



ประกาศมหาวิทยาลัยรามคำแหง

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งประเภททั่วไป
ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ.๒๕๕๘

เพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ และเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับ ชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยรามคำแหง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ.๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยรามคำแหง

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยรามคำแหง

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยรามคำแหง

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และหมายความรวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างงบรายได้ สังกัดมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้วย

“คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งฯ” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

“ผู้ข้อกำหนดระดับตำแหน่ง” หมายความว่า ข้าราชการ ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ที่ ก.พ.อ. กำหนดและได้ยื่นเรื่องเพื่อเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งเป็นระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เว้นแต่ลูกจ้างบรรยายได้ ให้ขอกำหนดระดับตำแหน่งได้ไม่เกินระดับชำนาญการพิเศษ

“หน่วยงาน” หมายความว่า คณะ สำนัก สถาบัน ศูนย์ หรือ หน่วยงานที่เรียกชื่ออื่นที่มีฐานะ เทียบเท่าคณะ สถาบัน สำนัก กองหรือหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากองในสำนักงานอธิการบดี ทั้งที่มีฐานะเป็นส่วนราชการและที่จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ยื่นขอ กำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

“การประเมินค่างาน” หมายความว่า กระบวนการวัดคุณค่างานของตำแหน่ง โดยนำงานมา เปรียบเทียบกันภายใต้องค์ประกอบที่เป็นตัววัดหลักเพื่อตีค่างาน

“ผลสัมฤทธิ์ของงาน” หมายความว่า งานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตามเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ตรง ตามวัตถุประสงค์

“สมรรถนะในการปฏิบัติงาน” หมายความว่า คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ส่งเสริมการ ปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์

“ผลงาน” หมายความว่า ผลงานที่เกิดขึ้นจากการค้นคว้า รวบรวม เรียบเรียงจากการสังสม ความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน จะเป็นผลงาน ลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือหลายลักษณะ ที่ผู้ยื่นขอ กำหนดระดับตำแหน่ง ได้จัดทำขึ้นเพื่อแสดงถึงความเป็น ผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

“คู่มือปฏิบัติงานหลัก” หมายความว่า เอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของ ตำแหน่งตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่างๆ ในการ ปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะในการ ปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการ เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน

“ผลงานเชิงวิเคราะห์” หมายความว่า ผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่างๆ ของ เรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา

“ผลงานเชิงสังเคราะห์” หมายความว่า ผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่างๆ หรือ องค์ประกอบต่างๆเข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้น เพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ๆ ในเรื่องนั้นๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือ สถาบันอุดมศึกษา

“ผลงานวิจัย” หมายความว่า ผลงานที่เป็นงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล คำตอบหรือข้อสรุปรวมที่เป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา

“ผลงานในลักษณะอื่น” หมายความว่า สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ซ่อมบำรุง ซึ่งมีใช้มีลักษณะเป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือ หรืองานวิจัย โดยผลงานที่เสนอจะต้องประกอบด้วยบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา งานหรือแก้ไขปัญหาในงาน ทั้งนี้ผลงานดังกล่าวต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น

“ผลงานที่ให้ปรับปรุง” หมายความว่า การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์ เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้อง มีใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

หมวด ๑

การขอกำหนดระดับตำแหน่ง

ข้อ ๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาการขอกำหนดระดับตำแหน่ง

๔.๑ การกำหนดระดับตำแหน่งต้องสอดคล้องกับกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที่ สภามหาวิทยาลัยกำหนด

๔.๒ การกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนด ตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา

(๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

(๓) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

(๔) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ไม่ซ้ำซ้อนและประหยัด

(๕) สภามหาวิทยาลัย ได้กำหนดกรอบของตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งในแต่ละระดับ ตำแหน่งแล้ว

๔.๓ การกำหนดระดับตำแหน่ง ให้ยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน และประเมินค่า งานของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน

หน่วยงานใด ที่ยังไม่ได้มีการกำหนดให้มีตำแหน่ง ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงาน พิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษ การขอกำหนดให้ มีตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับ

เชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษของหน่วยงาน ให้วิเคราะห์จากความเป็นไปตามภารกิจ ลักษณะงานของหน่วยงาน หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่ง

๔.๔ ให้มหาวิทยาลัยประกาศกรอบของตำแหน่งและจำนวนของตำแหน่งในแต่ละระดับตำแหน่ง และประกาศรับสมัครบุคคลเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

กรณีที่มีผู้ขอตำแหน่งมากกว่ากรอบของตำแหน่งให้หน่วยงานพิจารณาจัดอันดับผู้ที่เหมาะสมที่สุด เข้าสู่กระบวนการเพื่อแต่งตั้งต่อไป

ผู้ที่ไม่ได้รับการจัดอันดับเพื่อเข้าสู่กระบวนการเพื่อแต่งตั้งให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งฯ ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบผล หากพ้นกำหนดนี้แล้วให้ถือว่าไม่ติดใจอุทธรณ์

หมวดที่ ๒

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๕ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ผู้เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่ง จะต้องมีความรู้คุณสมบัติดังนี้

๕.๑ มีความรู้เฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด และ

๕.๒ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และ

๕.๓ ในรอบ ๓ ปีย้อนหลัง แต่ละรอบจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐)

๕.๔ การนับระยะเวลาเมื่อได้รับการปรับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น

กรณีที่ได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น วุฒิการศึกษาที่ได้รับต้องตรงกับตำแหน่งหน้าที่ที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยหน่วยงานต้องเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งตามวุฒิการศึกษาที่ได้รับ และมหาวิทยาลัยได้มีคำสั่งปรับวุฒิแล้วเท่านั้น จึงจะสามารถนับระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมก่อนได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น และระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติหน้าที่หลังจากได้รับการปรับวุฒิเพิ่มขึ้นรวมกันได้ตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิมต้องเป็นตำแหน่งที่ได้มีการกำหนดความจำเป็นของหน่วยงานให้มีตำแหน่งแต่ละประเภทไว้แล้ว และจะต้องได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามวุฒิการศึกษาที่ได้รับเพิ่มขึ้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี จึงจะสามารถนับรวมระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเดิมได้

กรณีที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อ หรือ ฝึกอบรม ทั้งในประเทศและต่างประเทศเต็มเวลาราชการ การลาติดตามคู่สมรส ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ หรือลาโดยไม่ได้รับเงินเดือนระหว่างลา ช่วงเวลาดังกล่าวไม่สามารถนำมานับรวมเป็นระยะเวลาเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสำหรับการเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งได้

๕.๕ การนับระยะเวลาเมื่อเปลี่ยนตำแหน่ง

กรณีที่มีคำสั่งให้เปลี่ยนตำแหน่งจากเดิมหรือย้ายมาดำรงตำแหน่งใหม่ ไม่อาจนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเดิมเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เพื่อเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งแต่ละประเภทได้ เว้นแต่ลักษณะงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งเดิมมีลักษณะที่สอดคล้องกับตำแหน่งใหม่ และลักษณะงานอยู่ในกลุ่มเดียวกันและจะต้องเป็นตำแหน่งที่ได้กำหนดความจำเป็นให้มีตำแหน่งใหม่มาแล้ว โดยจะต้องมีคำสั่งมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษรให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใหม่แล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี จึงจะสามารถนับรวมระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเดิมได้

๕.๖ การดำเนินการกรณีการขอนับระยะเวลาเมื่อได้รับการปรับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น หรือเมื่อเปลี่ยนตำแหน่ง ให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งฯ พิจารณาการนับรวมระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเดิมกับตำแหน่งใหม่ก่อนที่จะเสนอขอประเมินบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง

หมวด ๓

หลักเกณฑ์การประเมิน

ข้อ ๖ หลักเกณฑ์การประเมิน

การประเมินตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและประกาศนี้ คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งฯ อาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินการแทนได้

การประเมินเพื่อเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งเป็นระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษ แต่ละระดับต้องมีการประเมินค่างานโดยใช้หลักเกณฑ์และแบบประเมินค่างานตามที่ ก.พ.อ. กำหนด เพื่อประเมินคุณค่างานกับความเหมาะสมของตำแหน่ง โดยให้ดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบแต่ละระดับดังนี้

ตำแหน่งประเภททั่วไป

๖.๑ ระดับชำนาญงาน

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ได้แก่
 - (ก) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม
 - (ข) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๘

๖.๒ ระดับชำนาญงานพิเศษ

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ ได้แก่
 - (ก) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม และ
 - (ข) ผลงานเชิงวิเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๘

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

๖.๓ 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

๖.๔ ระดับชำนาญการพิเศษ

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่
 - (ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ
 - (ข) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ

(๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๘

๖.๕ ระดับเชี่ยวชาญ

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่
 - (ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของสถาบันอุดมศึกษาอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ และ
 - (ข) งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ

(๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำหรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพอื่นๆ

(๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๘

๖.๖ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่

(ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึง การพัฒนางานของสถาบันอุดมศึกษาอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ และ

(ข) งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ

(๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ บริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะการให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและ เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนา งานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ

(๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงาน ได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือนานาชาติ

(๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๘

กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ

๖.๗ สำหรับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป สามารถเข้าสู่การประเมินเพื่อขอ กำหนดระดับตำแหน่ง ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ ตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ และแนวคิดในการพัฒนา ปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) สมรรถนะทางการบริหาร

ข้อ ๗ เงื่อนไขผลงานที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่ง มีดังนี้

๗.๑ ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

๗.๒ ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว

๗.๓ ผลงานที่เสนอขอย้อนหลังได้ไม่เกิน ๕ ปี นับจากวันที่เสนอขอเข้ารับการประเมิน แต่คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งฯ อาจพิจารณาเป็นอย่างอื่นได้ตามที่เห็นสมควร

๗.๔ กรณีที่เป็นผลงานร่วมผู้เสนอขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ สำหรับผลงานแต่ละเล่ม/เรื่อง/รายการ และต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักในเรื่องนั้น และต้องมีสัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงานรวมกันไม่น้อยกว่า ๑๐๐%

๗.๕ การลงนามรับรองการมีส่วนร่วม หากมีผู้ร่วมการดำเนินการหลายคน ต้องให้ผู้ร่วมดำเนินการทุกคนลงนามรับรองว่าแต่ละคนมีส่วนร่วมร้อยละเท่าใด รวมทั้งระบุบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบและเมื่อได้ลงนามรับรองแล้วจะเปลี่ยนแปลงไม่ได้ หากตรวจสอบพบว่าผู้เสนอขอระบุมการมีส่วนร่วมไม่ตรงกับความเป็นจริง จะถือว่ากระทำผิดจริยธรรมไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

๗.๖ การอ้างอิงและรายการอ้างอิงที่คัดลอกมาโดยตรงหรือประมวลความคิดของผู้อื่นมาไว้ในผลงานของตน ไม่ว่าจะเป็นการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาเชิงอรรถ และรายการอ้างอิงที่สมบูรณ์ซึ่งอยู่ในส่วนของบรรณานุกรมหรือรายการอ้างอิงท้ายเล่ม จะต้องอ้างอิงแหล่งที่มาอย่างชัดเจนและครบถ้วนสมบูรณ์ โดยรูปแบบการอ้างอิงให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การอ้างอิงตามหลักสากลและใช้รูปแบบเดียวกันตลอดทั้งเรื่อง/เล่ม

๗.๗ การเผยแพร่งานวิจัย ให้เผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังนี้

(๑) เผยแพร่ในรูปของบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ ทั้งนี้วารสารทางวิชาการนั้นอาจเผยแพร่เป็นรูปเล่ม สิ่งพิมพ์หรือเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีกำหนดการเผยแพร่อย่างแน่นอนชัดเจน

(๒) เผยแพร่ในหนังสือรวบรวมบทความวิจัยในรูปแบบอื่นที่มีบรรณาธิการประเมินและตรวจสอบคุณภาพ

(๓) นำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมทางวิชาการ ซึ่งภายหลังจากการประชุมทางวิชาการได้มีบรรณาธิการประเมินและนำไปรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) ของการประชุมทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ

(๔) การเผยแพร่รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่มีรายละเอียดและความยาวเป็นเล่มหนังสือ ต้องแสดงหลักฐานว่าได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิและแสดงหลักฐานว่าได้เผยแพร่ไปยังวงวิชาการและวิชาชีพในสาขานั้น และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง

เมื่อได้เผยแพร่ตามลักษณะข้างต้นและได้มีการพิจารณาประเมินคุณภาพของ “งานวิจัย” นั้นแล้ว การนำ “งานวิจัย” นั้นมาแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมส่วนใดส่วนหนึ่ง เพื่อนำมาเสนอขอ กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นและให้มีการประเมินคุณภาพ “งานวิจัย” นั้นอีกครั้งหนึ่งจะกระทำไม่ได้

๗.๘ การเผยแพร่คู่มือปฏิบัติงานหรือคู่มือปฏิบัติงานหลัก ให้เผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังนี้

(๑) เผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์หรือสำนักพิมพ์

(๒) จัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่มและเผยแพร่โดยการส่งให้ห้องสมุดมหาวิทยาลัย

๗.๙ การเผยแพร่ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ ให้เผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังนี้

(๑) เผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์หรือสำนักพิมพ์

(๒) เผยแพร่ในรูปของบทความในวารสารทางวิชาการ

(๓) เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความทางวิชาการ

- (๔) เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางราชการ (Proceedings)
 - (๕) จัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่มและเผยแพร่โดยการส่งให้ห้องสมุดมหาวิทยาลัย
- ๗.๑๐ การเผยแพร่ผลงานในลักษณะอื่นๆ ให้เผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังนี้
- (๑) เผยแพร่โดยมีหลักฐานการนำไปใช้งาน
 - (๒) เผยแพร่โดยการจัดทำนิตยสารหรือการจัดแสดง
 - (๓) เผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์หรือสำนักพิมพ์
 - (๔) จัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่มและเผยแพร่โดยการส่งให้ห้องสมุดมหาวิทยาลัย

ข้อ ๘ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

การประเมินเพื่อข้อกำหนดระดับตำแหน่งต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

- ๘.๑ ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่
- ๘.๒ ต้องไม่เกียติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า
- ๘.๓ ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน
- ๘.๔ ผลงานต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้องและเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ
- ๘.๕ ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

หมวด ๔

วิธีการประเมิน

ข้อ ๙ วิธีการประเมิน

การประเมินเพื่อเสนอข้อกำหนดระดับตำแหน่ง ให้ดำเนินการอยู่ในชั้นความลับทุกชั้นตอน โดยสามารถเข้าสู่การประเมินได้ ๒ วิธี คือ

- ๙.๑ วิธีปกติ ผู้เสนอข้อกำหนดระดับตำแหน่งต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครบตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๕

๙.๒ วิธีพิเศษ ผู้เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ในระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างไปจากหลักเกณฑ์ตามข้อ ๕.๑ หรือกรณีการเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่ง มิได้เป็นไปตามลำดับตำแหน่ง และต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

ข้อ ๑๐ การประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง

๑๐.๑ ระดับชำนาญงาน

(๑) ผู้ประสงค์ขอกำหนดระดับตำแหน่ง ยื่นแบบขอรับการประเมิน และผลงาน ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด เสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้น

(๒) เมื่อเห็นว่ามีคุณสมบัติและผลงานถูกต้อง ให้ส่งเรื่องให้กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน โดยมี ผู้บังคับบัญชาร่วมเป็นกรรมการ บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคลทำหน้าที่เป็นเลขานุการ เพื่อพิจารณาประเมินค่างานของตำแหน่งที่เสนอขอ ตามแบบที่ ก.พ.อ. กำหนด และให้เสนอผลการประเมิน ค่างานต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณา

(๓) หน้าที่ของคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งฯ

(ก) ตรวจสอบคุณสมบัติและความเหมาะสมของผู้รับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(ข) พิจารณากลับกรองการประเมินค่างานของตำแหน่งที่เสนอขอ

(ค) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ตามผลการ ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปีสำหรับรอบปีที่ผ่านมา และความรู้ ความสามารถ ทักษะ การทำงาน สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมินตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อน เงินเดือนประจำปี สำหรับรอบปีที่ผ่านมาและผลการประเมินสมรรถนะของตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ง) พิจารณากลับกรองผลงานที่เสนอขอประเมินเข้าสู่ตำแหน่งให้ เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๖ และประโยชน์ที่หน่วยงานต้นสังกัดจะได้รับจากผลงานที่เสนอ โดยอาจให้ คำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เสนอขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาปรับปรุงแก้ไขคุณภาพของผลงาน เพิ่มเติมได้

(จ) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน ผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอ กำหนดระดับตำแหน่ง

(ฉ) หากพิจารณาเห็นว่าผู้ขอ กำหนดระดับตำแหน่งมีความเหมาะสมและมีคุณสมบัติ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ให้คณะกรรมการการประเมินเพื่อแต่งตั้งฯ ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือเทียบเท่า เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน ตามข้อ ๖.๑ และจริยธรรมและจรรยาบรรณ ทางวิชาชีพ ตามข้อ ๘ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน ซึ่งประกอบด้วย

(ก) บุคคลภายในมหาวิทยาลัยซึ่งอยู่ต่างหน่วยงานกับผู้เสนอขอ (หน่วยงาน ระดับคณะ สำนัก สถาบัน) และ

(ข) บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งคน

กรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอปรับปรุงผลงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา ๙๐ วัน นับแต่วันที่รับทราบมติ เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาได้ไม่เกิน ๙๐ วัน

(๕) คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งฯ สรุปผลการพิจารณาของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและรายงานผลการประเมินให้ ก.บ.ม. พิจารณา

๑๐.๒ ระดับชำนาญงานพิเศษ

(๑) ผู้ประสงค์ขอกำหนดระดับตำแหน่ง ยื่นแบบขอรับการประเมินและผลงาน ตามที่ ก.พ.อ. กำหนดเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับเพื่อพิจารณาคุณสมบัติในเบื้องต้น

(๒) เมื่อเห็นว่ามีความเหมาะสมและผลงานถูกต้องให้ส่งเรื่องให้กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน โดยมีผู้บังคับบัญชาร่วมเป็นกรรมการ บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคลทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ เพื่อพิจารณาประเมินค่างานของตำแหน่งที่เสนอขอ ตามแบบที่ ก.พ.อ. กำหนดและให้เสนอผลการประเมินค่างานต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณา

(๓) หน้าที่ของคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งฯ

(ก) ตรวจสอบคุณสมบัติและความเหมาะสมของผู้ขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(ข) พิจารณากลับกรองการประเมินค่างานของตำแหน่งที่เสนอขอ

(ค) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงาน สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปี สำหรับรอบปีที่ผ่านมา และผลการประเมินสมรรถนะของตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ง) พิจารณากลับกรองผลงานที่เสนอขอประเมินเข้าสู่ตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๖ และประโยชน์ที่หน่วยงานต้นสังกัดจะได้รับจากผลงานที่เสนอ โดยอาจให้คำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เสนอขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาปรับปรุงแก้ไขคุณภาพของผลงานเพิ่มเติมได้

(จ) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่ง

(๔) หากพิจารณาเห็นว่าผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งมีความเหมาะสมและมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งฯ ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน ตามข้อ ๖.๒ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามข้อ ๘ ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานซึ่งเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน

กรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอปรับปรุงผลงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา ๙๐ วัน นับแต่วันที่รับทราบมติ เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาได้ไม่เกิน ๙๐ วัน

(๕) คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งฯ สรุปผลการพิจารณาของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและรายงานผลการประเมินให้ ก.บ.ม. พิจารณา

๑๐.๓ ระดับชำนาญการ

(๑) ผู้ประสงค์ขอกำหนดระดับตำแหน่ง ยื่นแบบขอรับการประเมิน และผลงานตามที่ ก.พ.อ.กำหนด เสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับเพื่อพิจารณาคณสมบัติในเบื้องต้น

(๒) เมื่อเห็นว่ามีคุณสมบัติและผลงานถูกต้องให้ส่งเรื่องให้ กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน โดยผู้บังคับบัญชาร่วมเป็นกรรมการ บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคล ทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ เพื่อพิจารณาประเมินค่างานของตำแหน่งที่เสนอขอ ตามแบบที่ ก.พ.อ. กำหนด และให้เสนอผลการประเมินค่างานต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณา

(๓) หน้าที่ของคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งฯ

(ก) ตรวจสอบคุณสมบัติและความเหมาะสมของผู้ขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(ข) พิจารณาก่อนการประเมินค่างานและกรอบตำแหน่งของตำแหน่งที่เสนอขอ

(ค) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปีสำหรับรอบปีที่ผ่านมา และความรู้ความสามารถทักษะการทำงาน สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน โดยแนบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปีสำหรับรอบปีที่ผ่านมา ตามแบบผลการประเมินสมรรถนะของตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ง) พิจารณาก่อนการผลงานที่เสนอขอประเมินเข้าสู่ตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๖ รวมถึงประโยชน์ที่หน่วยงานต้นสังกัดจะได้รับจากผลงานที่เสนอ โดยอาจให้คำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เสนอขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาปรับปรุงแก้ไขคุณภาพของผลงานเพิ่มเติมได้

(จ) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ผลงานจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่ง

(๔) หากพิจารณาเห็นว่าผู้ขอตำแหน่งมีความเหมาะสมและมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ให้คณะกรรมการการประเมินเพื่อแต่งตั้งฯ ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า

ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานตามข้อ ๖.๓ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามข้อ ๘ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน ซึ่งประกอบด้วย

(ก) บุคคลภายในมหาวิทยาลัยซึ่งอยู่ต่างหน่วยงานกับผู้เสนอขอ (หน่วยงานระดับคณะ สำนัก สถาบัน) และ

(ข) บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งคน

(๕) คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งฯ สรุปผลการพิจารณาของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและรายงานผลการประเมินให้ ก.บ.ม. พิจารณา

๑๐.๔ ระดับชำนาญการพิเศษ

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

(๒) เมื่อเห็นว่ามีความคุณสมบัติและผลงานถูกต้องให้ส่งเรื่องให้กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน โดยมีผู้บังคับบัญชาร่วมเป็นกรรมการ บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคล ทำหน้าที่เป็นเลขานุการ เพื่อพิจารณาประเมินค่างานของตำแหน่งที่เสนอขอ ตามแบบที่ ก.พ.อ. กำหนดและให้เสนอผลการประเมินค่างานต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณา

(๓) หน้าที่ของคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งฯ

(ก) ตรวจสอบคุณสมบัติและความเหมาะสมของผู้ขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(ข) พิจารณากลับกรองการประเมินค่างานและกรอบตำแหน่งของตำแหน่งที่เสนอขอ

(ค) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงาน สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปีสำหรับรอบปีที่ผ่านมา และผลการประเมินสมรรถนะของตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ง) พิจารณากลับกรองผลงานที่เสนอขอประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๖ และประโยชน์ที่หน่วยงานต้นสังกัดจะได้รับจากผลงานที่เสนอ โดยอาจให้คำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เสนอขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาปรับปรุงแก้ไขคุณภาพของผลงานเพิ่มเติมได้

(จ) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอตำแหน่งระดับตำแหน่ง

๑๐.๕ ระดับเชี่ยวชาญ

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

(๒) เมื่อเห็นว่ามีคุณสมบัติและผลงานถูกต้องให้ส่งเรื่องให้ กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อดำเนินการ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน โดยผู้บังคับบัญชาร่วมเป็น กรรมการ บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคล ทำหน้าที่เป็นเลขานุการเพื่อพิจารณาประเมินค่างาน ของตำแหน่งที่เสนอขอ ตามแบบที่ ก.พ.อ. กำหนดและให้เสนอผลการประเมินค่างานต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณา

(๓) หน้าที่ของคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งฯ

(ก) ตรวจสอบคุณสมบัติและความเหมาะสมของผู้ขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(ข) พิจารณากลับกรองการประเมินค่างานของตำแหน่งที่เสนอขอและกรอบตำแหน่งของ ตำแหน่งที่เสนอขอ

(ค) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงาน สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ เลื่อนเงินเดือนประจำปีสำหรับรอบปีที่ผ่านมา และผลการประเมินสมรรถนะของตำแหน่งที่มหาวิทยาลัย กำหนด

(ง) พิจารณากลับกรองเบื้องต้นเกี่ยวกับผลงานที่เสนอขอประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง การใช้ ความรู้ความสามารถมาสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม และจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอตำแหน่งให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๖ และ ประโยชน์ที่หน่วยงานต้นสังกัดจะได้รับจากผลงานที่เสนอ

การพิจารณาของคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งฯ อาจให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้เสนอขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาปรับปรุงแก้ไขคุณภาพของผลงานเพิ่มเติมได้

(จ) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ผลงานจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอตำแหน่งระดับตำแหน่ง

๑๐.๖ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๑) หน่วยงานที่ประสงค์ขอ กำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้เสนอข้อมูล วิเคราะห์ความจำเป็นตามภารกิจ ลักษณะงานของหน่วยงาน หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของ ตำแหน่งที่ขอ กำหนดระดับตำแหน่งต่อมหาวิทยาลัยเพื่อกลับกรองภาระงานของตำแหน่งก่อนเสนอ สภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติกำหนดระดับตำแหน่ง

(๒) เมื่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติการกำหนดระดับตำแหน่ง ให้กองการ เจ้าหน้าที่ดำเนินการประกาศรับสมัครคัดเลือก

(๓) กองการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบคุณสมบัติ พิจารณากลับกรองผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะ ประเมินผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ความเป็นที่ยอมรับงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเบื้องต้น

ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๖ เสนอให้ ก.บ.ม. กลับกรองให้ความเห็นชอบก่อนนำ สภามหาวิทยาลัย

ในกรณีที่พิจารณาเห็นว่าผู้มีกำหนดระดับตำแหน่งมีความเหมาะสมและมีคุณสมบัติเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ ให้กองการเจ้าหน้าที่ส่งเรื่องการขอกำหนดระดับตำแหน่งพร้อมผลงานของผู้ขอกำหนดระดับ ตำแหน่งให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งฯ ดำเนินการตามกระบวนการพิจารณาต่อไป

กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ

สำหรับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่ประสงค์จะเสนอขอกำหนดระดับ ตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ จะต้องมีความรู้เฉพาะ ตำแหน่งตามข้อ ๕ และหลักเกณฑ์การประเมินตามข้อ ๖ (๖.๗)

ข้อ ๑๑ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยที่มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญ ตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า ตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ.กำหนด จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน โดยให้คณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิทำหน้าที่ประเมินตามข้อ ๖.๔, ๖.๕, ๖.๖ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามข้อ ๘ ส่วนวิธีพิเศษ ให้ดำเนินการเช่นเดียวกับวิธีปกติโดยอนุโลม ยกเว้นจำนวนกรรมการ ให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ จำนวน ๕ คน เป็น กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน

กรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทาง วิชาชีพมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอปรับปรุงผลงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา ๙๐ วัน นับแต่วันที่ รับทราบมติ เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาได้ไม่เกิน ๙๐ วัน

การประเมินคุณภาพของแต่ละผลงานให้ใช้ แบบประเมินคุณภาพผลงานที่แนบท้าย ประกาศนี้

ข้อ ๑๒ เกณฑ์การให้คะแนนของทุกประเภทตำแหน่ง

๑๒.๑ การประเมินแต่ละองค์ประกอบ กำหนดระดับคุณภาพ ดังนี้

ระดับคุณภาพ	คะแนน (ร้อยละ)
ควรปรับปรุง	๕๐
พอใช้	๕๑ - ๖๐
ดี	๖๑ - ๗๔
ดีมาก	๗๕ - ๘๘
ดีเด่น	๘๙ - ๑๐๐

๑๒.๒ คะแนนการประเมินกำหนดตามคุณภาพของผลงาน ในแต่ละระดับตำแหน่ง
ดังนี้

วิธีปกติ

(๑) ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญงาน หรือระดับชำนาญการ ต้องได้คะแนนเฉลี่ยรวมระดับดีไม่น้อยกว่า ๖๑ คะแนน โดยต้องได้คะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ คะแนนประเมิน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งสมรรถนะทางการบริหาร (ถ้ามี) ระดับดีไม่น้อยกว่า ๖๑ คะแนน ทั้งสององค์ประกอบ ส่วนผลงานต้องได้คะแนนประเมินรายบุคคล ในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการระดับดีไม่น้อยกว่า ๖๑ คะแนน และมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

(๒) ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญงานพิเศษหรือระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้คะแนนเฉลี่ยรวมระดับดีไม่น้อยกว่า ๖๘ คะแนน โดยต้องได้คะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ คะแนนประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร (ถ้ามี) ระดับดีไม่น้อยกว่า ๖๘ คะแนน ทั้งสององค์ประกอบ ส่วนผลงานต้องได้คะแนนประเมินรายบุคคลในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญงานพิเศษหรือผู้ชำนาญการพิเศษระดับดีไม่น้อยกว่า ๖๘ คะแนน และมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ อยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

(๓) ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญ ต้องได้คะแนนเฉลี่ยรวมระดับดีมากไม่น้อยกว่า ๗๕ คะแนน โดยต้องได้คะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ คะแนนประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร (ถ้ามี) คะแนนประเมินการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคมระดับดีมากไม่น้อยกว่า ๗๕ คะแนน ทั้งสามองค์ประกอบ ส่วนผลงานต้องได้คะแนนประเมินรายบุคคลในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญระดับดีมากไม่น้อยกว่า ๗๕ คะแนน และมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

(๔) ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้คะแนนเฉลี่ยรวมระดับดีมากไม่น้อยกว่า ๘๑ คะแนน โดยต้องได้คะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ คะแนนประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร (ถ้ามี) คะแนนประเมินการใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม คะแนนประเมินความเป็นที่ยอมรับงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพระดับดีมาก ไม่น้อยกว่า ๘๑ คะแนน ทั้งสี่องค์ประกอบ ส่วนผลงานต้องได้คะแนนประเมินรายบุคคลในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษระดับดีมากไม่น้อยกว่า ๘๑ คะแนน และมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

วิธีพิเศษ

(๑) ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญงานและระดับชำนาญการ ต้องได้คะแนนเฉลี่ยรวมระดับดีไม่น้อยกว่า ๖๘ คะแนน โดยต้องได้คะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ คะแนนประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งสมรรถนะทางการบริหาร (ถ้ามี) ระดับดีไม่น้อยกว่า ๖๘ คะแนน ทั้งสององค์ประกอบ ส่วนผลงานต้องได้คะแนนประเมินรายบุคคลในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานและผู้ชำนาญการระดับดีไม่น้อยกว่า ๖๘ คะแนน และมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

(๒) ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญงานพิเศษและระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้คะแนนเฉลี่ยรวมระดับดีมากไม่น้อยกว่า ๗๕ คะแนน โดยต้องได้คะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ คะแนนประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร (ถ้ามี) ระดับดีมากไม่น้อยกว่า ๗๕ คะแนน ทั้งสององค์ประกอบ ส่วนผลงานต้องได้คะแนนประเมินรายบุคคลในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษและผู้ชำนาญการพิเศษระดับดีมากไม่น้อยกว่า ๗๕ คะแนน และมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

(๓) ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญ ต้องได้คะแนนเฉลี่ยรวมระดับดีมากไม่น้อยกว่า ๘๑ คะแนน โดยต้องได้คะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ คะแนนประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร (ถ้ามี) คะแนนประเมินการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคมระดับดีมากไม่น้อยกว่า ๘๑ คะแนน ทั้งสามองค์ประกอบ ส่วนผลงานต้องได้คะแนนประเมินรายบุคคลในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญระดับดีมากไม่น้อยกว่า ๘๑ คะแนน และมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

(๔) ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้คะแนนเฉลี่ยรวมระดับดีเด่นไม่น้อยกว่า ๘๙ คะแนน โดยต้องได้คะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ คะแนนประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร (ถ้ามี) คะแนนประเมินการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม คะแนนประเมินความป็นที่ยอมรับงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพระดับดีเด่นไม่น้อยกว่า ๘๙ คะแนน ทั้งสี่องค์ประกอบ ส่วนผลงานต้องได้คะแนนประเมินรายบุคคลในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษระดับดีเด่นไม่น้อยกว่า ๘๙ คะแนน และมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

ข้อ ๑๓ เกณฑ์การตัดสิน

๑๓.๑ วิธีปกติ เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานให้ใช้คะแนนเสียงข้างมากของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คะแนนผ่านตามเกณฑ์ ข้อ ๑๒

๑๓.๒ วิธีพิเศษ เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานใช้คะแนนเสียงของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่า ๔ ใน ๕ ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ ๑๔ การแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมิน

๑๔.๑ ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญการ เมื่อ ก.บ.ม. พิจารณานุมัติแล้วให้อธิการบดีแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กองการเจ้าหน้าที่รับเรื่อง หรือไม่ก่อนวันที่ได้รับผลงานเพิ่มเติม หรือไม่ก่อนวันที่รับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วและมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

๑๔.๒ ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ เมื่อ ก.บ.ม. ได้พิจารณานุมัติแล้วให้อธิการบดีแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กองการเจ้าหน้าที่รับเรื่อง หรือไม่ก่อนวันที่ได้รับผลงานเพิ่มเติม หรือไม่ก่อนวันที่รับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วและมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

๑๔.๓ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เมื่อ ก.บ.ม. พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณานุมัติให้นำเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นเพื่อเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

หมวด ๕

การลงโทษ

ข้อ ๑๕ กรณีที่ตรวจพบว่าผู้เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมอันส่อให้เห็นว่าเป็นผู้กระทำความผิดจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพตามข้อ ๑๑ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหงว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และในลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ให้ถือว่าผู้นั้นมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คือ

๑๕.๑ ให้ผู้อื่นทำผลงานให้

๑๕.๒ ลอกเลียนผลงานของผู้อื่นโดยไม่อ้างอิง

๑๕.๓ นำผลงานของผู้อื่นไปเสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง

๑๕.๔ ระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริง

ข้อ ๑๖ กรณีที่ตรวจพบพฤติกรรมตามข้อ ๑๕ ระหว่างการพิจารณาให้อธิการบดีสั่งงดการพิจารณาและดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการทำความผิดเป็นกรณีไป และห้ามผู้กระทำความผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งที่กำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติว่าผู้นั้นมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญหรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๑๗ กรณีที่ตรวจพบพฤติกรรมตามข้อ ๑๕ เมื่อพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญแล้ว

ให้อธิการบดีสั่งถอดถอนตำแหน่ง ส่วนระดับเชี่ยวชาญพิเศษให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอความเห็นต่อ ก.พ.อ. เพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอนและดำเนินการทางวินัยตาม ข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีไป

ข้อ ๑๘ กรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่เจตนาคลั่นแกลิ่งหน่วงเหนี่ยวไม่ประเมินผลงาน หรือ สร้างกฎเกณฑ์ที่มีขอบ หรือขัดต่อหลักเกณฑ์ทำให้ผู้เสนอขอเสียโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ให้อธิการบดี ดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิด

หมวด ๖

การขอทบทวน

ข้อ ๑๙ กรณีที่ผู้เสนอขอเห็นว่าการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิไม่ถูกต้องหรือไม่ได้รับความ เป็นธรรม เนื่องจากคุณภาพของผลงานการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรือ งานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพไม่อยู่ใน เกณฑ์ที่กำหนด ผู้เสนอขอมีสิทธิร้องขอต่อสภามหาวิทยาลัย ให้มีการพิจารณาทบทวนผลการประเมินได้ไม่ เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้างและเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ และต้องยื่นเรื่อง ขอทบทวนภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่ทราบมติว่าไม่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งที่เสนอขอ

เมื่อสภามหาวิทยาลัย ได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่ง คำขอแก่คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณา หากคณะกรรมการดังกล่าวมี ความเห็นประการใดให้เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณา ผลการพิจารณาของสภามหาวิทยาลัย ให้เป็นที่สุด

ข้อ ๒๐ เมื่อคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับ เรื่องคำขอทบทวนผลการพิจารณาผลงานตามข้อ ๑๙ จากสภามหาวิทยาลัยแล้ว ให้ดำเนินการดังนี้

๒๐.๑ การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง

(๑) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่ สนับสนุนคำขอให้มีมติไม่รับพิจารณา

(๒) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุน คำขอ ให้มีมติรับไว้พิจารณา และให้มอบกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดเดิมพิจารณา

๒๐.๒ การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

(๑) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่ สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(๒) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และมีเหตุผลที่ สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา และให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อ

ประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ โดยให้มีจำนวนกรรมการเท่ากับชุดเดิม
พิจารณา

(๓) เมื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ได้พิจารณาประเมินผลงานและ
จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพแล้ว ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
พิจารณาและสรุปผลการพิจารณาของชุดใหม่และชุดเดิม เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณา ผลการพิจารณา
ของสภามหาวิทยาลัยให้เป็นที่สุด

ข้อ ๒๑ สิทธิและข้อจำกัดสิทธิของผู้ขอทบทวนให้ขอทบทวนได้เฉพาะตนเอง
เท่านั้น จะขอทบทวนแทนผู้อื่นหรือมอบหมายให้ผู้อื่นขอทบทวนแทนไม่ได้

ข้อ ๒๒ การขอทบทวนต้องทำเป็นหนังสือและลงลายมือชื่อ ที่อยู่ของผู้ขอทบทวน
เสนอต่อนายกสภามหาวิทยาลัย โดยให้ถือวันที่ งานสารบรรณ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี ประทับตรา
รับเรื่องเป็นวันยื่นหนังสือขอทบทวน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วุฒิศักดิ์ ลาภเจริญทรัพย์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง