



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้รักษาการในตำแหน่งหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง
พ.ศ. ๒๕๖๙

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งผู้รักษาการในตำแหน่งหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ในอัตราเทียบเท่าเงินประจำตำแหน่งของผู้รักษาการในตำแหน่ง หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๐ ของประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เรื่อง ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ในอัตราเทียบเท่าเงินประจำตำแหน่งของผู้รักษาการในตำแหน่ง หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งผู้รักษาการในตำแหน่งหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง พ.ศ.”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

“ก.บ.ม” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

“ผู้รักษาการในตำแหน่ง” หมายความว่า ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจากสภามหาวิทยาลัย หรืออธิการบดีให้ทำหน้าที่บริหารในตำแหน่งบริหารที่ว่างลง ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

“ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ซึ่งเป็นส่วนงานภายในที่จัดตั้งขึ้น ตามมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการที่อธิการบดีแต่งตั้งเพื่อประเมินบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งผู้รักษาการในตำแหน่งหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีรักษาการตามประกาศนี้ กรณีมีปัญหาในการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจตีความและวินิจฉัยชี้ขาด และให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้ง

ข้อ ๕ การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งผู้รักษาการในตำแหน่งหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
 - (๒.๑) ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
 - (๒.๑.๑) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
 - (๒.๑.๒) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบของราชการ
 - (๒.๒) ทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
 - (๒.๒.๑) การใช้คอมพิวเตอร์
 - (๒.๒.๒) การใช้ภาษาอังกฤษ
 - (๒.๒.๓) การคำนวณ
 - (๒.๒.๔) การจัดการข้อมูล
 - (๒.๓) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
 - (๒.๓.๑) สมรรถนะหลัก
 - (ก) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - (ข) การบริการที่ดี
 - (ค) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
 - (ง) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
 - (จ) การทำงานเป็นทีม
 - (๒.๓.๒) สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน
 - (ก) การวิเคราะห์
 - (ข) การดำเนินการเชิงรุก
 - (ค) การมองภาพองค์รวม
 - (ง) ความยืดหยุ่นและผ่อนปรน
 - (จ) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
- (๓) สมรรถนะทางการบริหาร
 - (๓.๑) ภาวะผู้นำ
 - (๓.๒) วิสัยทัศน์
 - (๓.๓) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ
 - (๓.๔) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
 - (๓.๕) การสอนงานและการมอบหมายงาน
- (๔) แนวคิด ในการพัฒนาปรับปรุงงานหรือระบบงานของหน่วยงานที่จะแต่งตั้ง

- (๔.๑) คุณภาพของผลงาน
- (๔.๒) ความยุ่งยากของผลงาน
- (๔.๓) ประโยชน์ของผลงาน
- (๔.๔) การนำผลงานไปใช้

แบบเสนอแนวคิด แบบประเมินการแต่งตั้ง และเกณฑ์การประเมินเบื้องต้นแต่ละองค์ประกอบ ให้ใช้ตามแบบแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๖ เกณฑ์การตัดสินตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๑) ระดับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ โดยให้ระบุตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ โดยพิจารณาจากภารกิจ หรือภาระงาน หรืองานพัฒนา (คู่มือการปฏิบัติงาน, ผลงานทางวิชาการ) หรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรืองานที่รับมอบหมายจากคณบดี หรือผู้อำนวยการสำนัก, สถาบัน หรือผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี แล้วแต่กรณี โดยให้มีตัวชี้วัดอย่างน้อย ๕ เรื่อง/ตัวชี้วัด โดยให้ระบุเกณฑ์ระดับคะแนนประกอบการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ให้ชัดเจนในเอกสารประกอบการประเมิน โดยผู้ข้อกำหนดตำแหน่งต้องมีระดับผลการประเมินเฉลี่ยที่แปรผลเป็นระดับการประเมินเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า “ระดับดี”

(๒) ระดับการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่ประเมินเพื่อแต่งตั้งตามที่กำหนด ดังนี้

(๒.๑) ระดับความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมินของผู้รักษาการในตำแหน่งหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๒.๑.๑) ระดับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้มีระดับการประเมินระดับที่ ๑ ขึ้นไป

(๒.๑.๒) ระดับความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบของราชการให้มีระดับการประเมินระดับที่ ๓ ขึ้นไป

(๒.๒) ระดับทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ให้มีระดับการประเมินทุกปัจจัยระดับที่ ๒ ขึ้นไป

(๒.๓) ระดับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ให้มีระดับการประเมิน ทุกปัจจัยระดับที่ ๓ ขึ้นไป

(๓) ระดับการประเมินสมรรถนะทางการบริหาร ของผู้รักษาการในตำแหน่งหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง กำหนดให้มีระดับการประเมิน ทุกปัจจัย ระดับที่ ๑ ขึ้นไป

(๔) เกณฑ์การตัดสินในการประเมินแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานหรือระบบงานของหน่วยงานที่จะแต่งตั้งต้องได้คะแนนประเมิน เฉลี่ยของกรรมการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕

หมวด ๒

วิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้ง

ข้อ ๗ วิธีการดำเนินการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งผู้รักษาการในตำแหน่งหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ให้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

(๑) ให้กองบริหารงานบุคคลดำเนินการสำรวจอัตราว่างของหน่วยงานและดำเนินการนำเสนอมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาประกาศรับสมัคร เพื่อประเมินและแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งผู้รักษาการในตำแหน่งหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง

(๒) มหาวิทยาลัยปิดประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อประเมินและแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งผู้รักษาการในตำแหน่งหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งให้ทราบโดยทั่วกันโดยปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัครทางเว็บไซต์ หรือทางสื่ออื่น ๆ โดยผู้สมัครยื่นแบบประเมินและเกณฑ์การประเมินที่หน่วยงานต้นสังกัด

(๓) ให้กองบริหารงานบุคคลตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของเอกสารของผู้ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้ง กรณีเอกสารไม่ครบถ้วน หรือไม่สมบูรณ์ให้แจ้งหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อแจ้งให้ผู้ขอรับการแต่งตั้งจัดส่งให้ครบถ้วนภายในวัน เวลาที่กำหนดในประกาศรับสมัคร แล้วนำเสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งผู้รักษาการในตำแหน่งหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง

ข้อ ๘ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการ ประกอบด้วย

- (๑) รองอธิการบดีผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลงานบริหารงานบุคคล เป็นประธานกรรมการ
- (๒) คณบดี หรือผู้อำนวยการสำนัก,สถาบัน หรือผู้ได้รับมอบหมาย ในตำแหน่งที่จะประเมิน เพื่อแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งผู้รักษาการในตำแหน่งหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี เป็นกรรมการและเลขานุการ
- (๔) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล หรือเจ้าหน้าที่กองบริหารงานบุคคล จำนวน ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่

(๑) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และประเมินสมรรถนะทางการบริหาร แนวคิดในการพัฒนา ปรับปรุงงานหรือระบบงานของหน่วยงาน

(๒) สรุปผลเพื่อเสนอมหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติแต่งตั้ง

ข้อ ๙ ให้กองบริหารงานบุคคลนำผลการประเมินเสนอมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาเห็นชอบ บุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้รักษาการในตำแหน่งหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง

ข้อ ๑๐ ให้แต่งตั้งบุคคลที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ดำรงตำแหน่งผู้รักษาการในตำแหน่งหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง

กรณีมีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากัน ให้แต่งตั้งบุคคลที่มีคะแนนสมรรถนะทางการบริหารสูงกว่า ดำรงตำแหน่งผู้รักษาการในตำแหน่งหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เนตรชนก จันทร์สว่าง)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ประธาน ก.บ.ม.

แบบสรุปผลการประเมินโดยคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้รักษาการในตำแหน่งหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

กรณี นาย/นาง/นางสาว ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประเภท
ชื่อตำแหน่งสังกัด
ขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

() ผ่านการประเมิน

() ไม่ผ่านการประเมิน เนื่องจาก

() ผลการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะฯ มีระดับต่ำกว่าระดับ
ที่คาดหวังตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดในเรื่อง

() ผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

() กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติ

ไม่เหมาะสม

โดยมีผลการประเมินองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

๑. ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ได้ระดับ

๒. ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ก. ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้ระดับ

ข. ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ ได้ระดับ

ค. ทักษะ ได้ระดับ

ง. สมรรถนะหลัก ได้ระดับ

จ. สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้ระดับ

๓. สมรรถนะทางบริหาร ได้ระดับ

๔. แนวคิด ในการพัฒนาปรับปรุงงานหรือระบบงาน ได้ระดับ

ของหน่วยงานที่จะแต่งตั้ง

หมายเหตุ : ข้อ ค. ง. และ จ. ให้ใช้คะแนนเฉลี่ยของการประเมินทุกปัจจัยแปรผลเป็นระดับ

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการ

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ลงชื่อ.....กรรมการและเลขานุการ

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....