



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ มาตรา ๒๐ และมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับ มาตรา ๑๗ (๒) (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ และประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ และมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๙๓-๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

๓.๑ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔

๓.๒ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕

๓.๓ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘

๓.๔ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

“ตำแหน่ง” หมายความว่า ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามโครงสร้างตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

“หน่วยงาน” หมายความว่า สำนักงานอธิการบดี สำนักงานวิทยาเขต คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก กอง หรือส่วนราชการหรือส่วนงานภายในอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือกอง ของมหาวิทยาลัยที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายกระทรวงหรือประกาศกระทรวงศึกษาธิการ หรือประกาศสภามหาวิทยาลัย

“บุคคล” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ข้อ ๕ ให้ ก.บ.ม. มีอำนาจและหน้าที่ในการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อบังคับนี้ หรือตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๖ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการเพื่อปฏิบัติให้เป็นตามข้อบังคับนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้นำเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาเป็นกรณีไป

หมวด ๑

การกำหนดระดับตำแหน่ง

ข้อ ๗ ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานของตำแหน่งตามข้อ ๙ จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน โดยมีองค์ประกอบดังนี้

๗.๑ ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ

๗.๑.๑ รองอธิการบดีซึ่งกำกับดูแลด้านการบริหารงานบุคคล ประธานกรรมการ

๗.๑.๒ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอกำหนด
ระดับตำแหน่งสูงขึ้น กรรมการ

๗.๑.๓ ข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่ง
สูงกว่าหรือเทียบเท่าตำแหน่งที่จะประเมิน ซึ่งมีความรู้
ความเข้าใจในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะประเมิน
จำนวน ๑ คน กรรมการ

๗.๑.๔ ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เลขานุการ

๗.๑.๕ ผู้รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

๗.๒ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ในตำแหน่งที่ปรึกษา ให้แต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน โดยมีองค์ประกอบดังนี้

๗.๒.๑ อธิการบดี ประธาน

๗.๒.๒ รองอธิการบดีซึ่งอธิการบดีมอบหมาย จำนวน ๓ คน กรรมการ

๗.๒.๓ ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล กรรมการและเลขานุการ

๗.๒.๔ ผู้รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๘ การกำหนดระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๘.๑ การกำหนดระดับตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ให้เป็นไปตามกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนา
กำลังคนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

กรอบตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณากำหนดตามโครงสร้างตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ กำหนดและให้นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่งเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานมาพิจารณาประกอบด้วย

๘.๒ การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใสภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

๘.๒.๑ ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

๘.๒.๒ ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

๘.๒.๓ ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

๘.๒.๔ ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

๘.๒.๕ เป็นเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน

ข้อ ๙ การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน และประเมินค่างาน เพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

๙.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ประเภทวิชาชีพ เฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้มีได้ทั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

๙.๑.๑ หน้าที่และความรับผิดชอบ

๙.๑.๒ ความยุ่งยากของงาน

๙.๑.๓ การกำกับตรวจสอบ

๙.๑.๔ การตัดสินใจ

๙.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และสำนักงานอธิการบดี โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานสามด้าน ประกอบด้วยสับองค์ประกอบย่อย ดังนี้

๙.๒.๑ ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

๙.๒.๑.๑ ความรู้และความชำนาญงาน

๙.๒.๑.๒ การบริหารจัดการ

๙.๒.๑.๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์

๙.๒.๒ ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

๙.๒.๒.๑ กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา

๙.๒.๒.๒ อิสระในการคิด

๙.๒.๒.๓ ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา

๙.๒.๓ ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ

๙.๒.๓.๑ การวิเคราะห์ข้อมูล

๙.๒.๓.๒ อีสระในการปฏิบัติงาน

๙.๒.๓.๓ ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน

๙.๒.๓.๔ ลักษณะงานที่ปฏิบัติงานของตำแหน่ง

๙.๓ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้างานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

๙.๓.๑ หน้าที่และความรับผิดชอบ

๙.๓.๒ ความยุ่งยากของงาน

๙.๓.๓ การกำหนดตรวจสอบ

๙.๓.๔ การตัดสินใจ

๙.๓.๕ การบริหารจัดการ

ทั้งนี้ แบบประเมินค่างานของแต่ละประเภทระดับตำแหน่ง ให้ใช้แบบตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๑๐ ตำแหน่งที่จะได้รับการกำหนดระดับตำแหน่งต้องผ่านเกณฑ์การประเมินค่างาน ดังนี้

๑๐.๑ การขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องผ่านการประเมินตามองค์ประกอบหลักสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญงาน รวมกันได้คะแนน ๖๔ คะแนนขึ้นไป และระดับชำนาญงานพิเศษ รวมกันได้คะแนน ๘๔ คะแนนขึ้นไป

๑๐.๒ การขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านการประเมินตามองค์ประกอบหลักสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการ รวมกันได้คะแนน ๖๔ คะแนนขึ้นไป และระดับชำนาญการพิเศษ รวมกันได้คะแนน ๘๔ คะแนนขึ้นไป

๑๐.๓ การขอกำหนดระดับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมินด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา และด้านภาระงานที่รับผิดชอบ รวมกันได้คะแนน ๑๗๐ คะแนนขึ้นไป

๑๐.๔ การขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องผ่านการประเมินด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา และด้านภาระงานที่รับผิดชอบ รวมกันได้คะแนน ๒๓๕ คะแนนขึ้นไป

ข้อ ๑๑ ให้คณะกรรมการประเมินค่างานตามข้อ ๗ ดำเนินการประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ และเมื่อคณะกรรมการประเมินค่างานดำเนินการประเมินค่างานเรียบร้อยแล้ว ให้นำผลการประเมินค่างานเสนอต่อคณะกรรมการประเมินค่างานประจำมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๒ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เรียกว่า คณะกรรมการประเมินค่างานประจำมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

๑๒.๑ อธิการบดี

ประธานกรรมการ

๑๒.๒ รองอธิการบดีซึ่งกำกับดูแลด้านการบริหารงานบุคคล

กรรมการ

๑๒.๓	รองอธิการบดีซึ่งกำกับดูแลด้านวางแผนและพัฒนา	กรรมการ
๑๒.๔	รองอธิการบดีประจำวิทยาเขต	กรรมการ
๑๒.๕	ผู้ช่วยอธิการบดี จำนวน ๓ คน	กรรมการ
๑๒.๖	ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกซึ่งมีความรู้ ด้านการประเมินค่างาน จำนวน ๒ คน	กรรมการ
๑๒.๗	ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล	กรรมการและเลขานุการ
๑๒.๘	ผู้รับผิดชอบงานด้านบริหารบุคคล จำนวน ๒ คน	ผู้ช่วยเลขานุการ

ในกรณีที่กรรมการว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใด และยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างลง ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่และสามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการประเมินค่างานประจำมหาวิทยาลัย พิจารณาประเมินค่างานแล้วนำผลการประเมินค่างานเสนอ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบเพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติกำหนดกรอบระดับตำแหน่ง

หมวด ๒

การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๑๓ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามข้อ ๑๖ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เรียกว่า คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นประจำมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

๑๓.๑	รองอธิการบดีซึ่งกำกับดูแลด้านการบริหารงานบุคคล	ประธานกรรมการ
๑๓.๒	รองอธิการบดีประจำวิทยาเขตตรี	กรรมการ
๑๓.๓	รองอธิการบดีประจำวิทยาเขตนครศรีธรรมราช	กรรมการ
๑๓.๔	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	กรรมการ
๑๓.๕	ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล	กรรมการและเลขานุการ
๑๓.๖	ผู้รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๑๔ ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑๔.๑ พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่ง เว้นแต่กรอบตำแหน่งของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา

๑๔.๒ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการบริหาร แนวคิดในการปรับปรุงพัฒนางานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม

๑๔.๓ พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

๑๔.๔ พิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาอนุมัติแต่งตั้ง

ข้อ ๑๕ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นตำแหน่งที่อยู่ในกรอบระดับตำแหน่งของมหาวิทยาลัยที่ได้มีการประเมินค่างานแล้ว ยกเว้นตำแหน่งประเภทผู้บริหารไม่ต้องประเมินค่างาน

ข้อ ๑๖ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กำหนดให้ประเมินตามประเภทตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

๑๖.๑ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังต่อไปนี้

๑๖.๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

๑๖.๑.๒ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะ

ประเมิน

๑๖.๑.๓ สมรรถนะทางการบริหาร

๑๖.๒ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

๑๖.๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

๑๖.๒.๒ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะ

ประเมิน

๑๖.๒.๓ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน หรือผู้ชำนาญงานพิเศษ ได้แก่

๑๖.๒.๓.๑ ระดับชำนาญงานต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม

๑๖.๒.๓.๒ ระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย

หนึ่งเล่ม และผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

๑๖.๒.๔ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๙

๑๖.๓ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

๑๖.๓.๑ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

๑๖.๓.๑.๑ ระดับชำนาญการ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ

ตำแหน่งที่จะประเมิน

๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่

๓.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม และ

๓.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์หรืองานวิจัย

ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณา

กำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๙

๑๖.๓.๑.๒ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ

ดังต่อไปนี้

- ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- ๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น

สำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

- ๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่

๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ

- ๓.๒) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อ

หน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ

- ๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณา

กำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพที่กำหนดในข้อ ๑๙

๑๖.๓.๑.๓ ระดับเชี่ยวชาญ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- ๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น

สำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

- ๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ และ

- ๓.๒) งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ

หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

- ๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการ

วิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบเทคนิค และวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น

- ๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณา

กำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๙

๑๖.๓.๑.๔ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- ๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น

สำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

- ๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่

๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ และ

๓.๒) งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ

หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบเทคนิค และวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น

๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานที่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณา กำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๙

๑๖.๓.๒ กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ในตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังต่อไปนี้

๑๖.๓.๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงในตำแหน่งใหม่

๑๖.๓.๒.๒ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

๑๖.๓.๒.๓ สมรรถนะทางการบริหาร

ข้อ ๑๗ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

๑๗.๑ ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

๑๗.๒ ต้องไม่ใช่ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว

๑๗.๓ กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

ข้อ ๑๘ คำนียามผลงาน โครงร่างการเขียนผลงานและคำอธิบายโครงร่างการเขียนผลงาน สัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงาน ระดับคุณภาพผลงาน ลักษณะการเผยแพร่ผลงาน แบบประเมินผลงาน ให้เป็นไปตามเอกสารแนบท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๙ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตามข้อ ๑๖.๒ และ ข้อ ๑๖.๓.๑ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

๑๙.๑ ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเอง และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

๑๙.๒ ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่น่ามาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

๑๙.๓ ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

๑๙.๔ ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่มุ่งใจเพียงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์หรือวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริงไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

๑๙.๕ ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๒๐ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กระทำได้สองวิธี คือ วิธีปกติหรือวิธีพิเศษ ดังนี้

๒๐.๑ วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๒๐.๑.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

๒๐.๑.๒ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๒๐.๒ วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๖.๒ และ ข้อ ๑๖.๓.๑ ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน กรณีที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนด หรือการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งชำนาญการมาก่อน เป็นต้น โดย ก.บ.ม. จะต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง และผลงานที่มีระดับคุณภาพสูงกว่าปกติ

ข้อ ๒๑ หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องผ่านการประเมินดังนี้

๒๑.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ต้องผ่านการประเมินดังนี้

๒๑.๑.๑ การแต่งตั้งระดับชำนาญงาน ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จะเป็นสำหรับตำแหน่ง รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก

๒๑.๑.๒ การแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรือวิชาชีพบริการต่อสังคม รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก

๒๑.๑.๓ การแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การใช้

ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการ หรือวิชาชีพบริการต่อสังคม ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพผลงาน กรณีปกติอยู่ในระดับดีมาก กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีเด่น

วิธีการตัดสินคุณภาพผลงานให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษต้องใช้คะแนนเสียง ไม่น้อยกว่าสี่ในห้าเสียงของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ผลงานที่เสนอขอต้องได้รับการเผยแพร่ตามลักษณะการเผยแพร่ผลงาน ตามเอกสารแนบท้าย ข้อบังคับนี้

การประเมินแต่งตั้งให้ใช้แบบคำขอรับการแต่งตั้ง และแบบประเมินการแต่งตั้งตาม เอกสารแนบท้ายข้อบังคับนี้

๒๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการและชำนาญ การพิเศษ กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ต้องผ่านการประเมินดังนี้

๒๑.๒.๑ ระดับชำนาญการ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของ ตำแหน่งที่ครองอยู่ แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒๑.๒.๒ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตาม ตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

การประเมินแต่งตั้งให้ใช้แบบคำขอรับการแต่งตั้ง และแบบประเมินการแต่งตั้งตาม เอกสารแนบท้ายข้อบังคับนี้

๒๑.๓ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ต้องผ่านการประเมินดังนี้

๒๑.๓.๑ ระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า ต้องผ่านการประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ และต้องมีประสบการณ์ ในการบริหารอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

๒๑.๓.๑.๑ มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในตำแหน่งผู้อำนวยการ กองหรือเทียบเท่า ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากกว่า ๑ งาน มาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒๑.๓.๑.๒ มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในตำแหน่งผู้อำนวยการ กองหรือเทียบเท่า ๒ หน่วยงาน ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบเหมือนกัน

๒๑.๓.๑.๓ มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะรักษาราชการแทน ในตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า (กรณีตำแหน่งว่าง) ๒ หน่วยงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒๑.๓.๑.๔ มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะรักษาราชการแทน ในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า (กรณีตำแหน่งว่าง) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒๑.๓.๒ ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะ ประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ และต้องมีประสบการณ์ในการบริหารอย่างใด อย่างหนึ่ง ดังนี้

๒๑.๓.๒.๑ มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะหัวหน้างาน ภายในกองหรือหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง มากกว่า ๑ งาน มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒๑.๓.๒.๒ มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะหัวหน้างาน ภายในกองหรือหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่า ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ๑ งาน และมีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานอื่นภายในกอง หรือหน่วยงานอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่ารวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒๑.๓.๒.๓ มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะรักษาราชการ แทนในตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสำนัก หรือหน่วยงานที่เทียบเท่า (กรณีตำแหน่งว่าง) ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒๑.๓.๒.๔ มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะหัวหน้างาน ภายในกองหรือหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ๑ งาน และมีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะรักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือ ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสำนักหรือ หน่วยงานที่เทียบเท่า (กรณีตำแหน่งว่าง) รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้ใช้แบบคำขอรับการแต่งตั้ง และแบบประเมินการแต่งตั้งตามเอกสารแนบท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณ ทางวิชาชีพ ให้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญ ตรงกับวิชาชีพของ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน ดังต่อไปนี้

๒๒.๑ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือชำนาญการ ให้คณะกรรมการ ประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย แต่ต้องอยู่ต่างสังกัดต่างหน่วยงานกับผู้ขอเสนอ แต่งตั้ง และกรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งคน ในกรณีมีเหตุผลความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้ง ผู้ทรงคุณวุฒิตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.บ.ม. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

๒๒.๒ ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ในกรณี ที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามบัญชีรายชื่อดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

ข้อ ๒๓ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษ ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินผลงานจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีจำนวนกรรมการไม่น้อยกว่าห้าคน

ข้อ ๒๔ การประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ แต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้กรรมการประเมินตามข้อ ๑๓ พิจารณา โดยจะไม่ทำการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพก็ได้

กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพจะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน

ข้อ ๒๕ คำนิยาม และแบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

หมวด ๓

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๒๖ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๖ ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. เป็นผู้มีส่วนแต่งตั้ง เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณา เสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อ นำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

ข้อ ๒๗ เมื่อมีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้มีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งที่ได้รับ แต่งตั้งด้วย

ข้อ ๒๘ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณ ทางวิชาชีพมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลาสามเดือน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกิน สามเดือน ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่กองบริหารงานบุคคลรับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

ผลงานที่ใช้ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานขึ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยัง ไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานขึ้นใหม่หรือส่งผลงานขึ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

หมวด ๔

มาตรการในการป้องกันและการลงโทษ

ข้อ ๒๙ ให้ ก.บ.ม. พิจารณากำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอกำหนดตำแหน่ง อันสื่อให้เห็นว่าเป็นผู้ซึ่งกระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพ และเป็นผู้ซึ่งมีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๖.๒ และข้อ ๑๖.๓.๑ ดังต่อไปนี้

๒๙.๑ กรณีตรวจพบว่าผู้ขอกำหนดตำแหน่งระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์สื่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่ง

โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเองให้ ก.บ.ม. มีมติให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้น และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติ

๒๙.๒ กรณีได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนแบบผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ ก.บ.ม. มีมติถอดถอนตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ส่วนตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอนและดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติให้ถอดถอน หรือนับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน แล้วแต่กรณี

หมวด ๕

การขอทบทวนผลงาน

ข้อ ๓๐ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพผลงานของการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคมหรือความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด ผู้ขอกำหนดตำแหน่งมีสิทธิขอให้ ก.บ.ม. พิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ

เมื่อ ก.บ.ม. ให้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้วให้ส่งคำขอนั้นแก่คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๓ หากคณะกรรมการดังกล่าวมีความเห็นประการใดให้เสนอต่อ ก.บ.ม. พิจารณาผลการพิจารณาของ ก.บ.ม. ให้เป็นที่สุด

ข้อ ๓๑ เมื่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้รับเรื่องการขอทบทวนตามข้อ ๓๐ แล้วให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

๓๑.๑ การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง

๓๑.๑.๑ กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอให้มีมติไม่รับพิจารณา

๓๑.๑.๒ กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติรับไว้พิจารณา ให้มอบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดเดิมเพื่อพิจารณา

๓๑.๒ การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

๓๑.๒.๑ กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับไว้พิจารณา

๓๑.๒.๒ กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ โดยมีจำนวนกรรมการเท่ากับชุดเดิมเพื่อพิจารณา

๓๑.๒.๓ เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้ ก.บ.ม. นำผลการพิจารณาของชุดใหม่และชุดเดิมเสนอต่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาต่อไป

หมวด ๖

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๒ การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการและยังไม่แล้วเสร็จ ให้การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งดังกล่าวดำเนินการต่อไปได้โดยไม่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งได้รับเรื่องไว้ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามข้อบังคับนี้จนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(ศาสตราจารย์กิตติคุณเปี่ยมศักดิ์ เมนะเสวต)
อุปนายกสภามหาวิทยาลัย ปฏิบัติหน้าที่แทน
นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย