



ประกาศมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง

ประเภทวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๕

เพื่ออนุวัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๔ และเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ อธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๕ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๕”

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัด

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“ผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่ง” หมายความว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ที่ ก.พ.อ. กำหนดและได้ยื่นเรื่องเพื่อขอกำหนดระดับตำแหน่งเป็นระดับ ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

“หน่วยงาน” หมายความว่า คณะ สำนัก สถาบัน ศูนย์ หรือ หน่วยงานที่เรียกชื่ออื่นที่มีฐานะ เทียบเท่าคณะ สถาบัน สำนัก กองหรือหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากองในสำนักงานอธิการบดี ทั้งที่มีสถานะเป็นส่วน ราชการ และที่จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ยื่นขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

“การประเมินค่างาน” หมายความว่า กระบวนการวัดคุณค่างานของตำแหน่ง โดยนำงานมา เปรียบเทียบกันภายใต้องค์ประกอบที่เป็นตัววัดหลักเพื่อตีค่างาน

“ผลสัมฤทธิ์ของงาน” หมายความว่า งานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตามเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ ตรงตามวัตถุประสงค์

“สมรรถนะในการปฏิบัติงาน” หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์

“ผลงาน” หมายความว่า ผลงานที่เกิดขึ้นจากการค้นคว้า รวบรวม เรียบเรียงจากการสังสม ความรู้ประสบการณ์ในการทำงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนา และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน จะเป็นผลงานลักษณะใด ลักษณะหนึ่ง หรือ หลายลักษณะ ที่ผู้ยื่นขอกำหนดระดับตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ได้จัดทำขึ้นเพื่อแสดงถึงความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

“คู่มือปฏิบัติงานหลัก” หมายความว่า เอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของ ตำแหน่งตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการ ปรับปรุงการปฏิบัติงาน

“ผลงานเชิงวิเคราะห์” หมายความว่า ผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา

“ผลงานเชิงสังเคราะห์” หมายความว่า ผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือ องค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้นเพื่อให้เกิด แนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา

“ผลงานวิจัย” หมายความว่า ผลงานที่เป็นงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธี วิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลคำตอบหรือข้อสรุปรวมที่เป็นประโยชน์ และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา

“ผลงานในลักษณะอื่น” หมายความว่า สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้าน ศิลปะ ตกแต่ง ซ่อมบำรุง ซึ่งมีใช้มีลักษณะเป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือ หรืองานวิจัย โดยผลงานที่เสนอจะต้อง ประกอบด้วยบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานหรือ แก้ไขปัญหาในงาน ทั้งนี้ผลงานดังกล่าวต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น

“ผลงานที่ให้ปรับปรุง” หมายความว่า การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์ เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ หรือ ไม่ถูกต้อง มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่

หมวด ๑

การขอกำหนดระดับตำแหน่ง

ข้อ ๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาการขอกำหนดระดับตำแหน่ง

๔.๑ การกำหนดระดับตำแหน่งต้องสอดคล้องกับกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคน ที่ สภามหาวิทยาลัยกำหนด

๔.๒ การกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนด , ตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้งบเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา

(๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

(๓) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

(๔) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ไม่ซ้ำซ้อน และประหยัด

๔.๓ การกำหนดระดับตำแหน่ง ให้ยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน และประเมินค่างาน ของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน

หน่วยงานใด ที่ยังไม่ได้มีการกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ การขอกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ของหน่วยงาน ให้วิเคราะห์จากความเป็นไปตามภารกิจ ลักษณะงานของ หน่วยงาน หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่ง

หมวด ๒

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๕ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ผู้เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่ง จะต้องมีความรู้คุณสมบัติดังนี้

๕.๑ มีความรู้คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด และ

๕.๒ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และ

๕.๓ ในรอบ ๓ ปีย้อนหลัง แต่ละรอบจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) หรือ ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีจำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ขั้นขึ้นไป

๕.๔ การนับระยะเวลาเมื่อได้รับการปรับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น

กรณีที่ได้รับการปรับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น วุฒិการศึกษานั้นจะต้องตรงกับตำแหน่งหน้าที่ที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยหน่วยงานต้องเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งตามวุฒิการศึกษานั้นที่ได้รับ และมหาวิทยาลัยได้มีคำสั่งปรับวุฒิแล้วเท่านั้น จึงจะสามารถนับระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมก่อนได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น และระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติหน้าที่หลังจากได้รับการปรับวุฒิเพิ่มขึ้นรวมกันได้ตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิมต้องเป็นตำแหน่งที่ได้มีการกำหนดความจำเป็นของหน่วยงานให้มีตำแหน่งแต่ละประเภทไว้แล้ว และจะต้องได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามวุฒิการศึกษานั้นเพิ่มขึ้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี จึงจะสามารถนับรวมระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเดิมได้

กรณีที่ได้อบรมให้ลาศึกษาต่อ หรือ ฝึกอบรม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เต็มเวลาราชการ ช่วงเวลาดังกล่าวไม่สามารถนำมานับรวมเป็นระยะเวลาเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสำหรับการเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งได้

๕.๕ การนับระยะเวลาเมื่อเปลี่ยนตำแหน่ง

กรณีที่มีคำสั่งให้เปลี่ยนตำแหน่งจากเดิมหรือย้ายมาดำรงตำแหน่งใหม่ไม่อาจนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเดิมเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เพื่อเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งแต่ละประเภทได้ เว้นแต่ลักษณะงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งเดิมมีลักษณะที่สอดคล้องกับตำแหน่งใหม่ และลักษณะงานอยู่ในกลุ่มเดียวกัน และจะต้องเป็นตำแหน่งที่ได้กำหนดความจำเป็นให้มีความจำเป็นต้องมีตำแหน่งไว้แล้ว โดยจะต้องมีคำสั่งมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษรให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใหม่มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี จึงจะสามารถนับรวมระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเดิมได้

๕.๖ การดำเนินการกรณีการขอรับระยะเวลาเมื่อได้รับการปรับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น หรือ เมื่อเปลี่ยนตำแหน่ง ให้หน่วยงานดำเนินการเสนอขออนุมัตินับรวมระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเดิมกับตำแหน่งใหม่ ต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาอนุมัติก่อนที่จะเสนอขอประเมินบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง

หมวด ๓ หลักเกณฑ์การประเมิน

ข้อ ๖ หลักเกณฑ์การประเมิน

การประเมินเพื่อเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ แต่ละระดับต้องมีการประเมินค่างานโดยใช้หลักเกณฑ์และแบบประเมินค่างานตามที่ ก.พ.อ. กำหนด เพื่อประเมินคุณค่างานกับความเหมาะสมของตำแหน่ง โดยให้ดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบแต่ละระดับดังนี้

กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

๖.๑ ระดับชำนาญการ

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่
 - (ก) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม และ
 - (ข) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย

ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

- (๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๘

๖.๒ ระดับชำนาญการพิเศษ

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ที่จะประเมิน

- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่
 - (ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ

- (ข) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ

- (๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๘

๖.๓ ระดับเชี่ยวชาญ

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ที่จะประเมิน

- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่
 - (ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น

ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาของสถาบันอุดมศึกษาอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ และ

- (ข) งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ

(๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะการให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนา งานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

- (๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๘

๖.๔ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่
 - (ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น

ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาของสถาบันอุดมศึกษาอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ และ

- (ข) งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่าง

อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ

(๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะการให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนา งานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

(๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงาน ได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

- (๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๘

กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ

๖.๕ สำหรับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป สามารถเข้าสูการประเมินเพื่อขอ
กำหนดระดับตำแหน่ง ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ และแนวคิดในการพัฒนา
ปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
ที่จะประเมิน

(๓) สมรรถนะทางการบริหาร

ข้อ ๗ เงื่อนไขผลงานที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่ง มีดังนี้

๗.๑ ต้องมีผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

๗.๒ ต้องมีผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

มาแล้ว

๗.๓ ผลงานที่เสนอขอย้อนหลังได้ไม่เกิน ๕ ปี นับจากวันที่เสนอขอเข้ารับการประเมิน

๗.๔ กรณีที่เป็นผลงานร่วมผู้เสนอขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ สำหรับ
ผลงานแต่ละเล่ม/เรื่อง/รายการ และต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักในเรื่องนั้น และต้องมีสัดส่วนการมีส่วนร่วมใน
ผลงานรวมกันไม่น้อยกว่า ๑๐๐%

๗.๕ การลงนามรับรองการมีส่วนร่วม หากมีผู้ร่วมดำเนินการหลายคน ต้องให้ผู้ร่วม
ดำเนินการทุกคนลงนามรับรองว่าแต่ละคนมีส่วนร่วมร้อยละเท่าใด รวมทั้งระบุบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ
และเมื่อได้ลงนามรับรองแล้วจะเปลี่ยนแปลงไม่ได้ หากตรวจสอบพบว่าผู้เสนอขอระบุการมีส่วนร่วมไม่ตรงกับ
ความเป็นจริง จะถือว่ากระทำความผิดจริยธรรมไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

๗.๖ การอ้างอิงและรายการอ้างอิงที่คัดลอกมาโดยตรงหรือประมวลความคิดของผู้อื่น
มาไว้ในผลงานของตน ไม่ว่าจะเป็นการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาเชิงอรรถ และรายการอ้างอิงที่สมบูรณ์
ซึ่งอยู่ในส่วนของบรรณานุกรมหรือรายการอ้างอิงท้ายเล่ม จะต้องอ้างอิงแหล่งที่มาอย่างชัดเจนและครบถ้วนสมบูรณ์
โดยรูปแบบการอ้างอิงให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การอ้างอิงตามหลักสากลและใช้รูปแบบเดียวกันตลอดทั้งเรื่อง/เล่ม

๗.๗ การเผยแพร่งานวิจัย ให้เผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังนี้

(๑) เผยแพร่ในรูปของบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ ทั้งนี้วารสารทางวิชาการนั้น
อาจเผยแพร่เป็นรูปเล่มสิ่งพิมพ์หรือเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีกำหนดการเผยแพร่อย่างแน่นอนชัดเจน

(๒) เผยแพร่ในหนังสือรวบรวมบทความวิจัยในรูปแบบอื่นที่มีการบรรณาธิการประเมิน

และตรวจสอบคุณภาพ

(๓) นำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมทางวิชาการ ซึ่งภายหลังจากการประชุมทางวิชาการได้มีการบรรณาธิการและนำไปรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) ของการประชุมทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ

(๔) การเผยแพร่รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่มีรายละเอียดและความยาว ต้องแสดงหลักฐานว่าได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิและแสดงหลักฐานว่าได้เผยแพร่ไปยังวงวิชาการและวิชาชีพในสาขาวิชานั้น และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง

เมื่อได้เผยแพร่ตามลักษณะข้างต้นและได้มีการพิจารณาประเมินคุณภาพของ “งานวิจัย” นั้นแล้ว การนำ “งานวิจัย” นั้นมาแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมส่วนใด ส่วนหนึ่ง เพื่อนำมาเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นและให้มีการประเมินคุณภาพ “งานวิจัย” นั้นอีกครั้งหนึ่งจะกระทำไม่ได้

ข้อ ๘ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

การประเมินเพื่อขอกำหนดระดับตำแหน่งต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

๘.๑ ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการ หรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

๘.๒ ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

๘.๓ ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น และสิทธิมนุษยชน

๘.๔ ผลงานต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

๘.๕ ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

หมวด ๔ วิธีการประเมิน

ข้อ ๙ วิธีการประเมิน

การประเมินเพื่อเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่ง ให้ดำเนินการอยู่ในชั้นความลับทุกชั้นตอน โดยสามารถเข้าสู่วิธีการประเมินได้ ๒ วิธี คือ

๙.๑ วิธีปกติ ผู้เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ครบตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๕

๙.๒ วิธีพิเศษ ผู้เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างไปจากหลักเกณฑ์ตามข้อ ๕.๑ หรือกรณีการเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งมิได้เป็นไปตามลำดับตำแหน่ง และต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

ข้อ ๑๐ การประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง

กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

การประเมินที่ใช้ในการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์โดยให้อยู่ในชั้นความลับทุกชั้นตอน ดังนี้

๑๐.๑ ระดับชำนาญการ

การดำเนินการระดับหน่วยงาน

(๑) ผู้ประสงค์ขอกำหนดระดับตำแหน่ง ยื่นแบบขอรับการประเมินและผลงาน ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด เสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

(๒) หน่วยงานประทับตรารับคำขอ และดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน โดยมีหัวหน้าหน่วยงานเป็นประธานคณะกรรมการ และหัวหน้างานที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคลของหน่วยงานทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาประเมินค่างานของตำแหน่งที่เสนอขอ กลั่นกรองคุณสมบัติ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร ผลงานที่ขอกำหนดระดับตำแหน่ง จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ กรณีที่องค์ประกอบกรรมการประเมินไม่เป็นไปตามที่กำหนด ให้หน่วยงานดำเนินการเสนอขอให้อธิการบดีพิจารณาเป็นกรณีไป

(๓) หน้าที่ของคณะกรรมการประเมิน

(ก) ตรวจสอบคุณสมบัติและความเหมาะสมของผู้ขอรับการประเมิน เข้าสู่ตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(ข) พิจารณากลับกรอง ประเมินค่างานและกรอบตำแหน่งของตำแหน่งที่เสนอขอ โดยใช้หลักเกณฑ์และแบบประเมินค่างานตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๓ ข้อ ๓ (๑)

(ค) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปีสำหรับรอบปีที่ผ่านมา และความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงาน สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร โดยแนบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปีสำหรับรอบปีที่ผ่านมา ตามแบบผลการประเมินสมรรถนะของตำแหน่งตามประกาศที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ง) พิจารณากลับกรองผลงานเบื้องต้นที่เสนอขอประเมินเข้าสู่ตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๖ รวมถึงประโยชน์ที่หน่วยงานต้นสังกัดจะได้รับจากผลงานที่เสนอ โดยอาจให้คำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เสนอขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาปรับปรุงแก้ไขคุณภาพของผลงานเพิ่มเติมได้

ผู้ที่ได้รับการเสนอผลงานให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหรือเข้าสู่กระบวนการพิจารณา จะต้องได้รับคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัด และความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงาน สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร ไม่น้อยกว่า ๓.๐ และผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งต้องได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการประเมินบุคคลของมหาวิทยาลัยว่าเป็นผลงานที่เกี่ยวข้องกับภาระงาน มีประโยชน์ต่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัย

(จ) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่ง

(ฉ) แจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งทราบ ภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งยื่นเรื่อง ในกรณีที่มิเหตุผลความจำเป็นให้ขยายระยะเวลาพิจารณาออกไปได้แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน ๖๐ วัน ทั้งนี้ ให้แจ้งเหตุผลความจำเป็นให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งทราบ เป็นลายลักษณ์อักษร

(๓) หากพิจารณาเห็นว่าผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งมีความเหมาะสม และมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือเทียบเท่า เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน ตามข้อ ๖.๑ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามข้อ ๘ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน ซึ่งประกอบด้วย

(ก) บุคคลภายในมหาวิทยาลัยซึ่งอยู่ต่างหน่วยงานกับผู้เสนอขอ (หน่วยงานระดับคณะ สำนัก ศูนย์ สถาบัน) และ

(ข) บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งคน

(๕) คณะกรรมการประเมินสรุปผลการพิจารณาของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และรายงานผลการประเมินให้ ก.บ.ม. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑๐.๒ ระดับชำนาญการพิเศษ

การดำเนินการระดับหน่วยงาน

(๑) ผู้ประสงค์ขอกำหนดระดับตำแหน่ง ยื่นแบบขอรับการประเมินและผลงาน ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด เสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

(๒) หน่วยงานประทับตรารับ และดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินของหน่วยงานจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน โดยมีหัวหน้าหน่วยงานเป็นประธานคณะกรรมการ และหัวหน้างานที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคลของหน่วยงานทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ เพื่อพิจารณาประเมินค่างานของตำแหน่งที่เสนอขอ กลั่นกรองคุณสมบัติ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร และพิจารณาผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเบื้องต้นของผู้เสนอขอ กำหนดระดับตำแหน่ง กรณีที่องค์ประกอบกรรมการประเมินไม่เป็นไปตามที่กำหนดให้หน่วยงานดำเนินการเสนอขอให้อธิการบดีพิจารณาเป็นกรณีไป

(๓) หน้าที่ของคณะกรรมการประเมินของหน่วยงาน

(ก) ตรวจสอบคุณสมบัติและความเหมาะสมของผู้ขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(ข) พิจารณากลั่นกรอง ประเมินค่างานและกรอบตำแหน่งของตำแหน่งที่เสนอขอ โดยใช้หลักเกณฑ์และแบบประเมินค่างานตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๓ ข้อ ๓ (๒) (๓)

(ค) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงาน สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร โดยแบบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปี สำหรับรอบปีที่ผ่านมา แบบผลการประเมินสมรรถนะของตำแหน่งตามประกาศของมหาวิทยาลัยแนบมาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ

(ง) พิจารณากลั่นกรองผลงานเบื้องต้นที่เสนอขอประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง และ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๖ และประโยชน์ที่หน่วยงานต้นสังกัดจะได้รับจากผลงานที่เสนอ โดยอาจให้คำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เสนอขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาปรับปรุงแก้ไขคุณภาพของผลงานเพิ่มเติมได้

(จ) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอ กำหนดระดับตำแหน่ง

(๑) คณะกรรมการประเมินของหน่วยงาน แจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งทราบ ภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งยื่นเรื่อง ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นให้ขยายระยะเวลาพิจารณาออกไปได้ แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน ๖๐ วัน ทั้งนี้ ให้แจ้งเหตุผลความจำเป็นให้ผู้ขอحددตำแหน่งทราบเป็นลายลักษณ์อักษร

ในกรณีที่พิจารณาเห็นว่าผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งมีความเหมาะสม และมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ให้หน่วยงานส่งคำเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งพร้อมผลงานของผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งไปยังกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อดำเนินการเข้าสู่กระบวนการพิจารณาต่อไป

๑๐.๓ ระดับเชี่ยวชาญ

การดำเนินการระดับหน่วยงาน

(๑) หน่วยงานดำเนินการประกาศรับสมัครคัดเลือก

(๒) ผู้ประสงค์เข้ารับการคัดเลือกยื่นใบสมัครเข้ารับการคัดเลือกพร้อมผลงาน

(๓) หน่วยงานประทับตรารับ และดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน

จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน โดยมีหัวหน้าหน่วยงานเป็นประธานกรรมการ และหัวหน้างานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคลของหน่วยงานทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาประเมินค่างานและกรอบตำแหน่งของตำแหน่งที่เสนอขอ กลั่นกรองคุณสมบัติ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร ผลงานของผู้เสนอขอ การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ บริการต่อสังคม และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ กรณีที่องค์ประกอบกรรมการประเมินไม่เป็นไปตามที่กำหนดให้หน่วยงานดำเนินการเสนอขอให้อธิการบดีพิจารณาเป็นกรณีไป

(๔) หน้าที่ของคณะกรรมการประเมินของหน่วยงาน

(ก) ตรวจสอบคุณสมบัติและความเหมาะสมของบุคคลผู้ขอรับการประเมิน เข้าสู่ตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(ข) พิจารณากลั่นกรอง ประเมินค่างานและกรอบตำแหน่งที่เสนอขอ โดยใช้หลักเกณฑ์และแบบการประเมินค่างานตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๓ ข้อ ๓ (๒) (๓)

(๕) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะการทำงาน สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร โดยแนบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปี สำหรับรอบปีที่ผ่านมา แบบผลการประเมินสมรรถนะของตำแหน่งตามประกาศของมหาวิทยาลัยแนบมาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ

(๖) พิจารณากลับกรองเบื้องต้นเกี่ยวกับผลงานที่เสนอขอประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม สมรรถนะทางการบริหาร และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๖ และประโยชน์ที่หน่วยงานต้นสังกัดจะได้รับจากผลงานที่เสนอ

การพิจารณาของคณะกรรมการประเมินของหน่วยงาน อาจให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้เสนอขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาปรับปรุงแก้ไขคุณภาพของผลงานเพิ่มเติมได้

(๗) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่ง

กรณีที่ผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งเชี่ยวชาญ มีจำนวนมากกว่ากรอบตำแหน่งของหน่วยงาน ให้คณะกรรมการกลั่นกรองหน่วยงานจัดอันดับผู้เหมาะสมที่สุด ส่งให้มหาวิทยาลัยดำเนินการเท่ากับกรอบตำแหน่งที่หน่วยงานมี

(๘) คณะกรรมการประเมินของหน่วยงาน แจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งทราบ ภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งยื่นเรื่อง ในกรณีที่มิมีเหตุผลความจำเป็นให้ขยายระยะเวลาพิจารณาออกไปได้ แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน ๖๐ วัน ทั้งนี้ ให้แจ้งเหตุผลความจำเป็นให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งทราบเป็นลายลักษณ์อักษร

ในกรณีที่ผลการพิจารณาเห็นว่าผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งมีความเหมาะสมและมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ให้หน่วยงานส่งคำเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งพร้อมผลงานของผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งไปยังกองการเจ้าหน้าที่ และให้กองการเจ้าหน้าที่ประทับตรารับคำขอ เพื่อดำเนินการเข้าสู่กระบวนการพิจารณาต่อไป

๑๐.๔ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

การดำเนินการระดับหน่วยงาน

(๑) หน่วยงานที่ประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้เสนอข้อมูลการวิเคราะห์ความจำเป็นตามภารกิจ ลักษณะงานของหน่วยงาน หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอกำหนดระดับตำแหน่งต่อมหาวิทยาลัยเพื่อกลั่นกรองภาระงานของตำแหน่งก่อนเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติกำหนดระดับตำแหน่ง

(๒) เมื่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติการกำหนดระดับตำแหน่ง ให้หน่วยงานดำเนินการประกาศรับสมัครคัดเลือก

(๓) หน่วยงานประทับตรา รับ ตรวจสอบคุณสมบัติ พิจารณากลับกรองผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม

ความเป็นที่ยอมรับงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเบื้องต้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๖ เสนอให้ ก.บ.ม. กลั่นกรองให้ความเห็นชอบ ก่อนนำเสนอมหาวิทยาลัย
กรณีที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ มีจำนวนมากกว่ากรอบ
ตำแหน่งของหน่วยงาน ให้หน่วยงานพิจารณากลั่นกรองจัดอันดับผู้เหมาะสมที่สุด ส่งให้มหาวิทยาลัยเท่ากับกรอบ
ตำแหน่งที่หน่วยงานมี เพื่อส่งให้มหาวิทยาลัยดำเนินการต่อไป

(๔) หน่วยงาน แจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งทราบ ภายใน
๔๕ วัน นับแต่วันที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งยื่นเรื่อง ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นให้ขยายระยะเวลาพิจารณาออกไปได้
แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน ๖๐ วัน ทั้งนี้ ให้แจ้งเหตุผลความจำเป็นให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งทราบเป็นลายลักษณ์อักษร

ในกรณีที่พิจารณาเห็นว่าผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งมีความเหมาะสมและมี
คุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ให้หน่วยงานส่งคำเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งพร้อมผลงานของผู้ขอกำหนดระดับ
ตำแหน่งไปยังกองการเจ้าหน้าที่ และให้กองการเจ้าหน้าที่ประทับตรารับคำขอ เพื่อดำเนินการเข้าสู่กระบวนการ
พิจารณาต่อไป

๑๐.๕ การดำเนินการระดับมหาวิทยาลัย

ระดับชำนาญการพิเศษ

(๑) มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งบุคคล
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเป็นระดับชำนาญการพิเศษ โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการดังนี้

(ก) รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประธานกรรมการ

(ข) ผู้แทนข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ กรรมการ

ชำนาญการพิเศษขึ้นไป ซึ่งอธิการบดีแต่งตั้ง

จำนวน ๔ คน จำแนกเป็นผู้แทนที่มาจาก

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ๒ คน และ

ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ๒ คน

(ค) หัวหน้างานบริหารงานบุคคล เลขานุการ

(๒) หน้าที่ของคณะกรรมการประเมินบุคคล

(ก) พิจารณาตรวจสอบผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบ

ตำแหน่งประเภทต่าง ๆ

(ข) ตรวจสอบผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่ง
ที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการ
บริหาร โดยแนบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปี สำหรับรอบปีที่ผ่านมา แบบผลการ
ประเมินสมรรถนะของตำแหน่งตามประกาศของมหาวิทยาลัยแนบมาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ

(ค) พิจารณาตรวจสอบผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่ง จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด และประโยชน์ที่หน่วยงานต้นสังกัดจะได้รับจากผลงานที่เสนอขอ

(ง) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด จากบัญชีผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด เพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(จ) วินิจฉัยตัดสินปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานพิจารณาประเมิน

(ฉ) พิจารณาสรุปผลการขอกำหนดระดับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ
เสนอ ก.บ.ม. พิจารณา

ระดับเชี่ยวชาญ

(๑) มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเป็นระดับเชี่ยวชาญ โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการดังนี้

(ก) รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประธานกรรมการ

(ข) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการ
ซึ่งอธิการบดีแต่งตั้ง จำนวน ๔ คน

(ค) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เลขานุการ

(๒) หน้าที่ของคณะกรรมการประเมินบุคคล

(ก) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่ง

(ข) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร

(ค) พิจารณาตรวจสอบผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งให้เป็นตามหลักเกณฑ์มาตรฐานผลงาน ตามเอกสารแนบท้ายประกาศ และประโยชน์ที่หน่วยงานต้นสังกัดจะได้รับจากผลงานที่เสนอขอ

(ง) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนดเพื่อประเมินผลงาน การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรือ งานวิชาชีพ บริการต่อสังคม และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(จ) ประชุมร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่เป็นคณะกรรมการประเมิน เพื่อพิจารณาผลงานระดับเชี่ยวชาญ และร่วมรับฟังข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน

(ฉ) วินิจฉัยตัดสินปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานพิจารณาประเมิน

(ช) พิจารณาสรุปผลการขอกำหนดระดับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ เสนอ

ก.บ.ม. พิจารณานุมัติ

ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๑) ก.บ.ม. เสนอข้อมูลต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณานุมัติการกำหนดระดับ ตำแหน่ง และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานและกำหนดกรอบตำแหน่ง จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน อันประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี ภายในมหาวิทยาลัย และให้คณะกรรมการนำผลการประเมินค่างาน และการกำหนดกรอบตำแหน่งเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณานุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้นเป็นระดับเชี่ยวชาญพิเศษ โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการดังนี้

(ก) อธิการบดี ประธานกรรมการ

(ข) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก กรรมการ
ซึ่งสภามหาวิทยาลัย
แต่งตั้ง จำนวน ๔ คน

(ค) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เลขานุการ

(๓) หน้าที่ของคณะกรรมการประเมินบุคคล

(ก) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม

(ข) พิจารณาตรวจสอบผลงานที่เสนอขอحددตำแหน่ง การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ความเป็นที่ยอมรับงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอحددตำแหน่ง ให้เป็นตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๖ และประโยชน์ที่หน่วยงานต้นสังกัดจะได้รับจากผลงานที่เสนอขอ

(ค) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด เพื่อประเมินผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ความเป็นที่ยอมรับงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอ حددระดับตำแหน่ง

(ง) ประชุมร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่เป็นคณะกรรมการประเมิน เพื่อพิจารณาผลงานระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และร่วมรับฟังข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน

(จ) วินิจฉัยตัดสินปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานพิจารณาประเมิน

(ฉ) พิจารณาสรุปผลการขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เสนอ

สภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ และเสนอ ก.พ.อ.ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ

สำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่ประสงค์จะเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ จะต้องมีความสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามข้อ ๕ และหลักเกณฑ์การประเมินตามข้อ ๖ (๖.๕)

ข้อ ๑๑ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยที่มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือเทียบเท่า ตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน โดยให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทำหน้าที่ประเมินตามข้อ ๖.๒ ๖.๓ ๖.๔ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามข้อ ๘

ส่วนวิธีพิเศษ ให้ดำเนินการเช่นเดียวกับวิธีปกติโดยอนุโลม ยกเว้นจำนวนกรรมการให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ จำนวน ๕ คน เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน

กรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอปรับปรุงผลงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา ๙๐ วัน นับแต่วันที่รับทราบมติ เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาได้ไม่เกิน ๙๐ วัน

ข้อ ๑๒ เกณฑ์การให้คะแนนของทุกประเภทตำแหน่ง

๑๒.๑ การประเมินแต่ละองค์ประกอบ แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ ๑ กำหนดเป็น ๑ คะแนน หมายถึง ควรปรับปรุง

ระดับ ๒ กำหนดเป็น ๒ คะแนน หมายถึง พอใช้

ระดับ ๓ กำหนดเป็น ๓ คะแนน หมายถึง ดี

ระดับ ๔ กำหนดเป็น ๔ คะแนน หมายถึง ดีมาก

ระดับ ๕ กำหนดเป็น ๕ คะแนน หมายถึง ดีเด่น

๑๒.๒ คะแนนการประเมินกำหนดตามคุณภาพของผลงาน แต่ละระดับตำแหน่งดังนี้ วิธีปกติ

(๑) ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการ ต้องได้คะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า ๓.๐ โดยต้องได้คะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ คะแนนประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง สมรรถนะทางการบริหาร ไม่น้อยกว่า ๓.๐ ทั้งสององค์ประกอบ ส่วนผลงานต้องได้คะแนนประเมินรายบุคคลในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๓.๐ และมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

(๒) ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้คะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า ๓.๕ โดยต้องได้คะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ คะแนนประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร ไม่น้อยกว่า ๓.๐ ทั้งสององค์ประกอบ ส่วนผลงานต้องได้คะแนนประเมินรายบุคคลในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการไม่น้อยกว่า ๓.๕ และมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

(๓) ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญ ต้องได้คะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า ๔.๐ โดยต้องได้คะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ คะแนนประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร คะแนนประเมินการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ไม่น้อยกว่า ๔.๐ ทั้งสามองค์ประกอบ ส่วนผลงานต้องได้คะแนนประเมินรายบุคคลในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๔.๐ และมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

(๔) ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้คะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า ๔.๕ โดยต้องได้คะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ คะแนนประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน คะแนนประเมินการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม คะแนนประเมินความเป็นที่ยอมรับงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า ๔.๕ ทั้งสององค์ประกอบ ส่วนผลงานต้องได้คะแนนประเมินรายบุคคลในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษไม่น้อยกว่า ๔.๕ และมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

วิธีพิเศษ

(๑) ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการ ต้องได้คะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า ๓.๕ โดยต้องได้คะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ คะแนนประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง สมรรถนะทางการบริหาร ไม่น้อยกว่า ๓.๕ ทั้งสององค์ประกอบ ส่วน ผลงานต้องได้คะแนนประเมินรายบุคคลในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๓.๕ และมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

(๒) ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้คะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า ๔.๐ โดยต้องได้คะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ คะแนนประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร ไม่น้อยกว่า ๔.๐ ทั้งสององค์ประกอบ ส่วนผลงานต้องได้คะแนนประเมินรายบุคคลในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการไม่น้อยกว่า ๔.๐ และมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

(๓) ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญ ต้องได้คะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า ๔.๕ โดยต้องได้คะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ คะแนนประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร คะแนนประเมินการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ไม่น้อยกว่า ๔.๕ ทั้งสามองค์ประกอบ ส่วนผลงานต้องได้คะแนนประเมินรายบุคคลในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๔.๕ และมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

(๔) ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้คะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า ๕.๐ โดยต้องได้คะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ คะแนนประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน คะแนนประเมินการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม คะแนนประเมินความเป็นที่ยอมรับงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า ๕.๐ ทั้งสี่องค์ประกอบ ส่วนผลงานต้องได้คะแนนประเมินรายบุคคลในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษไม่น้อยกว่า ๕.๐ และมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

ข้อ ๑๓ เกณฑ์การตัดสิน

๑๓.๑ วิธีปกติ เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานใช้คะแนนเสียงข้างมากของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คะแนนผ่านตามเกณฑ์ ข้อ ๑๒ (๒)

๑๓.๒ วิธีพิเศษ เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานใช้คะแนนเสียงของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่า ๔ ใน ๕ ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ ๑๔ การแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมิน

๑๔.๑ ระดับชำนาญการ เมื่อ ก.บ.ม. ได้พิจารณาอนุมัติแล้วให้อธิการบดีแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานรับเรื่อง หรือไม่ก่อนวันที่ได้รับผลงานเพิ่มเติม หรือไม่ก่อนวันที่รับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วและมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

๑๔.๒ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ เมื่อ ก.บ.ม. ได้พิจารณาอนุมัติแล้วให้อธิการบดีแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยรับเรื่อง หรือไม่ก่อนวันที่ได้รับผลงานเพิ่มเติม หรือไม่ก่อนวันที่รับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วและมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

๑๔.๓ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เมื่อ ก.บ.ม.พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้เสนอต่อ สภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติให้นำเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นเพื่อเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

หมวด ๕ การลงโทษ

ข้อ ๑๕ กรณีที่ตรวจพบว่าผู้เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมอันส่อให้เห็นว่า เป็นผู้กระทำความผิดจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพในลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ให้ถือว่า ผู้นั้นมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คือ

- ๑๕.๑ ให้ผู้อื่นทำผลงานให้
- ๑๕.๒ ลอกเลียนผลงานของผู้อื่นโดยไม่อ้างอิง
- ๑๕.๓ นำผลงานของผู้อื่นไปใช้เสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง
- ๑๕.๔ ระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริง

ข้อ ๑๖ กรณีที่ตรวจพบพฤติกรรมตามข้อ ๑๕ ระหว่างการพิจารณาให้อธิการบดีสั่งงดการพิจารณา และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีไป และห้ามผู้กระทำความผิดนั้น เสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่ สภามหาวิทยาลัยมีมติว่าผู้นั้นมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๑๗ กรณีที่ตรวจพบพฤติกรรมตามข้อ ๑๕ เมื่อพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ แล้วให้อธิการบดีสั่งถอดถอนตำแหน่ง ส่วนระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอความเห็นต่อ ก.พ.อ. เพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอนและดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีไป

ข้อ ๑๘ กรณีที่ผู้บังคับบัญชามีเจตนากลั่นแกล้งหน่วงเหนี่ยวไม่ประเมินผลงาน หรือ สร้างกฎเกณฑ์ ที่มีขอบ หรือ ขัดต่อหลักเกณฑ์ทำให้ผู้เสนอขอเสียโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพให้อธิการบดีดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริง และความร้ายแรงแห่งการกระทำผิด

หมวด ๖ การร้องทุกข์

ข้อ ๑๙ กรณีที่ผู้เสนอขอเห็นว่าการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิไม่ถูกต้องหรือไม่ได้รับความเป็นธรรม เนื่องจากคุณภาพของผลงานการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรือ งานวิชาชีพบริการ ต่อสังคม หรือ ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น หรือ ในวงวิชาการ หรือ วิชาชีพไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ผู้เสนอขอร้องขอต่อสภามหาวิทยาลัยให้มีการพิจารณาทบทวนผลการประเมินได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวน ต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้างและเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ และต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่ทราบ มติว่าไม่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งที่เสนอขอ

เมื่อสภามหาวิทยาลัยได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่งคำขอแก่ คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หากคณะกรรมการดังกล่าวมีความเห็นประการใด ให้เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณา ผลการพิจารณาของสภาสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นที่สุด

ข้อ ๒๐ เมื่อคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับเรื่องคำขอ ทบทวนผลการพิจารณาผลงานตามข้อ ๑๙ จากสภามหาวิทยาลัยแล้ว ให้ดำเนินการดังนี้

๒๐.๑ การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง

(๑) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(๒) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติรับไว้พิจารณา และให้มอบกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ชุดเดิมพิจารณา

๒๐.๒ การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

(๑) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุน คำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(๒) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และมีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ เพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา และให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ โดยให้มีจำนวนกรรมการเท่ากับชุดเดิมพิจารณา

(๓) เมื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ได้พิจารณาประเมินผลงานและจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาชีพแล้ว ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณา และสรุปผลการพิจารณาของชุดใหม่และชุดเดิม เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณา ผลการพิจารณาเป็นประการใด ให้ถือคำวินิจฉัยเป็นที่สุด

ข้อ ๒๑ สิทธิและข้อจำกัดสิทธิของผู้ร้องทุกข์ให้ร้องทุกข์ขอความเป็นธรรมได้เฉพาะตนเองเท่านั้น
จะร้องทุกข์แทนผู้อื่นหรือมอบหมายให้ผู้อื่นร้องทุกข์แทนไม่ได้

ข้อ ๒๒ การร้องทุกข์ต้องทำเป็นหนังสือ และลงลายมือชื่อ ที่อยู่ของผู้ร้องทุกข์ เสนอต่อนายกสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการที่ได้รับมอบหมาย โดยให้ถึงวันที่สภามหาวิทยาลัย/คณะกรรมการที่ได้รับมอบหมาย
ประทับตรารับเรื่องเป็นวันยื่นหนังสือร้องทุกข์

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕



(ศาสตราจารย์ ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์)

อธิการบดี