



คู่มือปฏิบัติงานหลัก

“การแต่งตั้งข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ”



จรัส โนนทอง

บุคลากรปฏิบัติการ

งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

คำนำ

ตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ได้ปรับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จากระบบจำแนกตำแหน่งตามมาตรฐานกลางสิบเอ็ดตำแหน่ง เป็นระบบจำแนกตำแหน่งตามกลุ่มลักษณะงาน และได้ออกประกาศ เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งต่อมาประกาศ ก.พ.อ. ฉบับดังกล่าว นำไปสู่การกำหนดมาตรฐานการแต่งตั้งให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและหรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ เพื่อเป็นหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนในสังกัด

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ได้ออกประกาศ เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖ และประกาศอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ในการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว จากประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งบุคลากร ระดับปฏิบัติการ สังกัดกองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ซึ่งรับผิดชอบการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ผู้เขียนจึงได้จัดทำคู่มือปฏิบัติงานหลัก “การแต่งตั้งข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ” เล่มนี้ขึ้น โดยได้นำเสนอถึงข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หลักเกณฑ์และหรือวิธีการดำเนินการ ขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ปัญหาอุปสรรค รวมถึงแนวทางในการพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นคู่มือหลักในการปฏิบัติงานในหน่วยงานบริหารบุคคล รวมทั้งเป็นแนวทางสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ได้ศึกษาและพิจารณาใช้ประกอบในการขอ กำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น

จรัส โนนกอง
บุคลากรปฏิบัติการ
ตุลาคม ๒๕๖๕

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญตาราง	ง
สารบัญภาพ	จ
บทที่ ๑ บทนำ	
ที่มาและความสำคัญ	๑
วัตถุประสงค์	๒
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒
ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ	๓
นโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ	๕
ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์	๗
โครงสร้างมหาวิทยาลัย	๘
บทที่ ๒ บริบทสำนักงานอธิการบดี	
บริบทสำนักงานอธิการบดี	๑๐
ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์	๑๑
โครงสร้างสำนักงานอธิการบดี	๑๒
บริบทงานบริหารบุคคล	๑๓
โครงสร้างงานบริหารบุคคล	๑๕
ภาระงานของผู้จัดทำคู่มือ	๑๗
บทที่ ๓ หลักเกณฑ์การปฏิบัติและหรือวิธีปฏิบัติ	
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๑๘
เส้นทางความก้าวหน้าสายสนับสนุน	๒๐
การประเมินค่างาน	๒๒
การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน	๒๗
การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน	๒๘
การประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ	๓๐
การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน	๓๙
บทที่ ๔ ผลการปฏิบัติและหรือขั้นตอนการปฏิบัติ	
การรับสมัครและคุณสมบัติเฉพาะในการเข้าสู่ตำแหน่ง	๔๒
การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	๔๔
บทที่ ๕ ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการพัฒนา	
การเขียนประเมินค่างาน	๔๖
คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	๔๗
ผลงานทางวิชาการ	๔๗

สารบัญ(ต่อ)

บรรณานุกรม	๔๙
ภาคผนวก	
ข้อบังคับและหรือประกาศที่เกี่ยวข้องกับการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น	๕๒
ประวัติผู้จัดทำ	๕๓

สารบัญภาพ

	หน้า
รูปภาพที่ ๑	๔
รูปภาพที่ ๒	๘
รูปภาพที่ ๓	๑๒
รูปภาพที่ ๔	๑๕
รูปภาพที่ ๕	๒๐
รูปภาพที่ ๖	๒๑
รูปภาพที่ ๗	๒๑
รูปภาพที่ ๘	๒๕
รูปภาพที่ ๙	๒๖
รูปภาพที่ ๑๐	๔๐
รูปภาพที่ ๑๑	๔๑

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑ ตารางสรุปผลงานวิชาการที่ใช้ประกอบการขอตำแหน่งสูงขึ้น	๓๔
ตารางที่ ๒ เกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพของผลงานประเภทคู่มือปฏิบัติงานหลัก	๓๕
ตารางที่ ๓ เกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพของผลงานเชิงวิเคราะห์	๓๕
ตารางที่ ๔ เกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพของผลงานเชิงสังเคราะห์	๓๖
ตารางที่ ๕ เกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพของผลงานวิจัย	๓๗
ตารางที่ ๖ เกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพของผลงานในลักษณะอื่น	๓๗

บทที่ ๑

บทนำ

๑. ที่มาและความสำคัญ

สืบเนื่องด้วยพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ มีผลบังคับใช้วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๒ มาตรา ๔ วรรคหนึ่ง กำหนดให้รัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ และแนวปฏิบัติ เพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ มาตรา ๒๔ วรรคสาม การจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเป็นกลุ่มและการกำหนดมาตรการตามวรรคหนึ่ง รวมทั้งการกำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาและการให้การสนับสนุนเป็นพิเศษตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง [กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒] ต่อมา ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุดมศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔ วรรคหนึ่ง มาตรา ๒๔ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ ออกกฎกระทรวง “กฎกระทรวงการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๖๔” [กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. กฎกระทรวงการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๔] ไว้ ดังนี้

ข้อ ๓ ให้จัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเป็นกลุ่ม [๒] ดังต่อไปนี้

- (๑) กลุ่มพัฒนาการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก
- (๒) กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม
- (๓) กลุ่มพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น
- (๔) กลุ่มพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา
- (๕) กลุ่มอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ข้อ ๑๙ สถาบันอุดมศึกษาที่ไม่ได้สังกัดกลุ่มใดตามกฎกระทรวงนี้ ให้ดำเนินการตามนโยบายยุทธศาสตร์ และแผนด้านการอุดมศึกษา รวมถึงภารกิจ วัตถุประสงค์ และพันธกิจตามกฎหมายจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษานั้น [กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. กฎกระทรวงการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๔] โดย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เป็น มหาวิทยาลัยพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น และในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ โดยความเห็นของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๓ [มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการ ภายในเป็นงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พ.ศ. ๒๕๖๓] และต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (ก.บ.ม.) ในคราวประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จึงออกประกาศ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เรื่อง กำหนดโครงสร้างคู่มือปฏิบัติงานหลัก และผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ ผลงานเชิงสังเคราะห์ที่แสดงให้เห็นการพัฒนางานของหน่วยงานหรือพัฒนาระบบงานส่วนราชการหรือ พัฒนาระบบงานของมหาวิทยาลัย ประกาศ ณ วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๔ [มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เรื่อง กำหนดโครงสร้างคู่มือปฏิบัติงานหลัก และผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ ผลงานเชิงสังเคราะห์ที่แสดงให้เห็นการพัฒนางานของหน่วยงานหรือพัฒนาระบบงานส่วนราชการหรือพัฒนาระบบงานของมหาวิทยาลัย ประกาศ ณ วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๔]

อนึ่ง จากการปรับเปลี่ยนสังกัดจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็น สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับ มหาวิทยาลัย ฯ ได้มีประกาศแบ่งส่วนราชการภายในเป็นงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศกำหนดโครงสร้างคู่มือปฏิบัติงานหลัก และผลงานเชิงวิเคราะห์หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ที่แสดงให้เห็นการพัฒนางานของหน่วยงานหรือพัฒนาระบบงานส่วนราชการหรือพัฒนาระบบงานของมหาวิทยาลัย ประกาศ ณ วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๔ จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานหลักเรื่อง “การแต่งตั้งข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ” ให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกำหนดโครงสร้างคู่มือในการปฏิบัติงานหลัก ในส่วนหน้าที่ที่รับผิดชอบหลัก โดยมี

๑.๑ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อนำเสนอส่วนที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ และส่วนราชการในสังกัด ประกอบด้วย ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ นโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย และบริบทของส่วนราชการภายในตามโครงสร้างของมหาวิทยาลัย เป็นต้น

๒) เพื่อให้รูปแบบของคู่มือเป็นไปในมาตรฐานเดียว

๓) เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้

๔) เพื่อลดข้อผิดพลาดจากการทำงานที่ไม่เป็นระบบ

๑.๒ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มี “คู่มือการปฏิบัติงานหลัก” ของบุคลากรรายบุคคล ที่เป็นไปตามโครงสร้าง พันธกิจหลักของส่วนงาน และความรับผิดชอบงานรายบุคคลตามโครงสร้าง เป็นต้น

๑.๓ ขอบเขตของคู่มือ

การปรับปรุง “คู่มือปฏิบัติงานหลัก “การแต่งตั้งข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ” ครั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมของสังคม หรือทันการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง โดยคู่มือปฏิบัติงานหลัก ที่ปรับปรุงนี้ จำแนกเนื้อหาออกเป็นสองส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ เป็น ส่วนที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ และส่วนราชการในสังกัด ประกอบด้วย ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ นโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย และบริบทของส่วนราชการภายในตามโครงสร้างของมหาวิทยาลัย บทที่ ๑ และบทที่ ๒ เป็นต้น

ส่วนที่ ๒ เป็นส่วนที่ เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ในแต่ละกระบวนการงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน “การแต่งตั้งข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ” จำแนกเป็น ดังนี้

บทที่ ๓ หลักเกณฑ์และการปฏิบัติและหรือวิธีปฏิบัติ

บทที่ ๔ ผลการปฏิบัติ

บทที่ ๕ ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไข แนวทางพัฒนา

ก. ส่วนที่หนึ่ง ข้อมูลของมหาวิทยาลัยและส่วนราชการ ดังนี้

ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ยกฐานะมาจาก "สถาบันราชภัฏศรีสะเกษ" ซึ่งก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๔๐ บนที่ดินสาธารณประโยชน์โนนบกบัว ตำบลโพธิ์ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ มีเนื้อที่ประมาณ ๕๒๕ ไร่ ๒ งาน ๓๒ ตารางวา ในเขตเทศบาลเมืองศรีสะเกษเป็น ๑ ใน ๕ โครงการจัดตั้งสถาบันราชภัฏเพิ่มในระยะแรกของสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๐ - ๒๕๔๒ โดยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๔๐ ซึ่งการจัดตั้งสถาบันราชภัฏศรีสะเกษอยู่ภายใต้ของกฎเกณฑ์ของการจัดตั้งสถาบันราชภัฏใหม่ ดังนี้

๑. เป็นจังหวัดที่มีประชากรมาก
๒. เป็นจังหวัดที่มีจำนวนนักเรียนนักศึกษามาก โดยเฉพาะจำนวนนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา
๓. เป็นจังหวัดที่ขาดแคลนสถาบันอุดมศึกษา
๔. เป็นจังหวัดที่มีศักยภาพสูงที่พัฒนาเป็นศูนย์กลางแห่งการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรม
๕. เป็นจังหวัดที่มีความพร้อมทั้งด้านที่ดินเพื่อการก่อสร้าง

ลำดับเหตุการณ์ที่สำคัญในการจัดตั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

๒๔ มิถุนายน ๒๕๓๗

นายบุญชง วิสมหมาย สมาชิกผู้แทนราษฎร จังหวัดศรีสะเกษ มีหนังสือถึงผู้ว่าราชการจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง ขอจัดตั้งสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยพื้นที่สาธารณประโยชน์โนนบกบัว

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๓๗

นายบุญชง วิสมหมาย มีหนังสือถึงกระทรวงศึกษาธิการขอจัดตั้งสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา (สถาบันราชภัฏศรีสะเกษ)

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๓๗

กระทรวงศึกษาธิการออกหนังสือ ที่ ศธ ๐๓๓๕/๑๘๕๐๖ ถึงสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเรื่องการจัดตั้งสถาบันราชภัฏเพิ่มเติม

๒๙ เมษายน ๒๕๔๐

คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติให้มีการจัดตั้งสถาบันราชภัฏศรีสะเกษ

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒

ประกาศรับสมัครนักศึกษาภาคปกติรุ่นที่ ๑ ภายใต้การกำกับของสถาบันราชภัฏสุรินทร์

๒๑ มิถุนายน ๒๕๔๒ เปิดทำการเรียนการสอนวันแรก

๑๒ มิถุนายน ๒๕๔๔

คณะรัฐมนตรีเห็นชอบร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันราชภัฏศรีสะเกษ

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๔๔

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันราชภัฏเพิ่มขึ้นในสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๔๔

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๘ ตอนที่ ๕๙ ก จัดตั้งสถาบันราชภัฏศรีสะเกษ

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๔๔

แต่งตั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนก โตสุรัตน์ เป็นผู้อำนวยการแทนอธิการบดี สถาบันราชภัฏศรีสะเกษ

๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๔

โอนนักศึกษาภายใต้การกำกับของสถาบันราชภัฏสุรินทร์ มาสังกัดสถาบันราชภัฏศรีสะเกษ ทั้งหมด

๒๒ มกราคม ๒๕๔๕

ประกาศแบ่งส่วนราชการในสถาบันราชภัฏศรีสะเกษ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นายสุวิทย์ คุณกิตติ)

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๔๕

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนก โตสุรัตน์ ดำรงตำแหน่งอธิการบดีสถาบันราชภัฏศรีสะเกษ

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง นายบุญขง วิสมหมาย ดำรงตำแหน่งนายกสภาประจำสถาบันราชภัฏศรีสะเกษ

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ประกาศให้สถาบันราชภัฏศรีสะเกษ ยกฐานะเป็น "มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ" เป็นนิติบุคคลกฎหมาย

๒๔ มกราคม ๒๕๔๘

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนก โตสุรัตน์ ดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ










ภาพที่ ๑ ตราสัญลักษณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงโปรดเกล้าพระราชทานนามมหาวิทยาลัยราชภัฏ และทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานตราพระราชลัญจกรประจำพระองค์ให้เป็นตราสัญลักษณ์ประจำสถาบันราชภัฏ

ตราสัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ตามตราพระราชลัญจกรประจำพระองค์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ เป็นรูปพระที่นั่งอัฐทิศ ประกอบด้วยวงจักรกลางวงจักร มีอักษรเป็น อ หรือเลข ๙ รอบวงจักรมีรัศมีเปล่งออกโดยรอบ เหนือฉัตรเป็น รูปเศวตฉัตร ๗ ชั้น ตั้งอยู่บนพระที่นั่งอัฐทิศ ความหมายว่า ทรงมีพระบรมเดชานุภาพในแผ่นดิน รอบนอก ด้านบนมีอักษรภาษาไทยว่า “มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ” ด้านล่างมีอักษรภาษาอังกฤษว่า “SISAKET RAJABHAT UNIVERSITY”

ตราสัญลักษณ์ประจำสถาบันมี ๕ สี แต่ละสีมีความหมาย ดังนี้

- สีน้ำเงิน  หมายถึง สถาบันพระมหากษัตริย์เป็นผู้ให้กำเนิด และพระราชทานนามว่า “สถาบันราชภัฏ”
- สีเขียว  หมายถึง แหล่งที่ตั้งของมหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่ง ในแหล่งธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สวยงาม
- สีทอง  หมายถึง ความเจริญรุ่งเรืองทางภูมิปัญญา
- สีส้ม  หมายถึง ความรุ่งเรืองของศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ก้าวไกลในมหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่ง
- สีขาว  หมายถึง ความคิดอันบริสุทธิ์ของนักปราชญ์แห่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
- สีประจำมหาวิทยาลัย : ขาว – ทอง  

นโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

๑. นโยบายด้านการผลิตบัณฑิต

มุ่งเน้นส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตบัณฑิตที่มีลักษณะตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ให้เป็นผู้มีความรู้คู่คุณธรรม โดยมีระบบการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน การอุดมศึกษาและสอดคล้องกับเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการที่ตรงกับความต้องการของท้องถิ่นและประเทศชาติ โดยเน้นพัฒนาทักษะวิชาชีพ เพื่อให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีจิตสาธารณะ ใฝ่รู้ สู้งาน มีวินัย เสียสละมีความรับผิดชอบ สำนึกรักท้องถิ่น มีความรักและผูกพันกับท้องถิ่นสำนึกในความเป็นไทย และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต

๒. นโยบายด้านการวิจัยและการพัฒนา

มุ่งเน้นส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานวิจัยและงานสร้างสรรค์ เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและประเทศ โดยถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน มุ่งพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยที่มีการบูรณาการกับการเรียนการสอน และการบริการวิชาการการศึกษาวิจัยที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน ศึกษาวิจัยเพื่อส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้าน และการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุลและยั่งยืน

๓. นโยบายด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

มุ่งเน้นส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการวิชาการแก่สังคม เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งที่ยั่งยืนและมั่นคง เป็นที่พึ่งของท้องถิ่นและประเทศชาติ โดยมุ่งเน้นการบูรณาการการบริการวิชาการกับการเรียนการสอนการวิจัย และการผลิตบัณฑิตที่เชื่อมโยงภูมิปัญญาระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับสากล เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู การนำองค์ความรู้ที่มีความหลากหลายทางวิชาการไปพัฒนาชุมชน

และสังคม เสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชนและท้องถิ่นโดยมีการประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ

๔. นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

มุ่งเน้นส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์และเผยแพร่วัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อสร้างและรักษาทุนทางสังคมให้ยั่งยืน โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของไทย แสวงหาความจริงบนพื้นฐานภูมิปัญญาของท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล โดยบูรณาการกับการศึกษาวิจัย การเรียนการสอน และการบริการวิชาการ ร่วมกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว

๕. นโยบายด้านการส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ

มุ่งเน้นส่งเสริมและสนับสนุนและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมุ่งเน้นการถ่ายทอดภูมิปัญญาความรู้ ตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแก่นักศึกษา คณาจารย์ บุคลากรทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปพัฒนาตนเอง พัฒนามหาวิทยาลัย และพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม

๖. นโยบายด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

มุ่งเน้นส่งเสริมและสนับสนุนและพัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เหมาะสมและนำสมัยสำหรับการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยในทุกๆ ด้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานและการพัฒนาความรู้ เสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของประชาคมมหาวิทยาลัยเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานเนินไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะการณ์

๗. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

มุ่งเน้นส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้นักศึกษาราชภัฏศรีสะเกษเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข

๘. นโยบายด้านการพัฒนานักศึกษา

มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานักศึกษา ให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณธรรมจริยธรรม มีบุคลิกภาพ มีความรู้ความสามารถเกิดความรักความผูกพันและภูมิใจในมหาวิทยาลัยทั้งในฐานะศิษย์เก่าและศิษย์ปัจจุบัน รวมทั้งแสวงหาวิธีการพัฒนาทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ และทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อันเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคม เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า ใฝ่เรียนรู้และสู้งาน มีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๙. นโยบายด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มุ่งเน้นส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเน้นการพัฒนาเพื่อจัดระบบการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีได้มาตรฐาน สะอาดปลอดภัยเพื่อสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ของนักศึกษา และเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวที่มีการใช้ประโยชน์ร่วมกันทั้งนักศึกษา บุคลากร และชุมชน มีการจัดการเพื่อให้เป็นสถานศึกษาที่ปลอดภัยและสารเสพติด ประหยัดพลังงาน สนับสนุนโครงการลดโลกร้อนแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการการบำรุงรักษาการใช้ทรัพยากร

ธรรมทรัพยากรธรรมชาติและรักษาสิ่งแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยและของชุมชนท้องถิ่นให้เกิดความสมดุลอย่างยั่งยืน

๑๐. นโยบายด้านความร่วมมือกับกลุ่มประเทศอาเซียน

มุ่งเน้นส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเร่งปรับปรุงและพัฒนาระบบงานให้เป็นการบริหารงานแนวใหม่เชื่อมโยงการใช้ทรัพยากรจากภายนอกโดยใช้วัตถุประสงค์เป็นหลักในการบริหารที่สามารถประสานศักยภาพความร่วมมือกับกลุ่มประเทศอาเซียนในการพัฒนานักศึกษา คณาจารย์ และบุคลากรของมหาวิทยาลัย

๑๑. นโยบายด้านการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย

มุ่งเน้นส่งเสริมและสนับสนุนให้ความสำคัญในการใช้หลักการบริหารจัดการองค์กรที่ดีควบคู่กับหลักขององค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนกิจการของมหาวิทยาลัย เน้นการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กรที่ดีให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ มุ่งสู่ความเป็นสากลบนพื้นฐานการบริหารและการจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์

ปรัชญา

“ความรู้คู่คุณธรรม น้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”

ปณิธาน

ตั้งมั่น : ในความเป็นธรรม

มุ่งมั่น : ในความเป็นเลิศ

เชื่อมั่น : ในคุณค่าของคนและการทำงานเป็นทีม

ถือมั่น : ในความรับผิดชอบต่อส่วนรวมและสังคม

วิสัยทัศน์

“มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เป็นต้นแบบการผลิตและพัฒนาครู วิจัย สร้างองค์ความรู้พัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่นวัตกรรม นำพาเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม น้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนภายในปี ๒๕๖๕”

พันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

๑. ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ มีความรู้คู่คุณธรรม มีสมรรถนะสอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ

๒. วิจัย สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมให้มีคุณภาพบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและภูมิปัญญาสากล

๓. ผลิตและพัฒนาครูบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง

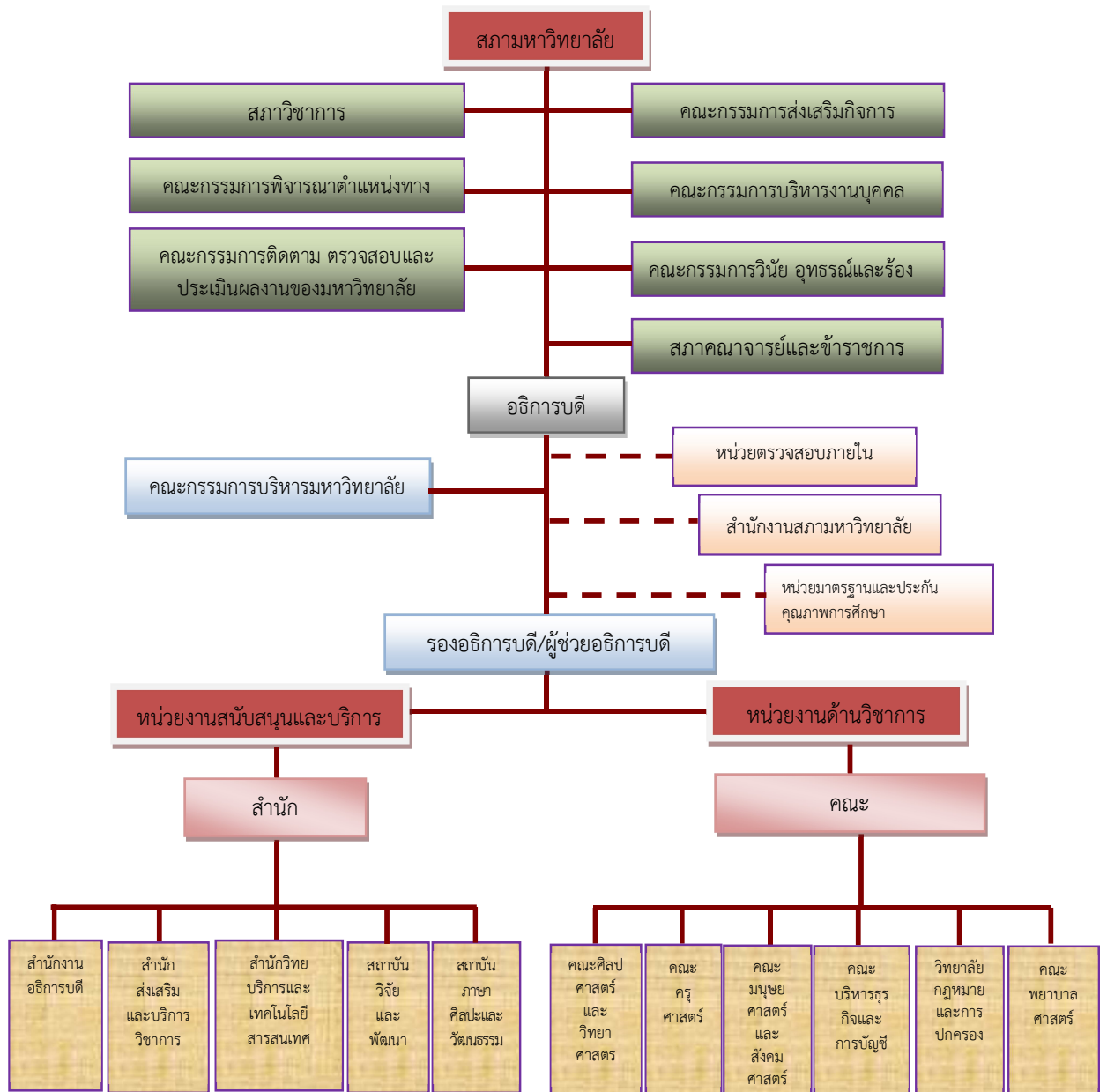
๔. บริการทางวิชาการ ถ่ายทอดเทคโนโลยี และน้อมนำแนวพระราชดำริเพื่อพัฒนาสังคมท้องถิ่น

๕. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม บูรณาการพันธกิจสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาสังคมท้องถิ่น

๖. บริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น โปร่งใส ด้วยหลักธรรมาภิบาล

โครงสร้างมหาวิทยาลัย

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและส่วนงานภายในของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน



ภาพที่ ๒ โครงสร้างมหาวิทยาลัย

ข. ส่วนที่ ๒ หน้าที่ความรับผิดชอบที่นำเสนอ

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ สายงานบุคลากร ระดับตำแหน่ง ปฏิบัติการ ตามประกาศ ก.พ.อ. เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๓ กำหนดให้มีตำแหน่งบุคลากร ระดับปฏิบัติการถึงระดับเชี่ยวชาญ โดยมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบตามระดับตำแหน่งและงานที่ได้รับ มอบหมายจากมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ นำเสนอไว้ใน “บทที่ ๒”

บทที่ ๒ บริบทสำนักงานอธิการบดี

๑. บริบทสำนักงานอธิการบดี

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ตั้งอยู่ที่อาคารเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ ตำบลโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ บนเนื้อที่ประมาณ ๕๒๕ ในเขตเทศบาลเมืองศรีสะเกษ สำนักงานอธิการบดี เมื่อครั้งเป็นสถาบันราชภัฏศรีสะเกษ จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศเมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๔๕ มีส่วนการบริหารงาน ได้แก่ ๑) ส่วนอำนวยการ ๒) สำนักงานเลขานุการ ๓) ฝ่ายวางแผน ๔) ฝ่ายกิจการสถาบัน ๕) ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ ต่อมาเมื่อสถาบันราชภัฏศรีสะเกษ ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ในปี พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกาศเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๔๘ แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานอธิการบดี ดังนี้ ๑) กองกลาง มีส่วนงานภายในประกอบด้วย งานอำนวยการ งานบริการการศึกษา งานพัฒนานักศึกษา ๒) กองนโยบายและแผน มีส่วนงานภายในประกอบด้วย งานนโยบายและแผน งานวิจัยและพัฒนา งานศิลปวัฒนธรรมและบริการวิชาการ

ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการแบ่งส่วนราชการภายในเป็นงานของสำนักงานอธิการบดี โดยได้ออกประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในเป็นงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจในการดำเนินงานให้มีความคล่องตัว ซึ่งมีส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑) กองกลาง

กองกลาง เป็นหน่วยงานกลางทำหน้าที่สนับสนุนงานบริหาร งานวิชาการ งานบริการ งานการคลัง งานพัสดุ งานบริหารบุคคล งานอาคารสถานที่ ยานพาหนะและบริการ งานประชาสัมพันธ์ เอกสารการพิมพ์และสารสนเทศ เป็นศูนย์กลางประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย มุ่งประสานงานให้เกิดระบบและกลไกการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง

ขอบข่ายงาน

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานคลัง
- ๑.๓ งานพัสดุ
- ๑.๔ งานบริหารบุคคล
- ๑.๕ งานอาคารสถานที่ ยานพาหนะและบริการ
- ๑.๖ งานประชาสัมพันธ์ เอกสารสิ่งพิมพ์และสารสนเทศ
- ๑.๗ งานพัฒนานักศึกษา
- ๑.๘ หน่วยตรวจสอบภายใน
- ๑.๙ สำนักงานสภามหาวิทยาลัย

๒) กองนโยบายและแผน

กองนโยบายและแผน มีหน้าที่กำหนดทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยให้ก้าวหน้า และรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนและโครงการ สนับสนุนงานด้านนโยบายและแผนงาน รวบรวมจัดทำ รายงานข้อมูลสถิติสารสนเทศทุกด้านของมหาวิทยาลัย พัฒนาระบบการบริหารจัดการงานงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงาน ให้หน่วยงานและบุคลากรได้รับการบริการอย่างสะดวก รวดเร็ว และเกิดความพึงพอใจ รวมถึงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด เพื่อชี้ให้เห็นระดับของผลสัมฤทธิ์ ผลหรือปัญหาอุปสรรคในการทำงาน หาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาและบริหารมหาวิทยาลัยให้บรรลุ เป้าหมาย รองรับการประกันคุณภาพศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒

ขอบข่ายงาน

- ๒.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๒.๒ งานแผนและงบประมาณ
- ๒.๓ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน
- ๒.๔ งานสถิติ สารสนเทศและประเมินผล
- ๒.๕ งานวิเทศสัมพันธ์
- ๒.๖ งานออกแบบและวางผัง
- ๒.๗ หน่วยมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา

ปรัชญา

มุ่งให้บริการ พัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

ปณิธาน

พัฒนาองค์กร สู่วิทยาลัย

วิสัยทัศน์

สำนักงานอธิการบดี เป็นหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่บริการ สนับสนุน ประสานความร่วมมือ เพื่อให้ พันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ บังเกิดผลดีอย่างเป็นระบบ มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสู่สากล

พันธกิจ

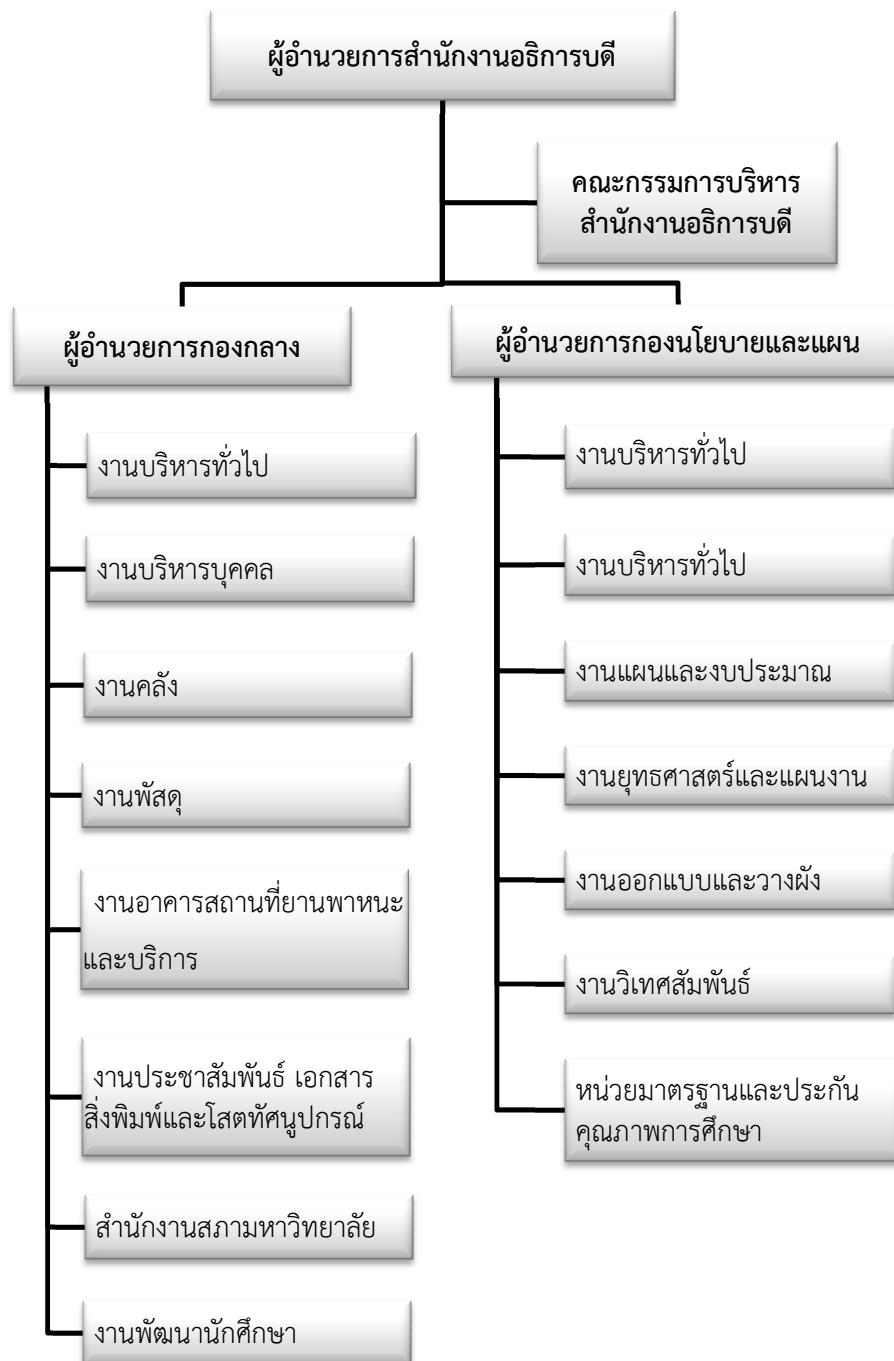
เพื่อให้การพัฒนางานของสำนักงานอธิการบดีบรรลุตามปรัชญาตามปรัชญา วิสัยทัศน์ และสอดคล้อง รั้งกับนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ จึงกำหนดพันธกิจหลังไว้ ๑ ข้อดังนี้

๑. ให้บริการแก่บุคลากรทั้งภายในและภายนอกและนักศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมที่พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและนักศึกษา
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน มีจิตสำนึกด้านบริการบริการ
๔. ปรับปรุงอาคารและภูมิทัศน์ให้สะอาดสวยงามร่มรื่นอยู่เสมอ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บริการที่ดี มีคุณภาพแก่บุคลากรทั้งภายในและภายนอกและนักศึกษา
๒. เพื่อพัฒนาคุณภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน และส่งเสริมสนับสนุนจัดกิจกรรม ให้นักศึกษา เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนและดำเนินการกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. เพื่อสร้างและปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรและนักศึกษา

โครงสร้างสำนักงานอธิการบดี



ภาพที่ ๓ โครงสร้างสำนักงานอธิการบดี

๒. บริบทงานบริหารบุคคล

งานบริหารบุคคล เดิมชื่องานการเจ้าหน้าที่ เป็นหน่วยงานภายภายใต้สังกัด ส่วนอำนวยการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสถาบันราชภัฏศรีสะเกษ พ.ศ. ๒๕๔๕ ประกาศเมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๔๕ และเป็นฝ่ายบริหารบุคคลภายใต้อำนวยการส่วนอำนวยการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พ.ศ. ๒๕๔๙ ประกาศเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๔๙ และเป็นส่วนราชการที่มีฐานะเป็นงานภายใต้อำนวยการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในเป็นงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เดิมที่มีการบริหารงานภายใต้อำนวยการของส่วนงานภายใน ๓ ฝ่าย ในสังกัดงานอำนวยการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี ประกอบด้วย ๑) ฝ่ายบริหารงานบุคคล ๒) ฝ่ายสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ๓) ฝ่ายวินัยและนิติการ แต่ด้วยบทบาทภารกิจ และภาระงานด้านการบริหารงานบุคคลที่มีการแบ่งส่วนงานภายในไว้ ๓ ส่วนนั้น ทำให้การปฏิบัติงานสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการงานด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเกิดความคล่องตัว จึงได้มีการแบ่งกลุ่มงานภายในสำหรับการมอบหมายภารกิจให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติงานใหม่ ซึ่งแบ่งเป็นฝ่ายต่าง ๆ ประกอบด้วย

- ๑) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- ๒) ฝ่ายบริหารบุคคล
- ๓) ฝ่ายพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรม
- ๔) ฝ่ายทะเบียนและประวัติ
- ๕) ฝ่ายสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ
- ๖) ฝ่ายวินัยและนิติการ

ปรัชญาของหน่วยงาน

เต็มใจให้บริการ ปฏิบัติงานด้วยใจ คงไว้ซึ่งคุณภาพ

วิสัยทัศน์

งานบริหารบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ จะเป็นหน่วยงานที่มีการทำงานเป็นระบบ ได้มาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีบุคลากรมีคุณภาพ

พันธกิจ

- ๑) นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว คล่องตัวในการให้บริการ
- ๒) พัฒนาระบบงานให้เป็นปัจจุบันและให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- ๓) จัดเตรียมฐานข้อมูลบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัยให้เป็นปัจจุบัน
- ๔) พัฒนาสมรรถนะและทักษะของบุคลากรเพื่อให้มีความชำนาญในวิชาชีพ
- ๕) ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ เช่น การไปอบรม สัมมนาต่าง ๆ
- ๖) สร้างจิตสำนึกบุคลากรในด้านการบริการ

นโยบายการพัฒนา

ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ เพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข

วัตถุประสงค์ / เป้าหมายการพัฒนา

- ๑) จัดทำกรอบอัตรากำลังบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร พัฒนาระบบสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ได้มาตรฐาน
- ๒) วางระบบและดำเนินงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากร
- ๓) จัดสร้างฐานข้อมูลของบุคลากรรองรับการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย
- ๔) พัฒนาส่งเสริมบุคลิกภาพให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ยุทธศาสตร์

พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

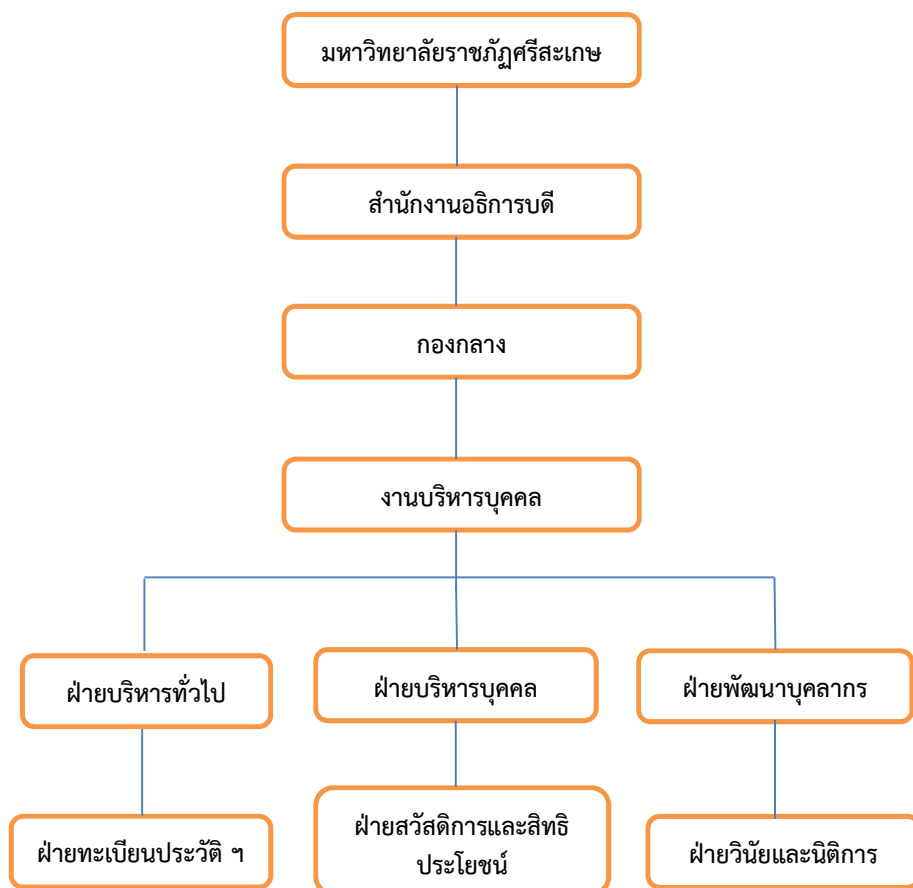
เป้าประสงค์

มหาวิทยาลัยมีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่สูงควบคู่กับการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์

- ๑) วางแผนและการพัฒนากรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยสอดคล้องกับนโยบายของประเทศ
- ๒) เสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีทักษะ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานและความมั่นคงในวิชาชีพของตำแหน่ง
- ๓) พัฒนาระบบฐานข้อมูลและการบริหารองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

๒. โครงสร้างการบริหารงานบริหารบุคคล



ภาพที่ ๔ โครงสร้างงานบริหารบุคคล

๓. ภาระงานของฝ่ายต่าง ๆ ในความรับผิดชอบงานบริหารบุคคล

๓.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๑. งานธุรการและสารบรรณ
๒. งานจัดประชุมสามัญบุคลากรมหาวิทยาลัย
๓. งานจัดประชุมภายในหน่วยงาน
๔. งานการเงิน งบประมาณพัสดุ
๕. งานจัดทำหนังสือรับรองเงินเดือน-ปฏิบัติงาน
๖. งานประกันคุณภาพภายใน
๗. งานควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง
๘. งานเบิกจ่ายและประสานงานการดำเนินโครงการการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (กศ.บป.)

๓.๒ ฝ่ายทะเบียนประวัติ

๑. งานทะเบียนประวัติบุคลากร
๒. งานจัดทำบัตรประจำตัวบุคลากร
๓. งานจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร
๔. งานจัดทำฐานข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
๕. งานจัดทำบัญชีถือจ่ายประจำปี
๖. งานจัดเตรียมเอกสารปฏิบัติราชการ
๗. งานพัฒนาเว็บไซต์หน่วยงาน
๘. งานกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
๙. งานประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ฯ
๑๐. งานจัดทำรายงานประจำปีของงาน

๓.๓ ฝ่ายบริหารบุคคล

๑. งานขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
๒. งานกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นสายสนับสนุน
๓. งานสอบคัดเลือก สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การรับโอน-ย้าย พนักงาน
๔. งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
๕. งานงานเกษียณราชการ
๖. งานวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง
๗. งานตรวจสอบวุฒิการศึกษาบุคลากรบรรจุใหม่
๘. งานประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

๓.๔ ฝ่ายสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

๑. งานสวัสดิการบุคลากร สวัสดิการสงเคราะห์ สวัสดิการบ้านพักและสวัสดิการทั่วไป
๒. งานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานมหาวิทยาลัย
๓. งานกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย
๔. งานกองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน
๕. งานตรวจสอบสุขภาพประจำปี
๖. งานการเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน
๗. งานกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัย
๘. งานเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปี

๓.๕ ฝ่ายสวัสดิการ ฯ

๑. งานสวัสดิการบุคลากร สวัสดิการสงเคราะห์ สวัสดิการบ้านพักและสวัสดิการทั่วไป
๒. งานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานมหาวิทยาลัย
๓. งานกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย
๔. งานกองทุนประกันสังคม
๕. งานตรวจสอบสุขภาพประจำปี
๖. งานการเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน
๗. งานกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัย
๘. งานกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

๙. งานเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปี

๓.๖ ฝ่ายวินัยและนิติกร

๑. รับผิดชอบเกี่ยวกับวินัยบุคลากร
๒. งานนิติกรรม
๓. งานสัญญาและอรรถคดีต่าง ๆ
๔. งานเกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์
๕. งานการมอบอำนาจ
๖. งานเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ
๗. งานเกี่ยวกับมูลนิธิ

๔. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔.๑ สายงานบริหารบุคคล สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานบริหารและทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการศึกษา วิเคราะห์เพื่อกำหนดหน่วยงานและความต้องการอัตรากำลัง การกำหนดและตรวจสอบเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง เงินเดือน การดำเนินงานด้านการบริหารบุคคลต่าง ๆ เช่น การสรรหาและการจัดสรรบุคคลเข้าปฏิบัติราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การตอบแทนสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ความต้องการ และการวางแผนทรัพยากรบุคคล ทู่นพัฒนาอาจารย์การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถในการปฏิบัติงาน การธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ การจัดสวัสดิการ และการเสริมสร้างสุขภาพและบรรยากาศ การจัดทำทะเบียนประวัติ การดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ การติดตามและการประเมินผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศด้านการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ ภาระหน้าที่ตามมาตรฐาน ตำแหน่งบุคลากร ระดับปฏิบัติการ ตามบัญชีแสดงมาตรฐาน กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๓ ตำแหน่งนี้จะปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๓ หน้าที่และภาระงานของผู้จัดทำคู่มือ ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานบริหารบุคคล สังกัดกองกลาง สำนักงานอธิการบดี มีหน้าที่ในการกำกับ ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ พัฒนาระบบงานบริหารบุคคล ติดตามการประเมินผลและแก้ไขข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ของงานบริหารบุคคล ประกอบด้วยฝ่ายบริหารบุคคล ฝ่ายสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ฝ่ายพัฒนาบุคลากร ฝ่ายทะเบียนและประวัติ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และฝ่ายวินัยและนิติกร ให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี และแนวปฏิบัติอื่น ๆ เกี่ยวกับงานบริหารบุคคล ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเกิดผลดีต่อทางราชการ และปฏิบัติภาระงานดังต่อไปนี้

๑. งานการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
๒. งานการขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น
๔. งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนขั้นเงินเดือน/การเพิ่มค่าจ้างประจำปี
๔. งานวิเคราะห์กรอบและอัตรากำลัง
๖. การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
๗. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

บทที่ ๓

หลักเกณฑ์การปฏิบัติและหรือวิธีปฏิบัติ

หลักเกณฑ์การปฏิบัติและหรือวิธีปฏิบัติสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่จะขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น ผู้เขียนใช้คู่มือปฏิบัติงานหลัก “การแต่งตั้งข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ” เล่มนี้ เป็นเกณฑ์และแนวปฏิบัติให้สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีวัตถุประสงค์หลัก ดังนี้

๑. เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติสำหรับผู้ประสงค์ขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

๒. เพื่อกำหนดแนวทางกรรวิธีกรให้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดเอกสารหลักฐาน ประกอบการยื่นขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น ให้ถูกต้อง ครบถ้วน

๓. เพื่อให้การปฏิบัติราชการ กรณี ยื่นขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นมาตรฐานเดียวกัน

ทั้งนี้ ผู้เขียนได้กำหนดหัวข้อในการนำเสนอข้อมูลและรายละเอียดที่เกี่ยวข้องในการขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถยื่นขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นได้ถูกต้อง ครบถ้วน โดยสรุปจากกฎหมาย กฎ ก.พ.อ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประกาศ และหนังสือทางราชการที่เกี่ยวข้อง จำแนกเป็น 3 ข้อ ดังนี้

๑. กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๒. เส้นทางความก้าวหน้าของสายสนับสนุน

๓. หลักเกณฑ์และหรือวิธีการปฏิบัติ

๓.๑ การประเมินค่างาน

๓.๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๓.๓ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ที่จะประเมิน

๓.๔ การประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

๓.๕ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

๑. กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

การประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ดำเนินการภายใต้กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ ประกาศ ก.พ.อ.เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ถือว่าเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานกลาง ในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต่อมาสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ได้นำไปออกเป็นกฎหมายเพื่อเป็นแนวปฏิบัติของแต่ละสถาบันในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัด และมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ได้ออกข้อบังคับ

๑.๒ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วย มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อบังคับฉบับนี้ เป็นหลักเกณฑ์กลางของมหาวิทยาลัย ฯ ที่ใช้ในการดำเนินการในการแต่งตั้งข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ นอกจากนี้ข้อบังคับฉบับนี้แล้ว มหาวิทยาลัย ฯ ยังได้ออกประกาศที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการสำหรับการแต่งตั้งข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังนี้

๑. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วย กำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗

๒. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วย การกำหนดกรอบระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีวะเฉพาะและประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

๓. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เรื่อง การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร สายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พ.ศ. ๒๕๕๖

๔. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เรื่อง การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

๕. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗

๖. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เรื่อง กำหนดโครงสร้าง คู่มือปฏิบัติงานหลักและผลงานเชิงวิเคราะห์หรือ ผลงานเชิงสังเคราะห์ที่แสดง ให้เห็นถึงการพัฒนาของหน่วยงานหรือพัฒนาระบบงานส่วนราชการหรือพัฒนาระบบงานมหาวิทยาลัย

๗. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เรื่อง การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะจำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พ.ศ. ๒๕๕๖ (เฉพาะตำแหน่ง)

๘. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เรื่อง เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ และแบบประเมิน สำหรับกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น

๙. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เรื่อง การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

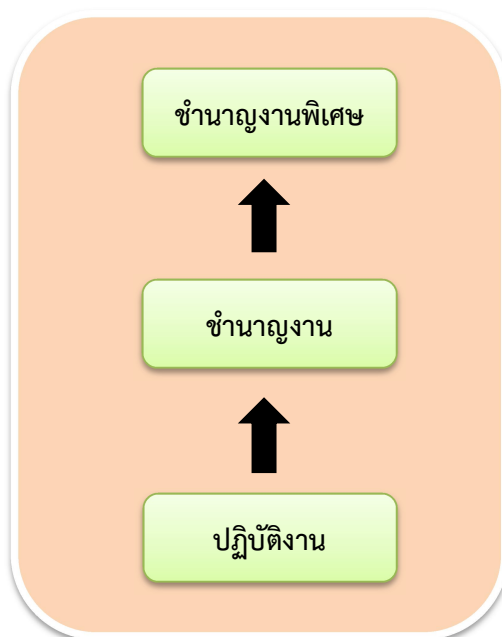
๑๐. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๑. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เรื่อง รับสมัครข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เพื่อประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ จากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

๒. เส้นทางความก้าวหน้าของสายสนับสนุน

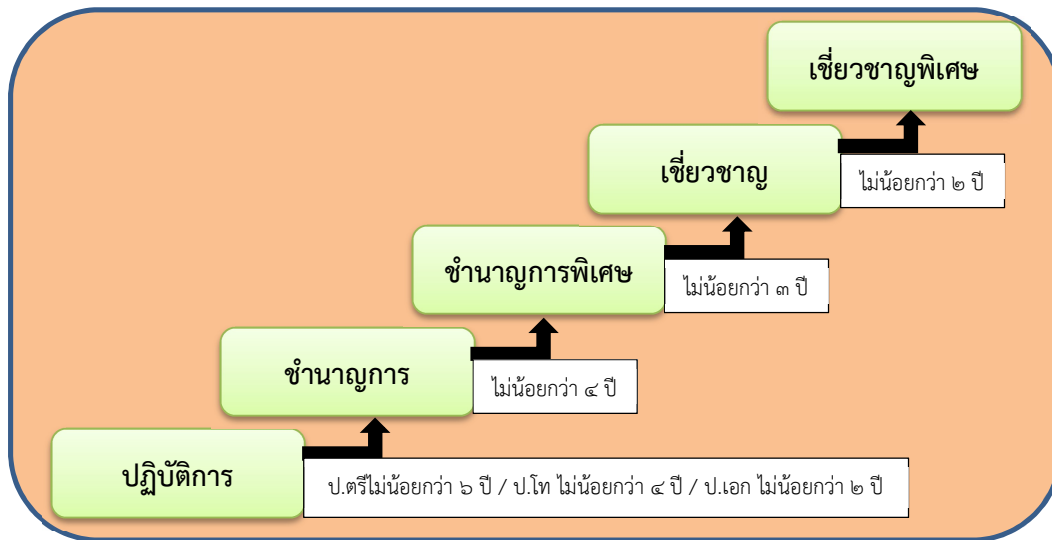
เส้นทางความก้าวหน้าของระดับตำแหน่ง (Career Path) คือ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพจากการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและหรือพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เส้นทางความก้าวหน้าของระดับตำแหน่ง จะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนระดับตำแหน่งจากระดับล่างสุดไปจนถึงระดับสูงสุด เส้นทางความก้าวหน้าของระดับตำแหน่งเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายแรงจูงใจ อีกทั้งยังเป็นขวัญกำลังใจในปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เส้นทางความก้าวหน้าของระดับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและหรือพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ จะมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพแต่ละระดับและประเภท ดังนี้

ตำแหน่งประเภททั่วไป



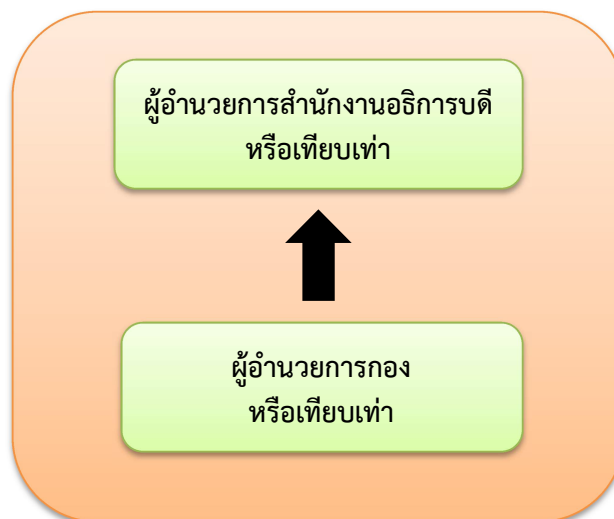
ภาพที่ ๕ เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่งประเภททั่วไป

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ



ภาพที่ ๖ เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร



ภาพที่ ๗ เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

๓. หลักเกณฑ์การปฏิบัติและหรือวิธีปฏิบัติ

๓.๑ การประเมินค่างาน

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วย มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้กำหนดองค์ประกอบการประเมินค่างานในแต่ละประเภทและระดับ ดังนี้

ข้อ ๘ การกำหนดระดับตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดองค์ประกอบในการประเมินค่างาน ดังนี้

- (๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ
- (๒) ความยุ่งยากของงาน
- (๓) การกำกับตรวจสอบ
- (๔) การตัดสินใจ

เกณฑ์การตัดสินใจการประเมินค่างาน ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญการ จะต้องได้คะแนน ๖๔ คะแนนขึ้นไป ระดับชำนาญงานพิเศษ และระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องได้คะแนน ๘๔ คะแนนขึ้นไป

ข้อ ๙ การกำหนดระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดองค์ประกอบในการประเมินค่างาน ดังนี้

- (ก) ด้านทักษะและความรู้ที่จำเป็นในงาน
 - (๑) ความรู้และความชำนาญงาน
 - (๒) การบริหารจัดการ
 - (๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์
- (ข) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
 - (๑) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา
 - (๒) อิสระในการคิด
 - (๓) ความท้าทายในการแก้ปัญหา
- (ค) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ
 - (๑) การวิเคราะห์ข้อมูล
 - (๒) การมีอิสระในการปฏิบัติงาน
 - (๓) ผลกระทบในการปฏิบัติงาน
 - (๔) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

ข้อ ๑๐ การกำหนดระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ กรณีหัวหน้าหน่วยงานที่ลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ใช้วิชาชีพ กำหนดองค์ประกอบในการประเมินค่างาน ดังนี้

- (๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ
- (๒) ความยุ่งยากของงาน
- (๓) การกำกับตรวจสอบ
- (๔) การตัดสินใจ
- (๕) การบริหารจัดการ

เกณฑ์การตัดสินการประเมินค่างาน ระดับเชี่ยวชาญ จะต้องได้คะแนน ๑๗๐ คะแนนขึ้นไป ระดับเชี่ยวชาญพิเศษจะต้องได้คะแนน ๒๓๕ คะแนนขึ้นไป

จากองค์ประกอบการประเมินค่างาน ในการข้อกำหนดระดับตำแหน่งประเภทต่าง ๆ จะสังเกตได้ว่า ในแต่ละประเภทและระดับจะมีองค์ประกอบการประเมินค่างานที่มีความแตกต่างกัน มีเกณฑ์การตัดสินคะแนนที่แตกต่างกัน โดยในระดับตำแหน่งที่เพิ่มสูงขึ้น จะมีองค์ประกอบการประเมินค่างานที่เพิ่มขึ้น มีเกณฑ์คะแนนที่ผ่านเกณฑ์เพิ่มมากขึ้น ซึ่งก็น่าจะเป็นไปตามหลักความชำนาญของระดับตำแหน่งและความเหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่เพิ่มสูงขึ้นจากระดับเดิม เมื่อมีระดับตำแหน่งสูงขึ้นก็ย่อมที่จะต้องมีการประเมินค่างานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดความเหมาะสม สอดคล้องกับความชำนาญในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นตามไปด้วย

๓.๒ ขั้นตอนการประเมินค่างาน

๓.๒.๑ บันทึกแจ้งส่วนราชการภายใน

การประเมินค่างานของส่วนราชการภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ จะมีการประเมินเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมหาวิทยาลัยมีกรอบระดับตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ซึ่งโดยหลักการปฏิบัติ กรอบระดับตำแหน่งสูงขึ้นดังกล่าว จะต้องมีการวิเคราะห์ตำแหน่งตามโครงสร้างของหน่วยงาน ผ่านการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย ฯ ในส่วนมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ สภามหาวิทยาลัย ฯ ได้อนุมัติ กรอบระดับตำแหน่งสูงขึ้น ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เรื่อง กำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไป ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗

ภายหลังจากมีกรอบระดับตำแหน่งสูงขึ้นไปแล้ว กระบวนการดำเนินการทางมหาวิทยาลัย ฯ โดยงานบริหารบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการดำเนินการ จะส่งบันทึกข้อความแจ้งไปยังส่วนราชการภายในต่าง ๆ ซึ่งหากส่วนราชการภายในใด มีความประสงค์จะขอ กำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นไปในหน่วยงานของตน ก็สามารถยื่นแบบประเมินค่างานพร้อมแสดงเหตุผลความจำเป็น เพื่อขอรับการประเมินและเพื่อขอ กำหนดกรอบระดับตำแหน่งสูงขึ้นไป ที่งานบริหารบุคคล เมื่องานบริหารบุคคลได้รับเอกสารแล้วก็จะดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดต่อไป

๓.๒.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน

เมื่อส่วนราชการภายใน ส่งแบบขอรับการประเมินค่างานพร้อมแสดงเหตุผลความจำเป็นมายังงานบริหารบุคคล ตามข้อ ๓.๒.๑ แล้ว งานบริหารบุคคลก็จะนำเรื่องดังกล่าวเข้าสู่ที่ประชุมของคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไป เพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานดำเนินการแทน ตามข้อ ๑๒ ประกอบข้อ ๒๘ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วย มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไป พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยองค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินค่างาน ได้กำหนดไว้ ดังนี้ คณะกรรมการประเมินค่างานจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน แต่ไม่เกินห้าคน ซึ่งมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นไปร่วมเป็น คณะกรรมการประเมินค่างาน และหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารบุคคลเป็นกรรมการ และเลขาธิการ คณะกรรมการ ฯ ที่ได้รับการแต่งตั้งจะทำหน้าที่ประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนด ดังจะไดยกตัวอย่างการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน ดังนี้

ตัวอย่าง สำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ ส่งแบบประเมินค่างานเพื่อข้อกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นของหน่วยงาน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ มาয়งงานบริหารบุคคล เพื่อขอรับการประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานจะมีองค์ประกอบของคณะกรรมการประเมิน ๆ ประกอบไปด้วย

๑. ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ เป็นประธานกรรมการ
๒. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้ง ๆ เป็นกรรมการ (จำนวน ๑ คน)
๓. หัวหน้างานบริหารบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

จากตัวอย่างคำสั่งการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานที่ได้กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าเป็นไปตามองค์ประกอบตามข้อ ๑๒ ประกอบข้อ ๒๘ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วยมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖ คือมีองค์ประกอบของคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน แต่ไม่เกินห้าคน มีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินค่างาน และหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ

๓.๒.๓ การพิจารณาผลการประเมินค่างาน

คณะกรรมการประเมินค่างานที่ได้รับการแต่งตั้ง เมื่อได้ประเมินค่างานของส่วนราชการภายในตามข้อ ๓.๒.๑ เสร็จเรียบร้อยแล้ว ก็จะนำเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมิน หากคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ก็จะนำผลการประเมินดังกล่าวเสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (ก.บ.ม.) พิจารณาให้ความเห็นชอบตามลำดับต่อไป และตามขั้นตอนต่อไปเมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (ก.บ.ม.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินแล้ว จากนั้นก็จะนำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย ๆ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินและกำหนดกรอบระดับตำแหน่งต่อไป

หลักเกณฑ์การตัดสินใจในการประเมินค่างานในแต่ละประเภท เอกสารแนบท้ายข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วย มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดไว้ ดังนี้

๑. เกณฑ์การตัดสินใจการประเมินค่างานระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการ จะต้องได้คะแนน ๖๔ คะแนนขึ้นไป ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องได้คะแนน ๘๔ คะแนนขึ้นไป

๒. เกณฑ์การตัดสินใจการประเมินค่างาน ระดับเชี่ยวชาญ จะต้องได้คะแนน ๑๗๐ คะแนนขึ้นไป ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องได้คะแนน ๒๓๕ คะแนนขึ้นไป

๓.๒.๔ การกำหนดกรอบระดับตำแหน่ง

เมื่อสภามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบผลการประเมินค่างานและกำหนดกรอบระดับตำแหน่งสูงขึ้นของส่วนราชการภายในแล้ว มหาวิทยาลัย ฯ ก็จะมีการประกาศกำหนดกรอบระดับตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อให้ข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับทราบและเตรียมความพร้อมในการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งต่อไป



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
เรื่อง การกำหนดกรอบระดับตำแหน่งของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและ
ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

เพื่อให้การกำหนดกรอบระดับตำแหน่งสูงขึ้นของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบังเกิดผลดีต่อทางราชการ สอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๓ ก่อนพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ แห่งระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏพ.ศ. ๒๕๔๗ และประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกอบกับ ข้อ ๑๓ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วยมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖ และมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จึงให้กำหนดกรอบระดับตำแหน่งสูงขึ้นของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๔

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประกาศิต อานุภาพแสนยากร)

รักษาราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ภาพที่ ๘ ตัวอย่างประกาศกรอบระดับตำแหน่ง

**สรุปขั้นตอนการประเมินค่างาน
ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ**

ขั้นตอนการดำเนินงาน	กิจกรรม/เอกสารที่เกี่ยวข้อง
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">งานบริหารบุคคล บันทึกแจ้งส่วนราชการภายใน</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">ส่วนราชการภายใน ส่งเอกสาร ที่งานบริหารบุคคล</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">งานบริหารบุคคล นำเสนอต่อ คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้ง ฯ</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้ง ฯ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">คณะกรรมการประเมินค่างาน นำเสนอผลการประเมินค่างาน ต่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้ง ฯ</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้ง ฯ เสนอผลการประเมินค่างาน ต่อคณะกรรมการฯ (ก.บ.ม.) และ สภามหาวิทยาลัย พิจารณาให้ความเห็นชอบ</div>	<ul style="list-style-type: none"> - บันทึกข้อความถึงส่วนราชการภายใน เพื่อส่งแบบประเมินค่างาน พร้อมแบบแสดงเหตุผลความจำเป็น (ส่งภายใน ๓๐ วัน) - งานบริหารบุคคล ตรวจสอบเอกสารแบบประเมินค่างาน และแบบแสดงเหตุผลความจำเป็นของส่วนราชการภายใน (ตรวจสอบภายใน ๒ วัน) - งานบริหารบุคคล จัดประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้ง ฯ (การประชุมจะประชุมตามวงรอบการประชุมที่กำหนด ภายใน ๑๕ วันนับแต่งานบริหารบุคคลได้รับเอกสาร) - งานบริหารบุคคล จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน (ภายใน ๑ วันนับแต่วันประชุม) - งานบริหารบุคคล ส่งเอกสารให้คณะกรรมการประเมินค่างาน (ประเมินภายใน ๑๕ วัน) - งานบริหารบุคคล จัดประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้ง ฯ (การประชุมจะประชุมตามวงรอบการประชุมที่กำหนด ภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ได้รับผลการประเมินค่างาน) - พิจารณาผลการประเมินค่างานของคณะกรรมการประเมินค่างานที่ได้ประเมินมา - งานบริหารบุคคล นำเสนอผลการพิจารณาประเมินค่างานต่อคณะกรรมการ (ก.บ.ม.) และสภามหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ (ภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้ง ฯ พิจารณา) - เมื่อสภามหาวิทยาลัย ฯ เห็นชอบ งานบริหารบุคคล จะจัดทำประกาศกรอบระดับตำแหน่งสูงขึ้น (ภายใน ๑ วัน) - แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ภายใน ๑ วัน)

ดังที่ได้กล่าวถึงการประเมินค่างานและขั้นตอนการประเมินค่างานข้างต้น จะเห็นได้ว่าการที่ส่วนราชการภายในจะขอประเมินค่างานเพื่อกำหนดกรอบระดับตำแหน่งสูงขึ้นของหน่วยงานตน มหาวิทยาลัย ฯ จะต้องมีการขอระดับตำแหน่งสูงขึ้นซึ่งผ่านการอนุมัติของสภามหาวิทยาลัยแล้ว และการประเมินค่างานขึ้นอยู่กับส่วนราชการภายในว่ามีความประสงค์ที่จะขอ กำหนดกรอบระดับตำแหน่งสูงขึ้นในส่วนราชการของตนหรือไม่ หากเห็นว่าส่วนราชการของตนไม่มีความจำเป็นจะต้องมีการขอระดับตำแหน่งสูงขึ้น ก็อาจจะไม่ขอรับประเมินค่างานก็ได้ แต่หากมีความประสงค์ก็สามารถส่งเอกสารดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนด

ส่วนราชการภายในเมื่อได้ส่งเอกสารเพื่อขอรับการประเมินค่างานเพื่อกำหนดกรอบระดับตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว งานบริหารบุคคล ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ ก็จะดำเนินการเสนอเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ประกอบด้วย คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งอาจจะประเมินค่างานเองหรือพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานเพื่อดำเนินการแทนก็ได้ แต่โดยวิธีปฏิบัติจะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการประเมินค่างานดำเนินการแทน เมื่อคณะอนุกรรมการประเมินค่างานเสร็จเรียบร้อยแล้ว ก็จะนำเสนอผลการประเมินค่างาน ต่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาให้ความเห็นชอบ จากนั้นผลการประเมินค่างานก็จะนำเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (ก.บ.ม.) และสภามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษพิจารณาอนุมัติให้ความเห็นชอบตามลำดับต่อไป หากสภามหาวิทยาลัย ฯ เห็นชอบผลการประเมินค่างานของส่วนราชการภายในแล้ว มหาวิทยาลัย ฯ ก็จะออกประกาศกรอบระดับตำแหน่งที่ผ่านประเมินค่างาน ให้ส่วนราชการภายในรวมทั้งข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับทราบ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่กระบวนการขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป

๓.๓ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นหนึ่งในหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งกำหนดไว้ในหมวด ๑ ข้อ ๑๕ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วย มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดไว้ว่าการแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยได้ประเมินค่างานแล้ว ทั้งนี้ พิจารณาจากองค์ประกอบต่อไปนี้

(ก) การประเมินค่างาน

(ข) ผลสัมฤทธิ์ของงาน

(ค) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของตำแหน่งที่จะประเมิน

(ง) สำหรับตำแหน่ง ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องมียอดประกอบด้านผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๑๗ การประเมินข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ชำนาญงาน และชำนาญงานพิเศษ ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ตามข้อ ๒๒ (๔), ข้อ ๒๕ (ข ๔) (ค ๔) ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ได้ออกประกาศ เรื่อง การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ ในการดำเนินการ โดยข้อ ๓ ของประกาศดังกล่าว ได้กำหนดวิธีปฏิบัติไว้ ดังนี้ “ผู้ที่ขอกำหนดระดับ ตำแหน่งสูงขึ้น จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินที่ผ่านมาอยู่ในระดับดี จากมาตรฐานวัดทระดับ ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยขอหนังสือรับรองผลการประเมินการปฏิบัติ ราชการได้จากงานบริหารบุคคล และนำไปประกอบการยื่นเอกสารกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น” สำหรับ มาตรฐานวัดทระดับตามประกาศข้างต้น มีดังนี้

คะแนน ๙๐ – ๑๐๐	หมายถึง	ผลการประเมินในระดับ ดีเด่น	(กลุ่ม A)
คะแนน ๘๐ – ๘๙.๙๙	หมายถึง	ผลการประเมินในระดับ ดีมาก	(กลุ่ม B)
คะแนน ๗๐ – ๗๙.๙๙	หมายถึง	ผลการประเมินในระดับ ดี	(กลุ่ม C)
คะแนน ๖๐ – ๖๙.๙๙	หมายถึง	ผลการประเมินในระดับ พอใช้	(กลุ่ม D)
คะแนน ๕๐ – ๕๙.๙๙	หมายถึง	ผลการประเมินในระดับ ควรปรับปรุง	(กลุ่ม E)
คะแนน ๐ – ๔๙.๙๙	หมายถึง	ไม่ผ่านการประเมิน	

จากหลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานข้างต้น การเข้าสู่ระดับตำแหน่งสูงขึ้น ของข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้นประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีวะเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ผู้ขอรับการประเมินเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งสูงขึ้น สามารถขอหนังสือรับรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการได้ที่งานบริหารบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี เพื่อนำไปประกอบการยื่นเอกสารกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น โดยผลการประเมิน การปฏิบัติราชการจากในรอบการประเมินที่ผ่านมาของผู้ขอตำแหน่ง คະแนนเฉลี่ยจะต้องมีผลการ ประเมินในระดับ ดี จึงจะผ่านการประเมิน ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามประกาศที่มหาวิทยาลัย ฯ ที่กำหนด

๓.๔ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ที่จะประเมิน เป็นหลักเกณฑ์การการแต่งตั้งข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ซึ่งกำหนดไว้ในหมวด ๑ ข้อ ๑๕ (ค) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วย มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้ง ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖ นอกจากการประเมินค่างาน การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ก็เป็นอีกหนึ่งในองค์ประกอบที่จะต้องประเมิน

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ได้ออกประกาศ เรื่อง การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัย ราชภัฏศรีสะเกษ พ.ศ. ๒๕๖๕ และเรื่อง การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พ.ศ. ๒๕๖๕ (เฉพาะ ตำแหน่ง) ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเป็นหลักเกณฑ์และแนวทางในการประเมิน ซึ่งการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภท วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ประกอบด้วยสมรรถนะ ทักษะ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. สมรรถนะหลัก มี ๕ สมรรถนะ ดังนี้

๑. การบริการที่ดี (Service Mind : SERV)
๒. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise-EXP)
๓. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH)
๔. ความร่วมแรงร่วมใจ กาทางานเป็นทีม (Teamwork-TW)
๕. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity-ING)

๒. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทั่วไป มี ๑๖ สมรรถนะ ดังนี้

๑. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
๒. การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
๓. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)
๔. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People accountable)
๕. การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
๖. ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)
๗. ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
๘. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
๙. ความคิดสร้างสรรค์ (การดำเนินงานเชิงรุก) (Proactive Operation)
๑๐. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order)
๑๑. ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
๑๒. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
๑๓. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
๑๔. สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
๑๕. ความผูกพันที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษา (Organizational Commitment)
๑๖. การสร้างสัมพันธ์ภาพ (Relationship Building)

การกำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จะต้องให้เหมาะสมกับ หน้าที่ความรับผิดชอบและระดับตำแหน่งอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ

๓. ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน มี ๔ ทักษะ ดังนี้

๑. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
๒. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ
๓. ทักษะการคำนวณ
๔. ทักษะการจัดการข้อมูล

เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจน ผู้เขียนจะได้ยกตัวอย่างการประเมินความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ ในการประเมินจะมีองค์ประกอบการประเมิน ดังนี้

๑. การประเมินสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

๑. การบริการที่ดี
๒. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน
๓. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๔. ความร่วมแรงร่วมใจ การทำงานเป็นทีม
๕. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

๒. การประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย

๘. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ
๑๐. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
๑๖. การสร้างสัมพันธภาพ

๓. ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน มี ๔ ทักษะ ดังนี้

๑. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
๒. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ
๓. ทักษะการคำนวณ
๔. ทักษะการจัดการข้อมูล

จากสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน ๑๖ สมรรถนะ แต่สำหรับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ จะมีการประเมินอยู่ ๓ สมรรถนะด้วยกัน ได้แก่ ข้อที่ ๘ ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ข้อที่ ๑๐ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน และข้อที่ ๑๖ การสร้างสัมพันธภาพ โดยแต่ละตำแหน่งจะมีการประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน และการประเมินสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จะต้องมีการประเมินอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ

๒.๔ การประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญการ ชำนาญงานพิเศษ ประเภทวิชาชีพ เฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้อง มีองค์ประกอบด้านผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งกำหนดไว้ในหมวด ๑ ข้อ ๑๕ (ง) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏ ศรีสะเกษ ว่าด้วย มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖ ในการประเมินเพื่อเข้าสู่ระดับตำแหน่งสูงขึ้น จากหลักเกณฑ์การ แต่งตั้งแต่งตั้งดังกล่าว เมื่อได้มีการประเมินตามองค์ประกอบ (ก) การประเมินค่างาน (ข) ผลสัมฤทธิ์ ของงาน (ค) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของตำแหน่งที่จะประเมินแล้ว การประเมินที่สำคัญซึ่งจะแสดงถึงความชำนาญการ ความชำนาญการ และความเชี่ยวชาญของตำแหน่ง ที่จะประเมิน ได้แก่องค์ประกอบด้านผลงานวิชาการ โดยในแต่ละประเภทจะมีการกำหนดผลงานวิชาการ ที่มีความแตกต่างกันในการข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. ผลงานวิชาการ

๑.๑ การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ มีองค์ประกอบการประเมินตาม ข้อ ๒๒ (๓) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วย มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖ ผลงานที่แสดงถึงความชำนาญงาน หรือชำนาญงานพิเศษ ได้แก่

(ก) ระดับชำนาญงาน ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม

(ข) ระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม **และ** ผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ค) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

๑.๒ การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องมีองค์ประกอบการประเมินตาม ข้อ ๒๕ (๑) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วย มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖ ผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ ดังนี้

(ก) ระดับชำนาญการ

(ก ๓) ผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการ ได้แก่

(ก ๓.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม **และ**

(ก ๓.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรืองานวิจัย

ซึ่งแสดงให้เห็นการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ก ๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(ข) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ข ๓) ผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการพิเศษ ได้แก่

(ข ๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง **และ**

(ข ๓.๒) งานวิจัย หรือผลงานในงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ ต่อหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ

(ข ๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(ค) ระดับเชี่ยวชาญ

(ค ๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

(ค ๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรือผลงาน ในลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ **และ**

(ค ๓.๒) งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ค ๔) การใช้ความรู้ความสามารถในการสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองาน วิชาชีพต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรม และ เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือ พัฒนางานสนับสนุน งานวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

(ค ๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(ง ๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่

(ง ๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรือผลงานในลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ **และ**

(ง ๓.๒) งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ง ๔) การใช้ความรู้ความสามารถในการสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานสนับสนุน งานวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

(ง ๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรือวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือนานาชาติ

(ง ๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

จากองค์ประกอบด้านผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วย มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้กำหนดค่านิยามสำหรับผลงานประเภทต่าง ๆ ไว้ ดังนี้

๑. คู่มือปฏิบัติงานหลัก หมายถึง เอกสารแสดงถึงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่งตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงจุดสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน

๒. ผลงานเชิงวิเคราะห์ หมายถึง ผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่างๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย

๓. ผลงานเชิงสังเคราะห์ หมายถึง ผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่างๆ หรือองค์ประกอบต่างๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้น เพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ในเรื่องนั้นๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย

๔. ผลงานวิจัย หมายถึง ผลงานที่เป็นงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบ ด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล คำตอบหรือข้อสรุปรวมที่เป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ที่ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในคราวการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ มีมติกำหนดให้ผลงานวิจัยที่จะใช้ในการยื่นขอประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จะต้องเป็นผลงานที่ได้ดำเนินการมาแล้วไม่เกิน ๕ ปี ก่อนถึงวันยื่นเอกสารขอรับการประเมินแต่งตั้งตำแหน่งสูงขึ้น และการเผยแพร่ผลงานวิจัยมีการเผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังนี้

๑. เผยแพร่ในรูปของบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ ทั้งนี้วารสารทางวิชาการนั้นอาจเผยแพร่เป็นรูปเล่มสิ่งพิมพ์หรือเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่กำหนดการเผยแพร่อย่างแน่นอนชัดเจน

๒. เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความวิจัยในรูปแบบอื่นที่มีการบรรณาธิการประเมินและตรวจสอบคุณภาพ

๓. นำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมทางวิชาการ ซึ่งภายหลังจากการประชุมทางวิชาการได้มีการบรรณาธิการและนำไปรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) ของการประชุมทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ

๔. การเผยแพร่รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่มีรายละเอียดและความยาวต้องแสดงหลักฐานว่าได้ผ่านการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิและแสดงหลักฐานว่าได้เผยแพร่ไปยังวงวิชาการและวิชาชีพในสาขาวิชานั้นและสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง

เมื่อได้เผยแพร่ตามลักษณะข้างต้นและได้พิจารณาประเมินคุณภาพ “งานวิจัย” นั้นแล้ว การนำ “งานวิจัย” นั้น มาแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมส่วนใด ส่วนหนึ่ง เพื่อนำมาเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นและให้มีการประเมินคุณภาพ “งานวิจัย” นั้นอีกครั้งหนึ่งจะกระทำมิได้

๕. ผลงานในลักษณะอื่น หมายถึง สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ซ่อมบำรุง ซึ่งมีใช้มีลักษณะเป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือ หรืองานวิจัย โดยผลงานที่เสนอจะต้องประกอบด้วยบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานหรือแก้ไขปัญหาในงาน ทั้งนี้ ผลงานดังกล่าวต้องผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น

จากที่ได้นำเสนอถึงผลงานวิชาการ ซึ่งจะใช้ประกอบการขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นตามประเภทและระดับที่จะขอ กำหนดตำแหน่ง เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนยิ่งขึ้นผู้เขียนได้สรุปรายละเอียดตามตารางนำเสนอด้านล่างนี้

ตำแหน่ง / ประเภทตำแหน่ง/ระดับ	ผลงานวิชาการที่ใช้ประกอบ
ประเภททั่วไป	ผลงานวิชาการ
- ระดับชำนาญงาน	- คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม
- ระดับชำนาญงานพิเศษ	- คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม และ ผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นการพัฒนาในงานในหน้าที่อย่างน้อย ๑ เรื่อง
ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	ผลงานวิชาการ
- ระดับชำนาญการ	- คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม และ ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรืองานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นการพัฒนาในงานในหน้าที่อย่างน้อย ๑ เรื่อง
- ระดับชำนาญการพิเศษ	- ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาในงานในหน้าที่อย่างน้อย ๑ เรื่อง และ งานวิจัย หรือผลงานในงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่ง ๑ เรื่อง/รายการ

(ต่อ)

ตำแหน่ง / ประเภทตำแหน่ง/ระดับ	ผลงานวิชาการที่ใช้ประกอบ
ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (ต่อ) - ระดับเชี่ยวชาญ	ผลงานวิชาการ - ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรือผลงานในลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นการพัฒนา งานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ และ งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติอย่างน้อย ๑ เรื่อง
- ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	- ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรือผลงานในลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นการพัฒนา งานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ และ งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติอย่างน้อย ๑ เรื่อง

ตารางที่ ๑ สรุปผลงานวิชาการที่ใช้ประกอบการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

๒. คุณภาพของผลงานและเกณฑ์การตัดสิน

ประกาศ ก.พ.อ.เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ ข้อ ๙ กำหนดว่า ให้สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดระดับคุณภาพของผลงาน วิธีการตัดสินผลงานให้ใช้เสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษ ต้องใช้คะแนนไม่น้อยกว่าสี่ในห้าเสียงของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

จากมาตรฐานที่ ก.พ.อ. กำหนดข้างต้น มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ได้ออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วย มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อดำเนินการตามมาตรฐานดังกล่าว ซึ่งกำหนดไว้ใน ข้อ ๒๓ และ ข้อ ๒๖ ระดับคุณภาพของผลงานให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (ก.บ.ม.) กำหนด เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานให้ใช้เสียงข้างมากของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เว้นแต่โดยวิธีพิเศษ ต้องใช้คะแนนไม่น้อยกว่าสี่ในห้าเสียงของที่ประชุมคณะกรรมการเพื่อประเมินผลงานจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบกำหนดหลักเกณฑ์ในการตัดสินคุณภาพผลงานวิชาการ และได้ออกประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เรื่อง เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๑. เกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพของผลงานประเภทคู่มือปฏิบัติงานหลัก

ระดับตำแหน่ง	คุณภาพงาน	
	วิธีปกติ	วิธีพิเศษ
ชำนาญงาน	ระดับดี	ระดับดีมาก
ชำนาญงานพิเศษ	ระดับดี	ระดับดีมาก
ชำนาญการ	ระดับดี	ระดับดีมาก

ตารางที่ ๒ เกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพของผลงานประเภทคู่มือปฏิบัติงานหลัก

ระดับดี เป็นเอกสารแสดงขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเรียงลำดับตามเนื้อหา ตลอดจนสรุปกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ทันสมัย มีแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน มีการอ้างอิงอย่างถูกต้อง เพื่อใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา และเป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เรื่อง กำหนดโครงสร้าง คู่มือปฏิบัติงานหลักและผลงานเชิงวิเคราะห์หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงานหรือพัฒนาระบบงานส่วนราชการ หรือพัฒนาระบบงานมหาวิทยาลัย

ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง

๑. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่
๒. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน

ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง

๑. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
 ๒. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง
- เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ

๒. เกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพของผลงานเชิงวิเคราะห์

ระดับตำแหน่ง	คุณภาพงาน	
	วิธีปกติ	วิธีพิเศษ
ชำนาญงานพิเศษ	ระดับดี	ระดับดีมาก
ชำนาญการ	ระดับดี	ระดับดีมาก
ชำนาญการพิเศษ	ระดับดี	ระดับดีมาก
เชี่ยวชาญ	ระดับดีมาก	ระดับดีเด่น
เชี่ยวชาญพิเศษ	ระดับดีเด่น	ระดับดีเด่น

ตารางที่ ๓ เกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพของผลงานเชิงวิเคราะห์

ระดับดี เป็นผลงานเชิงวิเคราะห์ที่มีความชัดเจนของปัญหาและวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ มีการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์ มีการแยกแยะองค์ประกอบและหาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ เสนอผลการวิเคราะห์และสรุปผลการวิเคราะห์ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงานสามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้ และเป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เรื่อง กำหนดโครงสร้าง คู่มือปฏิบัติงานหลัก และผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงานหรือพัฒนาระบบงานส่วนราชการ หรือพัฒนาระบบงานมหาวิทยาลัย

ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง

๑. จะต้องเป็นผลงานที่แสดงความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ให้มีมาตรฐานและคุณภาพมากยิ่งขึ้น
๒. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน

ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง

๑. จะต้องเป็นผลงานที่แสดงความรู้ ความเข้าใจด้วยข้อเท็จจริงและเหตุผล
๒. จะต้องเป็นผลงานที่แสดงถึงความสามารถ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในงานที่ศึกษาวิเคราะห์

๓. เกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพของผลงานเชิงสังเคราะห์

ระดับตำแหน่ง	คุณภาพงาน	
	วิธีปกติ	วิธีพิเศษ
ชำนาญการ	ระดับดี	ระดับดีมาก
ชำนาญการพิเศษ	ระดับดี	ระดับดีมาก
เชี่ยวชาญ	ระดับดีมาก	ระดับดีเด่น

ตารางที่ ๔ เกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพของผลงานเชิงสังเคราะห์

ระดับดี เป็นผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาต่าง ๆ ที่ถูกต้อง ทันสมัย มีความสมบูรณ์ มีความเหมาะสมในการใช้ภาษา มีการอ้างอิงแหล่งที่มา การนำเสนอความคิดของตนเองเข้าด้วยกัน โดยอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้เกิดเทคนิควิธีการใหม่ๆ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงานสามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้ และเป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เรื่อง กำหนดโครงสร้าง คู่มือปฏิบัติงานหลัก และผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงานหรือพัฒนาระบบงานส่วนราชการ หรือพัฒนาระบบงานมหาวิทยาลัย

ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง

๑. ก่อให้เกิดแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพงานในหน้าที่
๒. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน

ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง

๑. จะต้องเป็นผลงานที่แสดงถึงความสามารถ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในการพัฒนาระบบงาน
๒. เป็นงานบุกเบิกและมีการสังเคราะห์ถึงระดับสร้างองค์ความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

๔. เกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพของผลงานวิจัย

ระดับตำแหน่ง	คุณภาพงาน	
	วิธีปกติ	วิธีพิเศษ
ชำนาญการ	ระดับดี	ระดับดีมาก
ชำนาญการพิเศษ	ระดับดี	ระดับดีมาก
เชี่ยวชาญ	ระดับดีมาก	ระดับดีเด่น
เชี่ยวชาญพิเศษ	ระดับดีเด่น	ระดับดีเด่น

ตารางที่ ๕ เกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพของผลงานวิจัย

ระดับดี เป็นผลงานที่เป็นงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการทางวิจัยที่เป็นที่ยอมรับและมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล คำตอบ หรือข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงาน หรือสถาบันอุดมศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้

ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง

๑. แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในทางวิชาการและวิชาชีพ สามารถนำไปประยุกต์ในการปฏิบัติงานได้
๒. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน

ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง

๑. เป็นประโยชน์ด้านวิชาการและวิชาชีพอย่างกว้างขวางหรือสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างแพร่หลาย
๒. เป็นที่ยอมรับและได้รับการอ้างอิงอย่างกว้างขวางในวงวิชาการหรือวิชาชีพ

๕. เกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพของผลงานในลักษณะอื่น

ระดับตำแหน่ง	คุณภาพงาน	
	วิธีปกติ	วิธีพิเศษ
ชำนาญการพิเศษ	ระดับดี	ระดับดีมาก
เชี่ยวชาญ	ระดับดีมาก	ระดับดีเด่น
เชี่ยวชาญพิเศษ	ระดับดีเด่น	ระดับดีเด่น

ตารางที่ ๖ เกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพของผลงานในลักษณะอื่น

ระดับดี เป็นผลงานที่แสดงถึงความพยายามของผู้ทำผลงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงานสามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้

ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง

๑. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่
๒. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน

ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง

๑. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
๒. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่องเป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ

ผลงานวิชาการที่จะเสนอประกอบการพิจารณาอย่างน้อยต้องมีเงื่อนไข ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วย มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๑๖ ดังนี้

- (๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและฝึกอบรม
- (๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมาแล้ว
- (๓) กรณีเป็นผลงานร่วมต้องระบุสัดส่วนการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมกรณีทีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีมติให้ปรับปรุงผลงานให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งปรับปรุงผลงานภายในระยะเวลาสามเดือนนับแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นมีเหตุผลความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสามเดือน

๓. การประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

การประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบในการประเมินผลงานทางวิชาการของผู้ขอรับการประเมิน ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วย มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้กำหนดไว้ในข้อ ๑๗ ดังนี้

๑. ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเอง และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

๒. ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเอง และแสดงหลักฐานทางการค้นคว้า

๓. ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

๔. ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา การวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

๕. ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

๒.๕ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

การประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ของข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (ก.บ.ม.) ตามข้อ ๒๘ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วยมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อพิจารณาผลงานของผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น ในตำแหน่งต่าง ๆ ให้แต่งตั้ง ดังนี้

(๑) กรณีแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือระดับชำนาญการ กรรมการจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย แต่ต้องอยู่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้ง (หน่วยงานระดับคณะ สำนัก ศูนย์ สถาบัน) และกรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างน้อยอีกหนึ่งคน รวมกรรมการทั้งหมดไม่น้อยกว่าสามคน

(๒) กรณีแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

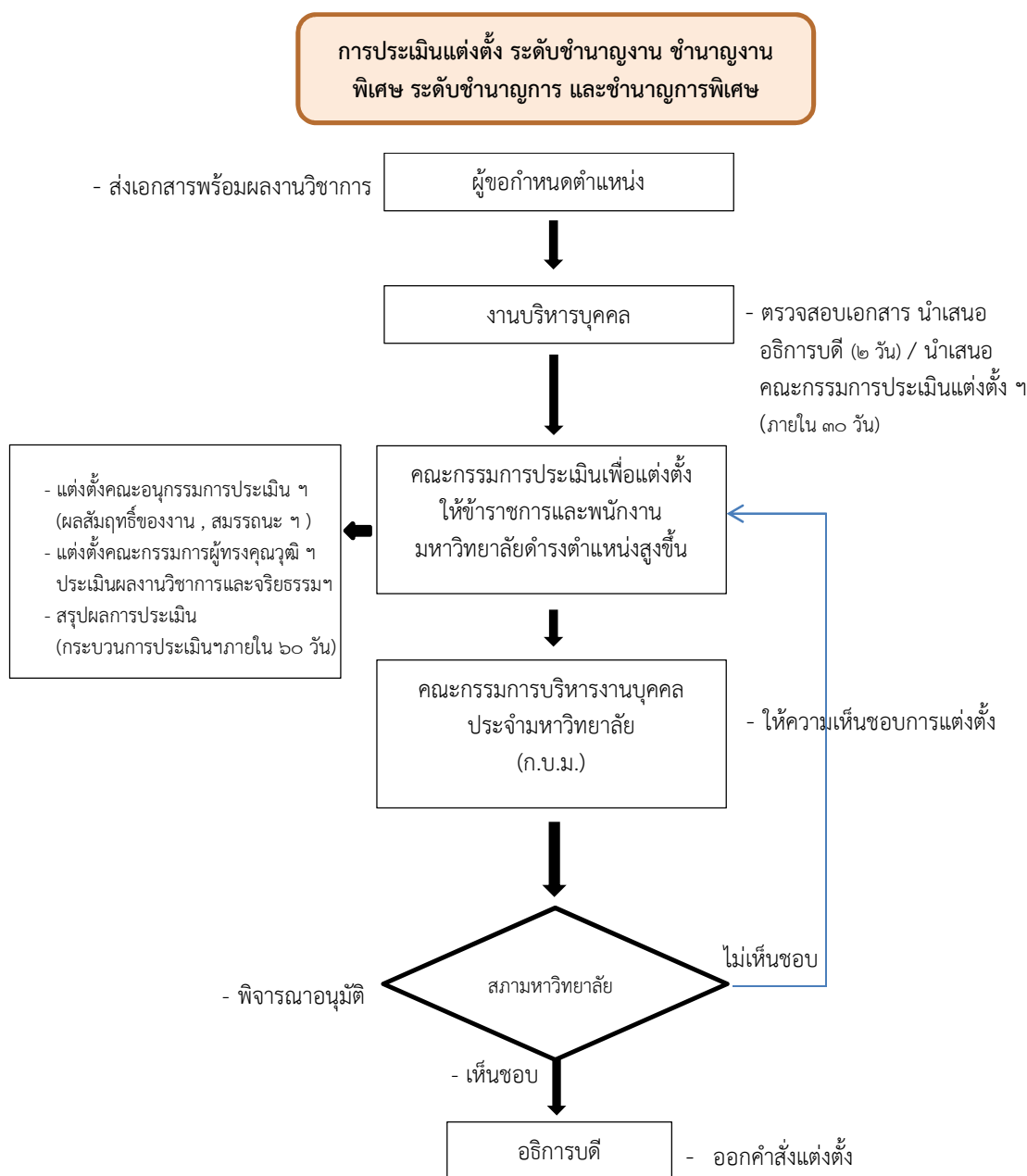
ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยกรรมการไม่น้อยกว่าสามคน โดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย ตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ในกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นรายการกรณีไป

การประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษ ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีกรรมการไม่น้อยกว่าห้าคน

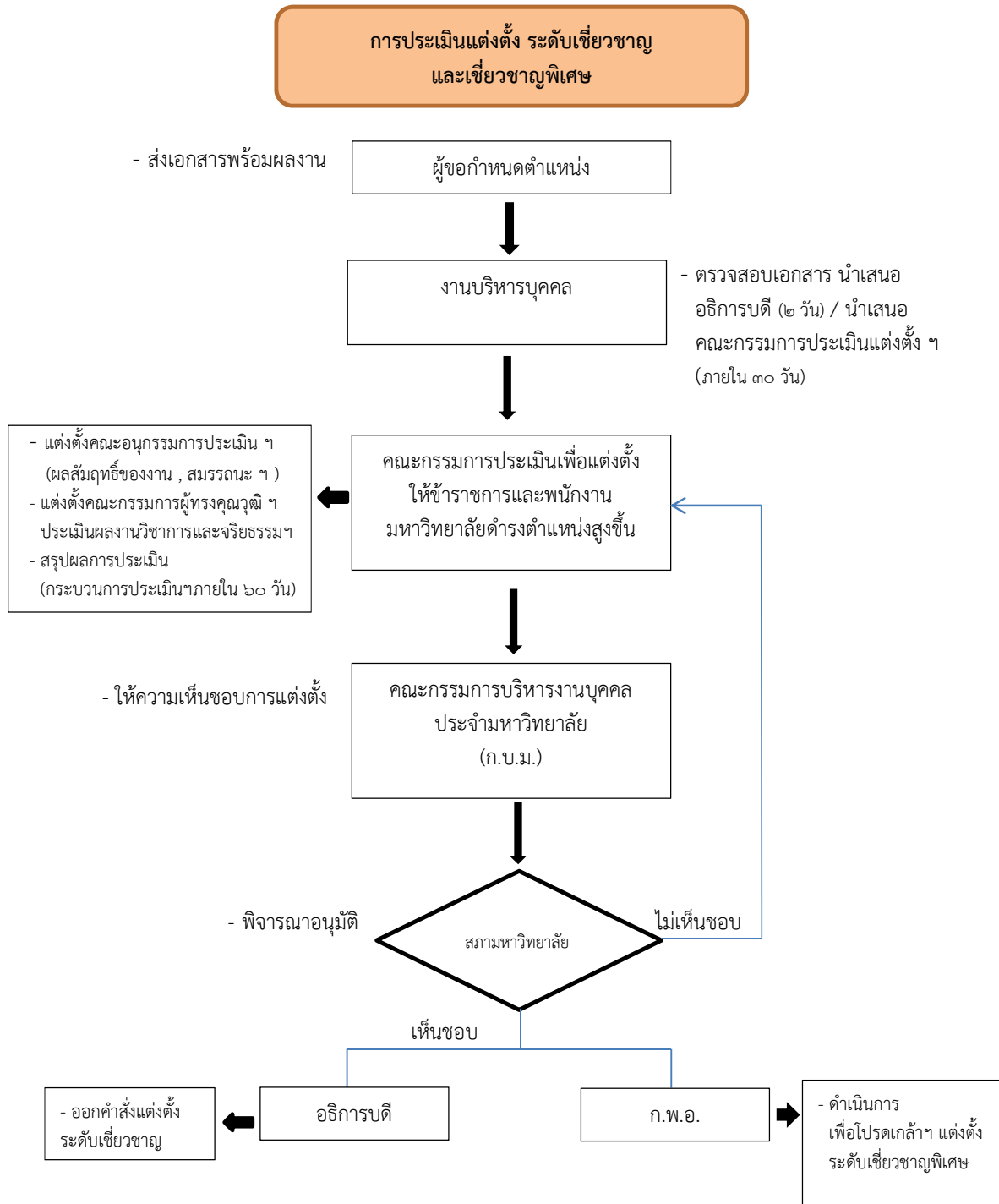
วิธีประเมินประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพแต่ละคนทำการประเมิน แล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณา กรณีระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ จะต้องจัดให้มีการประชุมผลงานพิจารณาร่วมกัน

จากที่ได้นำเสนอหลักเกณฑ์การปฏิบัติและหรือวิธีปฏิบัติในบทที่สองนี้ สรุปได้ว่า การดำเนินการขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ จะต้องดำเนินการตามข้อบังคับ ว่าด้วย มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖ และประกาศที่เกี่ยวข้อง กระบวนการจะเริ่มตั้งแต่ที่ส่วนราชการภายในขอประเมินค่างาน และมีการประเมินค่างานตามขั้นตอนที่กำหนด และเมื่อผลการประเมินค่างานได้ผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยแล้ว มหาวิทยาลัย

ก็จะประกาศกรอบระดับตำแหน่งให้ ทราบและประกาศรับผู้ที่มีคุณสมบัติเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป เมื่อมีข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัยยื่นขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ก็จะเข้าสู่กระบวนการประเมินเพื่อแต่งตั้ง ซึ่งมีองค์ประกอบของการประเมินดังนี้ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และการประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ หากข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัย ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนดแล้ว มหาวิทยาลัย ฯ ก็จะออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป



ภาพที่ ๑๐ ผังการประเมินแต่งตั้งระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ



ภาพที่ ๑๑ ผังการประเมินแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

บทที่ ๔ ผลการปฏิบัติและหรือขั้นตอนการปฏิบัติ

จากที่ได้นำเสนอหลักเกณฑ์การปฏิบัติและหรือวิธีปฏิบัติ ในการประเมินค่างาน การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และการประเมินผลงานวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพในบทที่สองแล้ว ในบทที่สามนี้ผู้เขียนจะได้นำเสนอผลการปฏิบัติและหรือขั้นตอนการปฏิบัติ ซึ่งเป็นขั้นตอนหลังจากที่ส่วนราชการภายในได้ขอประเมินค่างานและผลการประเมินค่างานได้ผ่านความเห็นชอบคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ก.บ.ม. และสภามหาวิทยาลัยฯ ได้เห็นชอบและกำหนดกรอบระดับตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ผลการปฏิบัติหรือขั้นตอนการปฏิบัติจะได้นำเสนอรายละเอียด ดังนี้

๑. การรับสมัครและคุณสมบัติเฉพาะในการเข้าสู่ตำแหน่ง
๒. ขั้นตอนการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๑. การรับสมัครและคุณสมบัติเฉพาะในการเข้าสู่ตำแหน่ง

ดังที่ได้กล่าวไปข้างต้นแล้ว หลังจากที่ส่วนราชการภายในได้ขอประเมินค่างานและผลการประเมินค่างานได้ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ก.บ.ม. และสภามหาวิทยาลัยฯ ได้เห็นชอบและกำหนดกรอบระดับตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว มหาวิทยาลัย ฯ ก็จะได้ออกประกาศเพื่อให้ข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ได้ดำเนินการขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป โดยผู้เขียนจะได้ยกตัวอย่าง ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เรื่อง รับสมัครข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเพื่อประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ จากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ ประกาศ ณ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ มาเป็นแนวทางในการขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ในการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานหลักเล่มนี้

ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เรื่อง รับสมัครข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เพื่อประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ จากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ ได้กำหนดรายละเอียดในการดำเนินการไว้ ดังนี้

๑.๑ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการประเมินเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น ระดับชำนาญการจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะ ดังนี้

- ๑) เป็นบุคคลผู้มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๒) ได้รับเงินเดือนถึงค่ากลางของตำแหน่งที่ครองอยู่ เว้นแต่การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง
- ๓) ครองตำแหน่งปัจจุบันหรือครองตำแหน่งปัจจุบันร่วมกับตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าในหน่วยงานเดียวกันหรือหน่วยงานอื่นในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มาแล้วไม่ต่ำกว่า ๖ ปี

๔) กรณีครองตำแหน่งปัจจุบันรวมกับตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า จะต้องครองตำแหน่ง ปัจจุบันไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

จากคุณสมบัติเฉพาะสี่ข้อข้างต้น ข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ผู้ที่จะขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ จากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ จะต้องมีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในประกาศ ในเบื้องต้น ผู้ที่จะขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จะต้องตรวจสอบคุณสมบัติดังกล่าวของตนเองเสียก่อน ว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามประกาศรับสมัครหรือไม่ หากมีคุณสมบัติครบถ้วนแล้วก็สามารถที่จะส่งเอกสารและผลงานวิชาการและหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป

๑.๒ การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น องค์ประกอบของการประเมิน ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน การประเมินผลงานวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ผู้เขียนได้กล่าวไว้ในบทที่สามแล้ว

๑.๓ เอกสารประกอบการประเมิน

ผู้ที่จะขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามข้อบังคับและประกาศฯ ที่ทางมหาวิทยาลัย ฯ กำหนด จะต้องยื่นเอกสารหลักฐานและหรือผลงานวิชาการ ดังนี้

- ๑) แบบขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นฯ จำนวน ๕ ชุด
- ๒) ผลงานที่แสดงผลงานที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้ชำนาญการ จำนวน ๕ ชุด
- ๓) แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ จำนวน ๑ ฉบับ (ฉบับจริง)
- ๔) แบบฟอร์มบันทึกข้อความขอส่งผลงานฯ จำนวน ๑ ฉบับ (ฉบับจริง) และหรือ
- ๕) เอกสารหลักฐาน แสดงให้เห็นว่า ผ่านการตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ศรีสะเกษ กำหนด โดยงานบริหารงานบุคคลเป็นผู้ตรวจสอบและรับรอง

(ทั้งนี้ ต้องผ่านความเห็นชอบจากหัวหน้าหน่วยงานหรือส่วนราชการ ต้นสังกัด ให้ความยินยอมก่อน จากนั้น จึงนำส่งเอกสารหลักฐานดังกล่าวพร้อมเอกสารหลักฐาน อื่น ๆ ในวันที่ยื่นเอกสาร หลักฐาน และหรือผลงาน) เป็นต้น

๑.๔ การดำเนินการ

เมื่อผู้ขอรับการประเมินยื่นเอกสารหลักฐาน และหรือผลงานทางวิชาการ ประกอบการขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นที่งานบริหารบุคคลแล้ว งานบริหารบุคคลจะตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนของเอกสารประกอบการขอ กำหนดระดับตำแหน่งต่าง ๆ ก่อนจะนำเสนอท่านอธิการบดี ลงนามให้นำเข้าสู่กระบวนการตามขั้นตอนที่กำหนด จากนั้นงานบริหารบุคคลก็จะนำเรื่องเข้าสู่ขั้นตอน การดำเนินการของคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้ง ข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดการดำเนินการและองค์ประกอบของการประเมิน ดังนี้

๑. ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดที่ครองอยู่
๒. ประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
๓. ประเมินผลงานวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

๒. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

การแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามข้อ ๒๘ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วย มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๗ ให้กระทำได้สองวิธี คือวิธีปกติและวิธีพิเศษ ดังนี้

(๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(ก) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(ข) ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

(๒) วิธีพิเศษ การแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๒๒ และ ข้อ ๒๕ (๑) ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญงาน กรณีคุณสมบัติไม่ครบตามที่กำหนดไว้ หรือกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญงานพิเศษ โดยผู้นั้นมิได้ดำรงระดับตำแหน่งชำนาญงานมาก่อน เป็นต้น คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (ก.บ.ม.) จะต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งและผลงานที่มีระดับคุณภาพสูงกว่าปกติ

เมื่อผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น ได้ผ่านการประเมินตามองค์ประกอบที่กำหนดแล้ว และได้ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องแล้ว อธิการบดี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (ก.บ.ม.) หรือคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัย ฯ มอบหมาย เป็นผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษาฯ เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

การแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กรณีมีการปรับปรุงผลงานวิชาการ ตามมติคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่มหาวิทยาลัยได้รับผลงานวิชาการฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว เมื่อมีการแต่งตั้งการแต่งตั้งข้าราชการและหรือพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งด้วย

กรณีไม่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงานวิชาการไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่กำหนด ผู้ขอกำหนดตำแหน่งมีสิทธิ์ขอให้สภามหาวิทยาลัย พิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้น ต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ และจะต้องยื่นเรื่องภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับทราบมติ

กล่าวโดยสรุป การแต่งตั้งให้ข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จะดำเนินการตามหลักเกณฑ์การปฏิบัติและหรือวิธีปฏิบัติ ตามข้อบังคับ ประกาศ ที่เกี่ยวข้อง โดยกระบวนการเริ่มจากการประเมินค่างานของส่วนราชการในที่ประสงค์จะขอกำหนดกรอบระดับตำแหน่งสูงขึ้น เข้าสู่กระบวนการประเมินค่างาน จากนั้นมหาวิทยาลัย ฯ ก็จะประกาศกรอบระดับตำแหน่ง

ที่ผ่านการประเมินค่างาน และประกาศรับสมัครผู้ที่มีคุณสมบัติตามประกาศที่กำหนด เพื่อประเมิน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จะมีองค์ประกอบ การประเมิน ดังนี้ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน การประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เมื่อผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และองค์ประกอบที่กำหนดแล้ว มหาวิทยาลัย ฯ ก็แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กรณีผู้ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้น ไม่ได้รับการอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง มีสิทธิ์ขอให้สภามหาวิทยาลัย พิจารณาทบทวนผลการประเมิน ได้ไม่เกินสองครั้ง และจะต้องยื่นเรื่องภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับทราบมติ

บทที่ ๕

ปัญหา อุปสรรคและแนวการพัฒนา

ตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ได้ปรับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จากระบบจำแนกตำแหน่งตามมาตรฐานกลางสิบเอ็ดตำแหน่ง เป็นระบบจำแนกตำแหน่งตามกลุ่มลักษณะงาน และได้ออกประกาศ เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งต่อมาประกาศ ก.พ.อ. ฉบับดังกล่าว นำไปสู่การกำหนดมาตรฐานการแต่งตั้งให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ของสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ เพื่อเป็นหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนในสังกัด

ต่อมามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ได้ออกประกาศ เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖ และประกาศอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ในการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ซึ่งผู้เขียนได้นำมาจัดทำเป็นคู่มือปฏิบัติงานหลัก “การแต่งตั้งข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ” เล่มนี้ การดำเนินงานที่ผ่านมา ผู้เขียนได้เห็นถึงปัญหา อุปสรรค และจะได้เสนอแนวทางแก้ไข ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. การเขียนประเมินค่างาน

๑.๑ ปัญหา อุปสรรค

การเขียนค่างานของส่วนราชการภายในที่ขอประเมินค่างาน บางส่วนราชการ ยังเขียนไม่สะท้อนและแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของระดับตำแหน่งที่จะขอประเมิน คือจากระดับเดิม เป็นระดับใหม่ จากประสบการณ์ที่ผู้เขียนได้ทำหน้าที่ในคณะกรรมการประเมินค่างาน พบว่า การเขียนข้อมูลยังไม่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงว่าภารกิจหรืองานที่จะต้องปฏิบัติในระดับตำแหน่งใหม่ มีการเปลี่ยนแปลงหรือมีความแตกต่างจากภารกิจในการปฏิบัติงานเดิมอย่างไร มีการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยี มาสนับสนุนให้ภารกิจสำเร็จอย่างไร หรือมีขั้นตอนและความยุ่งยากมากกว่าเดิม มีการกำกับและการตัดสินใจที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงจากเดิมมากน้อยแค่ไหน โดยการเขียนส่วนใหญ่จะนำข้อมูลมาจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามบัญชีที่ ก.พ.อ. ประกาศไว้ มาใส่ในรายละเอียดการเขียนประเมินค่างานในตำแหน่งเดิม ส่วนการเขียนข้อมูลในตำแหน่งใหม่ ยังเป็นการเขียนเชิงอธิบายการปฏิบัติงานในภาพรวม ยังไม่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างในรายละเอียดของระดับที่เปลี่ยนไปดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ซึ่งยังไม่เห็นภาพและไม่สะท้อนภารกิจที่ปฏิบัติตามตำแหน่งที่รับผิดชอบใหม่อย่างแท้จริง

๑.๒ ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนา

เพื่อให้การเขียนค่างานของส่วนราชการภายใน สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงและแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติในระดับตำแหน่งสูงขึ้นอย่างแท้จริง มหาวิทยาลัย ฯ หรือส่วนราชการภายใน ควรจัดอบรมหรือร่วมวิเคราะห์ แลกเปลี่ยนระหว่างหน่วยงาน ระหว่างกลุ่ม โดยผู้บังคับบัญชาและหรือหัวหน้าหน่วยงานตามลำดับชั้น ควรให้คำปรึกษาแนะนำ ร่วมกันวิเคราะห์ เพื่อให้เกิดความครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ก่อนนำเสนอมหาวิทยาลัย ฯ เพื่อประเมินค่างานต่อไป

๒. ขาดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งบางข้อ

๒.๑ ปัญหา อุปสรรค

ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เรื่อง รับสมัครข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เพื่อประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภทวิชาชีวะเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ จากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ ประกาศ ณ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ คุณสมบัติข้อหนึ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ได้แก่ ผู้ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้ง จะต้องได้รับเงินเดือนถึงค่ากลางของตำแหน่งที่ครองอยู่ เว้นแต่การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง ซึ่งปัจจุบันพนักงานมหาวิทยาลัยบางส่วนเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง ทำให้ไม่สามารถที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นได้

๒.๒ ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนา

เนื่องจากการกำหนดคุณสมบัติในเรื่องเงินเดือนขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง เป็นคุณสมบัติข้อหนึ่งของการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานที่ ก.พ.อ. กำหนดไว้ ประเด็นนี้ จึงยังไม่มีแนวทางหรือวิธีการที่จะแก้ไข คงทำได้เพียงต้องรอให้เงินเดือนของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง ถึงเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้งตามที่กำหนดก่อน จึงจะสามารถยื่นขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นได้

๓. ความพร้อมผลงานทางวิชาการ

๓.๑ ปัญหา อุปสรรค

ผลงานวิชาการที่จะใช้ประกอบการยื่นขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ประเภทวิชาชีวะเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ จะมีองค์ประกอบผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการ ได้แก่ คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม และผลงานเชิงวิเคราะห์หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรือผลงานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งผู้ที่จะขอประเมินเพื่อแต่งตั้งส่วนใหญ่ยังอยู่ระหว่างการจัดทำผลงานวิชาการ จึงทำให้ ณ ปัจจุบัน ข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนส่วนใหญ่ ยังไม่สามารถขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นได้เป็นส่วนใหญ่ มีเพียงจำนวน สี่รายจากยี่สิบเจ็ดกรอบระดับตำแหน่งที่มหาวิทยาลัย ฯ ได้ประกาศรับสมัคร ซึ่งถือว่ามียังมีจำนวนน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนกรอบระดับตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร

๓.๒ ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนา

มหาวิทยาลัย ฯ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลงานวิชาการ โดยได้บรรจุแผนการจัดอบรมการจัดทำผลงานวิชาการในแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ฯ ประจำปี ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์อย่างยิ่ง แต่อีกสิ่งหนึ่งที่คุณเขียนคิดว่าน่าจะช่วยพัฒนาในเรื่องการเข้าสู่ตำแหน่งและการจัดทำผลงานวิชาการอีกช่องทางหนึ่ง มหาวิทยาลัย ฯ อาจจะจัดทำคลินิกตำแหน่งวิชาชีพในลักษณะเป็นสถานที่ให้คำปรึกษาสำหรับผู้ที่จะขอกำหนดตำแหน่ง ทั้งในเรื่องของข้อกำหนด ข้อบังคับ หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง หรือการเขียนผลงานวิชาการ โดยอาจจะเชิญผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ หรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงสูงขึ้น มาให้คำปรึกษาแนะนำ แนวทางต่อมาส่วนราชการภายในเองก็ควรมีโครงการหรือกิจกรรมที่จะเสริมสร้างและพัฒนาในเรื่องดังกล่าวสำหรับหน่วยงานของตนเอง หรือมีระบบพี่เลี้ยงคอยดูแลสนับสนุนการดำเนินการจากผู้ที่มีประสบการณ์ เช่น ผู้บริหาร หรือผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการทั้งภายในภายนอกหน่วยงาน อีกแนวทางหนึ่งผู้ที่จะขอกำหนดตำแหน่งเองก็ควรที่จะพัฒนาความรู้ในเรื่องดังกล่าวเองได้ โดยศึกษาค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ รวมถึงการเข้าร่วมอบรมการทำผลงานวิชาการกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย ได้อีกช่องทางหนึ่งด้วย ซึ่งจะมีหลักสูตรการอบรมการทำผลงานวิชาการจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งมหาวิทยาลัย ได้ประชาสัมพันธ์การอบรมอยู่อย่างต่อเนื่อง

จากปัญหาอุปสรรครวมถึงแนวทางการพัฒนาหรือแนวการแก้ไขดังที่ได้กล่าวข้างต้น หากทุกส่วนราชการภายใน ได้ร่วมกันขับเคลื่อนและพัฒนาแนวทางและบูรณาการการปฏิบัติร่วมกัน ก็จะช่วยส่งเสริมพัฒนารวมทั้งผลักดันการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนในสังกัดได้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัย อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายและผลลัพธ์ที่องค์กรคาดหวัง

บรรณานุกรม

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม.(๒๕๖๒) พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา. ราชกิจจานุเบกษา.เล่ม ๑๓๖ ตอนที่ ๕๗ ก
- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม.(๒๕๖๒) กฎกระทรวงการจัดตั้งกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา.ราชกิจจานุเบกษา.เล่ม ๑๓๘ ตอนที่ ๒๑ ก หน้า ๑
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา.(๒๕๕๓) ประกาศ มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น.(ประกาศลงวันที่๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๓)
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา.(๒๕๕๔) ประกาศ มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ฉบับที่ ๒. (ประกาศลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๔)
- มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. (๒๕๕๖).ข้อบังคับ มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น.(ประกาศลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๖)
- มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. (๒๕๖๓).ประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย. (ประกาศลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓)
- มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. (๒๕๖๔).ประกาศ กำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗. (ประกาศลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔)
- มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. (๒๕๖๔).ประกาศ การกำหนดกรอบระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ. (ประกาศลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๔)
- มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. (๒๕๕๖).ประกาศ การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะจำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร สายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (ประกาศลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕)
- มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. (๒๕๖๕).ประกาศ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่. (ประกาศลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)
- มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. (๒๕๕๗).ประกาศ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย. (ประกาศลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗)
- มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. (๒๕๖๔).ประกาศ กำหนดโครงสร้าง คู่มือปฏิบัติงานหลัก และผลงานเชิงวิเคราะห์หรือ ผลงานเชิงสังเคราะห์ที่แสดง ให้เห็นถึงการพัฒนาของหน่วยงาน หรือ พัฒนาระบบงานส่วนราชการ หรือ พัฒนาระบบงานมหาวิทยาลัย. (ประกาศลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๔)
- มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. (๒๕๖๕).ประกาศ การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (เฉพาะตำแหน่ง). (ประกาศลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕)

บรรณานุกรม(ต่อ)

- มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. (๒๕๖๕).ประกาศ เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานที่แสดงความเป็น
ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ และ
แบบประเมิน สำหรับกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น. (ประกาศลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๕)
- มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. (๒๕๖๕).ประกาศ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่ง
ที่ครองอยู่. (ประกาศลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)
- มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. (๒๕๖๔).ประกาศ รับสมัครข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เพื่อประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภทวิชาชีพ
เฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ จากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ.(ประกาศลงวันที่ลงวันที่
๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔)
- มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. (๒๕๖๓) ประกาศ การแบ่งส่วนราชการภายในเป็นงานของมหาวิทยาลัย
ราชภัฏศรีสะเกษ. (ประกาศลงวันที่ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๓)

ภาคผนวก



ข้อบังคับและหรือประกาศที่เกี่ยวข้องกับการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

ประวัติผู้เขียน

ข้อมูลส่วนตัว

ชื่อ-สกุล	นายจรัส โนนกอง
วันเดือนปีเกิด	๑๔ มิถุนายน ๒๕๑๙
ที่อยู่ปัจจุบัน	๗๗/๕๔ หมู่บ้าน วริยาแกรนด์พาร์ค หมู่ที่ ๖ ถนนมหาราช ซอย ๒ ตำบลโพนซา อำเภอมือง จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๐๐๐
สถานที่ทำงาน	งานบริหารบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. ๒๕๓๑	ประถมศึกษาศึกษา โรงเรียนบ้านบอนใหญ่ ตำบลโพธิ์ชัย อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดศรีสะเกษ
พ.ศ. ๒๕๓๗	มัธยมศึกษาตอนต้น (เทียบเท่า) โรงเรียนผู้ใหญ่อราชประชาสมาสัย ตำบลบางจาก อำเภพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
พ.ศ. ๒๕๓๙	มัธยมศึกษาตอนปลาย (เทียบเท่า) โรงเรียนผู้ใหญ่อราชประชาสมาสัย ตำบลบางจาก อำเภพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
พ.ศ. ๒๕๔๙	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏ ศรีสะเกษ ตำบลโพธิ์ อำเภอมือง จังหวัดศรีสะเกษ
พ.ศ. ๒๕๖๒	ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ตำบลโพธิ์ อำเภอมือง จังหวัดศรีสะเกษ

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. ๒๕๓๓ – ๒๕๓๘	พนักงานฝ่ายผลิต โรงงาน ที.เอส ซี.เจริณู ตำบลบางจาก อำเภพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
พ.ศ. ๒๕๓๘ – ๒๕๔๐	พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท สยาม ซี.โตเซะ จำกัด ตำบลบางหญ้าแพรก อำเภพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
พ.ศ. ๒๕๔๑ – ๒๕๔๕	ลูกจ้างชั่วคราวสถานีรถไฟศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ
พ.ศ. ๒๕๔๙ – ๒๕๕๐	ครู โรงเรียนศรีสะเกษบริหารธุรกิจกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ
พ.ศ. ๒๕๕๐ – ๒๕๕๖	ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ งานบริการการศึกษา กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
พ.ศ. ๒๕๕๖ – ปัจจุบัน	ตำแหน่ง บุคลากรปฏิบัติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ



มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
๓๑๙ ถนนไทยพินทา ตำบลโพธิ์
อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๐๐๐
โทรศัพท์ ๐ ๔๕๖๔ ๓๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๔๕๖๔ ๓๐๐๗