้อ ๔๗ การประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้</p> <p>(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองและไม่ลอกเลียน ผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพ มากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่</p> <p>(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูล ที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของ ตนเองและแสดงหลักฐานการค้นคว้า สิทธิมนุษยชน</p> <p>(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและ</p>
-------------------------------------	--



ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (ต่อ)	(๔) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยาย ข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ (๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ตารางที่ ๔.๕ พบว่าคุณสมบัติเฉพาะด้านพบว่า

- (๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม และ
- (๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือ งานวิจัย
- (๓) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

#### ความแตกต่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ได้กำหนดรายละเอียดไว้

- การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ให้ประเมินตามปัจจัยดังนี้
  - (๑) ความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการ (๒) ความสำเร็จของงานตามภารกิจหลัก (๓) ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ
  - การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ให้ประเมินตามปัจจัยดังนี้
    - (๑) ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
      - (๑.๑) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
      - (๑.๒) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบของราชการ
    - (๒) ทักษะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
      - (๒.๑) การใช้คอมพิวเตอร์
      - (๒.๒) การใช้ภาษาอังกฤษ
      - (๒.๓) การคำนวณ
      - (๒.๔) การจัดการข้อมูล
    - (๓) สมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
      - (๓.๑) สมรรถนะหลัก มีองค์ประกอบของการประเมินดังนี้
        - (ก) บริการที่ดี
        - (ข) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
        - (ค) การทำงานเป็นทีม
        - (๓.๒) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ
          - (ก) การคิดวิเคราะห์ (ข) การมองภาพองค์รวม
          - (ค) การสืบเสาะหาข้อมูล (ง) ความเข้าใจผู้อื่นและตนเอง
          - (จ) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ

## ตารางที่ ๔.๖ ผลงานที่นำเสนอโดยมีเงื่อนไข

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
๑	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	ข้อ ๑๑ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไข ดังต่อไปนี้ (๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม (๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว (๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม
๒	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	ข้อ ๗ โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้ (๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (๒) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังคนเพิ่มขึ้น (๓) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อนและความประหยัด
๓	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	ข้อ ๑๘ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา ต้องมีเงื่อนไขดังนี้ (๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม มาแล้ว (๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม คำนิยามของการประเมินค่างาน ผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะในการปฏิบัติงาน และผลงาน ในลักษณะต่างๆ ให้ใช้ค่านิยามตามเอกสารแนบท้ายข้อบังคับ ๕ ข้อบังคับ ๖
๔	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	ข้อ ๙ โดยให้ดำเนินการอย่างโปร่งใสภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้ (๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ (๓) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น (๔) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อนและความประหยัด

ลำดับที่	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
๔	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	<p>ข้อ ๙ โดยให้ดำเนินการอย่างโปร่งใสภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา</p> <p>(๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ</p> <p>(๓) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น</p> <p>(๔) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อนและความประหยัด</p>
๕	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	<p>ข้อ ๑๔ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาต้องมีเงื่อนไข ดังนี้</p> <p>(๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม</p> <p>(๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว</p> <p>(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม</p>
๖	มหาวิทยาลัยราชภัฏสงคราม	<p>ข้อ ๗ การพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งให้อยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้</p> <p>(๑) การพิจารณาปรับปรุงระบบงานหรือวิธีการทำงานใหม่</p> <p>(๒) การพิจารณาระบบบริหารงานในมหาวิทยาลัยในเรื่องการกระจายอำนาจ</p> <p>(๓) การพัฒนาบทบาท หน้าที่ คุณภาพงานของตำแหน่งเพื่อปฏิบัติการกิจตาม นโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีผลให้ความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น</p> <p>(๔) การจัดลำดับความสำคัญของงานตามแผนงานโครงการที่สอดคล้องตามบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามนโยบาย</p> <p>(๕) การเปลี่ยนแปลงการจัดแบ่งหน่วยงานภายในใหม่ เพื่อเพิ่มคุณภาพและ ประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งต้องได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย</p> <p>(๖) การไม่ขัดต่อการแบ่งส่วนราชการที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้ง</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
๗	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	<p>ขอ ๑๑ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบพิจารณา อยางน้อยต้องมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ต้องมีชิ้นผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม</p> <p>(๒) ต้องมีชิ้นผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นมาแล้ว</p> <p>(๓) กรณีที่เป็นผลงานรวมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม</p>
๘	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	<p>ข้อ ๘ การพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งให้อยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้</p> <p>(๑) การพิจารณาปรับปรุงระบบงานหรือวิธีการทำงานใหม่</p> <p>(๒) การพิจารณาระบบบริหารงานในมหาวิทยาลัยในเรื่องการกระจายอำนาจบริหารจัดการ (๓) การพัฒนาบทบาทหน้าที่ คุณภาพงานของตำแหน่งเพื่อปฏิบัติการกิจตามนโยบาย และ ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีผลให้ความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์เพิ่มสูงขึ้น</p> <p>(๔) การจัดลำดับความสำคัญของงานตามแผนงานโครงการที่สอดคล้องตามบทบาทหน้าที่ และ ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามนโยบาย</p> <p>(๕) การเปลี่ยนแปลงการจัดแบ่งหน่วยงานภายในใหม่เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพใน การทำงาน ซึ่งต้องได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย</p> <p>(๖) ไม่ขัดต่อการแบ่งส่วนราชการที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งมหาวิทยาลัย</p>

#### ตารางที่ ๔.๖ พบว่าผลงานที่นำเสนอโดยมีเงื่อนไข

##### มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ว่า

- (๑) ต้องมีชิ้นผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม
- (๒) ต้องมีชิ้นผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว
- (๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

##### ส่วนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ได้กำหนดแตกต่างกันกล่าวคือ

- (๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา
- (๒) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังคนเพิ่มขึ้น
- (๓) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

**มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้**

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

**มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้**

- (๑) การพิจารณาปรับปรุงระบบงานหรือวิธีการทำงานใหม่
- (๒) การพิจารณาระบบบริหารงานในมหาวิทยาลัยในเรื่องการกระจายอำนาจ
- (๓) การพัฒนาบทบาท หน้าที่ คุณภาพงานของตำแหน่งเพื่อปฏิบัติการกิจการตาม นโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีผลให้ความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์เพิ่มสูงขึ้น
- (๔) การจัดลำดับความสำคัญของงานตามแผนงาน โครงการที่สอดคล้องตามบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามนโยบาย
- (๕) การเปลี่ยนแปลงการจัดแบ่งหน่วยงานภายในใหม่ เพื่อเพิ่มคุณภาพและ ประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งต้องได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย
- (๖) การไม่ขัดต่อการแบ่งส่วนราชการที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้
  - (๑) การพิจารณาปรับปรุงระบบงานหรือวิธีการทำงานใหม่
  - (๒) การพิจารณาระบบบริหารงานในมหาวิทยาลัยในเรื่องการกระจายอำนาจบริหารจัดการ
  - (๓) การพัฒนาบทบาท หน้าที่ คุณภาพงานของตำแหน่งเพื่อปฏิบัติการกิจการตามนโยบาย และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีผลให้ความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์เพิ่มสูงขึ้น
  - (๔) การจัดลำดับความสำคัญของงานตามแผนงาน โครงการที่สอดคล้องตามบทบาทหน้าที่ และ ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามนโยบาย
  - (๕) การเปลี่ยนแปลงการจัดแบ่งหน่วยงานภายในใหม่ เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพใน การทำงาน ซึ่งต้องได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย
- (๖) ไม่ขัดต่อการแบ่งส่วนราชการที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งมหาวิทยาลัย
  - ในประเด็นนี้เห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ แต่ละแห่งได้กำหนดผลงานที่นำเสนอโดยมีเงื่อนไข ได้กำหนดแตกต่างกันออกไปได้ส่วนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ได้กำหนดมากกว่ามหาวิทยาลัยฯ อื่นๆ

**ตารางที่ ๔.๗ วิธีการประเมิน**

ลำดับ	มหาวิทยาลัย ฯ	รายละเอียด
๑	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	ข้อ ๑๙ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษตามข้อ ๑๕ (๒) ให้คณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามข้อ ๑๗ (๓) มีจำนวนกรรมการไม่น้อยกว่าห้าคนวิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทาง

ลำดับ	มหาวิทยาลัย ฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (ต่อ)	<p><b>วิชาชีพ</b>แต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้นตามข้อ ๑๗ พิจารณาโดยจะไม่ทำการประชุมก็ได้</p> <p>กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพจะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณา ผลงานร่วมกัน</p>
๒	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	<p>ข้อ ๒๐ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษ ตามข้อ ๑๕ (๒) ให้คณะกรรมการ ผู้ทรง คุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามข้อ ๑๘ (๓) มีจำนวนกรรมการ ไม่น้อยกว่าห้าคน</p> <p>วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพแต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามข้อ ๑๗ พิจารณาโดยจะไม่ทำการประชุมก็ได้</p> <p>กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ จะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณา ผลงานร่วมกัน</p>
๓	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	<p>ข้อ ๓๒ วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการ</p> <p>กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน</p>
๔	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	<p>ข้อ ๒๖ วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้สูงขึ้นที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งตามข้อ ๒๔ ของข้อบังคับนี้พิจารณาโดยจะไม่ทำการประชุมก็ได้</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัย ฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (ต่อ)	กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ จะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน
๕	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	ข้อ ๒๘ วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการ กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ จะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน
๖	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม	ข้อ ๓๒ วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการ กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน
๗	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	ข้อ ๑๙ วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพแต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพแต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้สูงขึ้นตามข้อ ๑๗ พิจารณาโดยจะไม่ทำการประชุมก็ได้ กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ จะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน
๘	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	ข้อ ๓๙ บุคคลใดมีความประสงค์จะสมัครเพื่อเข้ารับการประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท ทั่วไปให้ยื่นคำร้องตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด เมื่อมีผู้ยื่นคำร้องเข้ารับการประเมินตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้รับคำร้องนำเรื่องเสนอ คณะกรรมการประเมิน ภายในสี่สิบห้าวัน นับแต่วันได้รับคำร้อง

ลำดับ	มหาวิทยาลัย ฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (ต่อ)	ข้อ ๔๐ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ของหน่วยงานต่างๆ ให้ใช้ แบบประเมินตาม ท้ายข้อบังคับนี้ ข้อ ๔๑ ให้คณะกรรมการประเมิน ดำเนินการประเมินผลให้ เสร็จสิ้นภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับ คำร้อง แล้วเสนอ สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ

**ตารางที่ ๔.๗** วิธีการประเมิน พบว่า มหาวิทยาลัย ฯ ทั้งหมด กำหนดให้ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับ ชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้การเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทาง วิชาชีพแต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้ง บุคคลให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้น โดยจะไม่ทำการประชุมก็ได้ ส่วนการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ จะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์กำหนดให้ บุคคลใดมีความประสงค์จะสมัครเพื่อเข้ารับการประเมินและ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท ทั่วไป ให้ยื่นคำร้องตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด เมื่อมีผู้ยื่นคำร้องเข้ารับการ ประเมินตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้รับคำร้องนำเรื่องเสนอ คณะกรรมการประเมิน ภายในสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่รับคำ ร้อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ของหน่วยงานต่างๆ ให้ใช้ แบบประเมิน ให้ คณะกรรมการประเมิน ดำเนินการประเมินผลให้เสร็จสิ้นภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับ คำร้อง แล้วเสนอสภา มหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ

#### ตารางที่ ๔.๘ วิธีการแต่งตั้ง

ลำดับ	มหาวิทยาลัย ฯ	รายละเอียด
๑	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	ข้อ ๑๕ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กระทำ ได้สองวิธี คือ วิธีปกติและวิธีพิเศษ ดังนี้ (๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ (ก) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง (ข) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง (๒) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตาม ข้อ ๑๐ (๒) และ (๓) (ก) ที่มี คุณสมบัติ เฉพาะสำหรับ ตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับ การแต่งตั้งต้องได้รับ เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง เช่น การ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน กรณีที่ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้ หรือการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ พิเศษ โดยที่ผู้นั้น



ลำดับ	มหาวิทยาลัย ฯ	รายละเอียด
		<p>มิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน เป็นต้น ให้สภามหาวิทยาลัยประกาศกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง และผลงานที่มีระดับคุณภาพสูงกว่าวิธีปกติ</p>
๒	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	<p>ข้อ ๑๕ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กระทำ ได้สองวิธีคือวิธีปกติและวิธีพิเศษ ดังนี้</p> <p>(๑) วิธีปกติผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติดังนี้</p> <p>(ก) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง</p> <p>(ข) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นฐานของระดับที่จะแต่งตั้ง</p> <p>(๒) วิธีพิเศษ ได้แก่การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๐ (๒) และ (๓) (ก) ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับ</p> <p>การแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นฐานของระดับที่จะแต่งตั้ง เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ชำนาญงาน กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามกำหนดไว้หรือ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญ การพิเศษ โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน เป็นต้น โดยการ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ แต่งตั้ง และผลงานที่มีระดับคุณภาพสูงกว่าวิธีปกติให้เป็นไปตามที่ก.บ.ม. กำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของ สภามหาวิทยาลัย</p>
๓	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	<p>ข้อ ๒๘ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กระทำ ได้สองวิธี คือวิธีปกติและวิธีพิเศษ</p> <p>(๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้</p> <p>(ก) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง</p> <p>(ข) ได้รับเงินเดือนถึงค่ากลางของตำแหน่งที่ครองอยู่ เว้น แต่การแต่งตั้ง ผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงานเป็นตำแหน่ง ระดับชำนาญงาน หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ เป็น ตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นฐานของระดับที่จะแต่งตั้ง</p> <p>(๒) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตาม ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๖ (๑) ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นฐานของระดับที่จะแต่งตั้ง</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัย ฯ	รายละเอียด
๔	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพเพชร	<p>ข้อ ๒๓ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กระทำได้สองวิธี คือ วิธีปกติและวิธีพิเศษ ดังนี้</p> <p>(๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้</p> <p>(ก) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>(ข) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง</p> <p>(๒) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๗ และข้อ ๑๘ (ก) ที่มี คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้งและมีผลงานระดับคุณภาพสูงกว่าวิธีปกติ เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้ หรือการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน เป็นต้น โดยสภาสถาบันอุดมศึกษาจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง และผลงานที่มีระดับ คุณภาพสูงกว่าวิธีปกติดังกล่าว</p>
๕	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	<p>ข้อ ๒๔ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กระทำได้สองวิธี คือ วิธีปกติและวิธีพิเศษ ดังนี้</p> <p>(๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้</p> <p>(ก) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>(ข) ได้รับเงินเดือนถึงค่ากลางของตำแหน่งที่ครองอยู่ เว้นแต่การแต่งตั้งผู้ดำรง ตำแหน่งระดับปฏิบัติงานเป็นตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการเป็นตำแหน่ง ระดับชำนาญการ ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง</p> <p>(๒) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๙ และข้อ ๒๒ (๑) ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับ การแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
๖	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม	<p>ข้อ ๒๘ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กระทำไปสองวิธี คือ วิธีปกติและวิธีพิเศษ</p> <p>(๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้</p> <p>(ก) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>(ข) ได้รับเงินเดือนถึงค่ากลางของตำแหน่งที่ครองอยู่ เว้นแต่การแต่งตั้ง ผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงานเป็นตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการเป็น ตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต้นของระดับที่จะแต่งตั้ง</p> <p>(๒) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๒๓ และข้อ ๒๖(๑) ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ เงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต้นของระดับที่จะแต่งตั้ง</p>
๗	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	<p>ขอ ๑๕ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กระทำไปสองวิธี คือ วิธีปกติและวิธีพิเศษ ดังนี้</p> <p>(๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้</p> <p>(ก) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>(ข) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต้นของระดับที่จะแต่งตั้ง</p> <p>(๒) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามขอ ๙</p> <p>(๒) และ(๓) (ก)ที่มี คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าของระดับที่จะแต่งตั้ง เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้หรือการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษโดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน เป็นต้นโดย ก.บ.ม.จะต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งและผลงานที่มีระดับคุณภาพสูงกว่าวิธีปกติ</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
๘	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	<p>ข้อ ๖๘ บุคคลใดที่ผ่านการประเมินและสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบแล้วตามข้อบังคับนี้ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับ ชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือ เฉพาะทาง ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน ที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการที่ สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย</p> <p>การแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง ให้แต่งตั้งนับตั้งแต่วันที่ ผู้สมัครเข้ารับการประเมิน ยื่นคำร้องสมัคร เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเป็นต้นไป ข้อ ๗๐ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ สภามหาวิทยาลัยพิจารณาให้ ความเห็นชอบแล้วเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอ นายกรัฐมนตรี นำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าแต่งตั้ง</p> <p>ข้อ ๗๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ที่มีได้มีกำหนดใน บังคับนี้ ให้เป็นไปตาม ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพ.ศ. ๒๕๕๓</p>

#### ตารางที่ ๔.๘ วิธีการแต่งตั้ง พบว่า

- การแต่งตั้งของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการที่ สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย โดยให้แต่งตั้งนับตั้งแต่วันที่ผู้สมัครเข้ารับการประเมิน ยื่นคำร้องสมัคร เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเป็นต้นไป
- การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาให้ ความเห็นชอบแล้วเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (ปัจจุบันรัฐมนตรีคณะกรรมการการอุดมศึกษา) เพื่อนำเสนอ นายกรัฐมนตรี นำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าแต่งตั้ง

ตารางที่ ๔.๙ การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
๑	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	<p>ข้อ ๑๘ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามข้อ ๑๗ (๓) เพื่อพิจารณาผลงานในตำแหน่งต่าง ๆ ให้แต่งตั้ง ดังนี้</p> <p>(๑) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือชำนาญการ กรรมการจะต้อง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรง ตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า ให้มีคณะกรรมการจำนวนสามคน ประกอบด้วยประธานกรรมการที่แต่งตั้งจากบุคคล ภายในมหาวิทยาลัยแต่ต้องอยู่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้ง (หน่วยงานระดับคณะ สำนัก ศูนย์ สถาบัน) และกรรมการจากภายนอกมหาวิทยาลัยอีกจำนวนสองคน</p> <p>(๒) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ ตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า</p> <p>ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน โดยแต่งตั้งจากบุคคล ภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจ แต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป</p>
๒	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	<p>ข้อ ๑๕ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กระทำได้สองวิธีคือวิธีปกติและวิธีพิเศษ ดังนี้ (๑) วิธีปกติผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติดังนี้</p> <p>(ก) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>(ข) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง</p> <p>(๒) วิธีพิเศษ ได้แก่การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๐ (๒) และ (๓) (ก) ที่มีคุณสมบัติ เฉพาะตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ข้าราชการ กรณีที่ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามกำหนดไว้หรือ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งระดับ ข้าราชการมาก่อน เป็นต้น</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (ต่อ)	โดยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ แต่งตั้ง และผลงานที่มีระดับคุณภาพสูงกว่าวิธีปกติให้เป็นไปตามที่ก.บ.ม. กำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศของ มหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย
๓	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	<p>ข้อ ๒๙ ให้ ก.บ.ค. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีองค์ประกอบตามที่ ก.บ.ค. กำหนด เพื่อทำหน้าที่ ดังนี้</p> <p>(๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่ง</p> <p>(๒) <b>ประเมินผลสัมฤทธิ์</b>ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความ สามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร โดยอาจแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินการแทนได้ตามความ <b>เหมาะสม</b></p> <p>(๓) พิจารณาแต่งตั้ง คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ข้อ ๓๐</p> <p>(๔) พิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณ ทางวิชาชีพ ตามข้อ ๒๙</p> <p>(๓) เพื่อพิจารณาผลงานในตำแหน่งต่างๆ ให้แต่งตั้ง ดังนี้</p> <p>(๑) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานหรือชำนาญการ กรรมการ จะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะ <b>แต่งตั้ง</b> และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายใน มหาวิทยาลัย แต่ต้องอยู่ต่างสังกัด หน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้ง และกรรมการภายนอก มหาวิทยาลัยอีก อย่างน้อยหนึ่งคน รวมจำนวนกรรมการทั้งหมด ต้องไม่น้อยกว่าสามคน</p> <p>(๒) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน<b>พิเศษ</b> ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการ จะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะ <b>แต่งตั้ง</b> และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยกรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน <b>โดยแต่งตั้ง</b>จากบุคคลภายนอก</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง(ต่อ)	มหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ในกรณี ที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ ความเห็นชอบเป็นกรณีไป ข้อ ๓๐ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษตามข้อ ๒๘ (๒) ให้คณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิมีจำนวนกรรมการไม่น้อยกว่าห้าคน
๔	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	<p>ข้อ ๒๕ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณ ทางวิชาชีพ ตามข้อ ๒๔(๓) เพื่อพิจารณาผลงานในตำแหน่งต่างๆ ให้แต่งตั้ง ดังนี้</p> <p>(๑) กรณีการแต่งตั้งให้ด ารงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือชำนาญการ กรรมการจะต้องเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความซ านาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรง ตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า</p> <p>ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัยที่อยู่ ต่างสังกัดหน่วยงานกับบุคคลที่เสนอขอแต่งตั้ง กับกรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยอีกอย่างน้อยหนึ่งคน รวมจำนวน กรรมการทั้งหมดต้องไม่น้อยกว่าสามคน</p> <p>(๒) กรณีการแต่งตั้งให้ด ารงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญหรือ เชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญตรงกับ วิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน โดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอก มหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้ง กรรมการตามองค์ประกอบดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป</p>
๕	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	<p>ข้อ ๒๖ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณ ทางวิชาชีพ ตามข้อ ๒๕ (๓) เพื่อพิจารณาผลงานในตำแหน่งต่างๆ ให้แต่งตั้ง ดังนี้</p> <p>(๑) กรณีการแต่งตั้งให้ด ารงตำแหน่งระดับชำนาญงานหรือชำนาญการ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรง คุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรง ตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (ต่อ)	<p>ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย แต่ต้องอยู่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้ง และกรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยอีกอย่างน้อยหนึ่งคน รวมจำนวนกรรมการทั้งหมดต้องไม่น้อยกว่าสามคน</p> <p>(๒) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือเทียบเท่า ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน โดยแต่งตั้ง จากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ <b>ก.บ.ม.</b> พิจารณาให้ความเห็นชอบ เป็นกรณีไป</p> <p>ข้อ ๒๗ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษตามข้อ ๒๔ (๒) ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีจำนวนกรรมการไม่น้อยกว่าห้าคน</p> <p>ข้อ ๒๘ วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมิน ให้คณะกรรมการ กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ จะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน</p>
๖	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม	<p>ข้อ ๒๘ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กระทำได้สองวิธี คือ วิธีปกติและวิธีพิเศษ</p> <p>(๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้</p> <p>(ก) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>(ข) ได้รับเงินเดือนถึงค่ากลางของตำแหน่งที่ครองอยู่ เว้นแต่การแต่งตั้ง ผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงานเป็นตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง</p> <p>(๒) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๒๓ และข้อ ๒๖(๑) ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง</p>



ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
๗	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	<p>ข้อ ๑๖ วิธีการประเมินผลงานของตำแหน่งตามข้อ ๗ ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินผลงาน จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน โดยมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่ง ที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นรวมเป็นคณะกรรมการและหัวหน้างานที่รับผิดชอบงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ</p> <p>ทั้งนี้ การประเมินผลงานของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ในตำแหน่งที่ปรึกษาให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ประกอบด้วยผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามมาตรา ๑๘ (ข) (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ ภายในมหาวิทยาลัย จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน และนำผลการประเมินผลงานเสนอสภา มหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งที่ปรึกษา</p> <p>ข้อ ๑๗ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๘ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยมีองค์ประกอบตาม ก.บ.ม. กำหนด เพื่อทำ หน้าที่ดังนี้</p> <p>(๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินผลงานและการกำหนดกรอบตำแหน่งแวนแต่กรอบตำแหน่งตามข้อ ๑๖ วรรคสอง</p> <p>(๒) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม</p> <p>(๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ</p> <p>(๔) พิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาอนุมัติ</p> <p>ข้อ ๑๘ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามข้อ ๑๗ (๓) เพื่อพิจารณาผลงานในตำแหน่งต่างๆ ให้แต่งตั้งดังนี้</p> <p>(๑) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือชำนาญการ กรรมการจะต้องเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรง ตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัยนั้น แต่ต้อง อยู่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้ง(หน่วยงานระดับคณะ สำนัก ศูนย์ สถาบัน)</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (ต่อ)	<p>และกรรมการภายนอก มหาวิทยาลัยอีกอย่างน้อยหนึ่งคน รวมจำนวนกรรมการทั้งหมดไม่น้อยกว่าสามคน</p> <p>(๒) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือชำนาญการ กรรมการจะต้องเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะ แต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า</p> <p>ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน โดยแต่งตั้งจาก บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย ตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ในกรณีที่มีเหตุผล และความ จำเป็นที่ไมอาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป</p>
๘	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	<p>ข้อ ๑๘ ให้สภามหาวิทยาลัย แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประจำมหาวิทยาลัย โดยมีองค์ประกอบตามที่สภามหาวิทยาลัย กำหนดดังนี้</p> <p>(๑) อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ</p> <p>(๒) รองอธิการบดีคนหนึ่ง เป็นกรรมการและเลขานุการ</p> <p>(๓) คณบดีคนหนึ่ง เป็นกรรมการ อีกก็ได้</p> <p>(๔) ผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก ศูนย์ คนหนึ่งเป็นกรรมการ</p> <p>(๕) รองอธิการบดีคนหนึ่ง เป็นกรรมการ ให้มีผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกินสองคน</p> <p>ข้อ ๑๙ ให้คณะกรรมการตาม ข้อ ๑๘ มีวาระในการดำรงตำแหน่งสามปี แต่อาจได้รับการแต่งตั้งใหม่</p> <p>ข้อ ๒๐ ให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีหน้าที่ดังนี้</p> <p>(๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่งของตำแหน่งที่จะ แต่งตั้งวันแต่กรอบตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา</p> <p>(๒) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่ง ประเภทผู้บริหาร โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์(ต่อ)	(๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ (๔) พิจารณาสรุปผล เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ

#### ตารางที่ ๔.๙ พบว่าการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน

- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ให้สภามหาวิทยาลัย แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประจำมหาวิทยาลัย โดยมีองค์ประกอบตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดดังนี้

(๑) อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) รองอธิการบดีคนหนึ่ง เป็นกรรมการและเลขานุการ

(๓) คณบดีคนหนึ่ง เป็นกรรมการ อีกก็ได้

(๔) ผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก ศูนย์ คนหนึ่งเป็นกรรมการ

(๕) รองอธิการบดีคนหนึ่ง เป็นกรรมการ ให้มีผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกินสองคน โดยมีประธานและ

คณะกรรมการฯ รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๕ คนโดยกำหนดให้มีผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกิน ๒ คน

- กำหนดให้คณะกรรมการ มีวาระในการดำรงตำแหน่งสามปี แต่อาจได้รับการแต่งตั้งใหม่

- ให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีหน้าที่ดังนี้

(๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่งของตำแหน่งที่จะ แต่งตั้งไว้ แต่กรอบตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา

(๒) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่ง ประเภทผู้บริหาร โดยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม

(๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(๔) พิจารณาสรุปผล เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ

ตารางที่ ๔.๑๐ มีมติให้ปรับปรุงผลงาน

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
๑	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	<p>ข้อ ๓๓ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอข้อกำหนด ตำแหน่งปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลาสามเดือน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผล และความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสามเดือน ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาผลงาน ที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่ สภามหาวิทยาลัยรับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะ ส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณา แทน</p>
๒	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	<p>ข้อ ๒๔ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งปรับปรุงผลงานได้ภายในสามเดือน</p> <p>นับตั้งแต่วันที่ได้รับทราบมติยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็น อาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีก ไม่เกินสามเดือน ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่สภามหาวิทยาลัยรับผลงานฉบับ ที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว</p> <p>ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยังไม่ สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณา แทน</p>
๓	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	<p>ข้อ ๓๓ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอข้อกำหนด ตำแหน่งปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลาสามเดือน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผล และความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสามเดือน ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาผลงาน ที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่ สภามหาวิทยาลัยรับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว</p> <p>ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะ ส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณา แทน</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
๔	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	<p>ข้อ ๓๓ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอกำหนด ตำแหน่งปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลาสามเดือน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและ ความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสามเดือน ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุง สมบูรณ์แล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่สภามหาวิทยาลัยรับผลงาน ฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว</p> <p>ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยัง ไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณาแทน</p>
๕	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	<p>ข้อ ๒๙ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณ ทางวิชาชีพมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่งปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลาสามเดือน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกิน สามเดือน ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุง สมบูรณ์แล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด วันที่แต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่ ก.บ.ม. รับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว</p> <p>ข้อ ๓๒ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ ความสามารถในงาน สนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับ ในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ผู้ขอ กำหนดตำแหน่งมีสิทธิขอให้ ก.บ.ม. พิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้างและเหตุผลที่สนับสนุน คำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับแต่ วันที่รับทราบมติ เมื่อ ก.บ.ม. ได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่งคำขอนั้น แก่คณะกรรมการเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หากคณะกรรมการมีความเห็นประการใดให้เสนอ ต่อ ก.บ.ม. พิจารณา ผลการพิจารณาของ ก.บ.ม. ให้เป็นที่สุด</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
๖	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม	<p>ข้อ ๓๓ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีมติให้ปรับปรุงผลงาน</p> <p>ให้ผู้เสนอขอกำหนด ตำแหน่งปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลาสามเดือน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นกรณีเหตุผลและ ความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสามเดือน</p> <p>ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุง สมบูรณ์แล้ว มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่สภามหาวิทยาลัยรับผลงาน ฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานขึ้นเดิมนั้นที่ไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยัง ไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณาแทน</p>
๗	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	<p>ข้อ ๒๕ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงานการใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคมหรือความเพียรที่ยอมรับใน งานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ ก.บ.ม.กำหนด ผู้ขอกำหนดตำแหน่งมีสิทธิขอให้ ก.บ.ม.พิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายใน เก้าสิบวันนับแต่วันที่รับทราบมติ</p> <p>เมื่อ ก.บ.ม.ได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้วให้ ส่งคำขอนั้นแก่ คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๗ หากคณะกรรมการดังกล่าวมี ความเห็นประการใดให้เสนอต่อ ก.บ.ม. พิจารณาผลการพิจารณาของ ก.บ.ม.ให้เป็นที่สุด</p>
๘	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	<p>ไม่ได้กำหนดไว้หากแต่ใช้ประกาศ ที่เกี่ยวข้องข้อ ๖๘ การกำหนดเกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน หรือสมรรถนะทางการบริหาร และองค์ประกอบอื่น รวมทั้งปัจจัยย่อยๆ ในแต่ละองค์ประกอบของทุกประเภทตำแหน่ง ที่ใช้ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้จัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
๘		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องกำหนดมาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑</li> <li>- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องมาตรฐานการลงโทษทางวินัยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐</li> <li>- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓</li> <li>- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗</li> <li>- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐</li> <li>- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๔</li> <li>- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๑</li> <li>- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๑</li> </ul>

#### ตารางที่ ๔.๑๐ มีมติให้ปรับปรุงผลงานพบว่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งปรับปรุงผลงานได้ภายใน สามเดือน นับแต่วันที่ได้รับทราบมติยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็น อาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีก ไม่เกินสามเดือน

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ไม่ได้กำหนดไว้หากแต่ใช้ประกาศ ที่เกี่ยวข้องโดยกำหนดเกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน หรือสมรรถนะทางการบริหาร และองค์ประกอบอื่น รวมทั้งปัจจัยย่อยๆ ในแต่ละองค์ประกอบ ของทุกประเภท ตำแหน่ง ที่ใช้ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้จัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย โดยใช้ระเบียบข้อบังคับ ประกาศที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องกำหนดมาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑
- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องมาตรฐานการลงโทษทางวินัยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓

- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗
- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐
- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๔
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๑
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๑

#### ตารางที่ ๔.๑๑ มาตรการป้องกันและการลงโทษ

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
๑	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	<p>ข้อ ๒๔ มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอกำหนดตำแหน่งอันสื่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่ กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติ ไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๐ (๒) และ (๓) (ก) ให้พิจารณาดังนี้</p> <p>(๑) กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ขอกำหนดตำแหน่งระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับ ความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์สื่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเองให้สภามหาวิทยาลัยมีมติให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้น และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้น เสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติ</p> <p>(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบ หรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงาน ของผู้อื่นไปใช้ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้สภามหาวิทยาลัยมีมติถอดถอนตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ส่วนตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ พิเศษ</p> <p>ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอนและดำเนินการ ทางวินัย ตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน หรือนับตั้งแต่วันที่ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน แล้วแต่กรณี</p>



ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
๒	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	<p>ข้อ ๒๕ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณากำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ข้อกำหนด ตำแหน่งอันสื่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพ และเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๐ (๒) และ (๓) (ก) ดังนี้</p> <p>(๑) กรณีที่ตรวจสอบพบว่าผู้ข้อกำหนดตำแหน่งระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับ ความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์สื่อว่ามี การลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอ ตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้สภามหาวิทยาลัยมีมติให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้น และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้น เสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติ</p> <p>(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบ พบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอา ผลงานของผู้อื่นไปใช้โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้สภามหาวิทยาลัยมีมติถอดถอนตำแหน่งระดับชำนาญงานระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ส่วนตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอ นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติ ให้ถอดถอน หรือนับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน แล้วแต่กรณี</p>
๓	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	<p>ข้อ ๓๘ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณากำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ข้อกำหนด ตำแหน่งอันสื่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงาน ทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามข้อ ๒๓ และข้อ ๒๖(๑) ดังต่อไปนี้</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (ต่อ)	<p>(๑) กรณีที่ตรวจสอบพบว่าผู้ขอกำหนดตำแหน่งราชการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรง กับความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์สื่อว่ามี การลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการ เสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้สภามหาวิทยาลัยมีมติให้งดการพิจารณาการขอ ตำแหน่งในครั้งนั้น และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่ง การกระทำผิดเป็น กรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้น เสนอขอ ตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่ สภามหาวิทยาลัยมีมติ</p> <p>(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หาก ภายหลังตรวจสอบ พบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอ ตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอา ผลงานของผู้อื่นไปใช้ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้สภามหาวิทยาลัยมีมติถอดถอนตำแหน่งระดับ ชำนาญงาน ระดับ ชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ส่วนตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็น ต่อ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรี นำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระ กรุณาโปรดเกล้าฯ ถอด ถอน และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรง แห่งการกระทำผิด เป็นกรณีๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้น เสนอ ขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่ สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน หรือนับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณา โปรดเกล้าฯ ถอดถอน แล้วแต่กรณี</p>
๔	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	<p>ข้อ ๓๖ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจาก คุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ ความสามารถในงาน สนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับ ในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือ วิชาชีพ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ผู้ขอกำหนดตำแหน่งมีสิทธิ ขอให้ ก.บ.ม. พิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอ ทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่ สนับสนุน คำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ รับทราบมติ เมื่อ ก.บ.ม. ได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการ พิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่งคำขอนั้นแก่คณะกรรมการเพื่อแต่งตั้ง บุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หากคณะกรรมการมีความเห็น ประการใดให้เสนอต่อ ก.บ.ม. พิจารณา ผลการพิจารณาของ ก.บ.ม. ให้เป็นที่สิ้นสุด</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยราชภัฏ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (ต่อ)	<p>ข้อ ๓๗ เมื่อคณะกรรมการได้รับเรื่องการขอทบทวนตามข้อ ๓๖ แล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง</p> <p>(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่ สนับสนุนคำขอ ให้มีมติไม่รับพิจารณา</p> <p>(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุน คำขอ ให้มีมติรับไว้พิจารณา โดยให้มอบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมพิจารณา</p> <p>(๒) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง</p> <p>(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่ สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา</p> <p>(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา และให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ โดยมี จำนวนกรรมการเท่ากับชุดเดิมเพื่อพิจารณา</p> <p>(ค) เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้ มหาวิทยาลัยนำผลการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่และชุดเดิมเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาต่อไป</p> <p>ข้อ ๓๘ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณากำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอกำหนด ตำแหน่งอันสื่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและ เป็นผู้ที่มีความประพฤติ ไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตาม ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๖ (๑) ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) กรณีที่ตรวจสอบพบว่าผู้ขอกำหนดตำแหน่งระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับ ความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์สื่อว่ามี การลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการ เสนอขอ ตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้สภามหาวิทยาลัยมีมติให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้น และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่ง การกระทำผิดเป็นกรณีๆ ไปและห้ามผู้กระทำผิดนั้น เสนอขอ ตำแหน่งที่กำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติ</p> <p>(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้วหาก ภายหลังตรวจสอบ พบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอ ตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอา ผลงาน ของผู้อื่นไปใช้ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (ต่อ)	ให้สภามหาวิทยาลัยมีมติถอดถอนตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญส่วนตำแหน่งระดับ เชี่ยวชาญพิเศษให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรี นำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน และดำเนินการ ทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้น เสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน หรือนับตั้งแต่วันที่ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน แล้วแต่กรณี
๕	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	<p>ข้อ ๓๔ ให้ ก.บ.ม. โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยพิจารณากำหนดมาตรการในการป้องกัน และลงโทษผู้ขอ กำหนดตำแหน่งอันสื่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรม และจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้อง กับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามข้อ ๑๘ และข้อ ๒๒ (๑) ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) กรณีที่ตรวจสอบพบว่าผู้ขอตำแหน่งระดับชำนาญการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์สื่อว่ามี การลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการ เสนอ ขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ ก.บ.ม. โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยมีมติให้งดการ พิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้นและให้มหาวิทยาลัย ดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความ ร้ายแรงแห่งการ กระทำผิดเป็นกรณีๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้น เสนอขอ ตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ห้าปีนับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. มี มติ</p> <p>(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หาก ภายหลังตรวจสอบพบ หรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอ ตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอา ผลงาน ของผู้อื่นไปใช้ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ ก.บ.ม. โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยมีมติถอด ถอน ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญ การ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญส่วนตำแหน่งระดับ เชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ ความเห็น ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ</p>

	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (ต่อ)	ส่วนตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็น ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณา โปรดเกล้าฯ ถอดถอน และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้น เสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติให้ถอดถอน หรือนับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน แล้วแต่กรณี
๖	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม	ข้อ ๓๘ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณากำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอกำหนด ตำแหน่งอันสื่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและ เป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๒๓ และข้อ ๒๖ (๑) ดังต่อไปนี้ (๑) กรณีที่ตรวจสอบพบว่าผู้ขอกำหนดตำแหน่ง ระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับ ความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์สื่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอ ตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้สภามหาวิทยาลัยมีมติให้งดการพิจารณาการขอ ตำแหน่งในครั้งนั้น และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิด นั้น เสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติ (๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติ ให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบ พบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียน ผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงาน ของผู้อื่นไปใช้ โดยอ้างว่าเป็น ผลงานของตนเอง ให้สภามหาวิทยาลัยมีมติถอดถอนตำแหน่ง ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ส่วนตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน และดำเนินการ ทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้น เสนอขอ ตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน หรือนับตั้งแต่วันที่ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน แล้วแต่กรณี

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
๗	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	<p>ข้อ ๒๔ ให้ ก.บ.ม.พิจารณากำหนดมาตรการในการป้องกันและ          ลงโทษผู้ขอกำหนดตำแหน่ง อันส่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิด          ทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพ          และเป็นผู้ที่ มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณา          ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามขอ ๘ (๒) และ (๓) (ก) ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ขอกำหนดตำแหน่งระบุการมีส่วนร่วมใน          ผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์ส่อว่ามีกรลอก          เลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอ          ตำแหน่ง โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเองให้ ก.บ.ม. มีมติให้งด          การพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้นและดำเนินการ ทางวินัย          ตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีๆ          ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้น เสนอขอ ตำแหน่งที่กำหนดเวลาไม่          น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติ</p> <p>(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หาก          ภายหลังตรวจสอบพบหรือ ทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่ง          ครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอา          ผลงานของ ผู้อื่นไปใช้ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้          ก.บ.ม. มีมติถอดถอนตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญ          งานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับ          เชี่ยวชาญ สอนตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ สภา          มหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่า          การกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอ นายกรัฐมนตรีนำความ          กราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน และ          ดำเนินการทางวินัยตาม ข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการก          ระทำผิดเป็นกรณีๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมี          กำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติให้ถอด          ถอน หรือนับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรด เกล้าฯ ถอดถอน แล          วแต่กรณี</p>
๘	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	<p>ไม่ได้กำหนดไว้หากแต่ใช้ประกาศ ที่เกี่ยวข้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องกำหนดมาตรฐานของจรรยาบรรณ              ที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑</li> <li>- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องมาตรฐานการลงโทษทางวินัย              ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐</li> <li>- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องมาตรฐานการสอบสวนเพื่อการ              ลงโทษทางวินัยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา              พ.ศ. ๒๕๕๐</li> <li>- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องมาตรฐานการสั่งพักหรือสั่งให้ออก              จากราชการไว้ก่อนของข้าราชการพลเรือนใน              สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐</li> </ul>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์(ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องมาตรฐานการอุทธรณ์โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐</li> <li>- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓</li> <li>- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗</li> <li>- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐</li> <li>- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๔</li> <li>- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๑</li> <li>- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๑</li> </ul>

#### ตารางที่ ๔.๑๑ มาตรการป้องกันและการลงโทษ

(๑) กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ขอกำหนดตำแหน่งระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับ ความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์สื่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอ ขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเองให้สภามหาวิทยาลัยมีมติให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้น และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้น เสนอขอตำแหน่ง มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติ

(๒) กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ขอกำหนดตำแหน่งระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับ ความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์สื่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอ ขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเองให้สภามหาวิทยาลัยมีมติให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้น และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้น เสนอขอตำแหน่ง มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติ

(๓) ส่วนนมมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ไม่ได้กำหนดไว้หากแต่ใช้ประกาศ ที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือไม่ได้กำหนดไว้หากแต่ใช้ประกาศ ที่เกี่ยวข้อง

ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องกำหนดมาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑

- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องมาตรฐานการลงโทษทางวินัยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐
- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องมาตรฐานการสอบสวนเพื่อการลงโทษทางวินัยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐

- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องมาตรฐานการสังกัดหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐
- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องมาตรฐานการอุทธรณ์โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗
- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐
- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๔
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๑
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๑

#### ตารางที่ ๔.๑๒ กรณีการขอทบทวน

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
๑	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	<p>ข้อ ๒๖ เมื่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้นได้รับเรื่องการขอทบทวนตามข้อ ๒๕ แล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้ ให้มีมติไม่รับพิจารณา</p> <p>(๑) การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง</p> <p>(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุน คำขอ</p> <p>(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริงข้ออ้างและเหตุผลที่สนับสนุน คำขอ ให้มีมติรับไว้พิจารณา ให้มอบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดเดิมเพื่อพิจารณา</p> <p>(๒) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง</p> <p>(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผล ที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา (ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และมีเหตุผลที่สนับสนุน คำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน และ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ โดยมีจำนวนกรรมการเท่ากับชุดเดิมเพื่อพิจารณา</p> <p>(ค) เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและ จริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว</p>



ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (ต่อ)	ให้มหาวิทยาลัยนำผลการพิจารณาของชุดใหม่ และชุดเดิมเสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาต่อไป
๒	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	<p>ข้อ ๒๖ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงานการใช้ความรู้ ความสามารถในการงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับใน งานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพไม่อยู่ในเกณฑ์สภามหาวิทยาลัยกำหนดผู้ขอกำหนดตำแหน่งมีสิทธิ ขอให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับทราบมติ</p> <p>เมื่อสภามหาวิทยาลัยได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้วให้ส่งคำขอนั้นแก่คณะกรรมการ ประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นหากคณะกรรมการดังกล่าวมีความเห็นประการใดให้เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณา ผลการพิจารณาของสภามหาวิทยาลัยให้เป็นที่สุด</p> <p>ข้อ ๒๗ เมื่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้รับเรื่องการขอ ทบทวนตามข้อ ๒๖ แล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง</p> <p>(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติไม่รับพิจารณา</p> <p>(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอให้มีมติรับไว้พิจารณา โดยมอบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจรรยาบรรณและจรรยาบรรณ ทางวิชาชีพชุดเดิมเพื่อพิจารณา</p> <p>(๒) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง</p> <p>(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ เพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา</p> <p>(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติม จากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา และให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจรรยาบรรณและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ โดยมีจำนวนกรรมการเท่ากับชุดเดิมเพื่อพิจารณา</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (ต่อ)	(ค) เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณ ทางวิชาชีพชุดใหม่ได้รับพิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้มหาวิทยาลัยนำผลการพิจารณาของคณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่และชุดเดิมเสนอต่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พิจารณา
๓	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	<p>ข้อ ๓๖ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับ ในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ผู้ขอกำหนดตำแหน่งมีสิทธิขอให้ ก.บ.ค. พิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผล ที่สนับสนุนคำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับทราบมติ</p> <p>เมื่อ ก.บ.ค. ได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่งคำขอนั้นแก่ คณะกรรมการเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หากคณะกรรมการมีความเห็นประการใดให้เสนอ ต่อ ก.บ.ค. พิจารณา ผลการพิจารณาของ ก.บ.ค. ให้เป็นที่สุด</p> <p>ข้อ ๓๗ เมื่อคณะกรรมการได้รับเรื่องการขอทบทวนตามข้อ ๓๖ แล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง</p> <p>(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผล ที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติไม่รับพิจารณา</p> <p>(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุน คำขอ ให้มีมติรับไว้พิจารณา โดยให้มอบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมพิจารณา</p> <p>(๒) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง</p> <p>(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติม จากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา</p> <p>(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุน คำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา และให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ โดยมี จำนวนกรรมการเท่ากับชุดเดิมเพื่อพิจารณา</p> <p>(ค) เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้ มหาวิทยาลัยนำผลการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่และชุดเดิมเสนอต่อคณะกรรมการ พิจารณาต่อไป</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (ต่อ)	<p>ข้อ ๓๘ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณากำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอกำหนด ตำแหน่งอันสื่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามข้อ ๒๓ และข้อ ๒๖(๑) ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) กรณีที่ตรวจสอบพบว่าผู้ขอกำหนดตำแหน่งระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรง กับความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์สื่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการ เสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้สภามหาวิทยาลัยมีมติให้งดการพิจารณาการขอ ตำแหน่งในครั้งนั้นและดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็น กรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้น เสนอขอตำแหน่งที่กำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่ สภามหาวิทยาลัยมีมติ</p> <p>(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบ พบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้สภามหาวิทยาลัยมีมติถอดถอนตำแหน่งระดับ ชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ส่วนตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็น ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระ กรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิด เป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้น เสนอขอตำแหน่งที่กำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่ สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอนหรือนับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน แล้วแต่กรณี</p>
๔	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	<p>ข้อ ๓๗ เมื่อคณะกรรมการได้รับเรื่องการขอทบทวนตามข้อ ๓๖ แล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) การพิจารณาทบทวนครั้งหนึ่ง</p> <p>(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่ สนับสนุนคำขอ ให้มีมติไม่รับพิจารณา</p> <p>(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่ สนับสนุน คำขอ ให้มีมติรับไว้พิจารณา โดยให้มอบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมพิจารณา</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (ต่อ)	<p>(๒) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง</p> <p>(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้างและไม่มีเหตุผลที่ สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา</p> <p>(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่ สนับสนุน คำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณาและให้ แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ โดยมี จำนวนกรรมการ เท่ากับชุดเดิมเพื่อพิจารณา</p> <p>(ค) เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ได้พิจารณาคำขอทบทวน แล้ว ให้ มหาวิทยาลัยนำผลการพิจารณาของคณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่และชุดเดิมเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณา ต่อไป</p>
๕	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	<p>ข้อ ๓๒ ในกรณีที่ไม่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพ ของผลงาน การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการ วิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับ ใน งานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ผู้ ขอกำหนดตำแหน่งมีสิทธิขอให้ ก.บ.ม. พิจารณาทบทวนได้ไม่เกิน สองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และ เหตุผลที่สนับสนุน คำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบ วันนับแต่วันที่รับทราบมติ</p> <p>เมื่อ ก.บ.ม. ได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงาน แล้ว ให้ส่งคำขอนั้น แก่คณะกรรมการเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น หากคณะกรรมการมีความเห็นประการใดให้เสนอ ต่อ ก.บ.ม. พิจารณา ผลการพิจารณาของ ก.บ.ม. ให้เป็นที่สิ้นสุด ข้อ เมื่อ คณะกรรมการได้รับเรื่องขอทบทวนตามข้อ ๓๒ แล้ว ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง คำขอ ให้มีมติไม่รับพิจารณา</p> <p>(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มี เหตุผลที่สนับสนุน</p> <p>(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่ สนับสนุนคำขอ ให้ มีมติรับไว้พิจารณา โดยให้มอบคณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมพิจารณา</p> <p>(๒) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง</p> <p>(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มี เหตุผลที่สนับสนุน คำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับ พิจารณา</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัยฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ (ต่อ)	(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา โดยให้มอบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ โดยมีจำนวน กรรมการเท่ากับชุดเดิมเพื่อพิจารณา
๖	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม	<p>ข้อ ๓๗ เมื่อคณะกรรมการได้รับเรื่องการขอทบทวนตามข้อ ๓๖ แล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง</p> <p>(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้างและไม่มีเหตุผลที่ สนับสนุนคำขอ ให้มีมติไม่รับพิจารณา</p> <p>(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุน คำขอ ให้มีมติรับไว้พิจารณา โดยให้มอบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมพิจารณา</p> <p>(๒) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง</p> <p>(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้างและไม่มีเหตุผลที่ สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา</p> <p>(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริงข้ออ้างและเหตุผลที่สนับสนุน คำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา และให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ โดยมี จำนวน กรรมการเท่ากับชุดเดิมเพื่อพิจารณา</p> <p>(ค) เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้ มหาวิทยาลัย นำผลการพิจารณาของ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่และชุดเดิมเสนอต่อ คณะกรรมการพิจารณาต่อไป</p>
๗	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	<p>ข้อ ๒๕ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงานการใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคมหรือความเปราะบางที่ยอมรับใน งานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ ก.บ.ม.กำหนด ผู้ขอกำหนดตำแหน่งมีสิทธิขอให้ ก.บ.ม. พิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่ สนับสนุนคำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับทราบมติ</p> <p>เมื่อ ก.บ.ม.ได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้วให้ส่งคำขอนั้นแก่ คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๗ หากคณะกรรมการดังกล่าวมีความเห็นประการใดให้เสนอต่อ ก.บ.ม. พิจารณาผลการพิจารณาของ ก.บ.ม. ให้เป็นที่สิ้นสุด</p>

ลำดับ	มหาวิทยาลัย ฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (ต่อ)	<p>ข้อ ๒๖ เมื่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้รับเรื่องการขอ ทบทวนตามข้อ ๒๕ แล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง</p> <p>(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ใหม่มีมติไม่รับพิจารณา</p> <p>(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ใหม่มีมติ รับไว้พิจารณา ใหม่อบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ชุดเดิมเพื่อพิจารณา</p> <p>(๒) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง</p> <p>(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ เพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ใหม่มีมติไม่รับพิจารณา</p> <p>(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และมีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ เพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ใหม่มีมติรับไว้พิจารณา ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ โดยมีจำนวนกรรมการเท่ากับชุดเดิมเพื่อพิจารณา</p> <p>(ค) เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้ ก.บ.ม.นำผลการพิจารณาของ ชุดใหม่และชุดเดิมเสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาต่อไป</p>
๘	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	<p>ไม่ได้กำหนดไว้หากแต่ใช้ประกาศ ที่เกี่ยวข้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องกำหนดมาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑</li> <li>- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องมาตรฐานการลงโทษทางวินัยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐</li> <li>- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องมาตรฐานการสอบสวนเพื่อการลงโทษทางวินัยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐</li> <li>- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องมาตรฐานการสั่งพักหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐</li> <li>- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องมาตรฐานการอุทธรณ์โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐</li> </ul>

ลำดับ	มหาวิทยาลัย ฯ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓</li> <li>- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗</li> <li>- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐</li> <li>- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๔</li> <li>- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๑</li> <li>- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๑</li> </ul>

ตารางที่ ๔.๑๒ กรณีการขอทบทวนพบว่า (๑) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (๒) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (๓) มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร(๔) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เมื่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้รับเรื่องการขอทบทวน ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้ **ให้มีมติไม่รับพิจารณา**

(๑) การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุน คำขอ ให้มีมติรับไว้พิจารณา ให้มอบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณ ทางวิชาชีพชุดเดิมเพื่อพิจารณา

(๒) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผล ที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง **ให้มีมติไม่รับพิจารณา**

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และมีเหตุผลที่สนับสนุน คำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและ จริยธรรมและจรรยาบรรณ ทางวิชาชีพชุดใหม่ โดยมีจำนวนกรรมการเท่ากับชุดเดิมเพื่อพิจารณา

(ค) เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้มหาวิทยาลัยนำผลการพิจารณาของชุดใหม่ และชุดเดิมเสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาต่อไป **อำนาจอยู่ที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ โดยมีจำนวนกรรมการเท่ากับชุดเดิม มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางกรณีที่ไม่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง** เนื่องจากคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับ ในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ผู้ขอกำหนดตำแหน่งมีสิทธิขอให้ ก.บ.ค. พิจารณา ทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผล ที่สนับสนุนคำขอและ จะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับทราบมติ

เมื่อ ก.บ.ค. ได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่งคำขอนั้นแก่ คณะกรรมการเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หากคณะกรรมการมีความเห็นประการใดให้เสนอ ต่อ ก.บ.ค. พิจารณา ผลการพิจารณาของ ก.บ.ค. ให้เป็นที่สุด **อำนาจอยู่ที่ กบค.**

**มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์**ในกรณีที่ไม่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งเนื่องจากคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับ ในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ผู้ขอกำหนดตำแหน่งมีสิทธิขอให้ ก.บ.ม. พิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุน คำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับทราบมติ

**มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์** ในกรณีที่ไม่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงานการใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคมหรือความเป็นที่ยอมรับ ใน งานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพไม่อยู่ในเกณฑ์ ก.บ.ม.กำหนด ผู้ขอกำหนดตำแหน่งมีสิทธิขอให้ ก.บ.ม.พิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่ สนับสนุนคำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับทราบมติ เมื่อ ก.บ.ม.ได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวน ผลการพิจารณาผลงานแล้วให้ส่งคำขอนั้นแก่ คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามขอ ๑๗ หากคณะกรรมการดังกล่าวมี ความเห็นประการใดให้เสนอต่อ ก.บ.ม. พิจารณาผลการพิจารณาของ ก.บ.ม.ให้เป็นที่สุด **อำนาจอยู่ที่ ก.บ.ม.**

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ไม่ได้กำหนดไว้หากแต่ใช้ประกาศ ที่เกี่ยวข้อง

- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องกำหนดมาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑
- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องมาตรฐานการลงโทษทางวินัยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐
- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องมาตรฐานการสอบสวนเพื่อการลงโทษทางวินัยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐
- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องมาตรฐานการสั่งพักหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐
- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องมาตรฐานการอุทธรณ์โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗
- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐



- ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๔
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๑
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๑ **อำนาจอยู่ที่สภามหาวิทยาลัยฯ** โดยผ่านคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยฯ เสนอเพื่อแต่งตั้ง

## บทที่ ๕

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงอุปสรรค และปัญหาในการสร้างความเชื่อมั่นและแนวทางป้องกัน และแก้ไขระบบราชการมิให้ก่อเกิดความเหลื่อมล้ำในระบบมากนัก สถาบันการศึกษาถือเป็นพื้นฐานของระบบ ทฤษฎีภูมิ ปัญหาการดำรงชีพของบุคคลทำให้เกิดความเสียหายอย่างมากภายในระบบราชการก่อให้เกิดแข่งขันไปสู่ คติมากมายมาจากจุดเริ่มต้นของเรื่องนี้ ประกอบกับหน่วยงานต้นสังกัดมักไม่มีความยืดหยุ่นทำให้เกิด การ ดำเนินคดีหรือการต่อสู้คือใช้มาตรการบังคับที่รุนแรง ไม่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางเป็นจริงได้เพราะหน่วยงาน มุ่งเน้นแต่จะยึดถือพวกพ้องและผลประโยชน์เป็นที่ตั้ง วางมาตรฐานไว้ค่อนข้างสูงเลยทีเดียว ซึ่งหากใช้มาตรการ บังคับอย่างเดียวกัน จึงได้ข้อสรุปในการจัดทำวิจัยในเรื่องนี้ดังต่อไปนี้

**ประการแรก** ความง่าย ของการเข้าสู่กรอบระบบตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยการแก้ไขปัญหาในเชิงระบบที่ดี ที่สุด การแก้ไขระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศให้สั้นและให้เปิดกว้าง กระชับกะทัดรัดไปในทิศทางของระบบข้าราชการ ให้มากที่สุด หรืออาจใช้ระบบในการเลื่อนขั้นได้เลยเหมือนข้าราชการ ผู้เขียนไม่เข้าใจว่าผู้ที่คิด ให้ระบบ ข้าราชการหมดไปเพียงเพื่อไม่ต้องการดูแลข้าราชการ เพราะอะไรหากจะมากคิดว่าประหยัดคงไม่สามารถรับฟังได้ ว่าเป็นหนทางแก้ไขปัญหอย่างแท้จริง ซึ่งการจัดทำระบบพนักงาน ฯลฯ ซึ่งสิทธิ สวัสดิการทำให้ต่างจากระบบ ข้าราชการไปเกือบหมดสิ้น นอกจากคิดว่าไม่อยากดูแลพนักงาน ฯลฯ อาจมองว่าต้องดูแลหลายชีวิต แต่พื้นฐาน ของบุคคลก็เท่าเทียมกันอยู่แล้ว มหาวิทยาลัยราชภัฏ ฯลฯ ที่เข้าสู่ตำแหน่งได้ง่าย คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล สงคราม มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ยกเว้นมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ เพียง แห่งเดียวเท่านั้น ที่ยากที่สุดมีระเบียบขั้นตอนยาวนาน มีการแก้ไขระเบียบการส่งผลงานระดับชำนาญการถึงสาม ฉบับด้วยกัน เช่น ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เรื่องหลักเกณฑ์การแต่งตั้งระดับคุณภาพของผลงาน และแบบประเมินผลงานวิจัย แบบประเมินคู่มือปฏิบัติการหลัก แบบประเมินผลงาน เชิงวิเคราะห์และแบบ ประเมินผลงานเชิงสังเคราะห์ ผลงานในลักษณะอื่น กำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๓ แต่เดิม กำหนดให้ งานวิจัย ต้องมีการเผยแพร่เพียงห้าสถาบัน โดยต้องมีหนังสือรับรองจากหน่วยงานเป็นหลักฐาน ต่อมาได้มีการแก้ไข มาตรฐานที่สูงขึ้นโดยใช้เกณฑ์ “งานวิจัย ต้องนำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมทางวิชาการ ซึ่งภายหลังจาก การประชุมทางวิชาการได้มีบรรณาการแนะนำ รวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (proceeding) ของการประชุมทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ และต้องมีผลการประเมินขั้นต่ำในระดับดี” ล่าสุดได้มีการแก้ไขระเบียบขอยกเว้นการกำหนด รูปแบบการเผยแพร่ผลงานในรูปแบบผลงานวิจัยในวารสารทาง วิชาการ ทั้งนี้ วารสารทางวิชาการนั้นอาจเผยแพร่เป็นรูปเล่มวิทยานิพนธ์ หรือสื่อทางอิเล็กทรอนิกส์ที่มี กำหนดการเผยแพร่อย่างแน่นอน หรือนำเสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการ” ซึ่งมีผลเทียบเท่าการเผยแพร่ระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ส่วนเกณฑ์การแต่งตั้งคุณภาพระดับผลงานประเภทคู่มือการปฏิบัติงานแต่เดิมต้องมีการใช้ ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ เดือน โดยต้องมีหนังสือรับรองจากหน่วยงานเป็นหลักฐาน เปลี่ยนเป็น “ต้องมีการเผยแพร่ผลงานก่อนเสนอขอไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง โดยต้องเผยแพร่ในส่วนราชการหรือ หน่วยงานที่มีการจัดส่งคลังกับผลงานนั้นๆ และมีฐานะไม่ต่ำกว่าสถาบันอุดมศึกษาโดยจะต้องมีหนังสือตอบรับ เป็นหลักฐาน” กำหนดให้ “หากเป็นระดับคุณภาพของผลงานประจำสูงงานวิจัย แต่เดิม “ต้องมีการใช้ประกอบการ ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ เดือน โดยต้องมีหนังสือรับรองจากหน่วยงานเป็นหลักฐาน” ภายหลังได้มีการ แก้ไข “ให้มีการตีพิมพ์เผยแพร่ หรือนำเสนอในที่ประชุมสัมมนาทางวิชาการ หรือวิชาชีพนั้น ๆ เป็นผลงานที่ ได้รับรางวัล หรือได้รับการอ้างอิงที่เชื่อถือได้ และเป็นที่ยอมรับของผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ”

เกณฑ์การแต่งตั้งและระดับคุณภาพผลงานในลักษณะอื่น “ต้องมีการเผยแพร่ผลงานก่อนเสนอขอไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง โดยต้องเผยแพร่ในส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีภารกิจสอดคล้องกับผลงานนั้นๆ และมีฐานะไม่ต่ำกว่า สถาบันอุดมศึกษา โดยจะต้องเป็นหนังสือตอบรับเป็นหลักฐานและเผยแพร่ในรูปแบบของบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ ทั้งนี้วารสารทางวิชาการนั้นอาจเผยแพร่เป็นรูปแบบสิ่งพิมพ์ หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่กำหนดการเผยแพร่อย่างชัดเจน หรือนำเสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการ

**ประการที่สอง** ความไว สอดคล้องกับหลักการประเมินที่ไม่โปร่งใส ผิดระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ระบบ ITA มาตรฐานด้านการบริหารจัดการการอุดมศึกษา มีการบริหารจัดการอุดมศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลและพันธกิจของการอุดมศึกษาอย่างมี คุณภาพ ก. มาตรฐานด้านธรรมาภิบาลของการบริหารการอุดมศึกษา มีการบริหารจัดการ การอุดมศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดยคำนึงถึงความหลากหลาย และความเป็นอิสระทางวิชาการ มาตรฐานนี้มีตัวบ่งชี้หลัก ได้แก่

(๑) หากมีการบริหารจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของประเภทสถาบันและสังคม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติงานอย่างมีอิสระทางวิชาการ

(๒) มีการบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล คล่องตัว โปร่งใส และตรวจสอบได้มีการจัดการศึกษาผ่านระบบและ วิธีการต่างๆ อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า คุ่มทุน

(๓) มีระบบการประกันคุณภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการ อุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานด้านพันธกิจของการบริหารการอุดมศึกษา การดำเนินงานตามพันธกิจของการอุดมศึกษาทั้ง ๔ ด้าน อย่างมีคุณภาพ โดยมีการประสานความร่วมมือรวมพลังจากทุกภาค ส่วนของชุมชนและสังคมในการจัดการ ความรู้ มาตรฐานนี้มีตัวบ่งชี้หลัก ได้แก่ (๓.๑) มีหลักสูตรและการเรียนการสอนที่ทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับ ความต้องการที่ หลากหลายของประเภทสถาบันและสังคม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแบบ เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการเรียนรู้และการสร้างงานด้วยตนเองตามสภาพจริง ใช้การวิจัยเป็นฐาน มีการ ประเมิน และใช้ผลการประเมิน เพื่อพัฒนาผู้เรียน และการบริหารจัดการหลักสูตร ตลอดจนมีการ บริหารกิจการ นิสิตนักศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตรและการเรียนการสอน (๓.๒) มีการวิจัยเพื่อสร้างและประยุกต์ใช้ องค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และทรัพย์สินทางปัญญาที่เชื่อมโยงกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมตามศักยภาพ ของประเภทสถาบันมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง สถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาความสามารถในการแข่งขันได้ในระดับนานาชาติของสังคม และประเทศชาติ (๓.๓) มีการให้บริหารวิชาการที่ทันสมัย เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ตาม ระดับความเชี่ยวชาญของประเภทสถาบัน มีการประสานความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษา กับภาคธุรกิจ อุตสาหกรรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของ สังคม และประเทศชาติ (๓.๔) มีการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน พัฒนา เผยแพร่วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และความภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีการปรับใช้ศิลปวัฒนธรรม ต่างประเทศอย่างเหมาะสมเพื่อประโยชน์ใน การพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

**ประการที่สาม** ความยาก มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งยากมากมี กระบวนการซับซ้อนแก่ระเบียบหลายครั้งมักเกินไปเป็นการกีดกันการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นนำมาเป็นเครื่องมือ ของฝ่ายบริหารเพื่อจะขัดขวางทางเจริญก้าวหน้าในระบบของบุคคลที่ไม่ใช่พวกพ้อง รวมทั้งมีระบบอุปถัมภ์ เกือบจะหน่วยงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีการตั้งเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งที่ยากมากที่สุดของบรรดา มหาวิทยาลัยราชภัฏ ฯลฯ คือ แต่เดิม กำหนดให้ งานวิจัย ต้องมีการเผยแพร่เพียงห้าสถาบัน โดยต้องมีหนังสือ รับรองจากหน่วยงานเป็นหลักฐานเป็นหลักฐาน ต่อมาได้มีการแก้ไขใหม่มาตรฐานที่สูงขึ้นโดยใช้เกณฑ์ “งานวิจัย

ต้องนำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมทางวิชาการ ซึ่งภายหลังจากการประชุมทางวิชาการได้มีบรรณาการแนะนำ รวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (proceeding) ของการประชุมทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ และต้องมีผลการประเมินขั้นต่ำอยู่ในระดับดี” ถ้าสุดได้มีการแก้ไขระเบียบเป็นให้มีการแก้ไข รูปแบบการเผยแพร่ผลงานในรูปแบบผลงานวิจัยในวารสารทางวิชาการ ทั้งนี้ วารสารทางวิชาการนั้นอาจเผยแพร่เป็นรูปเล่มวิทยานิพนธ์ หรือสื่อทางอิเล็กทรอนิกส์ที่มีกำหนดการเผยแพร่อย่างแน่นอน หรือนำเสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการ”

**ประการที่สี่** จุดแข็ง ทำให้มีคนเข้าสู่ตำแหน่งน้อยลงทางราชการมีคนดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นไม่มาก ทำให้การแข่งขันสูงเข้าไว้ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ถือเป็นมหาวิทยาลัยที่มีจุดแข็งมากกลั่นกรองคนได้มาก ถือเป็นมาตรฐานการเข้าสู่ตำแหน่งที่ค่อนข้างคัดกรองคนได้ยาก หากคนเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้เข้าและมีประสิทธิภาพมากที่สุดของบรรดาราษฎร์ภาคเหนือทั้ง ๘ แห่งก็ว่า ส่วนเกณฑ์การแต่งตั้งคุณภาพระดับผลงานประเภทคู่มือการปฏิบัติงานแต่ “ต้องมีการเผยแพร่ผลงานก่อนเสนอขอไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง โดยต้องเผยแพร่ในส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีการจัดส่งคล้อยกับผลงานนั้นๆ และมีฐานะไม่ต่ำกว่าสถาบันอุดมศึกษาโดยจะต้องมีหนังสือตอบรับเป็นหลักฐาน”

**ประการที่ห้า** จุดอ่อน เป็นการกีดกันและขัดขวางการเข้าสู่ตำแหน่ง ทำให้เกิดความล่าช้าและบั่นทอนขวัญกำลังใจได้แต่สามารถใช้ได้กับกลุ่มที่ไม่มีระบบอุปถัมภ์

#### ข้อเสนอแนะ

จุดแก้ไข เห็นควรปรับปรุง ระเบียบ ขั้นตอน ข้อบังคับและประกาศให้มีความยืดหยุ่น สะดวกรวดเร็ว รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสวงหาความก้าวหน้าในระบบราชการไม่กีดกันในทางสายงานทางวิชาการ ให้กระบวนการมีความกะทัดรัดไม่ยาวนาน ยืดถือระเบียบการกำหนดระยะเวลาอันยาวนานเพื่อป้องกันการฟ้องร้องดำเนินคดี

#### ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อองค์กร

**๑. ความมั่นคงทางอาชีพ** แนวทางในการปูพื้นฐานเบื้องต้นจะเห็นได้ว่าต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรที่จะให้ได้คุณภาพ ประการสำคัญจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้มีความรู้ทัดเทียมยุคเทคโนโลยี ที่ก้าวแทนที่จากเดิม ก็ก้าวสู่การพัฒนาแบบให้ได้เห็นภาพการสื่อสารการใช้เทคโนโลยีเข้ามาแทนที่

**๒. ระบบสัญญาจ้าง** ข้อมูลทั่วไปตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมแต่ละประเภทเปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ. ๒๕๕๗ ก็ยังแบ่งประเภทพนักงานออกเป็น ๔ ได้แก่ “ข้อ ๗ (๑) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามข้อบังคับนี้ (๒) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ ที่ใช้บังคับอยู่ (๓) ลูกจ้างชั่วคราว ตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ว่าด้วยการจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ใช้บังคับอยู่ (๔) ลูกจ้างอื่น ๆที่ไม่ใช่กรณีตาม (๑) (๒) (๓)”

**๓. สถานภาพทางสังคม** ในสภาพสังคมปัจจุบันมีทิศทางแนวโน้มที่จะ เห็นได้ว่าสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป พบว่ามีสภาพสังคมแบบตัวใครตัวมันมากขึ้น ประกอบกับโลกสังคมยุคโลกาภิวัตน์ มีเทคโนโลยีเข้ามาแทนที่ที่ทำให้สังคมถ้อยที่ถ้อยอาศัย หดไป จะเห็นได้ว่า สถานภาพความไม่มั่นคงเกิดขึ้นใหม่มหาวิทยาลัยฯ แต่ละแห่งมักพบว่า มีการดิ้นรน เพื่อความอยู่รอดทะเลาะหาผลประโยชน์อย่างทั่วถึง

**๔. สวัสดิการ มหาวิทยาลัยฯ** ส่วนใหญ่ไม่มีสวัสดิการ ให้จะต้องมีการเก็บออมในแต่ละเดือนให้มีเก็บไว้กินเมื่อไม่มีการจ้างงาน – สมองไหล – ความรักองค์กร – การหาผลประโยชน์จากองค์กร

### ผลกระทบด้านคดีความ ความรับผิดทางกฎหมายอาญา

ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑๕๗ บัญญัติว่า "ผู้ใดเป็นเจ้าของพนักงาน ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ ๑ ปี ถึง ๑๐ ปีหรือปรับตั้งแต่ ๒,๐๐๐ บาทถึง ๒๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับเป็นความผิดที่บุคคลที่ได้รับผลกระทบจะต้องฟ้องหน่วยงานของรัฐเป็นการมาตรฐานยังมีกฎหมายอื่นอีกแต่ยังไม่เขียนมาในที่นี้อาจจะเป็นการชี้ช่องมากเกินไปยังผลกระทบต่อผู้บริหาร

## ภาคผนวก

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พศ.๒๕๖๐

(๒) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พศ.๒๕๕๗

(๓) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วยมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พศ.๒๕๕๕

(๔) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พศ.๒๕๕๖

(๕) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พศ.๒๕๕๖

(๖) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พศ.๒๕๕๕

(๗) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พศ.๒๕๕๖

(๘) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พศ.๒๕๕๔

## บรรณานุกรม

- (๑) อ่างถึง อมร รักษาสัตย์ (๒๕๒๕ กันยายน) วารสารราชการ ปีที่ ๒๗ (ฉบับที่ ๙) (๔) การเลื่อนตำแหน่งราชการพลเรือนไทย วารสารข้าราชการ
- (๒) อ่างถึงนโยบายกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ -๒๕๖๖
- (๓) [๙ อ่างถึง นายโสรัจ สุจริตกุล (๒๕๒๕) วารสารข้าราชการ วารสารรายเดือนเพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้ ปีที่ ๒๗ ฉบับที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๕ ข่าวการปรับปรุงระบบ จำแนกตำแหน่ง กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์ ไทยพิมพ์/อักษรสารการพิมพ์. ๑๕
- (๔) อ่างถึง ประอร โกมลภิส (๒๕๒๕) วารสารข้าราชการ วารสารรายเดือนเพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้ ปีที่ ๒๗ ฉบับที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๕ การหาข้อมูลในการ วิเคราะห์ตำแหน่ง กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์ ไทยพิมพ์/อักษรสารการพิมพ์.
- (๕) ”ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ. ๒๕๕๗ ถึงปัจจุบัน
- (๖) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พศ.๒๕๖๐
- (๗) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พศ.๒๕๕๗
- (๘) ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พศ.๒๕๕๗
- (๙) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พศ.๒๕๕๖
- (๑๐) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พศ.๒๕๕๕
- (๑๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พศ.๒๕๕๖
- (๑๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พศ.๒๕๕๔
- (๑๓) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วยมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พศ.๒๕๕๕