



**ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา**  
**ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย**  
**สายบริการ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑**

-----

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และเพื่อให้สอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ และประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ และประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๒ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๒) และ (๑๐) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกอบกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕ ความในข้อ ๔ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๐ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา ในคราวประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ คณะกรรมการนโยบาย ด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยา ในคราวประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ และสภามหาวิทยาลัยพะเยา ในคราวประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงออกข้อบังคับไว้ดังนี้

**ข้อ ๑** ข้อบังคับนี้ เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย สายบริการ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑”

**ข้อ ๒** ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

**ข้อ ๓** ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยพะเยา

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยพะเยา

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา

“คณะกรรมการนโยบาย” หมายความว่า คณะกรรมการนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยา

“คณะกรรมการบริหารงานบุคคล” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยพะเยา

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานตามมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๕๓ และหมายความรวมถึงหน่วยงานภายในส่วนงาน หรือหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า มาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๕๓

“พนักงานมหาวิทยาลัย สายบริการ” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ประเภทประจำ สายบริการ หมายความรวมถึงพนักงานราชการของมหาวิทยาลัยพะเยา

“ตำแหน่ง” หมายความว่า ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย สายบริการ กลุ่มบริหารจัดการ กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ และกลุ่มบริการทั่วไป ตามความในข้อ ๓ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๐ และความในข้อ ๒๐ (ค) (๒) และ (๓) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕

“ผลงานที่ให้ปรับปรุง” หมายความว่า การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์ เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ ให้พิจารณาแทน

**ข้อ ๔** ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศ คำสั่งของ มหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

กรณีมีปัญหาในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ หรือข้อบังคับนี้ไม่ได้กำหนดไว้ ให้คณะกรรมการนโยบาย เป็นผู้วินิจฉัย และให้ถือเป็นที่สุด

## หมวด ๑

### บททั่วไป

**ข้อ ๕** การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย สายบริการ ให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ เว้นแต่มีข้อบังคับของ มหาวิทยาลัย ซึ่งกำหนดไว้เป็นอย่างอื่นให้ดำเนินการไปตามข้อบังคับว่าด้วยการนั้น

**ข้อ ๖** หลักเกณฑ์และการกำหนดระดับตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต้องสอดคล้องกับ กรอบของตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น และแผนพัฒนากำลังคนที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด

**ข้อ ๗** การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่ และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้อง กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งพนักงาน มหาวิทยาลัย ตามที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด

- (๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำที่ใช้ในการจ้างบุคลากร
- (๓) ไม่มีผลอันทำให้อัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น
- (๔) ต้องคำนึงถึงความมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

## หมวด ๒

### การประเมินค่างานของตำแหน่ง

**ข้อ ๘** การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของส่วนงาน และประเมินค่างาน เพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจของส่วนงาน และหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งกลุ่มบริการทั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้มีได้ทั้งส่วนงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการและส่วนงานที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย เช่น สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี หรือส่วนงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า และรวมถึงหน่วยงานภายในสำนักงาน ส่วนงาน หน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี หรือสำนักงานสภามหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานภายในส่วนงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า หรือหน่วยงานภายในอื่นที่สภามหาวิทยาลัยมีมติให้จัดตั้ง โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานและแบบประเมินค่างาน ดังนี้

(ก) องค์ประกอบหลักในการประเมิน

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

(ข) แบบประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง

(๑) ตำแหน่งกลุ่มบริการทั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสารแนบ ๑ ท้ายข้อบังคับนี้

(๒) ตำแหน่งกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสารแนบ ๒ ท้ายข้อบังคับนี้

(๒) ตำแหน่งกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีเฉพาะส่วนงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการวิชาการ เช่น คณะ วิทยาลัย และสำนักงานอธิการบดี หรือส่วนงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานสามด้าน ประกอบด้วยสลิปองค์ประกอบย่อย ดังนี้

- (ก) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน
- (ก ๑) ความรู้และความชำนาญงาน
  - (ก ๒) การบริหารจัดการ
  - (ก ๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์
- (ข) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
- (ข ๑) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา
  - (ข ๒) อิสระในการคิด
  - (ข ๓) ความท้าทายในงาน
- (ค) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ
- (ค ๑) การวิเคราะห์ข้อมูล
  - (ค ๒) อิสระในการปฏิบัติงาน
  - (ค ๓) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน
  - (ค ๔) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

โดยใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสารแนบ ๓ ท้ายข้อบังคับนี้

(๓) ตำแหน่งกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้างาน หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่างาน หัวหน้าหน่วยงานภายใน ส่วนงาน ระดับผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า ที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ กำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

- (ก) หน้าที่และความรับผิดชอบ
- (ข) ความยุ่งยากของงาน
- (ค) การกำกับตรวจสอบ
- (ง) การตัดสินใจ
- (จ) การบริหารจัดการ

โดยใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสารแนบ ๔ ท้ายข้อบังคับนี้

**ข้อ ๙** วิธีการประเมินค่างานของตำแหน่งตามข้อ ๘ ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

(ก) ระดับสำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี และหน่วยงานภายในส่วนงาน มีองค์ประกอบดังนี้

- |  |                     |
|--|---------------------|
| ๑. อธิการบดี หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย        | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี                | กรรมการ             |
| ๓. หัวหน้าหน่วยงานภายในของผู้เข้ารับการประเมิน | กรรมการ             |
| ๔. หัวหน้าหน่วยงานภายในที่อธิการบดีมอบหมาย     | กรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่                | กรรมการและเลขานุการ |

อาจแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย สายบริการ สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้

(ข) ระดับส่วนงานวิชาการ และส่วนงานอื่น มีองค์ประกอบดังนี้

๑. หัวหน้าส่วนงาน หรือผู้ที่หัวหน้าส่วนงานมอบหมาย      ประธานกรรมการ
๒. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้เข้ารับการประเมิน      กรรมการ
๓. ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกส่วนงาน      กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักงานคณะ      กรรมการ

หรือผู้ที่หัวหน้าส่วนงานมอบหมาย

๕. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่      กรรมการและเลขานุการ

อาจแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย สายบริการ สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้

ให้คณะกรรมการประเมินค่างานมีอำนาจหน้าที่ในการประเมินค่างานตามองค์ประกอบและหลักเกณฑ์ตามข้อ ๘

ทั้งนี้ การประเมินค่างานของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ซึ่งมีอธิการบดี เป็นประธานกรรมการ และรองอธิการบดี จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นกรรมการ และผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ แล้วนำผลการประเมินค่างานเสนอ คณะกรรมการนโยบาย เพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

#### หมวด ๓

**การประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย สายบริการ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น**

**ข้อ ๑๐** หลักเกณฑ์และการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นตำแหน่งที่มหาวิทยาลัย ได้ประเมินค่างานแล้ว ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- (๑) การประเมินค่างาน
- (๒) ผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (๓) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๔) สำหรับตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องมีส่วนประกอบด้านผลงาน ที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

**ข้อ ๑๑** หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กำหนดตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ตำแหน่งกลุ่มบริหารจัดการ ให้ดำเนินการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารกลุ่มบริหารจัดการ พ.ศ. ๒๕๖๐ และข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การแต่งตั้งผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัยและผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๖๐

(๒) ตำแหน่งกลุ่มบริการทั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๒.๑) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ระดับชำนาญงาน

(๑) มีวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้และต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี

(๒) มีวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้และต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี

(๓) มีวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้และต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(๔) ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับชำนาญงาน

(๒.๒) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี

(๒.๓) องค์ประกอบการประเมิน ดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ข) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น

สำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ค) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน หรือผู้ชำนาญงานพิเศษ

ได้แก่

(ค ๑) ระดับชำนาญงานต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลัก

อย่างน้อยหนึ่งเล่ม

(ค ๒) ระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องมีคู่มือปฏิบัติงาน

หลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม และผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ง) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณา

กำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓

(๓) ตำแหน่งกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ

(ก) กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้าน หรือเฉพาะทาง

(ก ๑) ระดับชำนาญการ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(ก ๑.๑) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

(ก ๑.๑.๑) ได้รับปริญญาตรี หรือคุณวุฒิ อย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี

(ก ๑.๑.๒) ได้รับปริญญาโท หรือคุณวุฒิ อย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(ก ๑.๑.๓) ได้รับปริญญาเอก หรือคุณวุฒิ อย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(ก ๑.๑.๔) ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งระดับชำนาญการ

กรณีเปลี่ยนตำแหน่งหากลักษณะงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งเดิม มีลักษณะงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งใหม่ อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเดิมมานับรวมกันกับตำแหน่งใหม่ได้ ทั้งนี้ ให้เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล พิจารณาเป็นกรณีไป

(ก ๑.๒) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ก ๑.๓) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก ๑.๔) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่

(ก ๑.๔.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม และ

(ก ๑.๔.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ก ๑.๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓

(ก ๒) ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(ก ๒.๑) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(ก ๒.๒) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ก ๒.๓) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก ๒.๔) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่

(ก ๒.๔.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ

(ก ๒.๔.๒) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่องหรือรายการ

(ก ๒.๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญ การพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓

(ก ๓) ระดับเชี่ยวชาญ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(ก ๓.๑) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(ก ๓.๒) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ก ๓.๓) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก ๓.๔) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

(ก ๓.๔.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง หรือรายการ และ

(ก ๓.๔.๒) งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ก ๓.๕) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ นั้น ๆ

(ก ๓.๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓

(ก ๔) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(ก ๔.๑) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ต้องดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ มาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(ก ๔.๒) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ก ๔.๓) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก ๔.๔) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่

(ก ๔.๔.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง หรือรายการ และ

(ก ๔.๔.๒) งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง



(ก ๔.๕) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ นั้น ๆ

(ก ๔.๖) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ

(ก ๔.๗) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณา กำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓

(ข) กรณีหัวหน้างาน หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่างานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี สามารถขอเทียบตำแหน่งระดับชำนาญการ เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น

(ค) กรณีหัวหน้างาน หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่างานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ได้รับอนุมัติขอเทียบตำแหน่งระดับชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี มีสิทธิขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการพิเศษ ตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) สมรรถนะทางการบริหาร

(ง) กรณีหัวหน้าหน่วยงานภายในส่วนงาน ระดับผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า ที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี สามารถขอเทียบตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น

(จ) กรณีหัวหน้าหน่วยงานภายในส่วนงาน ระดับผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า ที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ได้รับอนุมัติขอเทียบตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี มีสิทธิขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับเชี่ยวชาญ ตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือเสนอแนะการให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน

(๔) สมรรถนะทางการบริหาร

(ฉ) กรณีผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก ที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี สามารถขอเทียบตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น

(ช) กรณีผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก ที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ได้รับอนุมัติขอเทียบตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี มีสิทธิขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือเสนอแนะการให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน

(๔) สมรรถนะทางการบริหาร

การขอเทียบคุณสมบัติตำแหน่งในระดับที่กำหนดไว้ของผู้ดำรงตำแหน่ง (ข) (ง) และ (ฉ) ให้ดำเนินการตามแบบรายงานที่กำหนดตามเอกสารแนบ ๕ ท้ายข้อบังคับนี้

**ข้อ ๑๒** ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

(๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

**ข้อ ๑๓** การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งกลุ่มบริการทั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตามข้อ ๑๑ (๒) และ (๓) (ก) ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

(๔) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริงไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

**ข้อ ๑๔** เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน หรือสมรรถนะทางการบริหาร รวมทั้งแบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ขอกำหนดตำแหน่ง ต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานองค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ ของคะแนนเต็ม จำนวนสองรอบ การประเมิน ติดต่อกันก่อนวันยื่น เว้นแต่ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ผลการประเมินแต่ละรอบ ต้องมีค่าคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ของคะแนนเต็ม

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน หรือสมรรถนะทางการบริหาร ผู้ขอกำหนดตำแหน่งต้องมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับ ความคาดหวัง ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(๓) แบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล กำหนด

**ข้อ ๑๕** ระดับคุณภาพของผลงาน กำหนดเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

(๑) ระดับต้องปรับปรุง

(๒) ระดับพอใช้

(๓) ระดับดี

(๔) ระดับดีมาก

(๕) ระดับดีเด่น

### วิธีการตัดสินคุณภาพของผลงานมีดังนี้

(๑) วิธีปกติ วิธีการตัดสินคุณภาพของผลงานให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก โดยระดับคุณภาพของผลงาน ต้องไม่ต่ำกว่าระดับดี เว้นแต่ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับคุณภาพของผลงาน ต้องไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก

(๒) วิธีพิเศษ วิธีการตัดสินคุณภาพของผลงานให้ใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าเสียง ของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยระดับคุณภาพ ต้องไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก เว้นแต่ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับคุณภาพของผลงาน ต้องไม่ต่ำกว่าระดับดีเด่น

**ข้อ ๑๖** การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้กระทำได้สองวิธี คือ วิธีปกติ และวิธีพิเศษ ดังนี้

(๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(ก) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(ข) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

(๒) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๑ (๒) และ (๓) (ก) ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้ง ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน กรณีที่ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้ หรือการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน เป็นต้น โดยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง และผลงานที่มีระดับคุณภาพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕

**ข้อ ๑๗** การประเมินพนักงานมหาวิทยาลัย สายบริการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้อธิการบดี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย สายบริการ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) รองอธิการบดี ที่ดูแลรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล ประธานกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิ ภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวนสองคน กรรมการ

ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือเทียบเท่า

(๓) ผู้ทรงคุณวุฒิ ภายในมหาวิทยาลัย จำนวนสองคน กรรมการ

(๔) หัวหน้าส่วนงาน หรือหัวหน้าหน่วยงานภายในส่วนงาน กรรมการ

(๕) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี กรรมการ

(๖) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรรมการและเลขานุการ

กรรมการตามวรรคหนึ่ง (๒) และ (๓) ให้มีวาระคราวละ ๒ ปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้ อธิการบดีอาจแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย สายบริการ ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกินสองคน

**ข้อ ๑๘** ให้คณะกรรมการประเมินพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย สายบริการ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่งที่สูงขึ้น เว้นแต่กรอบตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการบริหาร สำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร โดยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม

(๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้เสนอขอรับการประเมินแต่ละราย

(๔) พิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล พิจารณานุมัติ

**ข้อ ๑๙** การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามข้อ ๑๘ (๓) เพื่อพิจารณาผลงานในตำแหน่งต่าง ๆ ให้แต่งตั้งดังนี้

(๑) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือระดับชำนาญการ กรรมการ จะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย แต่ต้องอยู่ต่างสังกัดส่วนงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้ง หรือกรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยอีกอย่างน้อยหนึ่งคน รวมจำนวนกรรมการทั้งหมด ไม่น้อยกว่าสามคน

(๒) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน โดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือที่สภามหาวิทยาลัย กำหนด

**ข้อ ๒๐** การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษตามข้อ ๑๖ (๒) ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามข้อ ๑๘ (๓) มีจำนวนกรรมการไม่น้อยกว่าห้าคน

วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพแต่ละคน ทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมิน

พิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามข้อ ๑๔ พิจารณาโดยจะไม่ทำการประชุมก็ได้

กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ จะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน

**ข้อ ๒๑** คำนิยาม และแบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในเอกสารแนบ ๖ และ ๗ ท้ายข้อบังคับนี้

**ข้อ ๒๒** การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๑ ให้อธิการบดี โดยความเห็นชอบ คณะกรรมการบริหารงานบุคคล เป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัย พิจารณาอนุมัติเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรี นำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

การแต่งตั้งตามวรรคแรก ให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กองการเจ้าหน้าที่ รับเรื่อง หรือไม่ก่อนวันที่ได้รับผลงานเพิ่มเติม หรือไม่ก่อนวันที่รับผลงานฉบับที่สมบูรณ์แล้ว และมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

**ข้อ ๒๓** เมื่อมีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย สายบริการ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยาก ของงานของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งด้วย เพื่อใช้ในการกำหนดสิทธิประโยชน์ของตำแหน่งนั้น

**ข้อ ๒๔** ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลาสามเดือน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้น กรณีมีเหตุผลและความจำเป็น อาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสามเดือน ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพ ตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล หรือสภามหาวิทยาลัย กำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล หรือสภามหาวิทยาลัย รับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วแต่กรณี

**ข้อ ๒๕** มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอตำแหน่งอันส่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ อันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามข้อ ๑๑ (๒) และ (๓) (ก) ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ขอตำแหน่งระดับบุคลากรมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์ส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่ง โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้สภามหาวิทยาลัยมีมติให้งดพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้น และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริง และความร้ายแรงแห่งการกระทำผิด

เป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้น เสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติ

(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าเป็นผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่น หรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มีมติถอดถอนจากตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ส่วนตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัย พิจารณา เสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรี นำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน และให้มหาวิทยาลัย ดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้น เสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัย มีมติให้ถอดถอน หรือนับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน แล้วแต่กรณี

#### หมวด ๔

##### การขอทบทวนผลการพิจารณาผลงาน

ข้อ ๒๖ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ผู้ขอกำหนดตำแหน่งมีสิทธิขอให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล หรือสภามหาวิทยาลัยพิจารณา ทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่รับทราบมติ

เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล หรือสภามหาวิทยาลัยได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวน ผลการพิจารณาผลงานแล้วให้ส่งคำขอนั้นแก่คณะกรรมการประเมินพิจารณาแต่งตั้งพนักงาน มหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามข้อ ๑๗ หากคณะกรรมการประเมินพิจารณา แต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย สายบริการ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีความเห็นประการใด ให้เสนอต่อ คณะกรรมการบริหารงานบุคคล หรือสภามหาวิทยาลัยพิจารณา ผลการพิจารณาของ คณะกรรมการบริหารงานบุคคล หรือสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี ให้เป็นที่สิ้นสุด

ข้อ ๒๗ เมื่อคณะกรรมการประเมินพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย สายบริการ ให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับเรื่องขอทบทวนตามข้อ ๒๖ แล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุน คำขอ ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอให้มีมติรับไว้พิจารณาให้มอบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดเดิมเพื่อพิจารณา

(๒) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และมีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ โดยมีจำนวนกรรมการเท่ากับชุดเดิมเพื่อพิจารณา

(ค) เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้มหาวิทยาลัยนำผลการพิจารณาของชุดใหม่ และชุดเดิมเสนอคณะกรรมการประเมินพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ คุณหญิงไขศรี ศรีอรุณ)

นายกสภามหาวิทยาลัยพะเยา