

**แบบการเสนอผลงาน**  
**(ระดับชำนาญการพิเศษ)**

-----

**ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง**

ชื่อผู้ขอประเมิน นางสาวหทัยกาญจน์ ทิพย์มา

◆ ตำแหน่งปัจจุบัน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยสรุป (Job Summary) ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูง ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

**๑. ด้านการปฏิบัติการ**

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อดำเนินการจัดทำมาตรฐานตำแหน่งวิชาการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อให้สามารถสนับสนุนหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักเกณฑ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ เกี่ยวกับการดำเนินการจัดทำมาตรฐานภาระงานของผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

(๓) รวบรวม ดำเนินการขอโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง และการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งบุคคลให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เช่น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

(๔) รวบรวม ดำเนินการขอโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง การกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ ของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

(๕) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อดำเนินการจัดทำการขอโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ศาสตราจารย์ กรณีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดกระทรวงฯ และสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ไม่อยู่ในสังกัดของกระทรวงฯ และตำแหน่งศาสตราจารย์พิเศษของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดกระทรวงฯ

(๖) ดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศของผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการของประเทศ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลกลางในการอ้างอิงระดับชาติ

(๗) ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อนำเข้าระบบทำเนียบผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการแห่งชาติ และจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

*Alm*

## ๒. ด้านการวางแผน

วางแผนหรือร่วมดำเนินการวางแผนงาน โครงการของหน่วยงานระดับกอง/กลุ่ม/ศูนย์มอบหมายงาน แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและติดตามประเมินผลเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

## ๓. ด้านการประสานงาน

(๑) ประสานการทำงานร่วมกันโดยมีบทบาทให้ความเห็นและคำแนะนำเบื้องต้นแก่สมาชิกในทีมงานหรือหน่วยงานอื่นในระดับกอง/กลุ่ม/ศูนย์เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

(๒) ให้ข้อคิดเห็นหรือคำแนะนำเบื้องต้นแก่สมาชิกในทีมงานหรือบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

## ๔. ด้านการบริการ

(๑) ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รวมทั้งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษา เกี่ยวกับการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งวิชาการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(๒) จัดการฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้ หรือนิเทศงานให้แก่พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ

(๓) จัดทำและพัฒนางานวิชาการในรูปแบบเอกสารทางวิชาการ คู่มือ หลักเกณฑ์และวิธีการ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่เจ้าหน้าที่ หรือผู้สนใจทั่วไปนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

### ◆ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

หน้าที่ความรับผิดชอบโดยสรุป (Job Summary) ปฏิบัติงานในฐานะผู้อำนวยการกลุ่ม ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และความชำนาญงานสูงมากด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

### ๑. ด้านการปฏิบัติการ

(๑) กำกับ ควบคุม ให้คำปรึกษา และดูแลการปฏิบัติงาน และการรับผิดชอบงานการจัดทำมาตรฐานตำแหน่งวิชาการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน เพื่อให้สามารถสนับสนุนหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม

(๒) กำกับ ดูแลการจัดทำมาตรฐานภาระงานของผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

(๓) กำกับ ติดตาม ควบคุม การขอโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง และการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งบุคคล ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เช่น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์



(๔) กำกับ ติดตาม ควบคุม การขอโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง การกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งบุคคล ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ ของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

(๕) กำกับ ติดตาม ควบคุม การขอโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ กรณีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดกระทรวงฯ และสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ไม่อยู่ในสังกัดของกระทรวงฯ และตำแหน่งศาสตราจารย์พิเศษของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัด กระทรวงฯ

(๖) ดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศของผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการของประเทศ เพื่อใช้เป็น ฐานข้อมูลกลางในการอ้างอิงระดับชาติ

(๗) กำกับ ติดตาม เพื่อรวบรวมข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อนำเข้า ระบบทำเนียบผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการแห่งชาติ และจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

(๘) ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งวิชาการให้เป็น ไปตามมาตรฐานหลักเกณฑ์ที่กำหนด และแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่เจ้าหน้าที่ในระดับรองลงมาในสายงาน ผู้ร่วมงาน หรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและแล้วเสร็จตามเวลา ที่กำหนด

(๙) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการในคณะกรรมการ/อนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง หรือคณะทำงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย

## ๒. ด้านการวางแผน

วางแผนหรือร่วมดำเนินการวางแผนงาน โครงการของหน่วยงานระดับกอง/กลุ่ม/ศูนย์มอบหมายงาน แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและติดตามประเมินผลเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

## ๓. ด้านการประสานงาน

(๑) ประสานสัมพันธ์กับสมาชิกในทีมงานโดยมีบทบาทในการชี้แนะ จูงใจ ทีมงานหรือหน่วยงานอื่น ในระดับกอง/กลุ่ม/ศูนย์เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

(๒) ชี้แจง ให้ข้อคิดเห็นในที่ประชุมคณะกรรมการหรือคณะทำงานต่างๆ เพื่อเป็นประโยชน์และ เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน

## ๔. ด้านการบริการ

(๑) ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และคณาจารย์ในสถาบัน อุดมศึกษาเอกชน รวมทั้งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษา เกี่ยวกับการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรง ตำแหน่งวิชาการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(๒) จัดการฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้ หรือนิเทศงานให้แก่พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ

(๓) จัดทำและพัฒนางานวิชาการในรูปแบบเอกสารทางวิชาการ คู่มือ หลักเกณฑ์และวิธีการ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่เจ้าหน้าที่ หรือผู้สนใจทั่วไปนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

## ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง การตรวจสอบการได้มาซึ่งตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัย

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ เดือนธันวาคม ๒๕๖๑ – เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๑) ศึกษาและวิเคราะห์พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษา ว่าด้วย มาตรฐานหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและข้อบังคับมหาวิทยาลัยพิษณุโลกที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัย  รวมทั้ง เอกสารและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒) ความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

๓) ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการพิจารณา กรองการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

ตามความในมาตรา ๒๔(๔) มาตรา ๓๖ และมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ และพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้คณะกรรมการการอุดมศึกษา (กกอ.) มีอำนาจและหน้าที่ในการออกระเบียบและข้อบังคับเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ โดยกำหนดให้หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งคณาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการให้เป็นไปตามข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่ กกอ. กำหนด ในการนี้ กกอ. จึงได้ออกระเบียบ กกอ. ว่าด้วย มาตรฐานหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการออกข้อบังคับ ซึ่งกรณีการแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์พิเศษ ระเบียบ กกอ. ดังกล่าว ได้กำหนดไว้ว่า เมื่อคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการประจำสถาบันพิจารณาความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแล้วให้นำเสนอต่อสภาสถาบันพิจารณาให้ความเห็นชอบและให้อธิการบดีออกคำสั่งแต่งตั้ง และแจ้งให้ กกอ. ทราบภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ออกคำสั่งแต่งตั้ง สำหรับตำแหน่งศาสตราจารย์และศาสตราจารย์พิเศษ ได้กำหนดไว้ว่า เมื่อสภาสถาบันพิจารณาเห็นสมควรแล้วให้เสนอความเห็นต่อ กกอ. พิจารณาให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งเป็นศาสตราจารย์และศาสตราจารย์พิเศษ และให้เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษาในขณะนั้น ดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งต่อไป



ซึ่งมหาวิทยาลัย  ได้แจ้งคำสั่งแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ พร้อมกับสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและแบบคำขอแต่งตั้งฯ เพื่อเสนอ กกอ. รับทราบการแต่งตั้ง รวมทั้งสิ้น จำนวน ๕๑ ราย (ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ ๕๐ ราย) และเสนอให้พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ๑ ราย

ต่อมา ชมรมสถาบันคลังสมองอุดมศึกษาพัฒนาสังคม ได้มีหนังสือ ที่ คอส.๐๐๖/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๑ เรื่อง รายงานพฤติกรรมมหาวิทยาลัย  แจ้งว่าได้รับการแจ้งเบาะแสถึงพฤติกรรมของมหาวิทยาลัย  ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้อาจารย์ในสังกัดและบุคคลภายนอกที่ส่อเจตนาไม่บริสุทธิ์เป็นกระบวนการทางธุรกิจที่มีการแสวงหาผลประโยชน์ในการซื้อขายตำแหน่ง มีการกระทำภายใต้กำกับโดยผู้บริหารของมหาวิทยาลัย สรุปได้ดังนี้

(๑) กระบวนการนี้เริ่มเคลื่อนไหวตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ขอตำแหน่งทางวิชาการให้อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยและบุคคลภายนอกที่มาสวมชื่อเป็นอาจารย์ประจำ โดยไม่มีตารางสอนประจำวิชาตามระยะเวลา ไม่มีตำราหรือเอกสารการสอนและไม่มีผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ที่ชัดเจน

(๒) การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการไม่มีการขอมติจากสภามหาวิทยาลัย จะเสนอเป็นวาระแทรก หรือวาระแจ้งเพื่อทราบเท่านั้น โดยแอบอ้างเหตุผลว่าได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ในขณะนั้นแล้ว จึงไม่มีเอกสารรายละเอียดแนบประกอบการพิจารณาตามขั้นตอนของการขอตำแหน่งทางวิชาการโดยทั่วไป ดังนั้น รายงานการประชุมที่เสนอต่อ สกอ. ในขณะนั้น กระบวนการนี้จะเพิ่มเติมให้เกิดความสมบูรณ์ ซึ่งไม่ตรงกับวาระการประชุมที่เป็นจริงและบางครั้งไม่มีการประชุมสภามหาวิทยาลัย กระบวนการนี้จะสร้างสถานการณ์ที่มีการประชุมสภามหาวิทยาลัย เพื่อให้การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นไปตามกระบวนการที่ครบถ้วน

(๓) กระบวนการนี้ได้กำหนดอัตราค่าบริการไว้สำหรับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ๒๕๐,๐๐๐-๓๐๐,๐๐๐ บาท ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ๔๐๐,๐๐๐ บาท (ข้อมูลจากผู้ให้บริการ) โดยหัวหน้ากระบวนการเป็นอาจารย์ประจำอยู่ต่างมหาวิทยาลัยที่ไม่เคยผ่านการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์มาก่อน แต่สามารถเสนอขอตำแหน่งศาสตราจารย์ให้ตนเองในสภามหาวิทยาลัย

(๔) เนื่องจากกระบวนการนี้น่าจะมีผู้บริหารมหาวิทยาลัยอยู่เบื้องหลังและรับผลประโยชน์ตอบแทน จึงสามารถดำเนินการให้สิ่งที่ไม่ถูกต้องให้ถูกต้องได้อย่างสะดวก จะเห็นได้ว่ายังมีการขอตำแหน่งทางวิชาการให้กลุ่มเครือญาติของผู้บริหารเกือบทุกคน

(๕) กระบวนการนี้รับดำเนินการขอตำแหน่งทางวิชาการให้ทุกคนไม่ว่าจะเป็นอาจารย์ประจำหรืออาจารย์ภายนอกและเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอง

### ขั้นตอนการดำเนินการ

เพื่อให้การพิจารณากำหนดตำแหน่งคุณสมบัตินักเรียนและผลงานทางวิชาการของผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการดังกล่าว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กกอ. กำหนดและเกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมกับผู้ถูกร้องเรียน ผู้ขอรับการประเมินในฐานะฝ่ายเลขานุการจึงได้จัดทำหนังสือแจ้งให้มหาวิทยาลัย [ ] ซึ่งแจ้งข้อเท็จจริงดังกล่าว และหลังจากที่มหาวิทยาลัย [ ] ได้แจ้งผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้ว จึงได้ตรวจสอบผลการดำเนินการ พิจารณากำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามวิธีการกหนดตำแหน่งคุณสมบัตินักเรียนและผลงานทางวิชาการ รวมทั้งวิเคราะห์เอกสารหลักฐานเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง จัดทำข้อสังเกตและความเห็นเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน (วสอ.) พิจารณา ซึ่งที่ประชุมเห็นว่าประเด็นดังกล่าว เป็นเรื่องสำคัญ ไม่ใช่ปัญหาเฉพาะเรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังมีประเด็นที่อาจพาดพิง ไปเรื่องการทุจริตกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างเป็นระบบ ดังนั้น จึงเห็นควรให้นำประเด็น ดังกล่าวข้างต้นเสนอ กกอ. พิจารณา ที่ประชุม กกอ. จึงได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง เพื่อเข้าไปตรวจสอบการดำเนินการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย [ ] และมอบหมายให้คณะกรรมการดำเนินการตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พิจารณา วางระบบการดำเนินการให้มีความรอบคอบ โดยตรวจสอบประเด็นการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับข้อกฎหมาย ที่ชัดเจนเพื่อกำหนดกระบวนการดำเนินการแต่ละขั้นตอนให้มีความชัดเจนถูกต้องและเป็นไปตามกฎหมาย และคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงฯ ได้พิจารณาข้อมูลโดยยึดจากเอกสารหลักฐานเป็นหลัก ประกอบกับ ข้อมูลของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการที่เข้าให้ข้อมูลต่อคณะกรรมการฯ โดยได้ มีการประชุม รวม ๗ ครั้ง และได้จัดทำรายงานผลการตรวจสอบข้อเท็จจริง เสนอต่อ กกอ. ซึ่งหลังจากที่ กกอ. ได้พิจารณาผลการตรวจสอบกรณีการดำเนินการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย [ ] รวม ๑๒ ครั้ง แล้วเห็นควรเสนอแนะรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พิจารณามีหนังสือสั่งการและส่งเรื่องคืนสภามหาวิทยาลัย [ ] เพื่อไปพิจารณาทบทวน การดำเนินการแต่งตั้งคณาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กกอ. กำหนด อีกครั้งภายใน ๑๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งมติ ทั้งนี้ หากสภามหาวิทยาลัย [ ] ไม่ดำเนินการ ภายใน ๑๕ วัน จะถือว่าเป็นการจงใจไม่ปฏิบัติตามคำสั่งเจ้าพนักงานที่ได้สั่งการโดยชอบตามที่กฎหมายกำหนด อันอาจทำให้สถาบันอุดมศึกษาเสียหายอย่างร้ายแรงและให้พิจารณาดำเนินการให้มหาวิทยาลัย [ ] อยู่ใน การควบคุมของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยการแต่งตั้ง คณะกรรมการชั้นชุดหนึ่ง เพื่อทำหน้าที่สภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาแก้ไขปัญหาดังกล่าว ตามบทบัญญัติ มาตรา ๘๖ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกัน ซึ่งมหาวิทยาลัย [ ] ก็ได้ดำเนินการตามมติ กกอ. แต่อย่างไรก็ดี จึงนำไปสู่การให้มหาวิทยาลัย [ ] อยู่ใน การควบคุมของสำนักงานปลัดกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



### เป้าหมายของงาน

เพื่อตรวจสอบกระบวนการพิจารณาแต่งตั้งคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย [ ] ว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กกอ. กำหนด หรือไม่ อย่างไร และตรวจสอบให้สันสงสัยว่าข้อร้องเรียนของผู้ร้องมีมูลความจริงหรือไม่ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมแก่คณาจารย์มหาวิทยาลัย [ ]

### ๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

**เชิงปริมาณ :** คณาจารย์ของมหาวิทยาลัย [ ] จำนวน ๕๑ ราย ได้รับการตรวจสอบกระบวนการดำเนินการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กกอ. กำหนด

**เชิงคุณภาพ :** ได้ผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพิจารณาแต่งตั้งคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย [ ] ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องและที่ประชุม กกอ. เพื่อประกอบการพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด จนนำไปสู่การให้มหาวิทยาลัย [ ] อยู่ในการควบคุมของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

### ๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

(๑) เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาดำเนินการทางวิชาการและสภามหาวิทยาลัย [ ] กำหนดมาตรการในการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งคณาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย [ ] ให้มีความรอบคอบและรัดกุมมากยิ่งขึ้น

(๒) เพื่อเป็นแนวทางให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนแห่งอื่น ใช้เป็นกรณีศึกษาและพึงระมัดระวังในการพิจารณาตรวจสอบการดำเนินการของฝ่ายเลขานุการอย่างรอบคอบว่าการดำเนินการแต่งตั้งคณาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการถูกต้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด หรือไม่ อย่างไร

### ๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

(๑) เนื่องจากมีข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ ทำให้การพิจารณาตรวจสอบกรณีดังกล่าวต้องใช้ระยะเวลาเป็นอย่างมากในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อกฎหมาย

(๒) เนื่องจากเอกสารที่ต้องตรวจสอบและวิเคราะห์มีเป็นจำนวนมาก และต้องดำเนินการตรวจสอบรายละเอียดวิเคราะห์ข้อมูลของคณาจารย์มหาวิทยาลัย [ ] เป็นรายบุคคล ประกอบกับเอกสารหลายฉบับมีรายละเอียดที่ไม่สอดคล้องตรงกัน จึงทำให้ใช้ระยะเวลาในการตรวจสอบเป็นอย่างมาก

(๓) เนื่องจากต้องจัดส่งเอกสารให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการตรวจสอบเป็นรายบุคคล จึงทำให้ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการมากในการสืบค้นที่อยู่และจัดทำเอกสารรายบุคคล

## ๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

(๑) ในการดำเนินการตรวจสอบข้อมูลดังกล่าวมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง จึงต้องศึกษาและวิเคราะห์ข้อกฎหมายแต่ละฉบับให้ละเอียดรอบคอบ

(๒) เนื่องจากเอกสารมีจำนวนมากและไม่สอดคล้องตรงกันตามความเป็นจริง จึงต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการพิจารณาเป็นรายบุคคล รวมทั้งต้องอาศัยประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเป็นอย่างมากในการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่ตรวจสอบพบ เพื่อจัดทำข้อสังเกตเสนอที่ประชุมพิจารณา

## ๙. ข้อเสนอแนะ

เพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดกรณีเช่นนี้ ควรแจ้งให้สภาสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งกำหนดมาตรการในการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งคณาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ให้มีความรอบคอบและรัดกุมมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ในการนำเสนอวาระในการประชุมของคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ และสภาสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ควรนำเสนอรายละเอียดผลการพิจารณาเป็นรายบุคคล พร้อมทั้งมีเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาด้วย เพื่อช่วยในการตรวจสอบว่าการดำเนินการของฝ่ายเลขานุการนั้น ถูกต้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด หรือไม่ อย่างไร

## ๑๐. การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

-

## ๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

- |                                    |                        |
|------------------------------------|------------------------|
| ๑).....น.ส.หทัยกาญจน์ ทิพย์มา..... | สัดส่วนผลงาน ร้อยละ ๘๐ |
| ๒).....น.ส.สุทิตา จันมุกดา.....    | สัดส่วนผลงาน ร้อยละ ๑๐ |
| ๓).....นางปิยนุช นาคสมวงษ์กุล..... | สัดส่วนผลงาน ร้อยละ ๑๐ |

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....*Nw*.....

(นางสาวหทัยกาญจน์ ทิพย์มา)

ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าสัดส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ
น.ส.หทัยกาญจน์ ทิพย์มา	<i>Nw</i>
น.ส.สุทิตา จันมุกดา	<i>Sms</i>
นางปิยนุช นาคสมวงษ์กุล	<i>nr</i>

*Nw*



ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(...น.ส.สุทิดา จันทมุกดา....)

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

อดีตเคยดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาตำแหน่งวิชาการ

สังกัด กองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา

วันที่ ๑๖ / กันยายน / ๒๕๖๗...

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล (การจัดทำผลงาน)

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่ ...../...../.....

ผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน (เหนือขึ้นไป ๑ ระดับ)

(ลงชื่อ).....

(นายเศรษฐพันธ์ กระจ่างวงษ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา

วันที่ ๑๖ / กันยายน / ๒๕๖๗...

ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือเทียบเท่า

หมายเหตุ - คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ๑. คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลในช่วงระยะเวลาที่ทำผลงาน (ระดับผู้อำนวยการกลุ่ม /หัวหน้าฝ่าย) และเป็นผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบันที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ ๒. คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือเทียบเท่า

- คำรับรองผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล (ระดับผู้อำนวยการกลุ่ม/ หัวหน้าฝ่าย) ให้ลงนาม

กรณีที่ผลงานนั้นเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ผู้ขอประเมินได้ดำรงตำแหน่งที่หน่วยงานสังกัดอื่นในอดีต ถ้าหากผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลในอดีตไม่สามารถลงนามรับรองได้ ให้ระบุเหตุผล เช่น ย้าย/โอน ลาออก เกษียณอายุราชการ หรือถึงแก่กรรม ฯลฯ

กรณี ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล (การจัดทำผลงาน) และผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบันที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้ลงนามในคำรับรองของผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล (การจัดทำผลงาน) และผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน เป็นคนเดียวกัน

.....

## แบบการเสนอข้อเสนอนโยบายการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๑. เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพในการพิจารณาถ้อยแถลงการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

๒. หลักการและเหตุผล

กรณีข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ มาตรา ๑๔ กำหนดให้ ก.พ.อ. มีอำนาจหน้าที่ (๓) กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคล วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ และการพิจารณาตำแหน่งวิชาการ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว (๖) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในการนี้ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากสถาบันอุดมศึกษา ให้ผู้แทนของสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการหรือบุคคลใดมาชี้แจง และมาตรา ๒๘ กำหนดให้การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง เว้นแต่การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์และตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้รัฐมนตรีนำเสนอนายกรัฐมนตรี เพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ในการนี้ ก.พ.อ. จึงได้ออกประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เพื่อให้สภาสถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการออกข้อบังคับ ทั้งนี้ สภาสถาบันอุดมศึกษา อาจกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับพันธกิจและนโยบายพัฒนาอาจารย์ของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาได้ แต่ต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานกลางที่ ก.พ.อ. กำหนด ซึ่งในประกาศ ก.พ.อ. ได้กำหนดกรณีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ เมื่อสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาอนุมัติแล้ว ให้อธิการบดีออกคำสั่งแต่งตั้ง และแจ้งให้ ก.พ.อ. ทราบภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งแต่งตั้ง พร้อมเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่ ก.พ.อ. กำหนด โดย ก.พ.อ. จะพิจารณาการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศ ก.พ.อ. รวมทั้งสาระและความถูกต้องเหมาะสมของการพิจารณาอนุมัติ และแจ้งผลการพิจารณาให้สภาสถาบันอุดมศึกษาทราบต่อไป และให้สภาสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติตามนั้น สำหรับกรณีตำแหน่งศาสตราจารย์ เมื่อสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาอนุมัติแล้ว ให้เสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นชอบเพื่อเสนอรัฐมนตรีเพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง พร้อมเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

*llw.*



### กรณีคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

โดยที่ พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ และพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๒๔(๔) กำหนดให้คณะกรรมการการอุดมศึกษา (กกอ.) มีอำนาจและหน้าที่ในการออกระเบียบและข้อบังคับเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ มาตรา ๔๘ กำหนดให้หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งคณาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการให้เป็นไปตามข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่ กกอ. กำหนด ในกรณี กกอ. จึงได้ออกระเบียบ กกอ. ว่าด้วย มาตรฐานหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการออกข้อบังคับ ทั้งนี้ สถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับพันธกิจและนโยบายการพัฒนาอาจารย์ของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาได้ แต่ต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานกลางที่ กกอ. กำหนด ซึ่งในระเบียบ กกอ. ได้กำหนดกรณีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์พิเศษ เมื่อสภาสถาบันมีมติอนุมัติแล้ว ให้อธิการบดีออกคำสั่งแต่งตั้ง และแจ้งให้ กกอ. ทราบภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ออกคำสั่งแต่งตั้ง พร้อมเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่ กกอ. กำหนด โดย กกอ. จะพิจารณาการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในระเบียบ กกอ. รวมทั้งสาระและความถูกต้องเหมาะสมของการพิจารณาอนุมัติ และแจ้งผลการพิจารณาให้สภาสถาบันอุดมศึกษาทราบต่อไป และให้สภาสถาบันปฏิบัติตามนั้น สำหรับตำแหน่งศาสตราจารย์และศาสตราจารย์พิเศษ เมื่อสภาสถาบันพิจารณาอนุมัติแล้ว ให้เสนอ กกอ. ให้ความเห็นเพื่อเสนอรัฐมนตรีเพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง พร้อมเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่ กกอ. กำหนด

### กรณีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ มาตรา ๖๕/๑ กำหนดให้ การกำหนดตำแหน่ง ระบบการจ้าง การบรรจุและการแต่งตั้ง อัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน เงินเพิ่มและสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนและการโอนย้ายตำแหน่ง การลา จรรยาบรรณ วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากงาน การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการอื่นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา มาตรา ๖๕/๒ กำหนดว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีสิทธิจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิชาการ ประกอบกับคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การพิจารณากลับกรองการกำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ และหน่วยงานในกำกับของสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ และมติคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบแนวทาง

การกลั่นกรองคุณสมบัติและผลงานทางวิชาการของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการก่อนนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ และหน่วยงานในกำกับของสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ เพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในขณะนั้นใช้เป็นแนวทางในการกลั่นกรอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพิจารณาการกลั่นกรองกรณีข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ในการนี้ เจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในฐานะฝ่ายเลขานุการของ ก.พ.อ. และ กกอ. ในฐานะองค์กรกลาง จึงมีหน้าที่ในการพิจารณาการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รวมทั้ง การพิจารณาการกลั่นกรองคุณสมบัติและผลงานทางวิชาการของผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์ ก่อนนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง กรณีของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

### ๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

จากการดำเนินการพิจารณาการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ผ่านมา พบว่า ยังมีประเด็นปัญหาในทางปฏิบัติที่ทำให้กระบวนการพิจารณาการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ เกิดความล่าช้า ดังนี้

(๑) อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาตำแหน่งวิชาการ กองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ มีจำนวนน้อยและไม่สัมพันธ์กับปริมาณงานที่มีเข้ามาเป็นจำนวนมาก

(๒) เจ้าหน้าที่ของกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาตำแหน่งวิชาการส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่บรรจุใหม่ในระยะเวลาไม่นานและลูกจ้างเหมาบริการ ประกอบกับลูกจ้างเหมาบริการมีอัตราการลาออกสูง จึงทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจและขาดประสบการณ์ในดำเนินการ เนื่องจากการพิจารณาการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการต้องอาศัยประสบการณ์ ความรู้และความเชี่ยวชาญเป็นอย่างสูงในการดำเนินการพิจารณา

(๓) เอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณา มีหลายฉบับ ทำให้ต้องใช้ระยะเวลาในการตรวจสอบเอกสารมาก

(๔) หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ กฎ หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องมีจำนวนมาก โดยเฉพาะกรณีของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งสภาสถาบันอุดมศึกษาสามารถออกข้อบังคับได้เอง จึงทำให้ต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษาข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งที่มีความแตกต่างกัน

#### แนวความคิด/ข้อเสนอ

เพื่อเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพและกระบวนการในการพิจารณาการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ เป็นไปด้วยความถูกต้องแม่นยำและมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น เนื่องจากส่งผลถึงความก้าวหน้าของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา และเป็นการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาไทยก้าวสู่ความเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำ ผู้ขอรับการประเมินจึงมีแนวความคิดในการ



เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการพิจารณาถ้อยแถลงขอตำแหน่งทางวิชาการ ด้วยปัญญาประดิษฐ์ (AI) โดยจำแนกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

(๑) ขั้นตอนในการตรวจสอบเอกสารหลักฐานเบื้องต้น

การสร้างระบบในการตรวจสอบเอกสารหลักฐานที่สถาบันอุดมศึกษาจัดส่งมาเพื่อประกอบการพิจารณาเบื้องต้น ว่ามีความครบถ้วนหรือไม่ หากไม่ครบถ้วนจัดทำหนังสือแจ้งเรื่องคืนสถาบันอุดมศึกษาเพื่อนำไปตรวจสอบและจัดส่งเอกสารหลักฐานให้ครบถ้วนสมบูรณ์ก่อนจัดส่งมาเพื่อประกอบการพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

(๒) ขั้นตอนในการตรวจสอบกระบวนการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ตำแหน่งทางวิชาการ

การสร้างระบบในการตรวจสอบกระบวนการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อตรวจสอบว่าสถาบันอุดมศึกษาดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ หรือไม่ ได้แก่

- คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
- การมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ
- การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
- การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ

**ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข**

เนื่องจากเจ้าหน้าที่กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการไม่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วยในการตรวจสอบเอกสารเบื้องต้นและตรวจสอบกระบวนการในการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จึงต้องขอความอนุเคราะห์จากกองระบบและบริหารข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว มาช่วยพัฒนาระบบร่วมกับกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา

**๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

(๑) กระบวนการพิจารณาถ้อยแถลงขอตำแหน่งทางวิชาการของเจ้าหน้าที่กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ มีความถูกต้องและแม่นยำมากยิ่งขึ้น

(๒) กระบวนการพิจารณาถ้อยแถลงขอตำแหน่งทางวิชาการของเจ้าหน้าที่กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

(๓) ลดภาระและระยะเวลาในการตรวจสอบเอกสารเบื้องต้นของเจ้าหน้าที่กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ

(๔) ลดระยะเวลาในการจัดทำวาระการประชุมเสนอที่ประชุมพิจารณา

**๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ**

- (๑) การดำเนินการพิจารณากลับกรองการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของเจ้าหน้าที่กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาตำแหน่งวิชาการมีความถูกต้อง
- (๒) ระยะเวลาในการดำเนินการพิจารณากลับกรองการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของสำนักงาน ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ ลดลง
- (๓) จำนวนคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น
- (๔) จำนวนผู้ร้องเรียนและติดตามการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการลดลง

(ลงชื่อ) ..... *Mw.* .....

(นางสาวหทัยกาญจน์ ทิพย์มา)

ผู้ขอประเมิน

(วันที่) *๑๖* / ..กันยายน.. / ..๒๕๖๗..

*Mw.*