



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา มศว โทร. 5400

ที่ ศช 0519.22.01 / 147

วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง รายงานสรุปผลการประชุมวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา

ตามที่ สำนักสื่อฯ อนุมัติให้ข้าพเจ้าเข้าประชุมวิชาการ ปชมท. 2554 เรื่อง ชีวิตใหม่
คนอุดมศึกษา ปัญหาความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุนกับการปรับระบบการบริหารงานบุคคล
เมื่อวันที่ 20-21 มกราคม 2554 ณ มหาวิทยาลัยรามคำแหงนั้น บัดนี้ การประชุมฯ ได้สิ้นสุดแล้ว จึงใคร่
ขอสรุปผลการประชุมวิชาการ ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นางอภิรดี สุชีเกตุ)

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

น.ส. น.พ. 54

ขอขอบคุณเว็บไซต์ประชาสัมพันธ์ที่ทราบโดยทั่วกัน
ผ่าน www.web site

น.ร. น.พ. 54

11 ก.พ. 54

พจนานุกรม / อ.น.
วิทยาสถ. (พจนานุกรม) ด้าน
Mail วิทยาสถ. 11 ก.พ. 54
11 ก.พ. 54

11 ก.พ. 54

สรุปการประชุมวิชาการ ปชมท ประจำปี 2554

วันที่ 20-21 มกราคม 2554

ณ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

1 “ชีวิตใหม่คนอุดมศึกษา” อุดมศึกษาไทยมีปัญหามากมาย ซึ่งเราไม่สามารถสร้างระบบการศึกษาไทยได้ ดังนั้นหากจะฟื้นความท้าทายและความยุ่งยาก และทำให้เกิดความชัดเจนได้ยิ่งขึ้นดังนี้ อุดมศึกษาไทยจะต้องปฏิรูป ประเทศไทย ซึ่งอุดมศึกษาไทยเป็นเหมือนเครื่องจักร หรือ ยักษ์ใหญ่ที่จะเป็นที่ปรึกษาของประเทศไทย เพราะการปฏิรูปประเทศไทยจะสำเร็จได้จะต้องมีการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นอุดมการณ์ศึกษา ก็คือ “หัวใจของการปฏิรูปการศึกษา” ซึ่งมี 3 หัวข้อ

1. พลเรือนยุคใหม่
2. ครูยุคใหม่
3. บัณฑิตยุคใหม่

ผลผลิตสุดท้ายที่มีการเปลี่ยนแปลงประเทศไทย คือ บัณฑิตยุคใหม่ เช่น เด็กต้องมีทฤษฎี การเรียนรู้ บัณฑิตยุคใหม่ ต้องมีความรับผิดชอบ มีคุณธรรม จริยธรรม มีศักยภาพในการแข่งขัน มีปัญญา มีเทคโนโลยีใหม่ มีศักยภาพในการแข่งขัน และบัณฑิตยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยต้องดำเนินการดังนี้

1. มหาวิทยาลัยต้องรับใช้สังคม
2. มหาวิทยาลัยรับใช้สังคมในท้องถิ่น
3. มหาวิทยาลัย แต่ละมหาวิทยาลัย ต้องมีสถาบันความเป็นเลิศทางวิชาการ

หากจะสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ต้องมีการสนับสนุนมหาวิทยาลัยให้มีการสร้างสรรค์ แนวความคิดใหม่ๆ เช่น นวัตกรรมทางท้องถิ่น เป็นต้น จึงจำเป็นต้องมีสถาบันความเป็นเลิศทางวิชาการ ดังนั้นบทบาทมหาวิทยาลัยที่สำคัญ คือ ต้องส่งเสริมความเป็นพลเมืองดีของสังคม

2 “ชีวิตใหม่คนอุดมศึกษา : ธรรมชาติบาลกับความเป็นจริง” ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

หลักการสำคัญของเศรษฐกิจพอเพียง มีดังนี้

1. เศรษฐกิจพอเพียง เพื่อความอยู่รอดอย่างยั่งยืน
2. เศรษฐกิจพอเพียง เป็นเสมือนรากฐานของชีวิต
3. รากฐานของแผ่นดิน เป็นเสมือนเสาเข็ม
4. ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และดำรงชีวิตอย่างมีเหตุผล

../ดังนั้น.

ดังนั้น ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงครอบคลุม 3 เรื่อง คือ 1. พอประมาณ
2. มีเหตุผล 3. ภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีนำไปสู่เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม

ธรรมาภิบาลกับความเป็นจริง ธรรมาภิบาลเกิดขึ้นได้อย่างไร

ต้องมีวุฒิภาวะ - ความรับผิดชอบ

อุดมปัญญา - มีเหตุผล

ปัญญาชน - มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม

จรรยาบรรณ มีความสำคัญและจำเป็นต่อวิชาชีพ ทุกสถาบัน และทุกหน่วยงาน เพราะเป็นที่
ยึดเหนี่ยวควบคุมความประพฤติ ปฏิบัติด้วยความดีงาม ดังนั้น ทุกอาชีพ ทุกสถาบัน ต้องกำหนดความ
รับผิดชอบต่อการทำงาน

ธรรมาภิบาล Good Governance

ธรรม + อภิบาล หมายถึง ปกครองด้วยความดี ซื่อสัตย์ มั่นคงในสัญญาที่มีต่อกัน
สัญญาที่ร่วมกันทำ เป็นธรรม โปร่งใส รับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำ

- พระเดช หมายถึง การมีอำนาจในหน้าที่

- พระคุณ หมายถึง เป็นเรื่องที่เราต้องสร้างขึ้นมาจากตัวเรา

หลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย

1. หลักนิติธรรม - มีกฎระเบียบ แน่ชัด
2. หลักคุณธรรม - ต้องมีความเป็นธรรม
3. หลักความรับผิดชอบต่อหน้า - ต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่
4. หลักการมีส่วนร่วม - เช่นมีคนกลาง และคนนอกเข้ามา
5. หลักความคุ้มค่า - ต้องทำให้คุ้มค่า
6. หลักความโปร่งใส - ต้องเปิดเผย ประกาศให้ชัดเจน

3 “ชีวิตใหม่คนอุดมศึกษา : ภาพลักษณ์ใหม่” ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการสร้างภาพลักษณ์ ของสถาบันอุดมศึกษาของไทย เปรียบกับ
ความท้าทายในทศวรรษหน้าหลายเรื่อง เช่น การรวมตัวของ ASIAN การแข่งขันสถาบันอุดมศึกษา ความ
คาดหวังของสังคม และตลาดแรงงานต่ออุดมศึกษา สถาบันเศรษฐกิจ การพัฒนาของสังคมไทย ซึ่งมีความ
เป็นมาดังนี้

1. สถาบันอุดมศึกษาของไทยเผชิญกับความท้าทายในทศวรรษหน้าหลายเรื่อง เช่น การรวมตัวของ ASIAN การแข่งขันของสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ข้อจำกัดต่างๆ ของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา ความคาดหวังของสังคมและตลาดแรงงานต่อการอุดมศึกษา สภาวะเศรษฐกิจ การพัฒนาของสังคมไทย การบริหารสถาบันอุดมศึกษา เป็นต้น

2. สถาบันอุดมศึกษาของไทย (ที่อยู่ในระบบราชการ) ได้ปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงาน บุคคลจากระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบซี) ตั้งแต่วันที่ 21 กันยายน 2553 ซึ่งจะมีผลกระทบต่อ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองความก้าวหน้า และสิทธิประโยชน์ต่างๆ เป็นต้น

ผลกระทบ

จากสภาพความเป็นมาดังกล่าว วงการอุดมศึกษามีสิ่งใหม่ๆ เข้ามาและมีผลกระทบโดยตรง ต่อทั้งตัวสถาบันอุดมศึกษา และประชาชน (ผู้ปฏิบัติงาน) ในสถาบันอุดมศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น วงการอุดมศึกษาไทย จำเป็นที่จะต้องปรับปรุงพัฒนาในหลายๆ ด้าน เพื่อให้อยู่ได้ในสังคมอย่างมีความเข้มแข็ง มั่นคง และสามารถปฏิบัติภารกิจต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นที่จะต้องพัฒนาปรับปรุงของสถาบันอุดมศึกษา

คงเน้นทั้ง 2 ส่วน คือ ในส่วนของสถาบันอุดมศึกษาเองและในส่วนของบุคลากรของผู้ปฏิบัติงาน ในส่วนของสถาบันอุดมศึกษา อาจต้องพิจารณาทั้งในแง่ของการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ข้อจำกัดต่างๆ การผลิตในสาขาต่างๆ การบริหารจัดการ การจัดการเรื่องคุณภาพ การวิจัย การบริการ วิชาการ เป็นต้น

ประเด็นที่จะต้องพัฒนาปรับปรุงของสถาบันอุดมศึกษา (Cont.)

ในส่วนของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก คือ ผู้บริหารในระดับต่างๆ และผู้ปฏิบัติงานจำเป็นที่จะต้องพัฒนาปรับปรุงตนเอง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ต่อไปข้างหน้าในอนาคตได้

ภาพรวมของตลาดมหาวิทยาลัยไทย : การเปลี่ยนแปลงและผลกระทบ

1. ระบบการคัดเลือกนักศึกษา
2. พฤติกรรมและความต้องการของนักเรียน
3. การกำหนดจุดยืนและการสร้างความแตกต่าง
4. การแข่งขัน

5. ความล้มเหลวของระบบราชการกับการบริหารสถาบันศึกษา
6. ความคาดหวังของสังคมและตลาดแรงงานต่อการศึกษาระดับอุดมศึกษาของไทย
7. ข้อจำกัดของสถานะเศรษฐกิจและการพัฒนาของสังคมไทย

การแข่งขันของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย

1. สถานะการแข่งขันที่รุนแรง
 - เนื่องจาก การขยายตัวและการยกฐานะของมหาวิทยาลัยใหม่
 - การเข้ามาของสถาบันศึกษาและมหาวิทยาลัยต่างประเทศ
 - มีการแข่งขันในเชิงธุรกิจ
 - มีจำนวนประชากรและนักเรียนลดน้อยลง
 - ค่านิยมของการเลือกเรียนสาขาวิชาเปลี่ยนไป
2. การบริหาร
 - ใช้ระบบการบริหารงานแบบมืออาชีพ
 - แยกงานบริการและงานวิชาการออกอย่างอิสระ
 - การจ่ายผลตอบแทนสูง
 - มีความคาดหวังต่อผลงานการบริหารการจัดการ (KPI)
 - บุคลากรมีความสามารถเฉพาะทาง
3. ระบบการบริหารและระบบสารสนเทศ
4. การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์
5. การกำหนดจุดยืนและกลยุทธ์
6. ระบบการประกันคุณภาพและการกำหนดมาตรฐานของมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษา

ข้อจำกัดของมหาวิทยาลัยไทยในสายตาของคนภายนอก

1. พื้นที่ และสถานที่ตั้ง
2. ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย
 - มหาวิทยาลัยรัฐ
 - มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
 - มหาวิทยาลัยเอกชน

3. คณะ / สาขาวิชา / สถาบัน
 - ขาดเอกลักษณ์และความไม่โดดเด่น
 - งานวิจัยและบริการสังคมไม่โดดเด่น
4. การสร้าง การมีส่วนร่วมและการรับรู้ของสังคม
 - ไม่ชัดเจน
 - กระจัดกระจาย
 - ขาดกลยุทธ์
 - ขาดความต่อเนื่อง

วิสัยทัศน์และกลยุทธ์การสร้างภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยไทย

1. จะต้องดูเด่น ภาพลักษณ์ที่สามารถให้ได้ ซึ่งแต่ละมหาวิทยาลัยจะต้องมีการทำงานแบบเชิงรุก และผู้บริหารบุคลากรจะต้องทำงานแบบเชิงรุก
2. มหาวิทยาลัยจะต้องสร้างเครือข่ายกับโรงเรียนมัธยม โครงการแลกเปลี่ยน มหาวิทยาลัยจะต้องเป็นผู้นำทางเอเซีย และมืองค์ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาอุปด้าน
ฉะนั้น มหาวิทยาลัยที่ดี ต้องมีความสามารถสอนคนให้กว้างขึ้น ดังนั้นมหาวิทยาลัยต้องมีส่วนร่วมกับสมาคมศิษย์เก่า

4 “ การปรับระบบบริหารงานบุคคล” ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

การปรับระบบ การบริหารงานบุคคล หมายถึง ระบบบริหารงานส่วนบุคคล ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยการเปรียบเทียบตำแหน่งวิชาการ (ตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์) ซึ่งจำแนกตามฐานะ ความแตกต่างจากข้าราชการพลเรือนสามัญ การเปรียบเทียบกับตำแหน่งประเภทวิชาการ ที่ ก.พ. กำหนด เพื่อกำหนดช่วงเงินเดือน และ อัตราเงินเดือนประจำตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ส่วนตำแหน่ง ประเภทผู้บริหาร ที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง ซึ่งการดำรงตำแหน่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติของสภาสถาบันอุดมศึกษา แต่ละตำแหน่งไม่มีเงินเดือนประจำสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งจึงไม่ได้เปรียบเทียบกับตำแหน่งประเภทบริหารของข้าราชการพลเรือนสามัญ และไม่ได้มีการปรับปรุงอัตราเงินประจำตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่ไม่มีวาระดำรงตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานในหน่วยงานที่แบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา เทียบเคียงกับตำแหน่ง

../ประเภท

ประเภทอำนวยการที่ ก.พ. กำหนด นอกจากนี้ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ เทียบเคียงกับตำแหน่งประเภทวิชาการตามที่ ก.พ.กำหนด ตลอดจนตำแหน่งประเภททั่วไป เทียบเคียงกับตำแหน่งประเภททั่วไปตามที่ ก.พ. กำหนด

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

พ.ศ.2553

ก.พ.อ. ได้มีการปรับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาจากระบบจำแนกตำแหน่ง ตามมาตรฐานกลาง 11 ระดับ เป็นระบบจำแนกตำแหน่งตามกลุ่ม ลักษณะงานในสถาบันอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับระบบงานบุคคลใหม่ จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาไว้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทาง ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง การประเมินค่าของผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องมีการกำหนดดัชนีชี้วัด หรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน และ พิจารณาพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามสมรรถนะที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ เป็น การประเมินค่าของผลการปฏิบัติของราชการ โดยพิจารณาจาก 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

การประเมินในส่วนนี้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินต้องมากำหนด กิจกรรม/โครงการ/งาน ที่จะต้องปฏิบัติ และต้องกำหนดตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมินหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของกิจกรรม/โครงการ/งาน และตกลงร่วมกัน ซึ่งคือขั้นตอนการทำ TOR ระหว่างหัวหน้าหน่วยงานกับบุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ ทั้งนี้ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน อาจจะประเมินได้จาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมในการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามสมรรถนะที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

การประเมินในส่วนนี้ผู้ประเมินจะต้องประเมินผู้รับการประเมินตามสมรรถนะ ที่ทางมหาวิทยาลัยกำหนด สมรรถนะของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามี 3 ประเภท โดยมี ความหมายและตัวอย่างของสมรรถนะในแต่ละประเภทที่ สกอ. ได้ให้เป็นแนวทางการกำหนดสมรรถนะสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาไว้ดังนี้

../1.1 สมรรถนะ

1.1 สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรทุกตำแหน่ง ซึ่งสถาบันอุดมศึกษากำหนดขึ้น เพื่อหล่อหลอม “ค่านิยม” และ “พฤติกรรม” ที่พึงประสงค์ร่วมกันในองค์กร ตัวอย่างของสมรรถนะหลักที่ สกอ. ให้เป็นแนวทางไว้มี 5 ด้าน คือ

- 1.1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- 1.1.2 การบริการที่ดี (Service Mind)
- 1.1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
- 1.1.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
- 1.1.5 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

ในกรณีของสมรรถนะหลักนี้ สกอ. ได้กำหนดเป็นแนวทางไว้ว่า สถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดสมรรถนะหลักให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ปรัชญา และพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา อย่างน้อย 3-5 ด้าน

1.2 สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานหรือตำแหน่งเพื่อ สนับสนุนให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ตัวอย่างของสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ สกอ. ให้ไว้เป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติมี 16 ด้าน ได้แก่

- 1.2.1 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- 1.2.2 การมองภาพองค์รวม (Conception Thinking)
- 1.2.3 การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)
- 1.2.4 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)
- 1.2.5 การสืบเสาะแสวงหาข้อมูล (Information Seeking)
- 1.2.6 ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)
- 1.2.7 ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
- 1.2.8 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organization Awareness)
- 1.2.9 การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
- 1.2.10 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern For Order)

- 1.2.11 ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
- 1.2.12 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
- 1.2.13 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication&Influencing)
- 1.2.14 คุณภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
- 1.2.15 ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ (Organization Commitment)
- 1.2.16 การสร้างสัมพันธ์ภาพ (Relationship Building)

ในกรณีสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ต้องปฏิบัตินี้ สกอ. ได้กำหนดเป็นแนวทางไว้ว่า สถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างน้อย 4-6 ด้าน

1.3 สมรรถนะทางการบริหาร หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพทางการบริหารให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตัวอย่างของสมรรถนะทางการบริหารที่ สกอ. ให้ไว้มี 6 ด้าน คือ

- 1.3.1 สภาวะผู้นำ (Leadership)
- 1.3.2 วิสัยทัศน์ (Vision)
- 1.3.3 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
- 1.3.4 ศักยภาพเพื่อการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
- 1.3.5 การควบคุมตนเอง (Self Control)
- 1.3.6 การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

ในกรณีของสมรรถนะทางการบริหารนั้น สกอ. กำหนดเป็นแนวทางว่า สถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดสมรรถนะทางการบริหารให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างน้อย 5 ด้าน

ก.พ.อ. ได้กำหนดให้มีสัดส่วนคะแนนในการประเมินในส่วนที่ 1 (ผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และสัดส่วนคะแนนในส่วนที่ 2 (พฤติกรรมในการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามสมรรถนะที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด) ไม่เกินร้อยละ 30 โดยมีข้อยกเว้น 2 กรณี คือ

- กรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ และพฤติกรรม โดยมีสัดส่วนร้อยละ 50 เท่ากัน และ
- กรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนของแต่ละองค์ประกอบตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

อย่างไรก็ตาม อำนาจในการกำหนดเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษานั้น ก.พ.อ. ให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้มีอำนาจในการกำหนดรูปแบบและแนวทางต่างๆ เพิ่มเติมตามที่ ก.พ.อ. ได้ให้ความยืดหยุ่นไว้ มหาวิทยาลัยก็ต้องดำเนินการจัดทำรายละเอียดต่างๆ เสนอสภามหาวิทยาลัยต่อไป ดังนั้นรายละเอียดเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษานั้น ต้องรอความชัดเจนจากมหาวิทยาลัย

2. ผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้สถาบันอุดมศึกษานำไปใช้ประกอบการบริหารบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ การตรงต่อเวลาข้าราชการ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ

3. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2553 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2554 เป็นต้นไป

4. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมิน 2 รอบ รอบละ 6 เดือน โดยรอบที่ 1 (วันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม) รอบที่ 2 (วันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน หรือสถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดช่วงเวลาตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้ตามความเหมาะสมกับลักษณะงาน)

5. ให้มีการประเมินอย่างน้อย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติงาน

6. ในแต่ละรอบการประเมิน ให้สภาสถาบันอุดมศึกษานำผลการประเมินมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น 5 ระดับ เช่น ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง หรือสภาสถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดให้แบ่งกลุ่มมากกว่านี้ก็ได้ ช่วงการประเมินแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด แต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

7. การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจน มีหลักฐาน ให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ และแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สถานบันอุดมศึกษากำหนด

8. ให้สถาบันอุดมศึกษาจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินเพื่อใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ผู้บังคับบัญชา เก็บสำเนาไว้ที่หน่วยงานที่ผู้นั้นสังกัดอย่างน้อย 2 รอบการประเมิน และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ งานการเจ้าหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาจัดเก็บต้นฉบับในแฟ้มประวัติของราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม

9. เพื่อให้มีความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ทำหน้าที่พิจารณา เสนอความเห็นชอบเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยให้มีองค์ประกอบตามที่สถานบันอุดมศึกษากำหนด

10. ให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามวิธีการดังนี้

1. ก่อนการประเมิน ให้สถาบันอุดมศึกษาประกาศหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษาได้ทราบ

2. แต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาโดยตรง และผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

3. ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ตามข้อตกลงที่ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

4. ในระหว่างรอบการประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนา เพื่อนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการที่ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน

5. การประเมินผลการปฏิบัติราชการแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบผลการประเมินเป็นรายบุคคล

6. ให้สถาบันอุดมศึกษาประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

7. ให้ผู้ประเมินส่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ในหน่วยงานของตน เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พิจารณาความเห็นชอบมาตรฐานและความเห็นชอบของการประเมิน

หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553

วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

1. ให้ใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2554
2. ปีแรก คือ ระยะเวลาตั้งแต่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม
3. ปีหลัง ระยะเวลาตั้งแต่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน

ค่ากลาง หมายถึง ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดกับเงินเดือนสูงสุดที่ข้าราชการแต่ละประเภท แต่ละระดับ ได้รับตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนดหารด้วยสอง เพื่อให้ได้ตัวเลขที่จะนำไปใช้คิดฐานในการคำนวณ

ฐานในการคำนวณ หมายถึง ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา แต่ละประเภท แต่ละสายงาน และแต่ละระดับ โดยแบ่งเป็น

1. ฐานในการคำนวณระดับล่าง ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือน ต่ำสุดตามที่ ก.พ.อ.กำหนดกับค่ากลางหารด้วยสอง
2. ฐานในการคำนวณระดับบน ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนสูงสุดตามที่ ก.พ.อ. กำหนดกับค่ากลางหารด้วยสอง

ช่วงเงินเดือน หมายถึง ช่วงของเงินเดือนระหว่างเงินเดือนขั้นต่ำถึงค่ากลาง หรือระหว่างค่ากลางถึงเงินเดือนสูงสุดแล้วแต่กรณี และช่วงเงินเดือนที่ ก.พ.อ. ปรับให้สอดคล้องกับฐานในการคำนวณด้วย

มาตรฐานการเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่ง
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

กรณีที่มีคนครอง

1. ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งที่ขอเปลี่ยน
2. ให้ดำรงตำแหน่งในระดับเริ่มต้นของตำแหน่งประเภทนั้นๆ
3. กรณีได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่เปลี่ยนให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินขั้นสูงของตำแหน่งระดับเริ่มต้นดังกล่าว

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือน

บัญชีเงินเดือนขั้นสูง ตำแหน่งวิชาการ

	บาท	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	66,480	59,770	50,550	36,020
ขั้นต่ำ	-	-	-	9,700
ตำแหน่ง	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์

หมายเหตุ ผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 64,340 บาท เว้นแต่ผู้นั้นผ่านการประเมิน ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 66,480 บาท

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

	บาท	บาท
ขั้นสูง	59,770	50,550
ขั้นต่ำ	31,280	25,390
ขั้นต่ำชั่วคราว	23,230	18,910
ตำแหน่ง	ผอ.สำนักงานอธิการบดีฯ	ผอ.กอง

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	64,340	59,770	50,550	36,020	22,220
ขั้นต่ำ	41,720	29,900	21,080	14,330	7,940
ขั้นต่ำชั่วคราว	28,550	23,230	18,910	12,530	-
ระดับ	เชี่ยวชาญ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง ตำแหน่งประเภททั่วไป

	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	47,450	33,450	18,190
ขั้นต่ำ	15,410	10,190	4,630
ระดับ	ชำนาญงานพิเศษ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน

การตัดโอนตำแหน่ง

ให้ทำได้ทุกกรณี เว้นแต่การตัดโอนตำแหน่งระหว่างสถาบันอุดมศึกษา กับส่วนราชการอื่น หากจะตัดโอนอัตราเงินเดือนไปด้วย ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานงบประมาณกำหนด
