



ประกาศมหาวิทยาลัยนครพนม

เรื่อง การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ที่มีได้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้ปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จากระบบจำแนกตำแหน่งตามมาตรฐานกลางสิบเก้าระดับ เป็นระบบจำแนกตำแหน่งตามกลุ่มลักษณะงาน และได้กำหนดมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นใหม่ ให้สอดคล้องกับระบบบริหารงานบุคคลใหม่

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. ๒๕๔๘ และอำนาจตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยนครพนม ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีได้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนครพนม ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๖ เมื่อวันที่อังคารที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยนครพนม เรื่อง การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีได้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่ถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาประกาศ คำสั่ง หรือมติอื่นใด ที่กำหนดไว้แล้วในประกาศนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยนครพนม
“สภามหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	สภามหาวิทยาลัยนครพนม
“อธิการบดี”	หมายความว่า	อธิการบดีมหาวิทยาลัยนครพนม
“ก.พ.อ.”	หมายความว่า	คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบัน อุดมศึกษา
“ก.บ.ม.”	หมายความว่า	คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย นครพนม

“หน่วยงาน”	หมายความว่า คณะ วิทยาลัย หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ทั้งที่จัดตั้งโดยกฎกระทรวง หรือโดยประกาศหรือมติของสภามหาวิทยาลัย
“หัวหน้าหน่วยงาน”	หมายความว่า คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณบดี
“คณะกรรมการประจำคณะ”	หมายความว่า คณะกรรมการประจำคณะ คณะกรรมการประจำสถาบัน สำนัก วิทยาลัย หรือคณะกรรมการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะกรรมการประจำคณะ
“ข้าราชการ”	หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัดมหาวิทยาลัยนครพนม
“ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร”	หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานคณบดี ผู้อำนวยการ หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการกอง
“ตำแหน่งประเภททั่วไป”	หมายความว่า ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
“ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ”	หมายความว่า ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นงานวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญา ซึ่งไม่อาจมอบหมายให้ผู้มีคุณวุฒิด้านอื่นปฏิบัติงานแทนได้
“ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ”	หมายความว่า ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นงานเชี่ยวชาญเฉพาะตามภารกิจหลักของหน่วยงาน และจะต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่มีความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างสูงเฉพาะด้าน
“ตำแหน่งสูงขึ้น”	หมายความว่า ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และตำแหน่งประเภทผู้บริหาร
“การประเมินค่างาน”	หมายความว่า กระบวนการวัดคุณค่างานของตำแหน่ง โดยนำงานมาเปรียบเทียบกับกันภายใต้องค์ประกอบที่เป็นตัววัดหลักเพื่อตีค่างาน

- “ผลสัมฤทธิ์ของงาน” หมายความว่า งานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตามเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์
- “สมรรถนะในการปฏิบัติงาน” หมายความว่า คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์
- “คู่มือปฏิบัติงานหลัก” หมายความว่า เอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่งตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน
- “ผลงานเชิงวิเคราะห์” หมายความว่า ผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงาน หรือมหาวิทยาลัย
- “ผลงานเชิงสังเคราะห์” หมายความว่า ผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้น เพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย
- “ผลงานวิจัย” หมายความว่า ผลงานที่เป็นงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบ ด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลคำตอบ หรือข้อสรุปรวมที่เป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย
- “ผลงานในลักษณะอื่น” หมายความว่า สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ช่อมบ่ารุง ซึ่งมีใช้มีลักษณะเป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือ หรืองานวิจัย โดยผลงานที่เสนอจะต้องประกอบด้วยบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา

งานหรือแก้ไขปัญหาในงาน ทั้งนี้ ผลงานดังกล่าวต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น

“การเผยแพร่งานวิจัย” หมายความว่า การเผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังนี้

(ก) เผยแพร่ในรูปของบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ ทั้งนี้ วารสารทางวิชาการนั้น อาจเผยแพร่เป็นรูปเล่มสิ่งพิมพ์หรือ เป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีกำหนดการเผยแพร่อย่างแน่นอนชัดเจน

(ข) เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความวิจัยในรูปแบบอื่นที่มีการบรรณาธิการประเมินและตรวจสอบคุณภาพ

(ค) นำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมทางวิชาการ ซึ่งภายหลังจากการประชุมทางวิชาการได้มีการบรรณาธิการ และนำไปรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) ของการประชุมทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ

ทั้งนี้การเผยแพร่รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่มีรายละเอียดและความยาว ต้องแสดงหลักฐานว่าได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิและแสดงหลักฐานว่าได้เผยแพร่ไปยังวงวิชาการ และวิชาชีพในสาขาวิชานั้นและสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง

เมื่อได้เผยแพร่ตามลักษณะข้างต้นและได้มีการพิจารณาประเมินคุณภาพของงานวิจัยนั้นแล้ว การนำงานวิจัยนั้นมาแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมส่วนใดส่วนหนึ่ง เพื่อนำมาเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น และให้มีการประเมินคุณภาพงานวิจัยนั้นอีกครั้งหนึ่งจะกระทำไม่ได้

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามประกาศนี้

ข้อ ๖ การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นตำแหน่งที่ได้ผ่านการประเมินค่างานแล้ว และสอดคล้องกับกรอบตำแหน่งและแผนอัตรากำลังที่มหาวิทยาลัยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้เป็นไปตามประกาศนี้

ข้อ ๗ การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญที่จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษา

(๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือน และค่าจ้างประจำ

(๓) ไม่มีผลให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

(๔) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

ข้อ ๘ ในกรณีที่ ก.พ.อ. แก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้เป็นประการใด ให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานที่ ก.พ.อ. แก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมนั้น

ข้อ ๙ หลักเกณฑ์การประเมินค่างาน

การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน และหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

๙.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้มีได้ทั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัย เช่น หน่วยงานในสำนักงานเลขานุการคณะหรือหน่วยงานที่เทียบเท่า หน่วยงานในสำนักงานอธิการบดีหรือหน่วยงานที่เทียบเท่า โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานและแบบประเมินค่างาน ดังนี้

๙.๑.๑ องค์ประกอบหลักในการประเมิน

(๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ

(๒) ความยุ่งยากของงาน

(๓) การกำกับตรวจสอบ

(๔) การตัดสินใจ

๙.๑.๒ แบบประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ให้ใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสารหมายเลข ๒ ท้ายประกาศนี้

(๒) ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสารหมายเลข ๓ ท้ายประกาศนี้

๙.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอนวิจัย ให้บริการทางวิชาการ และสำนักงานอธิการบดี โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ๓ ด้าน ประกอบด้วย ๑๐ องค์ประกอบย่อย ดังนี้

๙.๒.๑ ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

- (๑) ความรู้และความชำนาญงาน
- (๒) การบริหารจัดการ
- (๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์

๙.๒.๒ ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

- (๑) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา
- (๒) อิสระในการคิด
- (๓) ความท้าทายในงาน

๙.๒.๓ ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ

- (๑) การวิเคราะห์ข้อมูล
- (๒) อิสระในการปฏิบัติงาน
- (๓) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน
- (๔) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

โดยใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสารหมายเลข ๔ ท้ายประกาศนี้

๙.๓ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพ และไม่ได้ใช้วิชาชีพ กำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

- ๙.๓.๑ หน้าที่และความรับผิดชอบ
- ๙.๓.๒ ความยุ่งยากของงาน
- ๙.๓.๓ การกำกับตรวจสอบ
- ๙.๓.๔ การตัดสินใจ
- ๙.๓.๕ การบริหารจัดการ

โดยใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสารหมายเลข ๕ ท้ายประกาศนี้

๙.๔ เกณฑ์การตัดสินใจการประเมินค่างาน

๙.๔.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญการ และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ต้องได้รับคะแนนการประเมินค่างานไม่น้อยกว่า ๖๔ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

๙.๔.๒ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้รับคะแนนการประเมินค่างานไม่น้อยกว่า ๘๔ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

๙.๔.๓ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ ต้องได้รับคะแนนการประเมินค่างานไม่น้อยกว่า ๑๓๖๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๓๐๐ คะแนน

๙.๔.๔ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษต้องได้รับคะแนนการประเมินค่างานไม่น้อยกว่า ๒๓๕ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๓๐๐ คะแนน

๙.๔.๕ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ กรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ต้องได้คะแนนการประเมินค่างาน ดังนี้

(๑) หัวหน้าหน่วยงานระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๖๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

(๒) หัวหน้าหน่วยงานระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๗๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

(๓) หัวหน้าหน่วยงานระดับเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๘๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

ข้อ ๑๐ ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

๑๐.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป

๑๐.๑.๑ ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) มีวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒಿಯ่ออื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้และต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรือ

(๒) มีวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค หรือคุณวุฒಿಯ่ออื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้และต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี หรือ

(๓) มีวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือคุณวุฒಿಯ่ออื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้และต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(๔) ต้องได้รับเงินเดือน ในวันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่อง ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งระดับชำนาญงาน

๑๐.๑.๒ ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) ต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี

(๒) ต้องได้รับเงินเดือน ในวันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่องไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ

๑๐.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

๑๐.๒.๑ ตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) ได้รับปริญญาตรี หรือคุณวุฒಿಯ่ออื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี

(๒) ได้รับปริญญาโท หรือคุณวุฒಿಯ่ออื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(๓) ได้รับปริญญาเอก หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(๔) ต้องได้รับเงินเดือน ในวันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่อง ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งระดับชำนาญการ

๑๐.๒.๒ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) ต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(๒) ต้องได้รับเงินเดือน ในวันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่องไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

๑๐.๒.๓ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) ต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(๒) ต้องได้รับเงินเดือน ในวันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่องไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

๑๐.๒.๔ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) ต้องดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(๒) ต้องได้รับเงินเดือน ในวันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่องไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

๑๐.๓ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

๑๐.๓.๑ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑๐.๓.๑.๑ การดำรงตำแหน่ง

ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

(๑) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า

(๒) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๓) ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

และประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ รวมกันไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(๔) ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ

(๕) ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ

ไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๑๐.๓.๑.๒ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๐.๓.๑.๑ ต้องมีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานคณบดี ผู้อำนวยการ หรือเทียบเท่า ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากกว่า ๑ งาน มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๑๐.๓.๑.๓ ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.พ.อ.รับรอง หรือผ่านการอบรมหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูง ที่ ก.พ.อ. กำหนดและรับรองหน่วยจัด

๑๐.๓.๒ ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑๐.๓.๒.๑ การดำรงตำแหน่ง

ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

- สำนักงานผู้อำนวยการ หรือเทียบเท่า
- (๑) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ หรือเทียบเท่า
 - (๒) ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี
 - (๓) ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๗ ปี

๑๐.๓.๒.๒ ประสบการณ์ในการบริหาร

ต้องมีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานภายในกอง สำนักงานคณบดี ผู้อำนวยการ หรือเทียบเท่า ดังต่อไปนี้

- (๑) มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะหัวหน้างานภายในกอง หรือหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากกว่า ๑ งาน มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ
- (๒) มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะหัวหน้างานภายในกอง หรือหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ๑ งาน และมีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะรักษาการแทนหัวหน้างานอื่นภายในกองหรือหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ารวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๑๐.๓.๒.๓ ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.พ.อ.รับรอง หรือผ่านการอบรมหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูง ที่ ก.พ.อ. กำหนดและรับรองหน่วยจัด

ข้อ ๑๑ การเสนอขอแต่งตั้งข้าราชการดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้ดำเนินการได้ต่อเมื่อมหาวิทยาลัยได้ประกาศรับสมัคร และในการดำเนินการให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑๑.๑ องค์ประกอบในการประเมิน ประกอบด้วย

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) สมรรถนะทางการบริหาร

ทั้งนี้ แบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง และรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของการประเมินให้เป็นไปตามเอกสารหมายเลข ๑ก และเอกสารหมายเลข ๖ ท้ายประกาศนี้

๑๑.๒ ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คนแต่ไม่เกิน ๗ คน โดยมีอธิการบดี หรือรองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานกรรมการ และผู้แทน ก.บ.ม. จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ และให้มีบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยที่ ก.บ.ม.

เห็นสมควรแต่งตั้งจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ และบุคลากรผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเป็นเลขานุการ

ให้คณะกรรมการตามข้อ ๑๑.๒ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมินและประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร แนวคิดการพัฒนางานในตำแหน่งใหม่ การแสดงวิสัยทัศน์

(๒) พิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาอนุมัติแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า หรือเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า

๑๑.๓ ให้กำหนดเกณฑ์การผ่านประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ดังนี้

๑๑.๓.๑ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ผลการประเมินต้องได้ไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ผลการประเมินต้องได้ไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก

(๓) สมรรถนะทางการบริหาร ผลการประเมินต้องได้ไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก

๑๑.๓.๒ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ผลการประเมินต้องได้ไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ผลการประเมินต้องได้ไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก

(๓) สมรรถนะทางการบริหาร ผลการประเมินต้องได้ไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก

ข้อ ๑๒ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ให้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑๒.๑ องค์ประกอบในการประเมิน ประกอบด้วย

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) สมรรถนะทางการบริหาร

๑๒.๒ ผู้เสนอขอข้อกำหนดตำแหน่งสามารถยื่นเรื่องต่อหน่วยงาน ต้นสังกัดโดยแนบเอกสาร ดังต่อไปนี้

- (๑) แบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง
- (๒) แบบประเมินค่างาน
- (๓) เอกสารที่แสดงแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

๑๒.๓ ให้ดำเนินการตามขั้นตอนในข้อ ๑๗ ข้อ ๑๘ และข้อ ๑๙ แห่งประกาศนี้

๑๒.๔ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๙ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหารของผู้ขอตำแหน่ง และเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาอนุมัติ

๑๒.๕ ให้กำหนดเกณฑ์การผ่านประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ดังนี้

๑๒.๕.๑ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ผลการประเมินแต่ละส่วนต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าระดับดี

๑๒.๕.๒ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ผลการประเมินแต่ละส่วนต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าระดับดี

๑๒.๕.๓ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ผลการประเมินแต่ละส่วนต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าระดับดี

ข้อ ๑๓ ผลงานที่ใช้ในการเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีดังนี้

๑๓.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป

๑๓.๑.๑ ระดับชำนาญงาน

(๑) ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม

๑๓.๑.๒ ระดับชำนาญงานพิเศษ

(๑) ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม และ

(๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อย ๑

เรื่อง

๑๓.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

๑๓.๒.๑ ระดับชำนาญการ

(๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม และ

(๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย ๑ เรื่อง

๑๓.๒.๒ ระดับชำนาญการพิเศษ

- (๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ เรื่อง และ
- (๒) ผลงานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างน้อย ๑ เรื่อง

๑๓.๒.๓ ระดับเชี่ยวชาญ

- (๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อย ๑ เรื่อง และ
- (๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย ๑ เรื่อง

๑๓.๒.๔ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

- (๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อย ๑ เรื่อง และ
- (๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติอย่างน้อย ๑ เรื่อง

ข้อ ๑๔ ผลงานที่เสนอเพื่อประกอบการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ตามข้อ ๑๓.๑ และข้อ ๑๓.๒ ต้องมีเงื่อนไขดังนี้

- ๑๔.๑ จะต้องมิใช่ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม
- ๑๔.๒ ต้องมิใช่ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว
- ๑๔.๓ กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

ข้อ ๑๕ องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีดังนี้

๑๕.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป

๑๕.๑.๑ ระดับชำนาญงาน ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

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

ประเมิน

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ตามข้อ ๑๓.๑.๑

(๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๖

๑๕.๑.๒ ระดับชำนาญงานพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะ
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ ตามข้อ ๑๓.๑.๒
- (๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๖

ประเมิน

๑๕.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

๑๕.๒.๑ ระดับชำนาญการ ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะ
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ตามข้อ ๑๓.๒.๑
- (๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๖

ประเมิน

๑๕.๒.๒ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะ
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ตามข้อ ๑๓.๒.๒
- (๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๖

ประเมิน

๑๕.๒.๓ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะ
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตามข้อ ๑๓.๒.๓
- (๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองาน

ประเมิน

วิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนา งานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ

- (๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๖

๑๕.๒.๔ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

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

ประเมิน

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามข้อ ๑๓.๒.๔

(๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนา งานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ

(๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพหมายถึง ผลงานที่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการ วิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

(๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๖

ข้อ ๑๖ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

๑๖.๑ ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

๑๖.๒ ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

๑๖.๓ ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

๑๖.๔ ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันทางวิชาชีพ

๑๖.๕ ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๑๗ ขั้นตอนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ให้ดำเนินการดังนี้

๑๗.๑ ให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นยื่นเรื่องตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนดผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น พร้อมเอกสารดังนี้

๑๗.๑.๑ แบบคำขอรับการกำหนดตำแหน่ง (เอกสารหมายเลข ๑ก หรือ ๑ข)

๑๗.๑.๒ แบบประเมินค่างาน (เอกสารหมายเลข ๒-๕)

๑๗.๑.๓ ผลงานที่เสนอกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องตามข้อ ๑๓

๑๗.๑.๔ แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน (เอกสารหมายเลข ๓)

๑๗.๑.๕ แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ (เอกสารหมายเลข ๔)

๑๗.๒ ให้หน่วยงานที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นสังกัดดำเนินการ ดังนี้

๑๗.๒.๑ พิจารณากลับกรองตรวจสอบคุณสมบัติ ผลงาน ความถูกต้อง และเอกสารตามข้อ ๑๗.๑ และเสนอคณะกรรมการประจำคณะพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑๗.๒.๒ ให้คณะกรรมการประจำคณะประเมินองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัด ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ทักษะทางการบริหาร การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม และความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ของตำแหน่งผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ทั้งนี้อาจให้มีอนุกรรมการกลับกรองก่อนเสนอคณะกรรมการประจำคณะก็ได้ โดยใช้แบบประเมินตามเอกสารหมายเลข ๖ก-๖ค ท้ายประกาศนี้

๑๗.๒.๓ ให้หน่วยงานสรุปผลการประเมินตามข้อ ๑๗.๒.๒ และจัดส่งสรุปผลการประเมิน ผลงาน และเอกสารของผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน ๖ ชุดไปยังสำนักงานอธิการบดี

ข้อ ๑๘ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงานหน้าที่และความรับผิดชอบ ความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน สำหรับตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษโดยมีองค์ประกอบดังนี้

๑๘.๑ รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๑๘.๒ หัวหน้าหน่วยงานที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นสังกัด เป็นกรรมการ

๑๘.๓ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงานที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นสังกัดจำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ

๑๘.๔ ผู้อำนวยการกองกลาง เป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการประเมินค่างานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ประเมินค่างานตำแหน่งที่ขอกำหนดเป็นตำแหน่งสูงขึ้น

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่มหาวิทยาลัย หรือ ก.บ.ม. มอบหมาย

กรณีการประเมินค่างานของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานประกอบด้วย อธิการบดี และรองอธิการบดีรวมแล้วจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คนแต่ไม่เกิน ๕ คน แล้วนำผลการประเมินค่างานเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งที่ปรึกษา

ข้อ ๑๙ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีองค์ประกอบดังนี้

(๑) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้แทนหัวหน้าหน่วยงานซึ่งคัดเลือกกันเองจำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับชำนาญงานพิเศษ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ

(๔) ผู้อำนวยการกองกลาง เป็นกรรมการและเลขานุการ

กรรมการตามข้อ ๑๙ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๓ ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีก กรรมการตามข้อ ๑๙ (๑) ข้อ ๑๙ (๒) ข้อ ๑๙ (๔) หากพ้นจากตำแหน่ง ให้พ้นจากการเป็นกรรมการด้วย ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) พิจารณากลับกรรองผลการประเมินค่างาน และการกำหนดกรอบตำแหน่ง เพื่อเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาเห็นชอบ เว้นแต่กรอบตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษาตามข้อ ๑๘
- (๒) พิจารณากลับกรรองผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ตามที่คณะกรรมการประจำคณะได้ดำเนินการตามข้อ ๑๗.๒.๒
- (๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
- (๔) พิจารณาผลการประเมินจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และเสนอ ก.บ.ม. พิจารณานุมัติ
- (๕) ปรับปรุง แก้ไขหลักเกณฑ์ และกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น และเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาให้ความเห็นชอบ
- (๖) หน้าที่อื่นตามที่มหาวิทยาลัย หรือ ก.บ.ม. มอบหมาย

ข้อ ๒๐ ให้คณะกรรมการตามข้อ ๑๙ แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ของผู้ขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้

๒๐.๑ วิธีปกติ

๒๐.๑.๑ กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือชำนาญการ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๓ คน ดังนี้

- (๑) กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย แต่ต้องอยู่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น
 - (๒) กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย อย่างน้อย ๑ คน
 - (๓) ผู้อำนวยการกองกลางเป็นเลขานุการ
- กรณีไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตาม (๑) ได้ ให้เสนอ ก.บ.ม. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

๒๐.๑.๒ กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า ทั้งนี้ให้มีองค์ประกอบของคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๓ คนซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด โดยมีผู้อำนวยการกองกลางเป็นเลขานุการ

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

๒๐.๒ วิธีพิเศษ

ให้คณะกรรมการตามข้อ ๑๙ แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน โดยเป็น บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๒๑ วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้ คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาโดยจะไม่ทำการประชุมก็ได้

กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกันทุกกรณี แล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณา

ทั้งนี้แบบประเมินคุณภาพผลงานให้เป็นไปตามเอกสารหมายเลข ๙ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๒๒ เกณฑ์การประเมิน กำหนดให้มีห้าระดับ ดังนี้

๒๒.๑ ระดับปรับปรุง

๒๒.๒ ระดับพอใช้

๒๒.๓ ระดับดี

๒๒.๔ ระดับดีมาก

๒๒.๕ ระดับดีเด่น

ข้อ ๒๓ เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิธีปกติ ต้องได้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่วิธีพิเศษต้อง ได้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่า ๔ ใน ๕ ของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

๒๓.๑ สำหรับวิธีปกติ ทุกองค์ประกอบต้องมีผลการประเมินดังนี้

๒๓.๑.๑ ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญการ ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ จะต้องมีการประเมินไม่ต่ำกว่า ระดับดี

๒๓.๑.๒ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษต้องมีการประเมินไม่ต่ำกว่า ระดับดีมาก

๒๓.๒ สำหรับวิธีพิเศษ ทุกองค์ประกอบต้องมีผลการประเมินดังนี้

๒๓.๒.๑ ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญการ ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ จะต้องมีการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก

๒๓.๒.๒ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษต้องมีการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดีเด่น

ข้อ ๒๔ วันที่มีผลในการแต่งตั้งดำรงตำแหน่ง

ผู้ที่ผ่านการประเมินผลงานจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในวันที่มหาวิทยาลัยได้รับเรื่อง หรือในวันที่มหาวิทยาลัยได้รับผลงานเพิ่มเติม ซึ่งผลงานที่เพิ่มเติมนั้นต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ตามข้อ ๒๐

ข้อ ๒๕ ให้ ก.บ.ม. พิจารณาผลการประเมินของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินผลงานและ จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

กรณีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หรือ เทียบเท่า ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ เมื่อ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบแล้ว ให้เสนออธิการบดี มีคำสั่งแต่งตั้ง

กรณีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน อธิการบดี หรือเทียบเท่า ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ เมื่อ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบแล้ว ให้เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ และเสนออธิการบดีมีคำสั่งแต่งตั้ง

กรณีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เมื่อ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบแล้ว ให้เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ และเสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

ข้อ ๒๖ การแก้ไขผลงาน

ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทาง วิชาชีพมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งปรับปรุงผลงานภายในระยะเวลา ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกิน ๙๐ วัน ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด วันที่แต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่มหาวิทยาลัยได้รับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยังไม่ สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้นมิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

ข้อ ๒๗ มาตรการป้องกันการลอกเลียนผลงาน

ในกรณีที่มหาวิทยาลัยตรวจสอบพบว่าผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นไปกระทำผิดทางจริยธรรมและ จรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพ และเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไป ให้ดำเนินการดังนี้

๒๗.๑ กรณีที่ตรวจสอบพบว่าผู้ขอกำหนดตำแหน่งระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็น จริงหรือมีพฤติการณ์สื่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่ง โดยการอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ ก.บ.ม. มีมติให้งดการพิจารณาขอตำแหน่งในครั้งนั้นและดำเนินการทาง วินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้น เสนอขอตำแหน่ง มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติ

๒๓๗.๒ กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้วหากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ ก.บ.ม. มีมติถอดถอนตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และให้สภามหาวิทยาลัยมีมติถอดถอนตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ส่วนตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอนและดำเนินการตามวินัยตามข้อเท็จจริง และความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติให้ถอดถอน หรือนับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน หรือนับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน แล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๘ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งเนื่องจากคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรือนงานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด ผู้ขอกำหนดตำแหน่งมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการตามข้อ ๑๙ พิจารณาทบทวนได้ไม่เกิน ๒ ครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ และจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายใน ๙๐ วันนับแต่ที่รับทราบมติ

เมื่อคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๙ ได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้วให้พิจารณา ดังนี้

๒๘.๑ การพิจารณาทบทวนครั้งที่ ๑ หากเห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้างและเหตุผลที่สนับสนุน ให้มีมติไม่รับพิจารณา กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติรับไว้พิจารณา โดยให้มอบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดเดิมเพื่อพิจารณา

๒๘.๒ การพิจารณาทบทวนครั้งที่ ๒ หากเห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่ ๑ ให้มีมติไม่รับพิจารณา กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และมีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่ ๑ ให้มีมติรับไว้พิจารณา ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ โดยมีจำนวนเท่ากับกรรมการชุดเดิมเพื่อพิจารณา

เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้สรุปผลการพิจารณาของชุดใหม่และชุดเดิมเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๙ พิจารณา และเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาต่อไป

ข้อ ๒๙ การจ่ายเงินสมนาคุณให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และการเบิกจ่ายเงินที่ใช้ในการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตัดสินผลการประเมิน ให้ออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๐ การติดตามภาระงาน

ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเมื่อครบ ๑ ปี นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้ง ให้ส่งผลงานตามระดับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งดังนี้

๓๐.๑ ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ มีผลงานดังนี้

- (๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ปีละ ๑ เรื่อง หรือ
- (๒) ผลงานเชิงสังเคราะห์ที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ปีละ ๑ เรื่อง หรือ
- (๓) ผลงานในลักษณะอื่นๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ปีละ ๑ เรื่อง

๓๐.๒ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ มีผลงานดังนี้

- (๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน่วยงานปีละ ๑ เรื่อง หรือ
- (๒) ผลงานเชิงสังเคราะห์ที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน่วยงานปีละ ๑ เรื่อง หรือ
- (๓) ผลงานในลักษณะอื่นๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน่วยงานปีละ ๑ เรื่อง

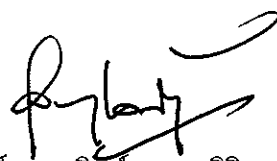
๓๐.๓ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ มีผลงานดังนี้

- (๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน่วยงานปีละ ๒ เรื่อง หรือ
- (๒) ผลงานเชิงสังเคราะห์ที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน่วยงานปีละ ๒ เรื่อง หรือ
- (๓) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติปีละ ๑ เรื่อง

๓๐.๔ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ มีผลงานดังนี้

- (๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน่วยงานปีละ ๒ เรื่อง หรือ
- (๒) ผลงานเชิงสังเคราะห์ที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน่วยงานปีละ ๒ เรื่อง หรือ
- (๓) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ ปีละ ๑ เรื่อง

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๗



(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ เล้าหศิริวงศ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยนครพนม