



หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการ
ในสังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

โดยที่เห็นเป็นการสมควรให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อให้เหมาะสมและ
สอดคล้องกับระบบบริหารงานบุคคลใหม่

มติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประเภทข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2555 เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2555
จึงให้ออกหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการในสังกัด
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ในหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการนี้

“สภามหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
“ส่วนงาน”	หมายความว่า	คณะ สำนักวิชา วิทยาลัย สถาบัน สำนักงานมหาวิทยาลัย และส่วนงานที่ เรียกชื่ออย่างอื่น
“ก.พ.อ.”	หมายความว่า	คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
“ก.บ.ม.”	หมายความว่า	คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประเภท ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในสังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
“อธิการบดี”	หมายความว่า	อธิการบดีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
“ตำแหน่งสูงขึ้น”	หมายความว่า	ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
“ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น”	หมายความว่า	ผู้บังคับบัญชาในระดับถัดขึ้นไป ซึ่งรับผิดชอบ ใกล้ชิดกับตำแหน่งที่จะประเมินที่สุด

/ข้อ ๒ การแต่งตั้ง...

ข้อ ๒ การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นตำแหน่งที่ได้ผ่านการประเมินค่างานแล้วและสอดคล้องกับกรอบตำแหน่งและแผนอัตรากำลังที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด โดยดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๔ และแนวปฏิบัติฉบับนี้

ข้อ ๓ การกำหนดกรอบตำแหน่ง ให้ยึดถือและดำเนินการดังนี้

๓.๑ กรอบตำแหน่งระดับต่าง ๆ ที่สภามหาวิทยาลัย ก.ม. และ ก.บ.ม. ได้เคยอนุมัติไว้แล้วให้ใช้ต่อไป โดยไม่ต้องวิเคราะห์ภารกิจของส่วนงานใหม่

๓.๒ กรอบตำแหน่งนักวิจัยให้กำหนดเป็นระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ได้ทุกตำแหน่ง สำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๔ และแนวปฏิบัติฉบับนี้

๓.๓ กรอบตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ เสนอ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาอนุมัติ

๓.๔ กรอบตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เสนอ ก.บ.ม. เพื่อให้ความเห็นชอบก่อน เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ

๓.๕ ส่วนงานใดมีความประสงค์จะกำหนดกรอบตำแหน่งเพิ่มให้เสนอเรื่องพร้อมข้อมูลประกอบการพิจารณา เช่น ภารกิจของส่วนงาน โครงสร้างอัตรากำลัง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดกรอบตำแหน่ง เหตุผลและความจำเป็นโดยใช้แบบวิเคราะห์ความจำเป็นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด (แบบ บค.๐๖)

ข้อ ๔ การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

๔.๑ ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

๔.๒ ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

๔.๓ ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

๔.๔ ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

/ข้อ ๕ หลักเกณฑ์...

ข้อ ๕ หลักเกณฑ์การประเมินค่างาน

การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของส่วนงานและประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจของส่วนงาน และหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่งดังต่อไปนี้

๕.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้มีได้ทั้งส่วนงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนงานที่ทำหน้าที่ สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และส่วนงานที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย เช่น หน่วยงานในฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการหรือที่เทียบเท่า หน่วยงานในสำนักงานมหาวิทยาลัยหรือส่วนงานที่เทียบเท่า โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานและแบบประเมินค่างาน ดังนี้

๕.๑.๑ องค์ประกอบหลักในการประเมิน

- (๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ
- (๒) ความยุ่งยากของงาน
- (๓) การกำกับตรวจสอบ
- (๔) การตัดสินใจ

๕.๑.๒ ใช้แบบประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ใช้แบบประเมินค่างาน เอกสารแนบท้าย ๑

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ใช้แบบประเมินค่างาน เอกสารแนบท้าย ๒

๕.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีได้เฉพาะส่วนงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และสำนักงานมหาวิทยาลัย โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ๓ ด้าน ประกอบด้วย ๑๐ องค์ประกอบย่อย ดังนี้

๕.๒.๑ ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

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

๕.๒.๒ ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

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

/๕.๒.๓ ด้านภาระ...

๕.๒.๓ ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ

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

โดยใช้แบบประเมินค่างาน เอกสารแนบท้าย ๓

ข้อ ๖ การประเมินค่างานตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ใช้แบบประเมินค่างานตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๗ เกณฑ์การตัดสินการประเมินค่างาน

๗.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ต้องได้รับคะแนนการประเมินค่างานไม่น้อยกว่า ๖๔ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

๗.๒ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษ และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้รับคะแนนการประเมินค่างานไม่น้อยกว่า ๘๔ คะแนนจากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

๗.๓ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ ต้องได้รับคะแนนการประเมินค่างานไม่น้อยกว่า ๑๗๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๓๐๐ คะแนน

๗.๔ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษต้องได้รับคะแนนการประเมินค่างานไม่น้อยกว่า ๒๓๕ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๓๐๐ คะแนน

ข้อ ๘ ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานก่อนยื่นขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นย้อนหลัง ๒ ปี ไม่ต่ำกว่า “ดี” ใน ๒ รอบการประเมิน โดยต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

๘.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป

๘.๑.๑ ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) มีวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้โดยต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี และปฏิบัติงานด้านดังกล่าวหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ

(๒) มีวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้โดยต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี และปฏิบัติงานด้านดังกล่าวหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ

/ (๓) มีวุฒิ...

(๓) มีวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้โดยต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี และปฏิบัติงานด้านดังกล่าวหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๔) ผู้ข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นตาม (๑)-(๓) ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง (๑๐,๑๙๐ บาท)

๘.๑.๒ ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) ต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี และปฏิบัติงานด้านดังกล่าวหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง (๑๕,๔๑๐ บาท)

๘.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

๘.๒.๑ ตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) ได้รับปริญญาตรีหรือ คุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ โดยต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี และปฏิบัติงานด้านดังกล่าวหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ได้รับปริญญาโท หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ โดยต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี และปฏิบัติงานด้านดังกล่าวหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๓) ได้รับปริญญาเอก หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ โดยต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และปฏิบัติงานด้านดังกล่าวหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๔) ผู้ข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นตาม (๑)-(๓) ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง (๑๓,๑๖๐ บาท)

๘.๒.๒ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) ต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี และปฏิบัติงานด้านดังกล่าวหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง (๑๙,๘๖๐ บาท)

๘.๒.๓ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) ต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี และปฏิบัติงานด้านดังกล่าวหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

/ (๒) ต้องได้รับ...

(๒) ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง (๒๔,๔๐๐ บาท)

๘.๒.๔ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) ต้องดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และปฏิบัติงานด้านดังกล่าวหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง (๒๙,๙๕๐ บาท)

ข้อ ๙ การขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ระบุด้านที่แสดงความชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ และผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งต้องสอดคล้องกับด้านที่เสนอขอกำหนดตำแหน่ง โดยต้องเป็นไปตามค่านิยาม รูปแบบ ลักษณะการเผยแพร่ เกณฑ์ระดับคุณภาพ ของผลงาน ตามเอกสารแนบท้ายประการนี้

ข้อ ๑๐ ผลงานที่ใช้ในการเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีดังนี้

๑๐.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป

๑๐.๑.๑ ระดับชำนาญงาน

(๑) ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม

๑๐.๑.๒ ระดับชำนาญงานพิเศษ

(๑) ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม และ

(๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่

อย่างน้อย ๑ เรื่อง

๑๐.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

๑๐.๒.๑ ระดับชำนาญการ

(๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม และ

(๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย ๑ เรื่อง

๑๐.๒.๒ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของส่วนงาน อย่างน้อย ๑ เรื่อง และ

(๒) ผลงานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนงาน

อย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ

๑๐.๒.๓ ระดับเชี่ยวชาญ

(๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ และ

(๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับ

นานาชาติ อย่างน้อย ๑ เรื่อง

/๑๐.๒.๔ ระดับ...

๑๐.๒.๔ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรือผลงานลักษณะอื่น
ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาของมหาวิทยาลัยอย่างน้อย ๑ เรื่อง / รายการ และ

(๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือ
ระดับนานาชาติ อย่างน้อย ๑ เรื่อง

ข้อ ๑๑ ผลงานที่เสนอเพื่อประกอบการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ตามข้อ ๑๐ ต้องมีเงื่อนไข
ดังนี้

๑๑.๑ จะต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

๑๑.๒ ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่
สูงขึ้นมาแล้ว

๑๑.๓ กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

ข้อ ๑๒ องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีดังนี้

๑๒.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป

๑๒.๑.๑ ระดับชำนาญงาน ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ

ตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ตามข้อ ๑๐.๑.๑

(๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓

๑๒.๑.๒ ระดับชำนาญงานพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ

ตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ ตามข้อ ๑๐.๑.๒

(๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓

๑๒.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

๑๒.๒.๑ ระดับชำนาญการ ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ

ตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ตามข้อ ๑๐.๒.๑

(๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓

๑๒.๒.๒ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

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

ตำแหน่งที่จะประเมิน

- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ตามข้อ ๑๐.๒.๒
- (๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓

๑๒.๒.๓ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

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

ตำแหน่งที่จะประเมิน

- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตามข้อ ๑๐.๒.๓

(๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ

เกณฑ์การพิจารณาตามข้อ ๑๒.๒.๓ (๔) ให้ใช้ระดับ “อยู่ในเกณฑ์” เป็นเกณฑ์ตัดสิน

- (๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓

๑๒.๒.๔ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

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

ตำแหน่งที่จะประเมิน

- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามข้อ ๑๐.๒.๔

(๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ

(๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพหมายถึง ผลงานที่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาชีพหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

เกณฑ์การพิจารณาตามข้อ ๑๒.๒.๔ (๔) (๕) ให้ใช้ระดับ “อยู่ในเกณฑ์” เป็นเกณฑ์ตัดสิน

- (๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓

/ข้อ ๑๓ การประเมิน...

ข้อ ๑๓ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

๑๓.๑ ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

๑๓.๒ ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

๑๓.๓ ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

๑๓.๔ ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันทางวิชาชีพ

๑๓.๕ ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๑๔ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานของตำแหน่ง

ให้ส่วนงานแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน จำนวน ๓-๕ คน สำหรับตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (ที่มีใช้ตำแหน่งที่ปรึกษา) ประกอบด้วย

๑๔.๑ คณบดีหรือเทียบเท่าหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย สำหรับสำนักงานมหาวิทยาลัย ให้รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๑๔.๒ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่จะประเมิน เป็นกรรมการ

๑๔.๓ ผู้ทรงคุณวุฒิ (ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกส่วนงาน) เป็นกรรมการ

๑๔.๔ ผู้แทนฝ่ายบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

๑๔.๕ ผู้รับผิดชอบด้านบริหารงานบุคคลของส่วนงาน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิข้อ ๑๔.๓ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะประเมินค่างาน และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะประเมินหรือเทียบเท่า

ข้อ ๑๕ ขั้นตอนการประเมินค่างานของตำแหน่ง

๑๕.๑ ให้ส่วนงานแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานของตำแหน่ง โดยมีองค์ประกอบตามที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนด ตามข้อ ๑๔

๑๕.๒ ให้ผู้รับผิดชอบด้านบริหารงานบุคคลของส่วนงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินค่างานของตำแหน่ง กรณีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ ตำแหน่งระดับชำนาญงาน

/ระดับชำนาญงาน...

ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ เสนอมหาวิทยาลัย เพื่อเสนอ ก.บ.ม. พิจารณานุมัติการกำหนดระดับตำแหน่ง

สำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (ที่มีใช้ตำแหน่งที่ปรึกษา) เสนอ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบก่อนเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณานุมัติการกำหนดระดับตำแหน่ง

กรณีการประเมินค่างานของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (ตำแหน่งที่ปรึกษา) ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานประกอบด้วย อธิการบดี และรองอธิการบดี จำนวน ไม่น้อยกว่า ๓ คนแต่ไม่เกิน ๕ คน แล้วนำผลการประเมินค่างานเสนอ สภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณานุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งที่ปรึกษา

ข้อ ๑๖ เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานก่อนยื่นขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นย้อนหลัง ๒ ปี และให้พิจารณาจากผลสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ป.จ.พ. ๑-๓) ของผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่งย้อนหลัง ๒ ปี

เกณฑ์การตัดสิน ผู้ผ่านการประเมินต้องได้รับผลสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ย้อนหลัง ๒ ปี ไม่ต่ำกว่าระดับ “ดี” ใน ๒ รอบการประเมิน

ข้อ ๑๗ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กระทำได้ ๒ วิธี คือวิธีปกติและวิธีพิเศษ ดังนี้

๑๗.๑ วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑๗.๑.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

๑๗.๑.๒ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

๑๗.๒ วิธีพิเศษ ได้แก่การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้ หรือ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน และต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง พร้อมทั้งผลงานที่เสนอต้องมีระดับคุณภาพสูงกว่าวิธีปกติ

ข้อ ๑๘ ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑๘.๑ พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่งเสนอ ก.บ.ม. พิจารณา ยกเว้นตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (ตำแหน่งที่ปรึกษา)

๑๘.๒ พิจารณากลับกรองผลงานของผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น

๑๘.๓ พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ / การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการ วิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้ คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ / ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพหมายถึง ผลงานที่ได้รับการยอมรับ ยกย่องหรือได้รับรางวัล ในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาชีพหรืองาน วิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

๑๘.๔ พิจารณาผลการประเมินจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ตามข้อ ๑๘.๓ และ เสนอ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาอนุมัติการแต่งตั้งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ กรณีการแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เมื่อ ก.บ.ม. และสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบแล้ว ให้เสนอ ก.พ.อ. เพื่อดำเนินการโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งต่อไป

๑๘.๕ หน้าที่อื่นตามที่ ก.บ.ม. มอบหมาย

ข้อ ๑๙ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอตำแหน่งสูงขึ้น ดังนี้

๑๙.๑ วิธีปกติ

๑๙.๑.๑ กรณีแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือระดับชำนาญการ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงตามวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า โดยมีองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่า ๓ คน ดังนี้

(๑) กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย แต่ต้องอยู่ ต่างสังกัดคณะ/ส่วนงาน กับผู้เสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

(๒) กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย อย่างน้อย ๑ คน รวมจำนวน กรรมการทั้งหมดไม่น้อยกว่า ๓ คน

๑๙.๑.๒ กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรง ตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยแต่งตั้ง จากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ในกรณีที่มีเหตุผล และความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความ เห็นชอบเป็นกรณีไป

/๑๙.๒ วิธีพิเศษ...

๑๙.๒ วิธีพิเศษ

๑๙.๒.๑ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน

วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพแต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการตามข้อ ๑๘ พิจารณาโดยไม่ต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิก็ได้

กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษสำหรับ วิธีปกติ และวิธีพิเศษ จะต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เพื่อให้มีการรับฟังข้อคิดเห็น และพิจารณาผลงานร่วมกัน

ข้อ ๒๐ เกณฑ์การประเมิน กำหนดให้มี ๕ ระดับ ดังนี้

๒๐.๑ ควรปรับปรุง

๒๐.๒ พอใช้

๒๐.๓ ดี

๒๐.๔ ดีมาก

๒๐.๕ ดีเด่น

ข้อ ๒๑ เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิธีปกติ ต้องได้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่วิธีพิเศษต้องได้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่า ๔ ใน ๕ ของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

๒๑.๑ สำหรับวิธีปกติ ทุกองค์ประกอบต้องมีผลการประเมินดังนี้

๒๑.๑.๑ ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องมีการประเมินไม่ต่ำกว่า ระดับ “ดี”

๒๑.๑.๒ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องมีการประเมินไม่ต่ำกว่า ระดับ “ดี”

๒๑.๑.๓ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีการประเมินไม่ต่ำกว่า ระดับ “ดีมาก”

๒๑.๒ สำหรับวิธีพิเศษ ทุกองค์ประกอบต้องมีผลการประเมินดังนี้

๒๑.๒.๑ ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องมีการประเมินไม่ต่ำกว่า ระดับ “ดีมาก”

๒๑.๒.๒ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องมีการประเมินไม่ต่ำกว่า ระดับ “ดีมาก”

๒๑.๒.๓ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับ “ดีเด่น”

ข้อ ๒๒ ขั้นตอนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ให้ดำเนินการดังนี้

๒๒.๑ ให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นยื่นเรื่องตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนดผ่านผู้บังคับบัญชาตามขั้นตอน พร้อมเอกสารดังนี้

๒๒.๑.๑ แบบประวัติส่วนตัว เอกสาร บค. ๐๑ (จำนวน ๑๐ ชุด)

๒๒.๑.๒ ผลงานที่เสนอกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องกับข้อ ๑๐

(จำนวน ๖ ชุด)

๒๒.๑.๓ แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานและรายละเอียดของผลงาน เอกสาร บค. ๐๒ (จำนวน ๖ ชุด)

๒๒.๑.๔ แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เอกสาร บค. ๐๓

(จำนวน ๖ ชุด)

๒๒.๒ ให้ส่วนงานต้นสังกัดดำเนินการ ดังนี้

๒๒.๒.๑ ตรวจสอบคุณสมบัติ ผลงาน ความถูกต้อง ผลการประเมินค่างานของตำแหน่งตามข้อ ๑๕ และผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถและสมรรถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ตามข้อ ๑๖ ที่ผ่านเกณฑ์

๒๒.๒.๒ เสนอเรื่องต่อมหาวิทยาลัยพร้อมเอกสารตามข้อ ๒๒.๑ แบบประเมินค่างานของตำแหน่งตามข้อ ๑๕ ที่ผ่านเกณฑ์ และแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการพร้อมผลการประเมินการปฏิบัติราชการก่อนยื่นขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นย้อนหลัง ๒ ปี ตามข้อ ๑๖ (บค. ๐๔)

ข้อ ๒๓ วันที่มีผลในการดำรงตำแหน่ง

ผู้ที่ผ่านการประเมินผลงานจะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในวันที่ฝ่ายบริหารงานบุคคลได้รับเรื่องหรือวันที่ฝ่ายบริหารงานบุคคลได้รับผลงานเพิ่มเติมหรือวันที่ผลงานได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ทั้งนี้ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการตามข้อ ๑๘

กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ไม่ก่อนวันที่สภามหาวิทยาลัยอนุมัติการกำหนดระดับตำแหน่ง เมื่อสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบแล้วเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

ข้อ ๒๔ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. มอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

/ข้อ ๒๕ การติดตาม...

ข้อ ๒๕ การติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการ

เมื่อมีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้ส่วนงานติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งด้วย

ข้อ ๒๖ การแก้ไขผลงาน

ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งปรับปรุงผลงานภายในระยะเวลา ๓ เดือน นับตั้งแต่วันที่ทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาต่อไปได้อีกไม่เกิน ๓ เดือน ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่ฝ่ายบริหารงานบุคคลได้รับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

ข้อ ๒๗ มาตรการป้องกันการลอกเลียนผลงาน

ในกรณีที่มหาวิทยาลัยตรวจสอบในภายหลังพบว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพ และเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๘ ดังต่อไปนี้

๒๗.๑ กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ขอกำหนดตำแหน่งระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์สื่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งโดยการอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ ก.บ.ม. มีมติให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้นและดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้น เสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติ ยกเว้นตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

๒๗.๒ กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้วหากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ ก.บ.ม. มีมติถอดถอนตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ส่วนตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริง และความร้ายแรงแห่งการกระทำ

/ผิดเป็นกรณี ๆ ...

ผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่ง มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม มีมติให้ออດถอน หรือนับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน แล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๘ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งเนื่องจากคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ผู้ขอตำแหน่งมีสิทธิขออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการตามข้อ ๑๘ พิจารณาทบทวนได้ไม่เกิน ๒ ครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้างและเหตุผลที่สนับสนุนคำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายใน ๙๐ วัน นับแต่ที่รับทราบมติ

เมื่อคณะกรรมการตามข้อ ๑๘ ได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้พิจารณา ดังนี้

๒๘.๑ การพิจารณาทบทวนครั้งที่ ๑ หากเห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติไม่รับพิจารณา กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติรับไว้พิจารณา โดยให้มอบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดเดิมเพื่อพิจารณา

๒๘.๒ การพิจารณาทบทวนครั้งที่ ๒ หากเห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่ ๑ ให้มีมติไม่รับพิจารณา กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และมีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่ ๑ ให้มีมติรับไว้พิจารณา ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ โดยมีจำนวนเท่ากับกรรมการชุดเดิมเพื่อพิจารณา เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้สรุปผลการพิจารณาของชุดใหม่และชุดเดิมเสนอคณะกรรมการตามข้อ ๑๘ พิจารณาต่อไป

ข้อ ๒๙ การจ่ายเงินสมนาคุณให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และการเบิกจ่ายเงินที่ใช้ในการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตัดสินการประเมิน ให้เบิกจ่ายจากส่วนงานที่ผู้ขอตำแหน่งสังกัด โดยให้เป็นไปตามประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง การกำหนดเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินประเภทต่าง ๆ พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๓๐ ค่านิยาม รูปแบบ ลักษณะการเผยแพร่ เกณฑ์ระดับคุณภาพ แบบประวัติส่วนตัวและผลงาน แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ แบบประเมินค่างาน ให้เป็นไปตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

ข้อ ๓๑ เพื่อมิให้ข้าราชการได้รับผลกระทบและเสียโอกาสในการเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในครั้งแรกของการแต่ละบุคคลให้ผู้เสนอขอแต่งตั้งที่มีคุณสมบัติเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งสามารถแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้ในกรณีต่อไปนี้

๓๑.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป

๓๑.๑.๑ ให้แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป
ระดับชำนาญงานได้

- (๑) ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ
- (๒) ผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๓๑.๑.๒ ให้แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป
ระดับชำนาญงานพิเศษได้

- (๑) ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๖ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ
- (๒) ผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๕ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๓๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

๓๑.๒.๑ ให้แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพ
เฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการได้

- (๑) ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ
- (๒) ผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๔ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๓๑.๒.๒ ให้แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพ
เฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษได้

- (๑) ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๗ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ
- (๒) ผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๓๑.๒.๓ ให้แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพ
เฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญได้

- (๑) ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๘ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ
- (๒) ผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๗ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓๑.๒.๔ ให้แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพ
เฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษได้

- (๑) ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๙ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ
- (๒) ผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๘ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

ประกาศ ณ วันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕



(รองศาสตราจารย์ ดร.พรพจน์ เปี่ยมสมบุรณ์)

รองอธิการบดี