



ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ว่าด้วย การแต่งตั้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น
เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง
พ.ศ. ๒๕๖๘

โดยเป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การแต่งตั้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๒) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และข้อ ๔๔ วรรคสอง แห่งข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๘๙๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงมีมติให้มีข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การแต่งตั้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง พ.ศ. ๒๕๖๘”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การแต่งตั้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

“ส่วนงาน” หมายความว่า คณะ สำนักวิชา วิทยาลัย สถาบัน สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานมหาวิทยาลัย หรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น

“คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่ง” หมายความว่า คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง

“คณะกรรมการประเมิน” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินคุณภาพผลงานของผู้ขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง

“ผู้ทรงคุณวุฒิ” หมายความว่า ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพผลงานของผู้ขอรับการประเมินตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง



ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

ในการตีความหรือในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามข้อบังคับนี้ ให้คณะกรรมการนโยบาย บุคลากร สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วินิจฉัยชี้ขาด และในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น สภามหาวิทยาลัย อาจมีมติให้งดหรือยกเว้นการใช้ข้อบังคับนี้ได้ตามความจำเป็น

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ การกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูงของ พนักงาน มิใช่เป็นไปตามความต้องการของพนักงาน แต่ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยขึ้นอยู่กับความจำเป็น ที่ต้องการผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน มาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องการความเชี่ยวชาญ โดยต้องสนับสนุนทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าหมายของส่วนงานและมหาวิทยาลัย

ให้มหาวิทยาลัยพิจารณาค่างานพร้อมทั้งกำหนดสมรรถนะและผลลัพธ์ที่คาดหวังในแต่ละระดับ และอนุมัติชื่อตำแหน่ง ระดับ กรอบตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และ เชี่ยวชาญระดับสูงของพนักงานที่สมควรมีในแต่ละส่วนงานตามความเหมาะสม พร้อมทั้งจัดทำมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งตามระดับความเชี่ยวชาญ โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ให้มีการประเมินค่างานของตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง

ในกรณีที่ส่วนงานมีความจำเป็นต้องมีตำแหน่งเชี่ยวชาญ ระดับ และจำนวนที่แตกต่างจากที่ มหาวิทยาลัยกำหนด ให้แสดงเหตุผลและความจำเป็น พร้อมทั้งวิเคราะห์ภารกิจของส่วนงาน ความจำเป็นและ ระดับความเชี่ยวชาญ เสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาเป็นคราว ๆ ไป โดยส่วนงานต้องมีการ วางแผนสนับสนุน และพัฒนาบุคลากรให้เติบโตในสายงานที่ต้องการความเชี่ยวชาญ เพื่อตบโจทย์ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายของส่วนงานและมหาวิทยาลัย

ข้อ ๗ ในการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดซึ่งข้อบังคับนี้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนงาน หากส่วนงานใดไม่มีคณะกรรมการบริหารส่วนงานโดยเฉพาะ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลทำหน้าที่ ดำเนินการดังกล่าวแทน

ข้อ ๘ ให้มี “คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่ง” ซึ่งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลแต่งตั้ง เพื่อทำหน้าที่กลั่นกรองและประเมินผลงานในการขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญ ระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูงของพนักงานเสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- (๑) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (๒) คณบดีเลือกกันเอง จำนวนสองคน เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้อำนวยการสถาบันเลือกกันเอง จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ
- (๔) ผู้อำนวยการสำนักงานเลือกกันเอง จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ
- (๕) กรรมการบริหารงานบุคคลซึ่งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมอบหมาย จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

(๖) กรรมการอื่นซึ่งมีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารงานบุคคลหรือด้านการพิจารณา ตำแหน่งเชี่ยวชาญอีกไม่เกินสองคน

ให้ผู้ช่วยอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมายหนึ่งคนเป็นกรรมการและเลขานุการ โดยอาจมี ผู้ช่วยเลขานุการอีกหนึ่งหรือสองคนก็ได้



ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานผู้ขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูงแล้วเสร็จและยังมิได้ตั้งกรรมการใหม่ให้คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งประกอบด้วยประธานและกรรมการเท่าที่มีอยู่

ข้อ ๙ ให้มี “คณะอนุกรรมการประเมิน” ซึ่งคณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งแต่งตั้ง เพื่อทำหน้าที่ประเมินคุณภาพของผลงาน ประกอบด้วย กรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งหนึ่งคนที่ได้รับมอบหมายเป็นประธาน และผู้ทรงคุณวุฒิอีกจำนวนสามคน โดยมีผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเลขานุการ และอาจมีผู้ช่วยเลขานุการอีกหนึ่งคนก็ได้

ข้อ ๑๐ ในการประชุมคณะอนุกรรมการประเมิน ต้องมีกรรมการมาประชุมอย่างน้อยกึ่งหนึ่งจึงจะเป็นองค์ประชุม และการลงมติในที่ประชุม ให้ถือเสียงข้างมาก

เมื่อประเมินคุณภาพของผลงานแล้วเสร็จ ให้เสนอต่อคณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๑๑ การดำเนินการทุกขั้นตอนในการพิจารณาให้กระทำโดยลับ

ข้อ ๑๒ การประเมินผลงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๓ ในการสรรหาบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถหรือมีคุณสมบัติหรือมีประสบการณ์หรือมีความเชี่ยวชาญดีเด่นเป็นพิเศษ เพื่อเข้ารับคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการตำแหน่งเชี่ยวชาญสามารถทำได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด โดยจัดทำเป็นระเบียบมหาวิทยาลัย

หมวด ๒

ผลงานที่ใช้ขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๑๔ ผลงานที่นำมาใช้ขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูงมีรูปแบบดังต่อไปนี้

- (๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์
- (๒) ผลงานวิจัย
- (๓) หนังสือ
- (๔) คู่มือ
- (๕) อนุสิทธิบัตรหรือสิทธิบัตร
- (๖) ใบรับรองด้านวิชาชีพตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (๗) แฟ้มสะสมผลงาน
- (๘) ผลงานลักษณะอื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

รูปแบบ ลักษณะผลงาน หลักเกณฑ์ของผลงานแต่ละประเภทข้างต้นให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๕ ผลงานที่นำมาใช้ขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูงต้องมีลักษณะดังนี้

- (๑) เป็นงานที่จัดทำโดยผู้ขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่ง
- (๒) เป็นงานในหน้าที่ของตนเอง หรือเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานในหน้าที่ของตนเอง
- (๓) เป็นงานที่ได้รับการเผยแพร่แล้ว



สัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงานและวิธีการเผยแพร่ผลงานแต่ละประเภทให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการพิจารณา กำหนดตำแหน่งกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๖ ผลงานที่นำมาใช้ขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูงได้นั้นต้องไม่มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดต่อไปนี้

(๑) เป็นส่วนหนึ่งส่วนใดของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ ของผู้ขอเข้าสู่ตำแหน่ง

(๒) เป็นงานเดียวกันหรือเป็นงานที่ซ้ำกับผลงานซึ่งได้ใช้ในการเข้าสู่ตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูงมาแล้ว

(๓) ผลงานที่ผิดจริยธรรมหรือจรรยาบรรณทางวิชาการหรือวิชาชีพ

ข้อ ๑๗ ผลงานที่นำมาใช้ขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูงได้นั้น มีระดับคุณภาพ ดังนี้

(๑) ดี

(๒) ดีมาก

(๓) ดีเด่น

ลักษณะคุณภาพของผลงานแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการพิจารณา กำหนดตำแหน่ง โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

หมวด ๓

การขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น

ข้อ ๑๘ พนักงานที่จะขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น ต้องเป็นพนักงานซึ่งบรรจุในระดับ P7 หรือตำแหน่งระดับ P6 โดยมีคุณลักษณะ ทักษะ และความรู้ความสามารถที่สอดคล้องตามประกาศมาตรฐานประจำตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น รวมทั้งมีคุณสมบัติและผลงานดังต่อไปนี้

(๑) วิธีที่หนึ่ง

(ก) ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี สำหรับผู้ที่บรรจุด้วยวุฒิปริญญาตรี หรือปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี สำหรับผู้ที่บรรจุด้วยวุฒิปริญญาโท หรือปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี สำหรับผู้ที่บรรจุด้วยวุฒิปริญญาเอก และ

(ข) ผลการประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลังสามปี สำหรับผู้ที่บรรจุด้วยวุฒิปริญญาตรีหรือปริญญาโท หรือสองปี สำหรับผู้ที่บรรจุด้วยวุฒิปริญญาเอก โดยนับจากปีปัจจุบันที่ยื่นผลงาน ในระดับดีขึ้นไป

(ค) ผลการดำเนินงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่ง ผลสำเร็จของงานที่สำคัญที่ผ่านมาซึ่งแสดงถึงภาระงานของตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของส่วนงาน โดยนำเสนอในลักษณะของสรุปผลการดำเนินงาน และ

(ง) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ของตนเอง อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง โดยผลงานดังกล่าวจะต้องมีคุณภาพระดับดี และ

(จ) ผลงานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ หรือหนังสือ หรือคู่มือ อย่างน้อยหนึ่งเรื่องโดยผลงานดังกล่าวต้องมีคุณภาพระดับดี หรือ ใบบรรองด้านวิชาชีพตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรืออนุสิทธิบัตรหรือสิทธิบัตร หรือแฟ้มสะสมผลงาน หรือผลงานลักษณะอื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง โดยผลงานดังกล่าวจะต้องมีคุณภาพระดับดี

(๒) วิธีที่สอง



(ก) ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี สำหรับผู้ที่บรรจุด้วยวุฒิปริญญาตรี หรือปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี สำหรับผู้ที่บรรจุด้วยวุฒิปริญญาโท หรือปฏิบัติงานมาแล้ว ไม่น้อยกว่าหนึ่งปี สำหรับผู้ที่บรรจุด้วยวุฒิปริญญาเอก และ

(ข) ผลการประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลังสองปี โดยนับจากปีปัจจุบันที่ยื่นผลงาน ในระดับ ดีมากขึ้นไป และ

(ค) ผลการดำเนินงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่ง ผลสำเร็จของงานที่สำคัญที่ผ่านมาซึ่งแสดงถึงภาระงานของตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของส่วนงาน โดยนำเสนอในลักษณะของสรุปผลการดำเนินงาน และ

(ง) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ของตนเอง อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง โดยผลงานดังกล่าวต้องมีคุณภาพระดับดีมากขึ้นไป และ

(จ) ผลงานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ หรือหนังสือ หรือคู่มือ หรือใบรับรองด้านวิชาชีพตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรืออนุสิทธิบัตรหรือสิทธิบัตร หรือแฟ้มสะสมผลงาน หรือผลงานลักษณะอื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง โดยผลงานจะต้องมีคุณภาพระดับดีมากขึ้นไป

หมวด ๔

การขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับกลาง

ข้อ ๑๙ พนักงานที่จะขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับกลาง ต้องดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น หรือ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ P6 ขึ้นไป โดยมีคุณลักษณะ ทักษะ และความรู้ความสามารถที่สอดคล้องตามประกาศมาตรฐานประจำตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับกลาง รวมทั้งมีคุณสมบัติและผลงาน ดังต่อไปนี้

(๑) วิธีที่หนึ่ง

(ก) ดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น หรือ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ P6 ขึ้นไป มาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี และ

(ข) ผลการประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลังสามปี โดยนับจากปีปัจจุบันที่ยื่นผลงาน ในระดับดีขึ้นไป

(ค) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของส่วนงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่องโดยผลงานดังกล่าวต้องมีคุณภาพระดับดีมากขึ้นไป และ

(ง) ผลงานวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ต่อส่วนงาน หรือหนังสือ หรือใบรับรองด้านวิชาชีพตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรืออนุสิทธิบัตรหรือสิทธิบัตร หรือแฟ้มสะสมผลงาน หรือผลงานลักษณะอื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง โดยผลงานจะต้องมีคุณภาพระดับดีมาก

(๒) วิธีที่สอง

(ก) ดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น หรือ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ P6 ขึ้นไป มาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี และ

(ข) ผลการประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลังสองปี โดยนับจากปีปัจจุบันที่ยื่นผลงาน ในระดับดีมากขึ้นไป

(ค) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของส่วนงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่องโดยผลงานดังกล่าวจะต้องมีคุณภาพระดับดีเด่น หรืออย่างน้อยสองเรื่องซึ่งมีคุณภาพระดับดีมากขึ้นไป และ

(ง) ผลงานวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ต่อส่วนงาน หรือหนังสือ หรือใบรับรองด้านวิชาชีพตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรืออนุสิทธิบัตรหรือสิทธิบัตร หรือแฟ้มสะสมผลงาน หรือผลงานลักษณะอื่นตามที่

มหาวิทยาลัยกำหนด อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง โดยผลงานดังกล่าวจะต้องมีคุณภาพระดับดีเด่น หรืออย่างน้อยสองเรื่อง ซึ่งมีคุณภาพระดับดีมากขึ้นไป

หมวด ๕

การขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับสูง

ข้อ ๒๐ พนักงานที่จะขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับสูง ต้องดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับกลาง หรือ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ P5 ขึ้นไป โดยมีคุณลักษณะ ทักษะ และความรู้ความสามารถที่สอดคล้องตามประกาศมาตรฐานประจำตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับสูง รวมทั้งมีคุณสมบัติและผลงาน ดังต่อไปนี้

(๑) วิธีที่หนึ่ง

(ก) ดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับกลาง หรือ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ P5 ขึ้นไป มาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี และ

(ข) ผลการประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลังสามปี โดยนับจากปีปัจจุบันที่ยื่นผลงาน ในระดับดีขึ้นไป

(ค) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งเรื่องโดยผลงานดังกล่าวจะต้องมีคุณภาพระดับดีเด่น หรืออย่างน้อยสองเรื่องซึ่งมีคุณภาพระดับดีมากขึ้นไป และ

(ง) ผลงานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ หรือหนังสือ หรือใบรับรองด้านวิชาชีพตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรืออนุสิทธิบัตรหรือสิทธิบัตร หรือแฟ้มสะสมผลงาน หรือผลงานลักษณะอื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งเรื่องซึ่งมีคุณภาพระดับดีเด่น หรืออย่างน้อยสองเรื่องซึ่งมีคุณภาพระดับดีมากขึ้นไป


(๒) วิธีที่สอง

(ก) ดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับกลาง หรือ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ P5 ขึ้นไป มาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี และ

(ข) ผลการประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง โดยนับจากปีปัจจุบันที่ยื่นผลงาน ในระดับดีมากขึ้นไป

(ค) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยสองเรื่องโดยผลงานดังกล่าวจะต้องมีคุณภาพระดับดีเด่น หรืออย่างน้อยสามเรื่องซึ่งมีคุณภาพระดับดีมากขึ้นไป และ

(ง) ผลงานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ หรือหนังสือ หรือใบรับรองด้านวิชาชีพตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรืออนุสิทธิบัตรหรือสิทธิบัตร หรือแฟ้มสะสมผลงาน หรือผลงานลักษณะอื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยสองเรื่องซึ่งมีคุณภาพระดับดีเด่น หรืออย่างน้อยสามเรื่องซึ่งมีคุณภาพระดับดีมากขึ้นไป



หมวด ๖

กระบวนการพิจารณาการขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๒๑ เมื่อส่วนงานได้รับอนุมัติกรอบตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต่าง ๆ ตามข้อ ๖ แล้ว ให้ประกาศแจ้งให้พนักงานในสังกัดทราบ

พนักงานทั้งในสังกัดและส่วนงานอื่นที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ อาจเสนอขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต่างๆ ตามวรรคหนึ่ง โดยเสนอผลงานให้ส่วนงานพิจารณา และหากส่วนงานเห็นชอบให้เสนอต่อมหาวิทยาลัยพิจารณา

ข้อ ๒๒ ภายใต้ข้อบังคับข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ พนักงานที่ขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วน ณ วันที่คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งได้รับเรื่อง และเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามข้อบังคับนี้ ให้ถือว่าวันที่ที่เจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนงานได้รับคำขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง หรือเชี่ยวชาญระดับสูง เป็นวันที่คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งได้รับเรื่อง

ข้อ ๒๓ แบบคำขอ กระบวนการและขั้นตอนการยื่นคำขอและการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งกำหนดโดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๔ พนักงานที่ประสงค์ขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง หรือเชี่ยวชาญระดับสูง ให้ยื่นคำขอตามแบบที่กำหนดไว้ พร้อมด้วยผลงานต่อเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนงาน กรณีที่พนักงานที่ประสงค์ขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานมหาวิทยาลัย ให้ยื่นต่อสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

ให้คณะกรรมการบริหารส่วนงานตรวจสอบคุณสมบัติและความถูกต้องของข้อมูลที่ระบุไว้ในคำขอตลอดจนจำนวน ประเภท และคุณภาพของผลงานในเบื้องต้นให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ แล้วส่งให้คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่ง

ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานมหาวิทยาลัยประสงค์ขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง ให้สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบคุณสมบัติและความถูกต้องของข้อมูลที่ระบุไว้ในคำขอ และต้องได้รับความเห็นชอบจากรองอธิการบดีที่กำกับกับการปฏิบัติงานหรือกำกับดูแลก่อนส่งให้คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่ง

ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานสภามหาวิทยาลัยประสงค์ขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง ให้สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบคุณสมบัติและความถูกต้องของข้อมูลที่ระบุไว้ในคำขอ และต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัยก่อนส่งให้คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๒๕ เมื่อคณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งดำเนินการพิจารณากลับกรองแล้วเสร็จ ให้สรุปผลพร้อมความเห็นเสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณาอนุมัติ

ในกรณีที่คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งได้พิจารณาเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลดำเนินการพิจารณานุมัติการกำหนดระดับตำแหน่งของพนักงานที่คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งเสนอ และให้มีผลย้อนหลังไปตั้งแต่วันที่คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่ง ได้รับเรื่องและผลงานถูกต้องครบถ้วน



บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๖ การเทียบตำแหน่งระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและลูกจ้างกับตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑

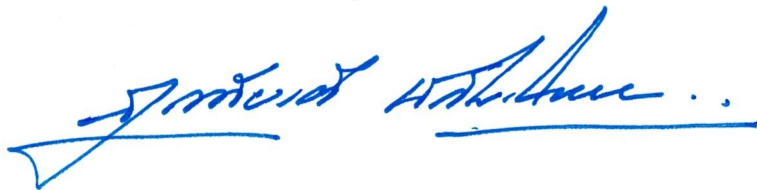
เพื่อประโยชน์ในการเข้าสู่ตำแหน่งระดับที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการหรือลูกจ้างซึ่งได้เทียบตำแหน่งตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้นับระยะเวลาดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อเนื่องจากเดิมและให้มีสิทธิขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๗ ในกรณีที่มีการแต่งตั้งบุคคลใดให้ดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง หรือเชี่ยวชาญระดับสูงไปแล้วก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ดำรงตำแหน่งตามคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ และให้ถือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๘ พนักงานผู้ใดยื่นคำขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง หรือเชี่ยวชาญระดับสูงต่อมหาวิทยาลัยไว้ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ทั้งนี้ไม่ว่าจะอยู่ในระหว่างกระบวนการใด ๆ ให้พิจารณาการกำหนดตำแหน่งของพนักงานผู้นั้นตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ ซึ่งใช้บังคับอยู่ในขณะที่มีการยื่นเรื่องดังกล่าวต่อไปจนแล้วเสร็จ

ข้อ ๒๙ บรรดาระเบียบ ประกาศ หรือแนวปฏิบัติที่ออกตามความในข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การแต่งตั้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง พ.ศ. ๒๕๕๘ หรือที่เกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง ที่ใช้บังคับอยู่ในวันที่ข้อบังคับฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้มีผลบังคับใช้ต่อไปจนกว่าจะมีระเบียบ ประกาศ หรือแนวปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘



(ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.สุรเกียรติ์ เสถียรไทย)

นายกสภามหาวิทยาลัย

