

ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย
กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้เหมาะสมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับข้อ ๑๕ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๕ และมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (ก.บ.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๕ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
“สภามหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
“ก.บ.”	หมายความว่า	คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
“อธิการบดี”	หมายความว่า	อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
“ส่วนงาน”	หมายความว่า	ส่วนงานตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑
“หน่วยงาน”	หมายความว่า	หน่วยงานในสังกัดส่วนงานตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานในส่วนงานและสำนักงานการตรวจสอบภายใน
“หัวหน้าส่วนงาน”	หมายความว่า	หัวหน้าส่วนงานตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
“ตำแหน่ง”	หมายความว่า	ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
“พนักงานมหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำสายปฏิบัติการของกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
“คณะกรรมการประเมิน”	หมายความว่า	คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

“คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ”	หมายความว่า	คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อ ประเมินผลงาน และจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ
“คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์”	หมายความว่า	คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
“ผลสัมฤทธิ์ของงาน”	หมายความว่า	งานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตามเป้าหมาย และเกิดผลลัพธ์ตรงตาม วัตถุประสงค์
“สมรรถนะ”	หมายความว่า	คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ส่งเสริม การปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อ หล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่ พึงประสงค์

หมวด ๑

การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ส่วนที่ ๑

วิธีการและองค์ประกอบการประเมิน

ข้อ ๔ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กระทำได้สองวิธี ดังนี้

๔.๑ วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ซึ่งตรงตามมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่งและได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่จะเสนอขอแต่งตั้งให้เป็นระดับที่สูงขึ้น

๔.๒ วิธีพิเศษ สำหรับการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ
ตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับ
เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่จะเสนอขอแต่งตั้งให้เป็นระดับที่สูงขึ้น

ข้อ ๕ องค์ประกอบการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ

๕.๑ **ระดับชำนาญงาน** ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

๕.๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ
ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ซึ่งมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี โดยใช้แบบ
ประเมิน ตามเอกสารแนบหมายเลข ๑ ท้ายประกาศนี้

๕.๑.๒ ผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ ประกอบด้วย

(๑) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย ๑ เล่ม **หรือ**

(๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรืองานวิจัย หรือบทความ
ทางวิชาการ หรือผลงานในลักษณะอื่น อย่างน้อย ๑ เรื่อง

โดยผลงานทางวิชาการตาม (๑) อย่างน้อย ๑ เล่ม ผู้ขอกำหนดตำแหน่งจะต้อง
เป็นผู้ประพันธ์เพียงผู้เดียว

ผลงานทางวิชาการตาม (๒) อย่างน้อย ๑ เรื่อง ผู้ขอกำหนดตำแหน่งจะต้องมี
ส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และกรณีที่ผู้เสนอขอเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือผู้ประพันธ์

บรรณกิจ (Corresponding author) ผู้ขอต้องมีผลงานเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกัน ซึ่งแสดงปริมาณผลงานรวมกันแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผลงาน ๑ เรื่อง ทั้งนี้ ตามลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย

๕.๑.๓ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ

๕.๒ **ระดับชำนาญงานพิเศษ** ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

๕.๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ซึ่งมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี โดยใช้แบบประเมินตามเอกสารแนบหมายเลข ๑ ท้ายประกาศนี้

๕.๒.๒ ผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ ดังนี้

(๑) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย ๑ เล่ม **และ**

(๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรืองานวิจัย หรือผลงานในลักษณะอื่น อย่างน้อย ๑ เรื่อง

โดยผลงานทางวิชาการตาม (๑) อย่างน้อย ๑ เล่ม ผู้ขอกำหนดตำแหน่งจะต้องเป็นผู้ประพันธ์เพียงผู้เดียว

ผลงานทางวิชาการตาม (๒) อย่างน้อย ๑ เรื่อง ผู้ขอกำหนดตำแหน่งจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และกรณีที่ผู้เสนอขอเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author) ผู้ขอต้องมีผลงานเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกัน ซึ่งแสดงปริมาณผลงานรวมกันแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผลงาน ๑ เรื่อง ทั้งนี้ ตามลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย

๕.๒.๓ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ

๕.๓ **ระดับชำนาญการ** ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

๕.๓.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ซึ่งมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี โดยใช้แบบประเมินตามเอกสารแนบหมายเลข ๑ ท้ายประกาศนี้

๕.๓.๒ ผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ ดังนี้

(๑) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย ๑ เล่ม **และ**

(๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรืองานวิจัย หรือผลงานในลักษณะอื่น อย่างน้อย ๑ เรื่อง

โดยผลงานทางวิชาการตาม (๑) อย่างน้อย ๑ เล่ม ผู้ขอกำหนดตำแหน่งจะต้องเป็นผู้ประพันธ์เพียงผู้เดียว

ผลงานทางวิชาการตาม (๒) อย่างน้อย ๑ เรื่อง ผู้ขอกำหนดตำแหน่งจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และกรณีที่ผู้เสนอขอเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author) ผู้ขอต้องมีผลงานเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกัน ซึ่งแสดงปริมาณผลงานรวมกันแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผลงาน ๑ เรื่อง ทั้งนี้ ตามลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย

๕.๓.๓ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ

๕.๔ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

๕.๔.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ซึ่งมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี โดยใช้แบบประเมินตามเอกสารแนบหมายเลข ๑ ท้ายประกาศนี้

๕.๔.๒ ผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย ดังนี้

(๑) งานวิจัย อย่างน้อย ๒ เรื่อง หรือ

(๒) งานวิจัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง และผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรือผลงานในลักษณะอื่น อย่างน้อย ๑ เรื่อง

โดยผลงานทางวิชาการตาม (๑) – (๒) อย่างน้อย ๑ เรื่อง ผู้ขอกำหนดตำแหน่งจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และกรณีและผู้เสนอขอเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author) ผู้ขอต้องมีผลงานเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกัน ซึ่งแสดงปริมาณผลงานรวมกันแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผลงาน ๑ เรื่อง ทั้งนี้ ตามลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย

๕.๔.๓ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ

๕.๕ ระดับเชี่ยวชาญ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

๕.๕.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรือวิชาชีพนั้น ๆ ซึ่งมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก โดยใช้แบบประเมินตามเอกสารแนบหมายเลข ๑ ท้ายประกาศนี้

๕.๕.๒ ผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานหรือมาตรฐานงานของมหาวิทยาลัย ดังนี้

(๑) งานวิจัย อย่างน้อย ๒ เรื่อง หรือ

(๒) งานวิจัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง และผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรือผลงานในลักษณะอื่น อย่างน้อย ๑ เรื่อง

ทั้งนี้ งานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูลวารสารทางวิชาการในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย ๑ เรื่อง ตามที่แนบท้ายประกาศนี้

โดยผลงานทางวิชาการตาม (๑) – (๒) อย่างน้อย ๑ เรื่อง ผู้ขอกำหนดตำแหน่งจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และกรณีและผู้เสนอขอเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author) ผู้ขอต้องมีผลงานเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกัน ซึ่งแสดงปริมาณผลงานรวมกันแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผลงาน ๑ เรื่อง ทั้งนี้ ตามลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย

๕.๕.๓ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ

๕.๖ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

๕.๖.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรม และเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้น ๆ ความเป็นที่ยอมรับในดานงานนั้น ๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ กล่าวคือ ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงาน สนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่าง

กว้างขวางในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ ซึ่งมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก โดยใช้แบบประเมินตามเอกสารแนบหมายเลข ๑ ท้ายประกาศนี้

๕.๖.๒ ผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานหรือมาตรฐานงานของมหาวิทยาลัย ดังนี้

(๑) งานวิจัย อย่างน้อย ๓ เรื่อง **หรือ**

(๒) งานวิจัย อย่างน้อย ๒ เรื่อง และผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานในลักษณะอื่น อย่างน้อย ๑ เรื่อง

ทั้งนี้ งานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูลวารสารทางวิชาการ ในระดับนานาชาติ อย่างน้อย ๒ เรื่อง ตามที่แนบท้ายประกาศนี้

โดยผลงานทางวิชาการตาม (๑) – (๒) อย่างน้อย ๒ เรื่อง ผู้ขอกำหนดตำแหน่งจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และกรณีที่ผู้เสนอขอเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author) ผู้ขอต้องมีผลงานเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกัน ซึ่งแสดงปริมาณผลงานรวมกันแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผลงาน ๑ เรื่อง ทั้งนี้ ตามลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย

๕.๖.๓ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ

ส่วนที่ ๒

เกณฑ์การประเมินและการตัดสินผลงาน

ข้อ ๖ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไข ดังนี้

๖.๑ ต้องมิใช่ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อรับปริญญา/ประกาศนียบัตรใด ๆ และการฝึกอบรม

๖.๒ ต้องมิใช่ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นมาแล้ว

๖.๓ กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วม และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม ตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๗ เกณฑ์การประเมินผลงานมี ๔ ระดับ ดังนี้

(๑) ระดับดี

(๒) ระดับดีมาก

(๓) ระดับดีเด่น

(๔) ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ข้อ ๘ เกณฑ์การตัดสินผลงาน

๘.๑ สำหรับวิธีปกติ ต้องได้คะแนนเสียงข้างมากของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ โดยทุกองค์ประกอบต้องมียผลการประเมินดังนี้

(๑) ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ จะต้องมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี

(๒) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก

๘.๒ สำหรับวิธีพิเศษ ต้องได้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่า ๔ ใน ๕ ของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ โดยทุกองค์ประกอบต้องมียผลการประเมินดังนี้

(๑) ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ จะต้องมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่า ระดับดีมาก

(๒) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่า ระดับ ดีเด่น

ข้อ ๙ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่ง ปรับปรุงผลงานภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกำหนด ทั้งนี้ ต้องภายในระยะเวลาไม่เกิน ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติของคณะกรรมการประเมิน ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยาย ระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกิน ๙๐ วัน โดยขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของคณะกรรมการประเมิน หากผลการพิจารณา ผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์ แล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่ ก.บ. กำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่ มหาวิทยาลัยรับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

ผลงานที่ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์ เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณา แทน

ข้อ ๑๐ ในกรณีผลงานส่อไปในทางกระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ให้ ดำเนินการตามหมวด ๓ ต่อไป

ส่วนที่ ๓ วิธีการประเมินเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๑๑ ให้คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ตรวจสอบและกลั่นกรองคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ของผู้ข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นให้ถูกต้องครบถ้วน และประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของผู้กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ตลอดจน จริยธรรมและจรรยาบรรณและวิชาชีพ ตามเอกสารแนบหมายเลข ๑ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๒ ให้ผู้ข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครบถ้วน ยื่นเรื่องผ่าน ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด พร้อมเอกสารดังนี้

(๑) ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ตามเอกสารแนบหมายเลข ๑ ท้ายประกาศ

(๒) แบบคำขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ตามเอกสารแนบหมายเลข ๒ ท้ายประกาศ

(๓) ผลงานทางวิชาการที่เสนอข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นตามที่กำหนดไว้ของแต่ละระดับ

(๔) แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน ตามเอกสารแนบหมายเลข ๓ ท้ายประกาศ

(๕) แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ตามเอกสารแนบหมายเลข ๔ ท้ายประกาศ

(๖) หนังสือแจ้งความประสงค์เรื่องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ตาม เอกสารแนบหมายเลข ๕ ท้ายประกาศ

(๗) แบบตรวจสอบเอกสารประกอบการขอตำแหน่งสูงขึ้น ตามเอกสารแนบหมายเลข ๖ ท้ายประกาศ

ข้อ ๑๓ ให้หัวหน้าส่วนงานที่ได้รับรายงานตามข้อ ๑๒ เสนอเรื่องพร้อมความเห็นต่อมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๔ ให้คณะกรรมการประเมิน แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทาง วิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพในสาขาวิชานั้น ๆ ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑๔.๑ กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือชำนาญการ กรรมการจะต้อง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรง ตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า โดยให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วยกรรมการซึ่ง แต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย แต่ต้องอยู่ต่างส่วนงานกับผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่ง และคณะกรรมการ

ภายนอกมหาวิทยาลัยอีกอย่างน้อย ๑ คน ตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. หรือสภามหาวิทยาลัยรับรอง รวมจำนวนกรรมการทั้งหมดไม่น้อยกว่า ๓ คน

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างอื่นที่ไม่สามารถแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัยได้ อาจพิจารณาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. หรือสภามหาวิทยาลัยรับรองทั้งหมดได้ ทั้งนี้ ให้เสนอ ก.บ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเหตุผลความจำเป็นที่ไม่สามารถแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย

๑๔.๒ กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ ตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า โดยให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. หรือสภามหาวิทยาลัยรับรอง ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.บ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

กรณีการแต่งตั้งโดยวิธีพิเศษให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน โดยเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. หรือสภามหาวิทยาลัยรับรอง

ข้อ ๑๕ ให้มีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) การพิจารณาผลงานทางวิชาการของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ที่มีผลการประเมินเป็นเอกฉันท์ว่า คุณภาพของผลงานทางวิชาการของผู้ขอกำหนดตำแหน่งอยู่ในเกณฑ์หรือไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศนี้ จะถือเอาผลการประเมินดังกล่าวเป็นผลการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ โดยไม่ต้องจัดให้มีการประชุมก็ได้

กรณีผลการประเมินไม่เป็นเอกฉันท์ว่าคุณภาพของผลงานทางวิชาการของผู้ขอกำหนดตำแหน่งอยู่ในเกณฑ์หรือไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศนี้ ให้มีการจัดประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ

(๒) การประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ สำหรับวิธีปกติและวิธีพิเศษ ต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นและพิจารณาผลงานร่วมกัน

ข้อ ๑๖ เมื่อคณะกรรมการประเมินพิจารณาผลการประเมินจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ให้นำเสนอ ก.บ. เพื่อพิจารณาอนุมัติ

ข้อ ๑๗ ให้ ก.บ. พิจารณาสรุปผลของคณะกรรมการประเมิน

ในกรณีที่เห็นว่า การขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นผ่านเกณฑ์และเป็นไปตามที่ประกาศนี้กำหนด ให้อนุมัติและเสนออธิการบดีเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ในกรณีที่เห็นว่า การขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นไม่ผ่านเกณฑ์ หรือไม่เป็นไปตามที่ประกาศนี้กำหนด ให้แจ้งหัวหน้าส่วนงานเพื่อทราบและแจ้งสิทธิในการทบทวนผลการพิจารณาผลงานให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งทราบ

ข้อ ๑๘ เมื่ออธิการบดีได้รับรายงานตาม ข้อ ๑๗ วรรคหนึ่ง ให้อธิการบดีมีคำสั่งแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่อง

ข้อ ๑๙ เมื่อมีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้ส่วนงานต้นสังกัดติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งด้วย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

หมวด ๒

การทบทวนผลการพิจารณาผลงาน

ข้อ ๒๐ ในกรณีที่ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ผู้ขอกำหนดตำแหน่งมีสิทธิเสนอขอทบทวนผลการพิจารณาต่อคณะกรรมการประเมิน ผ่านส่วนงานต้นสังกัด ได้ไม่เกิน ๒ ครั้ง โดยคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ และจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่รับทราบมติ ก.บ.

ข้อ ๒๑ เมื่อคณะกรรมการประเมินได้รับเรื่องการขอทบทวนแล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

๒๑.๑ การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง

(๑) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(๒) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติรับไว้พิจารณา และมอบให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมเพื่อพิจารณา

๒๑.๒ การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

(๑) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(๒) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และมีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา และให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ โดยองค์ประกอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่อาจมาจากกรรมการจากผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม หรือชุดใหม่

ข้อ ๒๒ ในการทบทวนผลการพิจารณาผลงาน หากผู้ขอกำหนดตำแหน่งมีผลงานใหม่เพิ่มเติม หรือมีการแก้ไขผลงานเดิม กรณีนี้จะต้องดำเนินการเสนอขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และให้ถือว่าวันที่ยื่นผลงานเพิ่มเติม หรือวันที่ยื่นขอแก้ไขผลงานเดิมเป็นวันเสนอขอกำหนดตำแหน่งใหม่

หมวด ๓

จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ และบทกำหนดโทษ

ข้อ ๒๓ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการ หรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องให้เกียรติ และอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเอง และแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพ จนละเลย หรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น และสิทธิมนุษยชน

(๔) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายให้แก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรม และชอบด้วยกฎหมาย

