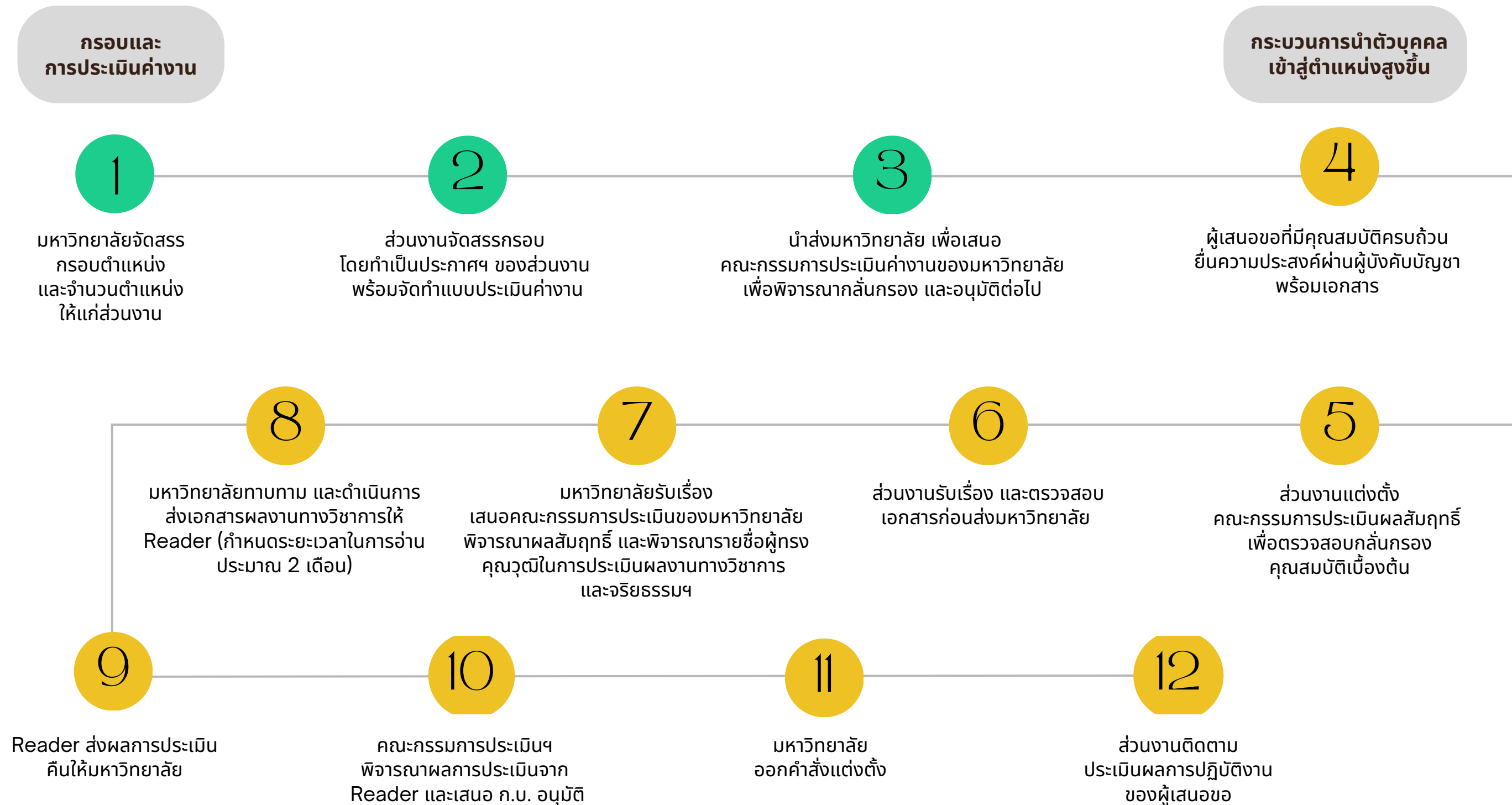


ประกาศ มช. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน เพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

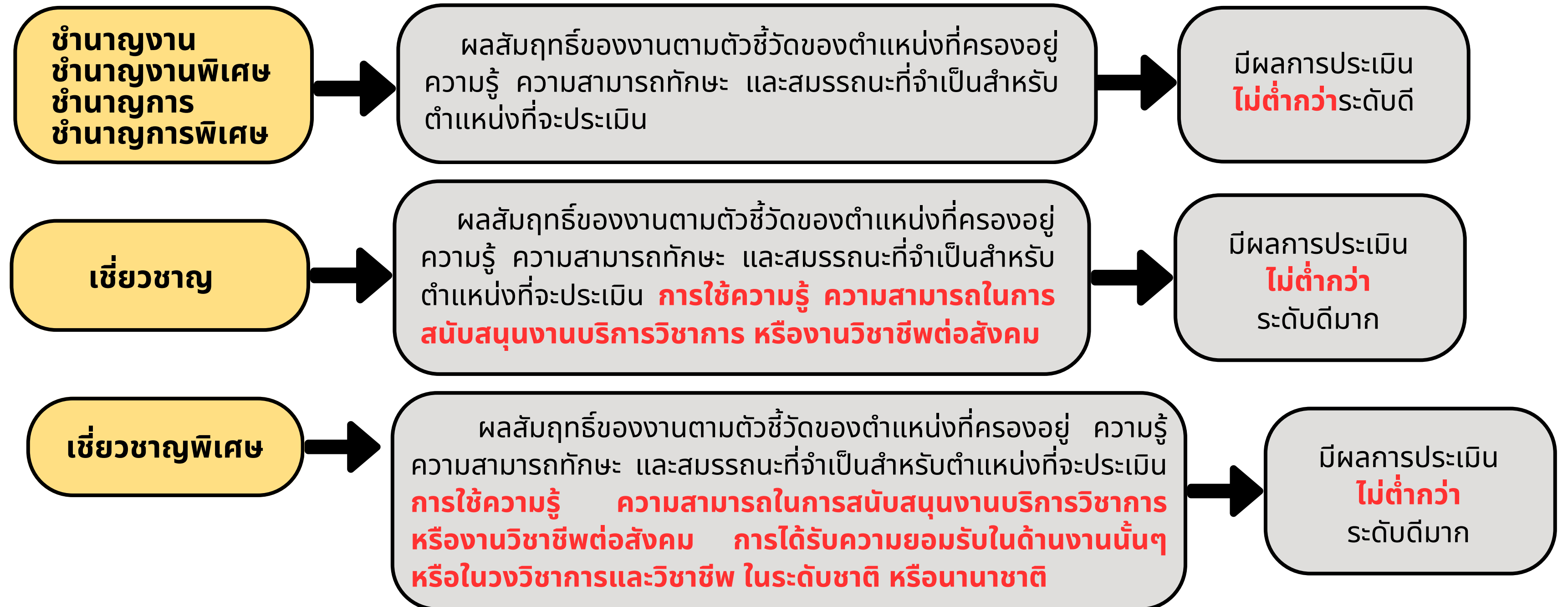
All Process

กระบวนการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น



องค์ประกอบการประเมิน

1. การประเมินผลสัมฤทธิ์



องค์ประกอบการประเมิน

2. จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ

มีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการ หรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

ให้เกียรติ และอ้างอิงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

ไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพ จนละเลย หรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น และสิทธิมนุษยชน

ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้เกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายให้แก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

นำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรม และชอบด้วยกฎหมาย

กรณีเป็นผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำการวิจัยในคนหรือสัตว์ ผู้ขอกำหนดตำแหน่งจะต้องยื่นหลักฐานที่แสดงว่าการทำวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



ชำนาญการ



คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง



ผลงานทางวิชาการ

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

วิธีปกติ

มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ และดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ

- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า ๒ ปี
- ปริญญาโทหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 4 ปี
- ปริญญาเอกหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 2 ปี

นับวุฒิที่ใช้บรรจุแรกเข้า
วุฒิที่เรียนเพิ่มภายหลัง
ยังไม่สามารถใช้ได้

วิธีพิเศษ

มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าเงินเดือนขั้นต่ำที่กำหนดไว้

เงินเดือนขั้นต่ำที่มีสิทธิเสนอขอ

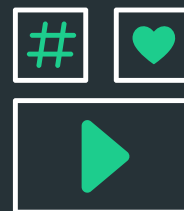
กลุ่มปฏิบัติการทั่วไป

ไม่กำหนดขั้นต่ำ

กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ

ไม่กำหนดขั้นต่ำ

ผลงานที่ใช้เสนอขอ



คู่มือปฏิบัติงานหลัก

อย่างน้อย 1 เล่ม

ลักษณะการมีส่วนร่วม : ต้องเป็นผู้ประพันธ์
เพียงผู้เดียว (ร้อยละ 100)

นิยาม/รูปแบบ/ลักษณะการเผยแพร่/เกณฑ์
คุณภาพ : [ดูเพิ่มเติมในเอกสาร](#)
[แนบท้ายประกาศ 2566](#)

และ



ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงาน เชิงสังเคราะห์ หรืองานวิจัย หรือ ผลงานในลักษณะอื่น

อย่างน้อย 1 เรื่อง

ลักษณะการมีส่วนร่วม : มีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50
(First author หรือ Corresponding author)

หรือ

กรณีมีส่วนร่วมไม่ถึงร้อยละ 50 (ต้องนำผลงานชิ้นอื่นที่เกี่ยวข้อง
เนื่องสอดคล้องกันมารวมแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่า
ร้อยละ 50 ของผลงาน 1 เรื่อง ทั้งนี้ ต้องมีบทบาทเป็น
ผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ
(Corresponding author)

นิยาม/รูปแบบ/ลักษณะการเผยแพร่/เกณฑ์
คุณภาพ : [ดูเพิ่มเติมในเอกสาร](#)
[แนบท้ายประกาศ 2566](#)

ชำนาญการพิเศษ



คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง



ผลงานทางวิชาการ

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

วิธีปกติ

ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือ

มีคุณสมบัติตามข้อ 20 ตามบทเฉพาะกาลแห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย การกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2565

วิธีพิเศษ

มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าเงินเดือนขั้นต่ำที่กำหนดไว้

เงินเดือนขั้นต่ำที่มีสิทธิเสนอขอ

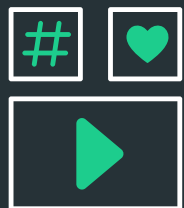
กลุ่มปฏิบัติการทั่วไป

ไม่กำหนดขั้นต่ำ

กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ

ไม่กำหนดขั้นต่ำ

ผลงานที่ใช้เสนอขอ



งานวิจัย อย่างน้อย 2 เรื่อง

โดย ผลงานอย่างน้อย 1 เรื่อง

ต้องมีลักษณะการมีส่วนร่วม : มีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 (First author หรือ Corresponding author)

หรือ

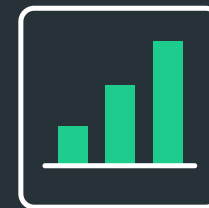
กรณีมีส่วนร่วมไม่ถึงร้อยละ 50 (ต้องนำผลงานชิ้นอื่นที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกันมารวมแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของผลงาน 1 เรื่อง

นิยาม/รูปแบบ/ลักษณะการเผยแพร่/เกณฑ์

คุณภาพ : ดูเพิ่มเติมในเอกสาร

แบบท้ายประกาศ 2566

หรือ



งานวิจัย อย่างน้อย 1 เรื่อง และ

ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรือผลงานในลักษณะอื่น

อย่างน้อย 1 เรื่อง

โดย ผลงานข้างต้น อย่างน้อย 1 เรื่อง

ต้องมีลักษณะการมีส่วนร่วม : มีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 (First author หรือ Corresponding author)

หรือ

กรณีมีส่วนร่วมไม่ถึงร้อยละ 50 (ต้องนำผลงานชิ้นอื่นที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกันมารวมแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของผลงาน 1 เรื่อง ทั้งนี้ ต้องมีบทบาทเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author)

นิยาม/รูปแบบ/ลักษณะการเผยแพร่/เกณฑ์

คุณภาพ : ดูเพิ่มเติมในเอกสาร

แบบท้ายประกาศ 2566

เกณฑ์การประเมินและการตัดสินผลงาน



เงื่อนไข

- ไม่ใช่ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา/ประกาศนียบัตรใดๆ และการฝึกอบรม
- ไม่ใช่ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นมาแล้ว
- กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

เกณฑ์การประเมินผลงาน

- ดี
- ดีมาก
- ดีเด่น
- ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน



การปรับปรุงผลงาน

- ต้องเป็นผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น
- ทำได้ในกรณีที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีมติให้ปรับปรุง ภายในระยะเวลาที่ผู้ทรงคุณวุฒิกำหนด (ไม่เกิน 90 วันนับแต่ทราบมติ)
- อาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกิน 90 วัน (แล้วแต่ดุลพินิจของคณะกรรมการประเมิน)
- หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่ ก.บ. กำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่มหาวิทยาลัยรับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

เกณฑ์การตัดสินผลงาน

วิธีปกติ ใช้ RD 3 คนเสียงข้างมาก 2 ใน 3

ระดับ	ผลการประเมิน
ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ	ดี
ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ	
เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ	ดีมาก

วิธีพิเศษ ใช้ RD 5 คน เสียงไม่น้อยกว่า 4 ใน 5 เสียง

ระดับ	ผลการประเมิน
ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ	ดีมาก
ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ	
เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ	ดีเด่น

วิธีการประเมินเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

1

**ผู้ขอขึ้นเรื่องผ่านผู้บังคับบัญชา
ตามลำดับชั้นมาที่มหาวิทยาลัย**

เอกสารแนบ 1 แบบประเมินผลสัมฤทธิ์
(ส่วนงานประเมิน)

เอกสารแนบ 2 แบบคำขอกำหนดตำแหน่ง

เอกสารแนบ 3 แบบแสดงหลักฐานการ
มีส่วนร่วม (ถ้ามี)

เอกสารแนบ 4 แบบรับรองจริยธรรมและจรรยา
บรรณทางวิชาการและวิชาชีพ

เอกสารแนบ 5 หนังสือแจ้งความประสงค์เรื่อง
การรับรู้ข้อมูล

เอกสารแนบ 6 แบบตรวจสอบเอกสารประกอบ
การกำหนดตำแหน่ง

2

**คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์
ตรวจสอบและกลั่นกรองคุณสมบัติ
เฉพาะตำแหน่งของผู้ขอ
และเสนอมหาวิทยาลัย**

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ 1 และ 2)

3

**คณะกรรมการประเมินฯ แต่งตั้ง
ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน
ทางวิชาการและจริยธรรมทาง
วิชาการและวิชาชีพในสาขาวิชานั้นๆ**

วิธีปกติ

ชำนาญงาน ชำนาญการ

ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ราย ประกอบด้วย **ผู้ทรงคุณวุฒิ**
ภายใน และภายนอกอย่างน้อย 1 คน

**ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ
เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ**

ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ราย ซึ่งมาจากผู้ทรงคุณวุฒิ
ภายนอก **ไม่น้อยกว่า 3 คน**

วิธีพิเศษ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
ไม่น้อยกว่า 5 คน

วิธีการประเมินเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

4

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ พิจารณาผลงานทางวิชาการและจริยธรรมของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง โดย

- ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ
ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ
และเชี่ยวชาญ

ผลการประเมินเอกฉันท์
ผ่านเกณฑ์/ไม่ผ่านเกณฑ์
* ไม่ต้องจัดประชุม

- เชี่ยวชาญพิเศษ

* ต้องจัดประชุม
* ทั้งวิธีปกติและวิธีพิเศษ

5

คณะกรรมการประเมินฯ พิจารณาผลการประเมินจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ

6

นำเสนอ ก.บ. เพื่อพิจารณาอนุมัติ

ผ่านเกณฑ์ : เสนอวิธีการบดลงนามแต่งตั้งโดยมีผลตั้งแต่วันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่อง

ไม่ผ่านเกณฑ์ : แจ้งหัวหน้าส่วนงานและแจ้งสิทธิในการทบทวนผลงานให้ผู้ขอทราบ

7

ส่วนงานติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง



การทบทวนผลการพิจารณาผลงาน

ทบทวนได้ **ไม่เกิน 2 ครั้ง** และยื่นเรื่องภายใน **90 วัน** นับแต่วันที่รับทราบมติ ก.บ.

การพิจารณาทบทวน ครั้งที่ 1

มอบให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ชุดเดิมเพื่อพิจารณา



การพิจารณาทบทวน ครั้งที่ 2

ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
“ชุดใหม่”
โดยองค์ประกอบของคณะกรรมการชุดใหม่
อาจมาจากกรรมการ **ชุดเดิม** หรือ **ชุดใหม่** ก็ได้



บทกำหนดโทษ

ระบุมารมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริง

หรือ มีพฤติกรรมส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่น

หรือ นำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง

หรือ นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับ

หรือ คัดลอกข้อความใด ๆ จากผลงานเดิมของตนโดยไม่อ้างอิงผลงานเดิมตามหลักวิชาการ

ทั้งนี้ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่ หรือ ละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น หรือสิทธิมนุษยชน เพื่อก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น และกระทำการใดๆ ที่เบี่ยงเบนผลการศึกษาหรือวิจัย และไม่เสนอผลงานตามความเป็นจริง ถือว่ากระทำความผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นและให้ดำเนินการ ดังนี้

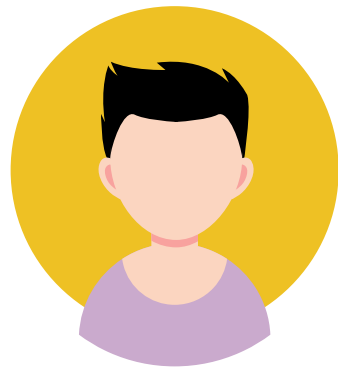
- 

กรณีที่**ตรวจพบในระหว่างการพิจารณา**ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิรายงานคณะกรรมการประเมินเพื่อเสนอ ก.บ. พิจารณามีมติให้**งดการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นในครั้งนั้น** และ**ห้ามผู้กระทำผิดเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น**มีกำหนดระยะเวลา**ไม่น้อยกว่า 5 ปี** นับตั้งแต่วันที่ ก.บ. มีมติ
- 

กรณีที่**ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไปแล้ว** หากภายหลังทราบหรือตรวจสอบพบ ให้ ก.บ. มีมติให้**ถอดถอนตำแหน่ง** และ**ห้ามผู้กระทำผิดเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น** มีกำหนดระยะเวลา**ไม่น้อยกว่า 5 ปี** นับตั้งแต่วันที่ ก.บ. มีมติให้ถอดถอน
- 

ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการทางวินัยกับผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นดังกล่าวข้างต้นตามข้อเท็จจริง และความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีๆ ไป

Benefit



ชำนาญงาน

ขยายผลตอบแทนเดือน



ชำนาญงานพิเศษ

ขยายผลตอบแทนเดือน



ชำนาญการ

เงินประจำตำแหน่ง (ปฏิบัติงานทั่วไป)	3,500.-
เงินประจำตำแหน่ง (วิชาชีพเฉพาะ)	3,500.-
ขยายผลตอบแทนเดือน	



ชำนาญการพิเศษ

เงินประจำตำแหน่ง (ปฏิบัติงานทั่วไป)	3,500.-
เงินค่าตอบแทน (ปฏิบัติงานทั่วไป)	3,500.-
เงินประจำตำแหน่ง (วิชาชีพเฉพาะ)	5,600.-
เงินค่าตอบแทน (วิชาชีพเฉพาะ)	5,600.-
ขยายผลตอบแทนเดือน	



เชี่ยวชาญ

เงินประจำตำแหน่ง (ปฏิบัติงานทั่วไป)	9,900.-
เงินค่าตอบแทน (ปฏิบัติงานทั่วไป)	9,900.-
เงินประจำตำแหน่ง (วิชาชีพเฉพาะ)	9,900.-
เงินค่าตอบแทน (วิชาชีพเฉพาะ)	9,900.-
ขยายผลตอบแทนเดือน	



เชี่ยวชาญพิเศษ

เงินประจำตำแหน่ง (วิชาชีพเฉพาะ)	13,000.-
เงินค่าตอบแทน (วิชาชีพเฉพาะ)	13,000.-
ขยายผลตอบแทนเดือน	

All Process

กระบวนการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

กรอบและ
การประเมินค่างาน



มหาวิทยาลัยจัดสรร
กรอบตำแหน่งและ
จำนวนตำแหน่ง
ให้แก่ส่วนงาน

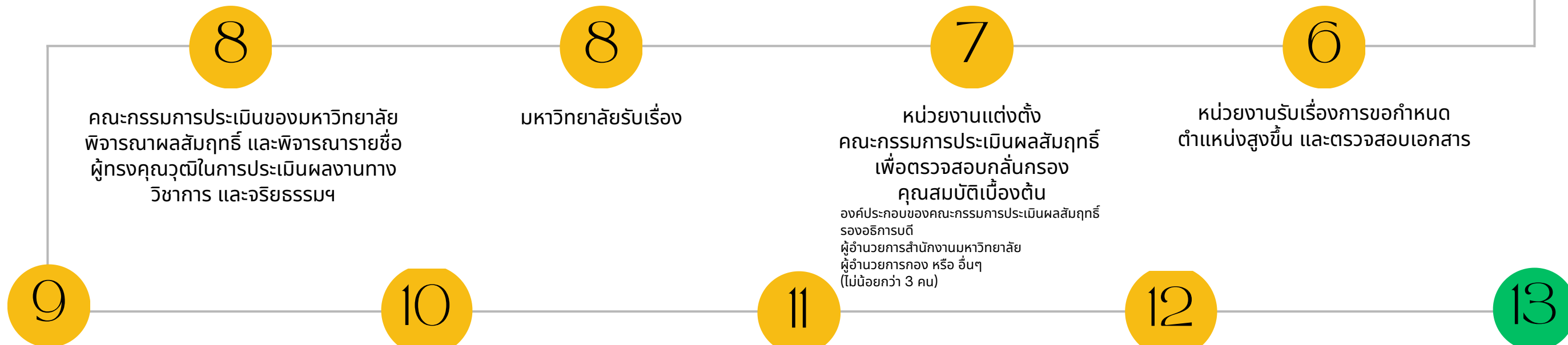
สำนักงานจัดสรรกรอบ
ให้แก่หน่วยงานในสำนักงาน
มหาวิทยาลัย
ที่ประชุมสำนักงานมหาวิทยาลัย
เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2564

ส่วนงานจัดส่งข้อมูล
จำนวนกรอบตำแหน่ง
และแบบประเมินค่างาน
มายังกองทรัพยากรมนุษย์

กองทรัพยากรมนุษย์ (ฝ่ายเลขานุการ)
นำเข้าคณะกรรมการประเมินค่างาน
ของสำนักงานมหาวิทยาลัย

เมื่อผ่านการพิจารณาแล้วจึงนำเสนอ
คณะกรรมการประเมินของมหาวิทยาลัย
เพื่อพิจารณากลับกรอง และอนุมัติต่อไป

กระบวนการนำตัวบุคคล
เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น



คณะกรรมการประเมินของมหาวิทยาลัย
พิจารณาผลสัมฤทธิ์ และพิจารณารายชื่อ
ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลงานทาง
วิชาการ และจริยธรรมฯ

มหาวิทยาลัยรับเรื่อง

หน่วยงานแต่งตั้ง
คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์
เพื่อตรวจสอบกลับกรอง
คุณสมบัติเบื้องต้น
องค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์
รองอธิการบดี
ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย
ผู้อำนวยการกอง หรือ อื่นๆ
(ไม่น้อยกว่า 3 คน)

หน่วยงานรับเรื่องการขอกำหนด
ตำแหน่งสูงขึ้น และตรวจสอบเอกสาร

มหาวิทยาลัยทบทวน และดำเนินการ
ส่งเอกสารผลงานทางวิชาการให้ Reader
(กำหนดระยะเวลาในการอ่านประมาณ 2 เดือน)

Reader ส่งผลการประเมิน
คืนให้มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการประเมิน
พิจารณาผลการประเมินจาก
Reader และเสนอ ก.บ. อนุมัติ

มหาวิทยาลัย
ออกคำสั่งแต่งตั้ง

ส่วนงานติดตาม
ประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของผู้เสนอขอ