

Report Research

PROMOTION CRITERIA AT UBONRATCHATHANEE UNIVERSITY : A SURVEY OF
FULL AND PART TIME SUPPORT STAFF AND CONTRACT EMPLOYEES)

Ratchanon Kaema

**Senate of Ubonratchathane University, Office of
The President Ubonratchathane University 34190**

การศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาการดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ของ
ข้าราชการและพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

PROMOTION CRITERIA AT UBONRATCHATHANEE UNIVERSITY : A SURVEY OF FULL AND
PART TIME SUPPORT STAFF AND CONTRACT EMPLOYEES

นายรัชชนันท์ แกะมา

บทคัดย่อ

สภาอาจารย์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้ดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจความคิดเห็น ผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยฯ ต่อหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาการดำรงตำแหน่ง ผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ของข้าราชการ และพนักงาน ตำแหน่งประเภททั่วไปกลุ่มวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เพื่อหาจุดเหมาะสมของหลักเกณฑ์ร่วมกัน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สัมภาษณ์ สังเกตแบบมีส่วนร่วม และผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง แสดงความคิดเห็นในส่วนต่าง ๆ อันประกอบด้วย ส่วนที่เป็นข้อมูลทั่วไป ส่วนที่แสดงความเห็นต่อประเด็นคำถาม 8 องค์ประกอบหลักและตัวบ่งชี้ค่าสังเกตจำนวน 70 ตัว วิธีการวัดเชิงปริมาณเป็นมาตรฐานประมาณ 5 ระดับ เพื่อหาค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้เห็นด้วยร้อยละ 3.5 ผลการวิเคราะห์ พบว่า เห็นด้วย การวัดความคิดเห็นเชิงคุณภาพทำการวิเคราะห์เนื้อหาโดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบส่วนอุปนัยจากส่วนย่อยสรุปสิ่งที่คล้ายกันหรือประเภทเดียวกันรวมกันเป็นคำสำคัญจากหลาย ๆ คำสำคัญรวมกันจัดเป็นกลุ่มจากหลาย ๆ กลุ่มรวมกันเป็นแบบแผนจากหลาย ๆ แบบแผนรวมเป็นประเด็นแนวคิดหลักสาระสำคัญจากหลาย ๆ แนวคิดหลักสาระสำคัญรวมกันจะส่งผลให้ได้ข้ออธิบายอันเป็นทฤษฎีการทดสอบกับสภาพความเป็นจริง พบว่า การมีกรอบตำแหน่งทางวิชาการสายสนับสนุนวิชาการ บ่งชี้ให้เห็นถึงความรู้ความสามารถทางวิชาการของบุคลากรอย่างแท้จริง อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนของมหาวิทยาลัยฯ ในทางตรงกันข้ามหากมีตำแหน่งวิชาการ โดยขาดคุณภาพดังเช่นเป็นอยู่ในปัจจุบันก็จะส่งผลลบโดยตรงต่อมหาวิทยาลัยฯ เช่นกัน และการจำกัดจำนวน ผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ถือเป็นการจำกัดความสามารถของคนเก่ง คนดี และมหาวิทยาลัยฯ จะเสียโอกาสใช้ประโยชน์จากคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ถ้าไม่จำกัดจำนวน มหาวิทยาลัยฯ จะได้ประโยชน์มากกว่าถ้าผู้มีตำแหน่งทางวิชาการทำงานอยู่ในมาตรฐานของตำแหน่งที่ตัวเองครองอยู่ ผู้วิจัยเห็นว่าสิ่งที่ มหาวิทยาลัยฯ ควรดำเนินการและแก้ไขโดยเร่งด่วนคือความไม่มีคุณภาพของผู้ครองตำแหน่งเป็นอันดับแรกและควบคุมคุณภาพของผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้เป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำของเกณฑ์ พร้อมมีการติดตามผลการปฏิบัติงานว่ามีความต่อเนื่องหรือไม่ ถ้าไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่องตามเกณฑ์และมาตรฐานควรมีมาตรการอย่างใดในการแก้ไขปัญหา

Abstract

The Senate of Administrative Staff, Ubonratchathanee University, conducted the study to survey the opinion of current part and full time support staff and contract employees about promotion rules and criteria. The objective of this study is to provide summary data to the university administration for consideration during review and revision of current regulations. Cross-sectional survey of administrative, non-teaching permanent and contract support staff were given self-administered questionnaires. Questionnaires included demographic data, multiple choice opinion and narrative fields covering factor 8 topics. The 70 KPI A total of 68 questionnaires were analyzed with response representation of administrative staff (25%), non-teaching permanent staff (25%) and contract support staff (25). Quantitative scored results were determined by 25% agreement rate. Agreement could not be determined on topics of 1) position description 2) implicit criteria required for promotion 3) work load eligible for promotion and 4) evaluation process. Due to basic criteria of the quality, administrative, non-teaching permanent and contract support staff who was promoted should be controlled by the university. In addition, there should be a follow-up the performance of those promoted staff.

Keywords : Support Staff Promotion rules and criteria

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัย “การศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาการดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษของข้าราชการ และพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี” ครั้งนี้ ได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยจากสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้บริหาร มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ที่เห็นความสำคัญของการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ฯ พร้อมอนุมัติงบประมาณสนับสนุนการบริหารงานในอนุกรรมการสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี อย่างเนื่องในการเดินทางไปร่วมดำเนินการวิจัยระดับประเทศร่วมกับมหาวิทยาลัยฯ ต่าง ๆ ทั่วประเทศระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2549-ถึงปัจจุบัน จำนวน 22 แห่ง และขอขอบคุณผู้แทนอนุกรรมการสภาอาจารย์ ลูกจ้างของหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีทุกท่านที่เสียสละเวลาและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลจากผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงมาทำการวิเคราะห์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในครั้งนี้

ท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณทีมวิจัยกลางของที่ประชุมประธานสภาข้าราชการและลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ที่อนุญาตให้ใช้เครื่องมือส่วนที่เป็นแบบสอบถามของการวิจัยอันส่งผลทำให้ผู้วิจัยของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประหยัดเวลาในการสร้างเครื่องมือ และวิเคราะห์ข้อมูลได้ตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัยอย่างแท้จริง

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	i
บทที่ 1 บทนำ	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	6
กรอบแนวคิดรวบยอด	6
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	7
ข้อจำกัดของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	9
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	32
3.1 ประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	32
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	35
3.5 ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย	35
บทที่ 4 ผลการวิจัยข้อมูลการวิจัย	36
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเทียบกับเกณฑ์การตัดสินใจ	39
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	45
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ	55
5.1 สรุป	57
5.2 ข้อเสนอแนะ ตารางที่ 5.1-5.8 (องค์ประกอบหลัก 70 คำสังเกต(องค์ประกอบย่อย)	57
บรรณานุกรม	77
ภาคผนวก	78
ประวัตินักวิจัย	132

สารบัญภาคผนวก

	หน้า
ภาคผนวก 1 แบบสอบถาม	78
ภาคผนวก 2 ความคิดเห็นอื่น ๆ ต่อ 8 องค์ประกอบหลัก 70 คำสังเกต (ตัวบ่งชี้)	93

บทที่ 1

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 18 (ค) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ อันประกอบด้วย ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และระดับอื่น ๆ ตามที่ ก.พ.อ. โดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 18 (ค) กำหนดว่า ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มีตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามที่ ก.พ.อ. (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา) กำหนด และมาตรา 14 (3) กำหนดให้ ก.พ.อ. มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคล วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์และการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ประกอบกับมาตรา 17 กำหนดว่า หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา และ เพื่อประโยชน์ในการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ ในการวางหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลดังกล่าวนี้ จะไม่กำหนดภาระหน้าที่ของตำแหน่งแต่ละตำแหน่งโดยกำหนดภาระหน้าที่ของหน่วยงานแทนก็ได้ และข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา นี้ ต้องไม่เป็นการขัดหรือแย้งกับที่บัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนดตามมาตรา 14 (3)

ปัจจุบัน ก.พ.อ. ยังมิได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล ทุคมหาวิทยาลัยฯ จึงยังคงยึดแนวปฏิบัติ การกำหนดตำแหน่งและประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการพิเศษ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามหนังสือทบวงมหาวิทยาลัย

- หนังสือที่ ทม 0202/ว 7 ลงวันที่ 30 กรกฎาคม 2534
- หนังสือที่ ทม 0202/ว 2 ลงวันที่ 15 มกราคม 2542

ที่มอบให้ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัย (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยฯ) ปัจจุบันมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเปลี่ยนเป็น คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (ก.บ.บ.) กำหนดความจำเป็นให้มีตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ในหน่วยงาน และในการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการระดับ 6, 7-8 และตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการพิเศษระดับ 9 และเสนอขอโดยวิธีพิเศษ

ในกระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับการกำหนดกรอบตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการพิเศษ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้มอบให้ อ.ก.ม.(ก.บ.บ.)มหาวิทยาลัยฯ เป็นผู้พิจารณาตามหนังสือที่ ทม 0202/ว 2 ลงวันที่ 15 มกราคม 2542 โดยให้พิจารณาจาก 2 องค์ประกอบ คือ ภารกิจหลักของหน่วยงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่ง ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติว่าจะกำหนดกรอบตำแหน่งผู้ชำนาญการระดับ 6, ระดับ 7-8 ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 9 ได้โดยจำกัดจำนวนหรือไม่จำกัดจำนวน แต่ละมหาวิทยาลัยยังตีความหมายข้อความ “ให้เหมาะสมสอดคล้องกับความจำเป็นตามลักษณะของหน่วยงาน” แตกต่างกันมีความหลากหลาย บางหน่วยงานกำหนดไว้เป็นเกณฑ์ บางหน่วยงานไม่ได้กำหนดอะไรเลย ขึ้นอยู่กับดุลสมัยของผู้บริหารที่เป็นคณาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย

สำหรับการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งผู้ชำนาญการระดับ 6, ระดับ 7-8 ที่กำหนดว่า วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการวิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 16 ปี วุฒิอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการวิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 ปี วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการวิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี วุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการวิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการวิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

อนึ่ง ผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการวิชาชีพหรือเทียบเท่าผู้ใด ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นให้นับระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการวิชาชีพหรือเทียบเท่า และระยะที่ได้ปฏิบัติหน้าที่หลักจากการได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นรวมกัน เพื่อขอตำแหน่งชำนาญการได้ ตามอัตราส่วนที่กำหนดไว้ ปัญหาในทางปฏิบัติเกิดความสับสนในการคำนวณระยะเวลาต่อเนื่อง จากการเปลี่ยนตำแหน่งใหม่ ทั้งระดับสูงขึ้นและระดับตำแหน่งเดิม รวมทั้งการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการในสังกัดใหม่ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในระดับปฏิบัติการวิชาชีพไม่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือบางมหาวิทยาลัยมีระบบหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ตรงหรือไม่สอดคล้องต่อเนื่องกับตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่เดิม ประกอบกับในเรื่องของการกำหนดคุณสมบัติของการขอเป็นตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการพิเศษ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ยังกำหนดคุณสมบัตินอกจากระยะเวลาการดำรงตำแหน่งแล้วต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนที่กำหนดเพิ่มเติมอีกประเด็นหนึ่ง จึงมีปัญหาในการตีความคำว่า “ต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนที่กำหนด” รวมทั้งปัจจุบัน มีการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขึ้นเงินเดือนปีงบประมาณละ 2 ครั้ง คือตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน และวันที่ 1 ตุลาคม จึงเกิดความสับสนในการพิจารณาการได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนดำรงตำแหน่งของทั้งระดับผู้ปฏิบัติการและผู้บริหารที่ควบคุมกฎเกณฑ์

ส่วนการกำหนด ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการพิเศษ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หมายถึงคุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้นๆ ว่า

สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด ปัญหาคือไม่ระบุให้เสนอผลงานในลักษณะใดเหมือนกับการเสนอขอเลื่อน ตำแหน่งทางวิชาการเป็นระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ที่กำหนดให้เสนอผลงาน ลักษณะของ เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน บทความทางวิชาการ ตำรา หนังสือ งานวิจัย ผลงาน ลักษณะอื่น รวมทั้งกำหนดการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานไว้อย่างชัดเจน

กรณีของการใช้วิชาชีพบริการต่อสังคม กำหนดว่าให้หมายถึง การที่บุคคลที่เสนอขอดำรงตำแหน่ง ได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพของตนหรือได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในสาขา วิชาชีพนั้น การกำหนดไว้เช่นนี้มีปัญหาในทางปฏิบัติคือในการพิจารณาตัดสินของผู้ทรงคุณวุฒิประเมินให้ คณะกรรมการผู้บริหารที่พิจารณาตัดสินและเจ้าตัวผู้เสนอ ไม่ทราบแน่ชัดว่าต้องมีปริมาณมากน้อย เพียงใด ขอบเขตกว้างขวางแค่ไหน ต้องมีทั้งภายในมหาวิทยาลัยหรือภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างไร ผู้บริหารแต่ละยุคแต่ละสมัยก็กำหนดไม่เหมือนกัน จึงไม่เป็นหลักเกณฑ์ที่แน่นอนชัดเจนให้ถือเป็นแนวปฏิบัติกลางได้ ซึ่ง ปัญหาลักษณะดังกล่าวข้างต้นนี้ก็เป็นปัญหาของด้าน/หัวข้อความเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการหรือความเป็นที่ ยอมรับนับถือในวงวิชาชีพนั้นๆ ที่กำหนดว่าให้หมายถึง มีผลงานทางวิชาการเป็นที่เชื่อถืออย่างกว้างขวาง มีผู้นำ ไปอ้างอิงในวารสาร หรือหนังสือ หรือตำราที่เชื่อถือได้ หรือความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาชีพนั้นๆ ได้แก่ การได้รับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ หรือเป็นที่ปรึกษาเฉพาะด้าน หรือการเป็นผู้ได้รับรางวัลดีเด่นจากผลงานทาง วิชาการ

ปัญหาวิธีการพิจารณาตัดสินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สรุปรประเด็นปัญหาได้ดังนี้

1. ปัญหาการกำหนดให้หน่วยงานเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดต่อ อ.ก.ม.(ก.บ.บ.) มหาวิทยาลัยตามแบบเสนอขอแต่งตั้งที่ ก.ม. (ก.พ.อ.) กำหนดพร้อมส่งผลงานให้ อ.ก.ม.(ก.บ.บ.)มหาวิทยาลัย อุบลราชธานี พิจารณาปัญหาผู้เสนอถูกสกัดกั้นจากผู้บังคับบัญชาระดับหน่วยงาน โดยไม่ได้ชี้แจงให้ทราบ เหตุผลที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร และหรือมีระยะเวลาที่ชัดเจนแน่นอนในการปรับปรุงแก้ไข
2. ปัญหาการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการประเมินพิจารณาตัดสิน กำหนดให้ อ.ก.ม.(ก.บ.บ.) มหาวิทยาลัยแต่งตั้งกรรมการ อ.ก.ม.(ก.บ.บ.) คนหนึ่งเป็นประธานกรรมการพิจารณาตัดสิน และให้แต่งตั้ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คนแต่ไม่เกิน 5 คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิต้องเป็นบุคคลภายนอก มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง และต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอ และการ ประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมาประชุมร่วมกันไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง และการตัดสินต้อง เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ปัญหาที่พบคือไม่มีการประชุมร่วมกันของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ยังเป็นคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ เพราะระดับตำแหน่งเท่าหรือสูงกว่าตำแหน่งที่ เสนอขอ และมีจำนวนมากกว่าสายสนับสนุนวิชาการ ทำให้สะดวกต่อการแต่งตั้งเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ แต่ยังคงเป็นปัญหาการพิจารณาตัดสินผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการพิเศษ

ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งเป็นผลงานทางวิชาชีพเฉพาะที่ต้องอาศัยการสั่งสมประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญการ เชี่ยวชาญในงานอาชีพ

อนึ่งบางมหาวิทยาลัยมีการกำหนดแต่งตั้งอนุกรรมการพิจารณาประวัติและผลงานของผู้เสนอขอเป็น ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตั้งแต่ระดับภาควิชา ฝ่าย และระดับ คณะกรรมการประจำคณะ/สำนัก/สถาบัน/ศูนย์ และระดับอนุกรรมการของ อ.ก.ม.(ก.บ.บ.) มหาวิทยาลัยฯ และ อ.ก.ม.(ก.บ.บ.) มหาวิทยาลัยปัญหาถือมีกรรมการหลายชุดมากเกินไป แต่ละชุดมีความเห็นแตกต่างกันออกไป ทำให้มีการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำกลับไปกลับมา ไม่เป็นมาตรฐานแบบเดียวกัน มีการสักระยะ ทำให้เกิดการเสียดสี อันพึงมีพึงได้ รวมทั้งทำให้เกิดมีการเล่นพรรคเล่นพวก เกิดระบบอุปถัมภ์ เกณฑ์การพิจารณาตัดสิน กำหนดให้พิจารณาให้เป็นคะแนนใน 5 องค์ประกอบคือ ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ ด้านผลงานที่แสดงความเป็น ผู้ชำนาญการ/ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ชำนาญการพิเศษ/ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ด้านการใช้วิชาชีพบริการต่อสังคม ด้านเป็นแหล่ง อ้างอิงทางวิชาการหรือความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาชีพนั้นๆ โดยแต่ละองค์ประกอบกำหนดคะแนนเต็ม 5 คะแนน

1	คะแนน หมายถึง	ควรปรับปรุง
2	คะแนน หมายถึง	พอใช้
3	คะแนน หมายถึง	ดี
4	คะแนน หมายถึง	ดีมาก
5	คะแนน หมายถึง	ดีเด่น

3. ปัญหาความไม่ชัดเจนของการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาโดยเฉพาะการเป็นวิทยากร การได้รับเชิญ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นที่ปรึกษา การได้รับรางวัลดีเด่น กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน และกรรมการแต่ละ มหาวิทยาลัยฯ บางหน่วยงานเน้นที่ภายนอกมหาวิทยาลัยบางหน่วยงานเน้นที่ภายในมหาวิทยาลัย/สถาบัน

4. ปัญหาของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยจะพิจารณาตัดสินให้คะแนนด้านคุณภาพ ของงานในหน้าที่ยากลำบากมาก เพราะไม่ได้พิจารณาผลงานปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมที่แท้จริง และในด้านของ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ไม่มีการกำหนดด้าน ปริมาณ จึงมีความหลากหลายในแต่ละมหาวิทยาลัย/สถาบัน

5. ปัญหาการกำหนดภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ เป็นเพียงกำหนดลักษณะงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ แต่มิได้ระบุเป็นมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ไว้เป็นการเฉพาะให้ทั้งผู้ดำรงตำแหน่งและผู้บริหารได้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ จึงเกิดความ หลากหลาย สับสนกันทุกมหาวิทยาลัย/สถาบัน

6. ปัญหาการกำหนดบทลงโทษและการอุทธรณ์ ไม่มีการกำหนดบทลงโทษ กรณีผู้เสนอขอเป็นผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ทำผิดกติกาในเรื่องการลอกเลียนผลงาน หรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการขอดำรงตำแหน่ง และเปิดโอกาสหรือวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการอุทธรณ์การพิจารณาผลงานไว้ให้ถือปฏิบัติเป็นเกณฑ์กลาง

นอกจากหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญพิเศษ ที่กำหนดให้ทุกมหาวิทยาลัย ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติแล้ว ปัจจุบันข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการไม่มีตำแหน่งสาย ข. และสาย ค. มีเฉพาะตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือ เชี่ยวชาญเฉพาะตาม มาตรา 18 (ค) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 อาจจะเป็นปัญหาของผู้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 9 ผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 ผู้ชำนาญการพิเศษระดับ 10 ว่าจะดำรงตำแหน่งอะไร และระบบ อ.ก.ม.(ก.บ.บ.) มหาวิทยาลัย อุบลราชธานีก็ไม่มีตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 บางมหาวิทยาลัย/สถาบันก็ยังใช้อำนาจการบริหารโดย อ.ก.ม.(ก.บ.บ.) มหาวิทยาลัยฯ รวมทั้ง ก.พ.อ. ได้ร่างหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับ เชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เพื่อให้ทุกมหาวิทยาลัยยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ อาจมีปัญหาในด้านหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการนำไปสู่การปฏิบัติ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนับว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ที่คณะผู้วิจัยตั้งใจศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาการดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ของข้าราชการพลเรือนและพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางการพิจารณากำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษในสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ (Objectives of the Study)

1. เพื่อศึกษาความเห็นของผู้บริหารและข้าราชการ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัย อุบลราชธานี ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาการดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการใน มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ที่มีต่อหลักเกณฑ์วิธีการพิจารณาการดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

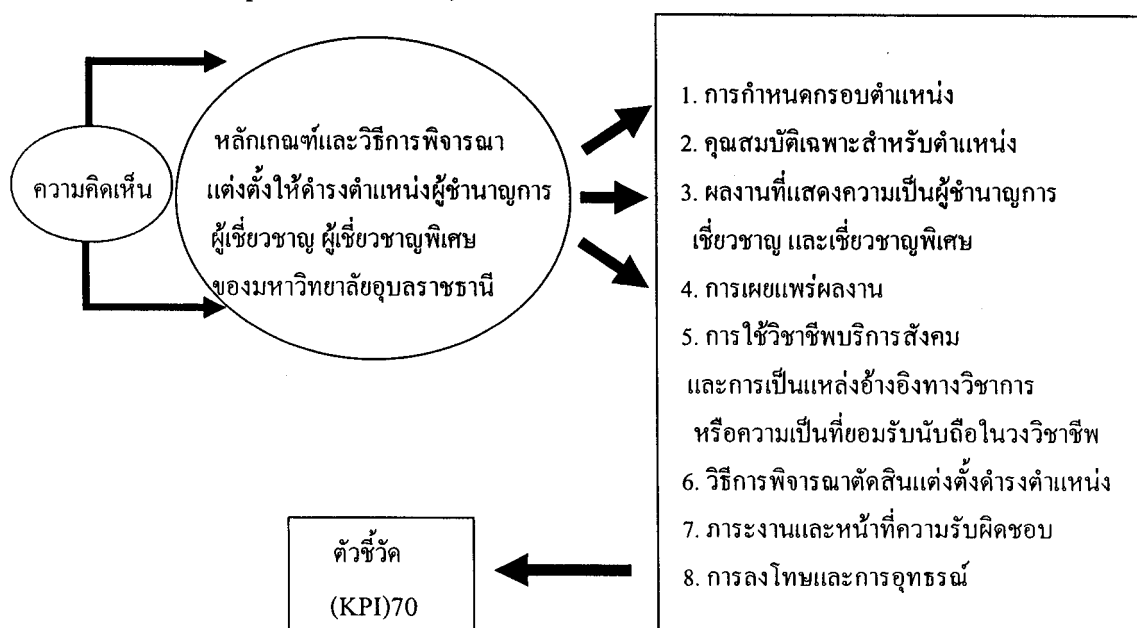
3. เพื่อให้ได้หลักเกณฑ์วิธีการในการพิจารณาการดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ นำเสนอผู้บริหารมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ขอบเขตของการวิจัย (Limitation of the Study)

คณะผู้วิจัยกำหนดขอบเขตประเด็นของการวิจัย หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ที่ถือเป็นแนวปฏิบัติตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 ถึงปี พ.ศ. 2549 ในเฉพาะ 8 ประเด็น

1. การกำหนดกรอบตำแหน่ง
2. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
3. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ
4. การเผยแพร่ผลงาน
5. การใช้วิชาชีพบริการสังคม และการเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ หรือความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาชีพ
6. วิธีการพิจารณาตัดสินแต่งตั้งดำรงตำแหน่ง
7. ภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ
8. การลงโทษและการอุทธรณ์

กรอบแนวคิด (Conceptual Framework)



ผลที่คาดว่าจะได้รับ (Practical Application)

1. ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และคณะกรรมการพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ และคณะกรรมการพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 9 เพื่อนำข้อมูลใช้ประกอบการตัดสินใจในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งให้ข้าราชการของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีต่อไป

2. ทำให้ได้ทราบถึงความคิดเห็นที่แตกต่างระหว่างผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน) เกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการพิจารณาการดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อจำกัดของการวิจัย (Limitation of Terms)

การวิจัยเชิงสำรวจความคิดเห็น ของผู้บริหาร บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ต่อหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาการดำรงตำแหน่ง ผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษในครั้งนี้ ได้เริ่มดำเนินการวิจัยมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2549 จนถึงปัจจุบัน โดยประธานสภาข้าราชการแห่งประเทศไทย ได้แต่งตั้งคณะทำวิจัยร่วมกันในระดับประเทศ จำนวน 22 มหาวิทยาลัยฯ และแต่งตั้งคณะวิจัยในแต่ละมหาวิทยาลัยฯ ให้ดำเนินการวิจัยในภาพรวมของประเทศ และกรณีศึกษาวิจัยเฉพาะส่วนที่เป็นมหาวิทยาลัยฯ ของตนเอง

สืบเนื่องจากผู้วิจัย ได้เข้ารับตำแหน่งประออนุกรกรรมการสภาอาจารย์ เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2550 และได้เข้าร่วมประชุมนักวิจัยของตัวแทนของมหาวิทยาลัยจำนวน 22 มหาวิทยาลัยในระดับภาพรวมของประเทศเมื่อวันที่ 29 มกราคม 2551-2 กุมภาพันธ์ 2551 พร้อมถูกแต่งตั้งเป็นนักวิจัยเพิ่ม เห็นว่า ผลการวิจัยทั้งระดับประเทศและเฉพาะส่วนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานียังไม่มีความก้าวหน้าเท่าที่ควร จากเหตุผลดังกล่าว จึงมีข้อจำกัดทางด้านข้อมูลในเชิงปริมาณ ที่นำมาเคราะห์อันเนื่องมาจากได้ข้อมูลจาก นักวิจัย ปขมท. พร้อมเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อสนับสนุนงานวิจัยให้เกิดความเชื่อถือได้อย่างแท้จริง

นอกจากข้อจำกัดของข้อมูลแล้ว ยังมีข้อจำกัดของเวลาในการดำเนินการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูลอื่นเนื่องจาก พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2551 เรื่อง การเปลี่ยนระบบซี เป็นระบบแท่งตามมาตรา 18 (ค) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่ 1. ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ 2. ระดับเชี่ยวชาญ 3.ระดับชำนาญการ 4. ระดับปฏิบัติการ 5. ระดับอื่นตามที่ ก.พ.อ.กำหนด จะมีผลบังคับใช้ จึงส่งผลให้มีข้อจำกัดด้านเวลาในการวิจัยครั้งนี้

นิยามศัพท์เฉพาะ (Definition of Terms)

องค์ประกอบ หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับ มาตรฐานตำแหน่งตำแหน่ง ชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน 8 องค์ประกอบ คือ ความคิดเห็นต่อการ 1. กำหนดกรอบตำแหน่ง ค่าสังเกตจำนวน 15 องค์ประกอบย่อย 2. กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งค่าสังเกตจำนวน 13 องค์ประกอบย่อย 3. ผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษค่าสังเกตจำนวน 7 องค์ประกอบย่อย 4. การเผยแพร่ผลงาน ค่าสังเกตจำนวน 7 องค์ประกอบย่อย 5. การใช้วิชาชีพบริการสังคม/การเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ/การเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาการค่าสังเกตจำนวน 8 องค์ประกอบย่อย 6. วิธีการพิจารณาตัดสินค่าสังเกตจำนวน 9 องค์ประกอบย่อย 7. ภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบค่าสังเกตจำนวน 4 องค์ประกอบย่อย 8. การลงโทษและการอุทธรณ์ค่าสังเกตจำนวน 7 องค์ประกอบย่อย

ตัวชี้วัด หมายถึง ค่าที่สังเกตได้จากจำนวน 8 องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยจำนวน 70 องค์ประกอบย่อย โดยใช้วัดหรือสะท้อนลักษณะการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่ง อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสาขาวิชา เลขานุการ หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้างาน และผู้ดำรงตำแหน่งรองหรือผู้ช่วย ของตำแหน่งดังกล่าว

ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่ง อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี

ผู้บริหารระดับกลาง หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา ผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะ/สำนัก/สถาบัน

ผู้บริหารระดับต้น หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่ง รองหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าฝ่าย/งาน

ข้าราชการ หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับ 4-8 และผู้ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ สายสนับสนุนวิชาการ ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานประจำสายสนับสนุนวิชาการ ที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน

ก.ม. หมายถึง คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

ก.พ.อ. หมายถึง คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

อ.ก.ม. หมายถึง คณะอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

ก.บ.บ. หมายถึง คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม (Review literature)

หลักเกณฑ์การพิจารณาให้บุคคลดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษนั้น แต่ละมหาวิทยาลัยฯ ในประเทศไทย จะมีรายละเอียดแตกต่างกันไปตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย โดยยังคงอิงหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาตามเกณฑ์ ก.ม. เดิมกำหนด สำหรับหลักเกณฑ์วิธีการตามเงื่อนไขของแต่ละมหาวิทยาลัย/สถาบันอาจกำหนดขึ้นเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงานเป็นสำคัญ

อนึ่ง มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้ยึดถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา จากหนังสือ ทบวงมหาวิทยาลัยที่ ทม 0202/ว 7 ลงวันที่ 30 กรกฎาคม 2534 เป็นต้นมา ซึ่งมี 2 หลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษตามข้อ 11 (ข) แห่งกฎทบวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519)

ก. หลักเกณฑ์ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามข้อ 11(ข) แห่งกฎทบวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาจากความเป็นไปตามลักษณะงานของหน่วยงาน คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ และผลงานตามมาตรฐานดังต่อไปนี้

1. ความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน

1.1 ตำแหน่งผู้อำนวยการ ให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบันเสนอขอให้ ก.ม. พิจารณา ความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน ระดับงาน แผนก กอง ภาควิชา หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่เทียบเท่า และจำเป็นต้องมีผู้อำนวยการหรือไม่

1.2 ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบันเสนอขอให้ ก.ม.พิจารณา ความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน ระดับงาน ฝ่าย กอง ภาควิชา หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่าว่าจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษหรือไม่ จำนวนเท่าไร ทางด้านใดบ้าง

1.3 หน่วยงานใดของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันใดที่ ก.ม. ได้เคยพิจารณากำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษไปแล้ว หากหน่วยงานดังกล่าว ยังมิได้มีการปรับปรุงโครงสร้างเดิมก็ไม่ต้องเสนอขอให้ ก.ม. พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงานนั้นอีก เว้นแต่ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานใหม่ จะต้องเสนอขอให้ ก.ม. พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน ดังกล่าวใหม่อีกครั้งหนึ่ง

กรณี ก.ม. กำหนดให้มีตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ในหน่วยงานใดไปแล้ว ถ้าจะให้ มีตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เพิ่มขึ้นอีกในหน่วยงานนั้น ให้ทำความตกลงกับ ก.ม. ก่อน

1.4 การเสนอขอให้ ก.ม. พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงานตาม ข้อ 1.1 และข้อ 1.2 นั้น ให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบันจัดทำคำขอให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทั้งนี้ เริ่มตั้งแต่ ปีงบประมาณ 2535 เป็นต้นไป กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น มหาวิทยาลัยหรือสถาบันก็อาจเสนอขอให้ ก.ม. พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงานในระหว่างปีงบประมาณได้

การเสนอขอให้พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงานนั้น ให้ส่งรายละเอียดเพื่อ ประกอบการพิจารณาดังนี้

ก) หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน แผนงานที่จะทำเพิ่มใน 3 ปี ระบบการบริหารงานของ มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน ปริมาณงานย้อนหลัง 3 ปี กรณีที่หน่วยงานใดมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมือนกับ หน่วยงานกลางนั้น ให้ชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนว่างานใดบ้าง หน่วยงานที่ขอปฏิบัติและงานใดบ้าง ที่หน่วยงานกลางปฏิบัติ

ข) แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการที่ได้มีการแบ่งส่วนราชการถูกต้องแล้ว หรือส่วนราชการที่แบ่งเป็น การภายใน พร้อมทั้งอัตรากำลัง

ค) เหตุผลและความจำเป็นต้องมีผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ในหน่วยงานดังกล่าว

2. ตำแหน่งผู้อำนวยการ ระดับ 6, 7-8 ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติ ปริมาณและคุณภาพของ งานดังนี้

2.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

2.1.1 วุฒิอนุปริญญา หรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ วิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 ปี

2.1.2 วุฒิปริญญาตรี หรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ วิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี

2.1.3 วุฒิปริญญาโท หรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการวิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.1.4 วุฒิปริญญาเอก หรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการวิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

ผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการวิชาชีพหรือเทียบเท่า ผู้ใดได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น ให้นับระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการวิชาชีพ หรือเทียบเท่าและเวลาที่ได้ปฏิบัติหน้าที่หลังจากที่ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นรวมกัน เพื่อขอตำแหน่งข้าราชการได้ตามอัตราส่วนที่กำหนดไว้ ตามตัวอย่างดังนี้

นาย ก. ได้รับวุฒิปริญญาตรี ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักวิชาการศึกษามาแล้ว 6 ปี ต่อมา ลาศึกษาต่อได้รับวุฒิปริญญาโทเพิ่มขึ้น กลับมาปฏิบัติหน้าที่หลังจากได้รับวุฒิปริญญาโท อีก 1 ปี 8 เดือน ให้นับระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวรวมกันตามอัตราส่วนคือ ปฏิบัติหน้าที่หลังจากปริญญาตรี 6 ปี เท่ากับ $6/9 = 2/3$ กับปฏิบัติหน้าที่หลังจากปริญญาโท 1 ปี 8 เดือน เท่ากับ $1/3$ เมื่อรวมกันแล้วถือว่ามิสิทธิขอตำแหน่งผู้ชำนาญการได้

นาย ข. ได้รับวุฒิปริญญาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานการเกษตรมาแล้ว 8 ปี ต่อมาลาศึกษาได้รับวุฒิปริญญาตรีเพิ่มขึ้น กลับมาปฏิบัติหน้าที่และได้รับการเปลี่ยนตำแหน่งเป็นนักวิชาการเกษตร และได้ปฏิบัติหน้าที่หลังจากได้รับวุฒิปริญญาตรีอีก 3 ปี ให้นับระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมกับตำแหน่งใหม่ รวมกันตามอัตราส่วนคือ ปฏิบัติหน้าที่หลังจากอนุปริญญา 8 ปี เท่ากับ $8/12 = 2/3$ กับปฏิบัติหน้าที่หลังจากปริญญาตรี 3 ปี เท่ากับ $3/9 = 1/3$ เมื่อรวมกันแล้วถือว่ามิสิทธิขอตำแหน่งผู้ชำนาญการได้

2.2 อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง

2.2.1 ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 ต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนชั้น 6,960 บาท (ปัจจุบัน 12,040 บาท)

2.2.2 ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 ต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ชั้น 8,650 บาท (ปัจจุบัน 14,810 บาท)

2.3 ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 หรือระดับ 7-8 ให้มีโอกาสดำเนินการปรับเงินเดือนเพียงครั้งเดียว ดังนี้

2.3.1 ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 โดยได้รับการปรับเงินเดือนมาแล้ว จะเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 ได้ ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 7

2.3.2 ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 โดยไม่ได้รับการปรับเงินเดือนมาก่อน จะเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 ได้ แม้ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับ 7

2.4 ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 8 ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ 24 แห่งกฎทบทวน ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ได้ โดยไม่ต้องประเมินผลงานอีก

2.5 ปริมาณและคุณภาพของงาน ให้พิจารณาในหน้าที่ที่รับผิดชอบของผลงานที่เสนอขอต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่ และให้พิจารณาจาก 3 องค์ประกอบดังนี้

ก. ปริมาณงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ขนาดของงาน หรือจำนวนความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบรวมทั้งต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้น ๆ เป็นหน่วยบริการรวมกลาง หรือหน่วยงานกระจายการบริการ

ข. คุณภาพของงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิควิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ ว่าต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญการเพียงใด

ค. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอมาว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้น ๆ ว่าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

เกณฑ์ในการคิดค่าคะแนน

1. ให้กำหนดแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนองค์ประกอบละ 5 คะแนน และให้วัดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบเป็น 5 ระดับ โดยมีค่าคะแนน ดังนี้

ระดับ 1 กำหนดเป็น 1 คะแนน หมายถึง ควรปรับปรุง

ระดับ 2 กำหนดเป็น 2 คะแนน หมายถึง พอใช้

ระดับ 3 กำหนดเป็น 3 คะแนน หมายถึง ดี

ระดับ 4 กำหนดเป็น 4 คะแนน หมายถึง ดีมาก

ระดับ 5 กำหนดเป็น 5 คะแนน หมายถึง ดีเด่น

2. ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 ต้องได้รับค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 3 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วน of ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการไม่น้อยกว่า 3 คะแนน

3. ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 3.5 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วน of ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการไม่น้อยกว่า 3.5 คะแนน

3. ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติ ปริมาณและคุณภาพของงาน ดังนี้

3.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต้องดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

3.2 อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขั้นแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ขั้น 11,930 บาท (ปัจจุบัน 18,180 บาท)

3.3 ปริมาณและคุณภาพของงานให้พิจารณางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และผลงานที่เสนอขอต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่ และให้พิจารณาจาก 4 องค์ประกอบดังนี้

ก. ปริมาณงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ขนาดของงาน หรือจำนวนความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบรวมทั้งต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้น ๆ เป็นหน่วยบริการรวมกลาง หรือหน่วยงานกระจายการบริการ

ข. คุณภาพของงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิควิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ ว่าต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญการเพียงใด

ค. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอมาว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้น ๆ ว่าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

ง. การใช้วิชาชีพบริการต่อสังคม (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง การที่บุคคลดังกล่าวได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพของตน หรือได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในสาขาวิชาชีพนั้น

เกณฑ์ในการคิดค่าคะแนน

1. ให้กำหนดแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนองค์ประกอบละ 5 คะแนน และให้วัดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบเป็น 5 ระดับ โดยมีค่าคะแนน ดังนี้

ระดับ 1 กำหนดเป็น 1 คะแนน หมายถึง ควรปรับปรุง

ระดับ 2 กำหนดเป็น 2 คะแนน หมายถึง พอใช้

ระดับ 3 กำหนดเป็น 3 คะแนน หมายถึง ดี

ระดับ 4 กำหนดเป็น 4 คะแนน หมายถึง ดีมาก

ระดับ 5 กำหนดเป็น 5 คะแนน หมายถึง ดีเด่น

2. ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 ต้องได้รับค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 4 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วน of ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า 4 คะแนน

4. ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติ ปริมาณและคุณภาพของงาน ดังนี้

4.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต้องดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

4.2 อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ขั้น 13,970 บาท (ปัจจุบัน 22,330 บาท)

4.3 ปริมาณและคุณภาพของงาน ให้พิจารณางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และผลงานที่เสนอขอต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่ และให้พิจารณาจาก 5 องค์ประกอบดังนี้

ก. ปริมาณงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ขนาดของงาน หรือจำนวนความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบรวมทั้งต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้น ๆ เป็นหน่วยบริการรวมกลางหรือหน่วยงานกระจายการบริหาร

ข. คุณภาพของงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิควิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ ว่าต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญพิเศษเพียงใด

ค. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอมาอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้น ๆ ว่าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

ง. การใช้วิชาชีพบริการต่อสังคม (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง การที่บุคคลดังกล่าวได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพของตน หรือได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงานในสาขาวิชาชีพนั้น

จ. ความเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ หรือความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาชีพนั้น ๆ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง มีผลงานทางวิชาการเป็นที่เชื่อถืออย่างกว้างขวาง มีผู้นำไปอ้างอิงในวารสารหรือนิตยสาร หรือตำราที่เชื่อถือได้ หรือความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาชีพนั้น ๆ ได้แก่ การได้รับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ หรือเป็นที่ปรึกษาเฉพาะด้าน หรือการเป็นผู้ได้รับรางวัลดีเด่นจากผลงานทางวิชาการ

เกณฑ์ในการคิดค่าคะแนน

1. ให้กำหนดแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนองค์ประกอบละ 5 คะแนน และให้วัดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบเป็น 5 ระดับ โดยมีค่าคะแนน ดังนี้

ระดับ 1 กำหนดเป็น 1 คะแนน หมายถึง ควรปรับปรุง

ระดับ 2 กำหนดเป็น 2 คะแนน หมายถึง พอใช้

ระดับ 3 กำหนดเป็น 3 คะแนน หมายถึง ดี

ระดับ 4 กำหนดเป็น 4 คะแนน หมายถึง ดีมาก

ระดับ 5 กำหนดเป็น 5 คะแนน หมายถึง ดีเด่น

2. ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 ต้องได้ค่าคะแนนดังนี้

2.1 การแต่งตั้งโดยวิธีปกติ ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่า 4.75 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนสำหรับองค์ประกอบผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 5 คะแนนเต็ม

2.2 การแต่งตั้งโดยวิธีพิเศษ ต้องได้ค่าคะแนน 5 คะแนนเต็มทุกองค์ประกอบ

ข.วิธีการ

การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการ และผู้เชี่ยวชาญ

1.1 ให้หน่วยงานเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม. กำหนดต่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน ตามแบบเสนอขอแต่งตั้งที่ ก.ม. กำหนด พร้อมทั้งส่งผลงานให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยหรือสถาบันพิจารณา

1.2 ให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน แต่งตั้งกรรมการซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

1.2.1 ให้แต่งตั้ง อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยหรือสถาบันท่านหนึ่งท่านใดเป็นประธานคณะกรรมการ

1.2.2 ให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่เกิน 5 คน ทั้งนี้ต้องแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยหรือสถาบัน ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง และต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอให้พิจารณา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งและการตัดสินใจต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

กรณีที่มหาวิทยาลัยหรือสถาบันมีเหตุผลและความจำเป็น ไม่สามารถปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของ ก.ม. โดยเฉพาะเรื่องการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอก ก็ให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน แจ้งเหตุผลและความจำเป็นพร้อมกับส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการให้ ก.ม. ทราบเป็นคราวๆ ไปด้วย

1.2.3 ให้เจ้าหน้าที่บุคคลในหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

1. พิจารณาคุณสมบัติของผู้เสนอขอแต่งตั้ง
2. พิจารณาปริมาณและคุณภาพของงาน
3. วินิจฉัยตัดสินปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานพิจารณาประเมิน
4. สรุปผลการประเมินผลการพิจารณาแต่งตั้งต่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยหรือสถาบันพิจารณา
5. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณา

1.3 ให้แต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินความเป็นผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญได้ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันได้รับเรื่อง หรือไม่ก่อนวันที่ได้รับผลงานเพิ่มเติม

1.4 เมื่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอนุมัติการแต่งตั้งแล้ว ให้อธิการบดีเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งแล้วแจ้งให้ ก.ม. ทราบ ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่งแต่งตั้ง พร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญ สรุปผลการประเมินแบบประวัติเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญ

1.5 ให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน สรุปผลการพิจารณาดำเนินการแต่ละตำแหน่งว่าได้พิจารณาอนุมัติเท่าไร ในแต่ละปีงบประมาณ ทั้งนี้ให้แจ้งภายใน 12 เดือน นับแต่วันเริ่มต้นปีงบประมาณใหม่

2. การแต่งตั้งตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

2.1 ให้หน่วยงานเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม. กำหนดต่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน ตามแบบที่ ก.ม. กำหนด พร้อมด้วยผลงาน

2.2 ให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน พิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม. กำหนด

2.3 เมื่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยพิจารณาแล้ว เห็นสมควรจึงเสนอ ก.ม. พิจารณาต่อไป

ค. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ โดยวิธีพิเศษ

หลักเกณฑ์

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอาจเสนอขออนุมัติ ก.ม. แต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะต่างไปจากที่กำหนดไว้ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นได้ เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ กรณีที่คุณสมบัติไม่ครบ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ โดยที่มิได้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการมาก่อน ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการเสนอแต่งตั้งจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และผลงานที่มีคุณภาพสูงกว่าปกติ

วิธีการ

1. ให้นำหน่วยงานเสนอชื่อต่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน
 2. ให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยหรือสถาบันพิจารณา หากเห็นสมควรจึงเสนอ ก.ม. เพื่อพิจารณาต่อไป
2. หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ ตามข้อ 11 (ค) แห่งกฎทบวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519)
- ก. หลักเกณฑ์ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามข้อ 11(ค) แห่งกฎทบวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ให้พิจารณาจากความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ และผลงานตามมาตรฐานดังต่อไปนี้

1. ความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน

1.1 ตำแหน่งผู้อำนวยการ ให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบันเสนอขอให้ ก.ม. พิจารณา ความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน ระดับงาน แผนก กอง ภาควิชา หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่เทียบเท่าว่าจำเป็นต้องมีผู้อำนวยการหรือไม่

1.2 ตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ ให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบันเสนอขอให้ ก.ม.พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน ระดับงาน แผนก กอง ภาควิชา หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่าว่าจำเป็นต้องมีผู้อำนวยการพิเศษหรือไม่ ระดับใด จำนวนเท่าไร ทางด้านใดบ้าง

1.3 หน่วยงานใดของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันใดที่ ก.ม. ได้เคยพิจารณากำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษไปแล้ว หากหน่วยงานดังกล่าว ยังมิได้มีการปรับปรุงโครงสร้างเดิมก็ไม่ต้องเสนอขอให้ ก.ม. พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงานนั้นอีก เว้นแต่ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานใหม่ จะต้องเสนอขอให้ ก.ม. พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน ดังกล่าวใหม่อีกครั้งหนึ่ง

กรณีที่ ก.ม. กำหนดให้มีตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ ในหน่วยงานใดไปแล้ว ถ้าจะให้ให้มีตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ เพิ่มขึ้นอีกในหน่วยงานนั้นให้ทำความตกลงกับ ก.ม. ก่อน

1.4 การเสนอขอให้ ก.ม. พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงานตาม ข้อ 1.1 และข้อ 1.2 นั้น ให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบันจัดทำคำขอให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทั้งนี้ เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ 2535 เป็นต้นไป กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น มหาวิทยาลัยหรือสถาบันก็อาจเสนอขอให้ ก.ม. พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงานในระหว่างปีงบประมาณได้

การเสนอขอให้พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงานนั้น ให้ส่งรายละเอียดเพื่อประกอบการพิจารณาดังนี้

ก) หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน แผนงานที่จะทำเพิ่มใน 3 ปี ระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยหรือสถาบัน ปริมาณงานย้อนหลัง 3 ปี กรณีที่หน่วยงานใดมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมือนกับหน่วยงานกลางนั้น ให้ชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนว่างานใดบ้าง หน่วยงานที่ขอปฏิบัติและงานใดบ้างที่หน่วยงานกลางปฏิบัติ

ข) แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการที่ได้มีการแบ่งส่วนราชการถูกต้องแล้ว หรือส่วนราชการที่แบ่งเป็นการภายใน พร้อมทั้งอัตรากำลัง

ค) เหตุผลและความจำเป็นต้องมีผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ในหน่วยงานดังกล่าว

2. ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6, 7-8 ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติ ปริมาณและคุณภาพของงานดังนี้

2.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

2.1.1 วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 16 ปี

2.1.2 วุฒิอนุปริญญาหรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 ปี

2.1.3 วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี

2.1.4 วุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.1.5 วุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

ผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือเทียบเท่า ผู้ใดได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น ให้นับระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ หรือเทียบเท่าและเวลาที่ได้ปฏิบัติหน้าที่หลังจากที่ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นรวมกันเพื่อขอตำแหน่งชำนาญการได้ตามอัตราส่วนที่กำหนดไว้ ตามตัวอย่างดังนี้

นาย รัชชนนท์ ได้รับวุฒิปริญญาตรี ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนิติกรมาแล้ว 6 ปี ต่อมา ลาศึกษาต่อได้รับวุฒิปริญญาโทเพิ่มขึ้น กลับมาปฏิบัติหน้าที่หลังจากได้รับวุฒิปริญญาโท อีก 1 ปี 8 เดือน ให้นับระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวรวมกันตามอัตราส่วนคือ ปฏิบัติหน้าที่หลังจากปริญญาตรี 6 ปี เท่ากับ $\frac{6}{9} = \frac{2}{3}$ กับปฏิบัติหน้าที่หลังจากปริญญาโท 1 ปี 8 เดือน เท่ากับ $\frac{1}{3}$ เมื่อรวมกันแล้วถือว่า มีสิทธิขอตำแหน่งผู้ชำนาญการได้

นาย อภิวัฒน์. ได้รับวุฒิอนุปริญญาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานการธุรการ มาแล้ว 8 ปี ต่อมาลาศึกษาได้รับวุฒิปริญญาตรีเพิ่มขึ้น กลับมาปฏิบัติหน้าที่และได้รับการเปลี่ยนตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่บุคคล (ปัจจุบันเป็นบุคลากร) และได้ปฏิบัติหน้าที่หลังจากได้รับวุฒิปริญญาตรีอีก 3 ปี ให้นับระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมกับตำแหน่งใหม่ รวมกันตามอัตราส่วนคือ ปฏิบัติหน้าที่หลังจากอนุปริญญา 8 ปี เท่ากับ $8/12 = 2/3$ กับปฏิบัติหน้าที่หลังจาก ปริญญาตรี 3 ปี เท่ากับ $3/9 = 1/3$ เมื่อรวมกันแล้วถือว่ามิสิทธิขอตำแหน่งผู้ชำนาญการได้

2.2 อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขั้นแต่งตั้ง

2.2.1 ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 ต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้น 6,960 บาท (ปัจจุบัน 12,040 บาท)

2.2.2 ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 ต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ขั้น 8,650 บาท (ปัจจุบัน 14,810 บาท)

2.3 ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 หรือระดับ 7-8 ให้มีโอกาสดำเนินการปรับเงินเดือนเพียงครั้งเดียว ดังนี้

2.3.1 ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 โดยได้รับการปรับเงินเดือนมาแล้ว จะเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 ได้ ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 7

2.3.2 ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 โดยไม่ได้รับการปรับเงินเดือนมาก่อน จะเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 ได้ แม้ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับ 7

2.4 ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 8 ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ 24 แห่งกฎทบทวน ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ได้โดยไม่ต้องประเมินผลงานอีก

2.5 ปริมาณและคุณภาพของงาน ให้พิจารณางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบของผลงานที่เสนอขอต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่ และให้พิจารณาจาก 3 องค์ประกอบดังนี้

ก. ปริมาณงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ขนาดของงาน หรือจำนวนความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบรวมทั้งต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้น ๆ เป็นหน่วยบริการรวมกลางหรือหน่วยงานกระจายการบริการ

ข. คุณภาพของงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิควิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ ว่าต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญการเพียงใด

ค. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอมาว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้น ๆ ว่าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

เกณฑ์ในการคิดค่าคะแนน

1. ให้กำหนดแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนองค์ประกอบละ 5 คะแนน และให้วัดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบเป็น 5 ระดับ โดยมีค่าคะแนน ดังนี้

ระดับ 1 กำหนดเป็น 1 คะแนน หมายถึง ควรปรับปรุง

ระดับ 2 กำหนดเป็น 2 คะแนน หมายถึง พอใช้

ระดับ 3 กำหนดเป็น 3 คะแนน หมายถึง ดี

ระดับ 4 กำหนดเป็น 4 คะแนน หมายถึง ดีมาก

ระดับ 5 กำหนดเป็น 5 คะแนน หมายถึง ดีเด่น

2. ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 ต้องได้รับค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 3 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วน of ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการไม่น้อยกว่า 3 คะแนน

3. ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 3.5 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วน of ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการไม่น้อยกว่า 3.5 คะแนน

3. ตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 9 ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติ ปริมาณและคุณภาพของงาน ดังนี้

3.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต้องดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

3.2 อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ขั้น 11,930 บาท (ปัจจุบัน 18,180 บาท)

3.3 ปริมาณและคุณภาพของงานให้พิจารณาจากในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และผลงานที่เสนอขอต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่ และให้พิจารณาจาก 4 องค์ประกอบดังนี้

ก. ปริมาณงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ขนาดของงาน หรือจำนวนความยากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบรวมทั้งต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้น ๆ เป็นหน่วยบริการรวมกลางหรือหน่วยงานกระจายการบริการ

ข. คุณภาพของงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิควิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ ว่าต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญการเพียงใด

ค. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้น ๆ ว่าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

ง. การใช้วิชาชีพบริการต่อสังคม (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง การที่บุคคลดังกล่าวได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพของตน หรือได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในสาขาวิชาชีพนั้น

เกณฑ์ในการคิดค่าคะแนน

1. ให้กำหนดแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนองค์ประกอบละ 5 คะแนน และให้วัดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบเป็น 5 ระดับ โดยมีค่าคะแนน ดังนี้

ระดับ 1 กำหนดเป็น 1 คะแนน	หมายถึง ควรปรับปรุง
ระดับ 2 กำหนดเป็น 2 คะแนน	หมายถึง พอใช้
ระดับ 3 กำหนดเป็น 3 คะแนน	หมายถึง ดี
ระดับ 4 กำหนดเป็น 4 คะแนน	หมายถึง ดีมาก
ระดับ 5 กำหนดเป็น 5 คะแนน	หมายถึง ดีเด่น

2. ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 9 ต้องได้รับค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 4 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วน of ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า 4 คะแนน

4. ตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 10 ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติ ปริมาณและคุณภาพของงาน ดังนี้

4.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต้องดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 9 หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

4.2 อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ขั้น 13,970 บาท (ปัจจุบัน 22,330 บาท)

4.3 ปริมาณและคุณภาพของงาน ให้พิจารณางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และผลงานที่เสนอขอต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่ และให้พิจารณาจาก 5 องค์ประกอบดังนี้

ก. ปริมาณงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ขนาดของงาน หรือจำนวนความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบรวมทั้งต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้น ๆ เป็นหน่วยบริการรวมกลางหรือหน่วยงานกระจายการบริการ

ข. คุณภาพของงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิควิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ ว่าต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญพิเศษเพียงใด

ค. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอมาว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้น ๆ ว่าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

ง. การใช้วิชาชีพบริการต่อสังคม (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง การที่บุคคลดังกล่าวได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพของตน หรือได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในสาขาวิชาชีพนั้น

จ. ความเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ หรือความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาชีพนั้น ๆ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง มีผลงานทางวิชาการเป็นที่เชื่อถืออย่างกว้างขวาง มีผู้นำไปอ้างอิงในวารสารหรือหนังสือ หรือตำราที่เชื่อถือได้ หรือความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาชีพนั้น ๆ ได้แก่ การได้รับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ หรือเป็นที่ปรึกษาเฉพาะด้าน หรือการเป็นผู้ได้รับรางวัลดีเด่นจากผลงานทางวิชาการ

เกณฑ์ในการคิดค่าคะแนน

1. ให้กำหนดแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนองค์ประกอบละ 5 คะแนน และให้วัดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบเป็น 5 ระดับ โดยมีค่าคะแนน ดังนี้

ระดับ 1 กำหนดเป็น 1 คะแนน หมายถึง ควรปรับปรุง

ระดับ 2 กำหนดเป็น 2 คะแนน หมายถึง พอใช้

ระดับ 3 กำหนดเป็น 3 คะแนน หมายถึง ดี

ระดับ 4 กำหนดเป็น 4 คะแนน หมายถึง ดีมาก

ระดับ 5 กำหนดเป็น 5 คะแนน หมายถึง ดีเด่น

2. ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ ระดับ 10 ต้องได้ค่าคะแนนดังนี้

2.1 การแต่งตั้งโดยวิธีปกติ ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่า 4.75

คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนสำหรับองค์ประกอบผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 5 คะแนนเต็ม

2.2 การแต่งตั้งโดยวิธีพิเศษ ต้องได้ค่าคะแนน 5 คะแนนเต็มทุกองค์ประกอบ

ข.วิธีการ

การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ระดับ 9 ให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การแต่งตั้งตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ

1.1 ให้หน่วยงานเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม. กำหนดต่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน ตามแบบเสนอขอแต่งตั้งที่ ก.ม. กำหนด พร้อมทั้งส่งผลงานให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยหรือสถาบันพิจารณา

1.2 ให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน แต่งตั้งกรรมการซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

1.2.1 ให้แต่งตั้ง อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยหรือสถาบันท่านหนึ่งท่านใดเป็นประธานคณะกรรมการ

1.2.2 ให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่เกิน 5 คน ทั้งนี้ต้องแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยหรือสถาบัน ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง และต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอให้พิจารณา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งและการตัดสินใจต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

กรณีที่มหาวิทยาลัยหรือสถาบันมีเหตุผลและความจำเป็น ไม่สามารถปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของ ก.ม. โดยเฉพาะเรื่องการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอก ก็ให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน แจ้งเหตุผลและความจำเป็นพร้อมกับส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการให้ ก.ม. ทราบเป็นคราว ๆ ไปด้วย

1.2.3 ให้เจ้าหน้าที่บุคคล (ปัจจุบันเป็นบุคลากร) ในหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

1. พิจารณาคุณสมบัติของผู้เสนอแต่งตั้ง

2. พิจารณาปริมาณและคุณภาพของงาน

3. วินิจฉัยตัดสินปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานพิจารณาประเมิน

4. สรุปผลการประเมินผลการพิจารณาแต่งตั้งต่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน
พิจารณา

5. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณา

1.3 ให้แต่งตั้งผู้ที่ผ่านการประเมินความเป็นผู้ชำนาญการ หรือผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 9 ได้ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันได้รับเรื่อง หรือ ไม่ก่อนวันที่ได้รับผลงานเพิ่มเติม

1.4 เมื่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอนุมัติการแต่งตั้งแล้ว ให้อธิการบดีเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งแล้วแจ้งให้ ก.ม. ทราบ ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่งแต่งตั้ง พร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานผู้ชำนาญการหรือผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 9 สรุปผลการประเมินแบบประวัติเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการหรือผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 9

1.5 ให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน สรุปผลการพิจารณาดำเน่งแต่ละตำแหน่งว่าได้พิจารณาอนุมัติเท่าไร ในแต่ละปีงบประมาณ ทั้งนี้ให้แจ้งภายใน 2 เดือน นับแต่วันเริ่มต้นปีงบประมาณใหม่

2. การแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 10

2.1 ให้หน่วยงานเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม. กำหนดต่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน ตามแบบที่ ก.ม. กำหนด พร้อมด้วยผลงาน

2.2 ให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน พิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม. กำหนด

2.3 เมื่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยพิจารณาแล้ว เห็นสมควรจึงเสนอ ก.ม. พิจารณาต่อไป

ก. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ โดยวิธีพิเศษ หลักเกณฑ์

ในกรณีที่มิใช่เหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอาจเสนอขออนุมัติ ก.ม. แต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะต่างไปจากที่กำหนดไว้ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นได้ เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ กรณีที่คุณสมบัติไม่ครบ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ โดยที่มิได้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการมาก่อน ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการเสนอแต่งตั้งจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และผลงานที่มีคุณภาพสูงกว่าปกติ

วิธีการ

1. ให้หน่วยงานเสนอชื่อต่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน

2. ให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยหรือสถาบันพิจารณา หากเห็นสมควรจึงเสนอ ก.ม. เพื่อพิจารณาต่อไป

ต่อมา ก.ม. ได้มอบอำนาจให้ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัย/สถาบัน เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6,7-8 ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญการพิเศษระดับ 9 ของข้าราชการพลเรือนใน

มหาวิทยาลัย ตามข้อ 11 (ข) และ(ค) แห่งกฎทบวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ตามหนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202/ว 2 ลงวันที่ 15 มกราคม 2542

คำชี้แจงประกอบหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ตามข้อ 11 (ข) และ ข้อ 11 ค (แห่งกฎทบวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519 ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1. การเสนอขอให้ ก.ม. พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน ให้หน่วยงานระดับกอง, สำนักงานเลขานุการคณะ/สำนัก/สถาบัน ภาควิชา ฝ่ายหรือหน่วยงานที่เทียบเท่า เสนอขอให้ ก.ม.พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน ก่อนที่จะเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการไม่น้อยกว่า 3 เดือน

2. แบบที่ใช้ในการเสนอขอฯ

ให้ใช้แบบประวัติฯ ตามที่ได้กำหนดและได้ส่งมาพร้อมนี้ โดยส่งให้มหาวิทยาลัยพิจารณาจำนวน

20 ชุด

3. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ

3.1 ประเภทของผลงานที่ใช้เสนอขอ แบ่งได้เป็น 6 ประเภท ได้แก่ งานวิเคราะห์ วิจัยค้นคว้า, บทความทางวิชาการ, หนังสือหรือตำรา, คู่มือปฏิบัติงาน, เอกสารประกอบการบรรยาย, สิ่งประดิษฐ์หรืองานคิดสร้างสรรค์ และให้เสนอผลงาน ดังนี้.-

เสนอขอฯ ในระดับ 6

- (1) ผลงานประเภทวิเคราะห์งานในหน้าที่รับผิดชอบ อย่างน้อย 1 เรื่อง โดยผู้เสนอขอเป็นผู้จัดทำเองทั้งหมด และ
- (2) ผลงานประเภทอื่นอีกไม่น้อยกว่า 50%

เสนอขอฯ ในระดับ 7-8

- (1) ผลงานประเภทวิเคราะห์งานในหน้าที่รับผิดชอบ อย่างน้อย 1 เรื่อง โดยผู้เสนอขอเป็นผู้จัดทำเองทั้งหมด และ
- (2) ผลงานประเภทอื่นอีกไม่น้อยกว่า 75%

3.2 การมีส่วนร่วมในผลงาน

ให้ผู้เสนอขอฯ ส่งหนังสือรับรองการมีส่วนร่วมในการจัดทำผลงาน ซึ่งมีผู้มีส่วนร่วมทุกคน ได้ลงชื่อไว้มาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

3.3 การเผยแพร่ผลงาน

- (1) เผยแพร่ให้แก่หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลงานหรือ
- (2) เผยแพร่ในวารสารหรือหนังสือรวบรวมบทความ หรือเสนอในที่ประชุมทางวิชาการ

3.4 จำนวน (ชุด) ของผลงาน

ให้เสนอเพื่อประกอบการพิจารณาของมหาวิทยาลัย จำนวน 5 ชุด

4. วิธีการแต่งตั้ง ให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้.-

4.1 ผู้เสนอขอฯ

4.2 ภาควิชา/สำนักงานเลขานุการ/กอง หรือหน่วยงานที่เทียบเท่า

4.3 คณะ/สำนัก/สถาบัน (คณะให้ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำคณะ, สำนัก/สถาบัน ให้ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำสำนัก/สถาบัน หรือคณะกรรมการเฉพาะกิจ)

4.4 มหาวิทยาลัย (กองการเจ้าหน้าที่)

4.5 คณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ

4.6 ผู้ทรงคุณวุฒิ

4.7 คณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ

4.8 อ.ก.ม. (ก.บ.บ) มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ความหมายของผลงานที่เสนอขอตำแหน่งชำนาญการ (ตามหนังสือเวียนมหาวิทยาลัยที่ ศร 0515(4)/ว.310 ลง วันที่ 2 มีนาคม 2549

ปริมาณงานในหน้าที่ หมายถึง ขนาดของงาน หรือจำนวนความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้น ๆ เป็นหน่วยบริการ รวมกลาง หรือหน่วยงานกระจายการบริการ

คุณภาพของงานในหน้าที่ หมายถึง ความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิควิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ ว่าต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญมากเพียงใด

ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้น ๆ ว่าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

งานวิเคราะห์ หมายถึง การรวบรวมข้อมูลที่เกิดขึ้นมาทำการศึกษาเปรียบเทียบอย่างมีระบบเพื่อนำไปสู่การหาคำตอบหรือแนวโน้มที่อาจจะเกิดขึ้น ตลอดจนหาแนวทางหรือข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงจะต้องจัดทำเป็นรูปเล่มอย่างเรียบร้อย

ผลงานวิจัย หมายถึง ผลงานค้นคว้าอย่างมีระบบและมีความมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลหรือหลักการบางอย่างที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการนำวิชาการนั้น มีการตั้งสมมติฐาน หรือมีการกำหนดปัญหาที่ชัดเจนสมเหตุสมผล โดยจะต้องระบุวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการรวบรวมข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ ตีความและสรุปผลการวิจัยที่สามารถให้คำตอบ หรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้

งานค้นคว้า หมายถึง การศึกษาหรือรวบรวม เรื่องราวที่เกิดขึ้น แล้วนำมาเรียบเรียงอย่างมีระบบ และ สมเหตุสมผล เพื่อที่จะนำไปใช้อ้างอิง และให้เป็นประโยชน์ในการศึกษาในขั้นต่อ ๆ ไป และต้องจัดทำเป็น รูปเล่มอย่างเรียบร้อย

หนังสือ หมายถึง เอกสารทางวิชาการ หรือกึ่งวิชาการที่ได้เรียบเรียงอย่างมีระบบเข้าเล่มเย็บเรียบร้อย แล้ว แบ่งหมวดหมู่ ของเนื้อหาอย่างชัดเจน

ตำรา หมายถึง เอกสารทางวิชาการที่ได้เรียบเรียง อย่างมีระบบ เช่น ประกอบด้วย คำนำ สารบัญ เนื้อ เรื่อง สรุป และการอ้างอิงที่ครบถ้วนสมบูรณ์ทันสมัย โดยจะต้องมีเนื้อหาสาระอย่างละเอียดและต้องจัดทำเป็น รูปเล่มอย่างเรียบร้อย

บทความทางวิชาการ หมายถึง เอกสารซึ่งเรียบเรียงวิชาการของตนเองหรือของผู้อื่นลักษณะที่เป็นการ วิเคราะห์ วิวิจารณ์ หรือเสนอแนวคิดใหม่ ๆ จากพื้นฐานทางวิชาการนั้น ๆ สำหรับบทความทางวิชาการที่เขียนขึ้น เพื่อเป็นความรู้ทั่วไปสำหรับประชาชนนั้น อาจใช้ได้บ้าง หากมีคุณค่าทางวิชาการเพียงพอ

คู่มือปฏิบัติงาน หมายถึง แนวทางหรือขั้นตอนในการทำงานของตนเองที่ได้มีการปรับปรุง แก้ไข และ พิสูจน์ได้แล้วว่า ได้ผลดี และเป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพ ของตนเองต้องจัดทำเป็นรูปเล่มอย่างเรียบร้อย

เอกสารประกอบการบรรยาย หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการบรรยาย เรื่องใดเรื่องหนึ่งใน สาขาวิชาของตน โดยมีเนื้อหาสาระ ตรงตามเรื่องที่บรรยายและต้องจัดทำเป็นรูปเล่มอย่างเรียบร้อย

สิ่งประดิษฐ์หรืองานคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผลงานที่เกิดขึ้น จากการคิดค้นหาวิธีการหรือเครื่องมือ แปลกใหม่จากเดิมที่มีผู้คิดไว้แล้ว ซึ่งมีรายละเอียดสามารถพิสูจน์และรับรองได้ว่า มีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับใน วงวิชาชีพของตนเอง

ผลงานทุกประเภทดังกล่าว ให้ตรวจสอบว่า มีลักษณะเป็นผลงานประเภทใด เช่น ผลงานวิเคราะห์งาน ได้จัดทำเป็นรูปเล่มหรือไม่ เช่น ปก ระบุชื่อผลงานตรงกับแบบประวัติหรือมีชื่อผู้วิเคราะห์ สังกัด ปีที่จัดทำ มีคำ นำ มีสารบัญ มีเอกสารอ้างอิงหรือบรรณานุกรมหรือไม่ ตลอดจนการมีส่วนร่วมและการเผยแพร่ผลงานว่า ถูกต้องครบตามเกณฑ์หรือไม่

การพิจารณาประเมินผลงานทางวิชาการของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้กำหนด หัวข้อในการประเมินผลงานทางวิชาการอยู่ 4 หัวข้อ ดังนี้

1. หัวข้อที่ประเมินงานวิเคราะห์ วิจัย ค้นคว้า

- 1.1 มีลักษณะเป็นงานวิเคราะห์ วิจัย ค้นคว้า
- 1.2 วัตถุประสงค์ของงานมีความชัดเจน
- 1.3 มีการสำรวจภูมิหลังที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างครอบคลุมและหรือทันสมัย
- 1.4 วิธีการมีความครบถ้วนถูกต้องและเหมาะสม

- 1.5 ข้อสรุปความคิดเห็นและการเสนอรายงานมีเหตุผลน่าเชื่อถือและชัดเจน
- 1.6 แสดงถึงความริเริ่มและคิดสร้างสรรค์
- 1.7 แสดงความรู้ ความสามารถและความเชื่อมั่นของผู้ทำ
- 1.8 สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้
2. หัวข้อที่ประเมินตำราหรือหนังสือ/คู่มือปฏิบัติการ
 - 2.1 เนื้อหาครบถ้วนและเหมาะสมตามชื่อเรื่อง
 - 2.2 เนื้อหามีความถูกต้องและครอบคลุมวิชาการอย่างกว้างขวาง
 - 2.3 การเรียงลำดับหัวข้อเรื่อง และความต่อเนื่องของเนื้อหา
 - 2.4 เป็นผลงานที่มีความกระชับ เข้าใจง่าย ชัดเจน ใช้ภาษาที่ดี
 - 2.5 เป็นงานซึ่งมีผู้ทำไว้แล้ว แต่ได้ปรับปรุงรูปแบบการนำเสนอใหม่ให้เหมาะสม
 - 2.6 แสดงถึงความริเริ่ม และความคิดสร้างสรรค์
 - 2.7 เป็นการแสดงความรู้ ความสามารถและความเชื่อมั่นของผู้เขียน
 - 2.8 สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้
3. หัวข้อที่ประเมินบทความทางวิชาการ
 - 3.1 มีเนื้อหาทางวิชาการเหมาะสมและสัมพันธ์กับชื่อเรื่อง
 - 3.2 เนื้อหามีความถูกต้องและมีคุณค่าทางวิชาการ
 - 3.3 เป็นการรวบรวมข้อมูลมาแสดงอย่างละเอียดและถูกต้อง
 - 3.4 เป็นผลงานที่มีความกระชับ เข้าใจง่าย ชัดเจน และใช้ภาษาที่ดี
 - 3.5 เป็นงานซึ่งมีผู้ทำไว้แล้ว แต่ได้ปรับปรุงรูปแบบการนำเสนอใหม่ให้เหมาะสม
 - 3.6 แสดงถึงความริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์
 - 3.7 เป็นการแสดงความรู้ ความสามารถและความเชื่อมั่นของผู้เขียน
 - 3.8 สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้
4. หัวข้อที่ประเมินเอกสารประกอบการบรรยาย
 - 4.1 เนื้อหามีความเหมาะสมและครอบคลุมตามที่กำหนดไว้
 - 4.2 เนื้อหามีความลึกซึ้งในวิชาการและรวบรวมข้อมูลมาแสดงอย่างละเอียดถูกต้องตามหลักวิชาการ
 - 4.3 มีความกระชับ เข้าใจง่าย ชัดเจนและใช้ภาษาที่ดี
 - 4.4 การเรียงลำดับหัวข้อเรื่อง และความต่อเนื่องของเนื้อหา
 - 4.5 เป็นงานซึ่งมีผู้ทำไว้แล้ว แต่ได้ปรับปรุงรูปแบบการนำเสนอใหม่ให้เหมาะสม
 - 4.6 แสดงถึงความรู้ ความสามารถและความเชื่อมั่นของผู้เขียน

4.7 แสดงความริเริ่ม และความคิดสร้างสรรค์

4.8 สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้

ผู้ทรงคุณวุฒิจะประเมินผลงานทางวิชาการแต่ละหัวข้อ โดยให้ค่าคะแนนของแต่ละข้อ(คะแนนระดับ 1-5) และเฉลี่ย

รวมไม่น้อยกว่า 3 คะแนน สำหรับผู้ชำนาญการระดับ 6

รวมไม่น้อยกว่า 3.5 คะแนน สำหรับผู้ชำนาญการระดับ 7-8

รวมไม่น้อยกว่า 4 คะแนน สำหรับผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญการพิเศษระดับ 9

รวมไม่น้อยกว่า 5 คะแนน สำหรับผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญการพิเศษระดับ 10

เอกสารสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศษ 0505.4/ว 4 ลงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2550 เรื่อง ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 14(3) ประกอบมาตรา 20 และมาตร 31 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ก.พ.อ. จึงกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการออกข้อบังคับว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังนี้

ข้อ 2 การกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษในข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษาต้องกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาความจำเป็นตามภารกิจของหน่วยงานที่จะให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีองค์ประกอบดังนี้

(๑) หลักเกณฑ์วิธีการกำหนดหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา (ได้แก่หน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ เช่น คณะ สถาบัน สำนัก เป็นต้น) และหลักเกณฑ์วิธีการกำหนดหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจสนับสนุนภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา (ได้แก่ หน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารจัดการ เช่น สำนักงานอธิการบดี สำนักงานเลขานุการคณะ เป็นต้น)

(๒) หลักเกณฑ์วิธีการกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องกำหนดตัวชี้วัดภาระงานของหน่วยงาน และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพงานของตำแหน่ง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะเป็นตัวกำหนดความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน ความรู้ความสามารถความชำนาญและความเชี่ยวชาญที่ต้องการสำหรับตำแหน่ง ทั้งนี้ ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพงานของแต่ละระดับตำแหน่งต้องมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งระดับชำนาญการ ลักษณะงานต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และต้องทำการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์หรือวิจัย โดยใช้หรือประยุกต์หลักการ เหตุผล แนวความคิด วิธีการ เพื่อการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือพัฒนางานในหน้าที่และงานเฉพาะทางหรือแก้ไขปัญหาในงานหลักที่ปฏิบัติซึ่งมีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง

(ข) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ลักษณะงานต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และเป็นงานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน หรืองานพัฒนาทฤษฎี หลักการ ความรู้ใหม่ ซึ่งต้องมีการวิจัยเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และนำมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ โดยต้องประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิดใหม่เกี่ยวกับเนื้อหาของงาน เพื่อแก้ไขปัญหาในงานที่มีความยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวางมาก หรือถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงานตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำ หรือปรับปรุงผสมผสานเทคนิคระดับสูงระหว่างสาขาที่เกี่ยวข้อง

(๓) การกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของ สถาบันอุดมศึกษา (ได้แก่ หน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ เช่น คณะ สถาบัน สำนักเป็นต้น) และหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจสนับสนุนภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะระดับสำนักงานอธิการบดี

(๔) การกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของ สถาบันอุดมศึกษา (ได้แก่ หน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ เช่นคณะ สถาบัน สำนัก เป็นต้น)

ข้อ 5 หลักเกณฑ์วิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ต้องกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน จำแนกตามประเภทตำแหน่งดังนี้

(๕) ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษต้องประเมินจากการปฏิบัติงาน ผลงานและคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การปฏิบัติงานและผลงานต้องประเมินอย่างน้อยตามองค์ประกอบ ดังนี้

(ก) ปริมาณงานในหน้าที่

(ข) คุณภาพของงานในหน้าที่

- (ค) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
กรณีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องประเมินองค์ประกอบด้านการใช้ความรู้ความสามารถในงาน
สนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคมเพิ่มด้วย
กรณีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องประเมินองค์ประกอบด้านการใช้ความรู้ความสามารถ

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย (Research Methodology)

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดำรงความคิดเห็น นวัตกรรมที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ต่อ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาการดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการพิเศษ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้กำหนดขอบเขตประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

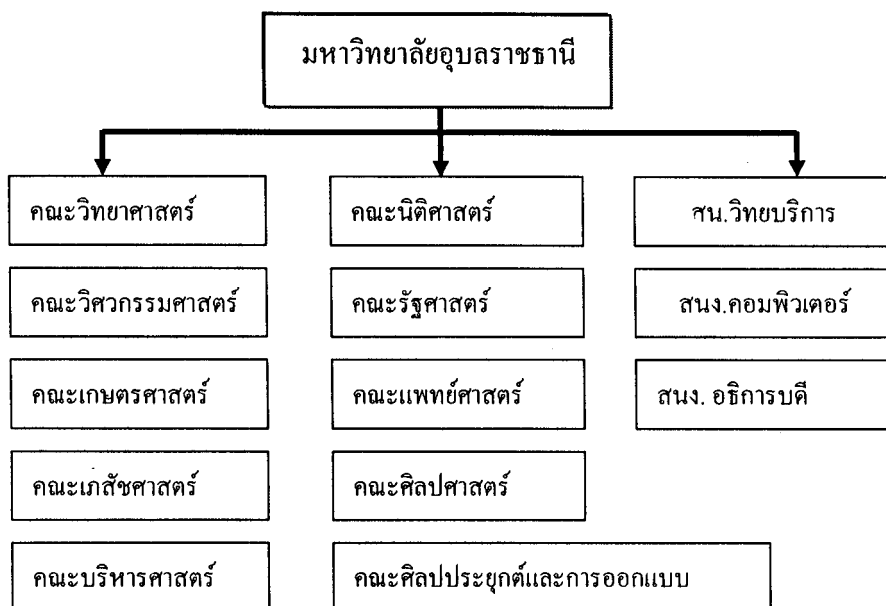
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sample)

1. ประชากร (Population)

Group 1 ประชากรประเภทบุคคล อันประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารระดับสูง กลาง ตัน ข้าราชการระดับ 4-8 และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ (จบประมาณแผ่นดิน) ของ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวนทั้งสิ้น 218 คน ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

Group 2 Documentary

2. ตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยประเภทบุคคลครั้งนี้ สุ่มมาจากประชากรสังกัดสำนักงาน อธิการบดี คณะ สำนัก สถาบัน ศูนย์ และหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ฐานะเทียบเท่าของมหาวิทยาลัย อุบลราชธานี โดย สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 218 คน (Krijecic and Morgan 1970 : 610) ดังแสดงในตารางที่ 1



3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Tools Research)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสัมภาษณ์ (interview form) และ แบบสังเกต (Observation form) โดยแบบสอบถามได้ดำเนินการดังนี้

1. ขออนุญาตใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถามที่คณะผู้วิจัย “ประธานข้าราชการแห่งประเทศไทย ปชมท. สร้างขึ้น สำหรับสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูง กลาง ดัน ข้าราชการระดับ 4-8 และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ (งบประมาณแผ่นดิน) มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

1.1 หาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Reliability Questionnaire) โดยนำแบบสอบถามที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อความในแบบสอบถาม จากนั้นคัดเลือกข้อความที่ใช้ได้ และได้รับการปรับปรุงแก้ไข ไปให้ที่ปรึกษา ตรวจสอบอีกครั้ง ดำเนินการคณะวิจัย ปชมท. และหาความตรง (Validity) ก็จะต้องสามารถวัดสิ่งที่ต้องการตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ได้

1.2 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try – out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยจำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ (งบประมาณแผ่นดิน) ของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี นำผลที่ได้มาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้วยการหาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.904 ดำเนินการโดยนักวิจัย ปชมท.

การวิเคราะห์ข้อความในแบบสอบถาม กำหนดคะแนนในแบบสอบถามตอนที่ 2 ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ 5
เห็นด้วย	เท่ากับ 4
ไม่แน่ใจ	เท่ากับ 3
ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ 1

2. การสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยใช้เทคนิคเฉพาะ/สนทนากลุ่มเจาะจง (Focus group technique) ชนิดปลายเปิด ซึ่งครอบคลุมคำถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับ มาตรฐานตำแหน่งตำแหน่ง ข้าราชการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน 8 ประเด็น คือ ความคิดเห็นต่อการ 1. กำหนดกรอบตำแหน่ง 2. กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง 3. ผลงานที่แสดงความเป็นข้าราชการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 4. การเผยแพร่ผลงาน 5. การใช้วิชาชีพบริการสังคม/การเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ/การเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาการ 6. วิธีการพิจารณาตัดสิน 7. ภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ 8. การลงโทษและการอุทธรณ์

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Gathering)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามจากคณะวิจัยประธานข้าราชการแห่งประเทศไทย ปจมท. มาวิเคราะห์/สังเคราะห์ องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย โดยแยกเฉพาะส่วนที่เป็นของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 68 ชุด
2. สัมภาษณ์โดยเทคนิคเฉพาะ/สนทนากลุ่มเจาะจง (Focus group technique)
3. สังเกตแบบมีส่วนร่วม

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

1. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ(Quantitative data analysis) โดยตรวจสอบความสมบูรณ์ ครบถ้วนของข้อมูล และลงรหัส การวัดคะแนนแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง ค่าเฉลี่ย (x) ทดสอบความคิดเห็น วัดการกระจายความแปรปรวน(s) ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มโดยใช้ t – test และทดสอบความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 ขึ้นไป โดยใช้ F – distribution)

เกณฑ์ตัดสิน : หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาการดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ โดยใช้เกณฑ์การประเมินค่าตามแนวคิดของเบสต์ (Best.1981: 179-187) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง/ไม่พอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 ไม่เห็นด้วย/ไม่พอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 ไม่แน่ใจ/พอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 เห็นด้วย/พอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 เห็นด้วยอย่างยิ่ง/พอใจมากที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบส่วนอุปนัย (Inductive data analysis) จากส่วนย่อย ๆ (Segments) จากนั้นสรุปสิ่งที่คล้าย ๆ กันหรือประเภทเดียวกันรวมกันเป็น (Topics) จากหลาย ๆ ประเด็นรวมกันจัดเป็นกลุ่ม (Categories) จากหลาย ๆ กลุ่มรวมเป็นแบบแผน (Pattern) จากหลาย ๆ แบบแผนรวมเป็นประเด็นแนวคิดหลัก สาระสำคัญ (Concepts and Themes) จากหลาย ๆ แนวคิดหลัก สาระสำคัญรวมกัน ส่งผลให้ได้ข้ออธิบายอันเป็นทฤษฎีการทดสอบกับสภาพความเป็นจริง Grounded theory ต่อหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาการดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

3.5 ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษา

ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการในครั้งนี้ 6 เดือน คือระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2549 ถึงเดือน เมษายน 2551

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (The result of data Analysis)

การวิเคราะห์เชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารระดับคณบดีขึ้นไป กรณีให้ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ 1 การกำหนดกรอบตำแหน่ง โดยผู้บริหารมีความเห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนวิชาการไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษเพราะเป็นงานที่ทำทุกวัน อันเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีให้ความสำคัญต่อการเรียนการสอนและการวิจัยของคณาจารย์มาเป็นอันดับหนึ่งจะเห็นได้จากการเปรียบเทียบระหว่างสายผู้สอนกับสายสนับสนุนวิชาการว่า กรณี มหาวิทยาลัยฯ ขาดสายผู้สอน (อาจารย์) จะไม่สามารถดำรงอยู่ได้เพราะสายสนับสนุนวิชาการไม่สามารถทำหน้าที่แทนอาจารย์ได้ในทางตรงกันข้ามถ้าขาดสายสนับสนุนวิชาการกลุ่มผู้สอนสามารถทำหน้าที่แทนสายสนับสนุนได้

อนึ่ง นอกจากผู้บริหารจะมองความสำคัญและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้นแล้ว การมีตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ จะส่งผลต่องบประมาณของมหาวิทยาลัยฯ สูงขึ้นอันเนื่องมาจากค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น โดยผู้ที่มีตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ไม่สามารถแสดงถึงศักยภาพของความเป็นชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษได้อย่างแท้จริง ส่งผลให้เกิดความไม่คุ้มค่าในการมีตำแหน่งดังกล่าว และยังมีมองถึงเรื่องระบบการบริหารองค์กรจะควบคุมไม่ได้ เพราะมีลูกน้องซึ่งมีระดับเท่ากับผู้บริหาร

องค์ประกอบที่ 2 ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง มีความเห็นสอดคล้องกับเกณฑ์กลาง ก.พ.อ. และการกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง แต่สิ่งที่จะพิจารณาต่อไปคือ เมื่อมีตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษแล้วหน่วยงานต้นสังกัด มหาวิทยาลัยฯ และประเทศชาติจะได้อะไร

องค์ประกอบที่ 3 ความคิดเห็นต่อผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

3.1 ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการระดับ 6 ควรกำหนดให้มีเฉพาะคู่มือปฏิบัติงาน และผลงานวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง

3.2 ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการระดับ 7 - 8 ควรกำหนดให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน และงานวิจัยสถาบัน หรืองานวิจัยอื่น หรืองานวิเคราะห์ หรือบทความ หรือหนังสือ หรือตำรา หรืองานแปล หรือรายงานสำรวจหรือเอกสารกรณีศึกษา หรืองานบริหาร โครงการ หรืองานริเริ่มสร้างสรรค์ในลักษณะอื่นที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับ มหาวิทยาลัยฯ

3.3 ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญระดับ 9 ควรกำหนดให้เป็นผลงาน คู่มือการปฏิบัติงาน และงานวิจัยสถาบัน หรืองานวิจัยอื่น หรืองานวิเคราะห์ หรือ บทความ หรือหนังสือ หรือตำรา หรืองานแปล หรือรายงานสำรวจ หรือเอกสารกรณีศึกษา หรืองานบริหาร โครงการ หรืองานริเริ่มสร้างสรรค์ในลักษณะอื่น โดยจะต้องใช้วิชาชีพบริการสังคม

3.4 ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษระดับ 10 ควรกำหนดให้เป็นผลงาน คู่มือการปฏิบัติงาน และงานวิจัยสถาบัน หรืองานวิจัยในวิชาชีพ หรืองานวิเคราะห์ และบทความ หรือหนังสือ หรือตำรา หรืองานแปล หรือรายงานสำรวจ หรือเอกสารกรณีศึกษา หรืองานบริหาร โครงการ หรืองานริเริ่มสร้างสรรค์ในลักษณะอื่น โดยจะต้องใช้วิชาชีพบริการสังคมและได้รับการเผยแพร่ผลงานระดับชาติ

องค์ประกอบที่ 4 ความคิดเห็นต่อการเผยแพร่ผลงาน

คู่มือปฏิบัติงานที่ใช้ปฏิบัติงานจริงถือว่าเป็นการเผยแพร่ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ 7-8 ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่ง และการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

องค์ประกอบที่ 5 ความคิดเห็นต่อการใช้วิชาชีพบริการสังคม/การเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ/ความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาการ โดยการใช้ความรู้ความสามารถในงานวิชาชีพบริการต่อสังคมหรือในงานสนับสนุน หรืองานบริการวิชาการ กำหนดให้รวมถึงการให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสอดคล้องกับการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

ความคิดเห็นต่อวิธีการพิจารณาตัดสิน

1. เกณฑ์การตัดสินให้ถือเกณฑ์เสียงข้างมาก
 2. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตัดสิน ควรเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยและสถาบันทั้งหมด
 3. ประเมินผู้ขอตำแหน่งในเชิงประจักษ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
- สอดคล้องกับการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

องค์ประกอบที่ 7 ความคิดเห็นต่อภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ

หน้าที่และความรับผิดชอบ ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนดหรือหน้าที่ตาม

ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา เพราะการที่ผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้หลายอย่างย่อมแสดงศักยภาพของบุคคลได้อย่างแท้จริง และเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยมากกว่าการกำหนดไว้ในมาตรฐานตำแหน่ง เพราะมาตรฐานกำหนดส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านแคบในวงวิชาการอย่างแท้จริง

องค์ประกอบที่ 8 ความคิดเห็นต่อการลงโทษและการอุทธรณ์

เห็นควรกำหนดมาตรการป้องกันและการลงโทษ ในการขอตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ที่กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ โดยให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายกำหนด สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัย ได้ข้อมูลจากแบบสอบถามที่นักวิจัย ปจวท. สร้างขึ้นและส่งออกสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจำนวน 218 ฉบับ โดยได้รับแบบสอบถามที่ส่งคืนให้กับนักวิจัย ประธานสภาข้าราชการแห่งประเทศไทย ปจวท. จำนวน 68 ชุด คิดเป็นร้อยละ 31 ของ

แบบสอบถามที่ส่งไปสำรวจความคิดเห็น ในวันที่ 29 มกราคม 2551 โดยแยกข้อมูลการสำรวจความคิดเห็น เฉพาะส่วนที่เป็นมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และสร้างเกณฑ์ เกณฑ์ตัดสิน : ความคิดของบุคลากรต่อ หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ โดยประเมินมาตรฐาน ประมาณ จำนวน 5 ระดับ ตามแนวคิดของเบสต์ (Best.1981: 179-187) อันประกอบด้วยดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง/ไม่พอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 ไม่เห็นด้วย/ไม่พอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 ไม่แน่ใจ/พอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 เห็นด้วย/พอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 เห็นด้วยอย่างยิ่ง/พอใจมากที่สุด

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standards Deviation) สูตรที่ใช้ในการคำนวณหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ

เมื่อ	SD	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum fx$	หมายถึง	ผลรวมคะแนนความถี่
	\bar{x}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
	$\sum x$	หมายถึง	ผลรวมคะแนน
	n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 1 วิเคราะห์องค์ประกอบย่อย

เลขที่ ข้อถาม	ชื่อ ตัวแปร	รายละเอียดของข้อถาม	Means \bar{x}	Standards Deviation
		<u>องค์ประกอบที่ 1 ความคิดเห็นต่อการกำหนดกรอบตำแหน่ง</u>	N=68	SD 0.80
1	A1	-พิจารณาจากภารกิจหลักของหน่วยงาน	4.3	
2	A2	-พิจารณาจากหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่ง	4.66	
3	A3	-หน่วยงานที่ปฏิบัติการหลักคือ สาขาวิชา คณะ สำนัก สถาบัน ศูนย์ หรือ หน่วยงานที่เทียบเท่า	4.50	
4	A4	-หน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจอำนวยการ คือ สำนักงานอธิการบดี สำนักงาน เลขานุการ สำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการ หรือหน่วยงานที่เทียบเท่า	4.20	
5	A5	-หน่วยงานที่ปฏิบัติการหลัก ควรกำหนดให้มีผู้อำนวยการ 6, 7 – 8 โดยไม่ จำกัดจำนวน	4.10	
6	A6	-หน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจอำนวยการ ควรกำหนดให้มีผู้อำนวยการ 6, 7 – 8 โดย ไม่จำกัดจำนวน	4.00	
7	A7	-ระดับผู้เชี่ยวชาญ 9 ควรกำหนดให้มีในหน่วยงานที่ปฏิบัติการหลัก โดยไม่ จำกัดจำนวน		
8	A8	-ระดับผู้เชี่ยวชาญ 9 ควรกำหนดให้มีในหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจอำนวยการ โดยไม่จำกัดจำนวน	3.90	
9	A9	-ระดับผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 ควรกำหนดให้มีในหน่วยงานที่ปฏิบัติการหลัก โดยไม่จำกัดจำนวน	3.85	
10	A10	-ระดับผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 ควรกำหนดให้มีในหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจ อำนวยการ โดยไม่จำกัดจำนวน	3.76	
11	A11	-ไม่ต้องกำหนดกรอบลักษณะเดียวกันกับการเลื่อนตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์	4.09	
12	A12	-ให้สภามหาวิทยาลัย/สถาบัน กำหนดกรอบตำแหน่งผู้อำนวยการ 6, 7 -8	4.00	
13	A13	-ให้สภามหาวิทยาลัย/สถาบัน กำหนดกรอบตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ 9	4.13	
14	A14	-ให้สภามหาวิทยาลัย/สถาบัน กำหนดกรอบตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10		
15	A15	-สภามหาวิทยาลัย/สถาบัน ต้องกำหนดเป็นนโยบายและยุทธศาสตร์ ในการ กำหนดกรอบตำแหน่ง	4.20	

ตาราง 2 วิเคราะห์องค์ประกอบ

เลขที่ ข้อถาม	ชื่อ ตัวแปร	รายละเอียดของข้อถาม	Means \bar{x}	Standards Deviation SD
1	B1	องค์ประกอบที่ 2 ความคิดเห็นต่อการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง -ผู้ชำนาญการ 6,7-8 ที่มีวุฒิ ปวช. ต้องดำรงตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการระดับต้น มาแล้วไม่น้อยกว่า 16 ปี	N=68 3.80	SD =0.85
2	B2	-ผู้ชำนาญการ 6,7-8 ที่มีวุฒิ ปวส. ต้องดำรงตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการระดับต้น มาแล้วไม่น้อยกว่า 12 ปี	3.90	
3	B3	-ผู้ชำนาญการ 6,7-8 ที่มีวุฒิปริญญาตรี ต้องดำรงตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการ ระดับกลาง หรือตำแหน่งวิชาเฉพาะหรือตำแหน่งเชี่ยวชาญเฉพาะ มาแล้วไม่น้อย กว่า 9 ปี	4.00	
4	B4	-ผู้ชำนาญการ 6,7-8 ที่มีวุฒิปริญญาโท ต้องดำรงตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการ ระดับกลาง หรือตำแหน่งวิชาเฉพาะหรือตำแหน่งเชี่ยวชาญเฉพาะ มาแล้วไม่น้อย กว่า 5 ปี	3.90	
5	B5	-ผู้ชำนาญการ 6,7-8 ที่มีวุฒิปริญญาเอก ต้องดำรงตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการ ระดับกลาง หรือตำแหน่งวิชาเฉพาะหรือตำแหน่งเชี่ยวชาญเฉพาะ มาแล้วไม่น้อย กว่า 2 ปี	3.70	
6	B6	-ให้นับระยะเวลาการปฏิบัติการระดับต้นกับปฏิบัติการระดับกลาง หรือวิชาชีพ เฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ รวมกันได้เป็นคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งได้ทุกกรณี	4.10	
7	B7	-การเปลี่ยนตำแหน่งจากสายงานหนึ่งเป็นอีกสายงานหนึ่งให้นับระยะเวลาการ ปฏิบัติงานรวมกันเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งได้ทุกกรณี	3.90	
8	B8	-ผู้เชี่ยวชาญ 9 ต้องมีวุฒิปริญญาตรี และต้องดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการและ ปฏิบัติงานตั้งแต่กลุ่มปฏิบัติงานระดับกลางมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี	3.80	
9	B9	-ผู้เชี่ยวชาญ 9 ต้องมีวุฒิปริญญาตรี และต้องดำรงตำแหน่งระดับ 8 และปฏิบัติงาน ตั้งแต่กลุ่มปฏิบัติงานระดับกลางมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี	3.90 3.90	
10	B10	-ผู้เชี่ยวชาญ 9 ต้องมีวุฒิปริญญาตรี และต้องดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ 8 มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี	3.90	
11	B11	-ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 ต้องมีวุฒิปริญญาตรี และต้องดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ 9 และปฏิบัติงานตั้งแต่กลุ่มปฏิบัติงานระดับกลางมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี	3.80	
12	B12	-ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 ต้องมีวุฒิปริญญาตรี และต้องดำรงตำแหน่งระดับ 9 และ ปฏิบัติงานตั้งแต่กลุ่มปฏิบัติงานระดับกลางมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี	3.80	
13	B13	-ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 ต้องดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ 9 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี	3.93	

ตาราง 3 วิเคราะห์องค์ประกอบย่อย

เลขที่ ข้อถาม	ชื่อ ตัวแปร	รายละเอียดของข้อถาม	Means \bar{x}	Standards Deviation SD
		<u>องค์ประกอบที่ 3</u> ความคิดเห็นต่อผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ <u>ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ</u>	N=68	SD=0.60
1	C1	-ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ 6, 7- 8 คือเป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงานที่นำมาพัฒนากระบวนการงาน	4.70	
2	C2	-ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ 9 คือ ผลงานที่ใช้ประ โยชน์อย่างกว้างขวาง เป็นผลงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการ หรือมาตรฐานของงาน เป็นผลงานที่ ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเทคนิควิธีการใหม่ที่เป็นประ โยชน์ต่องานค่อนข้างมาก	4.50	
3	C3	-ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 คือ ผลงานที่ใช้ประ โยชน์อย่าง กว้างขวางมาก เป็นผลงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการหรือมาตรฐานของงาน เป็นผลงานที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเทคนิควิธีการใหม่ที่เป็นประ โยชน์ต่องาน มาก	3.90	
4	C4	-ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ6 ควรกำหนดให้มีเฉพาะคู่มือปฏิบัติงาน	4.40	
5	C5	-ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ 7 - 8 ควรกำหนดให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน และงานวิจัยสถาบัน หรืองานวิจัยอื่น หรืองานวิเคราะห์ หรือบทความ หรือ หนังสือ หรือตำรา หรืองานแปล หรือรายงานสำรวจหรือเอกสารกรณีศึกษา หรือ งานบริหาร โครงการ หรืองานริเริ่มสร้างสรรค์ในลักษณะอื่น	4.50	
6	C6	-ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ 9 ควรกำหนดให้เป็นผลงาน คู่มือการ ปฏิบัติงาน และงานวิจัยสถาบัน หรืองานวิจัยอื่น หรืองานวิเคราะห์ หรือ บทความ หรือหนังสือ หรือตำรา หรืองานแปล หรือรายงานสำรวจ หรือเอกสาร กรณีศึกษา หรืองานบริหารโครงการ หรืองานริเริ่มสร้างสรรค์ในลักษณะอื่น	4.50	
7	C7	-ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 ควรกำหนดให้เป็นผลงาน คู่มือ การปฏิบัติงาน และงานวิจัยสถาบัน หรืองานวิจัยในวิชาชีพ หรืองานวิเคราะห์ และบทความ หรือหนังสือ หรือตำรา หรืองานแปล หรือรายงานสำรวจ หรือ เอกสารกรณีศึกษา หรืองานบริหาร โครงการ หรืองานริเริ่มสร้างสรรค์ในลักษณะ อื่น	4.56	

ตาราง 4 วิเคราะห์องค์ประกอบย่อย

เลขที่ ข้อถาม	ชื่อ ตัวแปร	รายละเอียดของข้อถาม	Means \bar{x}	Standards Deviation
		<u>องค์ประกอบที่ 4 ความคิดเห็นต่อการเผยแพร่ผลงาน</u>	N=68	SD=1.00
1	D1	-คู่มือปฏิบัติงานที่ใช้ปฏิบัติงานจริงถือว่าการเผยแพร่	4.30	
2	D2	-ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ 7-8 ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ควร กำหนดให้มีการเผยแพร่	4.30	
3	D3	-ผลงานถ้าได้รับการตีพิมพ์จากสำนักพิมพ์ ถือว่าเผยแพร่แล้วอย่างกว้างขวาง	4.00	
4	D4	-ผลงานถ้าได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร หรือจุลสาร ในสาขาวิชาชีพแล้ว ถือว่าเผยแพร่อย่างกว้างขวาง	4.30	
5	D5	-ผลงานถ้าได้รับการตีพิมพ์รวมเล่มในการประชุมทางวิชาการหรือประชุมในวง วิชาชีพในระดับชาติถือว่าเผยแพร่อย่างกว้างขวาง	4.30	
6	D6	-ผลงานถ้าได้ส่งห้องสมุด สำนักวิทยบริการ หรือหน่วยงานเทียบเท่าที่เรียกชื่อ เป็นอย่างอื่นไม่น้อยกว่า 10 แห่ง ถือว่าเผยแพร่แล้วอย่างกว้างขวาง	3.90	
7	D7	-ผลงานถ้าได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารต่างประเทศแล้วถือว่าเผยแพร่อย่าง กว้างขวาง	4.20	
8	D8	-ผลงานถ้าได้รับการตีพิมพ์รวมเล่มในการประชุมทางวิชาการหรือประชุมใน ต่างประเทศ ถือว่าเผยแพร่อย่างกว้างขวาง	4.00	

ตาราง 5 วิเคราะห์องค์ประกอบย่อย

เลขที่ ข้อถาม	ชื่อ ตัวแปร	รายละเอียดของข้อถาม	Means \bar{x}	Standards Deviation
		<u>องค์ประกอบที่ 5 ความคิดเห็นต่อการใช้วิชาชีพบริการสังคม/การเป็นแหล่ง อ้างอิงทางวิชาการ/ความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาการ</u>	N=68	SD= 0.40
1	E1	-การใช้ความรู้ความสามารถในงานวิชาชีพบริการต่อสังคมหรือในงานสนับสนุน หรืองานบริการวิชาการ กำหนดให้หมายถึง การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือ เสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ หลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการ ในการแก้ปัญหา หรือการ พัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ	4.60	
2	E2	-ความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือในวงวิชาชีพนั้น กำหนดให้หมายถึง การได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัลในระดับนานาชาติของ ผลงาน หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ		

3	E3	หรือในงานที่เกี่ยวข้อง หรือมีผลงาน หรือมีผลการปฏิบัติงานสนับสนุนทางวิชาการ หรืองานวิชาชีพอื่นๆ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง เป็นที่เชื่อถืออย่างกว้างขวางในระดับชาติ -การได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายในสาขาวิชาชีพ การได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ การได้รับแต่งตั้งเป็นที่ปรึกษา การมีผู้นำผลงาน ไปอ้างอิงในวงวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง การเขียนบทความในสาขาวิชาชีพ ให้ถือเป็นการใช้ความรู้ความสามารถในงานวิชาชีพบริการต่อสังคม และความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้นๆ	4.40 4.50
4	E4	-ควรกำหนดปริมาณของการใช้ความรู้ความสามารถในวิชาชีพบริการต่อสังคม และความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้นๆ เป็นมาตรฐานกลาง	
5	E5	-ควรกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนการใช้ความรู้ความสามารถในวิชาชีพบริการต่อสังคม และความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้นๆ ที่ปฏิบัติภายในหน่วยงาน ภายนอกหน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัย/สถาบัน ภายนอกมหาวิทยาลัย/สถาบัน และระดับชาติ ระดับนานาชาติ ไว้แตกต่างกันเป็นมาตรฐานกลาง	4.30
6	E6	-ปริมาณของการใช้ความรู้ความสามารถในวิชาชีพบริการต่อสังคม และความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้นๆ ให้ถือเป็นคุณภาพด้านนั้นๆ	4.20
7	E7	-การใช้ความรู้ความสามารถในวิชาชีพบริการต่อสังคม และความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้นๆ ต้องมีหลักฐานอ้างอิง	4.30
8	E8	-ผลงานที่ถูกนำไปอ้างอิงเชิงวิชาการ มากกว่า 10 ฉบับ ถือว่าเป็นที่ได้รับการยอมรับนับถือ	4.30

ตาราง 6,7 วิเคราะห์องค์ประกอบ

เลขที่ ข้อถาม	ชื่อ ตัวแปร	รายละเอียดของข้อถาม	Means \bar{x}	Standards Deviation SD
		<u>องค์ประกอบที่ 6 ความคิดเห็นต่อวิธีการพิจารณาตัดสิน</u>	N=68	SD=0.80
1	F1	-เกณฑ์การตัดสินให้ถือเกณฑ์เสี่ยงข้างมาก	4.20	
2	F2	-กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตัดสิน ควรเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยและสถาบันทั้งหมด	3.00	
3	F3	-กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมาจากบัญชีรายชื่อกรรมการกลางที่มหาวิทยาลัยและสถาบันต่างๆ ร่วมกันจัดทำขึ้น	4.00	
4	F4	-วิธีปกติ แต่งตั้งกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน	4.00	
5	F5	-วิธีพิเศษ แต่งตั้งกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน	4.30	
6	F6	-การประเมินปริมาณงานในหน้าที่และคุณภาพของงานในหน้าที่ กำหนดให้ใช้ผล		

7	F7	การประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี มาใช้ประกอบการตัดสินใจตัดสินร่วมกับผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	4.00
8	F8	-ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป ควรกำหนดไว้ในแบบประวัติส่วนตัวและผลงาน และไม่ถือเป็นข้อยุติในการพิจารณาตัดสิน	4.10
9	F9	-ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป ไม่ควรกำหนดไว้ในแบบประวัติส่วนตัวและผลงาน	3.60
9	F9	-การพิจารณาตัดสินของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่ต้องมาประชุมร่วมกัน แต่ให้ถือผลการประเมินของแต่ละท่านตามแบบฟอร์มเป็นคะแนนเสียงตัดสิน	3.80
10	F10	-การตัดสินอนุมัติหรือไม่อนุมัติให้สภามหาวิทยาลัย/สถาบันหรือคณะกรรมการที่ได้รับมอบหมายพิจารณา	4.20
1	G1	<u>องค์ประกอบที่ 7 ความคิดเห็นต่อภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ</u> -หน้าที่และความรับผิดชอบ ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด	N=68 SD=0.20 4.40
2	G2	-ต้องมีผลงานที่แสดงความชำนาญการ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษอย่างต่อเนื่อง	4.30
3	G3	-ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ต้องเสนอภาระงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรเป็นรูปธรรมประจำทุกปีงบประมาณ	4.30
4	G4	-ผู้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญระดับ 9 และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 ต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามคำบรรยายลักษณะงาน ที่กำหนดแนบขอบตำแหน่ง	4.40

ตาราง 8 วิเคราะห์องค์ประกอบย่อย

เลขที่ ข้อถาม	ชื่อ ตัวแปร	รายละเอียดของข้อถาม	Means \bar{x}	Standards Deviation
1	H1	<u>องค์ประกอบที่ 8 ความคิดเห็นต่อการลงโทษและการอุทธรณ์</u> -ควรกำหนดมาตรการป้องกันและการลงโทษ ในการขอตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ที่กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ	N=68 SD=0.53 4.40	
2	H2	พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม คือ	4.44	
2.1	H2.1	-ระบุนการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริง	4.41	
2.2	H2.2	-มีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นโดยไม่อ้างอิง	4.70	
2.3	H2.3	-นำผลงานของผู้อื่นไปใช้เสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง	4.50	
2.4	H2.4	-การให้ผู้อื่นทำผลงานให้	4.35	
3	H3	การลงโทษระหว่างการพิจารณาแต่งตั้ง	4.32	
3.1	H3.1	-งดการพิจารณาแต่งตั้ง	4.33	

3.2	H3.2	-ดำเนินการทางวินัย	4.22
3.3	H3.3	-ห้ามผู้กระทำผิดเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี นับตั้งแต่วันที่ม มติ	4.21
4	H4	การลงโทษเมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งไปแล้ว เมื่อตรวจพบว่ามีพฤติกรรมไม่เหมาะสม	4.30
4.1	H4.1	-สั่งถอดถอนตำแหน่ง ที่ได้รับแต่งตั้ง	4.28
4.2	H4.2	-ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 ให้สภามหาวิทยาลัย/สถาบันเสนอ	4.30
4.3	H4.3	-ความเห็นต่อ ก.พ.อ.เมื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน ดำเนินการทางวินัย	4.20
4.4	H4.4	-ห้ามผู้กระทำผิดเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี นับแต่วันที่ม คำสั่งถอดถอน	4.30
5	H5	-การอุทธรณ์ให้ผู้เสนอขอระดับชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีผลการพิจารณาไม่อยู่ ในเกณฑ์ ขึ้นอุทธรณ์ ต่อสภามหาวิทยาลัย/สถาบัน ได้ภายใน 90 วันนับแต่ทราบ มติ	4.30
6	H6	-การอุทธรณ์ให้ผู้เสนอขอระดับชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีผลการพิจารณาไม่อยู่ ในเกณฑ์ เมื่อสภามหาวิทยาลัย/สถาบัน พิจารณาแล้วยังเกิดความคับข้องใจ ให้ยื่น ต่อกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย/สถาบันได้ คำวินิจฉัยให้ ถือเป็นที่สุด	4.50
7	H7	-การอุทธรณ์ให้ผู้เสนอขอระดับ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ที่มีผลการพิจารณาไม่อยู่ใน เกณฑ์ให้สภามหาวิทยาลัย/สถาบัน ส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาดำเนินทาง วิชาการพิจารณาการอุทธรณ์ ความเห็นเป็นประการใดให้ถือคำวินิจฉัยเป็นที่สุด	4.30

การวิเคราะห์องค์ประกอบความคิดเห็นเชิงคุณภาพ

องค์ประกอบที่ 1 ความคิดเห็นต่อการกำหนดกรอบตำแหน่ง

การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะจง พบว่า ไม่ควรจำกัดจำนวนตำแหน่ง
ชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ แต่ควรควบคุมคุณภาพของงานและความต่อเนื่องของผลงาน โดยมองว่า
การมีตำแหน่งดังกล่าวข้างต้นแล้ว มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจะได้อะไรจากความเป็นผู้ชำนาญการ เชี่ยวชาญ
และเชี่ยวชาญพิเศษ

องค์ประกอบที่ 2 ความคิดเห็นต่อการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

คุณสมบัติของผู้ขอควรพิจารณา จากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้
บังคับบัญชา และพิจารณามาตรฐานของตำแหน่ง ชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ ร่วมกัน อันเนื่องมาจาก

การพิจารณาจากมาตรฐานเพียงอย่างเดียวจะส่งผลให้มีความรู้ ความชำนาญการอยู่ในวงแคบไม่หลากหลายสาขา และสะท้อนให้เห็นถึงการใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่อย่างไม่คุ้มค่า

องค์ประกอบที่ 3 ความคิดเห็นต่อผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ผลที่แสดงถึงความถึงความเป็นชำนาญการ ระดับ 6, 7- 8 คือเป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่นำมาพัฒนากระบวนการงานหรือ วิจัย ผลิตดํารา เอกสารคำสอน การวิเคราะห์งานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา โดยจะต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอได้เป็นผู้จัดทำเอง

ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ 9 คือ ผลงานที่ใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางต่อออกจากตำแหน่งชำนาญการระดับ 8 อย่างไรหรือเป็นการใช้ความรู้จากวิชาชีพที่ได้จากการทำงาน การศึกษา บริการ สังคมหรือ เผยแพร่อย่างกว้างขวางหรือ เป็นผลงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาระบบ หรือมาตรฐานของงานก่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเทคนิควิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานก่อนข้างมาก หรือเป็นการเผยแพร่งานวิชาการ หรือ ชิ้นงาน โดยแสดงให้เห็นว่า ระดับ หน่วยงาน คณะที่สังกัด มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี สังคม ชุมชนและ ประเทศชาติ ได้ประโยชน์อะไรจากผลงานที่ออกเผยแพร่หรือนำไปใช้

ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 คือ ผลงานที่ใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางมาก เป็น ผลงาน

ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน เป็นผลงานที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเทคนิควิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานมาก หรือเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่ผู้ขอสังกัด รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย อุบลราชธานีและประเทศชาติอย่างต่อเนื่อง นอกจากผลงานในวิชาชีพแล้วควรมีผลงานต่างจากวิชาชีพด้วย หรือ มีความรอบรู้หลากหลายสาขาเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมและการแข่งขันบนเวทีโลกได้อย่างแท้จริง

ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการระดับ 6 ควรกำหนดให้มีเฉพาะ 1. คู่มือปฏิบัติงาน 2. งานวิจัยระบบงานอย่างน้อย 1 เรื่อง และหรืองานประเภทอื่น

ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการระดับ 7 - 8 ควรกำหนดให้มี บังคับ คือ คู่มือการปฏิบัติงาน

2. งานวิจัยสถาบัน เลือกอีกจำนวน 1 ชิ้นงาน คือ งานวิจัยอื่น หรืองานวิเคราะห์ หรือบทความ หรือตำรา หรืองานแปล หรือเอกสารกรณีศึกษา หรืองานบริหาร โครงการ หรืองานริเริ่มสร้างสรรค์ในลักษณะอื่น หรือสร้างชิ้นงาน

ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญระดับ 9 ควรกำหนดให้เป็นผลงานหลักไม่น้อยกว่าชำนาญการระดับ

1. คู่มือการปฏิบัติงาน 2. งานวิจัยสถาบัน หรืองานวิจัยอื่น หรืองานวิเคราะห์ หรือ บทความ หรือหนังสือ หรือ ตำรา หรืองานแปล หรือรายงานสำรวจ หรือเอกสารกรณีศึกษา หรืองานบริหาร โครงการ หรืองานริเริ่ม สร้างสรรค์ในลักษณะอื่น และ 3. ส่วนที่แตกต่างจากชำนาญการระดับ 8 คือใช้วิชาชีพบริการสังคม หรือการสอน นักศึกษา โดยมองประโยชน์ของมหาวิทยาลัยฯ หรือหน่วยงานและประเทศชาติเป็นเกณฑ์สำคัญ อันนำไปสู่ ความยั่งยืนขององค์กรเป็นหลัก

ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษระดับ 10 ควรกำหนดให้เป็นผลงาน 1.คู่มือการ ปฏิบัติงาน

2. งานวิจัยสถาบัน หรืองานวิจัยในวิชาชีพ หรืองานวิเคราะห์ และบทความ หรือหนังสือ หรือตำรา หรืองานแปล หรือรายงานสำรวจ หรือเอกสารกรณีศึกษา หรืองานบริหาร โครงการ หรืองานริเริ่มสร้างสรรค์ในลักษณะอื่น

3. ใช้วิชาชีพบริการสังคม หรือการสอนนักศึกษา 4. ความเป็นนานาชาติของผลงานเทียบเท่าระดับ ศาสตราจารย์

องค์ประกอบที่ 4 ความคิดเห็นต่อการเผยแพร่ผลงาน

คู่มือปฏิบัติงานที่ใช้ปฏิบัติงานจริงในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน ถือว่าเป็นการเผยแพร่ในระดับ มหาวิทยาลัย

ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการระดับ 7-8 ควรมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน ทั้งผลงาน เชิง ประจักษ์ และนามธรรม กล่าวคือ ระดับ 8 เผยแพร่ต่างจากระดับชำนาญการระดับ 7 ผลงานประจำหน้าที่หลัก หน้าที่รองอะไรบ้าง สำหรับผู้เชี่ยวชาญ ยิ่งควรจะมีทั้งผลงานเชิงประจักษ์โดยเน้นความมีคุณภาพระดับกว้าง ลึก หลากหลายสาขา เพื่อความสอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการ โดยมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จะได้ ประโยชน์มากกว่าทำงานเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ควรกำหนดให้มีการเผยแพร่ผลงาน ในเชิงประจักษ์ และเชิงวิชาการในระดับสูงกว่า

ผลงานเสนอผลงาน ถ้าได้รับการตีพิมพ์ในรูปวารสารทางวิชาการ การนำเสนอผลงานหรือนำไปรวมเล่ม ในการประชุมทางวิชาการระดับชาติ ฯลฯ ถือว่าเผยแพรอย่างกว้างขวางอย่างแท้จริงสอดคล้องกับการวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลงานถ้าได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร หรือจุลสาร ในสาขาวิชาชีพหรือ ต่างสาขาวิชาชีพ แล้วถือว่าเผยแพรอย่างกว้างขวางอย่างแท้จริงสอดคล้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลงานถ้าได้รับการตีพิมพ์รวมเล่มในการประชุมทางวิชาการหรือประชุมในวงวิชาชีพในระดับชาติถือว่าเผยแพรอย่างกว้างขวางอย่างแท้จริง สอดคล้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

องค์ประกอบที่ 5 ความคิดเห็นต่อการใช้วิชาชีพบริการสังคม/การเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ/ความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาการ

การใช้ความรู้ความสามารถในงานวิชาชีพบริการต่อสังคมหรือในงานสนับสนุน หรืองานบริการวิชาการ มาตรฐานตำแหน่งกำหนดให้หมายถึง การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการทางทฤษฎีและปฏิบัติ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน หรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ โดย เป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านวิชาชีพนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือในวงวิชาชีพนั้น รวมถึงการได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัลในระดับนานาชาติของผลงาน

อนึ่ง การได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายในสาขาวิชาชีพ การได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอ่านผลงาน หรือประเภทอื่น หรือการได้รับการแต่งตั้งเป็นที่ปรึกษา หรือมีผู้นำผลงานไปอ้างอิงในวงวิชาการวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง การเขียนบทความในสาขาวิชาชีพ ให้ถือว่าเป็นการใช้ความรู้ความสามารถในงานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือได้รับการยอมรับนับถือในงานด้านนั้น ๆ ทั้งเชิงประจักษ์และเชิงวิชาการ

นอกจากวรรค 1 และ 2 ควรกำหนดปริมาณของการใช้ความรู้ความสามารถในวิชาชีพบริการต่อสังคม และความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้นๆ เป็นมาตรฐานกลาง กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนการใช้ความรู้ความสามารถในวิชาชีพบริการต่อสังคม และความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้นๆ ที่ปฏิบัติภายในหน่วยงานที่สังกัด ภายนอกหน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัย/สถาบัน ภายนอกมหาวิทยาลัย/สถาบัน และระดับชาติ ระดับนานาชาติ ไว้แตกต่างกันเป็นมาตรฐานกลาง โดยปริมาณของการใช้ความรู้ความสามารถในวิชาชีพบริการต่อสังคม และความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้นๆ ให้ถือเป็นคุณภาพวิชาชีพด้านนั้นๆ และการใช้ความรู้ความสามารถในวิชาชีพบริการต่อสังคม ตลอดความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้นๆ ต้องมีหลักฐานอ้างอิง โดยเฉพาะผลงานที่ถูกนำไปอ้างอิงเชิงวิชาการ ถือว่าเป็นที่ยอมรับนับถือ

องค์ประกอบที่ 6 ความคิดเห็นต่อวิธีการพิจารณาตัดสิน

เกณฑ์การตัดสินให้ถือเกณฑ์เสียงข้างมาก โดยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตัดสิน ควรเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยฯ สถาบันทั้งหมด และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมาจากบัญชีรายชื่อกรรมการกลางที่มหาวิทยาลัยและสถาบันต่างๆ ร่วมกันจัดทำขึ้น จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีปกติ แต่งตั้งกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน วิธีพิเศษ แต่งตั้งกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน วิธีการประเมินผลงาน ระดับชำนาญการ คือ 1. เน้นปริมาณงานในหน้าที่ 2. คุณภาพของงานในหน้าที่ และ 3. ความเป็นชำนาญการ โดยกำหนดให้ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี มาใช้ประกอบการตัดสินร่วมกับผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีการประเมินผลงาน ระดับเชี่ยวชาญ จะเพิ่มข้อ 4. การใช้วิชาชีพบริการสังคม สอดคล้องกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งนั้น ๆ

นอกจากพิจารณาจากผลงานแล้ว ยังมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป โดยกำหนดไว้ในแบบประวัติส่วนตัว โดยการพิจารณาตัดสินของ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่ต้องมาประชุมร่วมกัน แต่ให้ถือผลการประเมินของแต่ละท่านตามแบบฟอร์มเป็น กระเนนเสียงตัดสิน และการตัดสินอนุมัติหรือไม่อนุมัติให้สภามหาวิทยาลัย/สถาบันหรือคณะกรรมการที่ได้รับ มอบหมายพิจารณา สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา 2551

ประเด็นที่ 7 ความคิดเห็นต่อภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ

หน้าที่และความรับผิดชอบ ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด โดยจะต้องมี ผลงานที่แสดงความชำนาญการ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษอย่างต่อเนื่อง และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ต้องเสนอภาระ งานที่เป็นลายลักษณ์อักษรเป็นรูปธรรมประจำทุกปีงบประมาณ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญระดับ 9 และ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษระดับ 10 ต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามคำบรรยายลักษณะงาน ที่กำหนดแนบรอบ ตำแหน่ง

อนึ่ง ภาระงานกับผลงานทางวิชาการ ส่วนที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ ควร มีความต่อเนื่อง อันเนื่องมาจากผู้มีตำแหน่งทางวิชาการแต่ละระดับจะต้องปฏิบัติงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งที่ไม่มีวิชาการ กล่าวคือ ปฏิบัติงานในภาระหน้าที่หลัก หน้าที่รอง หน้าที่ในส่วนที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชา และหน้าที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามเกณฑ์ในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และเห็นควรให้มีผู้ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานส่วนที่เป็นชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญ พิเศษ หลังจากได้ตำแหน่งทางวิชาการ ชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ ชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ ได้พัฒนางาน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องรวมทั้งเป็น การพัฒนางานวิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่หรือเป็นงานวิจัยต่อยอดจากงานวิจัยเดิม สอดคล้องกับการวิเคราะห์ เจริญปริมาณ

สำหรับการตรวจสอบผลงานทางวิชาการหลังจากได้ตำแหน่งทางวิชาการ ชำนาญการ เชี่ยวชาญ และ เชี่ยวชาญพิเศษ ในส่วนที่เป็นผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หมายถึง การตรวจสอบเอกสาร ทั่วไปที่เป็นวิชาการ ได้แก่ ตำรา หนังสือวิชาการ เอกสารคำสอน เอกสารประกอบการสอน หนังสืออ่าน ประกอบ งานแปล งานวิจัย บทความทางวิชาการ คู่มือการปฏิบัติงาน รวมทั้งชิ้นงานที่เกิดจากการพัฒนางาน อัน ประกอบด้วยโปรแกรมทะเบียนรับส่งหนังสือ ทะเบียนควบคุมพัสดุ ทะเบียนฐานข้อมูลผู้ค้า เพื่อติดตามความ คืบหน้าในการมีตำแหน่งทางวิชาการ ชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ ของหน่วยงานอย่างแท้จริง โดย ผลงานทางวิชาการที่กล่าวข้างต้น จะสร้างทรัพยากรทุนมนุษย์ ภายในหน่วยงานให้มีมูลค่าเพิ่มจากฐานความรู้ ความสามารถ และสามารถแข่งขันบนฐานความรู้ที่แท้จริงได้บนเวทีโลก อันส่งผลให้หน่วยงานและ ประเทศชาติมีความเจริญเติบโตได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจาก

มหาวิทยาลัยขอนแก่น กรณี ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการมีผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องควรมีค่าตอบแทนทางวิชาการเหมือนกับผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามลำดับ กรณี ไม่มีผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องควรลดเงินค่าตอบแทนในส่วนที่เป็นวิชาการทุกประเภท เพราะหน่วยงานต้นสังกัดและสังคมมิได้รับประโยชน์จากความเป็นชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ ของบุคคลนั้นเลย โดยคงเหลือไว้ให้ เฉพาะเงินเดือนเท่านั้นเพราะมิได้ปฏิบัติงานในส่วนที่เป็นวิชาการ ชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ ตามกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างแท้จริง โดยลักษณะภาระงานที่ปฏิบัติต้องเสนอภาระงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร เป็นรูปธรรมประจำปีงบประมาณในแต่ละปี โดยเฉพาะภาระงานหลักในแต่ละปี ควรเสนอเป็นแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการประเมินเงินเดือนประจำปีของหน่วยงาน ส่วนรายละเอียดของปริมาณงานส่วนที่จะเป็นลายลักษณ์อักษร คือ เอกสารวิชาการที่ใช้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ เห็นควรให้มีการสัมภาษณ์ (interview) เพิ่มเติม เพื่อเป็นการป้องกันการให้ผู้อื่นเขียนผลงานทางวิชาการให้ สอดคล้องกับการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 และผู้เชี่ยวชาญพิเศษระดับ 10 ต้องมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบตามคำบรรยายลักษณะงานที่กำหนดแนบกรอบ โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เป็นผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนวิชาการต่ำกว่าระดับ 9 และระดับ 10 เพราะผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 และระดับ 10 ในแต่ละมหาวิทยาลัยมีน้อยรายตรงกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพบว่าผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 10 มีเพียง 2 รายในประเทศไทย ฉะนั้นลักษณะภาระงานที่รับผิดชอบควรเป็นไปตามที่มาตรฐานตำแหน่งกำหนดไม่ควรขึ้นอยู่กับกรอบตำแหน่งหรือโครงสร้างของหน่วยงานเท่านั้น และที่สำคัญประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยเจ้าของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญผู้เชี่ยวชาญพิเศษ สังกัดและสังคมจะได้รับประโยชน์จากความเชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษอย่างไรและมากน้อยเพียงใด คือความคุ้มค่าของการมีตำแหน่งทางวิชาการ ชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ และบางครั้งจะมองภารกิจหลักของหน่วยงานหรือโครงสร้างของหน่วยงานเป็นสำคัญอย่างเดียวคงไม่เหมาะสมในยุคแห่งฐานความรู้ เพราะเวลาเปลี่ยนวิธีการทำงานเปลี่ยนแปลงจากเดิม โดยเฉพาะเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติงานของผู้เชี่ยวชาญผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ควรจะมีความรู้หลากหลายสาขาวิชาหรือเป็นสหวิทยาการได้ยิ่งดี อันจะส่งผลให้ต้นสังกัดและสังคม ได้รับประโยชน์สูงสุด และคุ้มค่าจากการมีตำแหน่งทางวิชาการ ดีกว่าการจำกัดเฉพาะในวิชาชีพนั้น ๆ เพียงอย่างเดียว สอดคล้องกับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปผลการวิเคราะห์

ภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยหลักการผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีภาระงานประจำ คือ 1) ภาระงานหลักตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง 2) ภาระงานรองซึ่งมีความสัมพันธ์กับภาระงานหลัก 3) ภาระงานในส่วนที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย 4) ภาระงานเชิงพัฒนา และ 5) ภาระงานเชิงวิชาการ ผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระงานหลักตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและภาระงานรองซึ่งมีความสัมพันธ์กับภาระงานหลัก จะเป็นงานที่ปฏิบัติ เป็น

ประจำซึ่งไม่มีความซับซ้อน เน้นเชิงปริมาณและความสำเร็จของงานตามแผนงานหรือเป็นการให้บริการในส่วนที่รับผิดชอบเป็นรายวันตามเวลาทำการของทางราชการกำหนด จึงไม่สะท้อนถึงความเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญ ความเชี่ยวชาญพิเศษ

อนึ่ง ภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา เป็นไปได้ทั้งงานเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ เชิงบริหาร เชิงพัฒนา หรืออาจเป็นงานเชิงวิชาการนอกมาตรฐานตำแหน่งกำหนด ถ้าหากการมอบหมายงานนั้น ๆ ให้ไปปฏิบัติหน้าที่อื่นต่างจากตำแหน่งของผู้นั้น กล่าวคือ มอบให้ไปทำหน้าที่ การสอน การวิจัย การผลิตชิ้นงาน การเขียนตำรา การเขียนบทความทางวิชาการในสาขาที่จบการศึกษา แต่ไม่ตรงกับมาตรฐานตำแหน่งในการบรรจุงานครั้งแรก โดยภาระงานเชิงพัฒนา และภาระงานเชิงวิชาการ เป็นงานส่วนเพิ่มจากการปฏิบัติงานหลัก หรือเป็นการต่อยอดจากภาระงานหลัก ภาระงานรอง หรือภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรืออาจเป็นงานที่สร้างขึ้นใหม่ก็ได้ ภาระงานดังกล่าวบ่งบอกถึงระดับของความสามารถ ความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ โดยพิจารณาจากผลงานทางวิชาการ ภาระงานในส่วนที่สะท้อนถึงความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามลำดับ นอกจากนั้นยังแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของบุคคลว่ามีคุณสมบัติอยู่ในระดับใด และสามารถประเมินความคุ้มค่าของการมีตำแหน่งทางวิชาการ ชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ โดย สถาบัน มหาวิทยาลัยต้นสังกัด ชุมชน สังคม และประเทศชาติ จะได้ประโยชน์อย่างไรจากผู้มีตำแหน่งทางวิชาการทั้งสามระดับ

ทั้งนี้ หากพิจารณาความสอดคล้องจากการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณที่ตีเห็นด้วย ในเชิงคุณภาพ และข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าภาระงานที่นำมาพิจารณาควรใช้ ภาระงานหลัก ภาระงานรอง ภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ภาระงานเชิงพัฒนา และภาระงานเชิงวิชาการ โดยเป็นงานอยู่ในมาตรฐานหรือนอกมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้ เพราะมหาวิทยาลัย สถาบันต้นสังกัด และสังคมจะได้ประโยชน์มากกว่าการกำหนดภาระงานไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันเนื่องมาจากบุคลากรสายสนับสนุนทางวิชาการทุกมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน จะมีคุณวุฒิไม่แตกต่างจากสายวิชาการคือมีคุณวุฒิ ระดับปริญญาตรี โท และ เอก ซึ่งสามารถปฏิบัติงานข้ามสายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเช่นเดียวกันกับสายวิชาการ และยังเป็นการใช้ทรัพยากรทุนที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่า และลดต้นทุนในการจ้างพนักงานใหม่เพิ่มเติม

ภาระงานกับผลงานทางวิชาการ ส่วนที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ ควรมีความต่อเนื่อง อันเนื่องมาจากผู้มีตำแหน่งทางวิชาการแต่ละระดับจะต้องปฏิบัติงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ไม่มีวิชาการ กล่าวคือ ปฏิบัติงานในภาระหน้าที่หลัก หน้าที่รอง หน้าที่ในส่วนที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และหน้าที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามเกณฑ์ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเห็นควรให้มีผู้ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานส่วนที่เป็นชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ หลังจากได้ตำแหน่งทางวิชาการ ชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ ได้พัฒนางาน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องรวมทั้งเป็น

การพัฒนางานวิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่หรือเป็นงานวิจัยต่อยอดจากงานวิจัยเดิม สอดคล้องกับการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

เทคนิคการตรวจสอบผลงานทางวิชาการหลังจากได้ตำแหน่งทางวิชาการ ชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ในส่วนที่เป็นผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หมายถึง การตรวจสอบเอกสารทั่วไปที่เป็นวิชาการ ได้แก่ ตำรา หนังสือวิชาการ เอกสารคำสอน เอกสารประกอบการสอน หนังสืออ่านประกอบ งานแปล งานวิจัย บทความทางวิชาการ คู่มือการปฏิบัติงาน รวมทั้งชิ้นงานที่เกิดจากการพัฒนางาน อันประกอบด้วยโปรแกรมทะเบียนรับส่งหนังสือ ทะเบียนควบคุมพัสดุ ทะเบียนฐานข้อมูลผู้ค้า เพื่อติดตามความคุ้มค่าในการมีตำแหน่งทางวิชาการ ชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ ของหน่วยงานอย่างแท้จริง โดยผลงานทางวิชาการที่กล่าวข้างต้น จะสร้างทรัพยากรทุนมนุษย์ ภายในหน่วยงานให้มีมูลค่าเพิ่มจากฐานความรู้ ความสามารถ และสามารถแข่งขันบนฐานความรู้ที่แท้จริงได้บนเวทีโลก อันส่งผลให้หน่วยงานและประเทศชาติมีความเจริญเติบโตได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจากมหาวิทยาลัยขอนแก่น กรณี ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการมีผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องควรมีค่าตอบแทนทางวิชาการเหมือนกับผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามลำดับ กรณี ไม่มีผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องควรลดเงินค่าตอบแทนในส่วนที่เป็นวิชาการทุกประเภท เพราะหน่วยงานต้นสังกัดและสังคมมิได้รับประโยชน์จากความเป็นชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ ของบุคคลนั้นเลย โดยคงเหลือไว้ให้ เฉพาะเงินเดือนเท่านั้นเพราะมิได้ปฏิบัติงานในส่วนที่เป็นวิชาการ ชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ ตามกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างแท้จริง

ลักษณะภาระงานที่ปฏิบัติต้องเสนอภาระงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร เป็นรูปธรรมประจำปีงบประมาณในแต่ละปี โดยเฉพาะภาระงานหลักในแต่ละปี ควรเสนอเป็นแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการประเมินขั้นเงินเดือนประจำปีของหน่วยงาน ส่วนรายละเอียดของปริมาณงานส่วนที่จะเป็นลายลักษณ์อักษร คือ เอกสารวิชาการที่ใช้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ เห็นควรให้มีการสัมภาษณ์ (interview) เพิ่มเติม เพื่อเป็นการป้องกันการให้ผู้อื่นเขียนผลงานทางวิชาการให้ สอดคล้องกับการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

ลักษณะภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยหลักการผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีภาระงานประจำ คือ 1) ภาระงานหลักตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง 2) ภาระงานรองซึ่งมีความสัมพันธ์กับภาระงานหลัก 3) ภาระงานในส่วนที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย 4) ภาระงานเชิงพัฒนาและ 5) ภาระงานเชิงวิชาการ ผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระงานหลักตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและภาระงานรองซึ่งมีความสัมพันธ์กับภาระงานหลัก จะเป็นงานที่ปฏิบัติ เป็นประจำซึ่งไม่มีความซับซ้อน เน้นเชิงปริมาณและความสำเร็จของงานตามแผนงานหรือเป็นการให้บริการในส่วนที่รับผิดชอบเป็นรายวันตามเวลาทำการของทางราชการกำหนด จึงไม่สะท้อนถึงความเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญ ความเชี่ยวชาญพิเศษ

อนึ่ง ภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา เป็นไปได้ทั้งงานเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ เชิงบริหาร เชิงพัฒนา หรืออาจเป็นงานเชิงวิชาการนอกมาตรฐานตำแหน่งกำหนด ถ้าหากการมอบหมายงานนั้น ๆ ให้ไปปฏิบัติหน้าที่อื่นต่างจากตำแหน่งของผู้นั้น กล่าวคือ มอบให้ไปทำหน้าที่ การสอน การวิจัย การผลิตชิ้นงาน การเขียนตำรา การเขียนบทความทางวิชาการในสาขาที่จบการศึกษา แต่ไม่ตรงกับมาตรฐานตำแหน่งในการบรรจุงานครั้งแรก โดยภาระงานเชิงพัฒนา และภาระงานเชิงวิชาการ เป็นงานส่วนเพิ่มจากการปฏิบัติงานหลัก หรือเป็นการต่อยอดจากภาระงานหลัก ภาระงานรอง หรือภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรืออาจเป็นงานที่สร้างขึ้นใหม่ก็ได้ ภาระงานดังกล่าวบ่งบอกถึงระดับของความสามารถ ความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ โดยพิจารณาจากผลงานทางวิชาการ ภาระงานในส่วนที่สะท้อนถึงความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามลำดับ นอกจากนั้นยังแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของบุคคลว่ามีคุณสมบัติอยู่ในระดับใด และสามารถประเมินความคุ้มค่าของการมีตำแหน่งทางวิชาการ ชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ โดย สถาบัน มหาวิทยาลัยต้นสังกัด ชุมชน สังคม และประเทศชาติ จะได้ประโยชน์อย่างไรจากผู้มีตำแหน่งทางวิชาการทั้งสามระดับ

ทั้งนี้ หากพิจารณาความสอดคล้องจากการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณที่ดับเห็นด้วย ในเชิงคุณภาพ และข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าภาระงานที่นำมาพิจารณาควรใช้ ภาระงานหลัก ภาระงานรอง ภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ภาระงานเชิงพัฒนา และภาระงานเชิงวิชาการ โดยเป็นงานอยู่ในมาตรฐานหรือนอกมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้ เพราะมหาวิทยาลัย สถาบันต้นสังกัด และสังคมจะได้ประโยชน์มากกว่าการกำหนดภาระงานไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันเนื่องมาจากบุคลากรสายสนับสนุนทางวิชาการทุกมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน จะมีคุณวุฒิไม่แตกต่างจากสายวิชาการคือมีคุณวุฒิ ระดับปริญญาตรี โท และ เอก ซึ่งสามารถปฏิบัติงานข้ามสายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเช่นเดียวกันกับสายวิชาการ และยังเป็นการใช้ทรัพยากรทุนที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่า และลดต้นทุนในการจ้างพนักงานใหม่เพิ่มเติม

องค์ประกอบที่ 8 ความคิดเห็นต่อการลงโทษและการอุทธรณ์

เห็นควรกำหนดมาตรการป้องกันและการลงโทษ ในกรณีผู้ขอตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ที่กระทำความผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม คือ 1. ระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริง

2. มีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นโดยไม่อ้างอิง 3. นำผลงานของผู้อื่นไปใช้เสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง

4. กรณีให้ผู้อื่นทำผลงานให้

วิธีการลงโทษระหว่างการพิจารณาแต่งตั้ง เห็นควรงดการพิจารณาแต่งตั้ง พร้อมดำเนินการทางวินัย

โดยห้ามผู้กระทำการพิจารณาขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปีนับตั้งแต่วันที่มิมติการลงโทษเมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งไปแล้ว เมื่อตรวจพบว่ามีพฤติกรรมไม่เหมาะสม เห็นควรสั่งเบิกถอดถอนตำแหน่ง ที่ได้รับแต่งตั้ง สำหรับผู้เชี่ยวชาญพิเศษระดับ 10 ให้สภามหาวิทยาลัย/สถาบันเสนอความเห็นต่อ ก.พ.อ.เมื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอนดำเนินการทางวินัย

อนึ่ง วิธีการอุทธรณ์ให้ผู้เสนอขอตำแหน่งระดับชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีผลการพิจารณาไม่อยู่ในเกณฑ์ขึ้นอุทธรณ์ ต่อสภามหาวิทยาลัย/สถาบัน ได้ภายใน 90 วันนับแต่ทราบมติ โดยการอุทธรณ์ให้ผู้เสนอขอระดับชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีผลการพิจารณาไม่อยู่ในเกณฑ์ เมื่อสภามหาวิทยาลัย/สถาบัน พิจารณาแล้วยังเกิดความคับข้องใจ ให้ยื่นต่อกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจํามหาวิทยาลัย/สถาบันได้ คำวินิจฉัยให้ถือเป็นที่สุด

สำหรับการอุทธรณ์ให้ผู้เสนอขอตำแหน่งระดับ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ที่มีผลการพิจารณาไม่อยู่ในเกณฑ์ให้สภามหาวิทยาลัย/สถาบัน ส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณตำแหน่งทางวิชาการพิจารณาการอุทธรณ์ ความเห็นเป็นประการใดให้ถือคำวินิจฉัยเป็นที่สุด

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ (Summary discussion and Recommendation)

5.1 สรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยมหวิทยาลัยอุบลราชธานี ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาการดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีต่อหลักเกณฑ์วิธีการพิจารณาการดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้หลักเกณฑ์วิธีการในการพิจารณาการดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ของข้าราชการและพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง โดยจะนำเสนอผู้บริหารมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีต่อไป

1. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ

ใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นในประชากรกลุ่มผู้บริหารระดับสูง ข้าราชการระดับ 4-8 และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ (งปประมาณแผ่นดิน) จำนวนทั้งสิ้น 218 คน สังกัดสำนักงานอธิการบดี คณะฯ สำนัก สถาบัน ศูนย์ และหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ฐานะเทียบเท่าของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยได้รับแบบสอบถามกลับคือ จำนวน 68 ชุด

2. การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์และสังเกต

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า ทุกกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องในระดับเห็นด้วย จากองค์ประกอบที่ 2-8 โดยมีองค์ประกอบที่ 1 การกำหนดกรอบตำแหน่ง ผู้บริหารมีความเห็นแตกต่าง องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดกรอบตำแหน่ง โดยผู้บริหารมีความเห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนวิชาการ ไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษเพราะเป็นงานที่ทำทุกวันและเป็นประจำ อันเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีให้ความสำคัญต่อการเรียนการสอนและการวิจัยของคณาจารย์มาเป็นอันดับหนึ่งจะเห็นได้จากการเปรียบเทียบระหว่างสายผู้สอนกับสายสนับสนุนวิชาการว่า กรณีมหาวิทยาลัยฯ ขาดสายผู้สอน(อาจารย์)จะไม่สามารถดำรงอยู่ได้เพราะสายสนับสนุนวิชาการไม่สามารถทำหน้าที่แทนอาจารย์ได้ในทางตรงกันข้ามถ้าขาดผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนวิชาการกลุ่มผู้สอนสามารถทำหน้าที่แทนสายสนับสนุนได้

อนึ่ง นอกจากผู้บริหารจะมองความสำคัญและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้นแล้ว การมีตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ จะส่งผลต่องบประมาณของมหาวิทยาลัยฯ สูงขึ้นอันเนื่องมาจากค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น โดยผู้ที่มีตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ไม่สามารถแสดงถึงศักยภาพของความเป็นชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษได้อย่างแท้จริง ส่งผลให้เกิดความไม่คุ้มค่า

ในการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวข้างต้น และยังแรงเห็นถึงเรื่องระบบการบริหารงานบุคคลภายในคณะฯ
หน่วยงาน ภายในองค์กรจะควบคุมไม่ได้ เพราะมีลูกน้องซึ่งมีระดับเท่ากับผู้บริหารสั่งการไม่ได้

ข้อเท็จจริง

การมีตำแหน่ง ชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ตำแหน่ง
ทางวิชาการ ชำนาญการ เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ เป็นตัวบ่งชี้แสดงถึงความรู้ความสามารถของ
บุคลากรประเภททรัพยากรมนุษย์ โดยมหาวิทยาลัยฯ มีทรัพยากรทุนประเภททุนมนุษย์มากเท่าใด ก็จะส่งผล
ทางบวกให้มหาวิทยาลัยฯ โดยตรง อันเนื่องมาจากตำแหน่งทางวิชาการดังกล่าวข้างต้น บ่งชี้ให้เห็นถึงความรู้
ความสามารถทางวิชาการอย่างแท้จริง อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนของมหาวิทยาลัยฯ ในทางตรงกันข้ามถ้า
หากมีตำแหน่ง ชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยขาดคุณภาพเช่น
เป็นอยู่ในปัจจุบันก็จะส่งผลในทางลบโดยตรงแก่มหาวิทยาลัยฯ อันเนื่องมาจากผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ
ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เหล่านี้ทำงานต่ำกว่ามาตรฐานของตำแหน่งกำหนด

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงเห็นว่าไม่ควรจำกัด จำนวนของ ผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และ
ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ อันเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยฯ จะได้ประโยชน์ทั้งทางด้านวิชาการชั้นสูงถ้าหากบุคลากร
เหล่านี้ทำงานอยู่ในมาตรฐานของตำแหน่งที่ตัวเองดำรงอยู่ แต่สิ่งที่มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ควรทำและ
แก้ไขปัญหาคือความไม่มีคุณภาพเป็นอันดับแรก คือ การควบคุมคุณภาพของผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ
ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้เป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำของเกณฑ์ พร้อมทั้งมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของ
ผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ในมหาวิทยาลัยฯ ว่ามีผลงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องหรือไม่ ถ้าไม่
เป็นไปอย่างต่อเนื่องตามเกณฑ์และมาตรฐานควรมีมาตรการอย่างไรในการแก้ไข

สำหรับการวิเคราะห์เชิงปริมาณ รายละเอียดดังปรากฏตามตารางที่ 5.1-5.8
สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้
ตารางที่ 5.1 ระดับความเห็นของ 3 กลุ่มตัวอย่างต่อการกำหนดกรอบตำแหน่ง

องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดกรอบตำแหน่ง	สรุป	ข้อเสนอแนะ
1. พิจารณาจากภารกิจหลักของหน่วยงาน	เห็นด้วย	<p>การกำหนดกรอบตำแหน่งเห็นควรพิจารณาจากภารกิจหลักของหน่วยงาน ประโยชน์ที่หน่วยงานจะได้รับจากการมีตำแหน่ง ทางวิชาการ จำนวนการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ อันเนื่องมาจากการมีตำแหน่งดังกล่าวข้างต้นส่งผลในทางบวกเรื่อง ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพและสามารถใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความชำนาญการ เชี่ยวชาญแล้วแต่กรณี โดยเป็นการเพิ่มมูลค่าเพิ่มของมหาวิทยาลัย ในทางกลับกันถ้า มีตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญ ที่ไม่มีคุณภาพก็จะเป็นจุดด้อย ของมหาวิทยาลัยฯ หรือหน่วยงาน เช่นกัน โดยจะเห็นได้จากการมีตำแหน่งชำนาญการที่มีอยู่ในมหาวิทยาลัยฯ ณ ปัจจุบัน เมื่อได้ตำแหน่งชำนาญการแล้วไม่มีผลงานอย่างต่อเนื่อง และที่สำคัญไปกว่านั้นคือ ไม่สามารถนำความรู้ที่เป็นชำนาญการ มาพัฒนางานในหน้าที่ลดขั้นตอนได้เลย แต่กลับใช้ความเป็นผู้ชำนาญการ กีดกัน กระบวนการทำงานให้เกิดความล่าช้าและล่าช้า</p> <p>จากเหตุผลดังกล่าว จึงไม่ควรจำกัดจำนวนตำแหน่ง จำนวนการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ แต่ควรมีเกณฑ์มาตรฐานควบคุมคุณภาพ และติดตามผลงาน หลังจากได้ตำแหน่งชำนาญการ เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยผู้ชำนาญการ เชี่ยวชาญจะต้องมีผลงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความยั่งยืนและ</p>

องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดกรอบตำแหน่ง	สรุป	ข้อเสนอแนะ
2. พิจารณาจากหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่ง	เห็นด้วย	<p>แข็งแกร่งได้อย่างแท้จริง</p> <p>ภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยหลักการผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีภาระงานประจำ คือ 1) ภาระงานหลักตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง 2) ภาระงานรองซึ่งมีความสัมพันธ์กับภาระงานหลัก 3) ภาระงานในส่วนที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย 4) ภาระงานเชิงพัฒนา และ 5) ภาระงานเชิงวิชาการ ผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระงานหลักตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและภาระงานรองซึ่งมีความสัมพันธ์กับภาระงานหลัก จะเป็นงานที่ปฏิบัติเป็นประจำซึ่งไม่มีความซับซ้อน เน้นเชิงปริมาณและความสำคัญของงานตามแผนงานหรือเป็นการให้บริการในส่วนที่รับผิดชอบเป็นรายวันตามเวลาทำการของทางราชการกำหนด จึงไม่สะท้อนถึงความเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญ ความเชี่ยวชาญพิเศษ</p> <p>อนึ่ง ภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควมเชิงปริมาณเชิงคุณภาพ เชิงบริหาร เชิงพัฒนา หรืออาจเป็นงานเชิงวิชาการนอกมาตรฐานตำแหน่งกำหนด ถ้าหากการมอบหมายงานนั้น ๆ ให้ไปปฏิบัติหน้าที่อื่นต่างจากตำแหน่งของผู้นั้น กล่าวคือ มอบให้ไปทำหน้าที่ การสอน การวิจัย การผลิตชิ้นงาน การเขียนตำรา การเขียนบทความทางวิชาการในสาขาที่จบการศึกษา แต่ไม่ตรงกับมาตรฐานตำแหน่งในการบรรจุงานครั้งแรก โดยภาระงานเชิงพัฒนาและภาระงานเชิงวิชาการ เป็นงานส่วนเพิ่มจากการปฏิบัติงานหลัก หรือเป็นการต่อยอดจากภาระงานหลัก ภาระงานรอง หรือภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรืออาจเป็นงานที่สร้างขึ้นใหม่ก็ได้ ภาระงานดังกล่าวบ่งบอกถึงระดับของความสามารถ ความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ โดยพิจารณาจากผลงานทางวิชาการ ภาระงานในส่วนที่สะท้อนถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามลำดับ นอกจากนั้นยังแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของบุคคลว่ามีคุณสมบัติอยู่ในระดับใด และสามารถประเมินความคุ้มค่าของการมีตำแหน่งทางวิชาการ จ्ञาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ โดย สถาบัน มหวิทยาลัยต้นสังกัด ชุมชน</p>

องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดกรอบตำแหน่ง	สรุป	ข้อเสนอแนะ
		<p>สังคม และประเทศชาติ จะได้ประโยชน์อย่างไร จากผู้มีตำแหน่งทางวิชาการทั้งสามระดับ ทั้งนี้ หากพิจารณาความสอดคล้องจากการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณที่ค้นคว้าได้ ในเชิงคุณภาพ และข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าการระงับที่นำมาพิจารณาควรใช้ การระงับหลัก การระงับรอง การระงับที่ ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา การระงับเชิงพัฒนา และการระงับเชิงวิชาการ โดยเป็นงานอยู่ในมาตรฐานหรือนอกมาตรฐานที่กำหนดตำแหน่งก็ได้ เพราะมหาวิทยาลัย สถาบันต้นสังกัด และสังคมจะได้ประโยชน์มากกว่าการกำหนดการระงับไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันเนื่องมาจากบุคลากรสายสนับสนุนทางวิชาการทุกมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน จะมีคุณวุฒิไม่แตกต่างกันจากสายวิชาการคือมีคุณวุฒิ ระดับปริญญาตรี โท และ เอก ซึ่งสามารถปฏิบัติงานข้ามสายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดสุดเช่นเดียวกันกับสายวิชาการ และยังเป็นการใช้ทรัพยากรทุนที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่า และลดต้นทุนในการจ้างพนักงานใหม่เพิ่มเติม</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>จากการสังเคราะห์(meta-analysis) คำถามปลายเปิด (Open-ended question) เกี่ยวกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง ก.พ.อ. กำหนด ในการวิเคราะห์เชิงปริมาณมีความเห็นสอดคล้องกัน ถ้าพิจารณาจากค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย สำหรับการวิเคราะห์เชิงคุณภาพเห็นว่าปริมาณงานที่นำมาพิจารณาได้จากการระงับหลัก การระงับรอง การระงับที่ ได้รับมอบหมาย การระงับที่ ได้รับมอบหมาย การระงับที่ เป็นงานพัฒนา และการะงานในส่วนที่เป็นวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำนวนการ เชี่ยวชาญ พิเศษ แล้วแต่ละกรณี โดยเห็นว่าถ้าหากจะพิจารณาจากภารกิจหลักของหน่วยงาน หรือ โครงสร้างของหน่วยงานเพียงอย่างเดียวจะไม่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน อันเนื่องมาจากบางตำแหน่งได้รับการยอมรับในวงวิชาการในสาขาวิชาชีพที่ตนเองบรรจุ และนอกสาขาวิชาชีพที่บรรจุหรืออาจเป็นสาขาอื่นที่ได้จากการศึกษาหรือแม้แต่จากประสบการณ์ อย่างต่อเนื่อง และความเจริญก้าวหน้า</p>

องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดกรอบตำแหน่ง	สรุป	ข้อเสนอแนะ
		<p>ของตำแหน่งทางวิชาการจะขึ้นอยู่กับ โครงสร้างของหน่วยงาน การถือหลักของหน่วยงานและมาตรฐานของตำแหน่งเท่านั้นจึงไม่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ฉะนั้น จึงไม่สามารถดึงดูดคนดีและคนเก่งให้อยู่กับหน่วยงาน ได้ อันนำไปสู่สมองไหล เพราะคนเก่ง คนดี แต่ไม่เจริญก้าวหน้าในอาชีพ จึงลาออกจากราชการ หรือ ย้ายไปสังกัดหน่วยงานอื่นหรือแม้แต่การเปลี่ยนตำแหน่งงาน</p> <p>ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหасมองไหล และความคุ้มค่าของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ เห็นควรอย่างยิ่งที่จะต้องนำภาระงานหลัก ภาระงานรอง ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ภาระงานส่วนที่เป็นงานพัฒนา และภาระงานที่เป็นงานวิชาการทั้งในสาขาวิชาชีพที่บรรจุครั้งแรก และนอกสาขาวิชาชีพที่บรรจุรวมเป็นภาระงานในหน้าที่เพิ่มเติมนอกเหนือจากมาตรฐานภาระงานที่ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานตำแหน่ง อันจะเกิดความคุ้มค่าของมีตำแหน่งทั้งหน่วยงาน สังคมและประเทศชาติได้อย่างแท้จริง</p> <p>**ผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษอย่างต่อเนื่อง บ่งบอกถึงความรู้ความสามารถของบุคคลในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ หรือนอกสาขาวิชาชีพตามที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ การเขียนตำรา หนังสือวิชาการ เอกสารคำสอน เอกสารประกอบการสอน หนังสืออ่านประกอบ งานแปล งานวิจัย บทความทางวิชาการ คู่มือการปฏิบัติงาน รวมทั้งชิ้นงานที่เกิดจากการพัฒนางาน อันประกอบด้วยโปรแกรมที่เป็นรับส่งหนังสือ ทะเบียนควบคุมพัสดุ ทะเบียนฐานข้อมูลผู้ค้า ก็เพื่อติดตามงานวิชาการอันก่อประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน สังคม ประเทศชาติ และยังเป็นการประเมินความคุ้มค่าในการมีตำแหน่งทางวิชาการชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ ของหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการกระตุ้นให้เกิดการศึกษา ค้นคว้า พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้หน่วยงานมีทรัพยากรทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพอันนำไปสู่ความเข้มแข็งทางวิชาการของหน่วยงาน ได้แท้จริง</p>

องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดกรอบตำแหน่ง	สรุป	ข้อเสนอแนะ
		<p>*** ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ต้องเสนอภาระงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรเป็นรูปแบบประจำทุกปีงบประมาณ การวิเคราะห์เชิงปริมาณมีความเห็นสอดคล้อง ถ้าหากพิจารณาจากค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วย สำหรับการวิเคราะห์เชิงคุณภาพเห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจะเสนอคำรับรองการปฏิบัติงานล่วงหน้าอย่างน้อย 6 เดือน/1 ครั้งหรือปีละ 2 ครั้งสอดคล้องกับการประเมินความดีความชอบสำหรับใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของหน่วยงานนั้น ๆ โดยผู้ปฏิบัติงานจะทำงานในภาระหน้าที่หลัก ภาระหน้าที่รอง ภาระงานที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ภาระงานที่ได้พัฒนาขึ้น และการะงานในส่วนที่เป็นผู้อำนวยการ อันได้แก่เอกสารทางวิชาการ การเขียนตำรา หนังสือวิชาการ เอกสารคำสอน เอกสารประกอบการสอนหนังสืออ่านประกอบ งานแปล งานวิจัย บทความทางวิชาการ คู่มือการปฏิบัติงาน รวมทั้งงานที่เกิดจากการพัฒนา งาน อันประกอบไปด้วยโปรแกรมทะเบียนรับส่งหนังสือ ทะเบียนควบคุมพัสดุ ทะเบียนฐานข้อมูล ผู้ค้า ฯลฯ ผลงานที่กล่าวถึงถือเป็นรูปธรรม เมื่อผลิติดอกสู่สังคมจะได้ประโยชน์ต่อผู้เขียนและผู้อ่านหรือผู้ใช้งานอย่างแท้จริง</p> <p>**** ผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 ต้องมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามคำบรรยายลักษณะงานที่กำหนดแบบกรอบ โดยครอบคลุม โครงสร้างของหน่วยงานและภารกิจหลักของหน่วยงานเป็นตัวกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 ผู้เชี่ยวชาญพิเศษระดับ 10 การส่งเสริมให้ค่าตอบแทนปลายเปิด (Open-ended question) ตามกำหนดในมาตรฐานตำแหน่งในเชิงคุณภาพพบว่า ส่วนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญระดับ 9 หากปฏิบัติงานให้ตรงกับมาตรฐานของตำแหน่ง นอกจากจะมีผลงานทางวิชาการที่เป็นเอกสารทางวิชาการอย่างต่อเนื่องแล้ว ยังจะต้องใช้ความรู้ทางวิชาชีพบริการสังคม โดยการเป็นวิทยากรหรือให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยฯ จึงจะเกิดความคุ้มค่า โดยผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 ต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบภาระหน้าที่หลัก</p>

องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดกรอบตำแหน่ง	สรุป	ข้อเสนอแนะ
		ภาระหน้าที่ที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ภาระงานที่พัฒนาขึ้น และภาระงานในส่วนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่ เอกสารทางวิชาการ การเขียนตำรา หนังสือวิชาการ เอกสารคำสอน เอกสารประกอบการสอนหนังสืออ่านประกอบ งานแปล งานวิจัย บทความทางวิชาการ คู่มือการปฏิบัติงาน รวมทั้งงานที่เกิดจากการพัฒนางาน อันประกอบด้วยโปรแกรมทะเบียนรับส่งหนังสือ ทะเบียนควบคุมพัสดุ ทะเบียนฐานข้อมูลผู้ค้า หรือมีความรู้ความสามารถนอกมาตรฐานตำแหน่งมากเท่าไร ประโยชน์ที่หน่วยงานต้นสังกัด สังคม และประชาชาติจะได้รับก็จะยิ่งมากขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน
3. หน่วยงานที่ปฏิบัติงานหลักคือ สาขาวิชา คณะ สำนัก สถาบัน ศูนย์ หรือหน่วยงานเทียบเท่า	เห็นด้วย	การกำหนดลักษณะหน่วยงานที่ปฏิบัติงานหลัก และหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจ
4. หน่วยงานที่ปฏิบัติงานจำนวนการ คือ สำนักงานอธิการบดี สำนักงานผู้ช่วยการหรือสำนักงานเทียบเท่า	เห็นด้วย	อำนาจการในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
5. หน่วยงานที่ปฏิบัติงานหลัก ควรกำหนดให้มีผู้ชำนาญการ 6,7-8 โดยไม่จำกัดจำนวน	เห็นด้วย	ควรกำหนดให้มีผู้ชำนาญการระดับ 6,7-8 โดยไม่จำกัดจำนวน ทั้งในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานหลัก หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอีกจำนวนการ แต่จะต้องมีการควบคุมคุณภาพของผู้ชำนาญการ โดยเน้นงานในส่วนที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้ชำนาญการสายวิชาชีพ และวิชาชีพอื่น ได้อย่างแท้จริง และจะต้องมีมาตรการในการติดตามผลงานหลังจากได้ตำแหน่งชำนาญการ หากไม่มีผลงานความรับผิดชอบการจ่ายเงินค่าตอบแทน เพราะถือว่าทำงานต่ำกว่ามาตรฐานของผู้ชำนาญการ
6. หน่วยงานที่ปฏิบัติงานจำนวน ควรกำหนดให้มีผู้ชำนาญการ 6,7-8 โดยไม่จำกัดจำนวน	เห็นด้วย	
7. ระดับผู้เชี่ยวชาญ 9 ควรกำหนดให้มีในหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจ	เห็นด้วย	ผลการวิจัย เห็นควรกำหนดให้มี ระดับผู้เชี่ยวชาญระดับ 9 และระดับผู้เชี่ยวชาญ

องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดกรอบตำแหน่ง	สรุป	ข้อเสนอแนะ
หลักโดยไม่จำกัดจำนวน		พิเศษระดับ 10 โดยไม่จำกัดจำนวน ทั้งในหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลัก และ
8. ระดับผู้เชี่ยวชาญ 9 ควรกำหนดให้มีในหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจ โดยไม่จำกัดจำนวน	เห็นด้วย	หน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจอำนวยความสะดวก อันจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
9. ระดับผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 ควรกำหนดให้มีในหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลัก โดยไม่จำกัดจำนวน	เห็นด้วย	การจำกัดจำนวนของตำแหน่งเชี่ยวชาญ เป็นการกีดกันความสามารถของบุคลากรที่มีความสามารถอย่างแท้จริงของในหน่วยงาน เพราะการมีตำแหน่ง
10. ระดับผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 ควรกำหนดให้มีในหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจอำนวยความสะดวก โดยไม่จำกัดจำนวน	เห็นด้วย	ผู้เชี่ยวชาญเป็นค่าสังเกตบ่งชี้ให้เห็นถึงศักยภาพของบุคลากร ถ้าหากตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญนั้นทำงานอยู่ในมาตรฐานของตำแหน่งอย่างแท้จริง จะเกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ อันนำไปสู่ความยั่งยืนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
11. ไม่ต้องกำหนดกรอบลักษณะเดียวกันกับการเลื่อนตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์	ไม่เห็นด้วย	วิธีการกำหนดกรอบเห็นควรกำหนดลักษณะเดียวกันกับการเลื่อนตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยกำหนดเป็นตำแหน่งทางวิชาการ คือ ผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ โดยให้มีมาตรฐานเหมือนกันทั่วประเทศ พนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องใช้หลักเกณฑ์เดียวกันกับข้าราชการ
12. ให้สภามหาวิทยาลัย/สถาบัน กำหนดกรอบตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6, 7-8	เห็นด้วย	ให้สภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี กำหนดกรอบตำแหน่ง จำนวนการ เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษทุกระดับ โดยกำหนดให้เป็นนโยบายและยุทธศาสตร์ในการกำหนดกรอบตำแหน่งของสภามหาวิทยาลัย หน่วยงาน บุคลากรทุกหน่วยงานควรมีส่วนร่วมกันในการจัดทำกรอบ
13. ให้สภามหาวิทยาลัย/สถาบัน กำหนดกรอบตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ 9	เห็นด้วย	
14. ให้สภามหาวิทยาลัย/สถาบัน กำหนดกรอบตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10	เห็นด้วย	

<p>องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดกรอบตำแหน่ง</p>	<p>สรุป</p>	<p>ข้อเสนอแนะ</p>
<p>15. สภามหาวิทยาลัย/สถาบัน ต้องกำหนดเป็นนโยบายและยุทธศาสตร์ในการกำหนดกรอบตำแหน่ง</p>	<p>เห็นด้วย</p>	

ตารางที่ 5.2 สรุปผลการวิจัยสำรวจความคิดเห็น 3 กลุ่มตัวอย่างต่อการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

องค์ประกอบที่ 2 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	สรุป	ข้อเสนอแนะ
1. ผู้ชำนาญการระดับ 6,7-8 ที่มีวุฒิ ปวช. ต้องดำรงตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการระดับต้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 16 ปี	ไม่เห็นด้วย	ควรยกเลิกการให้ผู้ชำนาญการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่เห็นด้วยที่วุฒิ ปวช. ปวส. จะขึ้นได้ถึง ระดับ 6,7-8 อันเนื่องมาจากไม่กระตุ้นให้มีการศึกษาเพิ่มเติมภายใต้การเปลี่ยนโลกาภิวัตน์ และยังไม่พัฒนาตนเอง ผู้ชำนาญการ 6,7-8 ควรมีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีขึ้นไปให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการและพัฒนาข้าราชการ
2. ผู้ชำนาญการระดับ 6,7-8 ที่มีวุฒิ ปวส. ต้องดำรงตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการระดับต้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 ปี	ไม่เห็นด้วย	
3. ผู้ชำนาญการ 6,7-8 ที่มีวุฒิ ปริญญาตรี ต้องดำรงตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการระดับกลาง หรือตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะหรือตำแหน่งเชี่ยวชาญเฉพาะมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี	เห็นด้วย	ควรมีการปรับวุฒิการศึกษาของผู้ชำนาญการ จำนวนการพิเศษ ให้สูงขึ้นด้วยเพื่อความเหมาะสม ผู้เชี่ยวชาญระดับ 9 ควรปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 3 ปี วุฒิการศึกษาควรจดย่อยน้อยปริญญาตรี
4. ผู้ชำนาญการ 6,7-8 ที่มีวุฒิ ปริญญาโท ต้องดำรงตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการระดับกลาง หรือตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะหรือตำแหน่งเชี่ยวชาญเฉพาะมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี	เห็นด้วย	
5. ผู้ชำนาญการ 6,7-8 ที่มีวุฒิ ปริญญาเอก ต้องดำรงตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการระดับกลาง หรือตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะหรือตำแหน่งเชี่ยวชาญเฉพาะมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี	ไม่เห็นด้วย	ผู้เชี่ยวชาญ 10 ควรดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ 9 และปฏิบัติงานบริหารระดับกลางไม่น้อยกว่า 3-5 ปีขึ้นไป ระยะเวลาอย่างเดียวไม่อาจบ่งบอกถึงความชำนาญการ ควรจะมีการเปิดสอบเทียบความสามารถ
6. ให้นำระยะเวลาการปฏิบัติการระดับต้นกับปฏิบัติการระดับกลาง หรือวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ รวมกันได้เป็นคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งได้ทุกกรณี	เห็นด้วย	การเข้าผู้ชำนาญการ 6,7-8 จากปริญญาตรีน่าจะลดเวลาเหลือ 5 ปี ปริญญาโท คงเหลือ 3 ปี ผู้เชี่ยวชาญ 9 ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 ควรมีวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาเอก ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติงานที่อยู่ที่ เพื่อมุ่งพัฒนาคนและพัฒนางาน

องค์ประกอบที่ 2 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	สรุป	ข้อเสนอแนะ
7. การเปลี่ยนตำแหน่งจากสายงานหนึ่งเป็นอีกสายงานหนึ่งให้ับระยะเวลาการปฏิบัติงานรวมกันเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งได้ทุกกรณี	เห็นด้วย	เนื่องจากงานที่ ^๒ ได้รับมอบหมายถือว่าเป็นงานในหน้าที่หลักแม้จะไม่ตรงกับมาตรฐานตำแหน่ง ก็สามารถก็นำมาเป็นผลงานได้
8. ผู้เชี่ยวชาญระดับ 9 ต้องมีวุฒิปริญญาตรีและต้องดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือปฏิบัติงานตั้งแต่กลุ่มปฏิบัติงานระดับกลางมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี	เห็นด้วย	
9. ผู้เชี่ยวชาญระดับ 9 ต้องมีวุฒิปริญญาตรีและต้องดำรงตำแหน่งระดับ 8 และปฏิบัติงานตั้งแต่กลุ่มปฏิบัติงานระดับกลางมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี	เห็นด้วย	
10. ผู้เชี่ยวชาญ 9 ต้องมีวุฒิปริญญาตรีและต้องดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ 8 มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี	เห็นด้วย	
11. ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 ต้องมีวุฒิปริญญาตรีและต้องดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ 9 และปฏิบัติงานตั้งแต่กลุ่มปฏิบัติงานระดับกลางมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี	เห็นด้วย	
12. ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 ต้องมีวุฒิปริญญาตรีและต้องดำรงตำแหน่งระดับ 9 และปฏิบัติงานตั้งแต่กลุ่มปฏิบัติงานระดับกลางมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี	เห็นด้วย	
13. ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 ต้องดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ 9 มาแล้วไม่น้อย	ไม่เห็นด้วย	

องค์ประกอบที่ 2 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	สรุป	ข้อเสนอแนะ
กว่า 2 ปี		

ตารางที่ 5.3 สรุปผลการวิจัยความคิดเห็นของ 3 กลุ่มตัวอย่างต่อผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

องค์ประกอบที่ 3 ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	สรุป	ข้อเสนอแนะ
1. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ 6,7-8 คือเป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่นำมาพัฒนากระบวนการงาน	เห็นด้วย	ผลงานของผู้ขอกำหนดตำแหน่ง ควรเป็นผลงานที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ใช้การรวบรวมเอาผลงานของผู้ได้บังคับบัญชามาเป็นของตนเองและควรกำหนดให้มีการประเมินผลงานต่อเนื่องหลังจากการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ผลงานควรเป็น ไปอย่าง สม่ำเสมอคือต่อเนื่อง
2. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ 9 คือ ผลงานที่ใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวาง เป็นผลงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการหรือมาตรฐานของงาน เป็นผลงานที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเทคนิควิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานค่อนข้างมาก	เห็นด้วย	
3. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 คือ ผลงานที่ใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางมาก เป็นผลงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการหรือมาตรฐานของงาน เป็นผลงานที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเทคนิควิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานมาก	เห็นด้วย	
4. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ 6 ควรกำหนดให้มีเฉพาะ คู่มือการปฏิบัติงาน	ไม่เห็นด้วย	ผลงานที่แสดงชำนาญการระดับ 6 เห็นควรกำหนดให้มีคู่มือและ/หรือ นวัตกรรมเพิ่มเติมอีกอย่าง หรือมีผลงานอย่างน้อย 2 ชิ้นขึ้นไป

องค์ประกอบที่ 3 ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	สรุป	ข้อเสนอแนะ
5. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ 7-8 ควรกำหนดให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน และงานวิจัยสถาบัน หรืองานวิจัยอื่นหรืองานวิเคราะห์ หรือบทความ หรือหนังสือ หรือตำราหรืองานแปล หรือรายงานสำรวจ หรือเอกสารกรณีศึกษา หรืองานบริหาร โครงการ หรืองานริเริ่มสร้างสรรค์ในลักษณะอื่น	เห็นด้วย	ผู้ดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับ 9 และเชี่ยวชาญพิเศษระดับ 10 ควรเป็นผู้ที่ได้รับเชิญให้เป็นวิทยากรเป็นที่รู้จักแพร่หลายเป็นที่ปรึกษา เป็นผู้ได้รับการยกย่อง ได้รับรางวัลระดับชาติ ควรมีผลงานอย่างต่อเนื่อง ควรเริ่มงานริเริ่มสร้างสรรค์ในลักษณะอื่นๆ ให้ชัดเจนตรงกับหรือสอดคล้องกับงานในสายงานนั้นๆ ควรระบุประเภทของผลงานให้ชัดเจน
6. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการระดับ 9 ควรกำหนดให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน และงานวิจัยสถาบัน หรืองานวิจัยอื่นหรืองานวิเคราะห์ หรือบทความ หรือหนังสือ หรือตำราหรืองานแปล หรือรายงานสำรวจ หรือเอกสารกรณีศึกษา หรืองานบริหาร โครงการ หรืองานริเริ่มสร้างสรรค์ในลักษณะอื่น	เห็นด้วย	การยอมรับในคุณค่าของผลงานที่กระบวนกรวัดคิวิเคราะห์ที่มีประสิทธิภาพที่สามารถสะท้อนระดับคุณภาพได้อย่างแม่นยำและจำแนก ระดับคุณภาพในแต่ละระดับ 6 ระดับ 7 ระดับ 8 ระดับ 9 และระดับ 10 ได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม โดยระดับ 10 น่าจะแสดงถึงผลงานที่จะส่งผลถึงระบบการบริหาร ในวงกว้างทั้งระบบและได้ผลดี มีการประเมินผล และการยอมรับรับจากบุคลากร ในระบบงานที่ใช้ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งพิจารณา มีการแสดงศักยภาพในการทำงาน การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ หรือรูปแบบในการปฏิบัติงานซึ่งทำให้หน่วยงานทำงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นมากกว่า
7. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 ควรกำหนดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานและงานวิจัยสถาบันหรืองานวิจัยอื่นหรืองานวิเคราะห์ หรือบทความหรือหนังสือหรือตำราหรืองานแปล หรือรายงานสำรวจ หรือเอกสารกรณีศึกษา หรืองานบริหาร โครงการ หรืองานริเริ่มสร้างสรรค์ในลักษณะอื่น	เห็นด้วย	

ตารางที่ 5.4 สรุปผลการวิจัยความคิดเห็นของ 3 กลุ่มตัวอย่างต่อการเผยแพร่ผลงาน

องค์ประกอบที่ 4 การเผยแพร่ผลงาน	สรุป	ข้อเสนอแนะ
1. คู่มือปฏิบัติงานที่ใช้ปฏิบัติงานจริงถือว่าเป็นการเผยแพร่	เห็นด้วย	การตีพิมพ์ควรเป็นสำนักพิมพ์ที่เป็นระดับชาติ และมีการตีพิมพ์อย่างกว้างขวาง น่าจะเป็น journal ที่มีมาตรฐานและมี peer review พิจารณา เพื่อให้งานมีคุณภาพ การทำคู่มือและงานวิจัย วิเคราะห์ ฯลฯ เมื่อผู้ขอตำแหน่งจัดทำเรียบร้อยแล้วควรให้คณะกรรมการตรวจสอบความถูกต้อง และผ่านขั้นตอนทุกกระบวนการ จึงมีการส่งเผยแพร่ ไม่ใช่ทำคู่มือแล้วเก็บไว้เฉพาะส่วนตัว คู่มือควรเป็นคู่มือที่ยอมรับของกลุ่มบุคคลในหน่วยงานและหน่วยงานด้วย คู่มือปฏิบัติงานควรต้องส่งการเผยแพร่ให้หน่วยงานอื่นด้วย เพื่อประโยชน์ของการพัฒนาองค์กรในภาพรวมในข้อ 6 ที่ระบุไม่น้อยกว่า 10 แห่งเป็นเกณฑ์ที่ค่อนข้างสูง ควรระบุไม่น้อยกว่า 5 แห่ง และต่างหน่วยงาน โดยผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการระดับ 7-8 ผู้เชี่ยวชาญผู้เชี่ยวชาญพิเศษ นำจะนำไปใช้จริงในหน่วยงานมากกว่ารวมเล่มไว้โดยไม่ได้ใช้ ขอบเขตการเผยแพร่แต่ละระดับน่าจะแตกต่างกันเป็นการยอมรับในแต่ละระดับ อย่างเหมาะสม ควรพิจารณาเพิ่มเติมว่า ผลงานที่เผยแพร่ นั้น ได้นำไปใช้ ประโยชน์กับงานที่ปฏิบัติจริง แต่คู่มือที่ดีต้องสามารถปฏิบัติได้จริง และตรงกับ การปฏิบัติในหน่วยงานของตนเอง และ ที่ประชุมประธานสภาข้าราชการและ ลูกจ้างมหาวิทยาลัย แห่งประเทศไทย (ปจขมท.) ควรจัดเวทีให้ฝ่ายปฏิบัติได้มี โอกาสเสนอผลงานวิจัย คู่มือ เช่นเดียวกับตำแหน่งทางวิชาการ
2. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการระดับ 7-8 ผู้เชี่ยวชาญผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ควรกำหนดให้มีการเผยแพร่	เห็นด้วย	
3. ผลงานถ้าได้รับการตีพิมพ์จากสำนักพิมพ์ถือว่าเผยแพร่แล้วอย่างกว้างขวาง	เห็นด้วย	
4. ผลงานถ้าได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร หรือจุลสารในสาขาวิชาชีพถือว่าเผยแพร่อย่างกว้างขวาง	เห็นด้วย	
5. ผลงานถ้าได้รับการตีพิมพ์ร่วมเล่มในการประชุมทางวิชาการ หรือประชุมในวงวิชาชีพในระดับชาติถือว่าเผยแพร่อย่างกว้างขวาง	เห็นด้วย	
6. ผลงานถ้าได้ส่งห้องสมุด สำนักวิทยบริการ หรือหน่วยงานเทียบเท่าที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น ไม่น้อยกว่า 10 แห่ง ถือว่าเผยแพร่แล้วอย่างกว้างขวาง	เห็นด้วย	
7. ผลงานถ้าได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารต่างประเทศแล้วถือว่าเผยแพร่อย่างกว้างขวาง	เห็นด้วย	
8. ผลงานถ้าได้รับการตีพิมพ์ร่วมเล่มในการประชุมทางวิชาการหรือประชุมในต่างประเทศ ถือว่าเผยแพร่อย่างกว้างขวาง	เห็นด้วย	

ตารางที่ 5.5 สรุปผลการวิจัยสำรวจความคิดเห็นของ 3 กลุ่มตัวอย่างต่อการใช้วิชาชีพบริการสังคม/การเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ/ความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาการ

องค์ประกอบที่ 5 การใช้วิชาชีพบริการสังคม/การเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ/ความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาการ	สรุป	ข้อเสนอแนะ
1. การใช้ความรู้ความสามารถในงานวิชาชีพบริการต่อสังคมหรือในงานสนับสนุน หรืองานบริการวิชาการ	เห็นด้วย	การใช้ความรู้ความสามารถในงานวิชาชีพบริการต่อสังคมหรือในงานสนับสนุน หรืองานบริการวิชาการต้องมีหลักฐานระบุชัดเจน หรือได้รับรางวัลในระดับนานาชาติ ควรแก้ไขในระดับชาติก็พอแล้ว ถ้ามีงานวิจัยเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเองทำมาแล้ววิจัยนำเสนอได้เป็นอย่างดีให้ผู้สอนหรือสังคมนำไปใช้จะเกิดประโยชน์
2. ความเป็นที่ยอมรับนับถือในทางด้านอื่นๆ หรือในวงวิชาการ หรือในวงวิชาชีพนั้น	เห็นด้วย	อย่างมหาศาล ทางมหาวิทยาลัยควรพิจารณาระบบ competency ในภาพรวม
3. การได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายในสาขาวิชาชีพ การได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ การได้รับแต่งตั้งเป็นที่ปรึกษา การริเริ่มนำผลงานไปอ้างอิงในวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง	เห็นด้วย	สำหรับสายสนับสนุนไม่ควรนำมาปนไปกับสายอาจารย์เนื่องจากลักษณะงานต่างกัน เห็นด้วยอย่างยิ่งที่ผู้ขอปรับตำแหน่งควรมีความรู้ความสามารถในการวิชาชีพบริการต่อสังคมอย่างกว้างขวางเพราะแสดงให้เห็นว่าได้ใช้ความสามารถจริงจึงต้องเป็นที่ยอมรับของวงวิชาชีพและคู่ค้ากับตำแหน่งที่จะเพิ่มขึ้น
4. ควรกำหนดปริมาณของการใช้ความรู้ความสามารถในวิชาชีพบริการต่อสังคม และความเป็นที่ยอมรับนับถือในทางด้านอื่นๆ เป็นมาตรฐานกลาง	เห็นด้วย	การนำผลงานไปอ้างอิงเชิงวิชาการหากได้มีการให้สังคมชุมชนนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ในระดับดี ควรถือว่าเป็นที่ได้รับการยอมรับนับถือ โดยจำนวนไม่ต้องการมากกว่า 10 ฉบับก็น่าจะได้รับความเป็นที่ยอมรับนับถือในทางด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการ หรือในวงวิชาชีพนั้น กำหนดให้หมายถึง การได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัลในระดับนานาชาติของผลงานหรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้น ๆ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง หรือมีผลงานหรือมีผลการปฏิบัติงานสนับสนุนทางวิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้น ๆ หรือในงานที่
5. ควรกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนการใช้ความรู้ความสามารถในวิชาชีพบริการต่อสังคม และความเป็นที่ยอมรับนับถือในทางด้านอื่นๆ	เห็นด้วย	
6. ปริมาณของการใช้ความรู้ความสามารถในวิชาชีพบริการต่อสังคม และความเป็นที่ยอมรับนับถือในทางด้านอื่นๆ ให้ถือเป็นคุณภาพด้านนั้นๆ	เห็นด้วย	
7. การใช้ความรู้ความสามารถในวิชาชีพบริการต่อสังคม และความเป็น	เห็นด้วย	

องค์ประกอบที่ 5 การใช้วิชาชีพบริการสังคม/การเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ/ความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาการ	สรุป	ข้อเสนอแนะ
ที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้นๆต้องมีหลักฐานอ้างอิง		เกี่ยวข้องเป็นที่เชื่อถืออย่างกว้างขวางในระดับชาติโดยเฉพาะจะเจริญไปควรแยกตามระดับ และการได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายในสาขาวิชาชีพ การได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายในสาขาวิชาชีพ การได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ การได้รับแต่งตั้งเป็นที่ปรึกษา คาร์รียนหลังให้ไม่เกิน 10 ปี
8. ผลงานที่ถูกนำไปอ้างอิงวิชาการมากกว่า 10 ฉบับ ถือว่าเป็นที่ได้รับการยอมรับนับถือ	เห็นด้วย	ผลงานที่ถูกลำไปอ้างอิงเชิงวิชาการควรกำหนดระดับคะแนนไม่เท่ากัน ควรมีการกำหนด core competency สำหรับสายสนับสนุนในแต่ละระดับที่สามารถตรวจสอบได้ทั้งที่เป็นความรู้ ความชำนาญ และ Initiative idea แต่ละสาขางานควรมีการกำหนด functional Competency ที่สามารถตรวจสอบได้เช่นกัน

ตารางที่ 5.6 สรุปผลการวิจัยสำรวจความคิดเห็นของ 3 กลุ่มตัวอย่างต่อวิธีการพิจารณาตัดสิน

องค์ประกอบที่ 6 วิธีการพิจารณาตัดสิน	สรุป	ข้อเสนอแนะ
1. เกณฑ์การตัดสินให้ถือเกณฑ์เสียงข้างมาก	เห็นด้วย	เกณฑ์ตัดสินควรเป็น 2 ใน 3 ใช้เกณฑ์เสียงข้างมากร่วมกับการพิจารณาเหตุผลประกอบเปิดโอกาสให้เจ้าของผลงานได้ชี้แจงก่อนตัดสินชี้ขาดกรณีไม่ผ่านการประเมิน
2. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตัดสิน ควรเป็นบุคลากรนอกมหาวิทยาลัยและสถาบันทั้งหมด	ไม่เห็นด้วย	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิควรมาจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตัดสินควรมีความรู้ความสามารถในลักษณะงานที่จะพิจารณาตัดสินงานนั้นๆ เนื่องจากลักษณะงานของแต่ละงานไม่เหมือนกัน ไม่ควรมีหลายวิธีทำให้เหมือนกันและใช้หลักเกณฑ์เดียวกันทั่วประเทศ มีความโปร่งใส ยุติธรรม และตามหลักความเป็นจริง

องค์ประกอบที่ 6 วิธีการพิจารณาตัดสิน	สรุป	ข้อเสนอแนะ
3. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมาจากบัญชีรายชื่อกรรมการกลางที่มหาวิทยาลัยและสถาบันต่าง ๆ ร่วมกันจัดทำขึ้น	เห็นด้วย	กรรมการตัดสินควรมีมากกว่า 5 เพื่อเกิดการอภิปรายอย่างมีเหตุผล กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิควรประชุมร่วมกันเพื่อได้รับข้อคิดเห็นร่วมกัน และกรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยไม่รู้สภาพธรรมชาติของแต่ละองค์กรดีเท่ากับการรวมการภายใน การพิจารณาตัดสินของกรรมการควรได้มีการประชุมร่วมกันเพื่อสรุปผลการตัดสินด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกณฑ์การตัดสินควรพิจารณาจากคะแนนที่ได้และมีการกำหนดระดับคะแนนที่ผ่านเกณฑ์ไว้ การพิจารณาตัดสินวิธีปกครองแต่งตั้งกรรมการไม่น้อยกว่า 5 คน ข้อ 5 วิธีพิเศษควรแต่งตั้งกรรมการไม่น้อยกว่า 7 คน กรรมการควรมีตำแหน่งตั้งแต่ ๑ ครั้งขึ้นไปหรือข้าราชการระดับ 9 ขึ้นไปจากภายนอก ควรกำหนดเวลาในการพิจารณาตัดสินของกรรมการฯ ในระยะเวลาอันเหมาะสม เช่น ไม่ควรเกิน 6 เดือน หลังจากได้รับเรื่องพิจารณา ควรมีการกำหนดกรอบระยะเวลาในการพิจารณาแต่ละขั้นตอนให้ชัดเจนเพื่อป้องกันการถูกกลั่นแกล้ง
4. วิธีปกติ แต่งตั้งกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน	เห็นด้วย	
5. วิธีพิเศษ แต่งตั้งกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน	เห็นด้วย	
6. การประเมินปริมาณงานในหน้าที่และคุณภาพของงานในหน้าที่	เห็นด้วย	
7. ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป ควรกำหนดไว้ในแบบประวัติส่วนตัวและผลงาน และไม่ถือเป็นข้อยุติในการพิจารณาตัดสิน	เห็นด้วย	
8. ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป ไม่ควรกำหนดไว้ในแบบประวัติส่วนตัวและผลงาน	ไม่เห็นด้วย	เห็นควรให้มีความเห็นของผู้บังคับบัญชาประกอบ ควรมีการประชุมร่วมกันของคณะกรรมการฯ เพื่อหาข้อสรุปเพราะบางครั้งการประเมินด้วยข้อมูลอาจชัดเจนไม่เพียงพอควรหามาตรฐานในการพิจารณาเกณฑ์ตัดสินผลงานให้ชัดเจนและเป็นในทิศทางเดียวกัน

องค์ประกอบที่ 6 วิธีการพิจารณาตัดสิน		สรุป	ข้อเสนอแนะ
			ผู้บังคับบัญชาควรมีส่วน ร่วมในการแสดงความคิดเห็นและควรเป็นผู้บังคับบัญชาประจำ และผู้บังคับบัญชาที่มีวาระ
9. การพิจารณาตัดสินของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่ต้องมา ประชุมร่วมกัน แต่ให้ถือผลการประเมินของแต่ละท่านตาม แบบฟอร์มเป็นคะแนนเสียงตัดสิน	ไม่เห็นด้วย		
	เห็นด้วย		
10. การตัดสินอนุมัติหรือไม่อนุมัติให้สภามหาวิทยาลัย/ สถาบันหรือคณะกรรมการที่ได้รับมอบหมายพิจารณา			

ตารางที่ 5.7 สรุปผลการวิจัยความคิดเห็นของ 3 กลุ่มตัวอย่างต่อภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ

องค์ประกอบที่ 7 ภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ		สรุป	ข้อเสนอแนะ
1. หน้าที่และความรับผิดชอบ ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.พ.อ. กำหนด	เห็นด้วย		ผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษต้องมีการงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ มากตามมาตรฐานและความรู้ความ โดดเด่นเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ร่วมงานรวมถึงแวดวง วิชาชีพเดียวกันด้วย กรณีไม่ผ่านการประเมินหลังได้ตำแหน่งควรคงค่าตอบแทน อย่างเป็นรูปธรรม ทุกตำแหน่ง เห็นควรมีแผนการดำเนินงานตามรอบการประเมินทุกปี และให้ความ แตกต่างจากตำแหน่งอื่นๆ ด้วย เพราะผลงาน (Performance) ต้องสมกับผลตอบแทน ซึ่งประชากรในองค์กร Job description ควรชัดเจน โดยการทำงานให้ได้ผลงานอย่าง เป็นรูปธรรมสิ่งที่สำคัญที่สุดจะต้องทำผลงานแสดงความเป็นชำนาญการเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษอย่างต่อเนื่องด้วย กรณี ไม่ทำอย่างต่อเนื่องควรมีมาตรการ
2. ต้องมีผลงานที่แสดงความชำนาญการ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษอย่าง ต่อเนื่อง	เห็นด้วย		
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ต้องเสนอภาระงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรเป็น รูปธรรมประจำทุกปีงบประมาณ	เห็นด้วย		
4. ผู้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ 9 และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 ต้องมีหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามคำบรรยายลักษณะงานที่กำหนดแบบกรอบ ตำแหน่ง	เห็นด้วย		

ตารางที่ 5.8 สรุปผลการวิจัยสำรวจความคิดเห็นของ 3 กลุ่มตัวอย่างต่อการลงโทษและการอุทธรณ์

องค์ประกอบที่ 8 การลงโทษและการอุทธรณ์	สรุป	ข้อเสนอแนะ
1. ควรกำหนดมาตรฐานการป้องกันและการลงโทษ ในการขอตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ที่กระทำความผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ	เห็นด้วย	การยื่นอุทธรณ์ของผู้เสนอขอส่วนหนึ่งมาจากความไม่แน่ใจความรู้ความเข้าใจของ Reader จะนั้นการกำหนด Reader จึงมีไว้เป็นเพียงรูปแบบของการพิจารณา คณะกรรมการฯ จึงควรให้ความสำคัญและมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิต้องถือว่าสิ้นสุดและเป็นการรับประกันว่าการ โดยพิจารณาคุณภาพของผลงาน การอุทธรณ์นำที่จะมีกรรมการจากภายนอกส่วนหนึ่งด้วยเพื่อป้องกันข้อโต้แย้งของผู้ทบทวนว่าไม่เป็นกลาง ไม่ยุติธรรมมีอคติส่วนตน ฯลฯ การอุทธรณ์ให้ผู้เสนอขอระดับชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีผลการพิจารณาไม่อยู่ในเกณฑ์ เมื่อสภามหาวิทยาลัยฯ พิจารณาแล้วยังเกิดความขัดข้องใจ ให้ยื่นต่อกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยวิทยาลัทยอุบลราชธานีได้ คำวินิจฉัยให้ถือเป็นที่สุด โดยไม่ควรรอคอย 2 องค์การซึ่งแข่งขันจะมีปัญหาการจะยื่นต่อกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยฯ นั้น น่าจะทำให้เฉพาะกรณีเห็นว่าถูกกลั่นแกล้งเท่านั้นควรมีบทลงโทษที่เที่ยงธรรมและด้วยความเป็นธรรมกับผู้ถูกกล่าวโทษ หากผิดจริงก็ให้ดำเนินการตามความผิดนั้น เหมือนกันทั่วประเทศ
2. พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม คือ	เห็นด้วย	
2.1 ระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริง	เห็นด้วย	
2.2. มีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่น โดยไม่อ้างอิง	เห็นด้วย	
2.3. นำผลงานของผู้อื่นไปใช้เสนอขอตำแหน่ง โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง	เห็นด้วย	
2.4. การให้ผู้อื่นทำผลงานให้	เห็นด้วย	
3. การลงโทษระหว่างการพัฒนาแต่งตั้ง	เห็นด้วย	
3.1. งดการพิจารณาแต่งตั้ง	เห็นด้วย	
3.2. ดำเนินการทางวินัย	เห็นด้วย	
3.3 ห้ามผู้กระทำความผิดเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี นับตั้งแต่วันที่มติด	เห็นด้วย	การลงโทษระหว่างการพัฒนาแต่งตั้งให้จัดการพิจารณาแต่งตั้ง ควรเปลี่ยนเป็นชะลอเพื่อให้โอกาส การกำหนดห้ามผู้กระทำความผิดเสนอขอตำแหน่งจาก 5 ปีนั้นมากเกินไปควรเป็น 2-3 ปี ไม่ควรมีความเห็นต่อ ก.พ.อ. เมื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรง

องค์ประกอบที่ 8 การลงโทษและการอุทธรณ์	สรุป	ข้อเสนอแนะ
4. การลงโทษเมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งไปแล้ว เมื่อตรวจพบว่ามิมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม 4.1 สั่งถอดถอนตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง	เห็นด้วย	พระกรุณาโปรดเกล้าฯถอดถอน ดำเนินการทางวินัย ควรหาแนวทางวิธีการอื่นจะเหมาะสมกว่า ที่จริงควรถือเป็นความผิดร้ายแรง โดยเฉพาะการเป็นตำแหน่งระดับสูง ควรมีการพิจารณาบทลงโทษกรณีที่ได้อำนาจแล้ว หลังจากนี้มีการกระทำและผลงานที่มีคุณภาพตามความเชี่ยวชาญลดต่ำลงไม่ได้ตามเกณฑ์ การดำเนินการทางวินัยไม่ควรน้อยกว่าให้ออก
4.2 ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 ให้สภามหาวิทยาลัย/สถาบัน เสนอความเห็นต่อ ก.พ.อ. เมื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯถอดถอน	เห็นด้วย	เห็นด้วยที่มีมาตรการการลงโทษและการอุทธรณ์ไว้ก่อนเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำอันไม่สุจริตเกิดขึ้น ควรระบุงการลงโทษและการอุทธรณ์ลงในแบบฟอร์มการของผลงานด้วย ความคิดเห็นผู้เสนอขอที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมตามพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมนั้นๆ และให้ดำเนินคดีอาญาด้วย (หากมี) และห้ามเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดไม่น้อยกว่า 10 ปี โดยเฉพาะโทษทางอาญาควรดำเนินการด้วย
4.3 ดำเนินการทางวินัย	เห็นด้วย	เพื่อเป็นการป้องปรามและมิให้ผู้อื่นคิดจะกระทำความผิด ควรมีมาตรการลงโทษผู้บังคับบัญชาที่มีเจตนากลั่นแกล้งหน่วยงานหน่วยงานและสร้างกฎหมายที่มีขอบด้วย
5. การอุทธรณ์ให้ผู้เสนอขอระดับชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีผลการพิจารณาไม่อยู่ในเกณฑ์ ยื่นอุทธรณ์ ต่อสภามหาวิทยาลัย/สถาบัน ได้ภายใน 90 วันนับแต่ทราบมติ	เห็นด้วย	กฎหมายหรือข้อต่อหลักเกณฑ์มหาวิทยาลัยปฏิบัติ ทำให้ข้าราชการที่เสนอขอเสียโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพราชการ บทลงโทษต้องเหมือนกันทุกสายงานและตำแหน่ง
6. การอุทธรณ์ให้ผู้เสนอขอระดับชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีผลการพิจารณาไม่อยู่ในเกณฑ์ เมื่อสภามหาวิทยาลัย/สถาบันพิจารณาแล้วยังเกิดความคับข้องใจ ให้ยื่นต่อกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย/สถาบัน ได้ คำวินิจฉัยให้ถือเป็นที่สุด	เห็นด้วย	คณะกรรมการฯ ที่ถูกแต่งตั้งมาควรมีการสอบสัมภาษณ์ที่วิเคราะห์ หรือวิจัยว่าสามารถตอบคำถามงานวิเคราะห์หรือวิจัยนั้น ๆ ของตัวเองว่ามีความชำนาญจริงหรือไม่การให้ผู้ยื่นทำผลงานให้ผ่านมาน่าจะมีการตรวจสอบให้ผู้ผ่านการขอ

องค์ประกอบที่ 8 การลงโทษและการอุทธรณ์	สรุป	ข้อเสนอแนะ
7. การอุทธรณ์ให้ผู้เสนอขอระดับ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ที่มีผลการพิจารณาไม่อยู่ในเกณฑ์ ให้สภามหาวิทยาลัย/สถาบันส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการพิจารณาอุทธรณ์ ความเห็นเป็นประการใด ให้ถือคำวินิจฉัยเป็นที่สุด	เห็นด้วย	จำนวนการที่ผ่านมาโดยไม่ตรงสาขาวิชาที่ศึกษา หรือหน้าที่โดยตรง เพราะเห็นว่าการปัจจุบันมีการจ้างทำวิจัย วิเคราะห์งานในหน้าที่ ทั้งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และนักศึกษาปริญญาโท-เอก กรณีผู้เสนอขอระดับผู้ชำนาญการที่มีปัญหาเรื่องผลงาน เห็นควรให้ได้รับการแก้ไข ไม่เกิน 3 ครั้ง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2551 วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2551
2. ทบวงมหาวิทยาลัยที่ ทม 0202/ว 7 ลงวันที่ 30 กรกฎาคม 2534 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษตามข้อ 11 (ข) แห่งกฎทบวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) และเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ ตามข้อ 11 (ค) แห่งกฎทบวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519)
3. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่ ศธ 0505.4/ว 4 ลงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2550 เรื่อง ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
4. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ ศธ 0515(4)/ว.310ลงวันที่ 2 มีนาคม 2549 ความหมายของผลงานที่เสนอขอตำแหน่งข้าราชการ
5. งานวิจัยสำรวจความคิดเห็น ต่อหลักเกณฑ์การพิจารณา ผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการ เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ สภาข้าราชการแห่งประเทศไทย พ.ศ.2551

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา

เป้าหมายหลัก

1. เพื่อศึกษาความเห็นของผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาการดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
2. เพื่อนำความเห็นของแต่ละมหาวิทยาลัย/สถาบันทั้ง 22 แห่ง เสนอสภามหาวิทยาลัย/สถาบัน และ ก.พ.อ. ประกอบการพิจารณาตัดสินใจกำหนดเป็นแนวปฏิบัติให้มีความโปร่งใสและยุติธรรมต่อไป

คำอธิบาย ในการตอบแบบสอบถาม

1. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่ง อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะ/สำนัก/สถาบัน/ศูนย์ หรือเทียบเท่า หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้างาน และผู้ดำรงตำแหน่งรองหรือผู้ช่วย ของตำแหน่งดังกล่าว
2. ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานทั้งที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ สายสนับสนุนวิชาการ ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร
3. พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานประจำสายสนับสนุนวิชาการ ที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน หมดเงินอุดหนุนทั่วไป
4. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานระดับต้น หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป สายงานผู้ปฏิบัติงานบริหาร สายงานผู้ปฏิบัติงานด้านต่างๆ สายงานผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่ใช้คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี บรรจุและแต่งตั้ง
5. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ สายงานบรรจุเฉพาะทาง สายงานผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารทั่วไป สายงานที่เป็นตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ สายงานที่เป็นตำแหน่งเชี่ยวชาญเฉพาะ ที่ใช้คุณวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป บรรจุและแต่งตั้ง
6. หน่วยงานที่ปฏิบัติการหลัก หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ เช่น คณะ สำนัก สถาบัน ศูนย์ วิทยาลัย เป็นต้น
7. หน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจอำนวยการ หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารจัดการสนับสนุนการเรียนการสอน เช่น หน่วยงานในสำนักงานอธิการบดี สำนักงานเลขานุการคณะ/สำนัก/สถาบัน/ศูนย์ สำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการ/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์ เป็นต้น
8. โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้เป็นความคิดเห็นของท่านที่มีต่อหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการพิจารณาการดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ โดยแบ่งประเด็นสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 2 ข้อมูลส่วนที่ให้ผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย แสดงความคิดเห็น จำนวน 8 ประเด็น คือ

- (1) การกำหนดกรอบตำแหน่ง
- (2) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
- (3) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
- (4) การเผยแพร่ผลงาน

- (5) การใช้วิชาชีพบริการต่อสังคม / การเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ หรือความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาชีพ
- (6) วิธีการพิจารณาตัดสิน
- (7) ภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ
- (8) การลงโทษและการอุทธรณ์

ส่วนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม (หากเป็นผู้บริหารตอบเฉพาะข้อ 1 ผู้ปฏิบัติงานตอบข้อ 2-6)

1. ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้บริหาร (ตอบข้อ 1 แล้วข้ามไปตอบ ส่วนที่ 2)
 - ☐ อธิการบดี/รองอธิการบดี/คณบดี/ผอ.สำนัก/สถาบัน/ศูนย์ หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า
 - ☐ ผู้ช่วยอธิการบดี/รองคณบดี/รอง ผอ.สำนัก/สถาบัน/ศูนย์/หน.ภาค/หน.สาขา หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า
 - ☐ หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี/ผู้อำนวยการกอง/เลขานุการคณะ/สำนัก/สถาบัน/ศูนย์ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้างาน หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า
2. กรณีไม่ใช่ผู้บริหารตามข้อ 1 ปัจจุบันเป็น
 - ☐ ข้าราชการ
 - ☐ พนักงานมหาวิทยาลัย
3. ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัย/สถาบัน (ทุกท่านที่ตอบข้อ 2)
 - ☐ น้อยกว่า 5 ปี
 - ☐ ตั้งแต่ 5 - 10 ปี
 - ☐ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี
 - ☐ มากกว่า 15 ปี
4. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน (ทุกท่านที่ตอบข้อ 2)
 - ☐ ต่ำกว่าอนุปริญญา
 - ☐ อนุปริญญา
 - ☐ ปริญญาตรี
 - ☐ ปริญญาโท
 - ☐ ปริญญาเอก
5. ท่านดำรงตำแหน่งระดับ (เฉพาะที่เป็นข้าราชการ)
 - ☐ ระดับ 4
 - ☐ ระดับ 5
 - ☐ ระดับ 6
 - ☐ ระดับ 7 ขึ้นไป
6. ท่านดำรงตำแหน่ง ข้าราชการ /เชี่ยวชาญ (เฉพาะที่เป็นข้าราชการ)
 - ☐ ผู้ชำนาญการ ระดับ 6
 - ☐ ผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8
 - ☐ ผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9
 - ☐ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10
 - ☐ ผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 9
 - ☐ ผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 10

ส่วนที่ 2

ความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข การพิจารณาการดำรงตำแหน่ง

องค์ประกอบที่ 1 ความคิดเห็นต่อการกำหนดกรอบตำแหน่ง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านต่อการกำหนดกรอบตำแหน่ง

ระดับชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ โดยแบ่งความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 4 หมายถึง เห็นด้วย
 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ที่	การกำหนดกรอบตำแหน่ง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	พิจารณาจากภารกิจหลักของหน่วยงาน					
2	พิจารณาจากหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่ง					
3	หน่วยงานที่ปฏิบัติการหลักคือ สาขาวิชา คณะ สำนัก สถาบัน ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เทียบเท่า					
4	หน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจอำนวยการ คือ สำนักงานอธิการบดี สำนักงานเลขานุการ สำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการ หรือหน่วยงานที่เทียบเท่า					
5	หน่วยงานที่ปฏิบัติการหลัก ควรกำหนดให้มีผู้ชำนาญการ 6, 7 – 8 โดยไม่จำกัดจำนวน					
6	หน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจอำนวยการ ควรกำหนดให้มีผู้ชำนาญการ 6, 7 – 8 โดยไม่จำกัดจำนวน					
7	ระดับผู้เชี่ยวชาญ 9 ควรกำหนดให้มีในหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจหลักโดยไม่จำกัดจำนวน					
8	ระดับผู้เชี่ยวชาญ 9 ควรกำหนดให้มีในหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจอำนวยการ โดยไม่จำกัดจำนวน					
9	ระดับผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 ควรกำหนดให้มีในหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจหลัก โดยไม่จำกัดจำนวน					
10	ระดับผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 ควรกำหนดให้มีในหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจอำนวยการ โดยไม่จำกัดจำนวน					

องค์ประกอบที่ 2 ความคิดเห็นต่อการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ต่อการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง โดยแบ่งความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ที่	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้ชำนาญการ 6, 7-8 ที่มีวุฒิ ปวช. ต้องดำรงตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการระดับต้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 16 ปี					
2	ผู้ชำนาญการ 6, 7-8 ที่มีวุฒิ ปวศ. ต้องดำรงตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการระดับต้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 ปี					
3	ผู้ชำนาญการ 6, 7-8 ที่มีวุฒิ ปริญญาตรี ต้องดำรงตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการระดับกลาง หรือตำแหน่งวิชาเฉพาะหรือตำแหน่งเชี่ยวชาญเฉพาะ มาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี					
4	ผู้ชำนาญการ 6, 7-8 ที่มีวุฒิ ปริญญาโท ต้องดำรงตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการระดับกลาง หรือตำแหน่งวิชาเฉพาะหรือตำแหน่งเชี่ยวชาญเฉพาะ มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี					
5	ผู้ชำนาญการ 6, 7-8 ที่มีวุฒิ ปริญญาเอก ต้องดำรงตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการระดับกลาง หรือตำแหน่งวิชาเฉพาะหรือตำแหน่งเชี่ยวชาญเฉพาะ มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี					
6	ให้นับระยะเวลาการปฏิบัติการระดับต้นกับปฏิบัติการระดับกลาง หรือวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ รวมกันได้เป็นคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งได้ทุกกรณี					
7	การเปลี่ยนตำแหน่งจากสายงานหนึ่งเป็นอีกสายงานหนึ่งให้นับระยะเวลาการปฏิบัติงานรวมกันเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งได้ทุกกรณี					
8	ผู้เชี่ยวชาญ 9 ต้องมีวุฒิปริญญาตรี และต้องดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการและปฏิบัติงานตั้งแต่กลุ่มปฏิบัติงานระดับกลางมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี					
9	ผู้เชี่ยวชาญ 9 ต้องมีวุฒิปริญญาตรี และต้องดำรงตำแหน่งระดับ 8 และปฏิบัติงานตั้งแต่กลุ่มปฏิบัติงานระดับกลางมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี					
10	ผู้เชี่ยวชาญ 9 ต้องมีวุฒิปริญญาตรี และต้องดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ 8 มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี					

องค์ประกอบที่ 3 ความคิดเห็นต่อผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านต่อผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ โดยแบ่งความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 4 หมายถึง เห็นด้วย
 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ร.ท.	ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ 6, 7- 8 คือเป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่นำมาพัฒนากระบวนการงาน					
2	ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ 9 คือ ผลงานที่ใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวาง เป็นผลงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนา ระบบ หรือมาตรฐานของงาน เป็นผลงานที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเทคนิควิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานค่อนข้างมาก					
3	ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 คือ ผลงานที่ใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางมาก เป็นผลงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนา ระบบ หรือมาตรฐานของงาน เป็นผลงานที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเทคนิควิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานมาก					
4	ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ 6 ควรกำหนดให้มีเฉพาะคู่มือปฏิบัติงาน					
5	ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ 7 - 8 ควรกำหนดให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน และงานวิจัยสถาบัน หรืองานวิจัยอื่น หรืองานวิเคราะห์ หรือ บทความ หรือหนังสือ หรือตำรา หรืองานแปล หรือรายงานสำรวจ หรือเอกสารกรณีศึกษา หรืองานบริหาร โครงการ หรืองานริเริ่มสร้างสรรค์ในลักษณะอื่น					
6	ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ 9 ควรกำหนดให้เป็นผลงาน คู่มือการปฏิบัติงาน และงานวิจัยสถาบัน หรืองานวิจัยอื่น หรืองานวิเคราะห์ หรือบทความ หรือหนังสือ หรือตำรา หรืองานแปล หรือรายงานสำรวจ หรือเอกสารกรณีศึกษา หรืองานบริหาร โครงการ หรืองานริเริ่มสร้างสรรค์ในลักษณะอื่น					

ที่	ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7	ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 ควรกำหนดให้เป็นผลงาน คู่มือการปฏิบัติงาน และงานวิจัยสถาบัน หรืองานวิจัยในวิชาชีพ หรืองานวิเคราะห์ และบทความ หรือหนังสือ หรือตำรา หรืองานแปล หรือรายงานสำรวจ หรือเอกสารกรณีศึกษา หรืองานบริหาร โครงการ หรืองานริเริ่มสร้างสรรค์ในลักษณะอื่น					

ความคิดเห็นอื่น ๆ ต่อผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

องค์ประกอบที่ 4 ความคิดเห็นต่อการเผยแพร่ผลงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านต่อการเผยแพร่ผลงาน โดยแบ่งความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับคือ

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 4 หมายถึง เห็นด้วย
 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ที่	การเผยแพร่ผลงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	คู่มือปฏิบัติงานที่ใช้ปฏิบัติงานจริงถือว่าการเผยแพร่					
2	ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ 7-8 ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ควรกำหนดให้มีการเผยแพร่					
3	ผลงานถ้าได้รับการตีพิมพ์จากสำนักพิมพ์ ถือว่าเผยแพร่แล้วอย่างกว้างขวาง					
4	ผลงานถ้าได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร หรือจุลสาร ในสาขาวิชาชีพแล้วถือว่าเผยแพร่อย่างกว้างขวาง					
5	ผลงานถ้าได้รับการตีพิมพ์ร่วมเล่มในการประชุมทางวิชาการหรือประชุมในวงวิชาชีพในระดับชาติถือว่าเผยแพร่อย่างกว้างขวาง					
6	ผลงานถ้าได้ส่งห้องสมุด สำนักวิทยบริการ หรือหน่วยงานเทียบเท่าที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นไม่น้อยกว่า 10 แห่ง ถือว่าเผยแพร่แล้วอย่างกว้างขวาง					
7	ผลงานถ้าได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารต่างประเทศ แล้วถือว่าเผยแพร่อย่างกว้างขวาง					
8	ผลงานถ้าได้รับการตีพิมพ์ร่วมเล่มในการประชุมทางวิชาการหรือประชุมในต่างประเทศ ถือว่าเผยแพร่อย่างกว้างขวาง					

ความคิดเห็นอื่น ๆ ต่อการเผยแพร่ผลงาน

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 5 ความคิดเห็นต่อการใช้วิชาชีพบริการสังคม/การเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ/ความเป็นที่ยอมรับนับถือ

ในวงวิชาการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านต่อการใช้วิชาชีพบริการสังคม การเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ/ความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาการ โดยแบ่งความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ที่.	การใช้วิชาชีพบริการสังคม/การเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ/การเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	การใช้ความรู้ความสามารถในงานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือในงานสนับสนุน หรืองานบริการวิชาการ กำหนดให้ หมายถึง การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้ คำปรึกษาแนะนำ การอบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ หลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการ ในการ แก้ปัญหา หรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพอื่นๆ					
2	ความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านอื่นๆ หรือในวง วิชาการ หรือในวงวิชาชีพนั้นๆ กำหนดให้หมายถึง การได้รับ การยกย่อง หรือ ได้รับรางวัลในระดับนานาชาติของผลงาน หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรือ งานวิชาชีพนั้นๆ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง หรือมีผลงาน หรือ มีผลการปฏิบัติงานสนับสนุนทางวิชาการ หรืองานวิชาชีพ นั้นๆ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง เป็นที่เชื่อถืออย่างกว้างขวางใน ระดับชาติ					
3	การได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายในสาขาวิชาชีพ การ ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ การได้รับแต่งตั้ง เป็นที่ปรึกษา การมีผู้นำผลงานไปอ้างอิงในวงวิชาชีพที่ เกี่ยวข้อง การเขียนบทความในสาขาวิชาชีพ ให้ถือเป็นการ ใช้ความรู้ความสามารถในงานวิชาชีพบริการต่อสังคม และ ความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านอื่นๆ					
4	ควรกำหนดปริมาณของการใช้ความรู้ความสามารถใน วิชาชีพบริการต่อสังคม และความเป็นที่ยอมรับนับถือใน งานด้านอื่นๆ เป็นมาตรฐานกลาง					

ที่	การใช้วิชาชีพบริการสังคม/การเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ/การเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5	ควรกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนการใช้ความรู้ความสามารถในวิชาชีพบริการต่อสังคม และความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านอื่นๆ ที่ปฏิบัติภายในหน่วยงาน ภายนอกหน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัย/สถาบัน ภายนอกมหาวิทยาลัย/สถาบัน และระดับชาติ ระดับนานาชาติ ไว้แตกต่างกันเป็นมาตรฐานกลาง					
6	ปริมาณของการใช้ความรู้ความสามารถในวิชาชีพบริการต่อสังคม และความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านอื่นๆ ให้ถือเป็นคุณภาพด้านอื่นๆ					
7	การใช้ความรู้ความสามารถในวิชาชีพบริการต่อสังคม และความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านอื่นๆ ต้องมีหลักฐานอ้างอิง					
8	ผลงานที่ถูกนำไปอ้างอิงเชิงวิชาการ มากกว่า 10 ฉบับ ถือว่าเป็นที่ได้รับการยอมรับนับถือ					

ความคิดเห็นอื่นๆ ต่อการใช้ความรู้ความสามารถในวิชาชีพบริการต่อสังคม และความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้นๆ

[illegible]

องค์ประกอบที่ 6 ความคิดเห็นต่อวิธีการพิจารณาตัดสิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านต่อวิธีการพิจารณาตัดสิน โดยแบ่งความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับคือ

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 4 หมายถึง เห็นด้วย
 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ที่	วิธีการพิจารณาตัดสิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	เกณฑ์การตัดสินให้อัตราเสี่ยงต่ำมาก					
2	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตัดสิน ควรเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยและสถาบันทั้งหมด					
3	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมาจากบัญชีรายชื่อกรรมการกลางที่มหาวิทยาลัยและสถาบันต่างๆ ร่วมกันจัดทำขึ้น					
4	วิธีปกติ แต่งตั้งกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน					
5	วิธีพิเศษ แต่งตั้งกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน					
6	การประเมินปริมาณงานในหน้าที่และคุณภาพของงานในหน้าที่ กำหนดให้ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี มาใช้ประกอบการตัดสินร่วมกับผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ					
7	ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป ควรกำหนดไว้ในแบบประวัติส่วนตัวและผลงาน และไม่ถือเป็นข้อยุติในการพิจารณาตัดสิน					
8	ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป ไม่ควรกำหนดไว้ในแบบประวัติส่วนตัวและผลงาน					
9	การพิจารณาตัดสินของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่ต้องมาประชุมร่วมกัน แต่ให้อัตราผลการประเมินของแต่ละท่านตามแบบฟอร์มเป็นคะแนนเสียงตัดสิน					
10	การตัดสินอนุมัติหรือไม่อนุมัติให้สภามหาวิทยาลัย/สถาบันหรือคณะกรรมการที่ได้รับมอบหมายพิจารณา					

ความคิดเห็นอื่น ๆ ต่อ วิธีการพิจารณาตัดสิน

.....

.....

ความคิดเห็นอื่น ๆ ต่อ ภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ

องค์ประกอบที่ 8 ความคิดเห็นต่อการลงโทษและการอุทธรณ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านต่อการลงโทษและการอุทธรณ์ โดยแบ่งความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 4 หมายถึง เห็นด้วย
 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ที่	การลงโทษและการอุทธรณ์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ควรกำหนดมาตรการป้องกันและการลงโทษ ในการขอตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ที่กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ					
2	พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม คือ					
2.1	ระบุการมีส่วนร่วมในผลงาน ไม่ตรงกับความเป็นจริง					
2.2	มีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่น โดยไม่อ้างอิง					
2.3	นำผลงานของผู้อื่นไปใช้เสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง					
2.4	การให้ผู้อื่นทำผลงานให้					
3	การลงโทษระหว่างการพิจารณาแต่งตั้ง					
3.1	งดการพิจารณาแต่งตั้ง					
3.2	ดำเนินการทางวินัย					
3.3	ห้ามผู้กระทำผิดเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี นับตั้งแต่วันที่มิมติ					
4	การลงโทษเมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งไปแล้ว เมื่อตรวจพบว่ามีพฤติกรรมไม่เหมาะสม					
4.1	สั่งถอดถอนตำแหน่ง ที่ได้รับแต่งตั้ง					
4.2	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 ให้สภามหาวิทยาลัย/สถาบันเสนอความเห็นต่อ ก.พ.อ. เมื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน					
4.3	ดำเนินการทางวินัย					

ที่	การลงโทษและการอุทธรณ์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4.4	ห้ามผู้กระทำการผิดเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี นับแต่วันที่มีคำสั่งถอดถอน					
5	การอุทธรณ์ให้ผู้เสนอขอระดับชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีผลการพิจารณาไม่อยู่ในเกณฑ์ ยื่นอุทธรณ์ ต่อสภามหาวิทยาลัย/สถาบัน ได้ภายใน 90 วันนับแต่ทราบมติ					
6	การอุทธรณ์ให้ผู้เสนอขอระดับชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีผลการพิจารณาไม่อยู่ในเกณฑ์ เมื่อสภามหาวิทยาลัย/สถาบัน พิจารณาแล้วยังเกิดความคับข้องใจ ให้ยื่นต่อกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย/สถาบัน ได้ คำวินิจฉัยให้ถือเป็นที่สุด					
7	การอุทธรณ์ให้ผู้เสนอขอระดับ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ที่มีผลการพิจารณาไม่อยู่ในเกณฑ์ให้สภามหาวิทยาลัย/สถาบัน ส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาดำเนินทางวิชาการพิจารณาการอุทธรณ์ ความเห็นเป็นประการใดให้ถือคำวินิจฉัยเป็นที่สุด					

ความคิดเห็นอื่น ๆ ต่อ การลงโทษและการอุทธรณ์

[illegible]

@@@@ ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ @@@@

ความคิดเห็นอื่นๆ ต่อ 8 องค์ประกอบหลัก
องค์ประกอบที่ 1 ความคิดเห็นต่อการกำหนดกรอบตำแหน่ง

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>1. การกำหนดกรอบการพิจารณาเลื่อนฯควรใช้มาตรฐานที่อันเนื่องมาจากสายการปฏิบัติงาน</p> <p>2. การกำหนดกรอบควรพิจารณาแต่ละหน่วยงานที่มีการระงานแตกต่างกัน</p> <p>3. การกำหนดกรอบผู้ชำนาญการควรมีแต่ไม่เห็นด้วยกับการไม่จำกัดจำนวน และการฝึกคนจนมีผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ ทั้งสามตำแหน่งนี้ควรจะช่วยงานได้ทุกหน่วยโดยให้การแนะนำหรือที่ปรึกษา ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง อันจะส่งผลให้ได้ตำแหน่งสูงขึ้น เงินเดือนก็จะสูงขึ้น งานก็จะต้องมากขึ้นเป็นเงาตามตัว โดยเฉพาะงานด้านสถิติปัญหามากกว่าการใช้แรงงาน ไม่สมควรให้หลุดจากวงจรระงานหลัก การะงานรองหรืองานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>4. การกำหนดกรอบตำแหน่งควรคำนึงถึงภารกิจของตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ ขอบข่ายความ</p>	<p>1. การกำหนดกรอบตำแหน่ง ไม่ควรให้เฉพาะผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการเท่านั้นแต่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากบุคลากรสายปฏิบัติการนั้นๆ ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นสภามหาวิทยาลัยอุปถราชราชานีหรือผู้ปฏิบัติงานต่างคณะฯ หน่วยงานต่าง</p> <p>2. การกำหนดกรอบตำแหน่งควรได้รับการพิจารณาตามลำดับความสามารถ โดยหน่วยงานที่สังกัดให้ ความสำคัญ ว่างานนั้นสามารถตอบสนองนโยบายพัฒนา และสนับสนุนการศึกษาวิจัยของมหาวิทยาลัยได้ระดับใด และเห็นควรได้รับการพิจารณาโดยความยุติธรรม ไม่ควรมีกรอบตำแหน่งในลักษณะถาวรตลอดไป เช่นตำแหน่งนักวิจัย นักวิทยาศาสตร์ มีกรอบเดิมสูงสุดคือผู้เชี่ยวชาญระดับ 9 แต่หากว่าบุคลากรมีความสามารถ มีการพัฒนาน่าจะมีการพิจารณาขยายกรอบตำแหน่งได้ กรณีข้าราชการผู้นั้นเกษียณอายุราชการไปแล้วบุคลากรคนอื่นไม่มีการพัฒนาหรือความสามารถไม่เหมาะสมก็ไม่ต้องให้เลื่อนตำแหน่งเป็น</p>	<p>1. กรอบตำแหน่งไม่เห็นมีรายละเอียดของพนักงานมหาวิทยาลัยมีแต่เกณฑ์ของข้าราชการเท่านั้น เนื่องจากไม่มีระเบียบของพนักงาน จากประสิทธิภาพของพนักงานของรัฐมีแต่ประเมินขึ้นเงินเดือนไม่มีระบบการพิจารณาตำแหน่ง</p> <p>2. การกำหนดกรอบตำแหน่งผู้ชำนาญการผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษควรยึดหลักของลักษณะงานและปริมาณงานในหน่วยงานมาเป็นส่วนประกอบในการพิจารณาด้วย</p> <p>3. การกำหนดให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ไม่ควรกำหนดโดยใช้ปฏิบัติทั้งมหาวิทยาลัย เพราะงานแต่ละประเภทหรือแต่ละคณะจะไม่เหมือนกัน ควรให้ความสำคัญในผลงานที่สำเร็จผลและวัดได้ทั้งคุณภาพและปริมาณงานทั่วไปได้ประโยชน์ด้วยเป็น</p>

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>รับผิดชอบที่เป็นปัจจุบัน โดยการกำหนดกรอบจะต้องดูภารกิจหลัก อันจะส่งผลผู้ดำรงตำแหน่งภารกิจรองบางตำแหน่งไม่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ มหาวิทยาลัยฯ ควรพิจารณาบทบาทที่สูงขึ้นได้ มหาวิทยาลัยฯ ควรพิจารณาบทบาทที่</p> <p>การกำหนดกรอบเสียใหม่ ควรเอาภาระงานที่รับผิดชอบเป็นหลักเกณฑ์ในการกำหนดกรอบ</p> <p>5. การกำหนดกรอบตำแหน่งชำนาญการควรเน้นการตรวจที่ครอบคลุมได้ว่า มีความชำนาญในตำแหน่งงานที่ขอจริงและงานภารกิจหลักที่ขอ</p> <p>ควรมีทักษะและการพัฒนาอันแสดงถึงความเป็นผู้ชำนาญการด้านนั้นจริงคือสามารถรู้ถึงปัญหาการปรับปรุงและแก้ไขผลการปฏิบัติงานได้ ทุกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น อันแสดงให้เห็นได้ว่ามีความเป็นผู้ชำนาญการในงานภารกิจหลักนั้นอย่างแท้จริง</p> <p>6. การกำหนดกรอบตำแหน่งผู้ชำนาญ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษไม่ควรจะจำกัดจำนวน แต่ควรมีวิธีการพิจารณาเพื่อให้ได้ตำแหน่งดังกล่าวควรจะมีมาตรฐาน ตลอดจนมีการติดตามว่า ได้ใช้</p>	<p>ผู้ชำนาญการระดับ 9 ได้</p> <p>3. การกำหนดกรอบตำแหน่งชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ควรเป็นหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ควรมีการสอบถามข้อมูลมายังคณะหรือหน่วยงานที่ควรมีตำแหน่งนั้นด้วยทุกปี</p> <p>4. การกำหนดกรอบตำแหน่งต่าง ๆ ควรเป็นนโยบายหลักของกระทรวงศึกษาธิการ เพราะหากให้มหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดเอง จะเกิดความไม่เป็นกลางได้</p> <p>5. การกำหนดกรอบตำแหน่งผู้ชำนาญการควรให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดกรอบโดยผ่านความคิดเห็นและความเห็นชอบของที่ประชุมผู้บริหารมหาวิทยาลัย</p> <p>6. การกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญระดับ 9 ขึ้นไป ไม่ควรจำกัดจำนวนกรอบอัตราควรเปิดกว้างให้ทุกคนที่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้</p> <p>7. การกำหนดว่าไม่จำกัดจำนวนคงต้องพิจารณาให้รอบคอบเพราะคงต้องดูความจำเป็นในการมีไว้ซึ่งผู้ชำนาญการและผู้เชี่ยวชาญทุกระดับว่าหน่วยงานนั้นจำเป็นต้องมีหรือไม่ ถ้าในระบบปัจจุบันควรให้ข้าราชการผู้นั้นสามารถเลื่อนระดับมากกว่าที่ตำแหน่ง</p>	<p>สำคัญ</p> <p>4. ควรกำหนดกรอบตำแหน่งให้ชัดเจน มีวิธีตรวจสอบที่แน่นอน เช่นในรายงานขอตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญมักจะเขียนบรรยายไว้เกินความจริง ควรมีวิธีการตรวจสอบประสิทธิภาพจริง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าอ่านรายงาน</p> <p>5. ควรกำหนดกรอบให้ใช้เหมือนกันทั่วประเทศ และประเทศและหลักเกณฑ์เดียวกัน ใช้ในการพิจารณาให้เหมือนกันทั่วประเทศ</p> <p>6. ควรมีการจัดประชุม/ประชาสัมพันธ์/อบรม/ให้ความรู้กับพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มปฏิบัติงานระดับกลางในหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการพิจารณาคำแนะนำ ผู้อำนวยการฯ (ไม่ทราบว่ามีหรือไม่ในผู้ชำนาญการฯลฯ) ให้กับทุกคน ทุกคณะ/สถาบัน เพื่อเป็นความรู้และเป็นผู้ช่วยกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ฝ่ายสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า และรู้จัก</p>

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
ตำแหน่งที่ได้รับการประเมินผู้ชำนาญการเป็น ประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างไร และต้องทำอะไร ต่อเนื่องเพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จาก ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ฯลฯ	8. การพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ โดยเฉพาะตำแหน่ง ผศ. ควรต้องมีกรอบและมาตรฐานที่ดีจริง เนื่องจาก ปัจจุบันการขอทำได้ง่ายมาก อาจารย์จะมัวแต่ทำงาน ส่วนตัวมากกว่างานสอน	พัฒนางานของตนเองโดยสามารถนำไป ประกอบการพิจารณาตำแหน่ง ซึ่งเป็นผลพลอยได้ทางอ้อม เนื่องจากพนักงาน มหาวิทยาลัยในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง
7. การกำหนดกรอบตำแหน่งผู้ชำนาญการ ฯลฯ ควร เป็นความร่วมมือระหว่างสภามหาวิทยาลัยและ หน่วยงานต้นสังกัด เพราะลักษณะงานปัจจุบัน ทำงานค่อนข้างหลากหลายและนอกเหนือจาก กรอบตำแหน่งนั้นขึ้นอยู่กับกรอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชา โดยหน่วยงานต้นสังกัดจะทราบ ลักษณะงาน จึงเห็นควรให้มีการพิจารณากรอบ ตำแหน่งร่วมกัน	9. เกณฑ์ที่ใช้ในปัจจุบันค่อนข้างสมบูรณ์แล้ว 10. ข้อ 11 ถ้าเป็นพนักงานที่เป็นอาจารย์ ควรใช้ระเบียบ ทำนองเดียวกับข้าราชการ ถ้าเป็นพนักงานที่ทำงาน สนับสนุนวิชาการขอพิจารณาเป็นพิเศษเพราะในแต่ละ ภาควิชาจะมีอาจารย์ทำงานแบบผู้เชี่ยวชาญอยู่แล้ว ใน การรับพนักงานสายสนับสนุนวิชาการก็ได้แจ้งไว้ชัดเจน ว่าไม่ต้องการให้มาพัฒนาเป็นผู้เชี่ยวชาญเหมือนอาจารย์ เพราะจะขอการปฏิบัติงานของพนักงานไม่ได้ เนื่องจาก กลายเป็นผู้เชี่ยวชาญไปแล้ว ย้ายไปทำ Job อื่นได้ยาก เพราะบางครั้งการกระจายกำลังคนภายในภาคฯอาจไม่ เหมาะสมทำให้ต้องปรับพนักงานมาช่วย	มหาวิทยาลัยในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง มีสัญญาจ้างคราวละ 3 ปี (เหมือนพนักงาน มหาวิทยาลัยระดับอื่น ๆ) น่าจะมี ความก้าวหน้าในเรื่องของตำแหน่ง นอกเหนือจากการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งจะ เป็นสิ่งจูงใจการทำงานมากกว่า เพราะการ เลื่อนขั้นเงินเดือนความยุติธรรมย่อมมีผล กับบุคคลใดลืมหามากกว่าเนืองานที่ปรากฎ บุคลากรทุกระดับมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีของ ตนเอง รักเกียรติ รักศักดิ์ศรีของตนเอง บุคลากรที่นำเคารพยกย่อง เป็นที่ยอมรับนับ ถือในงาณนั้น ๆ มีผลงานปรากฏเด่นชัด มีหลักฐาน เอกสารครบถ้วนเป็นที่ประจักษ์ ใ้ว่าจะอุทิศตนเพื่อแผ่นดินอย่างแท้จริงต่าง คนต่างแสวงหาผลประโยชน์ของตนเอง ดู หมั่นเกียรติดียศศักดิ์ศรีผู้อื่น แบ่งชั้นวรรณะ
8. การกำหนดกรอบตำแหน่งอาจจะไม่จำเป็นถ้า ผลงานทางวิชาการของสายผู้ชำนาญการ เชี่ยวชาญมีการควบคุมคุณภาพอย่างเข้มงวดให้ เทียบได้กับการขอ ผศ. รศ. หรือ ศ.	11. ข้อดีการไม่จำกัดจำนวนทำให้บุคลากรได้มีโอกาส พัฒนาตนเองมีโอกาสก้าวหน้าขึ้น	
9. การกำหนดกรอบน่าจะอยู่บนหลักการเหตุผลตาม ความจำเป็น ความต้องการของหน่วยงาน ซึ่งควร ผูกอยู่กับเรื่อง Core Competency ของหน่วยงาน	12. ควรมีการกำหนดกรอบอัตราเชี่ยวชาญพิเศษ 10 เพื่อ ส่งเสริมให้บุคลากรก้าวหน้าเช่นเดียวกับสายวิชาการ	

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>เป็น KPI มากกว่า จะกำหนดจำนวนจำกัด/ไม่จำกัดกรอบอย่างที่เป็นอยู่</p> <p>10. การขอกำหนดตำแหน่งพนักงานที่ปฏิบัติงาน บางงาน เช่นงานด้านธุรการและสารบรรณ ซึ่งมีลักษณะงานที่หลากหลาย ลักษณะบางงาน มิได้บ่งชี้ถึงความจำเป็นวิชาชีพเฉพาะ การขอกำหนดกรอบตำแหน่งพนักงานธุรการชำนาญการ ควรให้คณะ หน่วยงาน ได้พิจารณาถึงความจำเป็นของหน่วยงานและความต้องการหน่วยงานเป็นสำคัญ</p> <p>11. ข้อ 5-11 และข้อ 12-15 คำถามไม่ชัดว่าต่างกันอย่างไรร</p> <p>12. ขอให้ดูที่ผลงานการพัฒนางานในลักษณะเดียวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ผศ. รศ. ศ. โดยไม่นับชั่วโมงสอนเน้นเรื่อง บุคลากร และวิจัยเพื่อให้ได้ผลงานทางวิชาการใหม่ ๆ อันจะเสริมงานบริการได้อย่างแท้จริง</p> <p>13. ควรจะกำหนดกรอบการเลื่อนตำแหน่งให้มาตรฐานเดียวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ผศ,รศ,ศ. (ซึ่งปัจจุบันยากมาก)และใครเป็นผู้</p>	<p>13. ควรมีการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งทุก 1-2 ปี หรือกำหนดให้มีการทำงานตามกรอบที่ได้เพิ่มเติมจากงานประจำเพราะมีเงินประจำตำแหน่งเป็นค่าตอบแทน</p> <p>14. ควรมีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยให้สภามหาวิทยาลัยกำหนดให้เป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่อความยุติธรรม</p> <p>15. ควรสนับสนุนกรอบตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยไม่มีการจำกัดจำนวน</p> <p>16. จะต้องให้ครอบคลุม จะส่งผลให้ตำแหน่งผู้ชำนาญการสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานกับตำแหน่งที่ได้รับอันจะเป็นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย</p> <p>17. ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องกำหนดค่าตอบแทนประจำในตำแหน่งให้ชัดเจน เช่น ระดับ 6 ได้เท่าไร ระดับ 7 ได้เท่าไร ระดับ 8,9 ได้เท่าไร โดยการกำหนดคุณสมบัติให้ชัดเจนจะต้องทำอะไรบ้าง ผลงานอย่างไรจึงจะได้ตำแหน่งนั้น ตลอดจนการเลื่อนระดับเริ่มจากวุฒิอะไร กำหนดให้ชัดเจนไม่ต้องเขียนภาษากำกวมที่ต้องมาตีความอีกทีที่สำคัญน่าจะ</p>	<p>ควรมีการประเมินในระดับต่าง ๆ ร่วมด้วย อาทิการประเมิน โดยผู้ร่วมงานทุกระดับ ตั้งแต่นักศึกษา บุคลากรภายในหน่วยงานองค์กรทุกระดับที่สัมผัสการทำงานของท่านผู้ที่เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเหล่านั้น จึงเป็นที่ประจักษ์อย่างแท้จริง ว่าควรได้รับมิใช่เฉพาะความรู้ความสามารถเท่านั้น แต่ได้รับการยอมรับในคุณธรรม จริยธรรมด้วย</p> <p>7. ควรให้ความสำคัญในการกำหนดกรอบตำแหน่งของทั้งข้าราชการ และพนักงานเท่า ๆ กัน อาจมีข้อกำหนดเหมือนกันเพื่อไม่ให้เกิดการแบ่งชนชั้น แบ่งประเภท</p> <p>8. นอกจากจะมีกรอบในการพิจารณาแล้วควรให้คุณสมบัติอื่น ๆ มาประกอบการพิจารณาด้วย เช่น ผลงานที่เป็นที่ยอมรับในวงกว้าง ความทุ่มเทเสียสละในการทำงาน แม้ในวันหยุด</p>

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>ประเมินตำแหน่งนั้น ๆ</p> <p>14. ควรดูความจำเป็นของภาระงานของหน่วยงานนั้น ๆ ว่าจำเป็นต้องมีผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ ถึงระดับไหน อะไรเป็นตัวกำหนด และจำเป็นขนาดไหนที่ต้องมีผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับสูงในส่วนของหน่วยงาน/คณะฯ หรือกองนั้น ๆ</p> <p>15. ควรพิจารณาภารกิจหลักของหน่วยงานและพิจารณาหน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานของตำแหน่งนั้น ๆ อย่างจริงจัง ชัดเจน และเมื่อกำหนดกรอบแล้ว หน่วยงานจะได้ประโยชน์อย่างไร เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างไร กลไกการตรวจสอบเป็นอย่างไร มีบทลงโทษอย่างไรกรณีไม่มีผลงานต้องชัดเจน และตรวจสอบได้ ไปหรือไม่</p> <p>16. ควรมีระดับ 9 ในสำนักงานเลขานุการคณะด้วย แทนที่จะมีเฉพาะในสำนักงานอธิการบดี และจำนวนผู้อำนวยการระดับ 8 ไม่ควรมีการจัดจำนวนแต่ควรพิจารณาจากภาระงานและผลงาน</p>	<p>เขียนเพิ่มอีกว่ากรณีที่บรรจุ ผอ. หรือ ผอ.ส. เมื่อมีการพัฒนาเองโดยการเรียนต่อให้จบปริญญาตรี น่าจะกำหนดให้สามารถปรับตำแหน่งได้ให้อยู่ในระดับใด หรือให้มีการสอบการวัดผลเช่นการศึกษาระดับ ปวช. ไปเป็นผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ</p> <p>18. เนื่องจากหลายมหาวิทยาลัยไม่มีความรอบรู้ในการกำหนดกรอบหรือกำหนดกรอบภารกิจหลักได้เป็นอย่างดี สดให้กับผู้ใช้ปฏิบัติงานแล้วแต่ไม่ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาทำให้ผู้ใช้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นเสียโอกาสไปโดยไม่เป็นธรรม การกำหนดกรอบ โดยเฉพาะตำแหน่งผู้อำนวยการ ควรพิจารณาจากผลงานที่เป็นธรรมที่เป็นประโยชน์ และเชิงประจักษ์ต่อมหาวิทยาลัย และคณะฯ หรือหน่วยงานของตนให้โอกาสในการเสนอผลงานเป็นเอกสารวิชาการเป็นส่วนประกอบพิจารณาของคณะกรรมการ ก่อนที่จะตัดสินว่าตำแหน่งนั้นตำแหน่งนี้กรอบไม่ผ่านไม่สมควร มีผู้อำนวยการ เพราะคำว่า "กรอบไม่ผ่าน" ทำให้ผู้ใช้ปฏิบัติงานหมดโอกาสที่จะนำเสนอผลงานในทุก ๆ ด้าน ทั้งยังเป็นการบั่นทอนขวัญและกำลังใจของผู้ตั้งใจ</p>	<p>9. เนื่องจากปัจจุบัน คณะ สถาบัน สำนัก ได้มีการกำหนดตำแหน่งซึ่งไม่ตรงกับภาระงานที่ปฏิบัติจริง การกำหนดตำแหน่งชำนาญการน่าจะดูภารกิจที่ได้ปฏิบัติเป็นประจำ หรือตามหน้าที่ที่ทำด้วย สาเหตุเนื่องจากตำแหน่งไม่ตรงกับงานที่ทำ</p> <p>10. มหาวิทยาลัยน่าจะเป็นผู้พิจารณาเบื้องต้น</p> <p>ก่อนเข้าสู่กรรมการภายนอก</p> <p>11. ไม่เข้าใจและไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับทางนี้เลย</p> <p>12. ไม่ควรมีการกำหนดกรอบตำแหน่งควรขึ้นกับความสามารถของบุคคลและภาระหน้าที่ที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานนั้น</p> <p>13. อาจมีบุคลากรหลายท่านไม่ได้มีความเข้าใจในการขอตำแหน่งต่าง ๆ เรื่อง ตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ก่อนที่จะนำเสนอสมควรมาสอบถามควรมีการให้ความเข้าใจในเรื่องนี้ก่อนเพื่อจะได้</p>

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>ที่นำเสนอว่ามีประโยชน์มากน้อยเพียงใด</p> <p>17. งานในหน่วยงานแต่ละแห่งนั้น มีความต้องการใช้งานผู้เชี่ยวชาญ และไม่ต้องมีข้อกัณฑ์ คือ ถ้าทุกคนเป็นผู้เชี่ยวชาญ งานบางอย่างจะไม่มีผู้ทำ อันเนื่องมาจากผู้เชี่ยวชาญจะต้องมีภาระหน้าที่รับผิดชอบงานเหมือนเดิมและส่วนที่เป็นผู้ชำนาญการ/เชี่ยวชาญ</p> <p>18. ต้องเป็นภารกิจงานที่กระทำโดยตัวบุคคล มิใช่ งานจากการบังคับบัญชา (หัวหน้างาน) ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ จะต้องพัฒนาเป็นองค์กรความรู้ใหม่ เช่นเดียวกับตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ. รศ. ศ.) และต้องมีการนำเสนอเป็นบทความ บทความวิชาการ วิทยานิพนธ์ วิทยาสาร รายงานการประชุมด้วย</p> <p>19. ตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ ควรกำหนดเป็นลักษณะทางวิชาการที่มีมาตรฐาน เหมือนกันทั่วประเทศไม่ควรกำหนดว่าหน่วยงานไหนจำนวนเท่าใด แต่ควรกำหนดให้เป็นมาตรฐานในการดำรงตำแหน่งมากกว่า</p> <p>20. ทุกตำแหน่งควรดำรงถึงหรือมีวิธีตรวจสอบภาระ</p>	<p>ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลายาวนานจนมีผลงานเกิดขึ้นมากมายและได้พัฒนาระบบการปฏิบัติงานจนเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานของตนและเป็นที่ยอมรับแก่หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ</p> <p>19. ภายในหน่วยงานไม่ควรกีดกันหรือจำกัดจำนวนคนว่าต้องมีเท่านี้ห้ามเกินกี่คน ส่วนใหญ่หัวหน้าระดับไม่ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำการขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น อันเนื่องมาจากเรื่องการบริหารภายในองค์กร</p> <p>20. ในองค์กรหนึ่ง ๆ ไม่ควรจำกัดจำนวนแต่ควรควบคุมคุณภาพมากกว่า</p> <p>21. ผู้ที่จบการศึกษาระดับ ปวช. คือ ฐานมาจากระดับ 1 แต่สามารถทำผลงานเป็นผู้ชำนาญการได้ถึงระดับ 8 แต่ในขณะที่เดียวกันผู้จบ ปวส. ฐานมาจากระดับ 2 แต่สามารถทำผลงานเสนอตำแหน่ง ผู้อำนวยการถึงระดับ 6 และผู้ที่ศึกษาต่อจนจบปริญญาตรี ปริญญาโท ตำแหน่งที่ดำรงก็ไม่สามารถเปลี่ยนได้ ไม่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า เช่น ปวช. ฐานจากระดับ 1 โดยมีอายุราชการนานได้ ผู้อำนวยการ 8 ระหว่างทำงานก็ศึกษาต่อจนจบปริญญาตรีและปริญญาโท โอกาสจะทำผลงานเป็นระดับ 9 ก็ไม่</p>	<p>ข้อมูลที่เหมาะสมและถูกต้องตามความรู้ลึกของผู้ออกแบบสอบถามจริง ๆ ข้อมูลจึงจะเป็นประโยชน์มากที่สุด ส่วนผู้ออกแบบประเมิน ได้พยายามถามผู้รู้เพื่อจะกรอกแบบสอบถาม</p>

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>งานที่ปฏิบัติจริงในการขอคำแนะนำหนึ่งเพื่อ ความเป็นผู้รู้จริงที่เรียกว่าชำนาญการ เชี่ยวชาญ จนกระทั่งถึงเชี่ยวชาญพิเศษ เพราะตามที่ตั้ง สังเกตเห็นว่าจากผู้ที่ได้รับแต่งตั้งแล้วบางคน ควรจะมีการติดตามผลงานได้รับการกำหนด ตำแหน่งต่าง ๆ ด้วยเพราะเมื่อได้รับแล้วส่วน ใหญ่ก็ไม่ทำอะไรจริงจึงเหมือนตอนก่อนจะ ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำนาญการ เสียตำแหน่ง เสียเงินพิเศษ และไม่มีศักดิ์ศรีของคำว่า ผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ อย่างน้อยควรมีการ กำหนดให้ทำผลงานหลังจากได้รับตำแหน่งแล้ว เป็นระยะก็สมควรจะกำหนดเป็นมาตรฐาน ด้วยอีก ประการหนึ่งต้องตรวจสอบผลงานอย่างจริงจังว่า เอาผลงาน/ภาระงานของผู้ร่วมงานมาเขียนด้วย หรือไม่ มีความรู้ดีกว่าบางคนบางตำแหน่งได้มา ง่ายโดยการจ้างทำผลงานคนอื่นมาเป็นผลงาน ของตัวเอง โดยความประพฤติปฏิบัติตนไม่ เหมาะสม ลักษณะของงานหรือความจำเป็นของ ลักษณะงานก็ไม่ควรจะต้องได้ถึงระดับ 7-8 ควร</p>	<p>มี การเรียนเพิ่มวุฒิก็ไร้ประโยชน์ ไม่รู้เรียนไปทำไม เงินเดือนก็เพิ่มขึ้นตามวุฒิจะทำผลงานเป็นผู้เชี่ยวชาญ ก็ ไม่ได้</p> <p>22. การกิจหลักและผลลัพธ์อย่างสมเหตุผลสมควรจะให้มีการ กระจายอำนาจให้หน่วยงานโดยตรงเพื่อการบริหาร อัตรากำลังให้สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริง</p> <p>23. ไม่ทราบว่าในระดับอำนาจการต้องอาศัยความรู้ ความสามารถเฉพาะทางขนาดไหนจึงจะมีการกำหนดให้ มีถึงระดับผู้เชี่ยวชาญพิเศษระดับ 10</p> <p>24. หน่วยงานที่กำหนดภารกิจหลักควรให้สถานมหาวิทยาลัย กำหนดกรอบตำแหน่งตามความเหมาะสมให้สอดคล้อง กับคุณวุฒิระดับสูง (ป.โท/ป.เอก ตรงกับสายงานที่ ปฏิบัติหน้าที่อยู่) เพื่อสนับสนุนหรือส่งเสริมให้บุคลากร ในสายงานนั้น ๆ เพิ่มคุณวุฒิตนเองให้สูงขึ้น (ตรงกับ สายงานนั้น ๆ) ซึ่งจะช่วยให้งานหรือภารกิจหลักมี คุณค่าหรือคุณภาพสูงขึ้น เป็นการพัฒนางานอีกแนวทาง หนึ่ง ประกอบกับการศึกษาในภาวะปัจจุบันของประเทศ ก้าวไกลไปมาก มีสถาบันอุดมศึกษามากมาย การ กำหนดให้มีคุณวุฒิระดับสูง (ปริญญาโทหรือปริญญา</p>	

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>วิธีการทดสอบหรือตรวจสอบว่าผลงานนั้นได้ทำเองจริงหรือไม่หรือมีการจ้างผู้อื่นทำผลงาน</p> <p>21. ในการกำหนดกรอบตำแหน่งผู้อำนวยการผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ควรให้ออกาสแก่ข้าราชการ พนักงาน ที่มีคุณสมบัติยื่นขอตำแหน่งในการมีส่วนร่วมกำหนดกรอบด้วยตามวิธีที่เหมาะสม เนื่องจากเป็นความก้าวหน้าของข้าราชการ พนักงาน และขวัญกำลังใจรอบทุกอย่าง ไม่ควรมาจากสภาหรือผู้บริหารมหาวิทยาลัยเท่านั้นเป็นผู้กำหนดกรอบมหาวิทยาลัยใหญ่จะเป็นสาขาวิชาการผู้บริหารส่วนใหญ่มักจะเป็นสาขาวิชาการ</p> <p>22. ในการกำหนดกรอบตำแหน่งผู้อำนวยการต้องให้ตรงสายงานที่ปฏิบัติงานหรือจะเป็นวิชาชีพเฉพาะที่หน่วยงานนั้นๆ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ</p> <p>23. การส่งเสริมให้ถึงระดับ 8 แล้วควรส่งเสริมให้ระดับ 9 และระดับ 10 โดยไม่ขัดต่อที่กรอบตำแหน่ง แต่ดูความสามารถและภาระงานที่ทำจริงเพราะตามหลักทฤษฎีผู้ที่จะเป็น star ปี</p>	<p>เอก ที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงานหรือเป็นคุณสมบัติเฉพาะของตำแหน่งของหน่วยงาน) ย่อมเป็นที่ยอมรับมาตรฐานตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยเฉพาะตำแหน่งระดับสูง 8,9,10 หรือ 11</p> <p>25. หากกลุ่มสายวิชาการอื่น ได้แก่นักวิจัยและนักวิชาการสามารถปรับเปลี่ยนกับอาจารย์ ก็สามารถให้ตำแหน่งทางวิชาการเหมือนกัน ไม่เป็นผู้ชำนาญการ/ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ</p> <p>26. เห็นด้วยกับการกำหนดกรอบตำแหน่งผู้อำนวยการระดับ 6, 7-8 เพราะบางตำแหน่งบางที่โอกาสที่จะขอตำแหน่งผู้อำนวยการมีน้อยมาก เช่นการปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนก็จะมีผลงานด้านวิชาการผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ และความชำนาญพิเศษเฉพาะทางหรือความเชี่ยวชาญพิเศษไม่มีทำให้ข้าราชการตำแหน่งชำนาญการเป็นไปได้โดยยาก</p> <p>27. เห็นด้วยต่อการกำหนดกรอบตำแหน่งใหม่เพราะจะได้เห็นกรอบตำแหน่งได้ชัดเจนสอดคล้องกับสภาพของมหาวิทยาลัย</p> <p>28. เห็นควรให้มี ผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ</p>	

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>ประมาณ 5% เท่านั้น</p> <p>24. ไม่ควรกำหนดกรอบตำแหน่งผู้อำนวยการผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษ แต่ควรจะดูจากผลงานว่ามีความเป็นผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญหรือไม่ หากพิจารณาแล้วเห็นว่ามีความเหมาะสมก็ควรจะกำหนดกรอบให้ได้</p> <p>25. ไม่ควรจำกัดจำนวนระดับชำนาญการ เนื่องจากเป็นความรู้ความสามารถเฉพาะตัวบุคคลในหน่วยงานอาจจะมีคนก็ได้</p> <p>26. ควรมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป</p> <p>27. สภามหาวิทยาลัยฯ ควรกำหนดกรอบ/สัดส่วนให้ชัดเจน</p> <p>28. หน่วยงานที่ทราบได้ให้กับมหาวิทยาลัย</p> <p>29. หากผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถสูงไม่ควรมีการจำกัดความเจริญเติบโต และให้พิจารณาออกนอกได้ เมื่อผลงานไม่มีคุณภาพตามตำแหน่งที่ได้รับ</p> <p>30. จำนวนผู้ชำนาญการฯ ควรต้องจำกัดไว้ชัดเจน เช่น 1 หรือ 2 ตามความเหมาะสมของหน่วยงานและพันธกิจหน้าที่ เพื่อคุณภาพ</p>	<p>ทุกตำแหน่งได้ในทุกหน่วยงานทุกระดับโดยบุคลากรทุกระดับที่เข้าเงื่อนไขมีสิทธิขอได้ทุกคน</p>	

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
31. การกำหนดกรอบการพิจารณาเลื่อนฯควรใช้ มาตรฐานที่ต่างกันระหว่างสายการทำงาน - สายวิชาการก็เป็นวิชาการ - สายอำนวยการก็เป็นอำนวยการ - การปฏิบัติก็เป็นปฏิบัติ		

องค์ประกอบที่ 2 ความคิดเห็นอื่นๆ ต่อการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>1. การ flexible เวลาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันมากกว่านี้</p> <p>2. การกำหนดคุณสมบัติของแต่ละสายงานที่เสนอเป็นตุ๊กตา จะต้องอาศัยอะไรเป็นหลักแนวคิด</p> <p>3. การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เมื่อมีคุณสมบัติตามที่กำหนดแล้วจะดูความเหมาะสมด้วย หรือควรมีการประเมินเพื่อดูความเหมาะสมด้วยจะดี</p> <p>4. การกำหนดเงื่อนไขด้วยเวลาไม่น่าจะถูกต้อง น่าจะเป็นคุณภาพมากกว่าเวลา</p> <p>5. การกำหนดตำแหน่งชำนาญการใดควรคำนึงถึงคุณสมบัติของบุคคลด้วยเพราะคนเป็นชำนาญการได้ควรเป็นบุคคลที่รอบรู้หลากหลาย และมีจิตใจเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานและบุคลากรในหน่วยงานไม่ใช่ง่เง้งแต่หน้าที่</p> <p>6. การขึ้นสู่ตำแหน่งในระดับผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการต้องขึ้นอยู่กับผลงานที่สร้างสรรค์ โดยทั่วไปกำหนดไว้คร่าว ๆ ช่วงตำแหน่งละ 3 ปี</p>	<p>1. การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแบบ fix เกินไป จะเป็นการตัดสิทธิ์ให้ข้าราชการบางคนที่มีผลการปฏิบัติ แต่เปลี่ยนตำแหน่งมาเสียสิทธิ์ ควรมีความยืดหยุ่นในการพิจารณา และควรมอบอำนาจให้หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้พิจารณา</p> <p>2. การกำหนดคุณสมบัติ โดยเฉพาะระยะเวลาต้องดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับที่ควรคำนึงถึงคุณสมบัติอย่างอื่นร่วมด้วย อย่างเช่น ตำแหน่งที่ขาดแคลนหรือตำแหน่งเฉพาะวิชาชีพที่หายาก</p> <p>3. ข้อ 4 กลุ่มผู้ชำนาญการ วุฒิปริญญาโท ควรดำรงตำแหน่งไม่น้อยกว่า 6 ปี, ข้อ 5 กลุ่มผู้ชำนาญการ วุฒิปริญญาเอก ควรดำรงตำแหน่งไม่น้อยกว่า 4 ปี, ข้อ 11 กลุ่มระดับ 10 วุฒิปริญญาตรี ควรดำรงตำแหน่งไม่น้อยกว่า 3 ปี, ข้อ 12 กลุ่มระดับ 10 วุฒิปริญญาตรี ควรดำรงตำแหน่งไม่น้อยกว่า 3 ปี</p> <p>4. ข้อ 8-11 ควรมีวุฒิอย่างน้อยปริญญาโท</p> <p>5. ควรที่จะมีการวิเคราะห์ค่าของงานในแต่ละระดับของตำแหน่งเพื่อพิจารณาประกอบการและระยะเวลาได้อย่าง</p>	<p>1. การกำหนดคุณสมบัติเหมือนกันทั่วประเทศ</p> <p>2. ตำแหน่งชำนาญการควรพิจารณาเวลาที่จะสามารถทำได้ว่าในการกำหนดจำนวนปีของการทำชำนาญการได้ ควรพิจารณาจากระยะเวลาที่ทำหน้าที่ในหน่วยงานที่รับผิดชอบงานนั้นจริงไม่ใช่นับจากเปลี่ยนตำแหน่งและไม่ควรมีกรอบตำแหน่งเดิมระบุ เนื่องจากทำให้เสียโอกาสเสียขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะในการกำหนดกรอบตำแหน่งในระหว่างตั้งหน่วยงาน อาจไม่มีวิชาชีพนี้ในกรอบ แต่ต่อมาได้มีการเพิ่มเจ้าหน้าที่บุคคลที่มีความสามารถมาปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถทำงานได้ พอเรียนจบมาเปลี่ยนตำแหน่งได้ แต่ถูกจำกัดต้องใช้ระยะเวลาหลังจากเปลี่ยนตำแหน่ง (เท่านั้น) ฉะนั้นควรมีการพิจารณาเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นจริง โดยมีส่วนบังคับบัญชารับรองการปฏิบัติในตำแหน่ง</p>

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>7. การดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ควรยึดหลักเกณฑ์ความรู้ความสามารถทั้งในด้านบริการและการปฏิบัติมากกว่าใช้ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเพราะว่าระยะเวลาอาจไม่ช่วยให้คนมีพัฒนาการทำงานให้ดีได้เสมอไป</p> <p>8. การแสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ไม่ควรนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมาเป็นเงื่อนไขประกอบการพิจารณา ควรดูจากผลงานที่แสดงให้เห็นความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ อาจมีการกำหนดคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจนในเบื้องต้นเสียก่อน โดยให้เป็นไปตามลำดับ จากนั้นจึงพิจารณาผู้มีความสามารถตรงตามมาตรฐานที่กำหนดให้ดำรงตำแหน่งนั้น</p> <p>9. ข้อ 5 สำหรับปริญญาเอกควรกำหนดอย่างน้อย 3 ปี</p> <p>10. ข้อ 6,7 ไม่น่าจะทุกกรณีควรเป็นงานที่อยู่ในกรอบงานกำหนดตำแหน่งหรืองานที่จะขอตำแหน่ง</p> <p>11. ข้อ 9 ถ้าเป็นไปตาม line ทางวิชาการก็ควรจะผ่าน</p>	<p>เหมาะสม ให้ความสำคัญต่อตำแหน่งที่รองลงไป</p> <p>6. ควรมีการพิจารณา EQ ของผู้ขอกำหนดตำแหน่งด้วย เพราะมีหลายรายที่ได้แล้วไม่สามารถปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานได้ การให้บริการแก่สังคมและองค์กรไม่ได้ปฏิบัติชัดเจน</p> <p>7. ควรมีลักษณะงานที่เด่นชัดเจน</p> <p>8. ปริมาณงานที่ปฏิบัติตามความเป็นจริงควรจะนำมาพิจารณาหรือใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินในการเลื่อนตำแหน่งไม่จำเป็นต้องมีผลงานวิจัย เขียนบทความ วิเคราะห์งานงานแปล ระยะเวลาไม่ควรเกิน 5 ปี</p> <p>9. ปัจจุบันข้าราชการ พนักงานมีวุฒิการศึกษาสูงขึ้นควรมีการปรับวุฒิการศึกษาของผู้ชำนาญการ จำนวนการพิเศษให้สูงขึ้นด้วยความเหมาะสม</p> <p>10. ผู้เชี่ยวชาญ ควรปฏิบัติงานในข้อ 8-10 ไม่น้อยกว่า 5 ปี ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 ในข้อ 11-13 ไม่น้อยกว่า 3 ปี</p> <p>11. ผู้เชี่ยวชาญพิเศษเป็นตำแหน่งสูงสุดถึงระดับ 10 ทำไม่กำหนดแล้ววุฒิปริญญาตรีในขณะที่ผู้ชำนาญการมีถึงระดับปริญญาเอก</p> <p>12. ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งระดับ 7-8 ขึ้นไปตามสาขาที่</p>	<p>นั่นจริง</p> <p>3. ผู้ชำนาญการ 6,7-8 ปริญญาตรี น่าจะลดเวลาเหลือ 5 ปี ปริญญาโท คงเหลือ 3 ปี</p> <p>4. ระบบปัจจุบัน เกิดความเหลื่อมล้ำมากเกินไปในการเลื่อนตำแหน่งให้ผู้ที่มีตำแหน่งสูงอยู่แล้ว และตัดกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง โอกาสความก้าวหน้าและโอกาสการพัฒนาด้านงาน</p> <p>5. ผู้เชี่ยวชาญ 9 ควรมีวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาเอก ตรงกับสายงานที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่อยู่ เพื่อมุ่งให้พัฒนาตนเองโดยเฉพาะ การศึกษาเพิ่มเติมและช่วยพัฒนางาน/หน่วยงานให้มีคุณค่า รวมทั้งช่วยคัดกรองบุคลากรที่มาอย่างไม่มีความเหมาะสม</p> <p>6. ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 ควรมีวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาเอกตรงกับสายงานที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่อยู่ เหตุผลเช่นเดียวกันกับข้อ 1. รวมทั้งช่วยจัดหรือแยกแยะหรือคัด</p>

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>ผู้อำนวยการมาก่อน</p> <p>12. ควรกำหนดให้สอดคล้องกับงานที่ทำอยู่อย่างสม่ำเสมอ</p> <p>13. ควรมีระบบการทดสอบสมรรถนะที่มีคุณภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานอาจไม่ใช้หลักเกณฑ์ที่น่าเชื่อถือ เนื่องจากผู้ที่รู้สามารถศึกษานอกห้องเรียนได้ หน่วยที่จะทำการรับรองคุณสมบัติควรจัดระบบสมรรถนะที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ที่ดำเนินการในปัจจุบันนี้มีข้อสงสัยว่าเป็นระดับ 7-8 ได้อย่างไร ผลงานผู้เด็กจบใหม่ไม่ได้ ทางมหาวิทยาลัยฯ อาจมีระบบการสอบอยู่แล้วควรพิจารณาว่ามีคุณภาพเพียงพอตามสมควรหรือไม่ หรือเป็นระบบที่จัดขึ้นเพื่อเป็น Incentive</p> <p>14. ควรยกเลิกการให้ผู้อำนวยการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 ครุวัณฒินัฒิต่ำกว่าปริญญาโท</p> <p>15. ตำแหน่งเลขานุการคณะขอชำนาญการระดับ 9 ควรจะมีการเทียบได้โดยไม่ต้องขอชำนาญการ</p>	<p>ประกอบอาชีพอย่างน้อยควรมีคุณปริญญตรีของสาขาที่ประกอบอาชีพและควรมีไปประกอบวิชาชีพของสาขาวิชาชีพนั้นไม่เช่นนั้นก็ไม่ควรมีระบบการศึกษาที่แบ่งเป็นคณะต่าง ๆ เพราะจะทำให้ไม่ยุติธรรมสำหรับผู้จบการศึกษาสาขาวิชาชีพนั้นและการพัฒนาจะไม่บังเกิดผลเท่าที่ควร เวลาควรรวมเฉพาะเวลาที่ปฏิบัติวิชาชีพที่จริง ผู้ที่มีคุณวุฒิน้อยกว่าปริญญาตรีการประเมินควรมีเงื่อนไขงานวิจัยใช้ประกอบด้วยเนื่องจากผู้ที่ใช้คุณวุฒิปริญญาตรีก่อนจบปริญญาต้องทำงานวิจัยก่อนจบ 1 เรื่องจึงได้คุณวุฒิ ดังนั้นผู้ที่จบน้อยกว่าปริญญาที่จะขอชำนาญการตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไปควรทำวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่องและคู่มือ เพื่อขอระดับ 6 ขึ้น ไปเพื่อเป็นการเสริมพันธกิจหลักของคณะที่มุ่งเน้นการวิจัยด้วย</p> <p>13. ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นไป เช่น ระดับ 8 ไประดับ 9 หรือระดับ 9 ไประดับ 10 ควรปฏิบัติงานในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 5 ปี</p> <p>14. ไม่เข้าใจทำไมจะต้องกำหนดเกณฑ์ต้องปฏิบัติงานกลุ่มปฏิบัติงานระดับต่าง ๆ มาเท่านั้นเท่านี้ และที่กำหนดไว้ 2 ปี, 3 ปี, 5 ปี, 12 ปี, 16 ปี ใช้หลักเกณฑ์อะไร</p>	<p>กรองผู้ที่มาด้วยวิธีการที่ไม่เหมาะสม (เด็กเส้น/เด็กนาย/เด็กท่านหรือคุณขอมมา)</p> <p>7. สรุป: ทั้งผู้เชี่ยวชาญ 9 หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 ควรมิวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาเอกตรงกับสายงานที่ปฏิบัติงานที่อยู๋เพื่อมุ่งพัฒนาคนและพัฒนาางานช่วยคัดกรองแยกแยะหรือจัดผู้ที่มาด้วยวิธีการที่ไม่เหมาะสม</p>

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>ระดับ 8 อีก เพราะเป็นระดับ 8 แล้ว ถ้าปรับระยะเวลาลดลงในการขอขำญการ จะดียิ่งขึ้นแต่ควรพิจารณาเรื่องผลงานให้เข้มข้นมากขึ้น</p> <p>16. น่าจะขึ้นอยู่กับการงานที่แตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงาน</p> <p>17. ในแง่บริหารไม่เห็นด้วยที่วุฒิปวช. ปวส จะขึ้นได้ถึงระดับ 6,7-8 แม้จะกำหนดอายุการทำงานนานก็ตามเป็นการไม่กระตุ้นให้มีการศึกษาเพิ่มเติม และพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง งานในปัจจุบันต้องการคนมีความรู้ปริญญาตรี</p> <p>18. ผู้ชำนาญการระดับ 6,7-8 ควรมีวุฒิตบปริญญาตรีขึ้นไป ผู้ชำนาญการมีความรู้ของตนเอง เพราะปัจจุบันการศึกษาหาความรู้ผู้ประสงค์จะศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี มีสถานศึกษาให้ศึกษาต่อเป็นจำนวน สามารถศึกษาต่อได้ในภาคพิเศษเรียน เสาร์-อาทิตย์ หรือนอกเวลาราชการได้ ดังนั้นผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีจึงไม่ควรมิตพิทธขอขำญการ</p> <p>19. ผู้เชี่ยวชาญ 10 มีวุฒิปริญญาตรีและได้ดำรง</p>	<p>หนดไว้เช่นนี้</p> <p>15. วุฒิกการศึกษาควรจบอย่างน้อย ปริญญาตรี สาขาหรือสถาบัน (ไม่มีกำหนด) ทำการเป็นการส่งเสริมให้มีการศึกษาค้นคว้าและใส่ใจกับการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งความรู้บางอย่างสามารถนำมาปรับกับหน่วยงานได้</p> <p>16. สามารถทำเป็นคู่มือที่นำมาปฏิบัติได้</p> <p>17. เห็นด้วยกับความคิดเห็นในแบบฟอร์มนี้ฉบับนี้เพราะปัจจุบันการรับผู้ปฏิบัติงานมาทำงานใหม่ ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานจะปฏิบัติงานเฉพาะงานที่ได้รับมอบหมายในระยะเวลาในการเริ่มทำงานใหม่ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดการตัดสินใจไม่มีไหวพริบในการทำงานได้แต่เฉพาะงานที่ได้รับมอบหมายไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ ดังนั้นเห็นด้วยกับการที่ขอคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่สูงขึ้นต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานระดับกลางมาก่อน และควรพิจารณาผู้ที่ปฏิบัติงานระดับกลางมาก่อน และควรพิจารณาผู้ที่ปฏิบัติงานระดับกลางมาก่อนแล้วค่อยพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้ขอใหม่ตามลำดับ</p> <p>เห็นด้วยถ้ามีการกำหนดโดยใช้เวลาโดยไม่มีการสอบ</p>	

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ 9 และปฏิบัติงานตั้งแต่กลุ่มปฏิบัติงานระดับกลางไม่น้อยกว่า 2 ปี นั้น คิดว่าเร็วเกินไปควรดูหน้าที่การงานที่เขาปฏิบัติอยู่นั้นดีมากหรือยังหรือว่าได้แต่ส่งงานให้ลูกน้องทำตลอด คิดว่าไม่สมควรพิจารณาขึ้นตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญจากระดับ 9 เป็น 10 ภายใน 2 ปี ต้องพิจารณาอย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป จะแน่นอนกว่า</p> <p>20. ผู้เชี่ยวชาญระดับ 9 ผู้เชี่ยวชาญพิเศษระดับ 10 ควรมีวุฒิปริญญาโทขึ้นไป</p> <p>21. ผู้ที่มีวุฒิปวช.ควรขึ้นได้สูงสุดถึงระดับ 5 เท่านั้น</p> <p>22. ระยะเวลาของผู้ชำนาญการ เสนอขอเป็นผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ อาจพิจารณาปรับเพิ่มหรือให้ได้มีโอกาสพัฒนาผลงานหลักที่สะท้อนถึงความรู้ชำนาญ/เชี่ยวชาญในตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติที่ผู้เสนอขอได้อย่างชัดเจนเป็นผลงานที่มีคุณค่าอย่างแท้จริง</p> <p>23. ระยะเวลาเพียงอย่างเดียวไม่อาจบ่งบอกถึงความเป็นผู้ชำนาญการในหน้าที่การงาน น่าจะมีการเปิดสอบเทียบความสามารถกันไปเลยจะดีกว่า</p>	<p>และเสนอผลงานอื่นๆ เพิ่มอีก</p>	

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>เพราะหลายคนมีความตั้งใจ ขยัน ใฝ่รู้เพียงไม่กี่ปี ก็อาจมีความสามารถมากพอที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญได้เช่นกัน</p> <p>24. เรื่องอายุงาน อายุตำแหน่งมิใช่ KPI ที่เป็นตัวสะท้อนถึงความชำนาญการ ผลงาน การสร้างสรรค์ การริเริ่ม ประสิทธิภาพของงาน ประสิทธิภาพและคุณภาพน่าจะเป็นตัววัดที่สะท้อนได้ดีกว่าเวลา</p> <p>25. ข้อ 11,12,13 น่าจะดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญระดับ 9 ไม่น้อยกว่า 3 ปี</p>		

องค์ประกอบที่ 3 ความคิดเห็นอื่น ๆ ต่อผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>1. การยอมรับในคุณค่าของผลงานเป็นเรื่องของหน่วยงานซึ่งคงไม่มีมาตรฐานเดียวกัน ประการสำคัญอยู่ที่กระบวนการวัด วัตถุประสงค์มีประสิทธิผลที่สามารถสะท้อนระดับคุณภาพได้ อย่างแม่นยำและจำแนก ระดับคุณภาพ ระดับ 6, 7-8, 9 และ 10 ได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม</p> <p>2. ข้อ 6 และข้อ 7 ผลงานง่ายเกินไป</p> <p>3. การที่คนเราจะเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษระดับ 10 ได้นั้น ก็ต้องมีผลงานที่ปฏิบัติอยู่ทุกวันแล้ว จะต้อง มีข้อมูลวิจัยของหน่วยงานนั้นหรือวิชาชีพ, งานวิเคราะห์และบทความหรืองานบริหารสำคัญมาก ไม่ใช่แค่บทความแต่งานปฏิบัติไม่รู้เรื่องก็พิจารณาไม่ได้</p> <p>4. ข้อ 3 ระดับ 10 น่าจะแสดงผลงานที่ส่งผลดีระบบการบริหารในวงกว้างทั้งระบบและได้ผลดี มีการประเมินผลพร้อมการยอมรับจากบุคลากรในระบบ</p> <p>5. ข้อ 6 ไม่ควรมีคู่มือปฏิบัติงานควรเน้นผลงานวิจัย</p>	<p>1. การพิจารณาผลงานแสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ควรเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ควรเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการมอบหมายหรือแต่งตั้งโดยทบ.มหาวิทยาลัยไม่ใช่อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อความโปร่งใส เป็นธรรมและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย</p> <p>2. ข้อ 4 ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการระดับ 6 ควรกำหนดให้มีคู่มือและ/หรือนวัตกรรม ข้อ 6-7 ควรเป็นผู้ที่ได้รับเชิญให้เป็นวิทยากรเป็นที่รู้จักแพร่หลายเป็นที่ปรึกษา เป็นผู้ได้รับการยกย่อง ได้รับรางวัลระดับชาติ</p> <p>3. ข้อ 4 ไม่ควรปิดกัน คู่มือปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ทุกหน่วยงานปฏิบัติเหมือนกัน กัน มีโอกาสแลกเปลี่ยนกันได้มาก ควรมีผลงานประเภทอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบด้วย และเหมือนในหน้าที่ 6 ข้อ. 1 เห็นว่าหาก ปวส. ปวช. สามารถเข้าสู่ระดับ 6 และระดับ 7-8 ได้ก็ไม่เหมาะสม (ปัจจุบัน โคน lock ได้ที่เพดานว่าขึ้นถึงทำไรขึ้นอยู่กับตำแหน่งและวุฒิที่เข้ามา ถ้าเปลี่ยนระบบก็จะมีปัญหา)</p> <p>4. ข้อ 7 ไม่ควรมีคู่มือปฏิบัติงาน ควรเน้นผลงานวิจัยเชิง</p>	<p>1. การกำหนดผู้เชี่ยวชาญ 9 และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 ควรอิงผลงานการขอตำแหน่งทางวิชาการ รศ. ศ. แต่เน้นเรื่องงานบริการและวิจัย</p> <p>2. ควรกำหนดปริมาณงานมาเพื่อเป็นข้อพิจารณาประกอบในการตอบคำถามด้วย</p> <p>3. ควรกำหนดผลงานเหมือนกันทั่วประเทศ</p> <p>4. ผลงานน่าจะรวมถึงสิทธิบัตรหรือลิขสิทธิ์ที่เป็นผลงานการสร้างสรรค์ให้แก่วงค์กร</p>

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>ในการพัฒนางาน</p> <p>6. ขอให้เป็นการรอบคอบเกี่ยวกับการขอ ผศ. รศ. ศ.</p> <p>7. ควรกำหนดผลงานให้เทียบเท่ากับตำแหน่งของ รศ. หรือ ศ. ซึ่งตำแหน่งของ รศ. หรือ ศ. ต้องรับภาระงานสอนรวมทั้งต้องหางานเงินทุนมาวิจัยด้วย แต่การงานส่วนนี้กลับมีน้อยมาก รวมทั้งยังไม่ได้รับรู้ถึงการเผยแพร่ การพัฒนาเพื่อสร้างสรรค์ ให้ชัดเจนอีกด้วย</p> <p>8. ควรแยกพนักงานที่เป็นอาจารย์ให้พิจารณาได้ ผศ. รศ. ศ. เหมือนข้าราชการ</p> <p>9. งานที่ใช้ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งควรพิจารณาว่าแสดงศักยภาพในการทำงาน การคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ หรือรูปแบบในการปฏิบัติงานที่ทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นมากกว่า ดูงาน ที่มีลักษณะ คู่มือ การวิเคราะห์ การแปล หรือรายงานที่ไม่มีการวิเคราะห์ ซึ่งไม่ได้แสดงถึงการคิด กระบวนการการคิด</p> <p>10. เทคนิควิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ค่อนข้างมากกับมากจะเอาอะไรเป็นตัววัดต้องชัดเจน</p>	<p>ระบบและแสดงถึงการนำผลการวิจัยและพัฒนามาใช้ปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริงได้รับการยอมรับและเป็นแบบอย่างโดยผ่านการวิเคราะห์การประเมินผลตามหลักวิชาการได้เป็นอย่างดี</p> <p>5. คนที่จะได้เป็นผู้ชำนาญการระดับ 7-8 อย่างน้อยต้องมีความรู้และไปประกอบวิชาชีพตามสาขาที่ปฏิบัติงานด้วยจะดี ตามมาตรฐานวิชาชีพและอย่างน้อยน่าจะมีคุณวุฒิ ตามสาขาวิชาชีพที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ</p> <p>6. ควรมีผลงานอย่างต่อเนื่อง ที่ผ่านมาแล้วได้แล้วก็จะไม่ทำผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างต่อเนื่องจึงทำให้ตำแหน่งชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญไร้ค่าอย่างแท้จริง</p> <p>7. ควรระบุนาเริ่มสร้างสรรค์ในลักษณะอื่น ๆ ให้ชัดเจน ตรงกับหรือสอดคล้องกับงานในสายงานนั้น ๆ</p> <p>8. ควรระบุประเภทของผลงานให้ชัดเจนว่าจะต้องมีให้ครบทุกประเภทหรือไม่ หรืออย่างไรอย่างหนึ่งก็ได้</p> <p>9. คู่มือปฏิบัติงานบางตำแหน่ง ไม่มี</p> <p>10. ตามตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติควรกำหนดตำแหน่งที่มีวุฒิเทียบเท่าหรือปริญญาควรจะเป็นตำแหน่งที่กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นไปให้เหมือนกับกระทรวงอื่น ๆ</p>	

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัยฯ
<p>11. ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล 100%</p> <p>12. ผลงานใน ข้อ 2 และ 3 ผู้เสนอขอควรได้ดำเนินการขอร้อยละ 100 หรือมีส่วนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และผลงานนอกจากเป็นประโยชน์กว่าร้อยละ 80 และผลงานขออย่างมากแล้ว น่าจะได้ออกงานในความรับผิดชอบอย่างมากแล้ว น่าจะได้ออกงานที่ก่อประโยชน์ต่อชุมชนทั่วไปด้วยจะดียิ่งขึ้น</p> <p>13. ผลงานผู้เชี่ยวชาญระดับ 10/ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ น่าจะเป็นงานที่ไม่ใช่การปฏิบัติ เช่นคู่มือปฏิบัติงานงานน่าจะเป็นขั้นที่เน้นการประเมินมากกว่า</p> <p>14. ผลงานไม่ควรจำกัดเฉพาะคู่มือควรเปิดให้เลือกได้ตามความถนัดของแต่ละบุคคล แต่มีมาตรฐานของงานไว้เป็นบรรทัดฐาน</p> <p>15. ผลงานระดับผู้เชี่ยวชาญ 9 และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 ควรเป็นผลงานในระดับดีมาก และดีเยี่ยมตามลำดับ</p> <p>16. ผู้ชำนาญการ 7-8 ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ควรมีผลงานวิจัยที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนางานอย่างน้อย 1 เรื่องต่อ 2 ปี</p>	<p>11. ผลงานของผู้ที่กำหนดตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญควรเป็นผลงานที่ผู้นั้นปฏิบัติจริงมิใช่การรวบรวมเอาผลงานของผู้ได้บังคับบัญชามาเป็นของตนเองและควรกำหนดให้มีการประเมินผลงานอย่างต่อเนื่องหลังจากการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ</p> <p>12. ผลงานของผู้ชำนาญการระดับ 6 ส่วนใหญ่ผู้จะจากระดับล่างที่ปฏิบัติงานมานาน การเขียนของชำนาญการเป็นเรื่องยาก ถ้าหาก ไม่เหมือน อาจารย์ นักวิจัยหรือนักวิชาการ จะไม่ควรกำหนดให้มีเฉพาะคู่มือการปฏิบัติงานก็เพียงพอแล้ว</p> <p>13. ผลงานควรแสดงออกมาอย่างสม่ำเสมอ หรือทุกปีอย่างน้อยปีละ 1 ชิ้นงาน ไม่ควรทำครั้งเดียวในขณะที่ขอตำแหน่ง ชำนาญการ เชี่ยวชาญ</p> <p>14. ผลงานที่ประกอบการนำเสนอในทุกระดับ (รวมทั้งระดับ 6) ควรจะมีในเรื่องของการวิเคราะห์งานด้วย</p> <p>15. ผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญระดับ 6 คิดว่าเฉพาะคู่มือปฏิบัติงานตั้งแต่งานระบบเก่าและระบบใหม่ เพราะปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานโดยใช้การทำงานระบบเก่าควบคู่กับระบบใหม่ดังนั้น ออกมาให้</p>	

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>17. ผู้ชำนาญการนำจะเน้นการปฏิบัติในขณะที่ผู้เชี่ยวชาญ น่าจะให้ความสำคัญกับความรู้ในสาขานั้น ๆ และมีการค้นคว้าเกี่ยวกับความรู้</p> <p>18. ผู้ที่มีตำแหน่งใหม่ เชี่ยวชาญหรือชำนาญการ ก็ควรจะมีผลงานไว้ดูได้ คู่มือหรือผลงานที่สามารถเปรียบเทียบได้ มีขั้นตอนชัดเจน ใครดูก็รู้แต่ทำไม่ได้ เหมือนกันเนื่องจากบุคลิกภาพของมนุษย์มีความแตกต่าง</p> <p>19. ไม่เห็นด้วยกับการประเมินจาก Paper work อย่างเดียวควรประเมินผลงานลักษณะอื่นและจากการรายงานประเมินคุณภาพของหน่วยงาน</p> <p>20. ระดับ 6 ไม่ควรกำหนดเฉพาะคู่มือ ควรเปิดช่องให้เลือกเสนอผลงานอื่น ๆ ได้เช่นเดียวกับ ระดับ 7-8</p> <p>21. ในข้อที่ตอบไม่แน่ใจเพราะ ภาระงานของผู้ปฏิบัติในหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลัก และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานปฏิบัติภารกิจ</p> <p>อำนาจการ มีความแตกต่างกันด้านหนึ่งเป็นงาน</p>	<p>ระบบงานให้แน่ชัดว่าเป็นงานระบบใหม่หรือให้ย้อนหลังก็ปีของงานที่ปฏิบัติอยู่</p> <p>16. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ชำนาญการ เชี่ยวชาญพิเศษ ควรที่จะมีการกำหนดมาตรฐานให้แน่นอน ว่าควรจะต้องมีอะไรบ้างที่เป็นผลงาน เช่น จะต้องมีการวิจัยสถาบัน 1 เรื่อง มีคู่มือปฏิบัติงาน 1 เรื่อง เป็นต้น เท่าที่เห็นบางคนก็ทำเฉพาะคู่มือปฏิบัติงานบางคนก็งานวิจัยพร้อมคู่มือปฏิบัติงาน โดยเฉพาะคู่มือปฏิบัติงานเป็นการรวบรวมวิธีการปฏิบัติงาน จากการศึกษาอบรมประจำปี มารวบรวมไว้ก็สามารถผ่านการประเมินจึงมีความเห็นว่าควรจะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอน และกำหนดวิธีการพิจารณาผลงานให้ Reader ได้ด้วย ในการประเมินผลงานขอตำแหน่งทางวิชาการ เท่าที่ผ่านมาคิดว่ามาตรฐาน Reader แต่ละท่านไม่เหมือนกัน จึงเห็นควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการพิจารณาผลงานที่ชัดเจนกว่าที่เป็นมา</p> <p>17. ผลงานแสดงความรู้ความชำนาญการนั้น ควรจะเป็นผลงานที่เป็นประโยชน์และสามารถนำมาประยุกต์กับหน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ เพื่อใช้ประโยชน์และอ้างอิง</p>	

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>ด้านวิชาการอีกด้านหนึ่งเป็นงานด้านการ แสดงความเป็นผู้ชำนาญการอาจใช้เกณฑ์การ วิเคราะห์ ฯลฯ อาจเหมือนแต่รายละเอียดไม่ตรง เหมือน สายวิชาการควรมีความเข้มข้นในเนื้อหา ของทางวิชาการ ส่วนสายอำนวยการควรมีความ เข้มข้นด้านการประยุกต์ใช้</p>	<p>ได้ในอนาคต</p> <p>18. ผู้เชี่ยวชาญพิเศษระดับ 10 ควรเป็นผู้บริหารด้วย</p> <p>19. มีเฉพาะคู่มือปฏิบัติงานน่าจะพอแล้ว</p> <p>20. อยากให้มีการพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรมต่อผู้เสนอ ขอให้มากที่สุด โดยการเลือกผู้เชี่ยวชาญงานที่มี คุณภาพและตรงกับสายงานที่เสนอขอมากที่สุด</p>	

องค์ประกอบที่ 4 ความคิดเห็นอื่นๆ ต่อการเผยแพร่ผลงาน

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>1. การตีพิมพ์ ควรเป็นสำนักพิมพ์ที่เป็นระดับชาติ</p> <p>2. การตีพิมพ์อย่างกว้างขวางน่าจะเป็น journal ที่มีมาตรฐานและมี peer review พิจารณา เพื่อให้งานมีคุณภาพ น่าจะถือได้ว่าการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง ทั้งนี้ journal ที่มีมาตรฐานควรมีการกำหนด copy ของการเผยแพร่/ตีพิมพ์ จำนวนมาก ทั้งภายในต่างประเทศ รวมทั้งจำนวน member ที่บริโภคความรู้วิชาการร่วมด้วย</p> <p>3. การทำคู่มือและงานวิจัย วิเคราะห์ ฯลฯ เมื่อผู้ขอจัดทำเรียบร้อยแล้วควรให้คณะกรรมการตรวจสอบความถูกต้อง และผ่านขั้นตอนทุกกระบวนการ จึงค่อยเผยแพร่ การเผยแพร่ต้องทำก่อนส่งคณะกรรมการ Reader อ่านเมื่อไม่ผ่านต้องนำกลับแก้ไขใหม่ทำให้ผลงานที่ออกไปเผยแพร่ได้คุณค่าต้องจัดกระบวนการหรือขั้นตอนใหม่จึงจะเหมาะสมและถูกต้อง</p> <p>4. การเผยแพร่ผลงานควรอย่างยิ่งไม่ใช้ทำคู่มือแล้วเก็บไว้เฉพาะส่วนตัว คู่มือควรเป็นคู่มือที่</p>	<p>1. การเผยแพร่ผลงานแบบไหนก็ตามถ้าผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติผลงานที่ตัวเองทำได้ดีที่สุดแล้ว ควรเผยแพร่แบบตีพิมพ์เข้าเล่มให้คนอื่นดูอย่างง่าย</p> <p>2. การเผยแพร่ใด ๆ ที่ดำเนินการจริงให้ผู้อื่นได้ทราบถือว่าเผยแพร่อย่างกว้างขวางไม่จำเป็นต้องต่างประเทศเสมอไปเพราะส่วนมากมักไม่ได้ทุนพอที่จะไปนำเสนอต่างประเทศถึงแม้ในประเทศบางครั้งก็ไม่จำเป็นต้องไปประชุมทำให้ไม่ค่อยมีคนไปประชุมและไม่ได้ไปนำเสนอผลงาน</p> <p>3. ควรได้รับการนำไปอ้างอิงในงานวิชาการ</p> <p>4. ความรู้จากงานวิจัยควรได้รับการเผยแพร่ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น internet/ วารสาร/ ใต้รับการนำไปปฏิบัติจริงด้วย</p> <p>5. คู่มือปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานอยู่ใช้เป็นประจำและเป็นคู่มือที่ต้องปฏิบัติงานที่ใช้ร่วมกันหลายคน ดังนั้นอยากทราบว่าหากเขียนคู่มือ 1 เล่ม และทำหลายคนสามารถเป็นผลงานที่เป็นคู่มือปฏิบัติงานเผยแพร่และนำมาพิจารณาในการขอผลงานหรือไม่โดยมีชื่อผู้ทำผลงานทุกคนในคู่มือฉบับนั้น</p>	<p>พนักงานมหาวิทยาลัย</p> <p>1. กำหนดให้เหมือนกันทั่วประเทศ</p> <p>2. ในข้อ 6 ควรกำหนดคุณสมบัติของห้องสมุดหรือไม่</p> <p>3. ผลงานที่ตีพิมพ์ต้องพิจารณาถึงหัวข้อ/ชื่อของหนังสือ หรือสำนักพิมพ์ด้วย ถ้าเป็นหนังสือหรือสำนักพิมพ์ระดับประเทศควรจะให้คะแนนผลงานสูงกว่าผลงานที่ตีพิมพ์ระดับภูมิภาคหรือภายในหน่วยงานนั้น ๆ</p>

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>ยอมรับของกลุ่มบุคคลในหน่วยงานและหน่วยงานด้วย</p> <p>5. การเผยแพร่ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ 7-8 ผู้เชี่ยวชาญ 9 ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปฏิบัติงานภารกิจหลักเท่านั้นที่สมควรที่ต้องมีผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารต่างประเทศหรือได้รับการตีพิมพ์ร่วมเล่มในการประชุมวิชาการในต่างประเทศ สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานระดับกลางผลงานถ้าได้รับการตีพิมพ์จากสำนักพิมพ์ในวารสาร/จุลสารสาขาวิชาชีพก็น่าจะถือว่าเผยแพร่ได้อย่างกว้างขวาง</p> <p>6. การเผยแพร่ไม่น่าจะเป็น KPI ที่นำมาสะท้อนคุณสมบัติของผู้ขอ หรือคุณภาพของผลงาน การให้ผู้ประโชชน์อย่างให้ผลเป็นรูปธรรมโดยการรับรองของหน่วยงานน่าจะเป็นตัววัดที่สะท้อนได้ดีกว่า</p> <p>7. ข้อ 1 การเผยแพร่ควรต้องส่งให้หน่วยงานอื่นด้วยเพื่อประโยชน์ของการพัฒนาองค์กรในภาพรวม</p>	<p>6. ถ้าเป็นคู่มือปฏิบัติงานที่ได้กระทำติดต่อกันมาเป็นเวลานานมีประโยชน์ต่อส่วนรวมก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน ผลงานเป็นที่ประจักษ์และน่าพอใจสามารถปฏิบัติได้จริงพิสูจน์ได้น่าจะอยู่ในข่ายเผยแพร่ได้อย่างกว้างขวาง</p> <p>7. ในข้อที่ 1 ต้องเป็นคู่มือเสนอผลงานเขียนขึ้นรองจากการทบทวนวรรณกรรม และควรมีการนำเสนอต่อ public ด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ในข้อ 4 ต้องเป็น previews journal ผลงานทุกประเภท ควรต้องผ่านคณะกรรมการกลั่นกรองก่อนพิมพ์เผยแพร่</p> <p>8. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการระดับ 6 ถ้าได้ส่งห้องสมุด สำนักวิทยบริการ หรือหน่วยงานเทียบเท่าเรียกชื่อเป็นอย่างอื่น ไม่น้อยกว่า 5 แห่ง</p> <p>9. ผลงานบางอย่างไม่ได้เผยแพร่ตามแบบสอบถามแต่มีการเผยแพร่ทางเว็บไซต์ซึ่งมีลักษณะที่กว้างขวางมากกว่า น่าจะจัดอยู่ในขอบเขตของการเผยแพร่ทางด้านด้วย</p>	

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>8. ข้อ 2 นำจะนำไปใช้จริงในหน่วยงานมากกว่ารวมเล่มไว้โดยไม่ได้อใช้</p> <p>9. ขอบเขตการเผยแพร่แต่ละระดับน่าจะแตกต่างกันเป็นการยอมรับในแต่ละระดับอย่างเหมาะสม</p> <p>10. ควรพิจารณาเพิ่มเติมว่า ผลงานที่เผยแพร่ นั้น ได้นำไปใช้ประโยชน์กับงานที่ปฏิบัติจริง โดยผู้ได้รับข่าวสารสามารถนำข้อมูลของผลงานไปปรับใช้กับหน่วยงานเป็นจำนวนเท่าใด</p> <p>11. คู่มือที่ใช้ปฏิบัติงานจริง อาจจะใช้ได้ผลดีจริงเฉพาะในส่วนของตนเองเพราะวิธีปฏิบัติงานแต่ละแห่งอาจมีแตกต่างกันบ้าง แต่คู่มือที่ดีต้องสามารถปฏิบัติได้จริง และตรงกับการปฏิบัติในหน่วยงานของตนเองหากทำเป็นคู่มือใช้ได้ทั่วไปจะไม่ละเอียดและมีปัญหาต่อการประสานงานปฏิบัติร่วมกัน คู่มือของหน่วยงานควรมีประโยชน์จริงต่อการใช้งานของตนเอง</p> <p>12. ถ้ามีการใช้งานหลายแห่งก็ถือว่าเป็นแบบอย่างที่ดีควรทำตามเพราะมีผลดีต่อสังคมโดยรวมข้อ 3 พิมพ์จากสำนักพิมพ์แล้วไม่ได้แจกจ่ายจำหน่ายก็</p>		

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>ไม่น่าจะถือว่าเผยแพร่</p> <p>13. น่าจะ ได้มีการนำเสนอผลงานใน/นอกหน่วยงาน และต้องทำอย่างต่อเนื่อง ไม่เป็นเลื่อนอนกัน เหมือนหลายรายในปัจจุบัน</p> <p>14. ปจขมท.. ควรจัดเวทีให้ฝ่ายปฏิบัติ ได้มีโอกาสเสนอ ผลงานวิจัย คู่มือ เช่นเดียวกับตำแหน่งทาง วิชาการ ทั้งนี้ ขาดเวลาที่จะเสนอเผยแพร่ผลงาน</p> <p>15. ผลงานการเผยแพร่ ควรพิจารณาการถือปฏิบัติ เช่นเดียวกับ ข้าราชการสาย ก</p> <p>16. ผลงานในส่วนนี้เป็น Paper work ซึ่งคิดว่าไม่ เพียงพอในการประเมินคุณสมบัติ</p> <p>17. ผลงานวิจัยควรระบุให้มีการตีพิมพ์เผยแพร่อย่าง กว้างขวางทุกผลงาน</p> <p>18. วารสาร จุลสาร ควรจะเป็นวารสารที่เชื่อถือได้ ในทางวิชาการ จุลสารไม่น่าจะใช้ได้</p>		

องค์ประกอบที่ 5 ความคิดเห็นอื่น ๆ ต่อการใช้ความรู้ความสามารถในวิชาชีพบริการต่อสังคม และความเป็นที่ยอมรับ นับถือในด้านนั้น ๆ

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>1. การให้นำนักคะแนนควรให้เป็นธรรมของแต่ ละระดับด้วย เช่น ระดับ 10 ควรมาตรฐานการ ขอมรับจากนานาชาติว่ามีปริมาณเท่าใดด้วย เพื่อ เป็นเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีของสถาบันว่าการ ได้มา สี ระดับนี้เป็นผู้จริงหรือไม่ เพราะมีผู้เชี่ยวชาญ บางคนบรรยายในระดับนานาชาติโดยการอ่าน ตำราให้ที่ประชุมฟัง</p> <p>2. ควรพิจารณา “คุณภาพ” มากกว่า “ปริมาณ”</p> <p>3. การได้รับการยกย่องได้สอดคล้องควรนับใน ระดับชาติด้วย</p> <p>4. การอ้างอิงเชิงวิชาการพิจารณาเหตุผลในการ อ้างอิงประกอบด้วย เพราะปัจจุบันการเป็น พันธมิตรกันอาจช่วยเหลือกัน จนมิได้คำนึงถึง ศักยภาพทางวิชาการที่แท้จริง (อาจเป็นไป) ได้ ดังนั้นตำแหน่งสูง ๆ เช่น ระดับผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 10 น่าจะมีมาตรฐานและความเข้ม เพื่อมิให้เป็น มาตรฐานชั้น 2 เมื่อเทียบเคียงกับตำแหน่งรอง ศาสตราจารย์</p>	<p>1. ตั้งแต่ ข้อที่ 1-8 น่าจะเป็นระดับบริหารหรือระดับ อาจารย์ที่ขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ให้คะแนน</p> <p>2. การกำหนดปริมาณของการใช้ความรู้ความสามารถใน วิชาชีพบริการต่อสังคมควรมีมาตรฐานกลางส่วนหนึ่ง อีกส่วนควรมีการพิจารณาผลงานที่ปฏิบัติด้วย เนื่องจากแต่ละส่วนราชการงานที่ปฏิบัติจะไม่ เหมือนกันและบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันในแต่ละ หน่วยงานมีความหลากหลายแตกต่างกัน จึงคิดว่าควร จะนำส่วนนี้มาพิจารณาด้วย</p> <p>3. การได้รับรางวัลต่าง ๆ การเป็นวิทยากรควรได้รับการ ขอมรับนับถือในวงการทำงานนำมาใช้เป็นแค่สื่อน ประเภอบนึ่งในการพิจารณาไม่ควรนำมาเป็นเกณฑ์ หลัก</p> <p>4. การนำผลงานไปอ้างอิงเชิงวิชาการหากได้มีการให้ สังคมชุมชนนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ในระดับดี ควรถือว่าเป็นที่ได้รับการยอมรับนับถือ โดยจำนวนไม่ ต้องมากกว่า 10 ฉบับก็น่าจะได้</p> <p>5. ข้อ 8 อ้างอิงทางวิชาการควรมีบรรทัดฐานองค์กรที่</p>	<p>1. การใช้ความรู้ความสามารถในงานวิชาชีพ บริการสังคม เช่นการให้ความเห็น คำแนะนำหรือเสนอแนะ ให้คำปรึกษา แนะนำอบรม อาจถือเป็นการบริการต่อ สังคมได้อย่างเหมาะสมแต่ควรมีระบบ ตรวจสอบ</p> <p>2. ประสิทธิภาพที่ผู้ได้รับคำแนะนำ/อบรม ได้รับว่าเกิดประสิทธิผลอย่างไรบ้าง ควร มีดัชนีวัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจน เพราะหากอ้างอิงจากผลงานที่รายงานมา อาจไม่ตรงกับความจริง บางครั้งการจัด อบรมไม่เกิดผล ไม่มีประสิทธิภาพ เท่าที่ควรแต่สามารถนำมาใช้อ้างอิงใน การขอผู้เชี่ยวชาญได้</p> <p>3. กำหนดให้เหมือนกันทั่วประเทศ</p> <p>4. ผลงานที่ถูกนำไปอ้างอิงเชิงวิชาการควร กำหนดระดับคะแนน ไม่เท่ากัน</p> <p>5. ควรมีการกำหนด core competency</p>

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>5. ข้อ 1 ต้องมีหลักฐานระบุชัดเจน</p> <p>6. ข้อ 2 หรือได้รับรางวัลในระดับนานาชาติ ควรแก้ไขเป็นระดับชาติก็พอแล้ว</p> <p>7. งานบางอย่าง อาจเป็นประโยชน์ต่อประเทศต่อสถาบัน หน่วยงานมาก แต่อาจไม่มีประโยชน์ในระดับนานาชาติ และงานบางอย่างไปตีพิมพ์ระดับนานาชาติได้แต่อาจไม่ได้สร้างประโยชน์ให้แก่หน่วยงาน</p> <p>8. ถ้ามีงานวิจัยเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเองทำมาแล้ววิจัยนำเสนอได้เป็นอย่างดีให้ผู้อื่นหรือสังคมนำไปใช้จะเกิดประโยชน์อย่างมหาศาล</p> <p>9. ทางมหาวิทยาลัยควรพิจารณาระบบ competency ในภาพรวมสำหรับสายสนับสนุนไม่ควรนำมาปนกับสายอาจารย์เนื่องจากลักษณะงานต่างกัน</p> <p>10. สถาบันต้องสร้างระบบฐานข้อมูลผู้ชำนาญการ และผลงานความชำนาญการ เพื่อนำมาสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน เป็นแหล่งสารสนเทศให้แต่ละสถาบันเข้ามา Shopping ผู้ทรงคุณวุฒิอย่างมีข้อมูลประกอบการเลือก</p>	<p>ได้รับการประเมินจาก สมศ. อันดับ 1-10 จึงพิจารณาว่าเป็นองค์กรที่ผลิตนักวิชาการที่มีมาตรฐาน</p> <p>ข้อ 2 ระดับนานาชาติอาจเฉพาะเจาะจงเกินไปควรแยกตามระดับ</p> <p>ข้อ 3 การได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายในสาขาวิชาชีพ การได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ การได้รับแต่งตั้งเป็นที่ปรึกษา ควรย้อนหลังให้ไม่เกิน 10 ปี</p> <p>ข้อ 4 ให้เป็น รู้จริง ลึกซึ้ง สัก 1-2 เรื่อง แต่สามารถนำมาบูรณาการกับงานที่ทำได้หลาย ๆ อย่างผลงานออกมาเป็นที่ยอมรับและเป็นมาตรฐาน</p> <p>9. ความคิดเห็นในด้านบริการต่อสังคมหมายถึง รวมเฉพาะด้านวิชาการหรือไม่ ที่อ่านมาไม่มีด้านพระพุทธรศสาออกยกให้มีการบอกกำหนดเข้าไปเพราะปัจจุบันมีแต่ด้านวิชาการทั้งนั้น หากมีการครอบด้านจริยธรรมและพระพุทธรศสา อาจทำให้ได้วิชาการพร้อมทุก ๆ อย่างทั้งด้านวิชาการและจริยธรรมทางศาสนา เพราะการที่จะขึ้นไปสู่การเป็นผู้บริหารระดับสูงต้องมีทั้ง 2 ด้าน</p>	<p>สำหรับ สายสนับสนุนในแต่ละระดับที่สามารถ ตรวจสอบได้ทั้งที่เป็นความรู้ ความชำนาญ และ Initiative idea แต่ละสาขานควรมีการกำหนด functional Competency ที่สามารถตรวจสอบได้เช่นกัน</p> <p>6. ระบบเดิมคืออยู่แล้ว</p>

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>11. เห็นด้วยอย่างยิ่งที่ผู้ขอปรับตำแหน่งควรมีความรู้ความสามารถในการวิชาชีพบริการต่อสังคมอย่างกว้างขวางเพราะแสดงให้เห็นว่า"ได้ใช้ความสามารถจริงจึงต้องเป็นที่ยอมรับของวงวิชาชีพและคู่ค้ากับตำแหน่งที่จะเพิ่มขึ้น</p>	<p>10. ด้านบริการสังคม ควรวิเคราะห์งานที่ทำประจำด้วย ถ้างานที่ทำประจำเป็นภารกิจที่เป็นงานที่ต้องบริการสังคมอยู่แล้ว ในภาระงานปกติ อาจจะทำให้ได้โอกาสมากกว่าคนทำงานระดับเดียวกันที่ทำงานประจำรับภารกิจมากจนไม่มีโอกาสได้ออกบริการสังคม</p> <p>11. ที่กำหนดผลงานที่ให้นำไปอ้างอิงในข้อ 8 ผู้ถูกอ้างอิงจะทราบได้อย่างไรผลงานของตนได้รับการอ้างอิงหรือไม่หรือได้รับการอ้างอิงไปกี่ฉบับ หรือถ้าถูกนำไปอ้างอิงจะต้องพิสูจน์ทราบได้ว่า วารสาร หนังสือฉบับที่นำไปอ้างอิงมีคุณภาพขนาดใด</p> <p>12. ในการใช้ความรู้ความสามารถในวิชาชีพดังกล่าวนั้นจะต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ด้วย</p> <p>13. ในข้อ 8 ผู้ที่นำไปอ้างอิงควรเป็นผู้ที่เครดิตทางวิชาการ ไม่ใช่ใครก็ได้อ้างแล้วดูจำนวน</p> <p>14. ผู้ประเมินควรเป็นทุกระดับที่เกี่ยวข้องและได้นำไปปฏิบัติจริง</p> <p>15. มีแบบก่อนประเมินและหลังประเมินเสมอ</p> <p>16. ไม่จำเป็นต้องรู้และเชี่ยวชาญถึง 10 ฉบับ</p>	

องค์ประกอบที่ 6 ความคิดเห็นอื่น ๆ ต่อ วิธีการพิจารณาตัดสิน

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>1. การประชุมร่วมกันของผู้ทรงคุณวุฒิที่อยู่คนละที่ต่างกันได้ลำบาก น่าจะถือเอาผลการประเมินแต่ละท่านก็พอเพียง</p> <p>2. การประเมินปริมาณและคุณภาพงานที่กระทำกันอยู่ไม่ใช่ KPI ที่สะท้อนความเหมาะสม/ไม่เหมาะสมของการเป็นผู้ชำนาญการเลยเพราะหน่วยงานทำในลักษณะธุรการตามขั้นตอน/ข้อกำหนดเท่านั้น ทำเองเดียวกับการรับรองจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้น-ชั้นสูง ก็ไม่สะท้อน เพราะส่วนมากผู้ขอพินิจส่งไปให้ลงนามมากกว่าจะเป็นความเห็นของท่านเอง (เพราะไม่มีเวลาเขียนเอง) การให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตัดสิน ไม่ควรแจ้งเกณฑ์ขั้นต่ำของการผ่าน เพราะเหมือนใจสั้นๆ เนื่องจากเพราะกรรมการไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงมักให้ผ่านเป็นส่วนมากที่สุด 95%</p> <p>3. เกณฑ์ตัดสินควรเป็น 2 ใน 3</p> <p>4. ข้อ 6 ควรจะพิจารณาภาระงาน 5 ปี และควรมีความเห็นของผู้บังคับบัญชาประกอบ</p>	<p>1. กรรมการทรงคุณวุฒิควรมีนอกกว่า 5 เพื่อเกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวาง</p> <p>2. กรรมการผู้ตัดสินควรเป็นบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยผสมผสานกับนอกมหาวิทยาลัย</p> <p>3. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิควรประชุมร่วมกันเพื่อได้รับข้อคิดเห็นร่วมกัน และกรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยไม่รู้สภาพธรรมชาติของแต่ละองค์ที่ดีเท่ากับกรรมการภายในมหาวิทยาลัยอยุธยาตราชนา</p> <p>4. การพิจารณาตัดสินของกรรมการควรได้มีการประชุมร่วมกันเพื่อสรุปผลการตัดสินด้วยทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพราะกรรมการแต่ละคนอาจมีแนวคิดแตกต่างกันในเบื้องต้น</p> <p>5. เกณฑ์การตัดสินควรพิจารณาจากคะแนนที่ได้และมีการกำหนดระดับคะแนนที่ผ่านเกณฑ์ไว้</p> <p>6. ข้อ 2 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตัดสินมาจากสถาบันใดก็ได้ ข้อ 10 เมื่อผ่านการตัดสินของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วเสภาฯ หรือสถาบันลงชื่อรับรองก็พอเพียง</p>	<p>1. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิควรมาจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย</p> <p>2. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตัดสินควรมีความรู้ความสามารถในลักษณะงานที่จะพิจารณาตัดสินของงานนั้น ๆ เนื่องจากลักษณะงานของแต่ละงานไม่เหมือนกัน</p> <p>3. กรรมการอาจมาจากภายนอกมหาวิทยาลัย/สถาบันได้ แต่ต้องมีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในสาขาวิชาเดียวกัน</p> <p>4. ข้อ 2 ควรมีคนในสถาบันด้วย ข้อ 9 ความประชุมก่อนแล้วจะคะแนน</p> <p>5. ควรมีคณะกรรมการที่เป็นกลางและยุติธรรมในการตัดสิน</p> <p>6. ไม่ต้องมีหลายวิธีทำให้เหมือนกันและใช้หลักเกณฑ์เดียวกันทั่วประเทศ มีความโปร่งใส ยุติธรรม และตามหลักความเป็นจริง</p>

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>5. ข้อ 9 ให้ใช้คะแนนไม่จำเป็นต้องมาพร้อมกัน เพราะถ้าใช้กรรมการภายนอกจะเสียเวลามาก/งบประมาณ ด้วย</p> <p>6. ควรประเมินผลงานควรจะหาแนวทางประเมินทุก ๆ ปี และนำผลการประเมินมารวบรวมเพื่อต้องการส่งผลงาน ข้อ 6</p> <p>7. ควรมีการประชุมร่วมกันของคณะกรรมการเพื่อหาข้อสรุปเพราะบางครั้งการประเมินด้วยข้อมูลอาจชัดเจนไม่พอ</p> <p>8. ควรเสนอความคิดเห็นไปด้จากข้อเท็จจริงมาแล้วนำเสนอประกอบกัน</p> <p>9. ควรหามาตรฐานในการพิจารณาเกณฑ์ตัดสินผลงานให้ชัดเจนและเป็นในทิศทางเดียวกัน</p> <p>10. จากข้อ 6 ควรให้มีแค่ 1-2 ปี เพราะ 3 ปีมีการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดผลงานซ้ำซ้อน</p> <p>11. ผู้บังคับบัญชาควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและควรเป็นผู้บังคับบัญชาประจำและ ผู้บังคับบัญชามีวาระ ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชาที่มีวาระทั้งหมด ควรบรรจุไว้ในแบบประวัติที่ไม่มี</p>	<p>7. ข้อ 2 ควรใช้กรรมการผู้ทรงวุฒิพิจารณาตัดสินควรเป็นบุคคล ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย</p> <p>8. ข้อ 4 วิธีปктиควรแต่งตั้งกรรมการไม่น้อยกว่า 5 คน</p> <p>ข้อ 5 วิธีพิเศษควรแต่งตั้งกรรมการไม่น้อยกว่า 7 คน</p> <p>9. ขอคำร้องโดยตรงที่ฝ่ายอำนวยการและให้ฝ่ายอำนวยการทำเรื่องเสนอผู้บริหาร ตั้งกรรมการ ซึ่งกรรมการควรมีตำแหน่งตั้งแต่ ๓-๕ คน ขึ้นไปหรือข้าราชการระดับ 9 ขึ้นไปจากภายนอก เพื่อความยุติธรรมหรือฝ่ายอำนวยการดำเนินการตามกฎหมายวิทยาลัยเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการตัดสิน</p> <p>10. ควรกำหนดเวลาในการพิจารณาตัดสินของกรรมการ ในระยะเวลาอันเหมาะสม เช่น ไม่ควรเกิน 6 เดือน</p> <p>หลังจากได้รับเรื่องพิจารณา</p> <p>11. ควรที่จะกำหนดระยะเวลาผู้พิจารณาเกณฑ์การตัดสินให้เด่นชัดว่าควรใช้ระยะเวลาพิจารณากี่ปี เพราะเนื่องจากข้าราชการระดับขึ้นน้อย ๆ ส่งผลงานให้พิจารณา 1-2 ปี ยากให้กำหนดให้ชัดเจนเพื่อข้าราชการจะได้ไม่เสียสิทธิประโยชน์ในการเลื่อนระดับต่อไป</p>	

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัยฯ
<p>คะแนนให้</p> <p>12. เรื่องนี้ทุกข้อเห็นควรแยกระดับเช่น ระดับ 9,10 ควรจะเข้มงวดมากกว่าระดับ 6,7-8 เป็นต้น</p> <p>13. ไม่นั่นใจว่าถ้ากรรมการเป็นคนนอกแล้วจะทราบเรื่องที่เขียนเป็นอย่างไร</p>	<p>12. ควรมีการกำหนดกรอบระยะเวลาในการพิจารณาแต่ละชั้นตอนให้ชัดเจนเพื่อป้องกันการถูกกลั่นแกล้ง</p> <p>13. ใช้เกณฑ์เสียงข้างมากกับการพิจารณาเหตุผลประกอบ</p> <p>14. เปิดโอกาสให้เจ้าของผลงานได้ชี้แจงก่อนตัดสินชี้ขาดกรณีไม่ผ่านการประเมิน</p> <p>15. ผู้ทรงคุณวุฒิควรเพิ่มเติมผู้ที่มีความรู้ในเรื่องที่พิจารณา เพราะผู้ทรงคุณวุฒิที่กำหนดรายชื่อไว้อาจไม่มีความรู้เฉพาะในเรื่องนั้น ๆ</p> <p>16. สำหรับข้อที่ 9 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้กรอกแบบฟอร์มโดยไม่มาประชุมร่วมกันแล้วจะถือเสียงข้างมากได้อย่างไร ถ้าหากมีการลอบบี้หรือกรรมการท่านนั้นมีโอกาสต่อผู้ขอตำแหน่งเพราะเจ้าตัวไม่มีเปิดโอกาสให้ซักถามความเห็น</p>	

องค์ประกอบที่ 7 ความคิดเห็นอื่น ๆ ต่ำ ภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<ol style="list-style-type: none"> 1. ทุกตำแหน่ง ควรมีแผนการดำเนินงานทุกปี และให้มีความแตกต่างจากตำแหน่งอื่น ๆ ด้วย เพราะผลงาน(Performance) ต้องสัมพันธ์กับผลตอบแทน ประชากร ในองค์กร Job description ควรชัดเจน 2. ภาระงานตามมาตรฐานตำแหน่งได้สร้างปัญหา ให้แก่ผู้เสนอขอเป็นอย่างมากเนื่องจากการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ต้องสนองความต้องการขององค์กรหรือตามต้องการมอบหมาย และองค์กรยอมรับเห็นว่าแต่ละคนมีความถนัดหรือเชี่ยวชาญในด้านใดที่จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดการกำหนดมาตรฐานควรเน้นเพียงแนวทางการกำหนดหน้าที่เบื้องต้นเท่านั้น 3. การทำงานได้ผลงานอย่างเป็นรูปธรรมสำคัญที่สุดและต้องทำอย่างต่อเนื่องด้วย 4. ควรมีการถอดถอนกรณีที่ได้ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน 5. ต้องมีผลงานที่ดีเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่อง 6. นอกเหนือจากงาน เขียน เพื่อขอผลงานควรให้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การเสนอรายงานควรจะทำครั้งเดียวถ้าไม่ได้เปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่นั้น 2. ควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาจจะเป็นการพัฒนางานที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นและเกิดความยั่งยืนควบคู่กับประเมินความพอใจของผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงานและผลงาน 3. ภาระงานและหน้าที่ที่ความรับผิดชอบต้องมองเห็นหรือมากกว่าภาระงานหน้าที่ที่ประจำอย่างชัดเจน 4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่จำเป็นต้องเสนอเป็นลายลักษณ์อักษรทุกปีงบประมาณเป็นการเพิ่มภาระและยุ่งยากในทางปฏิบัติควรผ่อนปรนหรือยืดหยุ่นแต่ต้องสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ กพอ.กำหนด รวมทั้งให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเชี่ยวชาญหรือสำรวจกลับหลังว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ดังกล่าวสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ กพอ. กำหนดหรือไม่อย่างไร (ป้องกันการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือไม่) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ได้รับเงินเดือนได้รับตำแหน่งแล้วต้องให้ประโยชน์ต่อประเทศ สร้างผลงานเพื่อให้คุ้มกับเงินค่าจ้างที่ประเทศได้จ่ายให้ ไม่ใช่ได้มาแล้วก็ไปไม่คุ้มค่ากับค่าจ้างที่ได้มา 2. เป็นห่วงการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปัจจุบันการบรรจุตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติจริง การปฏิบัติตาม กพอ.กำหนดจึงอาจขัดแย้งกับการเป็นผู้ชำนาญการในหน้าที่นั้น ๆ และตำแหน่งด้วย 3. ภาระงานควรอยู่ในกรอบที่กำหนดและภาระงานจริงควรนำมาประกอบการพิจารณา ตามเกณฑ์จริง ๆ

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>ความสำคัญกับ ประสิทธิภาพในการทำงานประจำวันด้วย ในการประกอบการประเมิน</p> <p>7. ผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษต้องมีการงานและหน้าที่ความรับผิดชอบมากตามมาตรฐานและความโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ร่วมงานรวมถึงแวดวงวิชาชีพเดียวกันด้วย</p> <p>8. เสนองงานลายลักษณ์อักษรพร้อมภาพประกอบ</p>	<p>สอดคล้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ กพอ. กำหนด) หากไม่ตรงหรือไม่สอดคล้องตามมาตรฐานของ กพอ. บุคคลนั้นจะไม่ได้ถูกพิจารณาแต่แรกแล้ว (พิจารณาจากแบบประวัติและสำรวจกลับหลังเป็นหลัก ก่อนจะพิจารณา part อื่น ๆ ต่อ)</p> <p>5. กรณีไม่ผ่านการประเมินหลังได้ตำแหน่งควรจดคำตอบแทนอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>6. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นเรื่องที่ถูกต้องสมควรกระทำแต่หัวหน้าส่วนราชการได้มอบหมายงานด้านอื่นที่จำเป็น และมีความสำคัญต่อส่วนราชการนั้น ๆ และถ้าผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ดีไม่บกพร่องมีความชำนาญ ผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับ จึงเห็นว่าการปฏิบัติงานควรได้รับสิทธิในความเจริญก้าวหน้าเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป แต่ถ้าต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานตามหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ไม่ควรมอบหมายงานด้านอื่นที่ไม่สามารถนำผลงานไปใช้ในการพิจารณาความดีความก้าวหน้าในชีวิตราชการต่อไปได้(มีกฎระเบียบ</p>	

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
	<p>ให้หัวหน้าส่วนราชการถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด)</p> <p>7. ข้อ 3 ประจําทุกปีงบประมาณ นับถึงตั้งแต่เมื่อไรหรือย้อนหลังกี่ปี</p> <p>8. ควรมีคณะกรรมการติดตามผลงานของผู้ชำนาญการผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ที่ชัดเจนและติดตามอย่างต่อเนื่องและทุกตำแหน่งควรมีการกำหนดผลงานที่ต้องผ่านมาตรฐานแต่ละปีที่ชัดเจนเช่นกัน เพราะส่วนใหญ่นักได้แล้วไม่ทำผลงานต่อเนื่อง</p> <p>9. ความคิดเห็นปัจจุบันลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องเสนอภาระงานที่เป็นสายลักษณะอยู่แล้วแต่เขียนเพื่อทำการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนรอบ 6 เดือนเท่านั้น หากจะให้ทำเป็นรูปเล่มทั้งปีเห็นด้วย แต่ควรจะปรับใหม่ให้เป็นรูปธรรม 6 เดือนมากกว่าเพื่อจะได้ใช้เป็นผลงานคู่กับการพิจารณาเงินเดือนในรอบ 6 เดือนและมีผลงานเผยแพร่แต่ละครั้ง</p> <p>10. งานที่ทำในการขอขานาญการถือว่าเป็นงานที่ทำในหน่วยงานอยู่แล้วและใช้ประโยชน์ในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นงานที่มีการเผยแพร่ในวงการ งานประจําที่ทำได้ด้านบริการถ้าจะให้มีความอย่างต่อเนื่องทุกปี</p>	

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
	<p>คงยากเพราะงานที่ประจำก็หนักอยู่แล้ว โดยเฉพาะโรงพยาบาลแทบไม่มีเวลาพักเลย</p> <p>11. จากข้อ 2 อยากให้กลับไปทบทวนกลุ่มที่ได้ดำเนินการไปแล้ว แล้วไม่ได้ทำอะไร ควรจะมีมาตรการว่าควรทำอย่างไรกับกลุ่มที่ไม่ได้ทำอะไรจนให้กับสังคม</p> <p>ต่อเนื่อง</p> <p>12. ผลงานที่แสดงความเป็นข้าราชการ อาจกำหนดให้ทำเป็นกลุ่มแต่ไม่ควรจำกัดว่าต้องทำภายในระยะเวลาที่กำหนดเพราะหลายหน่วยงานมีข้อจำกัดจากภารกิจหลักและลักษณะงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เอื้อต่อการทำผลงานอย่างต่อเนื่องในตำแหน่งที่ตนปฏิบัติงานอยู่</p> <p>13. มาตรฐานเฉพาะตำแหน่งของแต่ละหน่วยงานอาจจะไม่ตรงกันขึ้นอยู่กับภาระงานของหน่วยงานนั้นๆ</p> <p>14. หน้าที่และความรับผิดชอบควรกำหนดให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ</p>	

องค์ประกอบที่ 8 ความคิดเห็นอื่นๆ ต่อ การลงโทษและการอุทธรณ์

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>1. การยื่นอุทธรณ์ของผู้เสนอขอส่วนหนึ่งมาจากความไม่แน่ใจความรู้ความเข้าใจของ Reader นั้นเป็นการกำหนด Reader จึงมีใช้เพียงรูปแบบของการพิจารณา คณะกรรมการจึงควรให้ความสำคัญและมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน</p> <p>2. การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิต้องถือว่าสิ้นสุดและเป็นการดับทุกขั้นตอนการพิจารณาคุณภาพของผลงาน</p> <p>3. การอุทธรณ์น่าจะถึงเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการให้ความคิดเห็นในเชิงวิชาการที่ไม่อยู่ในเกณฑ์ หากผู้เสนอขอยังมีข้อข้องใจจึงเสนอขออุทธรณ์ต่อ กรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำของมหาวิทยาลัย ซึ่งคิดว่าอาจยังไม่ถึงที่สุด</p> <p>4. ข้อ 4.3 ไม่ควร ค้นหาแนวทางวิธีการอื่นจะเหมาะสมกว่า ที่จริงควรถือเป็นความผิดร้ายแรง โดยเฉพาะการเป็นตำแหน่งระดับสูง</p> <p>5. คนที่ขาดธรรมะ ขาดจริยธรรม นำผลงานของ</p>	<p>1. กรณีผู้เสนอขอระดับชำนาญการที่มีปัญหาเรื่องผลงานควรให้ได้รับการแก้ไขไม่เกิน 3 ครั้ง</p> <p>2. การกำหนดมาตรการป้องกันและการลงโทษผู้ที่กระทำผิดจริงควรได้รับโทษที่หนัก เพื่อเป็นการป้องปรามและมีให้ผู้เสนอคิดจะกระทำผิด</p> <p>3. การลงโทษระหว่างการพิจารณาแต่งตั้งข้อ 3.1 ควรเปลี่ยนจากงดการพิจารณาแต่งตั้งเป็นระลอกเพื่อให้โอกาส ข้อ 3.3 การกำหนดห้ามผู้กระทำผิดเสนอขอตำแหน่งจาก 5 ปีนั้นมากไปควรเป็น 3 ปีทำให้คนที่กลับใจจะท้อและไม่สร้างผลงานดี ๆ ทำให้คุณภาพเชิงวิชาการโดยรวมของการศึกษาลดลง</p> <p>4. การลงโทษและดำเนินการทางวินัยเป็นเรื่องใหญ่มาก มีผลกระทบต่อผู้ลงโทษมาก หากเกิดการผิดพลาดผู้กระทำอาจมิได้ตั้งใจหรือเจตนา เช่นการอ้างอิงในฉบับร่างอาจมีการอ้างอิง พอเป็นฉบับพิมพ์อาจกลั่นกรองการอ้างอิงอันเนื่องจากการพิมพ์และตรวจพิสูจน์ก็อาจเกิดขึ้นได้ พอลงโทษไปก็จะเป็นการลงโทษผู้ที่ไม่ได้เจตนากระทำผิด ผลเสียหยาจะเกิดมาก</p>	<p>1. ข้อ 2.4 เรื่องการให้ผู้อื่นทำงานให้ ข้อนี้มิใช่ข้อสงสัยถึงการให้ผู้อื่นช่วยปฏิบัติงาน อาทิเช่น มีผู้ช่วยวิจัย หรือนักวิจัย หรือผู้ช่วยงาน ถือว่าเป็นผู้ที่ทำงานให้เหมือนกันแต่กรณีผู้ขอเป็นผู้เชี่ยวชาญมีการทำงานและกำกับดูแลอยู่ด้วยการตัดสินใจนี้ น่าจะลงลึกรายละเอียดลักษณะการทำงานด้วย</p> <p>2. ควรเข้มงวดในส่วนของการนำภาระงานที่ไม่ใช่ของตนเองมาประกอบการพิจารณา เพราะเป็นการชูปมือเปิบ</p> <p>3. น่าจะห้ามผู้กระทำความผิดมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี</p> <p>4. ป้องกันคนไม่ดี คุณธรรมต่ำ ผู้ตำแหน่งที่สูง</p>

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>คนอื่นมาเป็นของตนแล้วถือว่าเป็นผู้ชำนาญการน่าจะลงโทษเลย การถอดถอนก็ปลดเลยถ้าผิดจริง กระบวนการสืบสวนสอบสวนต้องเป็นกลางและยุติธรรม อย่าเอาเอียงพิจารณาตามเนื้องาน</p> <p>6. ควรมีการพิจารณาบทลงโทษกรณีที่ได้ตำแหน่งแล้วหลังจากนั้น มีการกระทำและผลงานที่มีคุณภาพตามความเชี่ยวชาญสุดต่ำลงไม่ได้ตามเกณฑ์</p> <p>7. ควรระงับการลงโทษและการอุทธรณ์ลงในแบบฟอร์มการของผลงานด้วย</p> <p>8. ความคิดเห็นของผู้เสนอขอที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมตามข้อ 2 (2.1, 2.2, 2.3 และ 2.4) ให้ดำเนินคดีอาญาด้วย (หากมี) และห้ามเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดไม่น้อยกว่า 10 ปี เพื่อให้เป็นเชิงข้อย่าง โดยเฉพาะโทษทางอาญาควรดำเนินการด้วย ส่วนการดำเนินการทางวินัยไม่ควรน้อยกว่าให้ออก</p> <p>9. ตามข้อที่ 7 ป้องกันการกล่าวอ้างทั้ง ๆ ที่งานที่</p>	<p>โดยเฉพาะด้านชื่อเสียง เรื่องการลงโทษและการดำเนินการทางวินัยควรมีการระดมสมองพูดคุยและวางกรอบให้ชัดเจน ก่อนที่จะกำหนดมาตรการใด ๆ ออกมา</p> <p>5. การอุทธรณ์น่าที่จะมีกรรมการจากภายนอกส่วนหนึ่งด้วยเพื่อป้องกันข้อโต้แย้งของผู้อุทธรณ์ว่าไม่เป็นกลางไม่ยุติธรรมมีอคติส่วนตัวคน ๆ ใด ๆ</p> <p>6. ข้อ 6 ไม่ควร หาก 2 องค์การขัดแย้งกันจะมีปัญหาการจะยื่นต่อกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย นั้นน่าจะทำได้เฉพาะกรณีให้เห็นว่าถูกกลั่นแกล้งเท่านั้น</p> <p>7. ควรพิจารณาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมให้รอบคอบก่อนการแต่งตั้ง</p> <p>8. ควรมีการประเมินการทำงานว่าสมควรได้รับตำแหน่งหรือไม่เพราะบางคนได้ตำแหน่งแล้วไม่ทำงานหรือทำไม่เต็มความสามารถควรประเมินด้วยกรรมการของคณะมากกว่าหน่วยงานๆ</p> <p>9. ควรมีบทลงโทษที่เที่ยงธรรมและด้วยความเป็นธรรมกับผู้ถูกกล่าวโทษ หากผิดจริงก็ให้ดำเนินการตาม</p>	

ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>ปฏิบัติไม่สอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ กพอ. กำหนด (องค์ประกอบที่ 7 คือการ อุดหนุนให้ผู้เสนอขอระดับผู้เชี่ยวชาญพิเศษ)</p> <p>10. ทำวินิจฉัยของศาลก็เป็นที่สุด</p> <p>11. น่าจะมีระดับขอโทษถ้ามีความรุนแรง โดยเฉพาะจริยธรรมและจรรยาบรรณสมควรหรือไม่ที่จะได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่ง มีการให้ผู้อื่นทำผลงานให้ที่ผ่านมาน่าจะมีการตรวจสอบให้ผู้ผ่านการขอชำนาญการที่ผ่านมาโดยไม่ตรงสาขา หรือหน้าที่โดยตรง คณะกรรมการที่ถูกแต่งตั้งมาตรวจสอบ สัมภาษณ์วิเคราะห์ว่าสามารถตอบคำถามงานวิเคราะห์ของตัวเองว่ามีความชำนาญจริง ๆ หรือไม่ เพราะทราบมามีการจ้างขบวนการทำวิจัย วิเคราะห์ทั้งชำนาญการและนักศึกษาศึกษาปริญญาโท</p> <p>13. เห็นด้วยให้มีการลงโทษและการอุทธรณ์ไว้ก่อนเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำ</p>	<p>ความผิดนั้น เหมือนกันทั่วประเทศ</p> <p>10. ควรมีมาตรการลงโทษผู้บังคับบัญชาที่มีเจตนาถลำแก่งหน่วงเหนี่ยวเวลาและสร้างกฎเกณฑ์ที่มีขอบด้วยกฎหมายหรือขัดต่อหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยปฏิบัติ ทำให้ข้าราชการที่เสนอขอเสียโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพราชการ</p> <p>11. เนื่องจากปัจจุบันผลงานของข้าราชการแต่ละงานได้ปฏิบัติงานประจำอยู่แล้ว หากข้าราชการท่านใดที่ต้องการที่จะเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งผู้ชำนาญการ ท่านนั้นควรจะเป็นผู้ที่ผลงานด้วยตนเองเพราะถ้าข้าราชการท่านนั้นทำงานประจำก็สามารถเขียนผลงานด้วยตนเองไม่จำเป็นต้องทำผลงาน เห็นด้วยกับการดำเนินการทางวินัยหากท่านใดนำผลงานไปจ้างผู้อื่นทำ และต้องเป็นทางวินัยร้ายแรง จะได้มีผู้นำที่มีความสามารถพร้อมและรอบรู้ในการทำงานนั้น ๆ</p> <p>12. บทลงโทษต้องเหมือนกันทุกสายงานและตำแหน่ง</p> <p>13. ป้องกันการช่วยเหลือกัน โดยมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสูงขึ้น (5 หรือ 7 คน)</p> <p>14. มีความเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งที่มีการกำหนดมาตรฐาน</p>	

ผู้บริหาร อันไม่สุจริตเกิดขึ้น	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
	<p>ป้องกันและลงโทษผู้ที่ลอกเลียนผลงาน หรือการให้ผู้อื่นทำผลงาน ควรกำหนดโทษให้ผู้ที่จะเสนอผลงานได้รับทราบถึงโทษที่จะรับก่อนการนำเสนอผลงานส่งหรือมีเงื่อนไขและกำหนดวิธีการก่อนผ่านการพิจารณาโดยให้ผู้เสนอผลงานนำเสนอผลงานของตนเองต่อคณะกรรมการ ซึ่งจะเป็นการป้องกันการให้ผู้อื่นทำผลงานให้ หรือการลอกเลียนผลงานผู้อื่น</p> <p>15. หากมีการถอดถอนต้องคืนเงินที่ได้รับทั้งหมดแก่แผ่นดิน</p> <p>16. ให้ผู้ใดที่มีคุณธรรม มีความรู้สูง (ป.โท/ป.เอก ตรงกับสายงาน) และจำกัดคนเข้าสู่ตำแหน่งสูง</p>	

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ นายรัชชนนท์ แกะมา
 วัน เดือน ปี เกิด 3 กันยายน 2509
 สถานที่เกิด อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี
 คุณวุฒิทางการศึกษา DEGREE MASTER OF ECONOMIS
 M. ECON
 SUKHOTHAI THAMATHIRAT OPEN UNIVERSITY
 NONTHABURI, THAILAND

การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงาน

หลักสูตร

การพัฒนาผู้บริหารสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ รุ่นที่ 11 (สกอ.)
 การใช้โปรแกรม LISREL โปรแกรมทางสถิติสำหรับการวิจัยทาง
 พฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ รุ่นที่ 11

การวิจัยแบบมีส่วนร่วม มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 การเขียนผลงานทางวิชาการ และบทความ
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

“e-Auction For Better Procurement Systems”

CHULALONKORN UNIVERSITY

“การบริหารงานการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์”
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

“การจัดฝึกอบรม” มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

“ศิลปะการพูดในที่ชุมชนเพื่อสร้างบุคลิกภาพ”

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“ความรู้กฎหมายปกครองเกี่ยวกับการพัสดุ”

มูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครอง

“สัมมนาวิชาการด้านพัสดุ” สมาคมนักบริหารพัสดุแห่งประเทศไทย

บทบาทการให้ความรู้กับสังคม

ปีงบประมาณ พ.ศ.2538-2543 เป็นอาจารย์พิเศษสอนนักเรียนทางไกล ระดับ
 ประถม มัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลาย ทุกสาขาวิชาเอกตามหลักสูตร
 กระทรวงศึกษาธิการ

ปีงบประมาณ พ.ศ.2546-2547 เป็นอาจารย์พิเศษ “หลักสูตร~~ประธานสภา~~
องค์การบริหารส่วนตำบล”

ปีงบประมาณ พ.ศ.2548 –ปัจจุบัน “วิทยากร” ให้ความรู้เกี่ยวกับพัสดุและ
การเงินแนวใหม่

ปีงบประมาณ พ.ศ.2551 อาจารย์พิเศษสอนวิชาเศรษฐศาสตร์สิ่งแวดล้อม
นักศึกษาระดับปริญญาโท วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม คณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ผลงานทางวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับการเงินและพัสดุ

เป็นคณะกรรมการและเลขานุการ โครงการให้ความรู้ด้านการเงินและพัสดุ
โดยเขียนคู่มือการฝึกอบรมรุ่นที่ 1-9 และ 10

เป็นคณะกรรมการกลั่นกรองผลงานทางวิชาการ ด้านการเงินและพัสดุ เพื่อ
เผยแพร่ทางวารสาร และทางเว็บไซต์

ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดหาพัสดุและเบิกจ่ายด้วยวิธีทางอิเล็กทรอนิกส์

บทความ วิวัฒนาการกระบวนการจัดหาด้วยวิธีทางอิเล็กทรอนิกส์

ผลกระทบอันเนื่องมาจากมาตรการบังคับใช้โครงการ GFMS,e-Auction

The impacts of enforcement measure in using Government Fiscas

Management Information System and e-Auction

การวิเคราะห์ต้นทุนการจ้างเหมาก่อสร้างโดยวิธีประกวดราคาเทียบกับวิธีการ
ประมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

A comparative Analysis Minimum Cost of Procurement and Electronic

Auction : a Case Study ob Ubonratchathanee University

โครงการศึกษาวิจัย

วิเคราะห์ผลกระทบอันเนื่องมาจากนโยบายแปลงสินทรัพย์เป็นทุน :

กรณีศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี

THE ANALYSIS OF THE EFFEC FROM USING

CAPITALLIZATION : A CASE STUDY UBONRACHATHANI

สถานที่ทำงาน

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี อำเภอวารินชำราบ
จังหวัดอุบลราชธานี

ตำแหน่ง

นักวิชาการพัสดุ ระดับ 8 (ชำนาญการ)

สถานที่ทำงาน

วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ตำแหน่ง หัวหน้า
เจ้าหน้าที่พัสดุ