



ประกาศมหาวิทยาลัยศิลปากร
เรื่อง การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้ง
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้ง
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. ๒๕๕๙
ประกอบกับข้อ ๘ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้ง
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ อธิการบดีโดยมติคณะกรรมการ
บริหารมหาวิทยาลัยศิลปากรในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงออก
ประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศมหาวิทยาลัยศิลปากร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับ
ตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๕

(๒) ประกาศมหาวิทยาลัยศิลปากร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ระดับงานและระดับฝ่ายหรือเทียบเท่า พ.ศ. ๒๕๕๕

(๓) ประกาศมหาวิทยาลัยศิลปากร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ระดับงานและระดับฝ่ายหรือเทียบเท่า (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒
มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยศิลปากร

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยศิลปากร

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยศิลปากร

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยศิลปากร

“ก.พ.ต.” หมายความว่า คณะอนุกรรมการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งเพื่อ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

“คณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

“ส่วนงาน” หมายความว่า คณะ ส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นมีฐานะเทียบเท่าคณะ และให้หมายความรวมถึงสำนักงานอธิการบดี และสำนักงานสภามหาวิทยาลัยด้วย

“คณะกรรมการประจำส่วนงาน” หมายความว่า คณะกรรมการประจำคณะ หรือ คณะกรรมการประจำส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และให้หมายความรวมถึง คณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดีด้วย

“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานภายในและหน่วยงานย่อย

“หน่วยงานภายใน” หมายความว่า หน่วยงานภายในของส่วนงานที่สภามหาวิทยาลัย ประกาศแบ่งหน่วยงานภายในไว้

“หน่วยงานย่อย” หมายความว่า หน่วยงานย่อยภายใต้หน่วยงานภายในของส่วนงาน หรือหน่วยงานย่อยภายใต้ส่วนงาน

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัด มหาวิทยาลัยศิลปากร

“หัวหน้างาน” ให้หมายความรวมถึงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีระดับตำแหน่ง เทียบเท่าระดับหัวหน้างานด้วย

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีรักษาการตามประกาศนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศ หรือคำสั่ง เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการหรือการตีความประกาศนี้ ให้อธิการบดีมีอำนาจ วินิจฉัยได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมายหรือประกาศนี้ แต่ถ้าอธิการบดีเห็นสมควรก็อาจเสนอให้ ก.บ.ม. วินิจฉัยได้

ในกรณีที่มีเหตุและความจำเป็นอย่างยิ่ง ก.บ.ม. อาจมีมติให้งดใช้ประกาศนี้ทั้งหมดหรือ บางส่วนได้

หมวด ๑

การประเมินค่างานของตำแหน่ง

ข้อ ๕ การกำหนดจำนวนที่พึงมีได้ของระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของตำแหน่งประเภททั่วไป และ ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะต้องเป็นตำแหน่งที่ผ่านการประเมินค่างานของตำแหน่งเพื่อวัด คุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนงานเป็นสำคัญ

ข้อ ๖ หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินค่างาน และคะแนนการประเมินค่างานของตำแหน่ง ให้เป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยศิลปากรเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินค่างาน และคะแนน การประเมินค่างานของตำแหน่งสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน

หมวด ๒

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ตำแหน่งหัวหน้างานและตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ข้อ ๗ ผู้ข้อกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดีก่อนวันยื่นขอกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสองรอบการประเมินติดต่อกัน และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการ

ข้อ ๘ หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งหัวหน้างานและตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๗
- (๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) สมรรถนะทางการบริหาร

ส่วนการประเมินให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้ผู้รับการประเมินจัดทำแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ด้วย

ทั้งนี้ รายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของการประเมินและแบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแบบที่แนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๙ ให้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังนี้

- (๑) ผลการประเมินที่มีค่าคะแนนร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐ อยู่ในระดับดีเด่น
- (๒) ผลการประเมินที่มีค่าคะแนนร้อยละ ๘๐ - ๘๙ อยู่ในระดับดีมาก
- (๓) ผลการประเมินที่มีค่าคะแนนร้อยละ ๗๐ - ๗๙ อยู่ในระดับดี
- (๔) ผลการประเมินที่มีค่าคะแนนร้อยละ ๖๐ - ๖๙ อยู่ในระดับพอใช้
- (๕) ผลการประเมินที่มีค่าคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ อยู่ในระดับควรปรับปรุง

ส่วนที่ ๑

การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน

ข้อ ๑๐ ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน ๓ คน โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ให้คณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง มีหน้าที่และอำนาจดังนี้

- (๑) พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ตามที่กำหนดไว้ใน

ข้อ ๗

(๒) ประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมินและสมรรถนะทางการบริหาร ตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในข้อ ๘ (๒) และ (๓)

- (๓) พิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอ ก.บ.ม. พิจารณา

ทั้งนี้ แบบประเมินให้เป็นไปตามแบบที่แนบท้ายประกาศนี้หรือตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๑ ให้มีการสอบสัมภาษณ์เพื่อประเมินตามข้อ ๑๐ โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนความเหมาะสมสำหรับตำแหน่งในแต่ละองค์ประกอบของข้อ ๘ (๒) และ (๓) ด้วยค่าคะแนนร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

ส่วนที่ ๒

การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ข้อ ๑๒ การแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ให้ใช้วิธีการสรรหาด้วยการรับสมัคร และให้คัดเลือกผู้สมควรดำรงตำแหน่ง โดยให้เสนอเรื่องต่อ ก.บ.ม. เพื่อให้มีการสรรหาตามระยะเวลาที่เห็นสมควร และให้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาจำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน แต่ไม่เกิน ๗ คน โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ให้คณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง มีหน้าที่และอำนาจดังนี้

(๑) พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๗

(๒) ประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมินและสมรรถนะทางการบริหารตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในข้อ ๘ (๒) และ (๓)

(๓) ประเมินจากแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

(๔) พิจารณาคัดเลือกผู้สมควรดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารและสรุปผลเพื่อเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานภายในที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

ทั้งนี้ แบบประเมินให้เป็นไปตามแบบที่แนบท้ายประกาศนี้หรือตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๓ ให้มีการสอบสัมภาษณ์เพื่อประเมินตามข้อ ๑๑ โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนความเหมาะสม สำหรับตำแหน่งในแต่ละองค์ประกอบของข้อ ๘ (๒) และ (๓) และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ด้วยค่าคะแนนร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

หมวด ๓

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ข้อ ๑๔ ให้คณะกรรมการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ก.พ.ต.) ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีหน้าที่และอำนาจในการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้วย โดยให้มีการดำเนินการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นในภาพรวมทั้งของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ภายใต้อำนาจระดับตำแหน่งที่สภามหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้แล้ว

ข้อ ๑๕ การแต่งตั้งข้าราชการผู้ใดให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ผู้นั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) เป็นตำแหน่งที่ผ่านการประเมินค่างานเพื่อให้มีระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น และเป็นตำแหน่งตามจำนวนที่ ก.บ.ม. เสนอขอกำหนดและสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบไว้แล้ว ยกเว้นตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญการ ที่มีใช้ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ให้มีได้ทุกตำแหน่งที่มีคนครอง

(๒) เป็นตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการ

(๓) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

(๔) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

(๕) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

(๖) ต้องมีจำนวนของแต่ละระดับตำแหน่งที่สามารถใช้ขอเพื่อประเมินกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นได้ ตามประกาศที่มหาวิทยาลัยได้ประกาศในภาพรวมของมหาวิทยาลัยไว้แล้ว

(๗) ต้องเป็นตำแหน่งที่ส่วนงานเห็นสมควรให้มีการคัดเลือก โดยให้อธิการบดีโดยมติ ก.บ.ม. ประกาศกำหนดจำนวนของแต่ละระดับตำแหน่งที่สมควรเปิดให้มีการคัดเลือก ให้เข้าสู่กระบวนการเพื่อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

ข้อ ๑๖ การประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้ประเมินจากองค์ประกอบในแต่ละกลุ่มตำแหน่งตามหมวดนี้

ส่วนการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษและตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป เมื่อผ่านการประเมินตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้มีการประเมินความเหมาะสมของข้าราชการที่สมควรดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยวิธีการสอบสัมภาษณ์ด้วย

ข้อ ๑๗ ผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดีก่อนวันยื่นขอกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสองรอบการประเมินติดต่อกัน และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการ ทั้งนี้ จะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

ข้อ ๑๘ ให้กำหนดระดับคุณภาพในการประเมินผลงานเพื่อให้คณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใช้ในการประเมิน มีระดับคุณภาพ ดังนี้

(๑) ผลการประเมินมีคุณภาพในระดับดีมาก

(๒) ผลการประเมินมีคุณภาพในระดับดี

(๓) ผลการประเมินมีคุณภาพในระดับพอใช้

ส่วนที่ ๑

การกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

ตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ข้อ ๑๙ หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้มีองค์ประกอบและคะแนนการประเมิน ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ

(๑.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ตามที่กำหนดไว้ใน

ข้อ ๑๗

(๑.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ต้องผ่านการประเมินด้วยคะแนนร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป

(๑.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน หรือผู้ชำนาญงานพิเศษ ต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีขึ้นไป

(๑.๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีความเหมาะสม

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

(๒.๑) ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

(๒.๑.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๗

(๒.๑.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ต้องผ่านการประเมินด้วยคะแนนร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป

(๒.๑.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ หรือผู้ชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีขึ้นไป

(๒.๑.๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีความเหมาะสม

(๒.๒) ระดับเชี่ยวชาญ

(๒.๒.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๗

(๒.๒.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ต้องผ่านการประเมินด้วยคะแนนร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

(๒.๒.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีมาก

(๒.๒.๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำหรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ มีความเหมาะสม โดยให้แสดงหลักฐานประกอบ

(๒.๒.๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีความเหมาะสม

(๒.๓) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒.๓.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๗

(๒.๓.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ต้องผ่านการประเมินด้วยคะแนนร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

(๒.๓.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีมาก

(๒.๓.๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำหรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ มีความเหมาะสม โดยให้แสดงหลักฐานประกอบ

(๒.๓.๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ โดยให้แสดงหลักฐานประกอบ

(๒.๓.๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีความเหมาะสม

ทั้งนี้ รายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของการประเมินและแบบประเมิน และคำนิยามของประเภทผลงานให้เป็นไปตามแบบที่แนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๒๐ ผู้ที่ผ่านการประเมินในทุกองค์ประกอบตามข้อ ๑๙ สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ให้ ก.พ.ต. นำเสนอ ก.บ.ม. พิจารณานุมัติแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ส่วนผู้รับการประเมินตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษและและตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ที่ผ่านการประเมินในทุกองค์ประกอบตามข้อ ๑๙ แล้ว จึงให้มีสิทธิ์เข้ารับการทดสอบความเหมาะสมสำหรับตำแหน่งโดยวิธีสอบสัมภาษณ์ โดยให้เสนอ ก.พ.ต. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน แล้วจึงให้เสนอคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์พิจารณาดำเนินการต่อไป

ข้อ ๒๑ ให้กองทรัพยากรมนุษย์ตรวจสอบจำนวนระดับตำแหน่งที่จะกำหนดให้ใช้เพื่อประเมินกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นของส่วนงานต่าง ๆ ตามที่ได้รับอนุมัติจำนวนไว้ โดยให้นำเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้มหาวิทยาลัยประกาศให้ทราบเป็นการล่วงหน้าปีละหนึ่งครั้ง ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี และให้ประกาศแก้ไขเพิ่มเติมเมื่อมีตำแหน่งว่างลง

ข้อ ๒๒ การเสนอขอแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการได้ต่อเมื่อมีจำนวนระดับตำแหน่งดังกล่าวว่างอยู่และส่วนงานโดยมติคณะกรรมการประจำส่วนงานเห็นสมควรให้มีการคัดเลือก โดยให้เสนอ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้ดำเนินการเปิดให้มีการคัดเลือกในภาพรวมทั้งของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ภายใต้อำนาจระดับตำแหน่งที่สภามหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้แล้ว

ส่วนการเสนอขอแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญการ ให้สามารถดำเนินการได้ในทุกตำแหน่งตามรอบระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยได้เปิดให้มีการคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง

ในกรณีที่ยังไม่ได้เปิดคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง ให้อธิการบดีโดยมติ ก.บ.ม. ประกาศกำหนดเวลาเพื่อให้ข้าราชการสามารถแสดงผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ไว้เป็นการล่วงหน้าได้

ข้อ ๒๓ ผลงานที่ได้รับการประเมินจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้ผ่านเกณฑ์ตามประกาศนี้แล้ว สามารถเก็บผลการประเมินไว้เป็นระยะเวลาไม่เกิน ๓ ปี นับแต่วันที่ ก.พ.ต. มีมติเห็นชอบผลการประเมิน เพื่อใช้เป็นผลงานเพื่อขอรับการประเมินในการขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นต่อไปได้

ทั้งนี้ ผลงานตามวรรคหนึ่งต้องไม่เป็นผลงานที่เคยใช้ในการขอกำหนดตำแหน่งและได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไปแล้ว

ข้อ ๒๔ การเสนอขอรับการประเมินเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นเพื่อดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งยื่นเรื่องต่อส่วนงานหรือหน่วยงานภายในที่สังกัดผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ โดยแนบเอกสารดังต่อไปนี้

(๑) แบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง

(๒) ผลงานที่ใช้ในการเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นพร้อมด้วยแบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน โดยผลงานที่เสนอจะต้องไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรใด ๆ ของตน

(๓) ผลการประเมินการปฏิบัติงานก่อนยื่นขอกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ รอบการประเมินติดต่อกัน

(๔) แบบรับรองตนเองเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

กรณีการเสนอขอแต่งตั้งเพื่อให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องมียุทธศาสตร์แสดงผลงานการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำหรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือ การพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

ทั้งนี้ การขอกำหนดตำแหน่งในระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้เพิ่มการเสนอผลงานที่แสดง ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพอย่างกว้างขวาง หมายถึง ผลงานที่ได้รับ การยอมรับ ยกย่องหรือได้รับรางวัลในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรือวิชาชีพ หรืองานที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับ นานาชาติ

ข้อ ๒๕ ให้ส่วนงานหรือหน่วยงานภายในที่ข้าราชการผู้ประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น สังกัดอยู่ มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการ ดังนี้

(๑) ตรวจสอบคุณสมบัติ ผลงาน ความถูกต้อง และเอกสารตามข้อ ๒๔ เสนอต่อ คณะกรรมการประจำส่วนงานเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๒) นำเสนอคณะกรรมการประจำส่วนงานพิจารณากลับกรองและประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ทั้งนี้ คณะกรรมการประจำ ส่วนงานอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการกลับกรองก่อนเสนอคณะกรรมการประจำส่วนงานก็ได้

ในกรณีของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการชั้นชุดหนึ่ง เพื่อทำหน้าที่แทนคณะกรรมการประจำส่วนงาน โดยมีรองอธิการบดีที่ทำหน้าที่เลขานุการสภามหาวิทยาลัย เป็นประธานกรรมการ และมีกรรมการอีกจำนวนไม่เกิน ๔ คน ตามที่อธิการบดีเห็นสมควรเพื่อทำหน้าที่ พิจารณาตามวรรคหนึ่ง

(๓) ให้ส่วนงานสรุปผลการตรวจสอบและพิจารณาตาม (๑) และ (๒) แล้วนำส่ง เอกสารและผลงานของผู้เสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๖ ชุด ไปยังมหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการต่อไป

ข้อ ๒๖ ให้มหาวิทยาลัยเสนอเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นที่ผ่านการดำเนินการ ตามข้อ ๒๕ เพื่อเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาในเบื้องต้นและพิจารณาแต่งตั้งคณะอนุกรรมการสอบสัมภาษณ์ ทำหน้าที่ประเมินความเหมาะสมสำหรับตำแหน่งของข้าราชการที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ประกอบด้วย

(๑) รองอธิการบดีที่ทำหน้าที่ใน ก.พ.ต. เป็นประธาน

(๒) รองอธิการบดี คณบดี หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ เทียบเท่าคณะ ซึ่งเป็นต้นสังกัดของตำแหน่งที่เปิดให้มีการคัดเลือก เป็นกรรมการ

(๓) ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัยที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในด้านที่มีการข้อกำหนดตำแหน่ง ซึ่งมีตำแหน่งที่เทียบเท่าไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่มีการข้อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นและอยู่ต่างสังกัดกับผู้ข้อกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น จำนวนไม่เกิน ๒ คน เป็นกรรมการ

สำหรับการข้อกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป ให้มีผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในด้านที่มีการข้อกำหนดตำแหน่ง ซึ่งมีตำแหน่งที่เทียบเท่าไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่มีการข้อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น จำนวนไม่เกินสองคน เป็นกรรมการด้วย

ให้บุคลากรของกองทรัพยากรมนุษย์ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการ

ในกรณีที่มีการเปิดให้มีการคัดเลือกพร้อมกันจำนวนหลายตำแหน่ง ก.บ.ม. อาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการสอบสัมภาษณ์ชุดเดียวหรือหลายชุดเพื่อทำหน้าที่สัมภาษณ์ในตำแหน่งต่าง ๆ ดังกล่าวได้ตามความเหมาะสม

ข้อ ๒๗ เมื่อ ก.บ.ม. ได้พิจารณาดำเนินการตามข้อ ๒๖ แล้ว ให้มหาวิทยาลัยเสนอเรื่องการข้อกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไปยัง ก.พ.ต. เพื่อพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๘ ให้ ก.พ.ต. พิจารณากลับกรองเรื่องให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ แล้วจึงให้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ข้อกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ดังนี้

(๑) วิธีปฏิบัติ

(๑.๑) การพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือระดับชำนาญการ คณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยรองอธิการบดีที่ทำหน้าที่ใน ก.พ.ต. เป็นประธานอนุกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงตามวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ดังนี้

(๑.๑.๑) กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยที่อยู่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

(๑.๑.๒) กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่า ๑ คน

(๑.๑.๓) บุคลากรสังกัดกองทรัพยากรมนุษย์ เป็นเลขานุการ

(๑.๒) การพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้มีองค์ประกอบกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน และเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด โดยมีบุคลากรสังกัดกองทรัพยากรมนุษย์เป็นเลขานุการ

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอรายชื่อกรรมการต่อ ก.พ.อ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

ทั้งนี้ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญหรือ ความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือเทียบเท่า

(๒) วิธีพิเศษ

ให้ ก.พ.ต. แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน โดยเป็นบุคคลภายนอก มหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด

การขอกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยวิธีพิเศษ ให้ขอได้ในกรณีที่ผู้ขอมี คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่ง เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้ หรือ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน เป็นต้น ทั้งนี้ โดยมีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง และต้องมีผลงานที่มีคุณภาพสูงกว่าวิธีกติ เว้นแต่เป็นตำแหน่งที่ได้กำหนดระดับคุณภาพของวิธีกติ ในระดับสูงสุดที่ระดับติมากแล้ว

ผลการประเมินของคณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ถือเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ โดยวิธีพิเศษต้องใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าเสียงของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน โดยคณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีหน้าที่ประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ กับพิจารณาความเหมาะสมของการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ทั้งนี้ ในกรณีการขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ พิเศษ ให้พิจารณาความเหมาะสมในความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพด้วย โดยคณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกันเพื่อให้มีการรับฟัง ข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ข้อ ๒๙ ภายหลังได้มีการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งระดับ ชำนาญงานพิเศษและระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปของข้าราชการผู้ซึ่งผ่านการประเมินตามเกณฑ์ ในองค์ประกอบตามข้อ ๑๙ และ ก.พ.ต. ให้ความเห็นชอบแล้วให้นำเสนอคณะอนุกรรมการสอบสวนสัมภาษณ์ เพื่อทดสอบความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งโดยวิธีสอบสวนสัมภาษณ์ตามแนวทางและหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. ประกาศกำหนด เพื่อคัดเลือกผู้มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ทั้งนี้ ให้คะแนนสอบสวนสัมภาษณ์ มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ผู้รับการประเมินต้องผ่านการประเมินความเหมาะสมด้วยคะแนน ๗๐ คะแนนขึ้นไป ทั้งนี้ ให้ใช้การทดสอบความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งโดยวิธีสอบสวนสัมภาษณ์เท่านั้น เป็นเกณฑ์ตัดสินในการคัดเลือกผู้มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งต้องไม่เกินจำนวนที่ประกาศ ให้มีการคัดเลือกในครั้งนั้น

ส่วนที่ ๒
การกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น
กรณีตำแหน่งหัวหน้างาน

ข้อ ๓๐ ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานมาแล้วเป็นเวลา ไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผู้นั้นยังคงดำรงตำแหน่งหัวหน้างานในขณะที่ยื่นเรื่องขอรับการประเมิน ให้ได้รับการประเมินเพื่อคัดเลือกด้วยวิธีการสอบสัมภาษณ์ในการขึ้นสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ โดยให้นำเสนอ ก.บ.ม. เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ให้คณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง มีหน้าที่และอำนาจดังนี้

- (๑) ประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๒) ประเมินผลจากแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานของผู้รับการประเมิน
- (๓) พิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอ ก.บ.ม. พิจารณา

ทั้งนี้ รายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของการประเมินและแบบประเมินให้เป็นไปตามแบบที่แนบท้ายประกาศนี้หรือตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ในการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหัวหน้างานตามวรรคหนึ่ง ให้สามารถนับระยะเวลาการรักษาการแทนในตำแหน่งหัวหน้างานเป็นส่วนหนึ่งของระยะเวลาเพื่อใช้ประเมินในการขึ้นสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ

ข้อ ๓๑ ให้กำหนดหลักเกณฑ์การผ่านประเมินในการคัดเลือกด้วยวิธีการสอบสัมภาษณ์ในการขึ้นสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการตามข้อ ๓๐ โดยผู้รับการประเมินจะต้องผ่านการประเมินตามเกณฑ์ในทุกองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ต้องผ่านการประเมินด้วยคะแนนร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป
- (๒) แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานของผู้รับการประเมิน คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ต้องผ่านการประเมินด้วยคะแนนร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์การผ่านประเมินมีคะแนนเต็มรวม ๒๐๐ คะแนน โดยต้องผ่านการประเมินในแต่ละองค์ประกอบตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๓๓ ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานสามารถเสนอขอกำหนดตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญได้ ตามจำนวนตำแหน่งที่สภามหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้แล้ว โดยให้มีการประเมินตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ ส่วนที่ ๑ โดยให้ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานผู้ผ่านการประเมินได้รับเงินเดือนในบัญชีเงินเดือนของตำแหน่งที่สูงกว่า ทั้งนี้ ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพ้นจากตำแหน่งหัวหน้างาน

ส่วนที่ ๓

การเสนอผลงานเพื่อขอกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น
ในกรณีที่ยังไม่มีประกาศเปิดให้มีการคัดเลือก

ข้อ ๓๓ ในกรณีที่มหาวิทยาลัยยังไม่ได้ประกาศกำหนดจำนวนและระดับตำแหน่งที่สมควรเปิดให้มีการคัดเลือกตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๒ ข้าราชการที่ประสงค์ขอรับการประเมินเพื่อขอกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น สามารถส่งผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ไว้เป็นการล่วงหน้าก่อนได้ ตามระยะเวลาที่อธิการบดี โดยมติ ก.บ.ม. ประกาศกำหนด โดยให้นำเสนอส่วนงานเพื่อขอส่งผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และให้มหาวิทยาลัยเสนอ ก.พ.ต. แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามข้อ ๒๘

ข้อ ๓๔ ภายหลังจากมหาวิทยาลัยมีประกาศเปิดให้มีการคัดเลือกในตำแหน่งที่ผู้ขอประสงค์กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นแล้ว จึงให้ผู้ส่งผลงานตามข้อ ๓๓ ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ พร้อมกับหลักฐานการประเมินผลงานโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

หมวด ๔

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับผลงานและวิธีการเผยแพร่ผลงานที่ใช้ในการเสนอเพื่อขอกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น

ข้อ ๓๕ ผลงานที่ใช้ในการเสนอเพื่อขอกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นจะต้องมีลักษณะผลงานและวิธีการเผยแพร่ตามข้อ ๓๖ โดยผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นจะต้องมีผลงาน ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป

(๑.๑) ระดับชำนาญงาน

(๑.๑.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเรื่องซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด หรือ

(๑.๑.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ หรือ

(๑.๑.๓) ผลงานวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์กับหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ หรือ

(๑.๑.๔) ผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

(๑.๒) ระดับชำนาญงานพิเศษ

(๑.๒.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเรื่องซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอ เป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด และ

(๑.๒.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ ผลงานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่น ดังนี้

(๑.๒.๒.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ หรือ

(๑.๒.๒.๒) ผลงานวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์กับหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ หรือ

(๑.๒.๒.๓) ผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาซีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

(๒.๑) ระดับชำนาญการ

(๒.๑.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด และ

(๒.๑.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ ผลงานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่น ดังนี้

(๒.๑.๒.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ หรือ

(๒.๑.๒.๒) ผลงานวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์กับหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ หรือ

(๒.๑.๒.๓) ผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

(๒.๒) ระดับชำนาญการพิเศษ

(๒.๒.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง โดยต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และ

(๒.๒.๒) ผลงานวิจัยหรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอ จะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

(๒.๓) ระดับเชี่ยวชาญ

(๒.๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ โดยต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอ เป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด และ

(๒.๓.๒) ผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอ เป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

(๒.๔) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒.๔.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ โดยต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของ และเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด และ

(๒.๔.๒) ผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและ เป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

ข้อ ๓๖ ให้กำหนดหลักเกณฑ์ของประเภทผลงาน ลักษณะผลงาน และวิธีการเผยแพร่ผลงาน ดังนี้

ประเภทผลงาน	ลักษณะผลงาน/วิธีการเผยแพร่ผลงาน
คู่มือปฏิบัติงานหลัก	<p><u>ลักษณะผลงาน</u></p> <p>๑. คู่มือปฏิบัติงานหลัก หมายถึง เอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่งตั้งแต่จุดเริ่มต้น จนถึงที่สุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอน ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ ผู้ที่เกี่ยวข้อง และรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน และ</p> <p>๒. ผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำส่วนงาน</p>

ประเภทผลงาน	ลักษณะผลงาน/วิธีการเผยแพร่ผลงาน
ผลงานเชิงวิเคราะห์	<p><u>วิธีการเผยแพร่ผลงาน</u></p> <p>ให้เผยแพร่ผลงานได้ภายหลังจากผ่านการประเมินจาก คณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพแล้ว</p> <p><u>ลักษณะผลงาน</u></p> <p>ผลงานเชิงวิเคราะห์ หมายถึง ผลงานที่แสดงการแยกแยะ องค์ประกอบต่าง ๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาใน แต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็น ประโยชน์ต่องานของส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย</p> <p><u>วิธีการเผยแพร่ผลงาน</u></p> <p>๑. เผยแพร่ในรูปของบทความในวารสารทางวิชาการ หรือ</p> <p>๒. เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความทางวิชาการ หรือ</p> <p>๓. เผยแพร่ในการประชุมทางวิชาการหรือวิชาชีพ หรือใน หนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) หรือ</p> <p>๔. จัดทำเป็นรูปเล่มซึ่งผ่านการตรวจสอบจาก ผู้ทรงคุณวุฒิภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัยที่ คณะกรรมการประจำส่วนงานแต่งตั้งก่อนทำการเผยแพร่ และได้ส่งเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัย ภายนอก มหาวิทยาลัย หรือเผยแพร่ในรูปอิเล็กทรอนิกส์รวมกัน ไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง</p>
ผลงานเชิงสังเคราะห์	<p><u>ลักษณะผลงาน</u></p> <p>ผลงานเชิงสังเคราะห์ หมายถึง ผลงานที่แสดงการรวบรวม เนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบ หรือโครงสร้างเบื้องต้น เพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิค วิธีการใหม่ในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของ ส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย</p>

ประเภทผลงาน	ลักษณะผลงาน/วิธีการเผยแพร่ผลงาน
ผลงานเชิงสังเคราะห์	<p><u>วิธีการเผยแพร่ผลงาน</u></p> <p>๑. เผยแพร่ในรูปของบทความในวารสารทางวิชาการ หรือ</p> <p>๒. เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความทางวิชาการ หรือ</p> <p>๓. เผยแพร่ในการประชุมทางวิชาการหรือวิชาชีพ หรือในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) หรือ</p> <p>๔. จัดทำเป็นรูปเล่มซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ ภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัยที่คณะกรรมการประจำ ส่วนงานแต่งตั้งก่อนทำการเผยแพร่และได้ส่งเผยแพร่ ภายในมหาวิทยาลัย ภายนอกมหาวิทยาลัย หรือเผยแพร่ ในรูปอิเล็กทรอนิกส์รวมกัน ไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง</p>
ผลงานวิจัย	<p><u>ลักษณะผลงาน</u></p> <p>ผลงานวิจัย หมายถึง ผลงานที่เป็นงานศึกษาหรืองานค้นคว้า อย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมี วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลคำตอบหรือ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนางาน หรือแก้ไขปัญหาในงานของส่วนงานหรือ มหาวิทยาลัย</p> <p><u>วิธีการเผยแพร่ผลงาน</u></p> <p>๑. เผยแพร่ในรูปของบทความในวารสารทางวิชาการ หรือ</p> <p>๒. เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความทางวิชาการ หรือ</p> <p>๓. เผยแพร่ในการประชุมทางวิชาการหรือวิชาชีพ และใน หนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) หรือ</p> <p>๔. จัดทำเป็นรูปเล่มซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ ภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัยที่ คณะกรรมการประจำส่วนงานแต่งตั้งก่อนทำการเผยแพร่ และได้ส่งเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัย ภายนอก มหาวิทยาลัย หรือเผยแพร่ในรูปอิเล็กทรอนิกส์รวมกัน ไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง</p>

ประเภทผลงาน	ลักษณะผลงาน/วิธีการเผยแพร่ผลงาน
ผลงานลักษณะอื่น	<p>ลักษณะผลงาน</p> <p>ผลงานลักษณะอื่น หมายถึง สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ซ่อมบำรุง ซึ่งมีใช้มีลักษณะ เป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือ หรืองานวิจัย โดยผลงานที่เสนอ จะต้องประกอบด้วยบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่า งานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนางาน หรือแก้ไขปัญหาในงานของส่วนงานหรือ มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ผลงานดังกล่าวต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น</p> <p>วิธีการเผยแพร่ผลงาน</p> <p>๑. มีหนังสือรับรองการนำไปใช้ประโยชน์ภายใน มหาวิทยาลัยหรือภายนอกมหาวิทยาลัย หรือ</p> <p>๒. เผยแพร่โดยการจัดนิทรรศการหรือการจัดแสดง หรือ</p> <p>๓. เผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์ หรือสำนักพิมพ์ หรือ</p> <p>๔. จัดทำเป็นรูปเล่มซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัยที่ คณะกรรมการประจำส่วนงานแต่งตั้งก่อนทำการเผยแพร่ และได้ส่งเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัย ภายนอก มหาวิทยาลัย หรือเผยแพร่ในรูปอิเล็กทรอนิกส์รวมกัน ไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง</p>

ข้อ ๓๗ เมื่อมีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษแล้ว ให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง โดยให้จัดทำผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ซึ่งผู้นั้นเป็นผู้ดำเนินการเอง เป็นหลักหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างน้อยปีละหนึ่งเรื่อง เพื่อกำหนดเป็นตัวชี้วัดเพื่อการเลื่อนเงินเดือนซึ่งแสดงถึงภาระงานที่ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจะต้องจัดทำในแต่ละตำแหน่ง ดังนี้

- (๑) คู่มือปฏิบัติงานหลัก หรือ
- (๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรือ
- (๓) ผลงานวิจัย หรือ
- (๔) ผลงานลักษณะอื่น

ให้ส่วนงานและหน่วยงานติดตามภาระงานผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามวรรคหนึ่งเพื่อเสนอ ก.บ.ม. พิจารณา ทั้งนี้ ให้ ก.บ.ม. กำหนดมาตรการดำเนินการกับผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินในตัวชี้วัดดังกล่าวโดยกำหนดเป็นระเบียบ

หมวด ๕ การลงโทษ

ข้อ ๓๘ ให้กำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ข้อกำหนดตำแหน่งอันส่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังนี้

(๑) กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ข้อกำหนดตำแหน่งมีพฤติการณ์ส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่ง ใช้หรือจ้างวานผู้อื่นให้ทำผลงานและนำไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่ง โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัยแล้วแต่กรณี มีมติให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้นและดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี มีมติ

(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่ง ใช้หรือจ้างวานผู้อื่นให้ทำผลงานและนำไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่ง โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี มีมติถอดถอนตำแหน่งที่ข้อกำหนดตำแหน่งในครั้งนั้นและดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี มีมติให้ถอดถอน

หมวด ๖ การขอทบทวน

ข้อ ๓๙ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ เฉพาะกรณีคุณภาพของผลงาน ผู้ข้อกำหนดตำแหน่งดังกล่าวมีสิทธิเสนอต่อ ก.บ.ม. เพื่อให้พิจารณาทบทวน ยกเว้นผู้ข้อกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ มีสิทธิเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อให้พิจารณาทบทวน ทั้งนี้ การขอทบทวนกระทำได้ไม่เกินสองครั้ง โดยให้ยื่นเรื่องผ่านส่วนงานที่สังกัด และให้ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณีส่งคำขอนั้นให้ ก.พ.ต. เพื่อพิจารณาคำขอทบทวน

คำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ โดยผู้ขอ กำหนดตำแหน่งจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับทราบหรือถือว่าทราบมติ ข้อ ๔๐ เมื่อ ก.พ.ต. ได้รับเรื่องการขอทบทวนแล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง

(๑.๑) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(๑.๒) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติรับไว้พิจารณา โดยมอบให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดเดิมเพื่อพิจารณา

(๒) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

(๒.๑) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(๒.๒) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และมีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา โดยให้แต่งตั้งอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเพิ่มเติมจำนวนสองคน เพื่อพิจารณา

(๒.๓) เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดเดิมและอนุกรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติมได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้มหาวิทยาลัยนำผลการพิจารณาดังกล่าวเสนอ ก.พ.ต. พิจารณาต่อไป

เมื่อ ก.พ.ต. มีความเห็นประการใดให้เสนอต่อ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณีพิจารณา

ภายหลังจากที่ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัย พิจารณาตามวรรคสองแล้ว หากผู้ขอ กำหนดตำแหน่งไม่พอใจผลการพิจารณาของ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัย ผู้ขอ กำหนดตำแหน่งมีสิทธิร้องทุกข์ต่อ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบผลการพิจารณาดังกล่าว

การร้องทุกข์กรณีอื่นเกี่ยวกับการขอ กำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นนอกเหนือจากวรรคหนึ่ง ผู้ขอ กำหนดตำแหน่งมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบผลการพิจารณาที่ไม่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔๑ เนื่องจาก ก.พ.อ. ได้ออกประกาศ เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยกำหนดประเภทและจำนวนผลงานที่ใช้ในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น และได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๕๐๔(๒)/ว๕ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๕ และหนังสือ ที่ ศธ

๐๕๐๙(๒)/ว๗ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ แจ้งมติเกี่ยวกับการใช้ผลงานในการเสนอข้อกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยให้ข้าราชการผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งสามารถใช้ผลงานตามข้อบังคับหรือประกาศที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดไว้เดิมไปพลางก่อนจนกว่า ก.พ. จะนำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดเกี่ยวกับการเสนอผลงานวิจัยมาใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จึงให้ข้าราชการของมหาวิทยาลัยศิลปากรที่ประสงค์ขอข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น สามารถใช้ผลงานในการเสนอข้อกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๑ ไปพลางก่อน จนกว่า ก.พ.อ. จะแจ้งให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ ที่กำหนดขึ้นใหม่มาใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ประกาศ ณ วันที่ 22 เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

๒.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชัยชาญ ถาวรเวช)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยศิลปากร



ประกาศมหาวิทยาลัยศิลปากร
เรื่อง การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้ง
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
(ฉบับที่ ๒)

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง
และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. ๒๕๕๔
ประกอบกับข้อ ๘ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้ง
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ อธิการบดีมหาวิทยาลัยศิลปากร
โดยมติคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยศิลปากรในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน
พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๓ ของประกาศมหาวิทยาลัยศิลปากร เรื่อง การกำหนดระดับ
ตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ลงวันที่ ๒๒ เมษายน
พ.ศ. ๒๕๖๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๓ ให้มีการสอบสัมภาษณ์เพื่อประเมินตามข้อ ๑๒ โดยกำหนดเกณฑ์คะแนน
ความเหมาะสม สำหรับตำแหน่งในแต่ละองค์ประกอบของข้อ ๘ (๒) และ (๓) และแนวคิดในการพัฒนา
ปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ด้วยค่าคะแนนร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕

AmB.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วันชัย สุทธะนันท์)
ผู้อำนวยการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยศิลปากร