



ประกาศมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง
ประเภทวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ พ.ศ. ๒๕๖๕

เพื่ออนุรักษ์ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้ง
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๔ และเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการ
ประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับ
เชี่ยวชาญพิเศษ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ อธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.
ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๕ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนด
ระดับตำแหน่ง และการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับ
เชี่ยวชาญพิเศษ ไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ
กำหนดระดับตำแหน่งและการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการ
ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ
พ.ศ. ๒๕๖๕”

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 ลังกัด

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

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

“หน่วยงาน” หมายความว่า คณะ สำนัก สถาบัน ศูนย์ หรือ หน่วยงานที่เรียกชื่ออื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สถาบัน สำนัก กองหรือหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากองในสำนักงานอธิการบดี ทั้งที่มีสถานะเป็นส่วนราชการ และที่จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ยื่นขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

“การประเมินค่างาน” หมายความว่า กระบวนการวัดคุณค่างานของตำแหน่ง โดยนำ้งานมาเปรียบเทียบกันภายใต้องค์ประกอบที่เป็นตัวแปรหลักเพื่อตีค่างาน

“ผลลัมพุทธิ์ของงาน” หมายความว่า งานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตามเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์

“สมรรถนะในการปฏิบัติงาน” หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์

“ผลงาน” หมายความว่า ผลงานที่เกิดขึ้นจากการค้นคว้า รวมรวม เรียนรู้จากการสั่งสมความรู้ประสบการณ์ในการทำงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนา และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน จะเป็นผลงานลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือ รายลักษณะ ที่ผู้ยื่นขอกำหนดระดับตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ได้จัดทำขึ้นเพื่อแสดงถึงความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

“คู่มือปฏิบัติงานหลัก” หมายความว่า เอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่งดังแต่ๆ ดูเริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ใน การปฏิบัติงาน ก្នុយ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปรับปรุงการปฏิบัติงาน

“ผลงานเชิงวิเคราะห์” หมายความว่า ผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา

“ผลงานเชิงสังเคราะห์” หมายความว่า ผลงานที่แสดงการรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้นเพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา

“ผลงานวิจัย” หมายความว่า ผลงานที่เป็นงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลคำตอบหรือข้อมูลรวมที่เป็นประโยชน์ และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา

“ผลงานในลักษณะอื่น” หมายความว่า สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ซ่อมบำรุง ซึ่งมิใชelักษณะเป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือ หรืองานวิจัย โดยผลงานที่เสนอจะต้องประกอบด้วยบทวิเคราะห์อิมัยและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานหรือแก้ไขปัญหาในงาน ทั้งนี้ผลงานดังกล่าวต้องเป็นผลงานที่ฝ่ายการพัฒนานำหรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น

“ผลงานที่ให้ปรับปรุง” หมายความว่า การให้ปรับปรุงผลงานขึ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์ เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ หรือ ไม่ถูกต้อง มิใช่เป็นการทำผลงานขึ้นใหม่ หรือส่งผลงานขึ้นใหม่

หมวด ๑

การขอกำหนดระดับตำแหน่ง

ข้อ ๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาการขอกำหนดระดับตำแหน่ง

๔.๑ การกำหนดระดับตำแหน่งต้องทดสอบกับกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนาがらสังคนที่ ลามาภิวิทยาลัยกำหนด

๔.๒ การกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนด ตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา

(๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่งบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

(๓) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

(๔) ต้องคำนึงถึงความมีประสิทธิภาพ ไม่ซ้ำซ้อน และประยุกต์

๔.๓ การกำหนดระดับตำแหน่ง ให้ยึดหลักการวิเคราะห์การกิจของหน่วยงาน และประเมินค่างาน ของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน

หน่วยงานใด ที่ยังไม่ได้มีการกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ การขอกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ของหน่วยงาน ให้วิเคราะห์จากความจำเป็นตามภารกิจ ลักษณะงานของหน่วยงาน หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่ง

หมวด ๒
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๕ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ผู้เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่ง จะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

๕.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด และ

๕.๒ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และ

๕.๓ ในรอบ ๓ ปีย้อนหลัง แต่ละรอบจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า ระดับดี (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐) หรือ ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีจำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ขั้นขึ้นไป

๕.๔ การันต์ระยะเวลาเมื่อได้รับการปรับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น

กรณีที่ได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น วุฒิการศึกษาที่ได้รับต้องตรงกับตำแหน่งหน้าที่ที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยหน่วยงานต้องเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งตามวุฒิการศึกษาที่ได้รับ และมหาวิทยาลัยได้มีคำสั่งปรับวุฒิแล้วเท่านั้น จึงจะสามารถนับระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมก่อนได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น และระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติหน้าที่หลังจากได้รับการปรับวุฒิเพิ่มขึ้นรวมกันได้ตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิมต้องเป็นตำแหน่งที่ได้มีกำหนดความจำเป็นของหน่วยงานให้มีตำแหน่งแต่ละประเภทไว้แล้ว และจะต้องได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามวุฒิการศึกษาที่ได้รับเพิ่มขึ้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี จึงจะสามารถนับรวมระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเดิมได้

กรณีที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อ หรือ ฝึกอบรม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เดิมเวลาราชการ ช่วงเวลาดังกล่าวไม่สามารถนำมานับรวมเป็นระยะเวลาเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง สำหรับการเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งได้

๕.๕ การันต์ระยะเวลาเมื่อเปลี่ยนตำแหน่ง

กรณีที่มีคำสั่งให้เปลี่ยนตำแหน่งจากเดิมหรือย้ายมาดำรงตำแหน่งใหม่ไม่อาจนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเดิมเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เพื่อเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งแต่ละประเภทได้ เว้นแต่ลักษณะงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งเดิมมีลักษณะที่สอดคล้องกับตำแหน่งใหม่ และลักษณะงานอยู่ในกลุ่มเดียวกัน และจะต้องเป็นตำแหน่งที่ได้กำหนดความจำเป็นให้มีตำแหน่งแต่ละประเภทไว้แล้ว โดยจะต้องมีคำสั่งมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษรให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใหม่มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี จึงจะสามารถนับรวมระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเดิมได้

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

หมวด ๗

หลักเกณฑ์การประเมิน

ข้อ ๖ หลักเกณฑ์การประเมิน

การประเมินเพื่อเสนอขอกำหนดครรลองดับตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการ พิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ แต่ละระดับต้องมีการประเมินค่างานโดยใช้หลักเกณฑ์และแบบประเมินค่างานตามที่ ก.พ.อ. กำหนด เพื่อประเมินคุณค่างานกับความเหมาะสมของตำแหน่ง โดยให้ดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบแต่ละระดับดังนี้

กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

๖.๑ ระดับชำนาญการ

- (๑) ผลลัพธ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่

(ก) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม และ

(ข) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย

ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

- (๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดให้ในข้อ ๘

๖.๒ ระดับชำนาญการพิเศษ

- (๑) ผลลัพธ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

- (๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ที่จะประเมิน

- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่

(ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนา

งานของหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ

(ข) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ

- (๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดให้ในข้อ ๘

๖.๓ ระดับเชี่ยวชาญ

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

ที่จะประเมิน

- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่
 - (ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของสถาบันอุดมศึกษาอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ และ
 - (ข) งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ
- (๔) การใช้ความรู้ความสามารถในการสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรือ งานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะการให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนา งานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ
- (๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๘

๖.๔ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่

- (๑) ผลลัมภ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่croftอยู่
- (๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่
 - (ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของสถาบันอุดมศึกษาอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ และ
 - (ข) งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ
- (๔) การใช้ความรู้ความสามารถในการสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ บริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะการให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนา งานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ
- (๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงาน ได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ
- (๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๘

กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ

๖.๔ สำหรับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ดังแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป สามารถเข้าสู่การประเมินเพื่อขอ
กำหนดระดับตำแหน่ง ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ และแนวคิดในการพัฒนา
ปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ที่จะประเมิน

(๓) สมรรถนะทางการบริหาร

ข้อ ๗ เงื่อนไขผลงานที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่ง มีดังนี้

๗.๑ ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

๗.๒ ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่ตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

มาแล้ว

๗.๓ ผลงานที่เสนอขอย้อนหลังได้ไม่เกิน ๕ ปี นับจากวันที่เสนอขอเข้ารับการประเมิน

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

๗.๕ การลงนามรับรองการมีส่วนร่วม หากมีผู้ร่วมดำเนินการหลายคน ต้องให้ผู้ร่วม
ดำเนินการทุกคนลงนามรับรองว่าแต่ละคนมีส่วนร่วมร้อยละเท่าๆ ได้ รวมทั้งระบุบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ
และเมื่อได้ลงนามรับรองแล้วจะเปลี่ยนแปลงไม่ได้ หากตรวจสอบพบว่าผู้เสนอขอระบุการมีส่วนร่วมไม่ตรงกับ
ความเป็นจริง จะถือว่ากระทำผิดจริยธรรมไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาแต่ตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

๗.๖ การอ้างอิงและรายการอ้างอิงที่คัดลอกมาโดยตรงหรือประมวลความคิดของผู้อื่น
มาไว้ในผลงานของตน ไม่ว่าจะเป็นการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาเชิงอรรถ และรายการอ้างอิงที่สมบูรณ์
ซึ่งอยู่ในส่วนของบรรณานุกรมหรือรายการอ้างอิงท้ายเล่ม จะต้องอ้างอิงแหล่งที่มาอย่างชัดเจนและครบถ้วนสมบูรณ์
โดยรูปแบบการอ้างอิงให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การอ้างอิงตามหลักสากลและใช้รูปแบบเดียวกันตลอดทั้งเรื่อง/เล่ม

๗.๗ การเผยแพร่องค์ความรู้ ให้เผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังนี้

(๑) เผยแพร่ในรูปของบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ ทั้งนี้วารสารทางวิชาการนั้น
อาจเผยแพร่เป็นรูปเล่มลิ้งพิมพ์หรือเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีกำหนดการเผยแพร่อย่างแน่นอนชัดเจน

(๒) เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความวิจัยในรูปแบบอื่นที่มีการบรรณาธิการประเมิน

และตรวจสอบคุณภาพ

(๓) นำเสนอบนทความวิจัยต่อที่ประชุมทางวิชาการ ซึ่งภายหลังจากการประชุมทางวิชาการได้มีการบรรณาธิการและนำเสนอไปรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) ของการประชุมทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ

(๔) การเผยแพร่รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่มีรายละเอียดและความยาว ต้องแสดงหลักฐานว่าได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิและแสดงหลักฐานว่าได้เผยแพร่ไปยังงานวิชาการและวิชาชีพ ในสาขาวิชานั้น และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง

เมื่อได้เผยแพร่ตามลักษณะข้างต้นแล้วได้มีการพิจารณาประเมินคุณภาพของ "งานวิจัย" นั้นแล้ว การนำ "งานวิจัย" นั้นมาแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมส่วนใด ส่วนหนึ่ง เพื่อนำมาเสนอขอกำหนด ตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นและให้มีการประเมินคุณภาพ "งานวิจัย" นั้นอีกครั้งหนึ่งจะกระทำไม่ได้

ข้อ ๔ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

การประเมินเพื่อขอกำหนดระดับตำแหน่งต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

๙.๑ ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการ หรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

๙.๒ ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพ ของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

๙.๓ ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดลิขสิทธิ์ส่วนบุคคลของผู้อื่น และลิขินนุชยชน

๙.๔ ผลงานต้องได้มาจาก การศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีกด米มาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง เมื่อจะเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือกิจย์ โดยหักผลประโยชน์ ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจาก การตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

๙.๕ ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

หมวด ๔
วิธีการประเมิน

ข้อ ๙ วิธีการประเมิน

การประเมินเพื่อเสนอขอกำหนดระดับต่ำแห่งนี้ ให้ดำเนินการอยู่ในชั้นความลับทุกขั้นตอน โดยสามารถเข้าสู่การประเมินได้ ๒ วิธี คือ

๙.๑ วิธีปกติ ผู้เสนอขอกำหนดระดับต่ำแห่งนี้ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับต่ำแห่งนี้ ครบตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๕

๙.๒ วิธีพิเศษ ผู้เสนอขอกำหนดระดับต่ำแห่งนี้ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับต่ำแห่งนี้ ในเรื่องระยะเวลาในการดำเนินการต่างไปจากหลักเกณฑ์ตามข้อ ๕.๑ หรือกรณีการเสนอขอกำหนดระดับต่ำแห่งนี้ ไม่ได้เป็นไปตามลำดับต่ำแห่งนี้ และต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

ข้อ ๑๐ การประเมินเข้าสู่ต่ำแห่งนี้

กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

การประเมินที่ใช้ในการพิจารณาการเข้าสู่ต่ำแห่งนี้ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการ พิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์โดยให้อยู่ในชั้นความลับทุกขั้นตอน ดังนี้

๑๐.๑ ระดับชำนาญการ

การดำเนินการระดับหน่วยงาน

(๑) ผู้ประสงค์ขอกำหนดระดับต่ำแห่งนี้ ยื่นแบบขอรับการประเมินและผลงานตามที่ ก.พ.อ. กำหนด เสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

(๒) หน่วยงานประทับตรารับคำขอ และดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน โดยมีหัวหน้าหน่วยงานเป็นประธานคณะกรรมการ และหัวหน้างานที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคลของหน่วยงานทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาประเมินค่างานของต่ำแห่งนี้ที่เสนอขอ กลั่นกรองคุณสมบัติ ผลลัมภ์ที่ของงานตามตัวชี้วัดของต่ำแห่งนี้ ครอบคลุม ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับต่ำแห่งนี้ที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร ผลงานที่ขอกำหนดระดับต่ำแห่งนี้ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ กรณีที่องค์ประกอบกรรมการประเมินไม่เป็นไปตามที่กำหนด ให้หน่วยงานดำเนินการเสนอขอให้อธิการบดีพิจารณา เป็นกรณีไป

(๓) หน้าที่ของคณะกรรมการประเมิน

(ก) ตรวจสอบคุณสมบัติและความเหมาะสมของผู้ขอรับการประเมินเข้าสู่ต่ำแห่งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(ข) พิจารณากลั่นกรอง ประเมินค่างานและครอบตัวแห่งของตัวแห่งที่เสนอขอ โดยใช้หลักเกณฑ์และแบบประเมินค่างานตามประกาศ ก.พ.อ. เวื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตัวแห่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๓ ข้อ ๓ (๑)

(ค) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตัวแห่งที่ครองอยู่

ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปีสำหรับรอบปีที่ผ่านมา และความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงาน สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตัวแห่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร โดยแบบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปีที่ผ่านมา ตามแบบผลการประเมินสมรรถนะของตัวแห่งตามประกาศที่มีมหาวิทยาลัยกำหนด

(ง) พิจารณากลั่นกรองผลงานเบื้องต้นที่เสนอขอประเมินเข้าสู่ตัวแห่งให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๖ รวมถึงประโยชน์ที่หน่วยงานต้นสังกัดจะได้รับจากผลงานที่เสนอ โดยอาจให้คำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เสนอขอรับการประเมินเข้าสู่ตัวแห่งพัฒนาปรับปรุงแก้ไขคุณภาพของผลงานเพิ่มเติมได้

ผู้ที่จะได้รับการเสนอผลงานให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหรือเข้าสู่กระบวนการพิจารณา จะต้องได้รับคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัด และความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงาน สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตัวแห่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร ไม่น้อยกว่า ๓.๐ และผลงานที่เสนอขอกำหนดตัวแห่งต้องได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการประเมินบุคคลของมหาวิทยาลัยว่าเป็นผลงานที่เกี่ยวข้องกับภาระงาน มีประโยชน์ต่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัย

(จ) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอกำหนดระดับตัวแห่ง

(ฉ) แจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ขอกำหนดระดับตัวแห่งทราบ ภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ผู้ขอกำหนดตัวแห่งยื่นเรื่อง ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นให้ขยายระยะเวลาพิจารณา ออกไปได้แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน ๖๐ วัน ทั้งนี้ ให้แจ้งเหตุผลความจำเป็นให้ผู้ขอกำหนดตัวแห่งทราบ เป็นลายลักษณ์อักษร

(ช) หากพิจารณาเห็นว่าผู้ขอกำหนดระดับตัวแห่งมีความเหมาะสม และมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตัวแห่งที่จะแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตัวแห่งที่จะแต่งตั้ง หรือเทียบเท่า เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน ตามข้อ ๖.๑ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามข้อ ๘ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน ซึ่งประกอบด้วย

(ก) บุคคลภายในมหาวิทยาลัยซึ่งอยู่ต่างหน่วยงานกับผู้เสนอขอ (หน่วยงานระดับคณะ สำนัก คุณย์ สถาบัน) และ

(ก) บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งคน

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

๑๐.๒ ระดับชำนาญการพิเศษ การดำเนินการระดับหน่วยงาน

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

(๒) หน่วยงานประทับตรารับ และดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินของหน่วยงานจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน โดยมีหัวหน้าหน่วยงานเป็นประธานคณะกรรมการ และหัวหน้างานที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคลของหน่วยงานทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ เพื่อพิจารณาประเมินค่างานของตำแหน่งที่เสนอขอ กลั่นกรองคุณสมบัติ ผลลัพธ์ที่ดีของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร และพิจารณาผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเบื้องต้นของผู้เสนอขอ กำหนดระดับต่ำแห่ง กรณีที่องค์ประกอบกรรมการประเมินไม่เป็นไปตามที่กำหนดให้หน่วยงานดำเนินการเสนอขอให้อธิการบดีพิจารณาเป็นกรณีไป

(๓) หน้าที่ของคณะกรรมการประเมินของหน่วยงาน
(ก) ตรวจสอบคุณสมบัติและความเหมาะสมของผู้ขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

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

(ค) ประเมินผลลัพธ์ที่ดีของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความสามารถ ทักษะการทำงาน สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร โดยแบบทดสอบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปี สำหรับรอบปีที่ผ่านมา แบบทดสอบการประเมิน สมรรถนะของตำแหน่งตามประกาศของมหาวิทยาลัยแนบมาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ

(ง) พิจารณากลั่นกรองผลงานเบื้องต้นที่เสนอขอประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง และ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพว่าเป็นไป ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๖ และประโยชน์ที่หน่วยงานต้นสังกัด จะได้รับจากผลงานที่เสนอ โดยอาจให้คำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เสนอขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาปรับปรุง แก้ไขคุณภาพของผลงานเพิ่มเติมได้

(จ) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอ กำหนดระดับต่ำแห่ง

(๖) คณะกรรมการประเมินของหน่วยงาน แจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งทราบภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งยื่นเรื่อง ในการนี้ที่มีเหตุผลความจำเป็นให้ขยายระยะเวลาพิจารณาออกไปได้ แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน ๖๐ วัน ทั้งนี้ ให้แจ้งเหตุผลความจำเป็นให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งทราบเป็นลายลักษณ์อักษร

ในการนี้ที่พิจารณาเห็นว่าผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งมีความเหมาะสม และมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ให้หน่วยงานส่งคำเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งพร้อมผลงานของผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งไปยังกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อดำเนินการเข้าสู่กระบวนการพิจารณาต่อไป

๑๐.๓ ระดับเชี่ยวชาญ

การดำเนินการระดับหน่วยงาน

(๑) หน่วยงานดำเนินการประกาศรับสมัครคัดเลือก

(๒) ผู้ประสงค์เข้ารับการคัดเลือกยื่นใบสมัครเข้ารับการคัดเลือกพร้อมผลงาน

(๓) หน่วยงานประทับตรารับ และดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน

จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน โดยมีหัวหน้าหน่วยงานเป็นประธานกรรมการ และหัวหน้างานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคลของหน่วยงานทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาประเมินค่างานและกรอบตำแหน่งของตำแหน่งที่เสนอขอ กลั่นกรองคุณสมบัติ ผลลัมภุธีของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร ผลงานของผู้เสนอขอ การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาชีพ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ กรณีที่องค์ประกอบกรรมการประเมินไม่เป็นไปตามที่กำหนดให้หน่วยงานดำเนินการเสนอขอให้อธิการบดีพิจารณาเป็นกรณีไป

(๔) หน้าที่ของคณะกรรมการประเมินของหน่วยงาน

(ก) ตรวจสอบคุณสมบัติและความเหมาะสมของบุคคลผู้ขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

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

(๕) ประเมินผลลัมภุธีของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะการทำงาน สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร โดยแบบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปี สำหรับรอบปีที่ผ่านมา แบบผลการประเมินสมรรถนะของตำแหน่งตามประกาศของมหาวิทยาลัยแบบมาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ

(๖) พิจารณาลั่นกรองเบื้องต้นเกี่ยวกับผลงานที่เสนอขอประเมินเข้าสู่ตัวแทน่งการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม สมรรถนะทางการบริหาร และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอกำหนดรัฐดับตัวแทนง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ในข้อ ๒ และประยุชนที่หน่วยงานตั้งสังกัดจะได้รับจากผลงานที่เสนอ

การพิจารณาของคณะกรรมการประเมินของหน่วยงาน อาจให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้เสนอขอรับการประเมินเข้าสู่ตัวแทนงพัฒนาปรับปรุงแก้ไขคุณภาพของผลงานเพิ่มเติมได้

(๗) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอกำหนดรัฐดับตัวแทนง

กรณีที่ผู้ขอกำหนดรัฐดับตัวแทนงเชี่ยวชาญ มีจำนวนมากกว่ากรอบตัวแทนง ของหน่วยงาน ให้คณะกรรมการลั่นกรองหน่วยงานจัดอันดับผู้เหมาะสมที่สุด สงให้มหาวิทยาลัยดำเนินการเท่ากับ กรอบตัวแทนงที่หน่วยงานนี้

(๘) คณะกรรมการประเมินของหน่วยงาน แจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ขอกำหนดรัฐดับตัวแทนงทราบภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ผู้ขอกำหนดตัวแทนงยื่นเรื่อง ในการนี้ที่มีเหตุผลความจำเป็นให้ขยายระยะเวลาพิจารณาออกไปได้ แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน ๖๐ วัน ทั้งนี้ ให้แจ้งเหตุผลความจำเป็นให้ผู้ขอกำหนดตัวแทนงทราบเป็นลายลักษณ์อักษร

ในการนี้ที่ผลการพิจารณาเห็นว่าผู้ขอกำหนดรัฐดับตัวแทนงมีความเหมาะสมและ มีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ให้หน่วยงานส่งคำเสนอขอกำหนดรัฐดับตัวแทนงพร้อมผลงานของผู้ขอกำหนดรัฐดับตัวแทนงไปยังกองการเจ้าหน้าที่ และให้กองการเจ้าหน้าที่ประทับตรารับคำขอ เพื่อดำเนินการเข้าสู่กระบวนการพิจารณาต่อไป

๑๐.๔ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

การดำเนินการระดับหน่วยงาน

(๑) หน่วยงานที่ประสงค์ขอกำหนดตัวแทนงระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้เสนอข้อมูล การวิเคราะห์ความจำเป็นตามภารกิจ ลักษณะงานของหน่วยงาน หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตัวแทนง ที่ขอกำหนดรัฐดับตัวแทนงต่อมหาวิทยาลัยเพื่อกลั่นกรองภาระงานของตัวแทนงก่อนเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติกำหนดรัฐดับตัวแทนง

(๒) เมื่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติการกำหนดรัฐดับตัวแทนง ให้หน่วยงานดำเนินการประกาศรับสมัครคัดเลือก

(๓) หน่วยงานประทับตรารับ ตรวจสอบคุณสมบัติ พิจารณาลั่นกรองผลลัพธ์ ของงานตามตัวชี้วัดของตัวแทนงที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตัวแทนงที่จะประเมิน ผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม

ความเป็นที่ยอมรับงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเบื้องต้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๖ เสนอให้ ก.บ.ม. กลั่นกรองให้ความเห็นชอบ ก่อนนำสภามหาวิทยาลัย กรณีที่ผู้ขอกำหนดต่ำแห่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ มีจำนวนมากกว่าครึ่ง ต่ำแห่งของหน่วยงาน ให้หน่วยงานพิจารณากลั่นกรองจัดอันดับผู้เหมาะสมที่สุด ส่งให้มหาวิทยาลัยเห็นชอบ ต่ำแห่งที่หน่วยงานมี เพื่อส่งให้มหาวิทยาลัยดำเนินการต่อไป

(๔) หน่วยงาน แจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ขอกำหนดระดับต่ำแห่งทราบ ภายใน ๕๕ วัน นับแต่วันที่ผู้ขอกำหนดต่ำแห่งยื่นเรื่อง ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นให้ขยายระยะเวลาพิจารณาออกไปได้ แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน ๖๐ วัน ทั้งนี้ ให้แจ้งเหตุผลความจำเป็นให้ผู้ขอกำหนดต่ำแห่งทราบเป็นลายลักษณ์อักษร ในกรณีที่พิจารณาเห็นว่าผู้ขอกำหนดระดับต่ำแห่งมีความเหมาะสมและมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ให้หน่วยงานส่งคำเสนอขอกำหนดระดับต่ำแห่งพร้อมผลงานของผู้ขอกำหนดระดับต่ำแห่งไปยังกองการเจ้าหน้าที่ และให้กองการเจ้าหน้าที่ประทับตรารับคำขอ เพื่อดำเนินการเข้าสู่กระบวนการพิจารณาต่อไป

๑๐.๕ การดำเนินการระดับมหาวิทยาลัย

ระดับชำนาญการพิเศษ

(๑) มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประจำเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งบุคคล ให้ดำรงต่ำแห่งสูงขึ้นเป็นระดับชำนาญการพิเศษ โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการดังนี้

- (ก) รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรัฐมนตรี ประธานกรรมการ
- (ข) ผู้แทนข้าราชการซึ่งดำรงต่ำแห่งระดับ ชำนาญการพิเศษขึ้นไป ซึ่งอธิการบดีแต่งตั้ง จำนวน ๔ คน จำแนกเป็นผู้แทนที่มาจากการต่ำแห่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ๒ คน และ ต่ำแห่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ๒ คน
- (ค) หัวหน้างานบริหารงานบุคคล เลขานุการ
- (ก) หน้าที่ของคณะกรรมการประจำเมินบุคคล
- (ก) พิจารณาตรวจสอบผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบ

ต่ำแห่งประเภทต่าง ๆ

(ข) ตรวจสอบผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของต่ำแห่ง ที่ครอบคลุม ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับต่ำแห่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร โดยแบบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปี สำหรับบุคคลที่ผ่านมา แบบผลการประเมินสมรรถนะของต่ำแห่งตามประกาศของมหาวิทยาลัยแบบมาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ

(ค) พิจารณาตราชสอ卜ผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่ง จริยธรรมและ
จรรยาบรรณทางวิชาชีพ ว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด และประযุชน์ที่หน่วยงานต้นสังกัดจะได้รับจาก
ผลงานที่เสนอขอ

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

(จ) วินิจฉัยตัดสินปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานพิจารณา
ประเมิน

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

ระดับเชี่ยวชาญ

(๑) มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งบุคคล
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเป็นระดับเชี่ยวชาญ โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการดังนี้

(ก) รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประธานกรรมการ

(ข) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ซึ่งอธิการบดีแต่งตั้ง จำนวน ๕ คน

(ค) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เลขานุการ

(๒) หน้าที่ของคณะกรรมการประเมินบุคคล

(ก) พิจารณากลั่นกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่ง

(ข) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้

ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร

(ค) พิจารณาตราชสอ卜ผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งให้เป็นตาม
หลักเกณฑ์มาตรฐานผลงาน ตามเอกสารแนบท้ายประกาศ และประยุชน์ที่หน่วยงานต้นสังกัดจะได้รับจากผลงานที่
เสนอขอ

(ง) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและ
ความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือ
เทียบเท่าไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่
ก.พ.อ. กำหนดเพื่อประเมินผลงาน การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรือ งานวิชาชีพ
บริการต่อสังคม และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

- (จ) ประชุมร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่เป็นคณะกรรมการประเมินเพื่อพิจารณาผลงานระดับเชี่ยวชาญ และร่วมรับฟังข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- (ฉ) วินิจฉัยตัดสินปัญหาได้ฯ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานพิจารณาประเมิน
- (ช) พิจารณาสรุปผลการขอกำหนดระดับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ เสนอ ก.บ.ม. พิจารณาอนุมัติ

ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

- (๑) ก.บ.ม. เสนอข้อมูลต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติการกำหนดระดับตำแหน่ง และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานและกำหนดกรอบตำแหน่ง จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน อันประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี ภายในมหาวิทยาลัย และให้คณะกรรมการนำผลการประเมินค่างาน และการกำหนดกรอบตำแหน่งเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
- (๒) มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเป็นระดับเชี่ยวชาญพิเศษ โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการดังนี้

- | | |
|---|--|
| <p>(ก) อธิการบดี</p> <p>(ข) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
ซึ่งสภามหาวิทยาลัย
แต่งตั้ง จำนวน ๔ คน</p> <p>(ค) ผู้อำนวยการของเจ้าหน้าที่</p> <p>(๓) หน้าที่ของคณะกรรมการประเมินบุคคล</p> | <p>ประธานกรรมการ</p> <p>กรรมการ</p> <p>เลขานุการ</p> |
| <p>(ก) ประเมินผลสมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน โดยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม</p> <p>(ข) พิจารณาตรวจสอบผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่ง การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ความเป็นที่ยอมรับงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่ง ให้เป็นตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๖ และประยุกต์ที่หน่วยงานต้นสังกัดจะได้รับจากผลงานที่เสนอขอ</p> <p>(ค) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด เพื่อประเมินผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ความเป็นที่ยอมรับงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่ง</p> | |

(ก) ประชุมร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่เป็นคณะกรรมการประเมิน เพื่อพิจารณาผลงานระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และร่วมรับฟังข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน

(จ) วินิจฉัยตัดสินปัญหาได้ ฯ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานพิจารณาประเมิน

(ช) พิจารณาสรุปผลการขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เสนอ สภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ และเสนอ ก.พ.อ.ให้ความเห็นชอบรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอ นายกรัฐมนตรีรับความทราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ

สำหรับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ดังแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่ประสงค์จะเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่ง เป็นระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ จะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามข้อ ๕ และ หลักเกณฑ์การประเมินตามข้อ ๖ (๖.๔)

ข้อ ๑๑ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยที่มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญตรงกับวิชาชีพ ของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือเทียบเท่า ตามบัญชีรายชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน โดยให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ประเมินตามข้อ ๖.๒ ๖.๓ ๖.๔ และจิรยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามข้อ ๘

ส่วนวิธิพิเศษ ให้ดำเนินการ เช่นเดียวกับวิปகติโดยอนุโตร ยกเว้นจำนวนกรรมการ ให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและจิรยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ จำนวน ๕ คน เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน

กรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและจิรยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีมติให้ปรับปูงผลงาน ให้ผู้เสนอขอปรับปูงผลงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา ๙๐ วัน นับแต่วันที่รับทราบมติ เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาได้ไม่เกิน ๙๐ วัน

ข้อ ๑๒ เกณฑ์การให้คะแนนของทุกประเภทตำแหน่ง

๑๒.๑ การประเมินแต่ละองค์ประกอบ แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ ๑ กำหนดเป็น ๑ คะแนน หมายถึง ควรปรับปูง

ระดับ ๒ กำหนดเป็น ๒ คะแนน หมายถึง พอดี

ระดับ ๓ กำหนดเป็น ๓ คะแนน หมายถึง ดี

ระดับ ๔ กำหนดเป็น ๔ คะแนน หมายถึง ดีมาก

ระดับ ๕ กำหนดเป็น ๕ คะแนน หมายถึง ดีเยี่ยม

**๑๒.๒ คriteenการประเมินกำหนดตามคุณภาพของผลงาน แต่ละระดับต่ำแห่งดังนี้
วิธีปกติ**

(๑) ผู้ที่จะได้รับการกำหนดต่ำแห่งเป็นระดับชำนาญการ ต้องได้คriteenเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า ๓.๐ โดยต้องได้คriteenประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของต่ำแห่งที่ครองอยู่ คriteenประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับต่ำแห่ง สมรรถนะทางการบริหาร ไม่น้อยกว่า ๓.๐ ทั้งสององค์ประกอบ ส่วนผลงานต้องได้คriteenประเมินรายบุคคลในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๓.๐ และมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

(๒) ผู้ที่จะได้รับการกำหนดต่ำแห่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้คriteenเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า ๓.๕ โดยต้องได้คriteenประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของต่ำแห่งที่ครองอยู่ คriteenประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับต่ำแห่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร ไม่น้อยกว่า ๓.๐ ทั้งสององค์ประกอบ ส่วนผลงานต้องได้คriteenประเมินรายบุคคลในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการไม่น้อยกว่า ๓.๕ และมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

(๓) ผู้ที่จะได้รับการกำหนดต่ำแห่งเป็นระดับเชี่ยวชาญ ต้องได้คriteenเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า ๔.๐ โดยต้องได้คriteenประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของต่ำแห่งที่ครองอยู่ คriteenประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับต่ำแห่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร คriteenประเมินการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ไม่น้อยกว่า ๔.๐ ทั้งสามองค์ประกอบ ส่วนผลงานต้องได้คriteenประเมินรายบุคคลในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๔.๐ และมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

(๔) ผู้ที่จะได้รับการกำหนดต่ำแห่งเป็นระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้คriteenเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า ๔.๕ โดยต้องได้คriteenประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของต่ำแห่งที่ครองอยู่ คriteenประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับต่ำแห่งที่จะประเมิน คriteenประเมินการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม คriteenประเมินความเป็นที่ยอมรับงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า ๔.๕ ทั้งสี่องค์ประกอบ ส่วนผลงานต้องได้คriteenประเมินรายบุคคลในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษไม่น้อยกว่า ๔.๕ และมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

วิธีพิเศษ

(๑) ผู้ที่จะได้รับการกำหนดต่ำแห่งเป็นระดับชำนาญการ ต้องได้คriteenเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า ๓.๕ โดยต้องได้คriteenประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของต่ำแห่งที่ครองอยู่ คriteenประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับต่ำแห่ง สมรรถนะทางการบริหาร ไม่น้อยกว่า ๓.๕ ทั้งสององค์ประกอบ ส่วนผลงานต้องได้คriteenประเมินรายบุคคลในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๓.๕ และมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

(๒) ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้คะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า ๔.๐ โดยต้องได้คะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ คะแนนประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร ไม่น้อยกว่า ๔.๐ ห้องส่องคปประกอบ ส่วนผลงานต้องได้คะแนนประเมินรายบุคคลในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการไม่น้อยกว่า ๔.๐ และมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์หมายรวม

(๓) ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญ ต้องได้คะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า ๔.๕ โดยต้องได้คะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ คะแนนประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร คะแนนประเมิน การใช้ความรู้ความสามารถในการสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ไม่น้อยกว่า ๔.๕ ห้องส่องคปประกอบ ส่วนผลงานต้องได้คะแนนประเมินรายบุคคลในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า ๔.๕ และมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์หมายรวม

(๔) ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้คะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า ๔.๐ โดยต้องได้คะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ คะแนนประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน คะแนนประเมิน การใช้ความรู้ความสามารถในการสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม คะแนนประเมิน ความเป็นที่ยอมรับงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า ๔.๐ ห้องส่องคปประกอบ ส่วนผลงาน ต้องได้คะแนนประเมินรายบุคคลในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษไม่น้อยกว่า ๔.๐ และมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์หมายรวม

ข้อ ๑๓ เกณฑ์การตัดสิน

๑๓.๑ วิธีปักติ เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานใช้คะแนนเสียงข้างมากของกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คะแนนผ่านตามเกณฑ์ ข้อ ๑๒ (๒)

๑๓.๒ วิธีพิเศษ เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานใช้คะแนนเสียงของกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่า ๕ ใน ๕ ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ ๑๔ การแต่งตั้งผู้อำนวยการประเมิน

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 ศกานมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติให้นำเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นเพื่อเสนอครรภุณตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอ นายกรรภุณตรีน้ำความทราบบังคับทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

หมวด ๕ การลงโทษ

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

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

ข้อ ๑๖ กรณีที่ตรวจพบพฤติกรรมตามข้อ ๑๕ ระหว่างการพิจารณาให้อธิการบดีสั่งคณะกรรมการพิจารณา และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้น เสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่สกานมหาวิทยาลัยมีมติว่าผู้นั้นมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับ เชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๑๗ กรณีที่ตรวจพบพฤติกรรมตามข้อ ๑๕ เมื่อพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญ การ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ แล้ว ให้อธิการบดีสั่งถอดถอนตำแหน่ง สำหรับระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สกานมหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอความเห็นต่อ ก.พ.อ. เพื่อนำความทราบบังคับทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอนและดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีไป

ข้อ ๑๘ กรณีที่ผู้บังคับบัญชา มีเจตนากลั่นแกล้งหน่วงเหนี่ยวไม่ประเมินผลงาน หรือ สร้างภูมิคุ้มกันที่ ที่มีชื่อบ หรือขัดต่อหลักเกณฑ์ทำให้ผู้เสนอขอเสียโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ให้อธิการบดีดำเนินการทางวินัย ตามข้อเท็จจริง และความร้ายแรงแห่งการกระทำผิด

หมวด ๖

การร้องทุกข์

ข้อ ๑๙ กรณีที่ผู้เสนอขอเห็นว่าการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิไม่ถูกต้องหรือไม่ได้รับความเป็นธรรม
 เนื่องจากคุณภาพของผลงานการใช้ความรู้ความสามารถในการสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรือ งานวิชาชีพบริการ
 ต่อสังคม หรือ ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น หรือ ในวงวิชาการ หรือ วิชาชีพไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด
 ผู้เสนอขอร้องขอต่อสภามหาวิทยาลัยให้มีการพิจารณาทบทวนผลการประเมินได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวน
 ต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้างและเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ และต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายใน ๕๐ วัน นับแต่วันที่ทราบ
 แต่ถ้าไม่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินทำแห่งที่เสนอขอ

เมื่อสภามหาวิทยาลัยได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่งคำขอแก่
 คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำเนินการทำแห่งสูงขึ้น หากคณะกรรมการดังกล่าวมีความเห็นประการใด
 ให้เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณา ผลการพิจารณาของสภามหาวิทยาลัยให้เป็นที่สุด

ข้อ ๒๐ เมื่อคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำเนินทำแห่งสูงขึ้น ได้รับเรื่องคำขอ
 ทบทวนผลการพิจารณาผลงานตามข้อ ๑๙ จากสภามหาวิทยาลัยแล้ว ให้ดำเนินการดังนี้

๒๐.๑ การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง

(๑) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ
 ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(๒) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ
 ให้มีมติรับให้พิจารณา และให้มอบกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและรายบารณทางวิชาชีพ
 ซุ่ดเติมพิจารณา

๒๐.๒ การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

(๑) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุน
 คำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(๒) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และมีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ
 เพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับให้พิจารณา และให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม
 และรายบารณทางวิชาชีพซุ่ดใหม่ โดยให้มีจำนวนกรรมการเท่ากับซุ่ดเติมพิจารณา

(๓) เมื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซุ่ดใหม่ได้พิจารณาประเมินผลงานและจริยธรรมและ
 รายบารณทางวิชาชีพแล้ว ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำเนินทำแห่งสูงขึ้นพิจารณา
 และสรุปผลการพิจารณาของซุ่ดใหม่และซุ่ดเติม เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณา ผลการพิจารณาเป็นประการใด
 ให้ถือคำวินิจฉัยเป็นที่สุด

บริการบัตร

(มาตรา ๗๖๑ ต.๓.๔.๕ ด.๙ ๑๘๗)



สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ วันที่ ๓ ลงนามโดย ว.ส. ณ. ๑๘๗

จังหวัดเชียงใหม่ อำเภอเมืองเชียงใหม่ ตำบลป่าอ้อแม่

บริษัทไทยหุ้นส่วนจำกัด สำนักงานใหญ่ ถนนพหลโยธิน แขวงลาดพร้าว
กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๕๐ โทร. ๐๘๑-๐๐๘๘๘๘๘๘๘๘๘๘ โทรสาร ๐๘๑-๐๐๘๘๘๘๘๘๘๘๘๘

โดยให้สัมภาระที่รับเข้ามาที่สำนักงานใหญ่/สำนักงานสาขาที่ตั้งอยู่ที่

บริษัทฯ ได้รับมอบหมาย ให้ดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมาย ให้สัมภาระที่

บริษัทฯ ได้รับมอบหมาย ให้ดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมาย ให้สัมภาระที่

บริษัทฯ ได้รับมอบหมาย ให้ดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมาย ให้สัมภาระที่