

378.112

ธ 395ท

ป.3

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งเจ้าพนักงานตามตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ
ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามกัตนะของผู้บริหารและข้าราชการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๓๔ พ.ศ. 2540

ปริญญาบัตร

ของ

ธวัชชัย ผดุงตาล



เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา

มกราคม 2540

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

64191

ห 36381

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ
ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามทักษะของผู้บริหารและข้าราชการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ
ของ
ธวัชชัย พคฺจฺตาล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา

มกราคม 2540

ความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหาร
ข้าราชการสาย ข และข้าราชการสาย ค ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อหลักเกณฑ์
และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ
และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารจำนวน 67 คน ข้าราชการ
สาย ข ระดับ 5-6 จำนวน 80 คน และข้าราชการสาย ค ระดับ 5-6 จำนวน 81 คน
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้คือ
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติของผู้บริหาร ข้าราชการสาย ข และข้าราชการสาย ค
ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เห็นว่าหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษเหมาะสมในระดับ
มาก เมื่อเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ระหว่างผู้บริหารและข้าราชการสาย ค พบว่ามีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระหว่าง
ผู้บริหารและข้าราชการสาย ข พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ
พบว่า ข้าราชการสาย ข มีทัศนคติต่อวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ
ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ อยู่ในระดับสูงกว่าข้าราชการสาย ค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

THE CRITERIA AND APPRAISAL METHODS FOR THE POSITIONS OF RESEARCH
SPECIALIST, EXPERT RESEARCHER, SENIOR EXPERT RESEARCHER AND
SENIOR RESEARCH SPECIALIST AS PERCEIVED BY ADMINISTRATORS AND
OFFICIALS OF SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

AN ABSTRACT

BY

TWATCHAI PDUNGTAN

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Higher Education
at Srinakharinwirot University

January 1997

The purposes of this research were to study and compare Srinakharinwirot University's administrators, academic supporting staff, and administrative supporting staff's opinions on the criteria and the methods of evaluation in order to be appointed as specialists, higher specialists, experts, and higher experts.

The sample of the study were 67 administrators, 80 academic supporting staff (Level 5-6), and 81 administrative supporting staff (level 5-6). The instruments used in the study were Estimated Ratio Questionnaires, Mean, Standard Deviation and t-test.

The results of the study indicated that the university's administrators, academic supporting staff, and administrative supporting staff's opinions on the criteria and the methods of evaluation for the appointment of specialists, higher specialists, experts, and higher experts were high when compared to the group of administrators and administrative supporting staff's opinions on the criteria and the methods of evaluation. It was statistically different at the 0.5 level. The group of administrators and academic supporting staff's opinions on the criteria and the methods of evaluation for the appointment of specialists, higher specialists, experts, and higher experts were statistically different at the 0.5 level, but the academic supporting staff's opinions on the criteria and the methods of evaluation for the appointment of speciallists, higher specialists, experts, and higher experts were more important than the administrative supporting staff's and were statistically different at the 0.5 level.

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญาโทฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
การอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... นิมิต อ.ต. - ประธาน

(ดร.สมสุข ชีระพิจิตร)

..... ส. - กรรมการ

(ดร.สุพร ตั้งสมรพงษ์)

คณะกรรมการสอบ

..... นิมิต อ.ต. - ประธาน

(ดร.สมสุข ชีระพิจิตร)

..... ส. - กรรมการ

(ดร.สุพร ตั้งสมรพงษ์)

..... ส. - กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร.จารุวรรณ สกุลฤ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญาโทฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... น.น. - คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.ศิริภา พูลสุวรรณ)

วันที่ 29 .. เดือน มกราคม พ.ศ. 2540

ประกาศคุณประการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง ของ ดร.สมสุข ชีระพิจิตร ประธานกรรมการที่ปรึกษา ดร.สุวพร ตั้งสมรพงษ์ กรรมการที่ปรึกษา และ ดร. จารุวรรณ สกุลอุ ซึ่งได้กรุณาเป็นกรรมการสอบปากเปล่า และได้ให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยรู้สึกทราบบ้างในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ประพาสน์ พงษ์ประภา รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงษ์ เจริญพิทย์ รองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร สุขเกษม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดิลก ดิลกานนท์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรวุฒิ บัดไชสง และ ดร.วีระ สุภากิจ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการตรวจแบบสอบถามตลอดจนส่งเสริมในการศึกษาครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รองศาสตราจารย์ ดร.พลศักดิ์ จิระไกรศิริ และคุณสุภาพงษ์ ประภาศิริ ที่กรุณาสับสนุนทุนการวิจัย

ขอขอบพระคุณ เพื่อนนิสิตปริญญาโท รุ่น 19 ทุกคน คุณเสถียร คามิศักดิ์ คุณสมพงษ์ สุชีเกตุ คุณณัส นิ่มนวล รวมทั้งทุกท่านที่เป็นกำลังใจในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณวันดี ผดุงตาล ที่ได้อดทนต่อปัญหาทุกอย่างที่เกิดขึ้น และคอยช่วยเหลือเป็นกำลังใจจนถึงที่สุด จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้หากพึงมี ขอน้อมนุชาในพระคุณของคุณพ่อและคุณแม่และครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนและประสิทธิ์ประสาทวิทยาการต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัย

ธวัชชัย ผดุงตาล

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
	ความสำคัญของการวิจัย	6
	ขอบเขตของการวิจัย	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ	7
	สมมติฐานของการวิจัย	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	การบริหารงานบุคคล	9
	ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	11
	วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	13
	หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	15
	กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	17
	การประเมินผลการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	19
	วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	23
	ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	31
	การเข้าสู่ตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย	36
	ปัญหาของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	46

3	วิธีดำเนินการวิจัย	50
	ประชากร	50
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	51
	ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	53
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
	การวิเคราะห์ข้อมูล	54
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	55
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
	การวิเคราะห์ข้อมูล	57
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	111
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	111
	วิธีการดำเนินการวิจัย	111
	การวิเคราะห์ข้อมูล	112
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	112
	อภิปรายผล	113
	ข้อเสนอแนะ	116
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	117
	บรรณานุกรม	119

บทที่	หน้า
ภาคผนวก	126
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม	127
ภาคผนวก ข แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร	130
ภาคผนวก ค แบบสอบถามสำหรับข้าราชการสาย ข	154
ภาคผนวก ง แบบสอบถามสำหรับข้าราชการสาย ค	166
ภาคผนวก จ หนังสือทบทวนมหาวิทยาลัย เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน มหาวิทยาลัย ตามข้อ 11 (ข) และ (ค) แห่งกฎทบทวนฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519)	178
ภาคผนวก ฉ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจความเกี่ยวข้องของแบบสอบถาม	201
 ประวัติย่อของผู้วิจัย	 204

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแบบสอบถาม จำนวนตามสถานภาพ ...	51
2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของผู้บริหารต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ของข้าราชการสาย ข	58
3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของผู้บริหารต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ ของข้าราชการสาย ค	59
4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการสาย ข ต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	60
5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการสาย ค ต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ	61
6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของผู้บริหารต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ของข้าราชการสาย ข เป็นรายชื่อ	62
7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของผู้บริหารต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ ของข้าราชการสาย ค เป็นรายชื่อ	68
8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการสาย ข ต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เป็นรายชื่อ	74

9	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของข้าราชการสาย ค ต่อ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ และ ผู้ชำนาญการพิเศษ เป็นรายชื่อ	80
10	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของทักษะของผู้บริหารและข้าราชการสาย ข ที่มีต่อหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เป็นรายด้าน	86
11	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของทักษะของผู้บริหารและข้าราชการสาย ข ที่มีต่อหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ของข้าราชการสาย ข เป็นรายชื่อ	87
12	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของทักษะของผู้บริหารและข้าราชการสาย ค ที่มีต่อหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ และผู้ชำนาญการ พิเศษ เป็นรายด้าน	96
13	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของทักษะของผู้บริหารและข้าราชการสาย ค ที่มีต่อหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ และผู้ชำนาญการ พิเศษ เป็นรายชื่อ	97
14	ความคิดเห็นของผู้บริหารต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ของข้าราชการสาย ข จากแบบสอบถามปลายเปิด	107
15	ความคิดเห็นของผู้บริหารต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งผู้ชำนาญการ และผู้ชำนาญการพิเศษ ของข้าราชการสาย ค จาก แบบสอบถามปลายเปิด	108
16	ความคิดเห็นของข้าราชการสาย ข ต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จากแบบ สอบถามปลายเปิด	109

17 ความคิดเห็นของข้าราชการสาย ค ต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ และผู้ชำนาญการพิเศษ จากแบบสอบถามปลาย
เปิด 110

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กำลังคน มีความสำคัญมากในการดำเนินงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจการขนาดเล็ก หน่วยงานธุรกิจต่าง ๆ หรือกิจการขนาดใหญ่ เช่น รัฐ หรือประเทศ การพัฒนากิจการทุกประเภท จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อาทิ ทุน ที่ดิน แรงงาน การจัดการ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการดำเนินงาน แต่ถ้าขาดกำลังคนที่มีคุณภาพแล้วกิจการนั้น ๆ ก็จะประสบผลสำเร็จได้ยาก ปัจจุบันประเทศไทยกำลังพัฒนาจากประเทศเกษตรกรรมไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 5 (2525-2529) ฉบับที่ 6 (2530-2534) ฉบับที่ 7 (2535-2539) และฉบับที่ 8 (2540-2544) มีโครงการพัฒนามาตรฐาน ซึ่งมีโครงการสร้างและขยายการพัฒนาอย่างมีระบบและขั้นตอน เพื่อให้เกิดอุตสาหกรรมหนัก อุตสาหกรรมเบา อุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก และอุตสาหกรรมต่อเนื่อง ตลอดจนมีแผนพัฒนาคนอย่างชัดเจน เมื่อเป็นเช่นนี้การพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ จึงเป็นหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา วิจิตร ศรีสอาด (2528 : 11) ได้กล่าวว่า การผลิตกำลังคนสาขาวิชาต่าง ๆ ให้สอดคล้องและสนองกับความต้องการของประเทศนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นองค์กรหนึ่งที่มีงผลิตบุคคลเพื่อออกไปรับใช้สังคม การพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาด้วย โดยกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของตนแห่งบุคลากรให้ชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการติดต่อประสานงานตามกระบวนการบริหาร ตลอดจนเป็นแนวทางการปฏิบัติงานประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมหาวิทยาลัย (ก.ม.) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการยกฐานะขึ้นจากวิทยาลัยวิชาการศึกษา ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517 โดยกำหนดให้

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษา มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทางการวิจัย ำให้บริการวิชาการแก่สังคมและทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 91 ตอนที่ 112. ลงวันที่ 28 มิถุนายน 2517) การที่มหาวิทยาลัยจะทำหน้าที่ดังกล่าวให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยได้นั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารของมหาวิทยาลัยจะต้องมีความสามารถในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งทรัพยากรของมหาวิทยาลัย ที่สำคัญในการบริหารงานคือกำลังคน เพราะคนเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงาน ถ้าหน่วยงาน มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานก็จะทำให้หน่วยงานนั้นเจริญก้าวหน้า และ ดำเนินการบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปอย่างประหยัด กำลังคนใน มหาวิทยาลัย ได้แก่ ตำแหน่งที่มีหน้าที่สอน วิจัยและให้บริการทางวิชาการ (สาย ก) ตำแหน่ง ที่มีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ (สาย ข) และตำแหน่งที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและธุรการ (สาย ค) การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญ และตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม. กำหนด โดยการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ต้องดำเนินการประเมินผลงานและภาระงานที่ปฏิบัติ (วิลาศ สิงหวิสัย สุรัฐ ศิลปอนันต์ และวิจิตร ศรีสอ้าน. 2531 : 6)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่สำคัญประการหนึ่งในระบบการบริหาร งานบุคคล เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บังคับบัญชา ที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารงานให้มี ประสิทธิภาพ หากการประเมินผลเป็นไปตามระบบคุณธรรมก็จะช่วยลดข้อขัดแย้งในเรื่องการ บริหารงานบุคคล การเลื่อนตำแหน่งและการเลื่อนระดับเงินเดือน จะเป็นการเสริมสร้างสามัคคี ธรรม และสร้างพลังร่วมของกลุ่ม ก็จะช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2539 : 64) ที่กล่าวว่า การ ประเมินบุคคลเพื่อจะวัดผลงานที่ได้รับมอบหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด ผู้บังคับบัญชาควร มีเกณฑ์มาตรฐานการประเมินโดยการจัดทำหลักฐานประกอบการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพให้ความ เป็นธรรมทั่วกัน ชูศักดิ์ เทียงตรง (2531 : 136) กล่าวว่า การประเมินผลการ ปฏิบัติงานในราชการไทย ยังไม่มีระบบวิธีการที่เป็นแบบเดียวกัน ส่วนราชการเลือกปฏิบัติ แตกต่างกัน การประเมินการปฏิบัติงานในส่วนราชการต่าง ๆ ที่ปฏิบัติกันเป็นส่วนใหญ่ จะใช้

วิธีลับเพื่อป้องกันการร้องเรียน หรือทำให้เกิดการแตกแยกในกลุ่มข้าราชการ ซึ่งตามหลักการ
ประเมินควรเปิดเผยหรือเป็นระบบเปิด โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการพิจารณาด้วย

การประเมินบุคคลและประเมินผลงาน เพื่อประกอบการพิจารณาของข้าราชการสาย ข
และสาย ค ตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการ
พิเศษ สาย ค ผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ สาย ข ของข้าราชการพลเรือน
สามัญมหาวิทยาลัย ก.ม. และ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้ทุก
หน่วยงานในสังกัดถือปฏิบัติเป็นแบบเดียวกัน โดยมุ่งเน้นให้การประเมินงานที่ปฏิบัติและคุณลักษณะ
ของบุคคลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน (หลักเกณฑ์ ก.ม. (หนังสือเวียน) พ.ศ.2519 - 2538 :
234 - 235) ประกอบกับทบวงมหาวิทยาลัย ได้มอบอำนาจให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย เป็นผู้
พิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6, 7-8 และตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญหรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
ระดับ 9 ของข้าราชการสาย ข และข้าราชการสาย ค ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม. กำหนด
(ตามหนังสือที่ ทม.0202/ว.7 ลงวันที่ 30 กรกฎาคม 2534) ซึ่งในเรื่องนี้ งานบริหารงานบุคคล
กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้จัดสัมมนาข้าราชการสาย ข
และสาย ค ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคในการ
ประเมินเพื่อแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ดังนี้

1. ก.ม. กำหนดตำแหน่งข้าราชการในสายงานบริการทางวิชาการ และสายงาน
บริหารและธุรการ ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยผู้ดำรงตำแหน่งที่มีวุฒิปริญญาเดียวกัน
แต่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่างกัน ไม่อาจแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการ
พิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษได้ ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานบุคคลในสถาบัน
อุดมศึกษา

2. ก.ม. กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเกี่ยวกับระยะเวลาการเสนอขอเลื่อน
ตำแหน่งผู้ชำนาญการยาวนานเกินไป เช่น ข้าราชการที่เสนอขอรับการประเมินผลงาน
ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ที่มีวุฒิปริญญาจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อย
กว่า 12 ปี ผู้มีวุฒิปริญญาตรีจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี

จึงทำให้ผู้มีผลงานอยู่แล้ว และมีความรู้ความสามารถ ไม่สามารถเสนอขอรับการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการได้

3. ก.ม. กำหนดว่าต้องมีผลงานที่แสดงว่าเป็นผู้ชำนาญการ แต่ไม่ได้ระบุรายละเอียด ให้ชัดเจนว่าเป็นผลงานด้านบทความ ตำรา หรือวิจัย หรืออย่างใดอย่างหนึ่ง จึงทำให้ผู้เสนอขอรับการประเมินไม่ทราบว่าควรจะเสนอผลงานลักษณะใด

4. ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาการต่าง ๆ ไม่ได้รับการกระตุ้น และส่งเสริมให้ได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เนื่องจากได้กำหนดอัตราเงินเดือน ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับไว้สูง จึงทำให้เสียเวลาและโอกาสที่จะเสนอผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เป็นผู้ชำนาญการ

5. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่พิจารณาผลงานทางวิชาการของข้าราชการสาย ข ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปัจจุบันมีเพียง 6 คน ในขณะที่ผู้มีสิทธิเสนอขอพิจารณาผลงานทาง วิชาการในปีการศึกษา 2538 มีจำนวน 83 คน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่พิจารณาผลงานทาง วิชาการของข้าราชการสาย ค ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปัจจุบันมีเพียง 1 คน ในขณะที่ผู้มีสิทธิเสนอขอพิจารณาผลงานทางวิชาการ ในปีการศึกษา 2538 มีจำนวน 81 คน แต่จำนวน ผู้มีสิทธิเสนอผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการมีจำนวนมากขึ้นทุกปี จึงทำให้ ขาดแคลนกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และเกิดความล่าช้าในการพิจารณาเพื่อขอรับการประเมิน

6. ผู้ทรงคุณวุฒิไม่เข้าใจสภาพปัญหาและข้อมูลในรายละเอียดของงาน จึงพิจารณา เฉพาะปริมาณงานในหน้าที่ ความสำคัญของงาน คุณภาพของงาน และการนำวิชาชีพไปใช้ต่อ สังคมในลักษณะของการเขียนรายงานของผู้รับการประเมินเท่านั้น ซึ่งยังไม่ครบถ้วนตามที่ผู้ขอรับ การประเมินปฏิบัติจริง

7. หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้ใช้มาตั้งแต่ปี 2526 ถึง ปี 2538 รวม 13 ปี ยังไม่มีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ว่ามีความเหมาะสม กับสภาพการณ์ปัจจุบันหรือไม่ เพียงใด

ปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว นับว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลและหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับตั้งแต่ปี พ.ศ.2526 จนถึงปัจจุบัน ยังไม่มีการสำรวจทัศนคติของผู้บริหาร และข้าราชการที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ของข้าราชการสาย ข และข้าราชการสาย ค เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัยในการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอย่างจริงจัง ดังนั้นการศึกษาทัศนคติของผู้บริหารและข้าราชการสาย ข และสาย ค ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน จะทำให้ทราบข้อมูล ความคิดเห็น และวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม อันจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษามีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้บริหาร ข้าราชการสาย ข และสาย ค ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน เพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารกับข้าราชการสาย ข และทัศนคติของผู้บริหารกับข้าราชการสาย ค ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะช่วยให้ได้ข้อมูลพื้นฐาน ซึ่งจะ เป็นแนวทางแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ สำหรับข้าราชการสาย ข และสาย ค ซึ่งจะ ทำให้ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และข้าราชการในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความเข้าใจตรงกัน และเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพัฒนาการบริหารงานในมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตที่ศึกษา

การศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาทัศนคติของผู้บริหารกับข้าราชการสาย ข สาย ค ระดับ 5-6 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

2. ประชากร

ประชากรในการศึกษานี้ ได้แก่ ผู้บริหารและข้าราชการสาย ข สาย ค ในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2538 ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 72 คน ข้าราชการสาย ข ระดับ 5-6 จำนวน 89 คน และข้าราชการสาย ค ระดับ 5-6 จำนวน 85 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 246 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพบุคลากรแยกเป็น

3.1.1 ผู้บริหาร

3.1.2 ข้าราชการสาย ข ระดับ 5-6

3.1.3 ข้าราชการสาย ค ระดับ 5-6

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517 สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในวิจัยนี้หมายถึง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตกลาง และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตภาคใต้
2. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารระดับสูง มีอำนาจในการตัดสินใจในภารกิจด้านต่าง ๆ ของสถาบันอุดมศึกษา ในวิจัยนี้ หมายถึง อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสถาบัน และผู้อำนวยการกอง ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2538
3. ข้าราชการสาย ข หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ให้บริการวิชาการระดับ 5-6 สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2538
4. ข้าราชการสาย ค หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารและธุรการระดับ 5-6 สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2538
5. คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) หมายถึง องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานการเจ้าหน้าที่ ได้แก่ การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนระดับตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การรอน การสอบสวน การรักษาวินัย และการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่ง
6. คณะอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (อ.ก.ม.) หมายถึง องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงาน

การเจ้าหน้าที่ ได้แก่ การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนระดับตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การโอน การสอบสวน การรักษาวินัย และการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

7. หลักเกณฑ์การประเมิน หมายถึง สาระสำคัญที่เป็นองค์ประกอบในการพิจารณา เกี่ยวกับคุณวุฒิ คุณสมบัติ ปริมาณ และคุณภาพของงาน ของข้าราชการสาย ข และสาย ค ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

8. วิธีการประเมิน หมายถึง กระบวนการและแนวทางปฏิบัติในการพิจารณาผลงาน ของข้าราชการสาย ข และสาย ค ในวิจัยนี้หมายถึง การประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ สำหรับ ข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

9. ทิศนะต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน หมายถึง ความเห็นของผู้บริหาร ข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ปัญหาการประเมิน รวมทั้งข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารกับข้าราชการสาย ข มีทัศนะต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารกับข้าราชการสาย ค มีทัศนะต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคลากรและการประเมินผลงานเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ข้อ 11 (ข) ผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ ข้อ 11 (ค) แห่งกฎทบทวน ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 93 ตอนที่ 45 ลงวันที่ 11 มีนาคม 2519) ของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ซึ่ง ก.ม. และ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน โดยมุ่งเน้นการประเมินงานที่ปฏิบัติและคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยทั้งของประเทศไทยและของต่างประเทศ และนำเสนอตามลำดับความสำคัญคือ การบริหารงานบุคคล ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเข้าสู่ตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย หลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย และปัญหาของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การบริหารงานบุคคล

เป็นที่ยอมรับกันว่า "คน" เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร หากองค์กรหรือหน่วยงานใดสามารถหาคนดี มีความสามารถเข้าปฏิบัติงาน และสามารถดึงดูดผู้ที่มีความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานในองค์กรได้นานที่สุด ก็เป็นที่แน่ใจได้ว่า การบริหารในองค์กรหรือ

หน่วยงานนั้นจะก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน การวางแผน การวางระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อประโยชน์และการบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและมีปริมาณเพียงพอที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ สมาน รังสิยาภรณ์ (2535 : 2) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลนั้นจะต้องมีการวางแผน การออกกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล การวางแผนกำลังคน การดำรงตำแหน่ง การกำหนดเงินเดือน การสรรหาบุคคล การบรรจุและแต่งตั้ง การจัดทำทะเบียนประวัติ การพัฒนาบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานรวมถึงการพิจารณาความดีความชอบ ดังนั้นสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ จะดำเนินกิจการโดยการใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด จำเป็นจะต้องมีองค์ประกอบ หลักการและแนวทางการบริหารงานบุคคล โดยยึดหลักตามระบบคุณธรรม ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2539 : 176 - 180) ให้ความเห็นสรุปได้ว่า หลักสำคัญของการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม การแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งใด ๆ จะต้องยึดหลักความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ โดยต้องพยายามหาทางคัดเลือกเพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง และจะต้องมีการกำหนดไว้ให้ชัดเจนว่า ตำแหน่งใดต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างไร จะต้องมีการประกาศขวนให้ผู้มีความสามารถสมัครเข้ามาที่มากที่สุด และจะต้องหาวิธีที่เหมาะสมมาทำการคัดเลือกบุคคล เช่น การจัดทำมีการสอบแข่งขันเพื่อคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้าปฏิบัติงาน และผู้ที่สอบได้ลำดับที่ดีจะต้องมีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นลำดับแรก นอกจากนั้นการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง จะต้องคำนึงถึงหลักความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ การเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติและมีพื้นความรู้ตามที่กำหนดไว้มีสิทธิ์สมัครเข้าสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการได้ทุกคน จึงเป็นการให้โอกาสแก่ผู้มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน

สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลนั้น ควรยึดหลักความเสมอภาค การให้หลักประกันแก่ผู้ที่จะมาเป็นข้าราชการมีความมั่นคงในชีวิต สามารถจะปิดราชการเป็นอาชีพได้ตราบเท่าที่ยังมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติราชการ มีความประพฤติดี และมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ราชการ โดยให้มีเงินเดือนเพียงพอกับการครองชีพ การให้สวัสดิการและประโยชน์เพื่อ

เกื้อกูล เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และอื่น ๆ รวมทั้งเมื่อออกจากราชการไป แล้ว นอกจากนั้นข้าราชการประจำจะต้องปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลอย่างเต็มความสามารถ และเต็มภาคภูมิ

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เบลโลว์ส (นงลักษณ์ พจนานกรักษ์. 2537 : 5 ; อ้างอิงมาจาก Bellows. 1961 : 370) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึงการประเมินค่าของการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ซึ่งดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือโดยบุคคล ที่อยู่นานตามหน้าที่ที่สามารถสังเกตการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินได้ โดยมี การดำเนินการอย่างมีระบบและต่อเนื่อง ส่วน เฮเยล (Heyel. 1973 : 690) ให้ความเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานตามเงื่อนไขของนายจ้าง เพื่อจุดมุ่งหมายทางการบริหาร รวมทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลทางการเงิน และการปฏิบัติงานอื่น ๆ นั้น เป็นการประเมินผลที่แตกต่างกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม จึงต้องแยกลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เพื่อความเสมอภาคในตนเองเดียวกัน ซิลากยี (Szilagyi. 1984 : 540) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือกระบวนการของการกำหนดการวัดและการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร

เสนาะ ตีเขาวัว (2525 : 144) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงานและสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง ส่วน เมธี ปิลันธนานนท์ (2526 : 42) มีความเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการของการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคลทั้งในอดีตและปัจจุบัน เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับภูมิหลังของสิ่งแวดล้อมของงาน และเป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถในอนาคตสำหรับองค์กรหรือหน่วยงาน ส่วน สมพงษ์ เกษมสิน (2539 : 130) มีทัศนะว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการที่ใช้ประเมินค่าความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกไว้หรือจากการสังเกต

และวินิจฉัยตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นเครื่องมือประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับผล
ประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่ง และระดับเงินเดือนแก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ สอดคล้องกับแนว
ความคิดของ อรุณ รักรธรรม (2531 : 675) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานคือ
การวัดผลงาน หรือดีค่า หรือประเมินงานของบุคคล เพื่อให้ทราบความสามารถในการปฏิบัติ
หน้าที่การงานของบุคคล ซึ่งการบริหารงานบุคคลเป็นกุญแจดอกสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ
หรือเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะเป็นการจัดระเบียบและดูแล ให้บุคคลทำงานของแต่ละคน
มากที่สุด และมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด เสนาะ ดีเขาวี (2539 : 3) สอดคล้องกับ
อมร รักษาสัตย์ ถวัลย์ วรเทพพิพิงส์ และชัตติยา กระณสูตร (2529 : 58) ที่กล่าวว่า
ระบบติดตามประเมินผล รับรองผลการปฏิบัติราชการ เพื่อใช้ประกอบการเลื่อนระดับหรือเลื่อน
ตำแหน่ง ควรจัดทำมีขึ้นอย่างจริงจังโดยผู้บังคับบัญชาหลายระดับในแต่ละปี ซึ่งในการพิจารณาเลื่อน
ระดับตำแหน่งควรมีเอกสารพิจารณาประกอบ โดยการจัดทำเป็นรายงานลับของผู้บังคับบัญชาส่วนหนึ่ง
ในช่วงระหว่างปีที่มีการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการ
ที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกและลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้อยู่ในบังคับบัญชา ในระยะเวลา
ที่กำหนดตามแผนและโครงการ เมื่อสิ้นสุดโครงการหรือแผนงานที่ได้รับมอบหมายแล้ว ในทางปฏิบัติ
โดยทั่วไปจะต้องมีการประเมินผลงานการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรต่าง ๆ ก็เช่นกัน
เมื่อผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยการเลื่อนตำแหน่ง
การพิจารณาปรับปรุงสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนการพิจารณาความดีความชอบ จะต้อง
มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน" ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ซึ่งองค์ประกอบโดยทั่วไปจะมีการ
พิจารณาความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งและผลการปฏิบัติงานที่แล้วมา
ดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพิมพ์พระราชทานแจกข้าราชการ
ในพระราชพิธีตรุษสงกรานต์ พุทธศักราช 2457 ว่า "วิธีวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ
การปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จได้ดีกว่าผู้ที่มีโอกาสเท่า ๆ กัน" (อนงศ์ทิพย์ วสินนท์. 2526 : 7)

สดศรี พรประสิทธิ์ (2533 : 207) พยอม วงศ์สารศรี (2534 : 129) และ
เกศินี หงสนันท์ (2530 : 173) มีแนวความคิดสอดคล้องกันสรุปได้ว่า การประเมินผล
การปฏิบัติงานเป็นการประเมินค่าการทำงานของบุคคล และการบังคับบัญชา โดยมีการบันทึก

และลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นประโยชน์ในการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนเงินเดือนแก่พนักงาน ส่วนในศาลาพิพากษา (2536 : 2) กล่าวว่า การประเมินผลหมายถึงกระบวนการ (Process) ในการตรวจสอบหรือการพิจารณาตัดสินคุณลักษณะของสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือของกิจกรรมใด ๆ เพื่อกำหนดคุณค่า คุณภาพ ความถูกต้อง และความเหมาะสมโดยอาศัยเกณฑ์เป็นหลัก

จึงอาจสรุปได้ว่าการประเมินบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ประเมินผลบุคลากรอย่างเป็นระบบในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งบางครั้งจึงเรียกว่า การประเมินผลงาน หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของระบบข้าราชการในมหาวิทยาลัยนั้น ในหลักการให้ระบบข้าราชการพลเรือนมากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลไว้ชัดเจน ซึ่งมีแบบประเมินผลที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีเครื่องมือ มีคู่มือการประเมินสำหรับผู้บังคับบัญชา การประเมินในปัจจุบันจะมุ่งวัตถุประสงค์เพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือนและพัฒนาบุคคลเป็นหลัก และอาจนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ ได้ด้วย องค์ประกอบที่กำหนดให้ประเมินตามแบบใหม่นี้ยึดสาระสำคัญที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย ซึ่งโรสรัจ สุจริตกุล (2529 : 53 - 54) กล่าวว่า การประเมินผลงานนั้นจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้

1. คุณภาพของงาน ได้แก่ ความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ ความประณีต เรียบร้อยของผลงาน และงานสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด
2. ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณมากน้อยของงานที่ทำสำเร็จ เมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย
3. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งในด้านเวลา งบประมาณการเงิน กำลังคน และแรงงาน

4. การรักษาวินัย ได้แก่ ความประพฤติ การปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบแบบแผน และข้อบังคับของทางราชการ

5. ความอดุทนสาหัส ได้แก่ ความพยายาม ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ความมานะบากบั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา

6. ความรับผิดชอบ ได้แก่ การยอมรับในภาระหน้าที่หรืองานของตน โดยไม่เกี่ยงงานและตายนินงานให้สำเร็จลุล่วง โดยคำนึงถึงเป้าหมายตลอดจนความสำเร็จของงานเป็นหลัก ยอมรับผลที่เกิดจากการทำงานอย่างมีเหตุผล

ปิช (นงลักษณ์ พจนานกรรักษ์. 2537 : 9 : อ้างอิงมาจาก Beach. 1971 : 311) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งมีส่วนช่วยส่งเสริมและรักษาระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพที่พอใจตลอดเวลา และทำให้ทราบผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ เพราะบุคคลากรมีความจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การประเมินผลอย่างมีหลักเกณฑ์เป็นระยะ ๆ จะช่วยให้ฝ่ายที่ปรึกษาทราบพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับสูงได้เตรียมพร้อมที่จะแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันเวลาที่ เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผลถูกต้องและยุติธรรม เพื่อปรับปรุงค่าจ้างและเงินเดือน ช่วยให้การกำหนดอัตราเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสม และมีความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีหลักเกณฑ์จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารปรับปรุงวิธีการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่วน พันส์ ทันนาคินท์ (2526 : 96) กล่าวว่า การประเมินบุคคลากร เป็นการตรวจสอบว่าผลการปฏิบัติงานในการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถาบันเพียงไร เครื่องมือหรือเกณฑ์ที่ใช้ในการบริหารบุคคล มีความเที่ยงตรงมากน้อยแค่ไหน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาการทำความดีความชอบให้เหมาะสมและถูกต้องกับความสามารถของบุคคล และเพื่อการพัฒนาตัวบุคคล ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ เสนาะ ดีเยาว์ (2539 : 145) วิจิตร วรุตบางกูร และคนอื่น ๆ (2525 : 212) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้ฝ่ายบริหาร มีหลักการ

านการตัดสินใจ และเพื่อเป็นหลักฐานที่สามารถชี้แจงได้ หากมีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลหรือการร้องเรียนต่าง ๆ ส่วน จาเนียร์ จวงตระกูล (2531 : 12) มีแนวความคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อทราบค่าผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปของพนักงาน จุดเด่นและจุดด้อยของพนักงาน คุณสมบัติที่จำเป็นแก่การเลื่อนขั้น ศักยภาพของพนักงาน และเพื่อสร้างเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานและรักษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การ

จึงอาจสรุปวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นประเภทใหญ่ ๆ 3 ประการ คือ ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาผลตอบแทน ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาศักยภาพ

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คูนท์ (Koontz. 1971 : 12) กล่าวถึงระบบการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลว่า ควรมีหลักเกณฑ์ดังนี้

1. สิ่งต่าง ๆ ที่จะประเมินต้องประเมินได้อย่างถูกต้อง ตรงเป้าหมายและครอบคลุมตามขอบข่ายของงานที่ปฏิบัติ
2. รายการที่จะประเมินต้องอยู่ในลักษณะที่สังเกตได้โดยประเมินผลความสามารถจากวิธีการทำงาน การแก้ปัญหา และผลงานที่ปฏิบัติ
3. การประเมินผลต้องกำหนดรายการที่จะประเมิน ให้อยู่ในขอบข่ายของวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น การประเมินผลด้านปริมาณและคุณภาพ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการประเมินผลด้านทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพัฒนาฝึกอบรม
4. วิธีการประเมินผลและการกำหนดรายการที่ใช้ประเมิน ต้องได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย
5. การกำหนดรายการในแบบที่จะประเมิน ต้องรัดกุมเข้าใจง่าย เพราะผลการประเมินต้องสามารถชี้จุดบกพร่องให้ผู้ถูกประเมินทราบได้ ซึ่งจะช่วยให้แต่ละคนเกิดความ

รู้สึกที่ต้องการจะปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้น ดังนั้นผลการประเมินต้องไม่บกพร่องเป็นความลับ

แพตเตอร์สัน (Paterson. 1972 : 41) ได้แบ่งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ประการคือ

1. ประเมินเฉพาะด้านคุณภาพ ได้แก่ วิธีการจัดชั้นของงานเปรียบเทียบกันระหว่างบุคคล และจัดค่าของงานตามความยากง่าย หรือจำนวนงานตามระดับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความชำนาญเฉพาะอย่าง

2. ประเมินจากปริมาณและคุณภาพของงานทั้งหมด ว่าเป็นงานลักษณะใด การประเมินในประเภทนี้ ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ โดยจัดเป็นค่าระดับคะแนนร้อยละ หรือพิจารณาผลงานที่ปฏิบัติว่า อยู่ในขั้นดีหรือเลวเพียงใด และพิจารณาเปรียบเทียบการใช้องค์ประกอบในการปฏิบัติงานแต่ละอย่าง เช่น จำนวนผู้ปฏิบัติงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้และคู่มือการทำงาน

3. พิจารณาเปรียบเทียบจากการใช้เวลาและวิธีการในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ

บวร ประพฤติดี (2532 : 60) ให้ทัศนะว่า การประเมินบุคคลต้องพิจารณาตามหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เช่น ร่างกาย หมายถึง สุขภาพอนามัย ความแข็งแรง รูปร่างลักษณะ หน้าตา ท่าทาง การแต่งกาย การพูดจาปราศรัย การเดิน และพฤติกรรมอื่น ๆ ที่จะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง ความรู้ความสามารถทั่ว ๆ ไป คุณวุฒิ ประสบการณ์ การฝึกอบรม และความสามารถพิเศษ เขาวินปัญญา ซึ่งหมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติงาน ความเฉลียวฉลาด ไหวพริบในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ ซึ่งสามารถวัดได้ด้วยการทดสอบความถนัด ความสนใจ พยายาม และมีความสนใจในการทำงาน สามารถศึกษาเรียนรู้งานได้รวดเร็ว ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ด้านอุปนิสัยใจคอ หมายถึง ความรู้สึกรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต อารมณ์ดี สุขภาพดี หรือมีความรอบร้อมอารี และด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง ภูมิหลังในทุกด้านของผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีอิทธิพลต่อความนึกคิด อุปนิสัยใจคอ และพฤติกรรมอื่นของบุคคลทั้งสิ้น ส่วนจาเนียร จวงตระกูล (2531 : 24 - 28) มีแนวความคิดสรุปว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักการทั่วไป เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการจัดการ เป็นมาตรการการควบคุมอย่างหนึ่ง

เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกคน เป็นกระบวนการจัดการและบริหารบุคคล เป็นกระบวนการเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพองค์การ เป็นกระบวนการสร้างความเป็นธรรม เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยกาวิัดและการตีค่า เป็นกระบวนการวิัดานแง่คุณภาพและปริมาณ รวมทั้งลักษณะการปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่มุ่งประเมินค่าผลการปฏิบัติงานมาช้ประเมินค่าบุคคล เป็นกระบวนการที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและเป็นกระบวนการที่จะต้องนำาไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วน สิบพงษ์ ฐิติโรชติรัตน (2536 : 15) ได้กล่าวถึงแนวทางการประเมินผลงานตามตำแหน่ง ชานาญการ คุณภาพของผลงาน หากเป็นผลงานวิชาการว่า ต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ตามตำแหน่ง ชานาญการ จะต้องมิกลยุทธ์ และกลวิธีการเตรียมผลงาน จะต้องมึหลักการเสริมความรู้ความสามารถและประสบการณ์ โดยการแสวงหาด้วยวิธีการศึกษา ผูกอบรม ใ้ตามความรู้ และจากการทดลองปฏิบัติความคิดที่สร้างสรรค์ (Creative Idea) และสร้างผลงานที่ท้ต้องทดสอบ และปรับปรุงให้มีคุณภาพ

สรุปได้ว่าหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องพิจารณาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับ ประวัติส่วนตัว ต้องประเมินการปฏิบัติงานานแง่ของความรู้ความสามารถ ที่จะนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งงานแง่ของคุณภาพและความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ต้องประเมินคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ที่จำเป็นและสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ประเมิน

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์กรหรือหน่วยงานที่จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องมีการเตรียมการวางแผนล่วงหน้า เช่นเดียวกับการบริหารทั่วไป ซึ่ง เพ็ญศรี วายวานนท์ (2524 : 33) สมพงศ์ เกษมสิน (2539 : 152) และชูศักดิ์ เทียงตรง (2531 : 136) มีแนวความคิดที่สอดคล้องกันว่า ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ เป็นระบบจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ในการประเมินว่า จะนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารบุคคลและการบริหารด้านอื่น ๆ ของหน่วยงานในเรื่องใด เป็นเรื่องหลักและเรื่องใดเป็นเรื่องรอง การกำหนดลักษณะงานที่จะประเมินคุณภาพงานความถูกต้องของการปฏิบัติงาน และปริมาณงาน เช่น งานที่นับจำนวนได้ และงานที่

ไม่สามารถวัดได้เป็นจำนวน ทักษะหรือท่าทีและวิธีการปฏิบัติงานประกอบด้วยผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมินและเครื่องมือหรือเทคนิควิธีการประเมิน เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล แล้ว จะทำซ้ำกันอีกครั้งก็ตมผลที่ออกมาจะเหมือนกัน แบบการประเมินผลที่ดีต้องประกอบด้วย ความแนะนำ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานคุณลักษณะของบุคคล การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานต้องไม่อยู่ในระดับที่สูงจนเกินไป จนไม่มีใครสามารถทำได้ถึงมาตรฐาน และที่สำคัญควร กำหนดค่าให้ เกิดความรู้สึกท้าทายของผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมตามเงื่อนไขของงานและสภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่ากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการประเมิน
2. เลือกวิธีการประเมินให้เหมาะสมกับงานประเภทต่าง ๆ ในหน่วยงาน และควร ใช้วิธีการประเมินหลาย ๆ วิธีผสมกัน
3. ท้าความเข้าใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการประเมิน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีการยอมรับ และร่วมมือกัน ทั้งนี้การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงมีความสำคัญมากที่สุด นอกจากนั้นการยอมรับและความร่วมมือของหัวหน้างานระดับรอง ๆ ลงไป เป็นส่วนที่ทำให้ โครงการดำเนินไปด้วยความสำเร็จ เช่นเดียวกัน
4. กำหนดช่วงระยะเวลาในการประเมินให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่กำหนด และ ควรให้มีระยะเวลาห่างกันอย่างพอเหมาะ
5. กำหนดหน่วยงาน และบุคคลที่จะรับผิดชอบดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรจัดเป็นรูปคณะกรรมการหรือหน่วยงาน บุคคลผู้ทำหน้าที่ประสานงานควรชี้แจงให้ผู้รับผิดชอบ ทราบ ส่วนผู้ทำหน้าที่ประเมินโดยตรง ได้แก่หัวหน้างานตามสายการบังคับบัญชา
6. จำนวนผู้ถูกประเมินเป็นกลุ่ม ๆ ซึ่งแต่ละกลุ่มจะต้องประเมินโดยใช้เกณฑ์ อันเดียวกัน เนื่องจากมีลักษณะงาน หรือระดับตำแหน่งเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน
7. กำหนดขอบเขตการฝึกอบรม การใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และการ จัดทำคู่มือ

8. กำหนดเรื่องที่จะประเมินน้ำหนักและความสำคัญ สร้างแบบฟอร์ม และกำหนดการให้คะแนน

9. ดำเนินการประเมินตามขั้นตอนที่ได้วางไว้ โดยจัดทำปฏิทินการประเมินและดำเนินการประเมินตามกำหนดการนั้น ๆ

10. แจ้งผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ อาจมีการนำผลไปใช้ประกอบการพิจารณาของผู้บริหารระดับสูง ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง หน่วยงาน บุคคล และผู้บังคับบัญชาให้ทราบขั้นตอน หากมีการร้องเรียนในกรณีไม่ได้รับความเป็นธรรม ต้องรีบจัดการให้เสร็จสิ้น เข้าใจตรงกันก่อนจะนำผลไปใช้พิจารณาเรื่องอื่น

11. ติดตามศึกษาวิเคราะห์การประเมินเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยนำผลการประเมินของหลาย ๆ คน มาตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับความแตกต่างของหน่วยงานและประเภทของงาน เปรียบเทียบผลการประเมินในกลุ่มที่ปฏิบัติงานประเภทเดียวกันและวิเคราะห์ผลการประเมินกับข้อมูลอื่น ๆ เช่น รายงานแสดงปริมาณและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมินกับข้อมูลอื่น ๆ เกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน รวมทั้งการสำรวจปัญหาและข้อคิดเห็นจากผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมิน และผู้ซึ่งผลการประเมินอื่น ๆ ในหน่วยงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) ได้กำหนดตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ สาย ข และตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารและธุรการ สาย ค (หนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202/7262-75 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2526) ให้เลื่อนระดับสูงขึ้น ทั้งนี้ ให้มหาวิทยาลัยและสถาบันถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2526 เป็นต้นไป สำหรับการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการสาย ข และสาย ค ผู้ที่ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นค่าของระดับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยไม่เปลี่ยนแปลงสายงาน ก.ม. กำหนดให้ใช้วิธีการสอบคัดเลือกหรือประเมินผลการปฏิบัติ

งานตามแบบ ที่ ก.ม.กำหนดอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามแต่ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยจะเห็นสมควร ซึ่ง อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในการประชุมครั้งที่ 10/2526 เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2526 ได้อนุมัติหลักการให้ใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดรายการประเมิน โดยผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานชั้นต้นของผู้รับการประเมินร่วมกันกำหนดรายการประเมินไว้เป็นการล่วงหน้าและประกาศให้ทราบทั่วกัน งานที่ปฏิบัติประกอบด้วยงานที่อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้รับการประเมิน คุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ในการกำหนดรายการของงานที่จะประเมินให้จัดลำดับงานที่ปฏิบัติ หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติแต่ละงานเรียงตามลำดับความสำคัญของงาน โดยอาจพิจารณาจากความสำคัญของงาน ที่มีต่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ความสำคัญของงานที่มีต่อหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อตำแหน่ง ผลเสียที่อาจเกิดขึ้นหากปฏิบัติงานผิดพลาด ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้งานที่ปฏิบัติจะกำหนดสำหรับรับการประเมินจะต้องเป็นงานที่สำคัญและจำเป็น และควรกำหนดไม่น้อยกว่า 4 งาน ยกเว้นกรณีที่ขอยกเว้นหน้าที่ความรับผิดชอบไม่กว้างขวางนัก อาจกำหนดให้น้อยกว่านั้นได้ตามความเหมาะสมและให้กำหนดคะแนนตามความสำคัญของงานนั้นไว้ด้วย โดยคะแนนที่กำหนดนั้น เมื่อรวมกันทุกงานแล้วต้องเท่ากับ 100 คะแนน

องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาว่าผู้รับการประเมินมีความรอบรู้ มีความคิดริเริ่ม มีความชำนาญในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และสามารถนำความรู้ นั้น ๆ มาปรับใช้เพื่อแก้ปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ดี ผลงานในแง่คุณภาพและความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาว่าผู้รับการประเมินได้ปฏิบัติงานในแต่ละงานมีผลเป็นที่น่าพอใจเพียงใด ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานต้องตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงผลงานอย่างน้อยเพียงใด

ในส่วนที่เกี่ยวกับความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และการให้พิจารณาว่าผู้รับการประเมินสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ตลอดจนคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ให้จัดลำดับความสำคัญของแต่ละงาน ซึ่งอาจจะเลือกเฉพาะบางหัวข้อ หรือจะเพิ่มเติม ปรับปรุงโดยกำหนดเฉพาะที่เห็นว่าจำเป็นและสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานก็ได้

ทั้งนี้กำหนดคะแนนความสำคัญของคุณลักษณะ เฉพาะบุคคลไว้ด้วย และเมื่อรวมกันทุกหัวข้อการประเมินแล้วจะต้องเท่ากับ 100 คะแนน แนวทางการประเมินความประพฤติ ให้พิจารณาอุปนิสัยและความประพฤติส่วนตัว ตลอดจนการปฏิบัติงานตามนโยบาย ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของส่วนราชการนั้น ๆ ด้านการรักษาวินัยข้าราชการ ศึกษาจากประวัติส่วนตัว ประวัติการทำงานและพฤติกรรมที่ปรากฏ ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ให้พิจารณาความตั้งใจในการทำงาน ความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเป็นผลดี การไม่ละเลยต่องานรวมถึงความเต็มใจและความกล้าที่จะรับผิดชอบต่อผลเสียหายที่อาจเกิดขึ้น ไม่บิดความรับผิดชอบง่าย ๆ และความจริงใจที่จะปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น ส่วนด้านการตัดสินใจให้พิจารณาความพร้อมที่สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ด้านประสบการณ์และหน้าที่ความรับผิดชอบความอุตสาหกรรม ให้พิจารณาจากความมีมานะ อดทน และเอาใจใส่ในหน้าที่การงานและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อุทิศเวลาให้กับทางราชการไม่เฉื่อยชา และมีความขยันหมั่นเพียร สำหรับการมีมนุษยสัมพันธ์ให้พิจารณาความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกระดับ และ/หรือความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มาติดต่อ ให้ความช่วยเหลือสนใจและเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของผู้มาติดต่อเป็นอย่างดี ความสามารถในการสื่อความหมายให้พิจารณาความสามารถในการแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรายงานเสนอผู้บังคับบัญชาด้วยวาจาหรือบันทึกข้อความ ความสามารถในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในรายงานหรือเขียนบันทึกให้คำแนะนำต่าง ๆ

การดำเนินการประเมิน การประเมินข้าราชการผู้ใดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนั้น ให้เริ่มดำเนินการประเมินเมื่อข้าราชการผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ทั้งนี้เพื่อจะได้พิจารณาผลงานตามระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ ผู้ประเมินดำเนินการในรูปของคณะกรรมการซึ่ง อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยเป็นผู้แต่งตั้งจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่เกิน 5 คน โดยจะต้องมีหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาในระดับถัดขึ้นไปซึ่งรับผิดชอบใกล้ชิดกับตำแหน่งที่จะประเมินเป็นกรรมการร่วมอยู่ด้วย

วิธีการประเมิน จะต้องดำเนินการให้ผู้รับการประเมินเขียนรายละเอียดการปฏิบัติงานของตนตามหัวข้องานแต่ละงานที่กำหนดสำหรับการประเมินว่า ได้รับความรู้ความสามารถ ระยะเวลาและผลที่ได้ ในแต่ละรายการประเมินให้ผู้ประเมินดำเนินการประเมินทั้งงานที่ปฏิบัติ และคุณลักษณะ เฉพาะของบุคคลที่จำเป็นและสำคัญสำหรับการปฏิบัติงาน

การประเมินงานที่ปฏิบัติ ให้ผู้ประเมินพิจารณาประเมินจากองค์ประกอบ 2 อย่าง คือ ความรู้ความสามารถที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และผลของงานในแง่คุณภาพและความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้องค์ประกอบทั้ง 2 นี้ มีคะแนนเท่ากันและในการประเมินก็กำหนดระดับการประเมินเป็น 4 ระดับ คือ ดีมาก ดี พอใช้ และต้องแก้ไข ทั้งนี้โดยกำหนดผลการประเมินเป็นคะแนน

ส่วนการประเมินคุณลักษณะ เฉพาะของบุคคลที่จำเป็น และสำคัญสำหรับการปฏิบัติงาน นั้น ให้ผู้ประเมินพิจารณากำหนดระดับการประเมินเป็น 4 ระดับคือ ดีมาก ดี พอใช้ และต้องแก้ไข ทั้งนี้โดยกำหนดผลการประเมินเป็นคะแนนด้วย

การกำหนดผลการประเมินเป็นคะแนน ให้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนโดยประมาณ คือ

ดีมาก	หมายถึง	ได้คะแนนร้อยละ	80-100	ของคะแนนเต็ม
ดี	หมายถึง	ได้คะแนนร้อยละ	60- 79	ของคะแนนเต็ม
พอใช้	หมายถึง	ได้คะแนนร้อยละ	50- 59	ของคะแนนเต็ม
ต้องแก้ไข	หมายถึง	ได้คะแนนน้อยกว่าร้อยละ	50	ของคะแนนเต็ม

ผู้ประเมินต้องสรุปความเห็นทั่วไป หรือตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับการประเมินในกรณีที่ประเมินหัวข้อใดว่า ต้องแก้ไข ให้ชี้แจงเหตุผล พร้อมทั้งระบุว่าควรจะพัฒนาผู้รับการประเมินในด้านใด ด้วยวิธีใดและใช้ระยะเวลาเท่าใด พร้อมทั้งผู้ประเมินต้องสรุปด้วยว่า ผู้รับประเมินสมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งงานระดับที่สูงขึ้นหรือไม่ ทั้งนี้โดยพิจารณาจากการที่ผู้รับประเมินมีผลการประเมินในระดับ พอใช้ หรือได้รับคะแนนจากการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนเต็ม ในแต่ละหัวข้อที่ประเมินและได้คะแนนรวมในทุกรายการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 จึงจะถือว่าเป็นผู้สมควรได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งงานระดับที่สูงขึ้น แต่ถ้าผู้รับการประเมินผู้ใดได้รับการประเมินว่า ต้องแก้ไข

หรือคะแนนหัวข้อใดต่ำกว่าร้อยละ 50 หรือได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ 60 ก็ให้ถือว่าผู้นั้นยังไม่สมควรได้เลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งงานระดับที่สูงขึ้น

งานกรณีที่ผู้ประเมินมีความเห็นว่าไม่สมควรเลื่อนตำแหน่งเนื่องจากมีข้อที่ต้องแก้ไขให้ผู้ประเมินเสนอด้วยว่าจะต้องแก้ไข หรือพัฒนาผู้รับการประเมินด้วยวิธีใดและจะใช้ระยะเวลาเท่าใดไว้ด้วย และควรต้องมีการกำหนดระยะเวลาในการประเมินครั้งที่ 2 ไว้ไม่น้อยกว่า 6 เดือน

เมื่อคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว จะต้องเสนอผลการประเมินต่อผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานระดับเหนือขึ้นไป 1 ระดับเพื่อพิจารณาสรุปความเห็น แล้วเสนอผลการประเมินต่อ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณามติ การประเมินผลการปฏิบัติงานจะแต่งตั้งย้อนหลังให้ดำรงตำแหน่งและระดับเงินเดือนสูงขึ้น นับแต่วันที่มีคุณสมบัติครบถ้วน หากไม่ยื่นขอหรือยื่นขอภายหลังจากวันที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเกิน 7 วัน จะแต่งตั้งย้อนหลังให้เพียงวันที่ยื่นขอประเมินถึงหน่วยงานต้นสังกัด

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อพนักงานหรือบุคลากร เริ่มปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะเป็นผู้รับผิดชอบต่อการหาข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และกระบวนการจัดหาบุคลากร หน่วยงานจึงจำเป็นต้องกำหนดขอบเขตของงานสำหรับพนักงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานได้กำหนดขอบเขตเฉพาะสำหรับการกำหนดการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการเปลี่ยนแปลงเงินเดือน ซึ่ง พันสัทนาสินทร์ (2526 : 106) กล่าวว่า การประเมินผลต้องปฏิบัติภารกิจให้ได้แม่นยำเป็นเรื่องสำคัญอันดับแรกก่อนที่จะนำผลการประเมินไปใช้อย่างถูกต้อง ความแม่นยำของการประเมินหมายถึง เครื่องมือที่ใช้ต้องมีลักษณะเที่ยงตรง (Validity) สามารถจะวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้ และเครื่องมือนี้ต้องมีความเชื่อถือได้ (Reliability) กล่าวคือ จะต้องได้คะแนนเท่า ๆ กัน ไม่ว่าใครจะมาเป็นผู้ประเมิน ทั้งนี้ภายใต้เงื่อนไขหรือสภาพการณ์ที่คล้ายคลึงกัน

สำหรับความเชื่อถือได้ของผลการประเมิน หมายถึง ความคงเส้นคงวา (Consistency) ของผลการประเมินหลาย ๆ ครั้งที่ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา ในเมื่องานของผู้ใต้บังคับบัญชามีได้เปลี่ยนแปลงไป ส่วนความเที่ยงตรงของการประเมิน หมายถึง ความตรงต่อวัตถุประสงค์ของการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (Criteria) ซึ่งเป็นพื้นฐานที่ผู้ประเมินจะนำผลงานของผู้ถูกประเมินแต่ละบุคคลมาเปรียบเทียบ เกณฑ์ดังกล่าวคือ มาตรฐานของงาน (Job or Performance Standards) หรือเกณฑ์งานที่ถือว่าเป็นที่พอใจ (Criteria of Satisfactory Performance) มาตรฐานหรือเกณฑ์เหล่านี้ จะต้องกำหนดขึ้นโดยอาศัย การศึกษา การทำความเข้าใจงานและข้อกำหนดของงาน (Job Requirements) เป็นหลัก โดยทั่วไปงานที่ปฏิบัติสำเร็จจะได้รับการพิจารณาประเมินผลทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ดังนั้น การกำหนดมาตรฐานของงานจึงกำหนดไว้ในรูปของปริมาณและคุณภาพ แล้วแต่ลักษณะงาน

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้กันแพร่หลายในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรมและราชการนั้น ชูศักดิ์ เทียงตรง (2531 : 142) มีความเห็นว่า วิธีการบันทึกปริมาณงานใช้กับงานที่ทำประจำ (Routine) และทำซ้ำ ๆ (Repetition) โดยผู้ปฏิบัติงานนับจำนวนงานของตน ในขณะเดียวกัน หัวหน้างานเก็บรายงานของแต่ละบุคคลไว้ การกำหนดมาตรฐานของงานใช้การจับเวลาและผลงานที่ปฏิบัติแล้วเสร็จ ข้อดีของวิธีนี้คือ การจดบันทึกทำได้ไม่ยุ่งยาก ไม่มีโอกาสลาเอียง ข้อเสียคือไม่บอกลักษณะเกี่ยวกับบุคคล ทำให้เสียเวลา และเป็นการเพิ่มภาระงาน ส่วนวิธีตัดสินตามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Graphic Rating Scales) บีช (Beach, 1971 : 316 - 318) วิทยุ สาธร (2526 : 430 - 432) และสมพงศ์ เกษมสิน (2539 : 160) มีความเห็นเช่นเดียวกันว่า เป็นวิธีที่ใช้แพร่หลายที่สุดและยังใช้ได้ผลดีในปัจจุบัน หลักสำคัญของวิธีนี้อยู่ที่การกำหนดรายการคุณลักษณะต่าง ๆ ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้บุคลิกภาพและพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องประเมิน คุณลักษณะเหล่านี้จะแตกต่างกันไปตามลักษณะของงาน จึงต้องกำหนดคะแนนของคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และสถานภาพการปฏิบัติงานเพื่อจัดอันดับของงาน ซึ่ง สมพงศ์ เกษมสิน (2539 : 160) ให้ข้อแนะนำว่าคณะกรรมการหรือผู้ประเมินจะต้องเข้าใจในงานที่จะจัดอันดับได้อย่างละเอียดถูกต้อง เพราะถ้ามองข้ามองค์ประกอบใด ๆ ไป ย่อมเป็นผลทำให้งานที่ถูกละเลย

เปรียบเทียบเป็นรายคู่ แตกต่างกันอย่างง่าย วิธีแก้ไขคือ ควรจัดอันดับและจับคู่งานอย่าให้มากนัก ส่วนวิทยุ สาร (2526 : 432 - 435) ให้ความกระจ่างได้ว่า วิธีที่จะช่วยให้การตัดสินใจของผู้บริหารมีความยุติธรรมมากขึ้นในเรื่องการพิจารณาผลงาน อาจทำได้โดยวิธีการประเมินแบบตรวจรายการซึ่งจะมีข้อคำถามต่าง ๆ เกี่ยวกับลักษณะเฉพาะตัว ผลงานและคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อหน่วยงานให้ผู้ประเมินได้ตรวจเลือกตามความเห็นและใส่เครื่องหมายในช่องว่าง ข้อดีของวิธีตรวจรายการคือ เป็นวิธีที่ง่ายสำหรับผู้ประเมิน กล่าวคือ เพียงแต่ทำเครื่องหมายเป็นการตอบ แต่ข้อเสียคือความยากลำบากในการตั้งคำถามให้ครอบคลุมเรื่องที่ต้องการประเมิน ต้องใช้เวลามากในการตั้งคำถามให้ครอบคลุมเรื่องที่ต้องการประเมิน และต้องใช้เวลามากในการเลือกคำถามที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานแต่ละประเภท

วิธีบันทึกเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incidents) โดยกำหนดให้หัวหน้าหรือผู้บริหารทุกระดับจดบันทึกเหตุการณ์สำคัญที่แสดงให้เห็นพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เอาไว้ทุกครั้ง เพื่อดูว่าผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวอย่างไร และควรจดบันทึกเฉพาะที่เป็นตัวอย่างของการทำงานตามหน้าที่ ซึ่งขั้นตอนสำคัญของวิธีนี้คือ การติดตามสัมภาษณ์ระหว่างหัวหน้าและผู้ปฏิบัติงาน ในการตรวจสอบถึงหน่วย (Field Review) โดยฝ่ายบริหารบุคคล หรือฝ่ายกองการเจ้าหน้าที่ หรือผู้ประเมิน จะไปสัมภาษณ์หัวหน้าหน่วยงานถึงการปฏิบัติงานจริงของผู้ปฏิบัติแต่ละคน และเขียนรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานเหล่านั้น ข้อดีของวิธีตรวจสอบถึงหน่วยงานคือ ช่วยให้การประเมินมีมาตรฐานและมีความแน่นอนขึ้น เพราะมีหน่วยกลางควบคุม และหัวหน้าหน่วยงานมักจะชอบแสดงความคิดเห็นมากกว่าการเขียน นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานบริหารงานบุคคลกับหน่วยปฏิบัติ ส่วนข้อเสียของวิธีตรวจสอบถึงหน่วยงานคือ เป็นการเพิ่มภาระงานแก่เจ้าหน้าที่บุคคลและขัดกับหลักการกระจายอำนาจ

วิธีการบรรยายอย่างอิสระ (Free for Essay) วิธีนี้ทำโดยตั้งกฎเกณฑ์ทั่วไปอย่างกว้าง ๆ แล้วให้ผู้ประเมินทำการประเมินผลผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการเขียนพรรณนาความดีหรือความไม่ดีไปตามความเห็น ซึ่งผู้ประเมินต้องใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานและการเขียนบรรยายต้องเน้นในเรื่องลักษณะของการปฏิบัติ ลักษณะอุปนิสัยและแนวโน้มเกี่ยวกับความต้องการของ

ผู้บังคับบัญชาในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ เพ็ญศรี วายวานนท์ (2524 : 27) ที่กล่าวว่า วิธีบรรยายอย่างอิสระที่เปิดโอกาสให้ผู้ประเมิน เขียนบรรยายความรู้สึกของตนเองต่อการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินเฉพาะปัจจัยที่สังเกตเห็นได้และเกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งวิธีนี้มีข้อบกพร่องมากที่สุดวิธีหนึ่งคือเพราะขาดมาตรฐานเปรียบเทียบ

ส่วนวิธีการตั้งกลุ่มประเมิน (Multiple Rating of Group Appraisal) สมพงษ์ เกษมสิน (2539 : 162) กล่าวว่า การประเมินผลโดยวิธีนี้ยึดหลักการประเมินที่ให้เกิดความเป็นธรรม โดยคณะกรรมการซึ่งมีหัวหน้างานที่ทราบถึงการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างดี ร่วมกันประเมินผลงานของพนักงาน แล้วส่งให้หน่วยงานบุคคลร่วมกันประเมินผลงานอีกครั้งหนึ่ง โดยต้องพิจารณาถึงปัจจัยที่จะนำมาประเมินเนื้อหาของแบบรายงานการประเมินเสียก่อน การสัมภาษณ์ระหว่างหัวหน้างานชั้นต้นและพนักงานเพื่อปรับปรุงงาน ขั้นตอนที่เป็นของวิธีการนี้คือการตรวจสอบผลการประเมินของกลุ่ม โดยหัวหน้าระดับสูงขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

วิธีกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (Mutual Goal Setting) วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และกาญจนา ศรีกาพลินธุ์ (2524 : 344) กล่าวว่า การศึกษานโยบายหลักของหน่วยงานและกำหนดวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายนั้น หัวหน้าและผู้บังคับบัญชาควรจะมีการประชุมพิจารณาตรวจสอบ ประเมินความก้าวหน้าของงานเป็นระยะ ๆ เพื่อปรับปรุงเป้าหมายและกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามวิธีการนี้มีข้อเสียคือสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่าย นอกจากนั้นผู้เป็นหัวหน้าจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างดี แต่วิธีนี้จะไม่เป็นประโยชน์โดยตรงในการเลือกคนเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ฝึกอบรม หรือโอนย้าย เพราะไม่มีการกำหนดมาตรฐานที่จะช่วยเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ การประเมินวิธีกำหนดเป้าหมายร่วมกันหรืออีกวิธีหนึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติแต่ละคนพิจารณาผลงานของตนเองในระยะเวลาที่ผ่านมา หรือกำหนดแบบฟอร์มกำหนดโครงการ หรือกำหนดคำถามให้ผู้ปฏิบัติงานบรรยาย หรือระบุผลงานที่ผ่านมาและอภิปรายกับหัวหน้างาน ซึ่งได้ประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงานไว้แล้ว จากนั้นนำผลการปฏิบัติงานเสนอให้ผู้บังคับบัญชา หรือคณะกรรมการประเมินในชั้นสูงพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งวิธีการนี้ พันส หันนาคินทร์ (2526 : 112) ให้ทัศนะว่า เป็นวิธีที่ดีที่สุดเพราะผู้ปฏิบัติงานยอมเข้าใจดีว่า

งานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด ทั้งนี้หากผู้ปฏิบัติงานสามารถติดต่อคดีที่เข้ากับตัวเองได้

วิธีการสัมภาษณ์ผลงานก้าวหน้า (Progress Interview) เป็นวิธีการที่มุ่งการมีส่วนร่วมในการประเมินโดยผู้ปฏิบัติงาน และใช้วิธีการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติงานประจำวัน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีการพบปะสัมภาษณ์กันเป็นประจำตามเวลาที่กำหนดไว้ หัวข้อสำคัญของการอภิปรายระหว่างสัมภาษณ์จะมีวัตถุประสงค์ของงาน ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข การตกลงเกี่ยวกับลำดับขั้นขององค์ประกอบของงานจากระดับมาตรฐานหรือต่ำกว่ามาตรฐานของงาน ต้องคำนึงถึงเป้าหมายระยะยาวของบุคคลไว้ด้วย และพิจารณาว่าผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติสำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ มาตรฐานนี้ต้องเป็นลักษณะที่แสดงถึงปริมาณและคุณภาพของการปฏิบัติงาน ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2539 : 172) ำให้ทัศนะว่าการใช้วิธีกำหนดมาตรฐานของงานมีข้อยุ่งยากในการที่จะจัดจำนวนงานที่นับไม่ได้ หรืองานที่มีผู้ปฏิบัติคนเดียว เป็นงานที่มีขั้นตอนมาก หรืองานที่ทำเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การประเมินผลการปฏิบัติงานยึดถือเอาผลงานเป็นหลักในการพิจารณา ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องประเมินผลงานเป็นงวด และการประเมินต้องคำนึงถึงผลงานเป็นหลัก ไม่พิจารณาถึงวิธีการหรือการกระทำของผู้ปฏิบัติ เป็นวิธีการที่คล้ายกับวิธีเขียนคำชี้แจงประกอบปริมาณและคุณภาพของงาน เพื่อเลื่อนขั้นระดับเงินเดือนของข้าราชการในปัจจุบัน

จะเห็นได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถดำเนินการได้หลายวิธี ซึ่งแต่ละวิธีเหมาะสมกับงานในลักษณะต่าง ๆ กัน อย่างไรก็ตามมีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4 ประการ คือ

1. หน่วยงานควรจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เป็นรูปแบบเดียวกัน
2. การประเมินผลงานต้องมีเครื่องมือในการที่เป็นมาตรฐานกลาง
3. การประเมินผลงานจะต้องประชุมชี้แจงให้ทราบทั่วกัน
4. แบบประเมินผลงานจะต้องจัดทำคำอธิบายประกอบ

วิจิตร วรุตบางกูร และคนอื่น ๆ (2525 : 214 - 215) ำให้ทัศนะสรุปได้ว่าการประเมินผลงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับบุคคลฝ่ายถูกประเมิน และฝ่ายที่ทำหน้าที่ประเมินซึ่ง

อาจเป็นคณะกรรมการหลายชุด จึงอาจมีโอกาสที่การประเมินจะขาดความถูกต้องหรือขาดความยุติธรรม เพื่อลดจุดอ่อนเหล่านี้จึงควรจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เป็นเกณฑ์เดียวกัน เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการประเมินผลงานการจัดทำคำอธิบายลักษณะงานให้เป็นเกณฑ์เดียวกัน โดยให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วม ซึ่งควรมีองค์ประกอบครบถ้วนเกี่ยวกับลักษณะงาน บุคลิกภาพของผู้รับการประเมิน ตลอดจนความรู้ความสามารถของผู้รับการประเมินด้วย โดยปกติหัวหน้างานชั้นต้นจะต้องเป็นผู้ประเมินก่อน หลังจากนั้นจึงแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ซึ่ง เสนาะ ติเยาร์ (2539 : 156 - 157) มีความเห็นเพิ่มเติมสรุปได้ว่า ผู้ประเมินผลงานต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหลักการ วัตถุประสงค์และวิธีการโดยตลอด เป็นผู้ที่มีความสังเกต สามารถรวบรวมหลักฐาน และปัจจัยต่าง ๆ มาประกอบการพิจารณาให้มากที่สุด และมีความยุติธรรม การประเมินจะต้องเป็นไปตามนโยบายของหน่วยงาน ปัจจุบันจะใช้วิธีประเมินผลการทำงานทุกระดับ อย่างไรก็ตาม บางแห่งอาจยกเว้นการประเมินผลการทำงานผู้บริหารระดับสูง หรืออาจจะให้เจ้าของผลงานประเมินผลเอง สมพงษ์ เกษมสิน (2539 : 163) ให้ความเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมักจะมีข้อโต้แย้งระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินเกิดขึ้นเสมอ ซึ่งผู้ประเมินควรระมัดระวังและจะต้องคำนึงถึง แบบประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้มีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และจะต้องชี้แจงให้ผู้มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เนื่องจากมีความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้องถึงแบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดีความชอบ และควรมีลักษณะเป็นไปตามทางสอนและแนะนำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 133 - 135) ให้แนวคิดว่า หลักที่ต้องคำนึงในการประเมินผลการปฏิบัติงานคือ จะต้องทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อติดตามดูความเจริญก้าวหน้าในการทำงานและตรวจสอบตลอดกระบวนการในการทำงาน ทั้งนี้โดยมีการกำหนดจุดประสงค์ของงานที่ได้วางไว้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา การประเมินผลงานมีลักษณะเป็นทั้งอัตนัยและปรนัย โดยจะต้องพิจารณาคะแนนที่จัดออกมาเป็นตัวเลข และนำตัวเลขเหล่านั้นมากำหนดคุณภาพ อย่างไรก็ตาม คะแนนรวมที่ได้จากการประเมินผลไม่ได้เป็นเครื่องมือวัดความสามารถที่แน่นอน หรือมีความดีทุกด้านเท่ากันเสมอไป และเรื่องที่ไม่ควรมองข้ามบางเรื่อง เช่น ผู้ปฏิบัติงานที่เข้ามาใหม่กับ

ผู้ปฏิบัติงานมานาน ถึงแม้จะมีความตั้งใจทำงานเท่า ๆ กัน แต่ผลงานก็มักจะแตกต่างกัน เช่น เดียวกันกับการพิจารณาถึงความยากง่ายของงานที่ปฏิบัติด้วย

ศาสตราจารย์ (2533 : 208 - 209) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีประโยชน์มากมายหลายประการต่อทั้งผู้บังคับบัญชาและพนักงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถทราบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือไม่ เพียงใด ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตามที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด การที่ผู้บังคับบัญชาทราบจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ละคนจะเป็นแนวทางสำคัญในการให้การฝึกอบรม พัฒนาและให้คำแนะนำแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม และยังทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างถูกต้องชัดเจนจนสามารถนำไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปีได้

ด้านพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ เพียงใด เพื่อจะสามารถแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม เกิดความมั่นใจว่างานของเขาจะได้รับการวัดหรือประเมินผลโดยยุติธรรม มีหลักเกณฑ์เป็นมาตรฐานเดียวกันกับพนักงานคนอื่น ๆ เกิดขวัญกำลังใจสูง เนื่องจากผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและพร้อมที่จะช่วยเหลือ สนับสนุนให้เขาได้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นการวัด การเปรียบเทียบ หรือการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน โดยอาศัยมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ เป็นหลัก หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานคือการที่ผู้บังคับบัญชาทำการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาว่า ได้ผลงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของเขาให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของอิทธิพร พัทธมันตร (2532 : 74) และเริงศักดิ์ บานเจริญ (2530 : 29 - 31) ที่มีทัศนะตรงกันว่า ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยพนักงานเป็นผู้จัดทำรายการประเมินผลงานด้วยตนเอง และผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผล โดยการพิจารณาจากการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นระยะ ๆ และวัดผลงานที่มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้กำหนดไว้

ทำให้พนักงานรู้สถานการณืของตนเอง และเป็นโอกาสเหมาะของผู้บังคับบัญชาที่จะปรับปรุงการ
 ทำงานของพนักงานในบังคับบัญชา ตลอดจนการวางแผน การพิจารณาบทวนผลการทำงาน ซึ่ง
 จะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นหลักฐานอ้างอิงสำหรับการตัดสินใจเลื่อนขั้นและโยกย้าย เป็นข้อมูลาน
 การเจรจาจ้างและเงินเดือนที่เที่ยงธรรม ทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วม
 และการที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าเขามีส่วนช่วยตั้งเป้าหมายของตนเอง จะทำให้ปัญหา
 การโต้แย้งเกี่ยวกับสิ่งที่คาดหวังลดน้อยลง ส่วนเกศินี หงสนันท์ (2530 : 4 - 6) ให้
 ความเห็นว่า ยุทธวิธีการประเมินผลงานเป็นหลักที่สำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์
 ตามหลักสากลนิยม การประเมินบุคคลไม่ว่าจะเป็นระดับใดอาจล้มเหลวได้ ถ้าไม่มีความ
 กระจ่างชัดในกระบวนการของการประเมินผล การประเมินบุคคลนั้น ถือว่าความรู้ความ
 สามารถเป็นสิ่งที่สำคัญ และการประเมินยังเป็นการกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมี
 ประสิทธิภาพและต้องนำมาพิจารณาเป็นคุณสมบัติของบุคคลนั้นด้วย

การประเมินบุคคลเป็นเพียงการเริ่มต้นของวิธีการทำงาน ซึ่งจะต้องมีการประเมิน
 ตลอดชีวิตการทำงาน การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการช่วยสนองความต้องการของบุคคลและทำ
 ให้เกิดความพึงพอใจในฐานะ ตำแหน่ง เกียรติยศชื่อเสียง รวมทั้งความเจริญงอกงามใน
 วิชาชีพ กัทพล อุดลวิทย์ (2536 : 3) กล่าวในการประชุมสัมมนาเรื่องเคล็ดลับสู่ความ
 สำเร็จงามมหาวิทยาลัย ในตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษว่า ความ
 มุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาการของมหาวิทยาลัยให้เจริญก้าวหน้าจนถึงขั้นมีฐานะทางวิชาการเป็น
 เลิศ ทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยชั้นนำในอารยะประเทศ อันเป็นปณิธานอันแน่วแน่ของมหาวิทยาลัย
 นั้น ชำราชการสาย ข ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริการวิชาการนับว่าเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา
 วิชาการของมหาวิทยาลัย ดังนั้นการสนับสนุนชำราชการสาย ข ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ
 ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีความสำคัญต่อการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา
 อย่างยิ่ง เช่นเดียวกับที่ ประสาน มฤคพิทักษ์ (2525 : 8) ได้สรุปความเห็นว่าการปฏิบัติ
 งานให้บรรลุเป้าหมาย ตัวบุคลากรต้องมีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การ
 งานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดการพัฒนา สามารถเข้ากับเพื่อน
 ร่วมงานได้ มีความสุขในการทำงาน และการที่มหาวิทยาลัยดำเนินภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นั้น จะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยในการบริหารอื่น ๆ อีกด้วย กล่าวคือ จะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพทุกสายงาน มีงบประมาณเพียงพอ มีวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ พร้อม และต้องมีการจัดการที่ดี

ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่า ผู้บริหารสามารถประเมินผลงานของพนักงานหรือบุคลากรขององค์กรได้หลายวิธี และหากเป็นการนำเครื่องมือมาใช้จะต้องมีลักษณะที่เที่ยงตรง แม่นยำ เช่น การบันทึกผลการปฏิบัติงานประจำวัน คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องเข้าใจลักษณะงานที่ประเมิน ซึ่งจะเป็นวิธีการที่ช่วยให้การพิจารณาผลงานของผู้บริหารมีความยุติธรรมมากขึ้น การบันทึกเหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่สามารถนำมาประกอบการพิจารณาได้เช่นกัน ส่วนการบรรยายหรือการเขียนรายงานนั้น ผู้บริหารหรือผู้ประเมินต้องดูแลอย่างใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามวิธีการประเมินผลซึ่งนิยมใช้กันอยู่ทั่วไปนั้น จะมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน 6 วิธีด้วยกัน คือ (1) วิธีประเมินพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน (2) วิธีประเมินคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน (3) วิธีประเมินด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายบุคคล (4) วิธีประเมินความก้าวหน้าของงาน (5) วิธีประเมินตามมาตรฐานของงานที่กำหนดไว้ และ (6) วิธีการวิเคราะห์ผลและการนำผลงานที่ได้จากการประเมินไปใช้

ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นหน้าที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บังคับบัญชา และผลการประเมินย่อมเป็นประโยชน์ต่อทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป ซึ่งมีหน้าที่ในการวางนโยบายส่วนรวมขององค์กรหรือหน่วยงาน สมพงษ์ เกษมสิน (2539 : 167) ชูศักดิ์ เทียงตรง (2531 : 167 - 171) มีความเห็นสอดคล้องกับ สดศรี พรประสิทธิ์ (2533 : 237) ว่า ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ที่สำคัญในเรื่องต่าง ๆ ที่ชัดเจนดังนี้คือ

1. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการขึ้นเงินเดือน จะเป็นไปโดยยุติธรรม เพราะมีข้อเปรียบเทียบเป็นหลักฐานในการพิจารณา หากมีการร้องเรียนขอความเป็นธรรม ผู้บังคับบัญชาสามารถแสดงหลักฐานแจ้งข้อบกพร่องให้ทราบได้

2. การรอนย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ และการให้ออกจากตำแหน่ง ผลการประเมิน จะช่วยชี้ว่าผู้ปฏิบัติงานคนใดมีความชำนาญ มีความรู้ความสามารถเหมาะสมหรือไม่

3. การพัฒนาบุคคล ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดวิธีการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามความจำเป็น

4. การศึกษาปรับปรุงวิธีการสรรหาบุคคล ข้อมูลจากการประเมินจะช่วยชี้ให้เห็น ความแตกต่างของผู้ปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นปัจจัยช่วยในการพิจารณาวิเคราะห์ปรับปรุงวิธีการและ เครื่องมือในการทดสอบเพื่อสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. การพิจารณาหาเหตุความดีความชอบ ผลการประเมินจะช่วยให้การพิจารณาในเรื่องนี้ดำเนินไปด้วยความยุติธรรมและมีเหตุผลยิ่งขึ้น

6. ขวัญและกำลังใจ การประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถ ไม่ต้องกังวลในเรื่องการ ประจบผู้บังคับบัญชา ด้วยวิธีที่ไม่ถูกต้อง

สรุปได้ว่ามาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน ลักษณะที่สำคัญส่วนใหญ่ของการประเมินผล การปฏิบัติงาน คือ การจําแนกมาตรฐานของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งในระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามปกติแล้วจะกำหนดมาตรฐานในรูปของ เกณฑ์ที่ระบุการบรรลุความ สำเร็จของกิจกรรม ส่วนเกณฑ์ในการประเมินเป็นกลุ่ม จะประเมินด้วยค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติ งานที่คำนวณได้ เช่น เกณฑ์มาตรฐานสำหรับนักศึกษาเป็นคะแนนเกรดที่ได้รับในรายวิชาที่เรียน หรือค่าเฉลี่ยระดับของเกรดหลังจากที่เรียนในมหาวิทยาลัยปีแรก ขั้นตอนที่สำคัญและมีความจำเป็น ในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานซึ่งใช้เป็นตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ แหล่งที่มาเบื้องต้นสำหรับเกณฑ์มาตรฐานของการปฏิบัติงาน ของแต่ละบุคคล มักเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งเป็นหลักการที่มีความสำคัญ ต่อผลการปฏิบัติงานของแต่ละคนที่มีส่วนสนับสนุนผลการปฏิบัติงานขององค์กร แม้ว่าหลักการจะดู เหมือนว่าไม่จำเป็นต้องอธิบาย แต่ก็ต้องทำความเข้าใจโดยละเอียดอย่างยิ่ง เมื่อวัตถุประสงค์ ขององค์กรได้เปลี่ยนแปลงไป

ข้อมูลข่าวสารของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลข่าวสารที่ทำให้ผู้บริหารบรรลุผลสำเร็จงานการตัดสินใจพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรจะตัดสินใจจากข้อมูลข่าวสารของผลการปฏิบัติงานที่พิจารณาได้จาก 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. แหล่งของข้อมูลข่าวสาร คณะของบุคคลที่จัดหาข้อมูลข่าวสารด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ หัวหน้างานหรือหัวหน้าของผู้ถูกประเมิน เพื่อนร่วมงาน ผู้ถูกประเมิน ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้ถูกประเมิน และบุคคลภายนอกที่อยู่ในสถานการณ์ หรือเหตุการณ์นั้นเป็นส่วนาเหตุ ผู้ประเมินมักเป็นผู้บังคับบัญชานปัจจุบันของผู้ถูกประเมิน และส่วนาเหตุควรคุ้นเคยและอยู่ใกล้ชิดกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งองค์กรจำนวนมากเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเสมือนส่วนหนึ่งของงานทั้งหมดที่ผู้บังคับบัญชานปัจจุบันต้องรับผิดชอบ ดังนั้นการประเมินผลของผู้บังคับบัญชาโดยปกติจึงมักถูกดาเนินการโดยผู้บริหารในระดับที่สูงกว่า เพื่อการลดการเส่นพรรคเส่นพวก และความลาเอียงส่วนตัวเท่าที่จะเป็นไปได้

องค์กรบางแห่งใช้กลุ่มประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งสมาชิกของกลุ่มมักประกอบด้วยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน บางหน่วยงานใช้ระบบประเมินจากเพื่อนร่วมงาน เพราะประสบความสำเร็จจากการประเมินของเพื่อนร่วมงานมักเป็นเรื่องผิดปกติ เนื่องจากเพื่อนร่วมงานมีความจาเป็นต่อการประสานงานร่วมกันในการปฏิบัติงานของกลุ่ม และการประเมินผลการปฏิบัติงานมักอยู่ภายใต้ความมุ่งมั่น เพื่อการทำงานร่วมกัน สิ่งหนึ่งซึ่งมีความน่าสนใจก็คือ การประเมินตนเอง แนวทางการเรียกร้องที่สำคัญในการสนับสนุนของวิธีการเหล่านี้เกิดขึ้นเพื่อปรับปรุงความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และเพื่อเพิ่มข้อผูกมัดส่วนบุคคลของพนักงาน เนื่องจากต้องการให้เขามีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งช่วยลดความเป็นปรปักษ์ต่อการประเมินระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ขณะเดียวกันพนักงานบางคนอาจมีความกลัวว่าการประเมินตนเองจะทำให้เกิดความผิดปกติมาก และไม่ใช้เกณฑ์ที่มีความเหมาะสมเพียงพอต่อผลการปฏิบัติงานของตนเองในปัจจุบัน

นอกจากนั้นบางแห่งอาจใช้วิธีการประเมินผลหลายอย่างร่วมกัน เช่น ใช้ประโยชน์จากข้อดีของการประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา การประเมินผลโดยเพื่อนร่วมงาน และการประเมินผลด้วยตนเอง เป็นแนวทางการจัดหาข้อมูลสำหรับผู้ทำการประเมินเพื่อทำการตัดสินใจเกี่ยวกับ

การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมและการพัฒนา และการวางแผนความสำเร็จในงานอาชีพ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้เป็นข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ทางเลือกที่ดีที่สุดต่อการดำเนินการ

2. ตารางกำหนดเวลาของการประเมินผลตามปกติไม่มีการกำหนดเวลาโดยเฉพาะสำหรับการประเมินผลทุกประเภทของพนักงาน แต่สิ่งหนึ่งซึ่งพบโดยทั่วไปในการประเมินผลแบบเป็นทางการส่วนใหญ่กำหนดไว้ 1 ปี สำหรับพนักงานเก่าหรือพนักงานที่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนผู้ที่ถูกจ้างงานเข้ามาใหม่ปกติจะถูประเมินผลบ่อยครั้งมากกว่าพนักงานคนอื่น ๆ อย่างไรก็ตามเวลาในการประเมินผลจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์และวัตถุประสงค์ของการประเมินผล เช่น ถ้าการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานมีระยะเวลาห่างกันมากหรือเกิดขึ้นบ่อยครั้งจนเกินไป อาจไม่สามารถใช้เป็นประโยชน์จากการรับข้อมูลป้อนกลับเพื่อทำการปรับปรุงพนักงานให้ดีขึ้นได้

โปรแกรมของการประเมินผลหากดำเนินการเพียงเพื่อผลประโยชน์ของการประเมินค่าของพนักงานอย่างเดียว ในที่สุดจะสูญเสียความสำคัญของการประเมิน ดังนั้นโปรแกรมการประเมินผลการปฏิบัติงานควรจะพิจารณาเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายความสำเร็จของงาน การพัฒนาบุคลากรและวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นสำคัญ

3. วิธีการประเมินผลที่มีความเรียบง่ายสำหรับการหาข้อมูลข่าวสารจากพฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามักใช้การสังเกตเป็นระยะ ๆ โดยลำพัง ซึ่งข้อมูลจากการสังเกตนี้ ผู้บังคับบัญชาจะนำไปใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ส่วนอีกวิธีหนึ่งเป็นระบบที่มีความซับซ้อนขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับเอกสาร วิธีการปฏิบัติและการตรวจสอบอีกครั้ง เช่น ระบบแบบเป็นทางการ ผู้บริหารจะทำแบบฟอร์มมาให้เรียบร้อยโดยครอบคลุมเนื้อหาที่จะทำการประเมินผลผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งปรับปรุงระบบการประเมินค่าของงานไปพร้อมกันด้วย

วิธีการที่นิยมใช้ในการประเมินผล สามารถแบ่งออกได้ดังนี้

1. วิธีการจัดลำดับ หมายถึง วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งใช้เปรียบเทียบพนักงานที่ทำงานแบบเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ในการจัดลำดับอย่างง่าย ผู้ประเมินผลจะเป็นผู้ให้ลำดับของพนักงานจากลำดับสูงที่สุดลดหลั่นไปจนถึงต่ำสุด ความหลากหลายของลำดับเหล่านี้

มีทางเลือกของการจัดลำดับคือให้ผู้ประเมินผลคัดเลือกพนักงานที่ดีที่สุดก่อน จากนั้นการคัดคนที่อยู่ลำดับรองลงมาต่อไปจนครบทุกคน วิธีการจัดลำดับเป็นวิธีที่ง่ายต่อการใช้ และช่วยลดผลกระทบจากการฟ้องร้อง เพราะผู้ประเมินผลไม่สามารถให้คะแนนการประเมินที่สูงกับทุกคนได้ การจัดลำดับมีประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการทำการตัดสินใจเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สามารถแก้ไขข้อสงสัยจากบุคคลอื่นได้หรือใช้ในการลดจำนวนของกำลังแรงงานได้ ผู้บริหารสามารถคัดเลือกบุคคลได้อย่างง่าย ๆ จากระดับสูงต่ำของการจัดอันดับที่ทำได้ ตลอดจนการบรรจุคนที่ได้รับการเลื่อนขั้นทั้งหมดลงตามตำแหน่งที่ว่างให้ครบจำนวนหรือพิจารณาจากระดับล่างขึ้นไปสู่ระดับบน จนกระทั่งทำการตัดทอนให้ได้ตามจำนวนที่ต้องการ

ข้อเสียของวิธีการจัดลำดับ เนื่องจากการประเมินผลด้วยวิธีการจัดอันดับมีแนวโน้มที่จะพิจารณาผลการปฏิบัติงานนานาประการรวมทั้งหมดเป็นหลัก ดังนั้นจึงไม่สามารถจัดเตรียมข้อมูลย้อนกลับที่เฉพาะเจาะจงของผู้ถูกประเมินได้ เพียงแต่ทำให้รู้ว่าพนักงานคนนั้นถูกประเมินให้อยู่ในอันดับที่ 4 จากพนักงานทั้งหมด 10 คน ไม่สามารถบอกแก่พนักงานได้ว่าสิ่งใดที่พวกเขาจำเป็นต้องทำเพื่อให้พวกเขาได้กลายเป็นพนักงานที่ถูกประเมินอยู่ในอันดับต้น ๆ หรืออันดับรองลงมา นอกจากนี้การจัดอันดับยังเป็นตัวชี้วัดว่าบุคคลใดปฏิบัติงานได้ดีกว่าบุคคลใดเท่านั้น แต่ไม่สามารถรู้ว่าจะต้องดำเนินการให้ผลงานดีขึ้นด้วยวิธีการอย่างไร ดังนั้นวิธีการจัดลำดับจึงถูกใช้อย่างจำกัดในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจ่ายเงินค่าตอบแทน เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องรู้อย่างละเอียดเกี่ยวกับระดับที่แตกต่างกันระหว่างสิ่งที่ถูกประเมินเพื่อกำหนดการเพิ่มขึ้นของเงินค่าตอบแทนที่สมอบากกัน และมีความยุติธรรม ข้อเสียอีกอย่างหนึ่งของวิธีการจัดลำดับก็คือ ผู้ประเมินจะต้องคุ้นเคยกับการประเมินพนักงานจำนวนมากด้วยวิธีการจัดลำดับ ซึ่งเป็นการจำกัดประสิทธิภาพของการประเมินได้เช่นเดียวกัน

2. วิธีการให้คะแนน หมายถึงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งทำการประเมินพนักงานเป็นลำดับคะแนนตามขนาดที่ใช้ในการประเมิน เช่น เกณฑ์คะแนนส่วนใหญ่นำมาใช้แบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงาน อาจใช้เกณฑ์ 1 ถึง 5 ระดับ โดยระดับ 1 คะแนน จะแทนผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี และระดับ 5 คะแนน จะแทนผลการปฏิบัติงานที่ดีมาก

การเข้าสู่ตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา มีภารกิจหลักในด้านการศึกษาให้บริการทางวิชาการ ตลอดจนการบริหารและธุรการที่จะนำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญของมหาวิทยาลัย การที่สถาบันอุดมศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ จึงเป็นความสำเร็จของมหาวิทยาลัยส่วนหนึ่งที่เป็นผลเนื่องมาจากการที่บุคลากรที่เป็นหลักของสถาบันอุดมศึกษาและเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างเสริมความรู้ใหม่พร้อมที่จะขยายและถ่ายทอดความรู้ไปสู่สังคมอย่างต่อเนื่อง ธรรมชาติที่เป็นรูปธรรมที่บ่งถึงการพัฒนาระบบบริหารงานของมหาวิทยาลัยอย่างหนึ่ง คือ การที่ข้าราชการสาย ข และสาย ค ไปได้เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และการที่ข้าราชการสาย ข และสาย ค มีตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เป็นจำนวนมาก ย่อมเป็นที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัย เพราะเป็นตัวบ่งชี้ประการหนึ่ง ที่แสดงถึงความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 93 ตอนที่ 45 ลงวันที่ 11 มีนาคม 2519)

การเตรียมตัวเบื้องต้น เริ่มตั้งแต่บุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งในสายงานปฏิบัติหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ สาย ข และสายงานที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารและธุรการ สาย ค มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้เจริญก้าวหน้า ตามวัตถุประสงค์ และนโยบายของหน่วยงาน เมื่อบุคลากรสายงานต่าง ๆ ไปได้ปฏิบัติงานในระยะหนึ่ง ตามกฎระเบียบของทางราชการ ได้กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง อันหมายถึง ความก้าวหน้าของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติอยู่ปัจจุบันมี 3 วิธี กล่าวคือ

1. การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี
2. การเลื่อนตำแหน่ง
3. การเลื่อนระดับเงินเดือน

เนื่องจากข้าราชการสาย ก เป็นสายงานที่ท้าทายหลัก ความก้าวหน้าของระดับเงินเดือนและตำแหน่ง จึงเลื่อนไปได้สูงถึงระดับ 11 ส่วนข้าราชการสาย ข และสาย ค ซึ่งอยู่ในสายงานที่ท้าทายที่ส่งเสริมและสนับสนุนนั้น การเลื่อนระดับเงินเดือนจึงเลื่อนได้สูงสุดถึงระดับ 10 ซึ่งเป็นระดับที่ใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ตามการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยทุกคนสามารถเปลี่ยนสายงานได้ ถ้ามีคุณสมบัติเฉพาะตรงกับตำแหน่งที่ว่างและความถูกต้อง อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยมีอำนาจในการแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ (หนังสือที่ สร.ทม. 0202/ว.5 ลงวันที่ 14 ตุลาคม 2519) ให้มหาวิทยาลัยมีเสรีภาพในการแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ โดยให้ดำเนินการตามกฎหมายเกณฑ์ ก.ม.กำหนด ส่วนการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งที่ให้บริการทางวิชาการ สาย ข และตำแหน่งที่มีหน้าที่บริหารและธุรการ สาย ค คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ โดยมอบอำนาจการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งดังกล่าวให้มหาวิทยาลัยดำเนินการ ตามหนังสือที่ ทม 0202/ว.7 ลงวันที่ 30 กรกฎาคม 2534 การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้ถือคุณสมบัติเป็นเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ ความสามารถ และผลงานตามมาตรฐานดังนี้

การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยสาย ข ให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาจากความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน คุณสมบัติความรู้ความสามารถ และผลงานตามมาตรฐาน โดยการกำหนดตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6, 7-8 ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีปริมาณและคุณภาพของงานรวมทั้งคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการวิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 ปี วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการวิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี วุฒิปริญญาโท หรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการวิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี วุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการวิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

ข้าราชการที่จะเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 ต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้น 8.840 บาท ส่วนตำแหน่งผู้ชำนาญการระดับ 7-8 ต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้น 10.760 บาท ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการระดับ 6 หรือระดับ 7-8 ให้มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนเพียงครั้งเดียว โดยผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการระดับ 6 ที่ได้รับการปรับเงินเดือนมาแล้ว จะเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการระดับ 7-8 ได้ ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 7 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการระดับ 6 โดยไม่ได้รับการปรับเงินเดือนมาก่อนจะเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการระดับ 7-8 ได้ แม้ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับ 7 และผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการระดับ 7-8 เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 8 ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ 24 แห่งกฎทบทวนฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ได้ โดยไม่ต้องประเมินผลงานอีก ปริมาณและคุณภาพของงานให้พิจารณาจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ ผลงานที่เสนอขอจะต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่ และให้พิจารณาจากขนาดของงาน หรือจำนวนความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้นเป็นหน่วยบริการรวมกลาง หรือหน่วยงานกระจายการบริหารความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิควิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ ว่า ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญการ คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาผลงานนั้น ๆ ว่า สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง และพัฒนาที่เกี่ยวข้องและเป็นงานสร้างสรรค์

เกณฑ์ในการคิดค่าคะแนน (เกณฑ์ระดับ 6, 7-8) ให้ใช้เกณฑ์ดังนี้ (รายละเอียดตามภาคผนวก จ)

ให้กำหนดแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนองค์ประกอบละ 5 คะแนน และให้วัดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบเป็น 5 ระดับ โดยมีค่าคะแนนดังนี้

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

ผู้ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้ชำนาญการระดับ 6 ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 3 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการไม่น้อยกว่า 3 คะแนน ส่วนผู้ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการระดับ 7-8 ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 3.5 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการไม่น้อยกว่า 3.5 คะแนน

ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีปริมาณและคุณภาพของงานรวมทั้งคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง จะต้องได้รับวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต้องดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยอัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้น 16,380 บาท ปริมาณและคุณภาพของงาน ให้พิจารณาจากงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและผลงานที่เสนอขอ ต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่และให้พิจารณาจากองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

1. ปริมาณงานในหน้าที่ หมายถึง ขนาดของงาน หรือจำนวนความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้น ๆ เป็นหน่วยงานบริการรวมกลาง หรือหน่วยงานกระจายการบริหาร
2. คุณภาพของงานในหน้าที่ หมายถึง ความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิควิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ ว่า ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเพียงใด
3. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอมาว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้น ๆ ว่า สามารถนำมาใช้ประโยชน์ใน

การปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

4. การวิชาชีพบริการต่อสังคม หมายถึง การที่บุคคลดังกล่าวได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพของตน หรือได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในสาขาวิชาชีพนั้น

ผู้ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญระดับ 9 ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 4 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า 4 คะแนน

ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีปริมาณและคุณภาพของงาน โดยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งจะต้องได้รับวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต้องดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขั้นแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ชั้น 20,120 บาท ปริมาณและคุณภาพของงาน ให้พิจารณาจากหน้าที่รับผิดชอบและผลงานที่เสนอขอต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอสังกัดอยู่และให้พิจารณาจากองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. ปริมาณงานในหน้าที่ หมายถึง ขนาดของงานหรือจำนวนความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้น ๆ เป็นหน่วยงานบริการรวมกลาง หรือหน่วยงานกระจายการบริการ

2. คุณภาพของงานในหน้าที่ หมายถึง ความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิควิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ ว่าต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญพิเศษเพียงใด

3. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอมาว่าอยู่ในระดับใดโดยพิจารณาจากผลงานนั้น ๆ ว่าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

4. การวิชาชีพบริการต่อสังคม หมายถึงการที่บุคคลดังกล่าวได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพของตน หรือได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในสาขาวิชาชีพนั้น

5. ความเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการหรือความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาชีพนั้น ๆ หมายถึง มีผลงานทางวิชาการเป็นที่เชื่อถืออย่างกว้างขวาง มีผู้นำไปอ้างอิงในวารสาร หรือหนังสือ หรือตำราที่เชื่อถือได้ หรือความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาชีพนั้น ๆ ได้แก่ การได้รับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ หรือเป็นที่ปรึกษาเฉพาะด้าน หรือการเป็นผู้ได้รับรางวัลดีเด่นจากผลงานทางวิชาการ

เกณฑ์ในการคิดค่าคะแนน

กำหนดแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนองค์ประกอบละ 5 คะแนน และให้วัดคะแนนแต่ละองค์ประกอบเป็น 5 หลัก โดยมีค่าคะแนนเช่นเดียวกับตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษระดับ 10 ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 5 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษไม่น้อยกว่า 5 คะแนน

วิธีการประเมิน

การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการดังนี้

การแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการและผู้เชี่ยวชาญนั้น ให้หน่วยงานเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม. กำหนดต่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน ตามแบบเสนอขอแต่งตั้งที่ ก.ม.กำหนด พร้อมทั้งส่งผลงานให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยหรือสถาบันพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่เกิน 5 คน ทั้งนี้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยหรือสถาบัน ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งและต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอให้พิจารณา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งและการตัดสินใจต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ กรณีที่มหาวิทยาลัยหรือสถาบันมีเหตุผลและความจำเป็น ไม่สามารถปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ก.ม. โดยเฉพาะเรื่องการแต่งตั้ง

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอกก็ให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน แจ้งเหตุผลและความจำเป็น พร้อมกับส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการให้ ก.ม. ทราบเป็นคราว ๆ ไป โดยให้เจ้าหน้าที่บุคคลในหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการ

การแต่งตั้งตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้หน่วยงานเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ ก.ม. กำหนดต่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน พร้อมด้วยผลงานเพื่อพิจารณา เมื่อมหาวิทยาลัยพิจารณาแล้วเห็นสมควรจึงเสนอ ก.ม. พิจารณาต่อไป

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ โดยวิธีพิเศษ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอาจเสนอขออนุมัติ ก.ม. แต่งตั้งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะต่างไปจากที่กำหนดไว้ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นได้ เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกรณีที่คุณสมบัติไม่ครบ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ โดยที่มิได้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการมาก่อน ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการเสนอแต่งตั้งจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเสนอผลงานที่มีคุณภาพสูงกว่าปกติ โดยให้หน่วยงานเสนอชื่อต่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยหรือสถาบันพิจารณา หากเห็นสมควรจึงเสนอ ก.ม. เพื่อพิจารณาต่อไป

การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย สาย ค ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ให้พิจารณาจากความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน คุณสมบัตินี้ ความรู้ความสามารถและผลงานตามมาตรฐาน โดยการกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการระดับ 6,7-8 ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีปริมาณ และคุณภาพของงาน รวมทั้งคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งดังนี้

ได้รับวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 16 ปี

ได้รับวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 ปี

ได้รับวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี

ได้รับวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

ได้รับวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

ผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือเทียบเท่าผู้ใดได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น ให้มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือเทียบเท่า และเวลาที่ได้ปฏิบัติหน้าที่หลังจากที่ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นรวมกัน เพื่อขอตำแหน่งผู้ชำนาญการได้ตามอัตราส่วนที่กำหนด อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 ต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้น 8,840 บาท สำหรับผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 ต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้น 10,760 บาท และผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 หรือระดับ 7-8 มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนเพียงครั้งเดียว เช่น ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 โดยได้รับการปรับเงินเดือนมาแล้ว จะเสนอขอแต่งตั้งดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการระดับ 7-8 ได้ ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 7 ส่วนผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการระดับ 6 โดยไม่ได้รับการปรับเงินเดือนมาก่อน จะเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการระดับ 7-8 แม้ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับ 7 ได้ ส่วนผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการระดับ 7-8 เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำในระดับ 8 ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ 24 แห่งกฎทบทวนฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ได้ โดยไม่ต้องประเมินผลงานอีก ปริมาณและคุณภาพของงานให้พิจารณาจากงานหน้าที่รับผิดชอบและผลงานที่เสนอขอ ว่าจะต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่และให้พิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ปริมาณงานในหน้าที่ หมายถึง ขนาดของงานหรือจำนวนความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้น ๆ เป็นหน่วยงานบริการรวมกลางหรือหน่วยงานกระจายการบริการ

2. คุณภาพของงานในหน้าที่ หมายถึง ความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิค วิธีการในการทำงานมาน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ ว่าต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญการเพียงใด

3. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการ ที่นำเสนอมาว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้น ๆ ว่าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใดและเป็นงานสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

เกณฑ์ในการคิดค่าคะแนนเพื่อแต่งตั้งข้าราชการสาย ค ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ

กำหนดแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนองค์ประกอบละ 5 คะแนน และให้วัดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบเป็น 5 ระดับ โดยมีค่าคะแนนเช่นเดียวกับตำแหน่งผู้ชำนาญการ สาย ข. ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้ชำนาญการระดับ 6 ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 3 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 3 คะแนน ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้ชำนาญการระดับ 7-8 ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 3.5 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการไม่น้อยกว่า 3.5 คะแนน

ตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 9 ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีปริมาณและคุณภาพของงาน โดยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง จะต้องได้รับวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต้องดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้น 16,380 บาท ปริมาณและคุณภาพของงาน ให้พิจารณาจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ ผลงานที่เสนอขอต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่และให้พิจารณาจากองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

1. ปริมาณงานในหน้าที่ หมายถึง ขนาดของงานหรือจำนวนความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้น ๆ เป็นหน่วยงานบริการรวมกลางหรือหน่วยงานกระจายการบริการ

2. คุณภาพของงานในหน้าที่ หมายถึง ความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัย เทคนิควิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ ว่าต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญการพิเศษเพียงใด

3. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้น ๆ ว่าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

4. การใช้วิชาชีพบริการต่อสังคม หมายถึง การที่บุคคลดังกล่าวได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพของตน หรือได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในสาขาวิชาชีพนั้น

เกณฑ์ในการคิดค่าคะแนน

1. ให้กำหนดแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนองค์ประกอบละ 5 คะแนน และให้วัดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบเป็น 5 ระดับ โดยมีค่าคะแนนเช่นเดียวกับตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษระดับ 9 ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 4 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 4 คะแนน

2. ตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 10 ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีปริมาณและคุณภาพของงาน โดยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง จะต้องได้รับวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต้องดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 9 หรือเทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขึ้น 20,120 บาท ปริมาณและคุณภาพของงาน ให้พิจารณางานในหน้าที่รับผิดชอบ ผลงานที่เสนอขอต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่เสนอขอสังกัดอยู่ และให้พิจารณาจากองค์ประกอบเช่นเดียวกับตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ สาย ๆ ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 10 ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 5 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษไม่น้อยกว่า 5 คะแนน

วิธีการประเมิน

การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษระดับ 9 ให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

การแต่งตั้งตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ ให้หน่วยงานเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม. กำหนดต่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน ตามแบบเสนอแต่งตั้งที่ ก.ม. พร้อมทั้งส่งผลงานให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยหรือสถาบันพิจารณาเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการโดยให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยหรือสถาบันทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่เกิน 5 คน ทั้งนี้ต้องแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยหรือสถาบัน ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งและการตัดสินใจเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ปัญหาของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เนื่องจากปัญหาของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา พบว่า ส่วนใหญ่เนื่องมาจากการหาผู้ประเมินที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในบางสาขาวิชาได้ยาก ผู้ถูกประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับตำแหน่งของสายงานที่ขอรับการประเมิน นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการประเมิน ตลอดจนรูปแบบของการประเมิน ผู้ประเมิน และระบบวิธีการประเมินแตกต่างกัน วิทยุ สาร (2526 : 440 - 441) เพ็ญศรี วายวานนท์ (2524 : 29 - 31) เสนาะ ดิยาวี (2525 : 147 - 149) และพนัส หันนาคินทร์ (2526 : 106 - 108) มีทัศนะสอดคล้องกันว่า ปัญหาเกิดจากการใช้วิจารณ์ของ ผู้ประเมินแต่ละคน ซึ่งเป็นสิ่งที่กำหนดให้เป็นมาตรฐานเท่าเทียมกันทุกคนทำได้ยาก ดังจะเห็นว่า ผลการประเมินจะออกมาในลักษณะต่อไปนี้

1. การประเมินส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ดีทั้งหมด หรือ เกณฑ์กลางทั้งหมด
2. ภัยทั่วไปผู้บังคับบัญชาจะไม่สบายใจ อาจถึงเลวที่จะตัดสินใจขาดในลักษณะการประเมินที่แสดงผลไม่มีดี ทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชา

3. ผู้บังคับบัญชาบางหน่วยงานต้องการให้หน่วยงานของตนเด่นกว่าหน่วยงานอื่น จึงให้คะแนนผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนสูง เพื่อแสดงว่าตนมีความสามารถในการบริหารมากกว่าหน่วยงานอื่น ดังนั้นจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินไว้หลายประการ

4. การกำหนดสาระสำคัญของแบบฟอร์มการประเมินไม่ครอบคลุมครบถ้วน และยุ่งยากต่อการประเมิน หัวหน้าหรือผู้บริหารไม่รอบรู้ และไม่มีความสันทัดชัดเจนในระเบียบและหลักเกณฑ์

5. การสร้างแบบฟอร์มการประเมินไม่รัดกุมและไม่เหมาะสม ปัญหาความไม่ชัดเจนของคำอธิบายงานที่จะกำหนดมาตรฐานของงานเพื่อเป็นเกณฑ์การประเมิน

6. ความยุ่งยากในการกำหนดหลักเกณฑ์หรือบรรทัดฐานสำหรับวัดไม่อาจแสดงออกมาเป็นตัวเลขได้ทั้งหมด ส่วนใหญ่หลักเกณฑ์จะออกมาในรูปบรรยาย นอกจากนั้นคุณสมบัติบางอย่าง เช่น ไม่อาจแสดงข้อแตกต่างระหว่างบุคคลได้ชัดเจน

7. เกิดจากความผิดพลาดทางด้านระบบและขั้นตอน โดยที่องค์กรหรือหน่วยงานจะใช้วิธีการประเมินแบบเดียวกัน ซึ่งตามข้อเท็จจริงไม่มีวิธีใดที่จะถูกต้องสมบูรณ์ทุกอย่าง

8. หลายหน่วยงานมอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติไม่ตรงตามหน้าที่ บางหน่วยงานมิได้ให้ความสนใจในการปรับปรุงการประเมินผลงานให้ถูกต้อง แต่ละหน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่แตกต่างกันไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานปีละครั้งทำให้การประเมินเป็นไปอย่างกว้าง ๆ เกิดการเบี่ยงเบนไปจากข้อเท็จจริง ประกอบกับผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ ในฐานะเป็นผู้ประเมินผลงานไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานดีพอ มีการใช้ทัศนคติส่วนตัวเป็นเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน ถือเป็นงานในหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่ต้องทำอย่างเป็นระเบียบและมีแบบแผน เพื่อ่อำให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และองค์กรโดยรวม ดังนั้นการนำเสนอข้อมูลที่เป็นองค์ประกอบสำคัญ จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยที่เป็นข้อเท็จจริง

นิยะดา ชูณหงส์ (2521 : 129-138) ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในประเทศไทย พบว่า มาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงคุณภาพของงาน ปริมาณงาน การปฏิบัติงานได้เร็วและประหยัดงบประมาณ ส่วนเทคนิคในการประเมินผลการ

ปฏิบัติงานที่ซ้ำกันมากที่สุดคือ การใช้ผลของการปฏิบัติงานเป็นเครื่องวัดความมีประสิทธิภาพ การให้คะแนนโดยตาราง และการประเมินผลโดยผู้ประเมินมากกว่า 1 คน เห็นว่าการประเมินผลมีความยุติธรรม ส่วน สุเมธ วงศ์บุญยง (2532 : 628 - 688) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ พบว่า ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานบริหารงานบุคคลกลางมิได้กำหนดมาตรฐานการทำงาน หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน หรือจัดทำรายละเอียดกำหนดหน้าที่ และตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างละเอียด ทำให้ขาดมาตรฐานที่จะใช้เปรียบเทียบในการประเมินผลงานราชการ และหลายหน่วยงานยังมอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่ตรงตามหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน

คุณวุฒิ คนฉลาด (2532 :9) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรในระดับอุดมศึกษา กระบวนการเข้าทำงาน การพัฒนาบุคลากร การโยกย้ายและเปลี่ยนงาน ประโยชน์จากการวิจัย และการบริการอื่น ๆ พบว่า การพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยสามารถทำได้ 2 ระดับคือ ระดับทบวงมหาวิทยาลัย โดยการจัดทำโครงการพัฒนามหาวิทยาลัย และระดับที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นเองตามความเหมาะสม ตามความพร้อมของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง ปกติการดำเนินการพัฒนาบุคลากรมีวิธีการหลายวิธี เช่น โดยการสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อ การจัดฝึกอบรม การจัดสัมมนา การจัดประชุมทางวิชาการ การจัดฝึกอบรม/ดูงาน การจัดพิมพ์เผยแพร่เอกสารทางวิชาการ เป็นต้น ส่วน สาธิต สันตกิจ (2528 : 53 - 55) ได้ทำวิจัยเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ประจำกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก มีความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความเห็นที่มีต่อระบบในการประเมินผลติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ การใช้เกณฑ์มาตรฐานการประเมินผลงาน การเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานกระทำอย่างมีกฎเกณฑ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยของผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้นำมาอ้างอิงไว้บนบทที่ 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าระเบียบ กฎบวง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการ

สาย ข และสาย ค ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเพิ่มเติมตามหนังสือทวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม.
0202/ว.7 ลงวันที่ 30 กรกฎาคม 2534 รวมทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และผู้อำนวยการพิเศษ เพิ่มเติม
เพราะการบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ในการที่จะพัฒนาบุคลากรในแต่ละสายงาน
อย่างถูกต้อง การประเมินผลงานไม่ว่าจะเป็นผลงานทางวิชาการหรือผลงานปฏิบัติงานในหน้าที่
ความรับผิดชอบ เมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานตามระเบียบและกฎหมายกำหนด โดยมีคุณสมบัติครบ
ถ้วนสามารถเสนอขอรับการประเมินให้เลื่อนตำแหน่งงานระดับสูงขึ้นได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามทักษะของผู้บริหารและข้าราชการ สาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนโดยจัดลำดับสาระดังนี้ ประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการสาย ข ระดับ 5-6 และสาย ค ระดับ 5-6 ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2538 โดยประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาครั้งนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแบบสอบถามที่ส่งไปได้รับคืนและสมบูรณ์ จำนวน
ตามสถานภาพ

ตำแหน่งหน้าที่/ประเภทข้าราชการ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหาร	72	67
ข้าราชการ สาย ข	89	80
ข้าราชการ สาย ค	85	81
รวมทั้งสิ้น	246	228

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามทัศนคติของผู้บริหาร ข้าราชการสาย ข และสาย ค ที่มีต่อหลัก เกณฑ์และวิธีการประเมิน เพื่อแต่งตั้งข้าราชการสาย ข และสาย ค ให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

1. แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อหลัก เกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ของข้าราชการสาย ข จำนวน 46 ข้อ คือ ด้านหลักเกณฑ์การประเมิน 25 ข้อ และด้านวิธีการประเมิน 21 ข้อ

ในตอนที่ท้าย เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ปัญหา และแนวทางปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการประเมินผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ของข้าราชการสาย ข

2. แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษของข้าราชการสาย ค จำนวน 46 ข้อ คือ ด้านหลักเกณฑ์การประเมิน จำนวน 26 ข้อ และด้านวิธีการประเมิน จำนวน 20 ข้อ

ในตอนท้าย เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ปัญหา และแนวทางปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการประเมินผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ ของข้าราชการสาย ค

3. แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามทัศนคติของข้าราชการสาย ข ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ของข้าราชการสาย ข จำนวน 46 ข้อ คือ ด้านหลักเกณฑ์การประเมิน 25 ข้อ และด้านวิธีการประเมิน 21 ข้อ

ในตอนท้าย เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ปัญหา และแนวทางปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการประเมินผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ของข้าราชการสาย ข

4. แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของข้าราชการสาย ค ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษของข้าราชการสาย ค จำนวน 46 ข้อ คือ ด้านหลักเกณฑ์การประเมิน 26 ข้อ และด้านวิธีการประเมิน 20 ข้อ

ในตอนท้าย เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ปัญหา และแนวทางปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการประเมิน ผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ ของข้าราชการสาย ค

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา ระเบียบ ข้อบังคับ มติ.ม. และ อ.ก.ม. หลักเกณฑ์วิธีการ แบบการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งข้าราชการสาย ข และสาย ค ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ สาย ข และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ สาย ค เพื่อนำมาพิจารณาประกอบการสร้างแบบสอบถาม
 2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำรา เอกสารต่างๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม จากนั้นได้นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม
 3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญรวม 7 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาด้านเนื้อหาและโครงสร้าง เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
 4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหาร ข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยบูรพา และมหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 30 คน โดยจำแนกเป็น ผู้บริหาร 10 คน ข้าราชการสาย ข 10 คน และสาย ค 10 คน
 5. หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ 25% ของกลุ่มสูงและ 25% ของกลุ่มต่ำ แล้วเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของข้อคำถาม โดยใช้ทีทดสอบ (t-test) วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก คัดเลือกข้อที่มีอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ 1.761 ขึ้นไป (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2524 : 171)
 6. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามข้าราชการสาย ข เท่ากับ 0.9853 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามข้าราชการสาย ค เท่ากับ 0.9877
- การกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนในแบบสอบถาม กำหนดดังนี้
- | | | |
|---------|---------|---------------------------------|
| คะแนน 5 | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับมากที่สุด |
| คะแนน 4 | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับมาก |
| คะแนน 3 | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับปานกลาง |
| คะแนน 2 | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับน้อย |
| คะแนน 1 | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด |

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ยของทักษะ 3.67 - 5.00 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยของทักษะ 2.34 - 3.66 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยของทักษะ 1.00 - 2.33 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1. ขออนุญาตแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลผู้บริหารและข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
2. ติดต่อขอความร่วมมือจากผู้บริหาร ข้าราชการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปดำเนินการแจกกลุ่มตัวอย่างและรับคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บข้อมูลได้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เอส พี เอส เอส เวอร์ชันเอ็กซ์ (Statistical Package for Social Sciences Version X) ในการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับแบบสอบถามหลายเปิดนำมาตรวจจัดกลุ่มของคำถามตามความถี่ และเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม (Alpha - Coefficient) โดยใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach. 1971 : 161)
2. หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยใช้ t-test (Ferguson. 1981 : 180)
3. ค่าสถิติพื้นฐาน หาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (Ferguson. 1981 : 49 - 68)
4. สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน ใช้ t-test (Ferguson. 1981 : 178)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ดังนี้

- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
- N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
- S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- t แทน ค่าสถิติที่ใช้ใน t - distribution
- * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้จัดลำดับขั้นดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาทัศนคติของผู้บริหาร ข้าราชการสาย ข ข้าราชการสาย ค ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้ช่วยฯ และผู้ช่วยฯ พิเศษ ของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทัศนคติของผู้บริหารและข้าราชการสาย ข ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้ช่วยฯ และผู้ช่วยฯ พิเศษ ของข้าราชการสาย ข ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้ทีทดสอบ (t-test)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทักษะของผู้บริหารและข้าราชการสาย ค ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ ของข้าราชการสาย ค ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้ทีเทสต์ (t-test)

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นของผู้บริหารต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ของข้าราชการสาย ข และสาย ค จากแบบสอบถามปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ศึกษาทักษะของผู้บริหาร ข้าราชการสาย ข และข้าราชการสาย ค ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ของข้าราชการสาย ข และสาย ค ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังแสดงในตาราง 2 - 5

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของผู้บริหารต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษของข้าราชการสาย ข

การประเมิน	ผู้บริหาร N = 67	
	\bar{X}	S.D.
ด้านหลักเกณฑ์การประเมิน	4.09	0.41
ด้านวิธีการประเมิน	3.82	0.36
รวม	3.97	0.33

จากตาราง 2 แสดงว่าผู้บริหารมีทัศนคติต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการสาย ข เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ทั้งเป็นรายด้านและโดยรวมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของผู้บริหารต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ ของข้าราชการสาย ค

การประเมิน	ผู้บริหาร N = 67	
	\bar{X}	S.D.
ด้านหลักเกณฑ์การประเมิน	3.93	0.49
ด้านวิธีการประเมิน	3.83	0.41
รวม	3.80	0.39

จากตาราง 3 แสดงว่าผู้บริหารมีทัศนคติต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการสาย ค เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ ทั้งเป็นรายด้านและโดยรวมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการสาย ข ต่อ
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และ
ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

การประเมิน	ข้าราชการสาย ข N = 80	
	\bar{X}	S.D.
ด้านหลักเกณฑ์การประเมิน	3.87	0.40
ด้านวิธีการประเมิน	3.72	0.47
รวม	3.80	0.39

จากตาราง 4 แสดงว่าข้าราชการสาย ข มีทัศนคติต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ทั้งเป็นรายด้าน
และโดยรวมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการสาย ค ต่อ
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ และผู้ชำนาญการ
พิเศษ

การประเมิน	ข้าราชการสาย ค N = 81	
	\bar{X}	S.D.
ด้านหลักเกณฑ์การประเมิน	3.91	0.41
ด้านวิธีการประเมิน	3.77	0.39
รวม	3.77	0.34

จากตาราง 5 แสดงว่าข้าราชการสาย ค มีทัศนคติต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ และผู้ชำนาญการพิเศษ ทั้งเป็นรายด้านและโดยรวม
ว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของผู้บริหารต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษของข้าราชการสาย ข เป็นรายชื่อ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	\bar{X}	S.D.
<u>หลักเกณฑ์การประเมิน</u>		
1. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ (ระดับ 7-8) สาย ข ต้องประเมินจากผลงานทางวิชาการ	3.94	0.94
2. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการสาย ข ต้องประเมินจากประสบการณ์การปฏิบัติงาน	4.36	0.81
3. ผู้ที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ ต้องได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ม. กำหนด	3.93	0.94
4. ผู้ที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ ต้องมีอายุราชการ 9 ปีขึ้นไป	3.73	1.04
5. ผู้ที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ ต้องมีวุฒิปริญญาขึ้นไป	3.45	1.21
6. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ (ระดับ 7-8) คือ บทความ	3.31	1.03
7. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ (ระดับ 7-8) คือ งานวิจัย	3.82	0.94
8. ผู้ที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ต้องมีวุฒิปริญญาตรี	4.24	0.85
9. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (ระดับ 9) คือ งานวิจัยและบทความ	4.28	0.77

ตาราง 6 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	\bar{X}	S.D.
10. ผู้ที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ต้องได้รับ เงินเดือนตามที่ ก.ม.กำหนด	3.93	0.89
11. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการสาย ข ต้องพิจารณาความ สำคัญของงาน และเทคนิคการปฏิบัติงาน	4.24	0.78
12. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญสาย ข ต้องพิจารณาความ รอบรู้และการบริการวิชาการ	4.34	0.69
13. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (ระดับ 10) ต้อง พิจารณาจากผลงาน ตำราและงานวิจัย	4.27	0.85
14. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษสาย ข (ระดับ 10) จะต้องได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ม.กำหนด	4.07	0.89
15. ก.ม.เปิดโอกาสให้ข้าราชการสาย ข เสนอขอเลื่อนตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญระดับ 10 ได้ โดยวิธีพิเศษ	3.73	1.01
16. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ เกี่ยวกับงานของผู้เสนอขอรับการประเมิน	4.61	0.52
17. ผู้ขอเลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 สาย ข ต้องมีวุฒิปริญญาตรี เป็นอย่างต่ำ	4.30	0.85
18. ผู้ขอเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 สาย ข ต้องดำรงตำแหน่ง ผู้ชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี	4.25	0.77
19. ผู้ขอเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 สาย ข ต้องดำรง ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี	4.12	0.98

ตาราง 6 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	\bar{X}	S.D.
20. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 สาย ข ต้อง ประเมินจากผลงานวิชาการ	4.03	0.85
21. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 สาย ข ต้องประเมิน จากคุณภาพของงาน และบริการสังคม	4.33	0.61
22. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 สาย ข ต้อง ประเมินจากคุณภาพของงาน ความเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ และ บริการสังคม	4.43	0.63
23. ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 สาย ข ต้องมีผลงานวิจัย และต้องบริการสังคมด้วย	4.40	0.65
24. ก.ม.เปิดโอกาสให้ข้าราชการ สาย ข เลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการได้ โดยไม่จำกัดจำนวน	4.16	0.90
25. ก.ม.เปิดโอกาสให้ข้าราชการ สาย ข เลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (ระดับ 10) โดยไม่จำกัดจำนวน	3.97	1.10
รวม	4.09	0.41
<u>วิธีการประเมิน</u>		
26. ข้าราชการที่จะเสนอขอรับการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ การต้องได้รับการประเมินเบื้องต้นจากผู้บังคับบัญชา	4.39	0.72
27. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ควรเป็นบุคคลภายนอกไม่น้อยกว่า 2 คน	4.06	0.95
28. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ควรมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้เสนอขอให้พิจารณา	4.37	0.69

ตาราง 6 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	\bar{X}	S.D.
29. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ควรพิจารณาให้เสร็จสิ้นภายใน 3 เดือน	4.21	0.81
30. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินผลงานข้าราชการ สาย ข จะเป็น ข้าราชการสายใดก็ได้	4.30	1.13
31. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินผลงานข้าราชการสาย ข ต้องเป็น ข้าราชการสาย ข เท่านั้น	3.30	1.13
32. ปัจจุบันคณะกรรมการพิจารณาประเมินผลงานเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เหมาะสมแล้ว	2.79	1.20
33. คณะกรรมการพิจารณาตัดสินการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ผู้อำนวยการมีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เหมาะสมแล้ว	3.48	0.84
34. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาตัดสินการประเมินผลงานเพื่อเลื่อน ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาณมี 3 คน เหมาะสมแล้ว	3.91	0.73
35. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตัดสินการประเมินผลงานเพื่อขอเลื่อน ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ควรมี 5 คน เหมาะสมแล้ว	3.85	0.72
36. คณะกรรมการพิจารณาการขอเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้อ่านผลงาน)	3.76	0.92
37. การเสนอรายชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงาน เป็นหน้าที่ของ หน่วยงานต้นสังกัด	3.85	0.78

ตาราง 6 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	\bar{X}	S.D.
38. การเสนอขอเลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ กรณี คุณสมบัติไม่ครบหรือขอเลื่อนข้ามระดับ จะต้องขอโดยกรณีพิเศษ	3.85	1.03
39. การเสนอขอเลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 สาย ข ต้องได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยก่อน	3.91	0.88
40. การพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญระดับ 10 สาย ข ต้องเป็นอำนาจ ก.ม.	4.07	0.93
41. ก.ม.กำหนดกรอบตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ของ ข้าราชการ สาย ข ไว้เป็นข้อบังคับที่เหมาะสมแล้ว	4.09	0.95
42. ก.ม.ไม่ควรกำหนดกรอบและจำนวนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	3.36	0.95
43. มหาวิทยาลัยจัดฝึกอบรมโดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญใน สาขาวิชาการต่าง ๆ มาให้คำแนะนำการจัดทำผลงานอย่างสม่ำเสมอ	3.48	1.05
44. มหาวิทยาลัยจัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการเสนอขอเลื่อนตำแหน่ง ผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษเสมอ	3.73	1.04
45. มหาวิทยาลัยได้จัดทำคู่มือแนะนำวิธีการจัดทำผลงาน เพื่อเสนอเลื่อน ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษเสมอ	3.81	0.97
46. ผู้ที่เสนอผลงานขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษควรได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้อ่านด้วย	4.19	0.68
รวม	3.82	0.36
รวมทั้งสิ้น	3.97	0.33

จากตาราง 6 แสดงว่าโดยรวมแล้วผู้บริหารมีทัศนคติต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน เพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ของ ข้าราชการสาย ข ว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($X = 3.97$, S.D. = 0.33) และ เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า

ในด้านหลักเกณฑ์การประเมิน ผู้บริหารมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่เหมาะสมในระดับมาก ยกเว้น ข้อ 5 และข้อ 6 ซึ่งผู้บริหารเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับปานกลาง

สำหรับด้านวิธีการประเมิน ผู้บริหารเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 31, 32, 33, 42 และ ข้อ 43 ที่ผู้บริหารเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของผู้บริหารต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ ของข้าราชการสาย ค เป็นรายชื่อ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการและผู้อำนวยการพิเศษ (สาย ค)	\bar{X}	S.D.
<u>หลักเกณฑ์การประเมิน</u>		
1. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญ (ระดับ 7-8) สาย ค ต้องประเมินจากผลงานทางวิชาการ	3.69	1.02
2. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการระดับ 7-8) สาย ค ต้องประเมินจากประสบการณ์การปฏิบัติงาน	4.13	0.81
3. ข้าราชการที่จะขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการต้องได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ม. กำหนด	3.82	0.97
4. ข้าราชการขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการต้องมีวุฒิปริญญาขึ้นไป	3.52	1.05
5. ข้าราชการที่เสนอขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการต้องมีอายุราชการ 9 ปีขึ้นไป	3.67	0.91
6. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ (ระดับ 7-8) คือ บทความ	3.25	1.17
7. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ (ระดับ 7-8) คือ งานวิจัย	3.52	1.05
8. ข้าราชการที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ต้องมีวุฒิปริญญาตรี	4.10	0.97
9. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ (ระดับ 9) คือ งานวิจัยและบทความ	3.88	1.17
10. ข้าราชการที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการสาย ค ต้องได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ม. กำหนด	3.88	0.96

ตาราง 7 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการและผู้ชำนาญการพิเศษ (สาย ค)	\bar{X}	S.D.
11. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการสาย ค ต้องพิจารณาความสำคัญของงาน และเทคนิคการปฏิบัติงาน	4.36	0.69
12. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการสาย ค ต้องพิจารณาความรู้ของการปฏิบัติงาน	4.31	0.72
13. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการพิเศษสาย ค (ระดับ 10) ต้องพิจารณาจากผลงาน ต่ำตราและงานวิจัย	3.69	1.09
14. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการพิเศษสาย ค (ระดับ 10) ผู้ขอรับการประเมินต้องได้รับเงินเดือนตาม ก.ม.กำหนด	3.94	0.98
15. ก.ม.เปิดโอกาสให้ข้าราชการสาย ค เสนอขอเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษระดับ 10 ได้ โดยวิธีพิเศษ	3.67	1.15
16. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการ และผู้ชำนาญการพิเศษ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับงานของผู้เสนอขอรับการประเมิน	4.49	0.56
17. ข้าราชการที่ขอเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษระดับ 9 สาย ค ต้องมีวุฒิปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ	4.16	0.75
18. ข้าราชการที่ขอเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการพิเศษระดับ 9 สาย ค ต้องดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี	4.13	0.67
19. ข้าราชการที่ขอเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 9 สาย ค ต้องดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการระดับ 8 มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี	4.07	0.84
20. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 9 สาย ค ต้องประเมินจากผลงานวิชาการ	3.66	0.93

ตาราง 7 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ และผู้ชำนาญการพิเศษ (สาย ค)	\bar{X}	S.D.
21. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษระดับ 9 สาย ค ต้อง ประเมินจากคุณภาพของงาน และบริการสังคม	4.25	0.75
22. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษระดับ 10 สาย ค ต้อง ประเมินจากคุณภาพของงาน และความเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ และการบริการสังคม	4.30	0.76
23. ผลงานของผู้ที่ขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 9 สาย ค คือ งานวิจัยและบทความ	3.66	1.04
24. ชำราขการที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 10 สาย ค ต้องมีผลงานวิจัย คู่มือปฏิบัติงาน และบทความ	4.12	0.96
25. ก.ม.เปิดโอกาสให้ข้าราชการ สาย ค เลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการ ได้โดยไม่จำกัดจำนวน	3.94	1.10
26. ก.ม.เปิดโอกาสให้ข้าราชการสาย ค เลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการ พิเศษ (ระดับ 10) โดยไม่จำกัดจำนวน	3.82	1.27
รวม	3.93	0.49
<u>วิธีการประเมิน</u>		
27. ชำราขการที่จะเสนอขอรับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ผู้ชำนาญการต้องได้รับการประเมินเบื้องต้นจากผู้บังคับบัญชา	4.30	0.82
28. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ควรเป็นบุคคลภายนอกไม่น้อยกว่า 2 คน	4.03	0.97

ตาราง 7 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ (สาย ค)	\bar{X}	S.D.
29. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ควรมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้เสนอขอให้พิจารณา	4.40	0.74
30. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ ควรพิจารณาให้เสร็จสิ้นภายใน 3 เดือน	4.13	0.90
31. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินผลงานข้าราชการ สาย ค เพื่อ เลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ จะเป็นข้าราชการ สายใดก็ได้	3.45	1.08
32. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินผลงานข้าราชการสาย ค ต้องเป็น ข้าราชการสาย ค เท่านั้น	2.82	1.21
33. ปัจจุบันคณะกรรมการพิจารณาประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ เหมาะสมแล้ว	3.40	0.80
34. คณะกรรมการพิจารณาตัดสินการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ผู้อำนวยการมีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เหมาะสมแล้ว	3.91	0.71
35. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาตัดสินการประเมินผลงานเพื่อเลื่อน ตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษมี 3 คน เหมาะสมแล้ว	3.67	1.02
36. คณะกรรมการพิจารณาการขอเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการ พิเศษ เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้อ่านผลงาน)	3.88	0.95
37. การเสนอรายชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงานเป็นหน้าที่ของ หน่วยงานต้นสังกัด	3.91	0.95
38. การเสนอขอเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ กรณี คุณสมบัติไม่ครบหรือขอเลื่อนข้ามระดับ ต้องขอโดยกรณีพิเศษ	3.88	1.02

ตาราง 7 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ (สาย ค)	\bar{X}	S.D.
39. การเสนอขอเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ ระดับ 10 สาย ค ต้องได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยก่อน	3.97	0.95
40. การพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษระดับ 10 สาย ค ต้องเป็นอำนาจ ก.ม.	4.07	0.97
41. ก.ม.กำหนดกรอบตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษระดับ 10 ของข้าราชการ สาย ค ไว้เป็นข้อบังคับที่เหมาะสมแล้ว	3.64	0.81
42. ก.ม.ไม่ควรกำหนดกรอบและจำนวนตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ ระดับ 10 ของข้าราชการสาย ค	3.39	1.14
43. มหาวิทยาลัยจัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการเสนอขอเลื่อนตำแหน่ง ผู้อำนวยการและผู้อำนวยการพิเศษสม่ำเสมอ	3.73	1.07
44. มหาวิทยาลัยได้จัดทำคู่มือแนะนำวิธีการจัดทำผลงานเพื่อเสนอเลื่อน ตำแหน่งผู้อำนวยการและผู้อำนวยการพิเศษเสมอ	3.75	1.05
45. มหาวิทยาลัยจัดฝึกอบรมโดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญใน สาขาวิชาการต่าง ๆ มาให้คำแนะนำการจัดทำผลงานอย่างสม่ำเสมอ	3.81	1.03
46. ผู้ที่เสนอผลงานขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษควรได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้อ่านด้วย	4.37	0.60
รวม	3.83	0.41
รวมทั้งสิ้น	3.80	0.39

จากตาราง 7 แสดงว่าโดยรวมแล้วผู้บริหารมีทัศนคติต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน เพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ ของข้าราชการ สาย ค ว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.39) และเมื่อพิจารณา ในรายละเอียด พบว่า

ในด้านหลักเกณฑ์การประเมิน ผู้บริหารมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่มีความเหมาะสมในระดับมาก ยกเว้นข้อ 4, 6, 7, 20 และข้อ 23 ที่ผู้บริหารเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

สำหรับด้านวิธีการประเมิน ผู้บริหารเห็นว่าส่วนใหญ่มีความเหมาะสมในระดับมาก ยกเว้นข้อ 31, 32, 33, 41 และข้อ 42 ที่ผู้บริหารเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการสาย ข ต่อ
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และ
ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เป็นรายชื่อ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	\bar{X}	S.D.
<u>หลักเกณฑ์การประเมิน</u>		
1. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญ (ระดับ 7-8) สาย ข ต้อง ประเมินจากผลงานทางวิชาการ	3.66	1.15
2. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการสาย ข ต้องประเมินจาก ประสบการณ์การปฏิบัติงาน	4.16	0.70
3. ผู้ที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ ต้องได้รับ เงินเดือนตามที่ ก.ม. กำหนด	3.28	1.20
4. ผู้ที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ ต้องมีอายุ ราชการ 9 ปีขึ้นไป	3.01	1.20
5. ผู้ที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ ต้องมีวุฒิ อนุปริญญาขึ้นไป	3.18	1.29
6. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ (ระดับ 7-8) คือ บทความ	3.24	1.15
7. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ (ระดับ 7-8) คือ งานวิจัย	3.67	0.98
8. ผู้ที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ต้องมีวุฒิ ปริญญาตรี	3.82	1.06
9. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (ระดับ 9) คือ งานวิจัยและ บทความ	4.11	0.84

ตาราง 8 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	\bar{X}	S.D.
10. ผู้ที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ต้องได้รับ เงินเดือนตามที่ ก.ม.กำหนด	3.49	1.16
11. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการสาย ข ต้องพิจารณาความ สำคัญของงาน และเทคนิคการปฏิบัติงาน	4.01	0.80
12. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญสาย ข ต้องพิจารณาความ รอบรู้และการบริการวิชาการ	4.16	0.63
13. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (ระดับ 10) ต้อง พิจารณาจากผลงาน ตำราและงานวิจัย	4.15	0.84
14. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษสาย ข (ระดับ 10) จะต้องได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ม.กำหนด	3.53	1.17
15. ก.ม.เปิดโอกาสให้ข้าราชการสาย ข เสนอขอเลื่อนตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญระดับ 10 ได้ โดยวิธีพิเศษ	4.26	0.71
16. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ เกี่ยวกับงานของผู้เสนอขอรับการประเมิน	4.52	0.59
17. ผู้ขอเลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 สาย ข ต้องมีวุฒิปริญญาตรี เป็นอย่างต่ำ	4.01	0.95
18. ผู้ขอเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 สาย ข ต้องดำรงตำแหน่ง ผู้ชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี	3.69	1.05
19. ผู้ขอเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 สาย ข ต้องดำรง ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี	3.75	0.99

ตาราง 8 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	X	S.D.
20. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 สาย ข ต้อง ประเมินจากผลงานวิชาการ	3.89	0.76
21. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 สาย ข ต้องประเมิน จากคุณภาพของงาน และบริการสังคม	3.96	0.77
22. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 สาย ข ต้อง ประเมินจากคุณภาพของงาน ความเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ และ บริการสังคม	4.28	0.69
23. ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 สาย ข ต้องมีผลงานวิจัย และต้องบริการสังคมด้วย	4.13	0.74
24. ก.ม.เปิดโอกาสให้ข้าราชการ สาย ข เลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการได้ โดยไม่จำกัดจำนวน	4.57	0.73
25. ก.ม.เปิดโอกาสให้ข้าราชการ สาย ข เลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (ระดับ 10) โดยไม่จำกัดจำนวน	4.18	1.05
รวม	3.87	0.40
<u>วิธีการประเมิน</u>		
26. ข้าราชการที่จะเสนอขอรับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญ การต้องได้รับการประเมินเบื้องต้นจากผู้บังคับบัญชา	3.72	1.14
27. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ควรเป็นบุคคลภายนอกไม่น้อยกว่า 2 คน	3.70	1.01
28. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ควรมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้เสนอขอให้พิจารณา	4.27	0.81

ตาราง 8 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	\bar{X}	S.D.
29. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษควรพิจารณาให้เสร็จสิ้นภายใน 3 เดือน	4.33	0.90
30. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินผลงานข้าราชการ สาย ข จะเป็น ข้าราชการสายใดก็ได้	2.99	1.31
31. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินผลงานข้าราชการสาย ข ต้องเป็น ข้าราชการสาย ข เท่านั้น	3.38	1.22
32. ปัจจุบันคณะกรรมการพิจารณาประเมินผลงานเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เหมาะสมแล้ว	3.30	1.05
33. คณะกรรมการพิจารณาตัดสินการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ผู้อำนวยการมีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เหมาะสมแล้ว	3.81	0.94
34. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาตัดสินการประเมินผลงานเพื่อเลื่อน ตำแหน่งผู้ชำนาญมี 3 คน เหมาะสมแล้ว	3.75	0.93
35. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตัดสินการประเมินผลงานเพื่อขอเลื่อน ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ควรมี 5 คน เหมาะสมแล้ว	3.28	1.20
36. คณะกรรมการพิจารณาการขอเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้อ่านผลงาน)	3.60	1.03
37. การเสนอรายชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงาน เป็นหน้าที่ของ หน่วยงานต้นสังกัด	3.79	1.05
38. การเสนอขอเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ กรณี คุณสมบัติไม่ครบหรือขอเลื่อนข้ามระดับ จะต้องขอโดยกรณีพิเศษ	3.89	0.95

ตาราง 8 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	\bar{X}	S.D.
39. การเสนอขอเลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 สาย ข ต้องได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยก่อน	3.73	1.12
40. การพิจารณาขออนุมัติแต่งตั้งดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญระดับ 10 สาย ข ต้องเป็นอำนาจ ก.ม.	3.76	1.05
41. ก.ม.กำหนดกรอบตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ของ ข้าราชการ สาย ข ไว้เป็นข้อบังคับที่เหมาะสมแล้ว	3.16	1.10
42. ก.ม.ไม่ควรกำหนดกรอบและจำนวนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	3.93	1.12
43. มหาวิทยาลัยจัดฝึกอบรมโดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญใน สาขาวิชาการต่าง ๆ มาให้คำแนะนำการจัดทำผลงานอย่างสม่ำเสมอ	3.85	1.23
44. มหาวิทยาลัยจัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการเสนอขอเลื่อนตำแหน่ง ผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษเสมอ	3.79	1.30
45. มหาวิทยาลัยได้จัดทำคู่มือแนะนำวิธีการจัดทำผลงาน เพื่อเสนอเลื่อน ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษเสมอ	3.86	1.29
46. ผู้ที่เสนอผลงานขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษควรได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้อ่านด้วย	4.35	0.76
รวม	3.72	0.47
รวมทั้งสิ้น	3.80	0.38

จากตาราง 8 แสดงว่าโดยรวมแล้วข้าราชการสาย ข มีทัศนคติต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($X = 3.80$, S.D. = 0.38) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า

ในด้านหลักเกณฑ์การประเมิน ข้าราชการสาย ข มีความเห็นว่า ส่วนใหญ่มีความเหมาะสมในระดับมาก ยกเว้นข้อ 1, 3, 4, 5, 6, 10 และข้อ 14 ที่ข้าราชการสาย ข เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

สำหรับด้านวิธีการประเมิน ข้าราชการสาย ข ส่วนใหญ่เห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมาก ยกเว้นข้อ 30, 31, 32, 35, 36 และข้อ 41 ที่ข้าราชการสาย ข เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของข้าราชการสาย ค ต่อ
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ และผู้ชำนาญการ
พิเศษ เป็นรายชื่อ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ และผู้ชำนาญการพิเศษ (สาย ค)	\bar{X}	S.D.
<u>หลักเกณฑ์การประเมิน</u>		
1. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญ (ระดับ 7-8) สาย ค ต้อง ประเมินจากผลงานทางวิชาการ	3.11	1.27
2. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการระดับ 7-8) สาย ค ต้องประเมินจากประสบการณ์การปฏิบัติงาน	4.42	0.63
3. ข้าราชการที่จะขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ ต้องได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ม. กำหนด	3.95	1.15
4. ข้าราชการขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ ต้องมีวุฒิปริญญาขึ้นไป	3.43	1.27
5. ข้าราชการที่เสนอขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการ ต้องมีอายุราชการ 9 ปีขึ้นไป	3.60	1.00
6. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ (ระดับ 7-8) คือ บทความ	2.80	1.22
7. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ (ระดับ 7-8) คือ งานวิจัย	3.09	1.31
8. ข้าราชการที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ พิเศษ ต้องมีวุฒิปริญญาตรี	3.99	0.99
9. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ (ระดับ 9) คือ งานวิจัย และบทความ	3.90	1.00
10. ข้าราชการที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการสาย ค ต้องได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ม. กำหนด	3.73	1.19

ตาราง 9 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ (สาย ค)	\bar{X}	S.D.
11. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการสาย ค ต้องพิจารณาความ สำคัญของงาน และเทคนิคการปฏิบัติงาน	4.19	0.82
12. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการสาย ค ต้องพิจารณาความ รอบรู้ของการปฏิบัติงาน	4.40	0.56
13. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการพิเศษสาย ค (ระดับ 10) ต้องพิจารณาจากผลงาน ต่ำราและงานวิจัย	4.09	0.99
14. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการพิเศษสาย ค (ระดับ 10) ผู้ขอรับการประเมินต้องได้รับเงินเดือนตาม ก.ม.กำหนด	4.01	1.09
15. ก.ม.เปิดโอกาสให้ข้าราชการสาย ค เสนอขอเลื่อนตำแหน่ง ผู้ชำนาญการพิเศษระดับ 10 ได้ โดยวิธีพิเศษ	4.21	0.86
16. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ผู้ชำนาญการ และผู้ชำนาญการพิเศษ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับ งานของผู้เสนอขอรับการประเมิน	4.48	0.63
17. ข้าราชการที่ขอเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษระดับ 9 สาย ค ต้องมีวุฒิปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ	4.15	0.88
18. ข้าราชการที่ขอเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการพิเศษระดับ 9 สาย ค ต้องดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี	4.00	0.82
19. ข้าราชการที่ขอเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 9 สาย ค ต้องดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการระดับ 8 มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี	3.81	0.96
20. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 9 สาย ค ต้องประเมินจากผลงานวิชาการ	3.48	1.14

ตาราง 9 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ (สาย ค)	\bar{X}	S.D.
21. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษระดับ 9 สาย ค ต้อง ประเมินจากคุณภาพของงาน และบริการสังคม	4.15	0.69
22. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษระดับ 10 สาย ค ต้อง ประเมินจากคุณภาพของงาน และความเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ และการบริการสังคม	4.17	0.83
23. ผลงานของผู้ที่ขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ ระดับ 9 สาย ค คือ งานวิจัยและบทความ	3.70	1.02
24. ข้าราชการที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ ระดับ 10 สาย ค ต้องมีผลงานวิจัย คู่มือปฏิบัติงาน และบทความ	4.10	0.96
25. ก.ม.เปิดโอกาสให้ข้าราชการ สาย ค เลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ ได้โดยไม่ต้องจำกัดจำนวน	4.47	0.85
26. ก.ม.เปิดโอกาสให้ข้าราชการสาย ค เลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ พิเศษ (ระดับ 10) โดยไม่ต้องจำกัดจำนวน	4.12	1.05
รวม	3.91	0.41
<u>วิธีการประเมิน</u>		
27. ข้าราชการที่จะเสนอขอรับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ผู้อำนวยการต้องได้รับการประเมินเบื้องต้นจากผู้บังคับบัญชา	4.00	1.06
28. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ควรเป็นบุคคลภายนอกไม่น้อยกว่า 2 คน	3.57	1.07
29. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ควรมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้เสนอขอให้พิจารณา	4.47	0.65

ตาราง 9 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ (สาย ค)	\bar{X}	S.D.
30. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ ควรพิจารณาให้เสร็จสิ้นภายใน 3 เดือน	4.37	0.78
31. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินผลงานข้าราชการ สาย ค เพื่อ เลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ จะเป็นข้าราชการ สายใดก็ได้	3.16	1.31
32. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินผลงานข้าราชการสาย ค ต้องเป็น ข้าราชการสาย ค เท่านั้น	3.36	1.18
33. ปัจจุบันคณะกรรมการพิจารณาประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ เหมาะสมแล้ว	3.09	0.87
34. คณะกรรมการพิจารณาตัดสินการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ผู้อำนวยการมีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เหมาะสมแล้ว	3.86	0.98
35. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาตัดสินการประเมินผลงานเพื่อเลื่อน ตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษมี 3 คน เหมาะสมแล้ว	3.35	1.16
36. คณะกรรมการพิจารณาการขอเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการ พิเศษ เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้อ่านผลงาน)	3.54	0.99
37. การเสนอรายชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงานเป็นหน้าที่ของ หน่วยงานต้นสังกัด	3.80	1.09
38. การเสนอขอเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ กรณี คุณสมบัติไม่ครบหรือขอเลื่อนข้ามระดับ ต้องขอโดยกรณีพิเศษ	3.65	1.16
39. การเสนอขอเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ ระดับ 10 สาย ค ต้องได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยก่อน	3.77	1.00

ตาราง 9 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ (สาย ค)	\bar{X}	S.D.
40. การพิจารณาของอนุมัติแต่งตั้งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษระดับ 10 สาย ค ต้องเป็นอำนาจ ก.ม.	3.94	0.93
41. ก.ม.กำหนดกรอบตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษระดับ 10 ของข้าราชการ สาย ค ไว้เป็นข้อบังคับที่เหมาะสมแล้ว	3.56	0.97
42. ก.ม. ไม่ควรกำหนดกรอบและจำนวนตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ ระดับ 10 ของข้าราชการสาย ค	3.63	1.22
43. มหาวิทยาลัยจัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการเสนอขอเลื่อนตำแหน่ง ผู้อำนวยการและผู้อำนวยการพิเศษสม่ำเสมอ	3.99	1.09
44. มหาวิทยาลัยได้จัดทำคู่มือแนะนำวิธีการจัดทำผลงานเพื่อเสนอเลื่อน ตำแหน่งผู้อำนวยการและผู้อำนวยการพิเศษเสมอ	3.91	1.20
45. มหาวิทยาลัยจัดฝึกอบรมระยะเชิงวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญใน สาขาวิชาการต่าง ๆ มาให้คำแนะนำการจัดทำผลงานอย่างสม่ำเสมอ	4.02	1.20
46. ผู้ที่เสนอผลงานขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษควรได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้อ่านด้วย	4.36	0.76
รวม	3.77	0.39
รวมทั้งสิ้น	3.77	0.34

จากตาราง 9 แสดงว่าโดยรวมแล้วข้าราชการสาย ค มีทัศนคติต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการสาย ค. ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ ว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.34) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ในด้านหลักเกณฑ์การประเมิน ข้าราชการสาย ค มีความเห็นว่าส่วนใหญ่มีความเหมาะสมในระดับมาก ยกเว้นข้อ 1, 4, 5, 6, 7 และข้อ 20 ที่ข้าราชการสาย ค เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

สำหรับด้านวิธีการประเมิน ข้าราชการสาย ค เห็นว่าส่วนใหญ่มีความเหมาะสมในระดับมาก ยกเว้นข้อ 28, 31, 32, 33, 35, 36, 38, 41 และข้อ 42 ที่ข้าราชการสาย ค เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทัศนคติของผู้บริหารและข้าราชการสาย ข ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ของข้าราชการสาย ข ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้ทีทดสอบ (t-test)

ตาราง 10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของทัศนคติของผู้บริหารกับข้าราชการสาย ข ต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เป็นรายด้าน

รายการประเมิน	ผู้บริหาร N = 67		ข้าราชการสาย ข N = 80		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านหลักเกณฑ์การประเมิน	4.10	0.41	3.87	0.40	3.35*
ด้านวิธีการประเมิน	3.82	0.36	3.72	0.47	1.44
รวม	3.97	0.32	3.80	0.38	2.82*

จากตาราง 10 แสดงว่าผู้บริหารและข้าราชการสาย ข มีทัศนคติต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าผู้บริหารและข้าราชการสาย ข มีทัศนคติต่อด้านหลักเกณฑ์การประเมินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของทัศนคติของผู้บริหารและข้าราชการสาย ข ต่อหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ของข้าราชการสาย ข เป็นรายชื่อ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	ผู้บริหาร N = 67		ข้าราชการสาย ข N = 80		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
<u>หลักเกณฑ์การประเมิน</u>					
1. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ (ระดับ 7-8) สาย ข ต้องประเมินจากผลงานทางวิชาการ	3.94	0.93	3.66	1.14	1.59
2. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการสาย ข ต้องประเมินจากประสบการณ์การปฏิบัติงาน	4.36	0.81	4.16	0.70	1.57
3. ผู้ที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ ต้องได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ม.กำหนด	3.92	0.94	3.27	1.20	3.60*
4. ผู้ที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการต้องมีอายุราชการ 9 ปีขึ้นไป	3.73	1.03	3.01	1.19	3.85*
5. ผู้ที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการต้องมีวุฒิปริญญาขึ้นไป	3.44	1.21	3.17	1.29	1.31
6. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ (ระดับ 7-8) คือ บทความ	3.31	1.03	3.23	1.15	0.42

ตาราง 11 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	ผู้บริหาร N = 67		ข้าราชการสาย ข N = 80		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
7. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้อำนวยการ (ระดับ 7-8) คือ งานวิจัย	3.82	0.93	3.67	0.97	0.92
8. ผู้ที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ต้องมีวุฒิปริญญาตรี	4.23	0.85	3.82	1.06	2.56*
9. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (ระดับ 9) คือ งานวิจัยและบทความ	4.28	0.77	4.11	0.84	1.27
10. ผู้ที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ต้องได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ม.กำหนด	3.92	0.89	3.48	1.15	2.53*
11. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสาย ข ต้องพิจารณาความสำคัญของงาน และเทคนิคการปฏิบัติงาน	4.23	0.78	4.01	0.80	1.72
12. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญสาย ข ต้องพิจารณาความรู้และการบริการวิชาการ	4.34	0.69	4.16	0.62	1.67
13. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (ระดับ 10) ต้องพิจารณาจากผลงาน ตำราและงานวิจัย	4.27	0.84	4.15	0.84	0.85

ตาราง 11 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	ผู้บริหาร N = 67		ข้าราชการสาย ข N = 80		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
14. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิเศษสาย ข (ระดับ 10) จะต้องได้รับ เงินเดือนตามที่ ก.ม.กำหนด	4.07	0.89	3.53	1.17	3.15*
15. ก.ม.เปิดโอกาสให้ข้าราชการสาย ข เสนอขอเลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญระดับ 10 ได้ โดยวิธีพิเศษ	3.73	1.00	4.26	0.71	-3.74*
16. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาการประเมิน ผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ต้อง เป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับงานของผู้เสนอ ขอรับการประเมิน	4.61	0.52	4.52	0.59	0.93
17. ผู้ขอเลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 สาย ข ต้องมีวุฒิปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ	4.30	0.85	4.01	0.95	1.91
18. ผู้ขอเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 สาย ข ต้องดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี	4.25	0.77	3.89	1.05	3.67*

ตาราง 11 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	ผู้บริหาร N = 67		ข้าราชการสาย ข N = 80		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
19. ผู้ขอเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 สาย ข ต้องดำรงตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 มาแล้วไม่น้อย กว่า 2 ปี	4.11	0.98	3.75	0.99	2.27*
20. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 สาย ข ต้องประเมินจากผลงาน วิชาการ	4.02	0.85	3.89	0.76	1.07
21. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 สาย ข ต้องประเมินจากคุณภาพ ของงาน และบริการสังคม	4.32	0.61	3.96	0.77	3.14*
22. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ ระดับ 10 สาย ข ต้องประเมิน จากคุณภาพของงาน ความเป็นแหล่ง อ้างอิงทางวิชาการ และบริการสังคม	4.43	0.63	4.27	0.69	1.43
23. ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 สาย ข ต้องมีผลงานวิจัยและต้องบริการสังคมด้วย	4.40	0.65	4.12	0.74	2.40*

ตาราง 11 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	ผู้บริหาร N = 67		ข้าราชการสาย ข N = 80		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
24. ก.ม.เปิดโอกาสให้ข้าราชการ สาย ข เลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการได้โดยไม่จำกัดจำนวน	4.16	0.90	4.57	0.72	-3.07*
25. ก.ม.เปิดโอกาสให้ข้าราชการ สาย ข เลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (ระดับ 10) โดยไม่จำกัดจำนวน	3.97	1.01	4.17	1.05	-1.15
รวม	4.10	0.41	3.87	0.40	3.35*
<u>วิธีการประเมิน</u>					
25. ข้าราชการที่จะเสนอขอรับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ ต้องได้รับการประเมินเบื้องต้นจากผู้บังคับบัญชา	4.39	0.71	3.72	1.13	4.14*
27. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ควรเป็นบุคคลภายนอกไม่น้อยกว่า 2 คน	4.60	0.95	3.70	1.01	2.21*
28. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ควรมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้เสนอขอให้พิจารณา	4.37	0.69	4.27	0.81	0.78

ตาราง 11 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	ผู้บริหาร N = 67		ข้าราชการสาย ข N = 80		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
29. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ควรพิจารณา ให้เสร็จสิ้นภายใน 3 เดือน	4.20	0.81	4.32	0.90	-0.82
30. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน ข้าราชการ สาย ข จะเป็นข้าราชการ สายใดก็ได้	3.30	1.13	2.99	1.30	1.53
31. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน ข้าราชการสาย ข ต้องเป็นข้าราชการ สาย ข เท่านั้น	2.79	1.20	3.37	1.22	-2.92*
32. ปัจจุบันคณะกรรมการพิจารณาประเมิน ผลงานเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เหมาะสมแล้ว	3.48	0.84	3.30	1.05	1.12
33. คณะกรรมการพิจารณาตัดสินการประเมิน ผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ มีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เหมาะสมแล้ว	3.91	0.73	3.81	0.94	0.69

ตาราง 11 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	ผู้บริหาร N = 67		ข้าราชการสาย ข N = 80		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
34. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาตัดสิน การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ผู้เชียวชาญมี 3 คน เหมาะสมแล้ว	3.85	0.72	3.75	0.93	0.72
35. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตัดสิน การประเมินผลงานเพื่อขอเลื่อน ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ควรมี 5 คน เหมาะสมแล้ว	3.76	0.92	3.27	1.20	2.71*
36. คณะกรรมการพิจารณาการขอเลื่อนตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญ พิเศษเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งกรรมการผู้ทรง คุณวุฒิ (ผู้อ่านผลงาน)	3.85	0.78	3.60	1.02	1.64
37. การเสนอรายชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาผลงาน เป็นหน้าที่ของหน่วยงาน ต้นสังกัด	3.85	1.03	3.79	1.05	0.37
38. การเสนอขอเลื่อนตำแหน่งผู้เชียวชาญ และ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ กรณีคุณสมบัติไม่ครบหรือ ขอเลื่อนข้ามระดับ จะต้องขอโดยกรณีพิเศษ	3.91	0.88	3.89	0.95	0.15

ตาราง 11 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	ผู้บริหาร N = 67		ข้าราชการสาย ข N = 80		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
39. การเสนอขอเลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ และ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 สาย ข ต้อง ได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยก่อน	4.07	0.92	3.72	1.12	2.03*
40. การพิจารณาขออนุมัติแต่งตั้งดำรงตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญระดับ 10 สาย ข ต้องเป็น อานาจ ก.ม.	4.90	0.95	3.76	1.05	1.97*
41. ก.ม. กำหนดกรอบตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ และ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ของข้าราชการ สาย ข ไว้เป็นข้อบังคับที่เหมาะสมแล้ว	3.36	0.95	3.16	1.09	1.15
42. ก.ม. ไม่ควรกำหนดกรอบและจำนวน ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	3.48	1.05	3.92	1.12	-2.48*
43. มหาวิทยาลัยจัดฝึกอบรมโดยเชิญวิทยากรที่มี ความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาการต่าง ๆ มาให้คำแนะนำการจัดทำผลงานอย่างสม่ำเสมอ	3.83	1.04	3.85	1.23	-0.07
44. มหาวิทยาลัยจัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ วิธีการเสนอขอเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษเสมอ	3.73	1.04	3.79	1.03	-0.29

ตาราง 11 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	ผู้บริหาร N = 67		ข้าราชการสาย ข N = 80		t
	X	S.D.	X	S.D.	
45. มหาวิทยาลัยได้จัดทำคู่มือแนะนำวิธีการจัดทำผลงานเพื่อเสนอเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษเสมอ	3.80	0.97	3.84	1.29	-0.16
46. ผู้ที่เสนอผลงานขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษควรได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้อ่านด้วย	4.19	0.68	4.35	0.76	-1.30
รวม	3.82	0.36	3.72	0.47	1.44

จากตาราง 11 แสดงว่าผู้บริหารและข้าราชการสาย ข มีทัศนคติต่อหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในข้อ 3, 4, 8, 10, 14, 15, 18, 19, 21, 23 และข้อ 24 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ส่วนด้านวิธีการประเมินนั้น พบว่าผู้บริหารและข้าราชการสาย ข มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในข้อ 26, 27, 31, 35, 39, 40 และข้อ 42 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทัศนคติของผู้บริหารและข้าราชการสาย ค ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ ของข้าราชการสาย ค ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ราชภัฏที่ทดสอบ (t-test)

ตาราง 12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของทัศนคติของผู้บริหารกับข้าราชการสาย ค ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ เป็นรายด้าน

ทัศนคติของการประเมิน	ผู้บริหาร N = 67		ข้าราชการสาย ค N = 81		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านหลักเกณฑ์การประเมิน	3.93	0.49	3.91	0.41	0.26
ด้านวิธีการประเมิน	3.83	0.41	3.77	0.89	0.86
รวม	3.80	0.39	3.77	0.34	0.61

จากตาราง 12 แสดงว่าผู้บริหารและข้าราชการสาย ค มีทัศนคติต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ ทั้งทางด้านหลักเกณฑ์การประเมินและด้านวิธีการประเมินไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของทัศนคติของผู้บริหารและข้าราชการสาย ค ที่มีต่อหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ เป็นรายชื่อ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ (สาย ค)	ผู้บริหาร N = 67		ข้าราชการสาย ค N = 81		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
<u>หลักเกณฑ์การประเมิน</u>					
1. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญ (ระดับ 7-8) สาย ค ต้องประเมินจากผลงานทางวิชาการ	3.69	1.09	3.11	1.27	2.99*
2. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญระดับ 7-8) สาย ค ต้องประเมินจากประสบการณ์การปฏิบัติงาน	4.13	0.81	4.42	0.63	-2.40*
3. ข้าราชการที่จะขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ ต้องได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ม.กำหนด	3.32	0.97	3.95	1.15	-0.73
4. ข้าราชการขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ ต้องมีวุฒิปริญญาขึ้นไป	3.52	1.05	3.43	1.27	0.46
5. ข้าราชการที่เสนอขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการ ต้องมีอายุราชการ 9 ปีขึ้นไป	3.67	0.91	3.60	1.00	0.42

ตาราง 13 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ (สาย ค)	ผู้บริหาร N = 67		ข้าราชการสาย ค N = 81		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
6. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้อำนวยการ (ระดับ 7-8) คือ บทความ	3.25	1.17	2.80	1.22	2.28*
7. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้อำนวยการ (ระดับ 7-8) คือ งานวิจัย	3.52	1.05	3.09	1.31	2.21*
8. ข้าราชการที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อน ตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการพิเศษ ต้องมีวุฒิ ปริญญาตรี	4.10	0.97	3.99	0.99	0.72
9. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้อำนวยการพิเศษ (ระดับ 9) คือ งานวิจัยและบทความ	3.89	1.13	3.90	1.00	-0.12
10. ข้าราชการที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อน ตำแหน่งผู้อำนวยการสาย ค ต้องได้รับ เงินเดือนตามที่ ก.ม.กำหนด	3.89	0.96	3.73	1.19	0.84
11. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ สาย ค ต้องพิจารณาความสำคัญของงาน และเทคนิคการปฏิบัติงาน	4.36	0.69	4.18	0.82	1.37
12. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ สาย ค ต้องพิจารณาความรู้ของการ ปฏิบัติงาน	4.31	0.72	4.39	0.56	-0.77

ตาราง 13 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ (สาย ค)	ผู้บริหาร N = 67		ข้าราชการสาย ค N = 81		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
13. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ พิเศษสาย ค (ระดับ 10) ต้องพิจารณา จากผลงาน ตำราและงานวิจัย	3.69	1.09	4.09	0.99	-2.34*
14. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ พิเศษสาย ค (ระดับ 10) ผู้ขอรับการ ประเมินต้องได้รับเงินเดือนตาม ก.ม. กำหนด	3.94	0.98	4.01	1.09	-0.42
15. ก.ม. เปิดโอกาสให้ข้าราชการสาย ค เสนอขอเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 10 ได้ โดยวิธีพิเศษ	3.67	1.15	4.22	0.86	-3.26*
16. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาการประเมิน ผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการ และ ผู้ชำนาญการพิเศษ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ เกี่ยวกับงานของผู้เสนอขอรับการประเมิน	4.49	0.56	4.48	0.63	0.11
17. ข้าราชการที่ขอเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการ พิเศษระดับ 9 สาย ค ต้องมีวุฒิปริญญาตรี เป็นอย่างต่ำ	4.16	0.75	4.15	0.88	0.12

ตาราง 13 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ (สาย ค)	ผู้บริหาร N = 67		ข้าราชการสาย ค N = 81		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
18. ข้าราชการที่ขอเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการพิเศษระดับ 9 สาย ค ต้องดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี	4.13	0.67	4.00	0.82	1.07
19. ข้าราชการที่ขอเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 9 สาย ค ต้องดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการระดับ 8 มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี	4.07	0.84	3.81	0.96	1.73*
20. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษระดับ 9 สาย ค ต้องประเมินจากผลงานวิชาการ	3.66	0.93	3.48	1.14	1.01
21. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษระดับ 9 สาย ค ต้องประเมินจากคุณภาพของงาน และบริการสังคม	4.25	0.75	4.15	0.69	0.89
22. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษระดับ 10 สาย ค ต้องประเมินจากคุณภาพของงาน และความเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการและการบริการสังคม	4.30	0.76	4.17	0.83	0.95

ตาราง 13 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ (สาย ค)	ผู้บริหาร N = 67		ข้าราชการสาย ค N = 81		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
23. ผลงานของผู้ที่ขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ ระดับ 9 สาย ค คือ งานวิจัยและบทความ	3.66	1.04	3.70	1.02	0.28
24. ข้าราชการที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ ระดับ 10 สาย ค ต้องมีผลงานวิจัย คู่มือปฏิบัติงาน และบทความ	4.20	0.96	4.99	0.96	0.13
25. ก.ม.เปิดโอกาสให้ข้าราชการ สาย ค เลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการได้โดยไม่จำกัดจำนวน	3.94	1.10	4.47	0.85	-3.29*
26. ก.ม.เปิดโอกาสให้ข้าราชการสาย ค เลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ (ระดับ 10) โดยไม่จำกัดจำนวน	3.82	1.27	4.12	1.05	-1.59
รวม	3.93	0.49	3.91	0.41	0.26

ตาราง 13 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ (สาย ค)	ผู้บริหาร N = 67		ข้าราชการสาย ค N = 81		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
<u>วิธีการประเมิน</u>					
27. ข้าราชการที่จะเสนอขอรับการประเมิน ผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการต้อง ได้รับการประเมินเบื้องต้นจากผู้บังคับบัญชา	4.30	0.81	4.00	1.06	1.89*
28. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ควรเป็นบุคคล ภายนอกไม่น้อยกว่า 2 คน	4.30	0.97	3.55	1.07	2.73*
29. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ควรมีตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าผู้เสนอขอให้พิจารณา	4.40	0.74	4.47	0.65	-0.58
30. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ และ ผู้อำนวยการพิเศษ ควรพิจารณาให้เสร็จสิ้น ภายใน 3 เดือน	4.13	0.90	4.37	0.78	-1.70*
31. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินผลงาน ข้าราชการ สาย ค เพื่อเลื่อนตำแหน่ง ผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ จะ เป็นข้าราชการสายใดก็ได้	3.48	1.08	3.16	1.31	1.44
32. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินผลงาน ข้าราชการสาย ค ต้องเป็นข้าราชการ สาย ค เท่านั้น	2.82	1.20	3.36	1.18	-2.74*

ตาราง 13 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ (สาย ค)	ผู้บริหาร N = 67		ข้าราชการสาย ค N = 81		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
33. ปัจจุบันคณะกรรมการพิจารณาประเมิน ผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ เหมาะสมแล้ว	3.40	0.80	3.08	0.87	2.29*
34. คณะกรรมการพิจารณาตัดสินการประเมิน ผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการมีคณะ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เหมาะสมแล้ว	3.91	0.71	3.86	0.98	0.32
35. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาตัดสิน การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ผู้อำนวยการพิเศษมี 3 คน เหมาะสมแล้ว	3.67	1.02	3.34	1.16	1.79*
36. คณะกรรมการพิจารณาการขอเลื่อนตำแหน่ง ผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ เป็น ผู้พิจารณาแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้อ่านผลงาน)	3.89	0.95	3.54	0.99	2.11
37. การเสนอรายชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาผลงานเป็นหน้าที่ของหน่วยงาน ต้นสังกัด	3.91	0.95	3.80	1.09	0.64

ตาราง 13 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ค)	ผู้บริหาร N = 67		ข้าราชการสาย ค N = 81		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
38. การเสนอขอเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ กรณีคุณสมบัติไม่ครบหรือขอเลื่อนข้ามระดับ ต้องขอโดยกรณีพิเศษ	3.89	1.02	3.65	1.16	1.24
39. การเสนอขอเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ ระดับ 10 สาย ค ต้องได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยก่อน	3.97	0.95	3.76	1.00	1.26
40. การพิจารณาขออนุมัติแต่งตั้งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษระดับ 10 สาย ค ต้องเป็นอำนาจ ก.ม.	4.07	0.91	3.94	0.98	0.90
41. ก.ม. กำหนดกรอบตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษระดับ 10 ของข้าราชการ สาย ค ไว้เป็นข้อบังคับที่เหมาะสมแล้ว	3.64	0.81	3.55	0.97	0.59
42. ก.ม. ไม่ควรกำหนดกรอบและจำนวนตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ ระดับ 10 ของข้าราชการสาย ค	3.39	1.14	3.63	1.22	-1.24

ตาราง 13 (ต่อ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ (สาย ค)	ผู้บริหาร N = 67		ข้าราชการสาย ค N = 81		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
43. มหาวิทยาลัยจัดฝึกอบรมมาให้ความรู้เกี่ยวกับ วิธีการเสนอขอเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษสม่ำเสมอ	3.73	1.68	3.99	1.09	-1.44
44. มหาวิทยาลัยได้จัดทำคู่มือแนะนำวิธีการจัด ทำผลงานเพื่อเสนอเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษเสมอ	3.77	1.05	3.91	1.20	-0.90
45. มหาวิทยาลัยจัดฝึกอบรมโดยเชิญวิทยากรที่มี ความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาการต่าง ๆ มาให้ความแนะนำการจัดทำผลงานอย่างสม่ำเสมอ	3.80	1.03	4.02	1.20	-1.17
46. ผู้ที่เสนอผลงานขอรับการประเมินเพื่อเลื่อน ตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการ พิเศษควรได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้อ่านด้วย	4.37	0.60	4.34	0.76	0.13
รวม	3.83	0.41	3.77	0.39	0.86

จากตาราง 13 แสดงว่าผู้บริหารและข้าราชการสาย ค มีทัศนคติต่อหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในข้อ 1, 2, 6, 7, 13, 15, 19 และข้อ 25 สำหรับข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ส่วนด้านวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษนั้น พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการสาย ค มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในข้อ 27, 28, 30, 32, 33 และข้อ 35 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นของผู้บริหารต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชำนาญพิเศษ ของข้าราชการสาย ข และสาย ค จากแบบสอบถามปลายเปิด

ตาราง 14 ความคิดเห็นของผู้บริหารต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชำนาญพิเศษ ของข้าราชการสาย ข จากแบบสอบถามปลายเปิด

ความคิดเห็น	ความถี่
ผู้บริหาร (N = 67)	
1. ควรได้รับข้อมูลย้อนกลับ	47
2. การกำหนดผลงานทางวิชาการควรให้ชัดเจน	43
3. ควรให้ข้าราชการเสนอขอรับการประเมินได้โดยไม่ต้องกำหนดขั้นต่ำของเงินเดือน	31

จากตาราง 14 ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชำนาญพิเศษ ควรได้รับทราบข้อมูลการพิจารณาจากคณะกรรมการ การกำหนดผลงานให้ชัดเจน ควรให้ข้าราชการเสนอผลงานขอรับการประเมินได้โดยไม่ต้องกำหนดขั้นต่ำของเงินเดือน

ตาราง 15 ความคิดเห็นของผู้บริหารต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ ของข้าราชการสาย ค จากแบบสอบถามปลายเปิด

ความคิดเห็น	ความถี่
ผู้บริหาร (N = 67)	
1. ควรจัดฝึกอบรมการทําผลงานให้มาก ๆ	46
2. ควรได้รับทราบข้อมูลย้อนกลับ	39
3. ควรกำหนดระยะเวลาผู้พิจารณาผลงานให้ชัดเจน	33

จากตาราง 15 ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ ของข้าราชการสาย ค ว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมในการจัดทําผลงาน การได้รับทราบข้อมูลผลการพิจารณา การกำหนดระยะเวลาของผู้อ่านผลงานให้ชัดเจน

ตาราง 16 ความคิดเห็นของข้าราชการสาย ข ต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จากแบบสอบถามปลายเปิด

ความคิดเห็น	ความถี่
ข้าราชการสาย ข (N = 80)	
1. การพิจารณาผลงานควรได้รับทราบข้อมูลย้อนกลับ	49
2. ควรมีการจัดฝึกอบรมการจัดทำผลงาน	37
3. กรรมการพิจารณาผลงานควรเป็นข้าราชการสายเดียวกัน	29

จากตาราง 16 ข้าราชการสาย ข มีความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ของข้าราชการสาย ข ว่าผลการพิจารณาผลงานควรได้รับข้อมูลย้อนกลับทั้งที่ผ่านและไม่ผ่านการพิจารณา ควรมีการจัดฝึกอบรม สำหรับผู้ที่จะเสนอขอรับการประเมิน และกรรมการพิจารณาผลงานควรเป็นข้าราชการในสายเดียวกัน

ตาราง 17 ความคิดเห็นของข้าราชการสาย ค ต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ จากแบบสอบถามปลายเปิด

ความคิดเห็น	ความถี่
ข้าราชการสาย ค (N = 81)	
1. ควรมีการจัดฝึกอบรมในการทําผลงาน	45
2. การพิจารณาผลงานควรได้รับข้อมูลย้อนกลับ	41
3. ควรกำหนดเวลาผู้อ่านผลงานให้ชัดเจน	39

จากตาราง 17 ข้าราชการสาย ค มีความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ ของข้าราชการสาย ค ว่าควรมีการจัดฝึกอบรมการจัดทําผลงาน การพิจารณาผลงานไม่ว่าจะผ่านหรือไม่ ควรได้รับข้อมูลย้อนกลับ และควรกำหนดระยะเวลาผู้อ่านผลงานให้ชัดเจน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้บริหาร ข้าราชการสาย ข และสาย ค ที่มีต่อหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหาร ข้าราชการสาย ข และสาย ค ที่มีต่อหลักเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่เข้าในการวิจัย ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 67 คน ข้าราชการสาย ข และข้าราชการสาย ค ระดับ 5-6 สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตกลาง และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตภาคใต้ จำนวน 161 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 228 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสำหรับวัดทัศนคติของผู้บริหาร ข้าราชการสาย ข และสาย ค ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ 3 ชุด แต่ละชุดแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามทัศนคติของผู้บริหาร ข้าราชการสาย ข และสาย ค ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน 46 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงทัศนะ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (- Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เท่ากับ 0.9853 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ เท่ากับ 0.9877

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ส่วนหนึ่ง และขอความร่วมมือจากข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตภาคใต้ เป็นผู้ดำเนินการแจกและรวบรวมข้อมูลให้อีกส่วนหนึ่ง โดยจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 246 ฉบับ ได้รับคืนมาจำนวน 228 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.68

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากคะแนนในแบบสอบถามไปคำนวณด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมเอส พี เอส เอ็กซ์ (Statistical Program for Social Science - Version X) เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าทีเทสต์ (t-test)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผู้บริหาร ข้าราชการสาย ข และสาย ค ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีทัศนคติต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ โดยรวมและรายด้าน ว่าเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2. ผู้บริหารและข้าราชการสาย ข ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีทัศนคติต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการสาย ข มีทัศนคติต่อหลักเกณฑ์การประเมินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีทัศนคติต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินทางด้านดังกล่าวในระดับสูงกว่าข้าราชการสาย ข ด้วยเช่นกัน

3. ผู้บริหารและข้าราชการสาย ค ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีทัศนคติต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการสาย ค มีทัศนคติต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินทั้งทางด้านหลักเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมิน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามทัศนคติของผู้บริหาร ข้าราชการสาย ข และข้าราชการสาย ค บปรากฏว่า มีประเด็นที่สำคัญควรแก่การนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหาร ข้าราชการสาย ข และสาย ค ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีทัศนคติว่าหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีความเหมาะสม สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ไว้เป็นเกณฑ์กลางให้ข้าราชการสาย ข และสาย ค ทุคมหาวิทยาลัยในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยถือเป็นหลักปฏิบัติ (หนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202/ว.7 ลงวันที่ 30 กรกฎาคม 2534) ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ ปริมาณและคุณภาพและลักษณะของผลงานทางวิชาการไว้ชัดเจนเหมาะสม มีความเสมอภาคและยุติธรรมในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งกาพล อดุลวิทย์ (2536 : 3) เกศินี หงสนันท์ (2530 : 173) สมพงษ์ เกษมสิน (2539 : 163) ชูศักดิ์ เทียงตรง (2531 : 167 - 171) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลต้องเป็นเกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน การกำหนดช่วงระยะเวลาในการประเมินต้องเหมาะสมกับลักษณะงาน และต้องพิจารณาความแตกต่างของผลงานแต่ละประเภท คุนซ์ (Koontz. 1971 : 12 - 15) และบวร ประพฤติดี (2532 : 60 - 61) มีความเห็นว่าหลักเกณฑ์การประเมินจะต้องประเมินทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพโดยต้องจัดลำดับความยากง่ายของงาน ดังนั้นหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ที่กำหนดขึ้นใช้ในปัจจุบันจึงเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย โดยเฉพาะกลุ่มผู้บริหาร ข้าราชการสาย ข และข้าราชการสาย ค

2. เมื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารกับข้าราชการสาย ข ที่มีต่อหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะว่าลักษณะงานของผู้บริหารแตกต่างจากลักษณะงานประจำของข้าราชการสาย ข จึงทำให้มีแนวความคิดในการประเมินแตกต่างกัน ประกอบกับผู้บริหารเป็นผู้ที่กำหนดวิธีการ ขั้นตอน และระยะเวลาการประเมินยังไม่ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารกับข้าราชการสาย ข อาจจะขาดการประสานสัมพันธ์ต่อกัน รวมทั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่พิจารณผลงานของข้าราชการสาย ข มีจำนวนน้อยอยู่แล้ว ซึ่งในทางปฏิบัติจริง หน่วยงานแต่งตั้งผู้บริหารเป็นกรรมการประเมิน ซึ่งอาจไม่รู้ลักษณะงานของข้าราชการสาย ข อย่างลึกซึ้ง จึงทำให้ผู้บริหารประเมินผลงานไม่ถูกต้อง ซึ่ง วิจิตร วรุตบางกูร

(2525 : 214) พันธ กัณนาคินทร์ (2526 : 133) และเสนาะ ดิเียววี่ (2539 : 160) กล่าวว่า ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในหลักการ วัตถุประสงค์ และวิธีการตรงกัน มีความเข้าใจในลักษณะงานนั้น ๆ อย่างลึกซึ้ง โดยหลักการนี้จะถือปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอ

3. เปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารกับข้าราชการสาย ค ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ และผู้ชำนาญการพิเศษ พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและข้าราชการสาย ค ได้มีการ ประสานสัมพันธ์กันในเชิงบริหารร่วมกัน มีการปฏิบัติงานที่ใช้ระเบียบ กฎหมาย ร่วมกับผู้บริหาร อย่างใกล้ชิด และมีการประชุมสัมมนาร่วมกันอยู่เสมอ ดังนั้นการปฏิบัติต่อระเบียบ กฎหมาย จึง มีแนวคิดไปในทางเดียวกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.ได้ตั้งขึ้น โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีประสบการณ์อันเชี่ยวชาญจากหน่วยงานและสถาบันต่าง ๆ ได้ร่วมกันกำหนดไว้อย่างเหมาะสม อยู่แล้ว ดังนั้นผู้บริหารและข้าราชการสาย ค จึงมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ข้าราชการที่จะ ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ต้องมีอายุราชการตั้งแต่ 9 ปี และ มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป มีผลงานแสดงความเป็นผู้ชำนาญการ (ระดับ 7-8) คือ งานวิจัย คู่มือ การปฏิบัติงาน และบทความ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานข้าราชการสาย ค จะเป็น ข้าราชการสายใดก็ได้ ปัจจุบันคณะกรรมการพิจารณาประเมินผลงานแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ชำนาญการ และผู้ชำนาญการพิเศษนั้น เห็นว่า เหมาะสมในระดับปานกลาง เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจ เนื่องมาจากในทางปฏิบัติปัจจุบัน ยังไม่มีผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ จึงยังไม่มีผู้ศึกษาลงลึกในรายละเอียดของหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังกล่าวเป็นเหตุให้ผู้บริหารและข้าราชการสาย ค เห็นด้วยในระดับปานกลาง

4. เปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการสาย ข และข้าราชการสาย ค ที่มีต่อหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ข้าราชการสาย ข และข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีทัศนคติต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

แตกต่างกัน การที่ทั้งสองฝ่ายมีทัศนคติที่ต่างกัน อาจจะเป็นเพราะว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน โดยข้าราชการสาย ข มีลักษณะการปฏิบัติงานเชิงวิชาการ ส่วนข้าราชการสาย ค จะมีลักษณะงานด้านบริหารและธุรการ ซึ่งระเบียบและผู้นับถือเมื่อมองภาพรวมของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ที่แตกต่างกันเช่นนี้อาจเนื่องมาจากมาตรฐานของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลที่กำหนดไว้ใช้ในัจจุบันนี้ไม่ก่อให้เกิดความได้เปรียบและเสียเปรียบ แต่ก่อให้เกิดความยุติธรรมตามระบบการพิจารณาเชิงคุณธรรม (Merit System) ซึ่งจาเนียร จวงตระกูล (2531 : 24 - 28) สืบพงษ์ ฐิติรัชติรัตน (2536 : 15 - 16) มีทัศนะว่าเกณฑ์การประเมินผลที่มีความยุติธรรมต้องมีลักษณะเที่ยงตรง (Validity) เชื่อถือได้ (Reliability) และเป็นมาตรฐาน (Consistency)

5. ทัศนะของข้าราชการสาย ข ต่อหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ พบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเหมาะสมในระดับมาก ส่วนการประเมินโดยการกำหนดขั้นเงินเดือน การกำหนดอายุราชการ การกำหนดคุณวุฒิ และการนำผลงานเฉพาะที่เป็นบทความ เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง สำหรับวิธีการเลื่อนตำแหน่งโดยการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน จำนวนคณะกรรมการในัจจุบัน เห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

6. ทัศนะของข้าราชการสาย ค ต่อหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการและผู้อำนวยการพิเศษ พบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนการประเมินโดยการกำหนดขั้นเงินเดือนการกำหนดอายุราชการ การกำหนดคุณวุฒิ และการนำผลงานเฉพาะที่เป็นบทความ เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง สำหรับวิธีการเลื่อนตำแหน่งโดยการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานจำนวนคณะกรรมการในัจจุบัน เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามที่เสนอของผู้บริหาร ข้าราชการ สาย ข และข้าราชการสาย ค ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงการดำเนินการประเมินหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาผลงานทางวิชาการใน มหาวิทยาลัยดังนี้

1. หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการของข้าราชการสาย ข และสาย ค ควรมีการกระตุ้นให้ข้าราชการสาย ข และสาย ค เสนอผลงานวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เพื่อให้ข้าราชการได้รับทราบแนวทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน โดยหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบควรจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้มากกว่าปัจจุบัน เช่นการจัดประชุมสัมมนาที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเขียนผลงานที่ชัดเจน

2. จากการวิจัยเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ พบว่า ไม่มีการกำหนดระยะเวลาของการประเมินที่แน่นอน และผู้ขอรับการประเมินไม่มีโอกาสรับทราบข้อมูลย้อนกลับ ทั้งกรณีที่ผ่านมาการประเมินและไม่ผ่านการประเมิน จึงเสนอแนะให้คณะกรรมการที่ประเมิน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแจ้งข้อมูลให้ผู้รับการประเมินทราบ ทั้งกรณีที่ผ่านมาการประเมินและไม่ผ่านการประเมินนี้ เพื่อจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป

3. งานการประเมินผลงานวิชาการ เพื่อพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ผู้บริหารจะประเมินผลงานตามความเข้าใจของตนเอง โดยผู้ขอรับการประเมินไม่มีโอกาสได้ชี้แจงผลงานต่อคณะกรรมการเมื่อมีข้อสงสัยหรือข้อขัดแย้ง เนื่องจากคณะกรรมการบางรายแต่งตั้งจากผู้บริหารที่ไม่มีประสบการณ์หรือไม่คุ้นเคยกับลักษณะงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค อย่างลึกซึ้ง ประกอบกับผู้บริหารจะเข้ามารับผิดชอบเพียงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นเมื่อคณะกรรมการประเมินผลงาน มีข้อสงสัยหรือข้อขัดแย้ง ควรให้ผู้เสนอผลงานได้มีโอกาสชี้แจงกรณีที่มีปัญหาข้อขัดแย้งทางวิชาการด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บริหาร ข้าราชการสาย ข และข้าราชการสาย ค สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ สังกัดมหาวิทยาลัยอื่น
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ในแต่ละสาขาวิชา เช่น สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การศึกษาและสังคมศาสตร์ ของทุกมหาวิทยาลัย ที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กฤษฎาภวณง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 93. ตอนที่ 45.

11 มีนาคม 2519.

กัทพล อุดลวิทย์. รายงานการสัมมนาเรื่อง เคล็ดลับสู่ความสำเร็จในตำแหน่งชำนาญการ
เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ. ณ หอประชุมคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์, 2536.

เกศินี หงสนันท์. การประเมินบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2530.

คุณวุฒิ คนฉลาด. การศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรในระดับอุดมศึกษา : กระบวนการเข้าทำงาน
การพัฒนาบุคลากร การโยกย้ายและเปลี่ยนงาน ประโยชน์จากการวิจัย และบริการ
ด้านอื่น ๆ. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2532.

จาเนียร จวงตระกูล. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : รโ เอส พรินต์ติ้งเฮาส์,
2531.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัย คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2531.

นิยะดา ชุมหวงศ์. การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย. ปริชญานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521. อัดสำเนา.

นางลักษณ์ พจนากรรักษ์. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อเลื่อนข้าราชการสาย ข และสาย ค
ขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับเงินเดือนที่สูงขึ้น. ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.

บวร ประพฤติดี. การวัดผลและประเมินผล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
2532.

ประพันธ์ สาณะเสน. รายงานการประชุมสัมมนาเรื่อง แนวทางการพัฒนาข้าราชการสาย
สาย ค. 23 เมษายน 2536. หน้า 13 - 28. อัดสำเนา.

ประสาน มฤคพิทักษ์. การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ.

เอกสารรายงานการประชุมสัมมนา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525. อัดสำเนา.

หนังสือ หันนาคินทร์. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนส,

2526.

พยอม วงศ์สารศรี. การประเมินบุคลากรการปฏิบัติงานของราชการไทย. กรุงเทพฯ :

ไทยวัฒนาพานิช, 2534.

เพ็ญศรี วายวานนท์. แนวความคิดและเทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรบริหารงานบุคคล รุ่นที่ 1. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่ ทบวง

มหาวิทยาลัย, 2524.

"พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2517," ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 91.

ตอนที่ 112. ลงวันที่ 28 มิถุนายน 2517.

ไพศาล หวังพานิช. "ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประเมินโครงการ," เอกสารประกอบการ

การอบรมเทคนิคการประเมินโครงการ. 2536.

วิญญู สาคร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2526.

มहितล, มหาวิทยาลัย. ยุทธวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ. สภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัย

มहितล, 2536.

เมธี ปิรันธนานนท์. "การประเมินค่าการปฏิบัติงานของผู้บริหาร," บริหารสัมพันธ์ 26.

กรุงเทพฯ : ชเนศวรการพิมพ์, 2526.

มหาวิทยาลัย, ทบวง. หนังสือที่ ทม 0202/ว.16 เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนใน

มหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ชำนาญการ หรือเชี่ยวชาญ.

ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2538. (หลักเกณฑ์ ก.ม. (หนังสือเวียน) พ.ศ. 2519 - 2538 :

105 - 106)

_____. หนังสือที่ ทม 0202/ว.4 เรื่อง การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ

ชำนาญการ. ลงวันที่ 13 ตุลาคม 2529. (หลักเกณฑ์ ก.ม. (หนังสือเวียน)

พ.ศ. 2519 - 2538 : 254 - 255)

มหาวิทยาลัย, ทบวง. หนังสือที่ สร.ทม0202/ว.10 เรื่อง การให้ข้าราชการพลเรือนใน
มหาวิทยาลัย (ข) และ (ค) แห่งกฏทบวงฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519) ได้รับเงินเดือน
ตามตำแหน่ง ลงวันที่ 3 ธันวาคม 2536 (หลักเกณฑ์ ก.ม. (หนังสือเวียน) พ.ศ.
2519 - 2538 : 363 - 365)

..... หนังสือที่ ทม 0202/ว.3 เรื่อง การกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนใน
มหาวิทยาลัยตามข้อ 11(ค) แห่งกฏทบวงฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519).
ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2530. (หลักเกณฑ์ ก.ม. (หนังสือเวียน) พ.ศ. 2519 -
2538 : 302)

..... หนังสือที่ ทม 0202/ว.5 เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับ
ชำนาญการ ระดับ 8. ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2528. (หลักเกณฑ์ ก.ม. (หนังสือเวียน)
พ.ศ. 2519 - 2538 : 257)

..... หนังสือที่ ทม 0202/ว.6 เรื่อง การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ
ชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ โดยวิธีพิเศษ. ลงวันที่ 10 มีนาคม 2536.
(หลักเกณฑ์ ก.ม. (หนังสือเวียน) พ.ศ. 2519 - 2538 : 255)

..... หนังสือที่ ทม 0202/ว.2 เรื่อง การนับระยะเวลา การเลื่อนตำแหน่งชำนาญการ
เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษตามข้อ 11 (ข) และชำนาญการพิเศษตามข้อ 11(ค)แห่ง
กฏทบวงฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519). ลงวันที่ 13 มีนาคม 2532. (หลักเกณฑ์ ก.ม.
(หนังสือเวียน) พ.ศ. 2519 - 2538 : 204 - 206)

..... หนังสือที่ ทม 0202/ว.7 เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย.
ตามข้อ 11(ข) และ (ค) แห่งกฏทบวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519) ลงวันที่ 30 กรกฎาคม
2534. (หลักเกณฑ์ ก.ม. (หนังสือเวียน) พ.ศ. 2519 - 2538 : 258 - 277)

เริงศักดิ์ บานเจริญ. หลักและเทคนิคการประเมินผลงาน. กรุงเทพฯ : 2530.

วิจิตร วรุตบางกูร และคนอื่น ๆ. ศิลปศาสตร์น่ารู้สำหรับผู้นำ. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525. (อัดสำเนา)

วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร กาญจนา ศรีกาพลินธุ์. การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิทยากร, 2524.

วิจิตร ศรีสอาน. "การระดมทุนและการพัฒนากองทุนของสถาบันอุดมศึกษา." รายงานการประชุมทางวิชาการประจำปีของที่ประชุมอธิการบดี เรื่อง การพึ่งตนเองของระบบมหาวิทยาลัยของรัฐ. 14 - 16 พฤศจิกายน 2528 ณ อาคารสัมมนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทบวงมหาวิทยาลัย, 2528.

วิลาศ สิงห์ชัย, สุรัฐ ศิลปอนันต์ และวิจิตร ศรีสอาน. "การสรรหาและเลือกสรรบุคลากร," การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2531.

ศรีนครินทร์วิโรฒ, มหาวิทยาลัย. หนังสือที่ ทม 1001(2)/4879 เรื่อง การเลื่อนข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยสาย ข และสาย ค ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น. ลงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2526.

สมาน รังสิโยภักดิ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : กองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2535.

สุเมธ วงศ์บุญยง. การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. ปรินิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532. อัดสำเนา.

สาธิต สันตกิจ. ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก. ปรินิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒประสานมิตร, 2528. อัดสำเนา.

สมทรงศ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2539.

สีปพงษ์ ฐิติโชติรัตนนา. รายงานการสัมมนาเรื่อง เคล็ดลับการเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ. ณ หอประชุมคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2536.

สดศรี พรประสิทธิ์. "การบริหารการวัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน เครื่องมือตรวจสอบคุณค่าทรัพยากรบุคคล," วารสารจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2533.

- เสนาะ ตีเขาวี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.
- โสรัจ สุจริตกุล. การบริหารงานบุคคลภาครัฐบาล ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน นิเมิตใหม่ในวงราชการ. กรุงเทพฯ : 2529.
- อนงค์ทิพย์ วสีนนท์. "บทสรุปทางวิชาการการประเมินการปฏิบัติงาน โดยใช้ MBO." วารสารกฎหมายการปกครอง. 11(3) : 9 - 12 ; เมษายน 2526.
- อมร รักษาสัตย์, ถวัลย์ วรเทพพิทักษ์ และชัตติยา กรรณสูต. การปฏิรูประบบบริหารด้านการจัดการและการบริหารงานบุคคลในเอเชีย. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2529.
- อิทธิพร พย์กัมน์ตร. "การประเมินผลการปฏิบัติงานในราชการพลเรือนไทย." วารสารข้าราชการ. กองนโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2532.
- อรุณ รัชธรรม. การบริหารบุคคลในระบบราชการไทย. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2531.
- Beach, Dale S. Personnel : The Management of People at Work. 3rd ed. New York : Macmillan, 1971.
- Bellows, R.M. Case Problems in Personnel Management. Iowa : Brown, 1961.
- Best, John W. Research in Education. Englewood Cliffs. New Jersey : Prencetice Hall, 1977.
- Cronbach, Lee Joseph. Essentials of Psychological Testing. New York : Harper, 1971.
- Edwards, Allen L. Statistical Analysis. New York : Holt Rinehart and Company Inc., 1987.

Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education.

New York : McGraw Hill, 1981.

Heyel, C. The Encyclopedia of Management. New York : Van Nostrand,

1973.

Koontz, Harold. Appraising Managers as Managers. New York : McGraw

Hill, 1971.

Paterson, Thomas T. Job Evaluation. London Waterloo Road, 1972.

Szilagyi, A.D. Management and Performance. Dallas, Texas : Scott,

Foresman and Co, 1984.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

21 กันยายน 2538

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน

ด้วยข้าพเจ้า นายรัชชัย ผดุงตาล ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บุคคล 6 สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา ขณะนี้กำลังทำวิจัยเรื่อง "หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามทัศนะของผู้บริหารและข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" ซึ่งการทำวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ในการนี้ข้าพเจ้าเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการในสายงานดังกล่าว ให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามที่ได้แนบมาพร้อมนี้ให้ข้าพเจ้าด้วย ความคิดเห็นและคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและไม่กระทบกระเทือนต่อผู้ใดทั้งสิ้น ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายรัชชัย ผดุงตาล)

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

21 กันยายน 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน

ด้วย นายรัชชัย ผดุงตาล ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บุคคล 6 สังกัดงานสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา ณ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และได้รับอนุมัติให้ทำวิจัยเรื่อง "หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามที่เสนอของผู้บริหารและข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" ซึ่งการทำวิจัยตามหัวข้อดังกล่าวข้างต้นจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยอย่างยิ่ง

ในการนี้สำนักงานอธิการบดี ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรอกแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ดังแบบสอบถามที่ได้แนบมาพร้อมนี้ และแบบสอบถามฉบับนี้ นายรัชชัย ผดุงตาล จะมาขอรับคืนด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายวรวุฒิ ครอบรู้)

หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี

กองการเจ้าหน้าที่

โทร. 2583994 โทรสาร. 2583994

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร

แบบสอบถาม สำหรับผู้บริหาร

แบบสอบถามจะมี 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด 1 ให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

โปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านใน
สถานภาพใดสถานภาพหนึ่งเพียงอย่างเดียว

ตอนที่ 1

โปรดอ่านรายการต่าง ๆ ต่อไปนี้โดยละเอียด และพิจารณาว่าหลักเกณฑ์และวิธีการ
เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ สาย ข
และสาย ค แต่ละข้อความนั้น ท่านเห็นด้วยมากน้อยอย่างไร โปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน
ช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน

แบบสอบถาม สำหรับข้าราชการ สาย ข

แบบสอบถามจะมี 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ำให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

โปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านใน
สถานภาพใดสถานภาพหนึ่งเพียงอย่างเดียว

ตอนที่ 1

โปรดอ่านรายการต่าง ๆ ต่อไปนี้โดยละเอียด และพิจารณาว่าหลักเกณฑ์และวิธีการ
เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)
แต่ละข้อความนั้น ท่านเห็นด้วยมากน้อยอย่างไร โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับ
ความเห็นของท่าน

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
หลักเกณฑ์การประเมิน					
1. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ (ระดับ 7-8) สาย ข ต้องประเมินจากผลงานทางวิชาการ.....					
2. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการสาย ข ต้องประเมินจากประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....					
3. ผู้ที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ ต้องได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ม. กำหนด.....					
4. ผู้ที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ ต้องมีอายุราชการ 9 ปีขึ้นไป.....					
5. ผู้ที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ ต้องมีวุฒิปริญญาขึ้นไป.....					
6. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ (ระดับ 7-8) คือ บทความ.....					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
7. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ (ระดับ 7-8) คือ งานวิจัย.....					
8. ผู้ที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เป็นผู้เชี่ยวชาญ ต้องมีวุฒิปริญญาตรี.....					
9. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (ระดับ 9) คือ งานวิจัยและบทความ.....					
10. ผู้ที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญ ต้องได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ม. กำหนด.....					
11. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญ การสาย ข ต้องพิจารณาความสำคัญ ของงาน และเทคนิคการปฏิบัติงาน.....					
12. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ สาย ข ต้องพิจารณาความรู้ และการบริการวิชาการ.....					
13. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ (ระดับ 10) ต้องพิจารณา จากผลงาน ตำราและงานวิจัย.....					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
14. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษสาย ข (ระดับ 10) จะต้องได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ม.กำหนด.....					
15. ก.ม.เปิดโอกาสให้ข้าราชการสาย ข เสนอขอเลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญระดับ 10 ได้ โดยวิธีพิเศษ.....					
16. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับงานของผู้เสนอขอรับการประเมิน.....					
17. ผู้ขอเลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 สาย ข ต้องมีวุฒิปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ.....					
18. ผู้ขอเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 สาย ข ต้องดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี.....					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชานพิเศษ (สาย ข)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
19. ผู้ขอเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 สาย ข ต้องดำรงตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาน ระดับ 9 มาแล้วไม่น้อย กว่า 2 ปี.....					
20. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยว ชาน ระดับ 9 สาย ข ต้องประเมิน จากผลงานวิชาการ.....					
21. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาน ระดับ 9 สาย ข ต้องประเมินจาก คุณภาพของงาน และบริการสังคม.....					
22. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาน พิเศษ ระดับ 10 สาย ข ต้องประเมิน จากคุณภาพของงาน ความเป็นแหล่ง อ้างอิงทางวิชาการ และบริการสังคม.....					
23. ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชานพิเศษ ระดับ 10 สาย ข ต้องมีผลงานวิจัย และต้องบริการสังคม ด้วย.....					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
24. ก.ม. เปิดโอกาสให้ข้าราชการ สาย ข เลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการได้ โดยไม่ จำกัดจำนวน.....					
25. ก.ม. เปิดโอกาสให้ข้าราชการ สาย ข เลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (ระดับ 10) โดยไม่จำกัดจำนวน.....					
<u>วิธีการประเมิน</u>					
26. ข้าราชการที่จะเสนอขอรับการประเมิน ผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ ต้องได้รับการประเมินเบื้องต้นจาก ผู้บังคับบัญชา.....					
27. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิควรเป็นบุคคล ภายนอกไม่น้อยกว่า 2 คน.....					
28. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิควรมีตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าผู้เสนอขอให้พิจารณา.....					
29. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณา ผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ควร พิจารณาให้เสร็จสิ้นภายใน 3 เดือน.....					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ๗)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
30. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมิน ผลงานข้าราชการ สาย ๗ จะเป็น ข้าราชการสายใดก็ได้.....					
31. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมิน ผลงานข้าราชการสาย ๗ ต้องเป็น ข้าราชการสาย ๗ เท่านั้น.....					
32. ปัจจุบันคณะกรรมการพิจารณาประเมิน ผลงานเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เหมาะสมแล้ว.....					
33. คณะกรรมการพิจารณาตัดสินการ ประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ผู้อำนวยการมีคณะกรรมการผู้ทรง คุณวุฒิ 3 คน เหมาะสมแล้ว.....					
34. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณา ตัดสินการประเมินผลงานเพื่อเลื่อน ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญมี 3 คน เหมาะสมแล้ว.....					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
35. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตัดสิน การประเมินผลงานเพื่อขอเลื่อน ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ควรมี 5 คน เหมาะสมแล้ว.....					
36. คณะกรรมการพิจารณาการขอเลื่อน ตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้อ่านผลงาน).....					
37. การเสนอรายชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาผลงานเป็นหน้าที่ของหน่วยงาน ต้นสังกัด.....					
38. การเสนอขอเลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ กรณีคุณสมบัติไม่ ครบหรือขอเลื่อนข้ามระดับ จะต้องขอ โดยกรณีพิเศษ.....					
39. การเสนอขอเลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 สาย ข ต้องได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยก่อน.....					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
40. การพิจารณาขออนุมัติแต่งตั้งดำรง ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญระดับ 10 สาย ข ต้องเป็นอำนาจ ก.ม.....					
41. ก.ม.กำหนดกรอบตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ของข้าราชการ สาย ข ไว้เป็นข้อบังคับที่เหมาะสมแล้ว.....					
42. ก.ม. ไม่ควรกำหนดกรอบและจำนวน ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ.....					
43. มหาวิทยาลัยจัดฝึกอบรมโดยเชิญวิทยากร ที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาการ ต่าง ๆ มาให้คำแนะนำการจัดทำผลงาน อย่างสม่ำเสมอ.....					
44. มหาวิทยาลัยจัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยว กับวิธีการเสนอขอเลื่อนตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยว ชาญพิเศษเสมอ.....					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
45. มหาวิทยาลัยได้จัดทำคู่มือแนะนำวิธีการ จัดทำผลงาน เพื่อเสนอเลื่อนตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยว ชาญพิเศษเสมอ.....					
46. ผู้ที่เสนอผลงานขอรับการประเมินเพื่อ เลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษควรได้รับข้อมูล ย้อนกลับจากผู้อ่านด้วย.....					

ตอนที่ 2

โปรดแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ อุปสรรค และแนะแนวการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

ปัญหาการประเมิน

1. ด้านหลักเกณฑ์การประเมิน

.....

2. ด้านวิธีการประเมิน

.....

แนวทางปรับปรุงแก้ไข

1. ด้านหลักเกณฑ์การประเมิน

.....

2. ด้านวิธีการประเมิน

.....

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่กรุณาตอบแบบสอบถามนี้

แบบสอบถาม สำหรับข้าราชการ สาย ค

แบบสอบถามจะมี 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ำให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

โปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านใน
สถานภาพใดสถานภาพหนึ่งเพียงอย่างเดียว

ตอนที่ 1

โปรดอ่านรายการต่าง ๆ ต่อไปนี้โดยละเอียด และพิจารณาว่าลักษณะและวิธีการ
เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ค)
แต่ละข้อความนั้น ท่านเห็นด้วยมากน้อยอย่างไร โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับ
ความเห็นของท่าน

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ค)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<u>หลักเกณฑ์การประเมิน</u>					
1. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญ (ระดับ 7-8) สาย ค ต้องประเมินจาก ผลงานทางวิชาการ.....					
2. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญ การระดับ 7-8) สาย ค ต้องประเมิน จากประสบการณ์การปฏิบัติงาน.....					
3. ข้าราชการที่จะขอรับการประเมินเพื่อ เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ ต้อง ได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ม. กำหนด.....					
4. ข้าราชการขอรับการประเมินเพื่อเลื่อน ตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ ต้องมีวุฒิ อนุปริญญาขึ้นไป.....					
5. ข้าราชการที่เสนอขอรับการประเมิน เพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการ ต้องมี อายุราชการ 9 ปีขึ้นไป.....					
6. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ (ระดับ 7-8) คือ บทความ.....					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ค)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
7. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ (ระดับ 7-8) คือ งานวิจัย.....					
8. ข้าราชการที่ขอรับการประเมินเพื่อ เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ต้องมีวุฒิปริญญาตรี.....					
9. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ พิเศษ (ระดับ 9) คือ งานวิจัยและ บทความ.....					
10. ข้าราชการที่ขอรับการประเมินเพื่อ เลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการสาย ค ต้องได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ม. กำหนด.....					
11. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญ การสาย ค ต้องพิจารณาความสำคัญ ของงาน และเทคนิคการปฏิบัติงาน.....					
12. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญ การสาย ค ต้องพิจารณาความรู้ ของการปฏิบัติงาน.....					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ค)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
13. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เป็นผู้อำนวยการ การพิเศษสาย ค (ระดับ 10) ต้อง พิจารณาจากผลงาน ต่ำและงานวิจัย.....					
14. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เป็นผู้อำนวยการ การพิเศษสาย ค (ระดับ 10) ผู้ขอรับ การประเมินต้องได้รับเงินเดือนตาม ก.ม.กำหนด.....					
15. ก.ม. เปิดโอกาสให้ข้าราชการสาย ค เสนอขอเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ พิเศษระดับ 10 ได้ โดยวิธีพิเศษ.....					
16. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาการ ประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับงานของ ผู้เสนอขอรับการประเมิน.....					
17. ข้าราชการที่ขอเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ การพิเศษระดับ 9 สาย ค ต้องมีวุฒิ ปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ.....					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ค)	ระดับความถี่เห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
18. ข้าราชการที่ขอเลื่อนตำแหน่งเป็น ผู้อำนวยการพิเศษระดับ 9 สาย ค ต้องดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี.....					
19. ข้าราชการที่ขอเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ พิเศษ ระดับ 9 สาย ค ต้องดำรง ตำแหน่งผู้อำนวยการระดับ 8 มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี.....					
20. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ พิเศษ ระดับ 9 สาย ค ต้องประเมิน จากผลงานวิชาการ.....					
21. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ พิเศษระดับ 9 สาย ค ต้องประเมิน จากคุณภาพของงาน และบริการสังคม.....					
22. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ พิเศษระดับ 10 สาย ค ต้องประเมิน จากคุณภาพของงานและความเป็นแหล่ง อ้างอิงทางวิชาการและการบริการสังคม.....					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชาณพิเศษ (สาย ค)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
23. ผลงานของผู้ที่ขอรับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษระดับ 9 สาย ค คือ งานวิจัยและบทความ.....					
24. ข้าราชการที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 10 สาย ค ต้องมีผลงานวิจัย คู่มือปฏิบัติงาน และบทความ.....					
25. ก.ม. เปิดโอกาสให้ข้าราชการ สาย ค เลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการได้โดยไม่ จำกัดจำนวน.....					
26. ก.ม. เปิดโอกาสให้ข้าราชการสาย ค เลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ (ระดับ 10) โดยไม่จำกัดจำนวน.....					
<u>วิธีการประเมิน</u>					
27. ข้าราชการที่จะเสนอขอรับการประเมิน ผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการ ต้องได้รับการประเมินเบื้องต้นจาก ผู้บังคับบัญชา.....					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ค)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
28. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิควรเป็นบุคคล ภายนอกไม่น้อยกว่า 2 คน.....					
29. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิควรมีตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าผู้เสนอขอให้พิจารณา.....					
30. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ และ ผู้อำนวยการพิเศษควรพิจารณาให้เสร็จ สิ้นภายใน 3 เดือน.....					
31. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน ข้าราชการ สาย ค เพื่อเลื่อนตำแหน่ง ผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ จะเป็นข้าราชการสายใดก็ได้.....					
32. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน ข้าราชการสาย ค ต้องเป็นข้าราชการ สาย ค เท่านั้น.....					
33. ปัจจุบันคณะกรรมการพิจารณาประเมิน ผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ เหมาะสมแล้ว.....					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ค)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
34. คณะกรรมการพิจารณาตัดสินการประเมิน ผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ มีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เหมาะสมแล้ว.....					
35. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตัดสิน การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ผู้อำนวยการพิเศษมี 3 คน เหมาะสม แล้ว.....					
36. คณะกรรมการพิจารณาการขอเลื่อน ตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการ พิเศษ เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้อ่านผลงาน).....					
37. การเสนอรายชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาผลงานเป็นหน้าที่ของหน่วยงาน ต้นสังกัด.....					
38. การเสนอขอเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ กรณีคุณสมบัติไม่ ครบหรือขอเลื่อนข้ามระดับ ต้องขอโดย กรณีพิเศษ.....					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ค)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
39. การเสนอขอเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ ระดับ 10 สาย ค ต้องได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยก่อน.....					
40. การพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งดำรง ตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษระดับ 10 สาย ค ต้องเป็นอำนาจ ก.ม.....					
41. ก.ม.กำหนดกรอบตำแหน่งผู้อำนวยการ พิเศษระดับ 10 ของข้าราชการสาย ค ไว้เป็นข้อบังคับที่เหมาะสมแล้ว.....					
42. ก.ม.ไม่ควรกำหนดกรอบและจำนวน ตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษระดับ 10 ของข้าราชการสาย ค.....					
43. มหาวิทยาลัยจัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยว กับวิธีการเสนอขอเลื่อนตำแหน่ง ผู้อำนวยการและผู้อำนวยการพิเศษ สม่ำเสมอ.....					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ค)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
44. มหาวิทยาลัยได้จัดทำคู่มือแนะนำวิธีการ จัดทำผลงานเพื่อเสนอ เลื่อนตำแหน่ง ผู้อำนวยการและผู้อำนวยการพิเศษ เสนอ.....					
45. มหาวิทยาลัยจัดฝึกอบรมโดยเชิญวิทยากร ที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาการ ต่าง ๆ มาให้คำแนะนำการจัดทำผลงาน อย่างสม่ำเสมอ.....					
46. ผู้ที่เสนอผลงานขอรับการประเมินเพื่อ เลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการและผู้อำนวยการ พิเศษควรได้รับข้อมูลย้อนกลับจาก ผู้อ่านด้วย.....					

ตอนที่ 2

โปรดแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ อุปสรรค และแนวทางปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

ปัญหาการประเมิน

1. ด้านหลักเกณฑ์การประเมิน

.....

.....

.....

2. ด้านวิธีการประเมิน

.....

.....

.....

.....

แนวทางปรับปรุงแก้ไข

1. ด้านหลักเกณฑ์การประเมิน

.....

.....

.....

2. ด้านวิธีการประเมิน

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่กรุณาตอบแบบสอบถามนี้

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามสำหรับข้าราชการสาย ข

แบบสอบถาม สำหรับข้าราชการ สาย ข

แบบสอบถามจะมี 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

โปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านใน
สถานภาพใดสถานภาพหนึ่งเพียงอย่างเดียว

ตอนที่ 1

โปรดอ่านรายการต่าง ๆ ต่อไปนี้โดยละเอียด และพิจารณาว่าหลักเกณฑ์และวิธีการ
เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)
แต่ละข้อความนั้น ท่านเห็นด้วยมากน้อยอย่างไร โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับ
ความเห็นของท่าน

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<u>หลักเกณฑ์การประเมิน</u>					
1. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญ (ระดับ 7-8) สาย ข ต้องประเมิน จากผลงานทางวิชาการ.....					
2. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญ การสาย ข ต้องประเมินจากประสบ การณ์การปฏิบัติงาน.....					
3. ผู้ที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เป็นผู้ชำนาญการ ต้องได้รับเงินเดือน ตามที่ ก.ม.กำหนด.....					
4. ผู้ที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เป็นผู้ชำนาญการ ต้องมีอายุราชการ 9 ปีขึ้นไป.....					
5. ผู้ที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เป็นผู้ชำนาญการ ต้องมีวุฒิปริญญา ขึ้นไป.....					
6. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ (ระดับ 7-8) คือ บทความ.....					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
7. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ (ระดับ 7-8) คือ งานวิจัย.....					
8. ผู้ที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เป็นผู้เชี่ยวชาญ ต้องมีวุฒิปริญญาตรี.....					
9. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (ระดับ 9) คือ งานวิจัยและบทความ.....					
10. ผู้ที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญ ต้องได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ม. กำหนด.....					
11. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญ การสาย ข ต้องพิจารณาความสำคัญ ของงาน และเทคนิคการปฏิบัติงาน.....					
12. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยว ชาญสาย ข ต้องพิจารณาความรู้ และการบริการวิชาการ.....					
13. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยว ชาญพิเศษ (ระดับ 10) ต้องพิจารณา จากผลงาน ตำราและงานวิจัย.....					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
14. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิเศษสาย ข (ระดับ 10) จะต้อง ได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ม.กำหนด.....					
15. ก.ม.เปิดโอกาสให้ข้าราชการสาย ข เสนอขอเลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญระดับ 10 ได้ โดยวิธีพิเศษ.....					
16. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาการ ประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยว ชาญพิเศษ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับ งานของผู้เสนอขอรับการประเมิน.....					
17. ผู้ขอเลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 สาย ข ต้องมีวุฒิปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ.....					
18. ผู้ขอเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 สาย ข ต้องดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี.....					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
19. ผู้ขอเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 สาย ข ต้องดำรงตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 มาแล้วไม่น้อย กว่า 2 ปี.....					
20. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 สาย ข ต้องประเมิน จากผลงานวิชาการ.....					
21. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 สาย ข ต้องประเมินจาก คุณภาพของงาน และบริการสังคม.....					
22. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ ระดับ 10 สาย ข ต้องประเมิน จากคุณภาพของงาน ความเป็นแหล่ง อ้างอิงทางวิชาการ และบริการสังคม.....					
23. ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 สาย ข ต้องมีผลงานวิจัย และต้องบริการสังคม ด้วย.....					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชาณพิเศษ (สาย ข)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
24. ก.ม. เปิดโอกาสให้ข้าราชการ สาย ข เลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการได้ โดยไม่ จำกัดจำนวน.....					
25. ก.ม. เปิดโอกาสให้ข้าราชการ สาย ข เลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (ระดับ 10) โดยไม่จำกัดจำนวน.....					
<u>วิธีการประเมิน</u>					
26. ข้าราชการที่จะเสนอขอรับการประเมิน ผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการ ต้องได้รับการประเมินเบื้องต้นจาก ผู้บังคับบัญชา.....					
27. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิควร เป็นบุคคล ภายนอกไม่น้อยกว่า 2 คน.....					
28. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิควรมีตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าผู้เสนอขอให้พิจารณา.....					
29. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณา ผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ควร พิจารณาที่เสร็จสิ้นภายใน 3 เดือน...					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
30. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมิน ผลงานข้าราชการ สาย ข จะเป็น ข้าราชการสายใดก็ได้.....					
31. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมิน ผลงานข้าราชการสาย ข ต้องเป็น ข้าราชการสาย ข เท่านั้น.....					
32. ปัจจุบันคณะกรรมการพิจารณาประเมิน ผลงานเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เหมาะสมแล้ว.....					
33. คณะกรรมการพิจารณาตัดสินการ ประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ผู้อำนวยการมีคณะกรรมการผู้ทรง คุณวุฒิ 3 คน เหมาะสมแล้ว.....					
34. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณา ตัดสินการประเมินผลงานเพื่อเลื่อน ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญมี 3 คน เหมาะสมแล้ว.....					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
35. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตัดสินการประเมินผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ควรมี 5 คนเหมาะสมแล้ว.....					
36. คณะกรรมการพิจารณาการขอเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้อ่านผลงาน).....					
37. การเสนอรายชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงานเป็นหน้าที่ของหน่วยงานต้นสังกัด.....					
38. การเสนอขอเลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษ กรณีคุณสมบัติไม่ครบหรือขอเลื่อนข้ามระดับ จะต้องขอรองกรณีพิเศษ.....					
39. การเสนอขอเลื่อนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 สาย ข ต้องได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยก่อน.....					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ข)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
40. การพิจารณาขออนุมัติแต่งตั้งดำรง ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญระดับ 10 สาย ข ต้องเป็นอำนาจ ก.ม.....					
41. ก.ม. กำหนดกรอบตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ของข้าราชการ สาย ข ไว้เป็นข้อบังคับที่เหมาะสมแล้ว.....					
42. ก.ม. ไม่ควรกำหนดกรอบและจำนวน ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ.....					
43. มหาวิทยาลัยจัดฝึกอบรมโดยเชิญวิทยากร ที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาการ ต่าง ๆ มาให้คำแนะนำการจัดทำผลงาน อย่างสม่ำเสมอ.....					
44. มหาวิทยาลัยจัดฝึกอบรมมาให้ความรู้เกี่ยว กับวิธีการเสนอขอเลื่อนตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยว ชาญพิเศษเสมอ.....					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชาณพิเศษ (สาย ข)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
45. มหาวิทยาลัยได้จัดทำคู่มือแนะนำวิธีการ จัดทำผลงาน เพื่อเสนอเลื่อนตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยว ชาณพิเศษเสมอ.....					
46. ผู้ที่เสนอผลงานขอรับการประเมินเพื่อ เลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาณพิเศษควรได้รับข้อมูล ย้อนกลับจากผู้อ่านด้วย.....					

ตอนที่ 2

โปรดแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ อุปสรรค และแนะแนวการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับ
การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และ
ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

ปัญหาการประเมิน

1. ด้านหลักเกณฑ์การประเมิน

.....

.....

.....

2. ด้านวิธีการประเมิน

.....

.....

.....

.....

แนวทางปรับปรุงแก้ไข

1. ด้านหลักเกณฑ์การประเมิน

.....

.....

.....

2. ด้านวิธีการประเมิน

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่กรุณาตอบแบบสอบถามนี้

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามสำหรับข้าราชการสาย ค

แบบสอบถาม สำหรับข้าราชการ สาย ค

แบบสอบถามจะมี 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ำให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

โปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านใน
สถานภาพใดสถานภาพหนึ่งเพียงอย่างเดียว

ตอนที่ 1

โปรดอ่านรายการต่าง ๆ ต่อไปนี้โดยละเอียด และพิจารณาว่าหลักเกณฑ์และวิธีการ
เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ค)
แต่ละข้อความนั้น ท่านเห็นด้วยมากน้อยอย่างไร โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับ
ความเห็นของท่าน

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ค)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<u>หลักเกณฑ์การประเมิน</u>					
1. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญ (ระดับ 7-8) สาย ค ต้องประเมินจาก ผลงานทางวิชาการ.....					
2. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญ การระดับ 7-8) สาย ค ต้องประเมิน จากประสบการณ์การปฏิบัติงาน.....					
3. ข้าราชการที่จะขอรับการประเมินเพื่อ เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ ต้อง ได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ม.กำหนด.....					
4. ข้าราชการขอรับการประเมินเพื่อเลื่อน ตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ ต้องมีวุฒิ อนุปริญญาขึ้นไป.....					
5. ข้าราชการที่เสนอขอรับการประเมิน เพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการ ต้องมี อายุราชการ 9 ปีขึ้นไป.....					
6. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ (ระดับ 7-8) คือ บทความ.....					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ค)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
7. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้อำนวยการ (ระดับ 7-8) คือ งานวิจัย.....					
8. ข้าราชการที่ขอรับการประเมินเพื่อ เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ต้องมีวุฒิปริญญาตรี.....					
9. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้อำนวยการ พิเศษ (ระดับ 9) คือ งานวิจัยและ บทความ.....					
10. ข้าราชการที่ขอรับการประเมินเพื่อ เลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการสาย ค ต้องได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ม. กำหนด.....					
11. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญ การสาย ค ต้องพิจารณาความสำคัญ ของงาน และเทคนิคการปฏิบัติงาน.....					
12. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญ การสาย ค ต้องพิจารณาความรอบรู้ ของการปฏิบัติงาน.....					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ค)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
13. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการพิเศษสาย ค (ระดับ 10) ต้องพิจารณาจากผลงาน ตาราและงานวิจัย.....					
14. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการพิเศษสาย ค (ระดับ 10) ผู้ขอรับการประเมินต้องได้รับเงินเดือนตาม ก.ม.กำหนด.....					
15. ก.ม. เปิดโอกาสให้ข้าราชการสาย ค เสนอขอเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษระดับ 10 ได้ โดยวิธีพิเศษ.....					
16. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการ และผู้ชำนาญการพิเศษ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับงานของผู้เสนอขอรับการประเมิน.....					
17. ข้าราชการที่ขอเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษระดับ 9 สาย ค ต้องมีวุฒิปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ.....					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชาณพิเศษ (สาย ค)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
18. ชำราชการที่ขอเลื่อนตำแหน่งเป็น ผู้ชำนาญการพิเศษระดับ 9 สาย ค ต้องดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี.....					
19. ชำราชการที่ขอเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญ การพิเศษ ระดับ 9 สาย ค ต้องดำรง ตำแหน่งผู้ชำนาญการระดับ 8 มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี.....					
20. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการ พิเศษ ระดับ 9 สาย ค ต้องประเมิน จากผลงานวิชาการ.....					
21. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการ พิเศษระดับ 9 สาย ค ต้องประเมิน จากคุณภาพของงาน และบริการสังคม.....					
22. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งผู้ชำนาญการ พิเศษระดับ 10 สาย ค ต้องประเมิน จากคุณภาพของงานและความเป็นแหล่ง อ้างอิงทางวิชาการและการบริการสังคม.....					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ค)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
23. ผลงานของผู้ที่ขอรับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษระดับ 9 สาย ค คือ งานวิจัยและบทความ.....					
24. ชำราชการที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ ระดับ 10 สาย ค ต้องมีผลงานวิจัย คู่มือปฏิบัติงาน และบทความ.....					
25. ก.ม. เปิดโอกาสให้ข้าราชการ สาย ค เลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการได้โดยไม่มี จำกัดจำนวน.....					
26. ก.ม. เปิดโอกาสให้ข้าราชการสาย ค เลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ (ระดับ 10) โดยไม่จำกัดจำนวน.....					
<u>วิธีการประเมิน</u>					
27. ชำราชการที่จะเสนอขอรับการประเมิน ผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ ต้องได้รับการประเมินเบื้องต้นจาก ผู้บังคับบัญชา.....					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ค)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
28. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิควรเป็นบุคคล ภายนอกไม่น้อยกว่า 2 คน.....					
29. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิควรมีตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าผู้เสนอขอให้พิจารณา.....					
30. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ และ ผู้อำนวยการพิเศษควรพิจารณาให้เสร็จ สิ้นภายใน 3 เดือน.....					
31. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน ข้าราชการ สาย ค เพื่อเลื่อนตำแหน่ง ผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ จะเป็นข้าราชการสายใดก็ได้.....					
32. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน ข้าราชการสาย ค ต้องเป็นข้าราชการ สาย ค เท่านั้น.....					
33. ปัจจุบันคณะกรรมการพิจารณาประเมิน ผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ เหมาะสมแล้ว.....					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ก)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
34. คณะกรรมการพิจารณาตัดสินการประเมิน ผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ มีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เหมาะสมแล้ว.....					
35. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตัดสิน การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ผู้อำนวยการพิเศษมี 3 คน เหมาะสม แล้ว.....					
36. คณะกรรมการพิจารณาการขอเลื่อน ตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการ การพิเศษ เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้อ่านผลงาน).....					
37. การเสนอรายชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาผลงานเป็นหน้าที่ของหน่วยงาน ต้นสังกัด.....					
38. การเสนอขอเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ กรณีคุณสมบัติไม่ ครบหรือขอเลื่อนข้ามระดับ ต้องขอโดย กรณีพิเศษ.....					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ค)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
39. การเสนอขอเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ ระดับ 10 สาย ค ต้องได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยก่อน.....					
40. การพิจารณาขออนุมัติแต่งตั้งดำรง ตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษระดับ 10 สาย ค ต้องเป็นอำนาจ ก.ม.....					
41. ก.ม.กำหนดกรอบตำแหน่งผู้อำนวยการ พิเศษระดับ 10 ของข้าราชการสาย ค ไว้เป็นข้อบังคับที่เหมาะสมแล้ว.....					
42. ก.ม.ไม่ควรกำหนดกรอบและจำนวน ตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษระดับ 10 ของข้าราชการสาย ค.....					
43. มหาวิทยาลัยจัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยว กับวิธีการเสนอขอเลื่อนตำแหน่ง ผู้อำนวยการและผู้อำนวยการพิเศษ สม่ำเสมอ.....					

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สาย ค)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
44. มหาวิทยาลัยได้จัดทำคู่มือแนะนำวิธีการจัดทำผลงานเพื่อเสนอเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการและผู้เชี่ยวชาญพิเศษเสนอ.....					
45. มหาวิทยาลัยจัดฝึกอบรมโดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาการต่าง ๆ มาให้คำแนะนำการจัดทำผลงานอย่างสม่ำเสมอ.....					
46. ผู้ที่เสนอผลงานขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการและผู้เชี่ยวชาญพิเศษควรได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้อ่านด้วย.....					

ตอนที่ 2

โปรดแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ อุปสรรค และแนวทางปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

ปัญหาการประเมิน

1. ด้านหลักเกณฑ์การประเมิน

.....

.....

.....

2. ด้านวิธีการประเมิน

.....

.....

.....

.....

แนวทางปรับปรุงแก้ไข

1. ด้านหลักเกณฑ์การประเมิน

.....

.....

.....

2. ด้านวิธีการประเมิน

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่กรุณาตอบแบบสอบถามนี้

ภาคผนวก จ

หนังสือเวียนของทบวงมหาวิทยาลัย เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน
ในมหาวิทยาลัย ตามข้อ 11 (๗) และ (๘)
แห่งกฎทบวงฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เลขที่รับ 3396 วันที่ 15 สิงหาคม 2534 เวลา 10.15 น.

กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รับที่ 2673 วันที่ 5 สิงหาคม 2534

ที่ ทม 0202/ว.7

ทบวงมหาวิทยาลัย

328 ถนนศรีอยุธยา พญาไท

กรุงเทพฯ 10400

30 กรกฎาคม 2534

เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามข้อ 11 (ข) และ (ค)
แห่งกฎทบวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519)

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- อ้างถึง (1) หนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202/ว.4 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2526
(2) หนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202/ว.7 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2526
(3) หนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202/ว.2 ลงวันที่ 10 มกราคม 2528
(4) หนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202/ว.5 ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2528
(5) หนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202/ว.4 ลงวันที่ 13 ตุลาคม 2529
(6) หนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202/ว.3 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2530
(7) หนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202/ว.2 ลงวันที่ 13 มีนาคม 2532
(8) หนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202/ว.5 ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2533

สิ่งที่ส่งมาด้วย (1) หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ
ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามข้อ 11(ข) แห่งกฎทบวง ฉบับที่ 2
(พ.ศ.2519)

- (2) หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ
ผู้อำนวยการพิเศษ ตามข้อ 11 (ค) แห่งกฎทบวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519)

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.ม. ได้แจ้งมติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่ง

ผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามข้อ 11 (ข) และตำแหน่งผู้อำนวยการ

ผู้อำนวยการพิเศษ ตามข้อ 11 (ค) แห่งกฎทบวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519) และการทำให้ได้รับ

เงินเดือนตามตำแหน่ง มาเพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติ โดยให้เสนอขอ ก.ม. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป ความแจ้งแล้วนี้

บัดนี้ เพื่อให้การพิจารณาการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามข้อ 11 (ข) และ (ค) แห่งกฎทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519) เป็นไปโดยรวดเร็ว ก.ม. จึงมีมติให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6, 7-8 และตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 9 ของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามข้อ 11 (ข) และ (ค) แห่งกฎทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519) ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ท้ายหนังสือ ฉบับนี้

อนึ่ง กรณีที่มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน ได้เสนอขอให้ ก.ม. พิจารณาอยู่ก่อนหนังสือเวียน ฉบับนี้ใช้บังคับ ก.ม. จะพิจารณาและแจ้งผลการพิจารณาให้ทราบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2534 เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ลงนาม) วิจิตร ศรีสอ้าน

(นายวิจิตร ศรีสอ้าน)

ปลัดทรวงมหาวิทยาลัย

กรรมการและเลขานุการ

กองการเจ้าหน้าที่

โทร. 2457918-9

หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามข้อ 11 (ข) แห่งกฎทบวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519)

ก. หลักเกณฑ์ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามข้อ 11 (ข) แห่งกฎทบวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519) ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาจากความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ และผลงานตามมาตรฐานดังต่อไปนี้

1. ความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน

1.1 ตำแหน่งผู้อำนวยการ ให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบันเสนอขอให้ ก.ม.

พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน ระดับงาน ฝ่าย กอง ภาควิชา หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่า ว่าจำเป็นต้องมีผู้อำนวยการหรือไม่

1.2 ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบันเสนอขอให้ ก.ม. พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน ระดับงาน ฝ่าย กอง ภาควิชา หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่าว่าจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษหรือไม่ จำนวนเท่าไร ทางด้านใดบ้าง

1.3 หน่วยงานใดของมหาวิทยาลัย หรือสถาบันใดที่ ก.ม. ได้เคยพิจารณา กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษไปแล้ว หากหน่วยงานดังกล่าว ยังมีได้มีการปรับปรุงโครงสร้างเดิมก็ไม่ต้องเสนอขอให้ ก.ม. พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงานนั้นอีก เว้นแต่ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานใหม่ จะต้องเสนอขอให้ ก.ม. พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงานดังกล่าวใหม่อีกครั้งหนึ่ง

กรณีที่ ก.ม. กำหนดให้มีตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญหรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษในหน่วยงานใดไปแล้ว ถ้าจะให้ให้มีตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษเพิ่มขึ้นอีก ให้หน่วยงานนั้นให้ทำความตกลงกับ ก.ม. ก่อน

1.4 การเสนอขอให้ ก.ม.พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน ตามข้อ 1.1 และข้อ 1.2 นั้น ให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบันจัดทำคำขอให้สอดคล้องกับการจัดทำ แผนอัตรากาลัง 3 ปี ทั้งนี้ เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ 2535 เป็นต้นไป กรณีที่มีเหตุผลและความ จำเป็น มหาวิทยาลัย หรือสถาบันก็อาจเสนอขอให้ ก.ม.พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงาน ของหน่วยงานในระหว่างปีงบประมาณได้

การเสนอขอให้พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงานนั้น ให้ส่งรายละเอียด เพื่อประกอบการพิจารณาดังนี้

ก) หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน แผนงานที่จะทำเพิ่มใน 3 ปี ระบบการบริหาร งานของมหาวิทยาลัยหรือสถาบัน ปริมาณงานย้อนหลัง 3 ปี กรณีที่หน่วยงานใดมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ เหมือนกับหน่วยงานกลางนั้น ให้ชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนว่างานใดบ้าง หน่วยงานที่ขอ ปฏิบัติ และงานใดบ้างที่หน่วยงานกลางปฏิบัติ

ข) แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการที่ได้มีการแบ่งส่วนราชการถูกต้องแล้วหรือส่วนราชการ ที่แบ่งเป็นการภายใน พร้อมทั้งอัตรากาลัง

ค) เหตุผลและความจำเป็นต้องมีผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ใน หน่วยงานดังกล่าว

2. ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6, 7-8 ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติ ปริมาณ และคุณภาพของงานดังนี้

2.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

2.1.1 วุฒินุปรียญหรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ วิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 ปี

2.1.2 วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ วิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี

2.1.3 วุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ วิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.1.4 วุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ วิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

ผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการวิชาชีพหรือเทียบเท่า ผู้ใดได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น ๑ นั้นระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการวิชาชีพหรือเทียบเท่า และเวลาที่ได้ปฏิบัติหน้าที่หลังจากที่ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นรวมกัน เพื่อขอตำแหน่งชำนาญการได้ตามอัตราส่วนที่กำหนดไว้ตามตัวอย่างดังนี้

นาย ก. ๑ ได้รับวุฒิปริญญาตรี ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักวิชาการศึกษามาแล้ว 6 ปี ต่อมาลาศึกษาต่อได้รับวุฒิปริญญาโทเพิ่มขึ้น กลับมาปฏิบัติหน้าที่หลังจากได้รับวุฒิปริญญาโทอีก 1 ปี 8 เดือน ๑ นั้นระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวรวมกันตามอัตราส่วนคือ ปฏิบัติหน้าที่หลังจากปริญญาตรี 6 ปี เท่ากับ $6 = 2$ กับปฏิบัติหน้าที่หลังจากปริญญาโท 1 ปี 8 เดือน เท่ากับ 1 เมื่อรวมกันแล้วถือว่ามีสิทธิ์ขอตำแหน่งผู้ชำนาญการได้

นาย ข. ๑ ได้รับวุฒินุปรินญา ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานการเกษตรมาแล้ว 8 ปี ต่อมาลาศึกษาได้รับวุฒิปริญญาตรีเพิ่มขึ้น กลับมาปฏิบัติหน้าที่และได้รับการเปลี่ยนตำแหน่งเป็นนักวิชาการเกษตร และได้ปฏิบัติหน้าที่หลังจากได้รับวุฒิปริญญาตรีอีก 3 ปี ๑ นั้นระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมกับตำแหน่งใหม่รวมกันตามอัตราส่วนคือ ปฏิบัติหน้าที่หลังจากอนุปริญญา 8 ปี เท่ากับ $8 = 2$ กับปฏิบัติหน้าที่หลังจากปริญญาตรี 3 ปี เท่ากับ $3 = 1$ เมื่อรวมกันแล้วถือว่ามีสิทธิ์ขอตำแหน่งผู้ชำนาญการได้

2.2 อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง

2.2.1 ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 ต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้น 6,960 บาท

2.2.2 ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 ต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้น 8,650 บาท

2.3 ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 หรือระดับ 7-8 ๑ ที่มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนเพียงครั้งเดียวดังนี้

2.3.1 ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 โดยได้รับการปรับเงินเดือนมาแล้ว จะเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 ๑ ได้ ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 7

2.3.2 ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 โดย
 ไม่ได้รับการปรับเงินเดือนมาก่อน จะเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 ได้
 แม้ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับ 7

2.4 ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 เมื่อได้รับ
 เงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 8 ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ 24 แห่งกฎทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ.
 2519) แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ได้ โดยไม่ต้องประเมินผลงานอีก

2.5 ปริมาณและคุณภาพของงาน ให้พิจารณางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและผลงาน
 ที่เสนอขอต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่ และให้พิจารณาจาก 3
 องค์ประกอบดังนี้

ก. ปริมาณงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ขนาดของงานหรือจำนวนความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้ง
 ต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้น ๆ เป็น
 หน่วยบริการรวมกลาง หรือหน่วยงานกระจายการบริการ

ข. คุณภาพของงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิควิธีการในการทำงาน
 มากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ ว่าต้องการ
 บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเพียงใด

ค. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอมาว่าอยู่ในระดับใด โดย
 พิจารณาผลงานนั้น ๆ ว่าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้อง
 ได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

เกณฑ์ในการคิดค่าคะแนน

1. ให้กำหนดแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนองค์ประกอบละ 5 คะแนน และให้วัดคะแนน
 ในแต่ละองค์ประกอบเป็น 5 ระดับ โดยมีค่าคะแนนดังนี้

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 ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 3 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนแสดงผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการไม่น้อยกว่า 3 คะแนน

3. ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 3.5 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนแสดงผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการไม่น้อยกว่า 3.5 คะแนน

3. ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติ ปริมาณ และคุณภาพของงานดังนี้

3.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต้องดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

3.2 อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนเงิน 11,930 บาท

3.3 ปริมาณและคุณภาพของงาน ให้พิจารณางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และผลงานที่เสนอขอต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่ และให้พิจารณาจาก 4 องค์ประกอบดังนี้

ก. ปริมาณงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ขนาดของงาน หรือจำนวนความมากน้อย ของงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้น 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 และเป็นงานสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

ง. การวิชาชีพบริการต่อสังคม (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง การที่บุคคลดังกล่าวได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพของตน หรือได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในสาขาวิชาชีพนั้น

เกณฑ์ในการคิดค่าคะแนน

1. วิชาที่กำหนดแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนองค์ประกอบละ 5 คะแนน และให้วัดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบเป็น 5 ระดับ โดยมีค่าคะแนนดังนี้

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

ผู้ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 4 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า 4 คะแนน

4. ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติ ปริมาณ และคุณภาพของงานดังนี้

4.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต้องดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

4.2 อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขั้นแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้น 13,970 บาท

4.3 ปริมาณและคุณภาพของงาน ให้พิจารณางานในหน้าที่รับผิดชอบ และผลงานที่เสนอขอต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอสังกัดอยู่ และให้พิจารณาจาก 5 องค์ประกอบดังนี้

ก. ปริมาณงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ขนาดของงาน หรือจำนวนความยากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้น ๆ เป็นหน่วยบริการรวมกลาง หรือหน่วยงานกระจายการบริการ

ข. คุณภาพของงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิควิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ ว่าต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญพิเศษเพียงใด

ค. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอมาว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้น ๆ ว่าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

ง. การใช้วิชาชีพบริการต่อสังคม (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง การที่บุคคลดังกล่าวได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพของตน หรือได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในสาขาวิชาชีพนั้น

จ. ความเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการหรือความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาชีพนั้น ๆ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง มีผลงานทางวิชาการเป็นที่เชื่อถืออย่างกว้างขวาง มีผู้นำไปอ้างอิงในวารสาร หรือหนังสือ หรือตำราที่เชื่อถือได้ หรือความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาชีพนั้น ๆ ได้แก่ การได้รับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ หรือเป็นที่ปรึกษาเฉพาะด้าน หรือการเป็นผู้ได้รับรางวัลดีเด่นจากผลงานทางวิชาการ

เกณฑ์ในการติดค่าคะแนน

1. กำหนดแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนองค์ประกอบละ 5 คะแนน และให้วัดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบเป็น 5 ระดับ โดยมีค่าคะแนนดังนี้

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

ผู้ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 5 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ไม่น้อยกว่า 5 คะแนน

ข. วิธีการ

การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการ และผู้เชี่ยวชาญ

1.1 ให้หน่วยงานเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.กำหนดต่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย หรือสถาบัน ตามแบบเสนอขอแต่งตั้งที่ ก.ม.กำหนด พร้อมทั้งส่งผลงานให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย หรือสถาบันพิจารณา

1.2 อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน แต่งตั้งกรรมการซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1.2.1 ให้แต่งตั้ง อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยหรือสถาบันท่านหนึ่งท่านใดเป็นประธานคณะกรรมการ

1.2.2 ให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่เกิน 5 คน ทั้งนี้ต้องแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยหรือสถาบัน ไม่น้อยกว่า กึ่งหนึ่ง และต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอให้พิจารณา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งและการตัดสินใจต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

กรณีที่มีมหาวิทยาลัยหรือสถาบันมีเหตุผลและความจำเป็น ไม่สามารถปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของ ก.ม. โดยเฉพาะเรื่องการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอกที่มหาวิทยาลัยหรือสถาบันแจ้งเหตุผลและความจำเป็น พร้อมกับส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการให้ ก.ม. ทราบ เป็นคราว ๆ ไปด้วย

1.2.3 ำให้เจ้าหน้าที่บุคลากรในหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยหรือสถาบัน ทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

1. พิจารณาคุณสมบัติของผู้เสนอขอแต่งตั้ง
2. พิจารณาปริมาณและคุณภาพของงาน
3. วินิจฉัยตัดสินปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานพิจารณาประเมิน
4. สรุปผลการประเมินผลการพิจารณาแต่งตั้งต่อ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัย

หรือสถาบันพิจารณา

5. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณา

1.3 ำให้แต่งตั้งผู้ที่ผ่านการประเมินความเป็นผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญได้ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันได้รับเรื่องหรือไม่ก่อนวันที่ได้รับผลงานเพิ่มเติม

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

1.5 ำให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน สรุปผลการพิจารณาตำแหน่งแต่ละตำแหน่งว่า ได้พิจารณาอนุมัติเท่าไร ในแต่ละปีงบประมาณ ทั้งนี้ให้แจ้งภายใน 2 เดือน นับแต่วันเริ่มต้นปีงบประมาณใหม่

2. การแต่งตั้งตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

2.1 ำให้หน่วยงานเสนอชื่อ ผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.กำหนดต่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน ตามแบบที่ ก.ม.กำหนด พร้อมด้วยผลงาน

2.2 ำให้ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน พิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.

กำหนด

2.3 เมื่อ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยพิจารณาแล้วเห็นสมควรจึงเสนอ ก.ม.พิจารณา

ต่อไป

ค. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ โดยวิธีพิเศษ

หลักเกณฑ์

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอาจเสนอขออนุมัติ ก.ม.แต่งตั้งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะต่างไปจากที่กำหนด ไว้ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นได้ เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ กรณีที่คุณสมบัติ ไม่ครบ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการมาก่อน ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการเสนอแต่งตั้งจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และผลงานที่มีคุณภาพสูงกว่าปกติ

วิธีการ

1. ำให้หน่วยงานเสนอชื่อต่อ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน
2. ำให้ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยหรือสถาบันพิจารณา หากเห็นสมควรจึงเสนอ ก.ม.

เพื่อพิจารณาต่อไป

หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามข้อ 11 (ค) แห่งกฎทบวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519)

ก. หลักเกณฑ์ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามข้อ 11 (ค) แห่งกฎทบวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519) ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ให้พิจารณาจากความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ และผลงานตามมาตรฐาน ดังต่อไปนี้

1. ความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน

1.1 ตำแหน่งผู้อำนวยการ ให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบันเสนอขอให้ ก.ม. พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน ระดับงาน ฝ่าย กอง ภาควิชา หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่า ว่าจำเป็นต้องมีผู้อำนวยการหรือไม่

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

1.3 หน่วยงานใดของมหาวิทยาลัย หรือสถาบันใดที่ ก.ม. ได้เคยพิจารณา กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษไปแล้ว หากหน่วยงานดังกล่าว ยังมิได้มีการปรับปรุงโครงสร้างเดิมก็ไม่ต้องเสนอขอให้ ก.ม. พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงานนั้นอีก เว้นแต่ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานใหม่ จะต้องเสนอขอให้ ก.ม. พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงานดังกล่าวใหม่อีกครั้งหนึ่ง

กรณีที่ ก.ม. กำหนดให้มีตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษในหน่วยงานใดไปแล้ว ถ้าจะมีตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษเพิ่มขึ้นอีก ให้หน่วยงานนั้นให้ทำความตกลงกับ ก.ม. ก่อน

1.4 การเสนอขอให้ ก.ม.พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน ตามข้อ 1.1 และข้อ 1.2 นั้น ให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบันจัดทาคำขอให้สอดคล้องกับการจัดทำ แผนอัตรากาลัง 3 ปี ทั้งนี้ เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ 2535 เป็นต้นไป กรณีที่มีเหตุผลและความ จำเป็น มหาวิทยาลัย หรือสถาบันก็อาจเสนอขอให้ ก.ม.พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงาน ของหน่วยงานในระหว่างปีงบประมาณได้

การเสนอขอให้พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงานนั้น ให้ส่งรายละเอียด เพื่อประกอบการพิจารณาดังนี้

ก) หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน แผนงานที่จะทำเพิ่มใน 3 ปี ระบบการบริหาร งานของมหาวิทยาลัยหรือสถาบัน ปริมาณงานย้อนหลัง 3 ปี กรณีที่หน่วยงานใดมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ เหมือนกับหน่วยงานกลางนั้น ให้ชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนว่างานใดบ้าง หน่วยงานที่ขอ ปฏิบัติ และงานใดบ้างที่หน่วยงานกลางปฏิบัติ

ข) แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการที่ได้มีการแบ่งส่วนราชการถูกต้องแล้วหรือส่วนราชการ ที่แบ่งเป็นการภายใน พร้อมทั้งอัตรากาลัง

ค) เหตุผลและความจำเป็นต้องมีผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษในหน่วยงานดังกล่าว

2. ตำแหน่งผู้อำนวยการ ระดับ 6, 7-8 ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติ ปริมาณ และคุณภาพของงานดังนี้

2.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

2.1.1 วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งใน ระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 16 ปี

2.1.2 วุฒินุปรียญหรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ วิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 ปี

2.1.3 วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ วิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี

2.1.3 วุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ วิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.1.4 วุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ วิชาซึ่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

ผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือเทียบเท่า ผู้ใดได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น ให้นำระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือเทียบเท่า และเวลาที่ได้ปฏิบัติหน้าที่หลังจากที่ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นรวมกัน เพื่อขอตำแหน่งชำนาญการได้ตามอัตราส่วนที่กำหนดไว้ตามตัวอย่างดังนี้

นาย ก. ได้รับวุฒิปริญญาตรี ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนิติกรมาแล้ว 6 ปี ต่อมาลาศึกษาต่อได้รับวุฒิปริญญาโทเพิ่มขึ้น กลับมาปฏิบัติหน้าที่หลังจากได้รับวุฒิปริญญาโทอีก 1 ปี 8 เดือน ให้นำระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวรวมกันตามอัตราส่วน ปฏิบัติหน้าที่หลังจากปริญญาตรี 6 ปี เท่ากับ $6 = 2$ กับปฏิบัติหน้าที่หลังจากปริญญาโท 1 ปี 8 เดือน เท่ากับ 1 เมื่อรวมกันแล้วถือว่ามีสิทธิขอตำแหน่งผู้ชำนาญการได้

นาย ข. ได้รับวุฒินุปรินญา ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานธุรการมาแล้ว 8 ปี ต่อมาลาศึกษาได้รับวุฒิปริญญาตรีเพิ่มขึ้น กลับมาปฏิบัติหน้าที่และได้รับการเปลี่ยนตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่บุคคล และได้ปฏิบัติหน้าที่หลังจากได้รับวุฒิปริญญาตรีอีก 3 ปี ให้นำระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมกับตำแหน่งใหม่รวมกันตามอัตราส่วนคือ ปฏิบัติหน้าที่หลังจากอนุปริญญา 8 ปี เท่ากับ $8 = 2$ กับปฏิบัติหน้าที่หลังจากปริญญาตรี 3 ปี เท่ากับ $3 = 1$ เมื่อรวมกันแล้วถือว่ามีสิทธิขอตำแหน่งผู้ชำนาญการได้

2.2 อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง

2.2.1 ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 ต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนชั้น 6,960 บาท

2.2.2 ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 ต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนชั้น 8,650 บาท

2.3 ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 หรือระดับ 7-8 ที่ไม่มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนเพียงครั้งเดียวดังนี้

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

2.3.2 ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6 โดย
 ไม่ได้รับการปรับเงินเดือนมาก่อน จะเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 ได้
 แม้ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับ 7

2.4 ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 เมื่อได้รับ
 เงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 8 ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ 24 แห่งกฎทวงฉบับที่ 2 (พ.ศ.
 2519) แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ได้ โดยไม่ต้องประเมินผลงานอีก

2.5 ปริมาณและคุณภาพของงาน ให้พิจารณาจากงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและผลงาน
 ที่เสนอขอต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่ และให้พิจารณาจาก 3
 องค์ประกอบดังนี้

ก. ปริมาณงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ขนาดของงานหรือจำนวนความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้ง
 ต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้น ๆ เป็น
 หน่วยบริการรวมกลาง หรือหน่วยงานกระจายการบริการ

ข. คุณภาพของงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิควิธีการในการทำงาน
 มากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ ว่าต้องการ
 บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเพียงใด

ค. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอมาว่าอยู่ในระดับใด โดย
 พิจารณาผลงานนั้น ๆ ว่าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้อง
 ได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

เกณฑ์ในการคิดค่าคะแนน

1. ให้กำหนดแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนองค์ประกอบละ 5 คะแนน และให้วัดคะแนน
 ในแต่ละองค์ประกอบเป็น 5 ระดับ โดยมีค่าคะแนนดังนี้

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 ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 3 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการไม่น้อยกว่า 3 คะแนน

3. ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 3.5 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการไม่น้อยกว่า 3.5 คะแนน

3. ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติ ปริมาณ และคุณภาพของงานดังนี้

3.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต้องดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

3.2 อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะ เลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้น 11,930 บาท

3.3 ปริมาณและคุณภาพของงาน ให้พิจารณางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และผลงานที่เสนอขอต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่ และให้พิจารณาจาก 4 องค์ประกอบดังนี้

ก. ปริมาณงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ขนาดของงาน หรือจำนวนความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้น ๆ เป็นหน่วยบริการรวมกลาง หรือหน่วยงานกระจายการบริการ

ข. คุณภาพของงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิควิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ ว่าต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญการเพียงใด

ค. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอมาว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้น ๆ ว่าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

ง. การใช้วิชาชีพบริการต่อสังคม (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง การที่บุคคลดังกล่าวได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพของตน หรือได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในสาขาวิชาชีพนั้น

เกณฑ์ในการคิดค่าคะแนน

1. ให้กำหนดแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนองค์ประกอบละ 5 คะแนน และให้วัดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบเป็น 5 ระดับ โดยมีค่าคะแนนดังนี้

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

ผู้ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 9 ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 4 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษไม่น้อยกว่า 4 คะแนน

4. ตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 10 ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติ ปริมาณและคุณภาพของงานดังนี้

4.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต้องดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 9 หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

4.2 อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขั้นแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้น 13,970 บาท

4.3 ปริมาณและคุณภาพของงาน ให้พิจารณางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และผลงานที่เสนอขอต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอสังกัดอยู่ และให้พิจารณาจาก 5 องค์ประกอบดังนี้

ก. ปริมาณงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ขนาดของงาน หรือจำนวนความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้น ๆ เป็นหน่วยบริการรวมกลาง หรือหน่วยงานกระจายการบริการ

ข. คุณภาพของงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง ความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิควิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ ว่าต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญพิเศษเพียงใด

ค. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้น ๆ ว่าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

ง. การใช้วิชาชีพบริการต่อสังคม (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง การที่บุคคลดังกล่าวได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพของตน หรือได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในสาขาวิชาชีพนั้น

จ. ความเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการหรือความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาชีพนั้น ๆ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน)

หมายถึง มีผลงานทางวิชาการเป็นที่เชื่อถืออย่างกว้างขวาง มีผู้นำไปอ้างอิงในวารสาร หรือหนังสือ หรือตำราที่เชื่อถือได้ หรือความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาชีพนั้น ๆ ได้แก่ การได้รับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ หรือเป็นที่ปรึกษาเฉพาะด้าน หรือการเป็นผู้ได้รับรางวัลดีเด่นจากผลงานทางวิชาการ

เกณฑ์ในการคิดค่าคะแนน

1. ให้กำหนดแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนองค์ประกอบละ 5 คะแนน และให้วัดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบเป็น 5 ระดับ โดยมีค่าคะแนนดังนี้

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

ผู้ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ ระดับ 10 ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า 5 คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนผลงานที่แสดงความเป็นผู้อำนวยการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 5 คะแนน

ข. วิธีการ

การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ระดับ 9 ให้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การแต่งตั้งตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการพิเศษ

1.1 ให้หน่วยงานเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.กำหนดต่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย หรือสถาบัน ตามแบบเสนอขอแต่งตั้งที่ ก.ม.กำหนด พร้อมทั้งส่งผลงานให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย หรือสถาบันพิจารณา

1.2 อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน แต่งตั้งกรรมการซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1.2.1 ให้แต่งตั้ง อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยหรือสถาบันท่านหนึ่งท่านใดเป็น

ประธานคณะกรรมการ

1.2.2 ให้ออกแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่เกิน 5 คน ทั้งนี้ต้องแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยหรือสถาบัน ไม่น้อยกว่า กึ่งหนึ่ง และต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอให้พิจารณา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ต้องมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งและการตัดสินใจต้อง เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

กรณีที่มีมหาวิทยาลัยหรือสถาบันมีเหตุผลและความจำเป็น ไม่สามารถปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ของ ก.ม. โดยเฉพาะเรื่องการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอกก็ให้มหาวิทยาลัย หรือสถาบันแจ้งเหตุผลและความจำเป็น พร้อมกับส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการให้ ก.ม. ทราบ เป็นคราว ๆ ไปด้วย

1.2.3 ให้ออกเจ้าหน้าที่บุคคลในหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย หรือสถาบัน ทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

1. พิจารณาคูสมมติของผู้เสนอขอแต่งตั้ง
2. พิจารณาปริมาณและคุณภาพของงาน
3. วินิจฉัยตัดสินปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานพิจารณาประเมิน
4. สรุปผลการประเมินผลการพิจารณาแต่งตั้งต่อ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัย

หรือสถาบันพิจารณา

5. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณา

1.3 ให้ออกแต่งตั้งผู้ที่ผ่านการประเมินความเป็นผู้ชำนาญการ หรือผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 9 ได้ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันได้รับเรื่องหรือไม่ก่อน วันที่ได้รับผลงานเพิ่มเติม

1.4 เมื่อ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอนุมัติการแต่งตั้งแล้ว ให้อธิการบดี เป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้ง แล้วแจ้งให้ ก.ม.ทราบ ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่งแต่งตั้ง พร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานผู้ชำนาญการหรือผู้ชำนาญการพิเศษ ระดับ 9 สรุปผลการประเมินแบบประวัติเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้ชำนาญการหรือผู้ชำนาญการ พิเศษ

1.5 ให้มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน สรุปลผลการพิจารณาตามหนึ่งแต่ละตำแหน่งว่า ได้พิจารณาอนุมัติเท่าไร ในแต่ละปีงบประมาณ ทั้งนี้ให้แจ้งภายใน 2 เดือน นับแต่วันเริ่มต้นปี งบประมาณใหม่

2. การแต่งตั้งตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ ระดับ 10

2.1 ให้หน่วยงานเสนอชื่อ ผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ 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.มหาวิทยาลัยพิจารณาแล้วเห็นสมควรจึงเสนอ ก.ม.พิจารณาต่อไป

ค. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ โดยวิธีพิเศษ

หลักเกณฑ์

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอาจเสนอขออนุมัติ ก.ม. แต่งตั้งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะต่างไปจากที่กำหนดไว้ตาม หลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นได้ เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ กรณีที่คุณสมบัติไม่ ครบ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ โดยที่มีได้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการมาก่อน ทั้งนี้ผู้ที่ได้รับการเสนอแต่งตั้งจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และผลงานที่มีคุณภาพสูงกว่าปกติ

วิธีการ

1. ให้หน่วยงานเสนอชื่อต่อ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน
2. ให้ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยหรือสถาบันพิจารณา หากเห็นสมควรจึงเสนอ ก.ม.

เพื่อพิจารณาต่อไป

ภาคผนวก จ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

1. ชื่อ ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์
 วุฒิการศึกษา กศ.บ., M.S.(Math), Ph.D.(บริหาร/สถิติและวิจัย)
 ตำแหน่ง ศาสตราจารย์
 สังกัด บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ชื่อ รองศาสตราจารย์ ดร.ประพาศน์ พงษ์ชิระภา
 วุฒิการศึกษา กศ.บ., M.A.(Psycholinguistics),
 Ph.D.(Educational Linguistics)
 ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย
 สังกัด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. ชื่อ รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงษ์ เจริญพิทย์
 วุฒิการศึกษา กศ.บ., M.A.T.(Chemistry)
 Ph.D.(Science Education/Biochemistry)
 ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์
 สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4. ชื่อ รองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร สุขเกษม
 วุฒิการศึกษา กศ.บ., กศ.ม.(การอุดมศึกษาและการฝึกหัดครู)
 กศ.ด.(พัฒนศึกษาศาสตร์)
 นิเทศศาสตร์
 ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์
 สังกัด คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

5. ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดิลก ดิลกานนท์
 วุฒิการศึกษา กศ.บ., กศ.ม., กศ.ด. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร)
 ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 สังกัด สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
6. ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรวุฒิ บัณฑิตสง
 วุฒิการศึกษา ศศ.บ. (รัฐศาสตร์) พบ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
 ร.ด. (รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต)
 ตำแหน่ง รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
 สังกัด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
7. ชื่อ ดร.วีระ สุภากิจ
 วุฒิการศึกษา กศ.บ., กศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์)
 Ph.D. (Ed.Admin)
 ตำแหน่ง อาจารย์
 สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นายรัชชัย ผดุงตาล

วัน เดือน ปีเกิด 20 ตุลาคม 2488

ภูมิลำเนา อำเภอ ป่าหน้ำจฉรงค์ จังหวัดชัยภูมิ

ที่อยู่ปัจจุบัน 5/157 ตำบลสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน เจ้าหน้าที่บุคคล 6 สังกัดงานบริหารบุคคล กองการเจ้าหน้าที่
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

การศึกษา

ปี พ.ศ.2507 ม.ศ.3 จากโรงเรียนสุทธิโรศลประสาธ

ปี พ.ศ.2516 ม.ศ.5 สัมครสอบ

ปี พ.ศ.2529 บ.กศ.สูง (การประถมศึกษา) จากวิทยาลัยครูธนบุรี

ปี พ.ศ.2532 ค.บ. (การบริหารการศึกษา) จากวิทยาลัยครูพระนคร

ปี พ.ศ.2539 กศ.ม. (การอุดมศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร