



ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย  
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น  
พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยที่เป็นการสมควรให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจวิชาการและภารกิจอื่นของมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในอาชีพตามสายงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๕/๑ และมาตรา ๖๕/๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมาตรา ๑๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ และมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๒๒๗-๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๖”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานพนักงานมหาวิทยาลัยประจำมหาวิทยาลัย

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“คณะกรรมการประเมินค่างานประจำมหาวิทยาลัย” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินค่างานประจำมหาวิทยาลัย ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยที่ใช้บังคับกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

“คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นประจำมหาวิทยาลัย” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นประจำมหาวิทยาลัย ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยที่ใช้บังคับกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

“ระดับตำแหน่ง” หมายความว่า ระดับของตำแหน่งประเภทวิชาซีเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามที่กำหนดในข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับ พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

“หน่วยงาน” หมายความว่า สำนักงานอธิการบดี สำนักงานวิทยาเขต คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก กอง หรือส่วนราชการหรือส่วนงานภายในอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือกอง ของมหาวิทยาลัยที่ตั้งขึ้น ตามกฎกระทรวงหรือประกาศกระทรวงศึกษาธิการ หรือประกาศสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๔ ให้ ก.บ.ม. มีอำนาจและหน้าที่ในการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้นตามระเบียบนี้ หรือตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการเพื่อปฏิบัติให้เป็นตามระเบียบนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการ ปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้นำเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาเป็นกรณีไป

#### หมวด ๑

#### การกำหนดระดับตำแหน่ง

ข้อ ๖ การประเมินค่างานเพื่อกำหนดกรอบระดับตำแหน่งสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ประเมินโดยคณะกรรมการประเมินค่างานประจำมหาวิทยาลัย ยกเว้นการประเมินค่างานในตำแหน่งระดับ เชี่ยวชาญ ในตำแหน่งที่ปรึกษาให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานโดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการ ดังนี้

๖.๑ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ในตำแหน่งที่ปรึกษา ให้แต่งตั้งจำนวนไม่น้อยกว่า สามคนแต่ไม่เกินห้าคน โดยมีองค์ประกอบดังนี้

- |   |                     |
|---|---------------------|
| ๖.๑.๑ อธิการบดี                                   | ประธานกรรมการ       |
| ๖.๑.๒ รองอธิการบดีซึ่งอธิการบดีมอบหมาย จำนวน ๓ คน | กรรมการ             |
| ๖.๑.๓ ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล                | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖.๑.๔ ผู้รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคล           | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

ข้อ ๗ การกำหนดระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๗.๑ การกำหนดระดับตำแหน่งตามระเบียบนี้ให้เป็นไปตามกรอบของตำแหน่งพนักงาน มหาวิทยาลัยและแผนพัฒนากำลังคนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

กรอบตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณากำหนดตามโครงสร้างตำแหน่งข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ กำหนดและให้นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ แต่ละตำแหน่งเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาด้วย

๗.๒ การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่ และ ความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาด ที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใสภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

๗.๒.๑ ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ ในกรอบอัตรากำลังของพนักงาน มหาวิทยาลัย หรือตำแหน่งที่ ก.บ.ม. อนุมัติให้เปลี่ยนแปลงชื่อตำแหน่งในภายหลัง

๗.๒.๒ ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณที่มหาวิทยาลัยได้รับการจัดสรร

๗.๒.๓ ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

๗.๒.๔ ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

๗.๒.๕ เป็นเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน

ข้อ ๘ การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน และประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

๘.๑ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้มีได้ทั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติการหลักของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติการสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

๘.๑.๑ หน้าที่และความรับผิดชอบ

๘.๑.๒ ความยุ่งยากของงาน

๘.๑.๓ การกำกับตรวจสอบ

๘.๑.๔ การตัดสินใจ

๘.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติการหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และสำนักงานอธิการบดี โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานสามด้าน ประกอบด้วยสี่บองค์ประกอบย่อย ดังนี้

๘.๒.๑ ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

๘.๒.๑.๑ ความรู้และความชำนาญงาน

๘.๒.๑.๒ การบริหารจัดการ

๘.๒.๑.๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์

๘.๒.๒ ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

๘.๒.๒.๑ กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา

๘.๒.๒.๒ อิสระในการคิด

๘.๒.๒.๓ ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา

๘.๒.๓ ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ

๘.๒.๓.๑ การวิเคราะห์ข้อมูล

๘.๒.๓.๒ อิสระในการปฏิบัติงาน

๘.๒.๓.๓ ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน

๘.๒.๓.๔ ลักษณะงานที่ปฏิบัติงานของตำแหน่ง

๘.๓ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้างานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

๘.๓.๑ หน้าที่และความรับผิดชอบ

๘.๓.๒ ความยุ่งยากของงาน

๘.๓.๓ การกำหนดตรวจสอบ

๘.๓.๔ การตัดสินใจ

๘.๓.๕ การบริหารจัดการ

ทั้งนี้ แบบประเมินค่างานของแต่ละประเภทระดับตำแหน่ง ให้ใช้แบบตามแนบท้ายระเบียบ

ข้อ ๙ ตำแหน่งที่จะได้รับการกำหนดระดับตำแหน่งต้องผ่านเกณฑ์การประเมินค่างาน ดังนี้

๙.๑ การขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านการประเมินตามองค์ประกอบหลักสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการ รวมกันได้คะแนน ๖๔ คะแนนขึ้นไป และระดับชำนาญการพิเศษ รวมกันได้คะแนน ๘๔ คะแนนขึ้นไป

๙.๒ การขอกำหนดระดับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมินด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา และด้านภาระงานที่รับผิดชอบ รวมกันได้คะแนน ๑๗๐ คะแนนขึ้นไป

๙.๓ การขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องผ่านการประเมินด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา และด้านภาระงานที่รับผิดชอบ รวมกันได้คะแนน ๒๓๕ คะแนนขึ้นไป

ข้อ ๑๐ ให้คณะกรรมการประเมินค่างานประจำมหาวิทยาลัย พิจารณาประเมินค่างานแล้วนำผลการประเมินค่างานเสนอ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบเพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณานุมัติกำหนดกรอบระดับตำแหน่ง

หมวด ๒

การประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๑๑ การประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามข้อ ๑๓ ให้ดำเนินการโดยคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นประจำมหาวิทยาลัย และให้มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วยการดังกล่าวโดยอนุโลม

ข้อ ๑๒ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นตำแหน่งที่อยู่ในกรอบระดับตำแหน่งของมหาวิทยาลัยที่ได้มีการประเมินค่างานแล้ว ยกเว้นตำแหน่งประเภทผู้บริหารไม่ต้องประเมินค่างาน

ข้อ ๑๓ การประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กำหนดให้ประเมินตามประเภทตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

๑๓.๑ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังต่อไปนี้

๑๓.๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

๑๓.๑.๒ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะ

แต่งตั้ง

๑๓.๑.๓ สมรรถนะทางการบริหาร

๑๓.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

๑๓.๒.๑ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

๑๓.๒.๑.๑ ระดับชำนาญการ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

- ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- ๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ
- ๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่
- ๓.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม และ
- ๓.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์หรืองานวิจัย
- ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง
- ๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนด
- ตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๗
- ๑๓.๒.๑.๒ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ
- ดังต่อไปนี้
- ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- ๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ
- ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- ๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่
- ๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็น
- ถึงพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ
- ๓.๒) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อ
- หน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ
- ๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพที่กำหนดในข้อ ๑๗
- ๑๓.๒.๑.๓ ระดับเชี่ยวชาญ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้
- ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- ๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ
- ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- ๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่
- ๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์หรือผลงาน
- ลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ และ
- ๓.๒) งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ
- หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง
- ๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบเทคนิค และวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น
- ๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนด
- ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๗
- ๑๓.๒.๑.๔ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้
- ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- ๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ
- ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่

๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ และ

๓.๒) งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบเทคนิค และวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น

๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานที่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๖

๑๓.๒.๒ กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพในตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังต่อไปนี้

๑๓.๒.๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงในตำแหน่งใหม่

๑๓.๒.๒.๒ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๑๓.๒.๒.๓ สมรรถนะทางการบริหาร

ข้อ ๑๔ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

๑๔.๑ ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

๑๔.๒ ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว

๑๔.๓ กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

ข้อ ๑๕ คำนียามผลงาน โครงร่างการเขียนผลงานและคำอธิบายโครงร่างการเขียนผลงาน สัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงาน ระดับคุณภาพผลงาน ลักษณะการเผยแพร่ผลงาน แบบประเมินผลงาน ให้เป็นไปตามเอกสารแนบท้ายระเบียบ

ข้อ ๑๖ การประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตามข้อ ๑๓.๒.๑ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

๑๖.๑ ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

๑๖.๒ ต้องให้เกียรติและอ้างถึงพนักงานมหาวิทยาลัยหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

๑๖.๓ ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

๑๖.๔ ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์หรือวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

๑๖.๕ ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๑๗ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กระทำได้สองวิธี คือ วิธีปกติหรือวิธีพิเศษ ดังนี้

๑๗.๑ วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑๗.๑.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

๑๗.๑.๒ ได้รับค่าตอบแทนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๑๗.๒ วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๓.๒.๑ ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับค่าตอบแทนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ กรณีที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนด หรือการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งชำนาญการมาก่อน เป็นต้น โดย ก.บ.ม. จะต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง และผลงานที่มีระดับคุณภาพสูงกว่าปกติ

ข้อ ๑๘ หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องผ่านการประเมินดังนี้

๑๘.๑ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ต้องผ่านการประเมินดังนี้

๑๘.๑.๑ การแต่งตั้งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก

๑๘.๑.๒ การแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรือวิชาชีพบริการต่อสังคม รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก

๑๘.๑.๓ การแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการ หรือวิชาชีพบริการต่อสังคม ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดีมาก กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีเด่น

วิธีการตัดสินคุณภาพผลงานให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษต้องใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าเสียงของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ผลงานที่เสนอขอต้องได้รับการเผยแพร่ตามลักษณะการเผยแพร่ผลงาน ตามเอกสารแนบท้ายระเบียบ

การประเมินแต่งตั้งให้ใช้แบบคำขอรับการแต่งตั้ง และแบบประเมินการแต่งตั้งตามเอกสารแนบท้ายระเบียบ

๑๘.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ต้องผ่านการประเมินดังนี้

๑๘.๒.๑ ระดับชำนาญการ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง สมรรถนะทางการบริหาร รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๑๘.๒.๒ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง สมรรถนะทางการบริหาร รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

การประเมินแต่งตั้งให้ใช้แบบคำขอรับการแต่งตั้ง และแบบประเมินการแต่งตั้งตามเอกสารแนบท้ายระเบียบ

๑๘.๓ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ต้องผ่านการประเมินดังนี้

๑๘.๓.๑ ระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง สมรรถนะทางการบริหาร รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ และต้องมีประสบการณ์ในการบริหารอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

๑๘.๓.๑.๑ มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากกว่า ๑ งาน มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๑๘.๓.๑.๒ มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ๒ หน่วยงาน ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบเหมือนกัน

๑๘.๓.๑.๓ มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะรักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า (กรณีตำแหน่งว่าง) ๒ หน่วยงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๑๘.๓.๑.๔ มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะรักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า (กรณีตำแหน่งว่าง) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๑๘.๓.๒ ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง สมรรถนะทางการบริหาร รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ และต้องมีประสบการณ์ในการบริหารอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

๑๘.๓.๒.๑ มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะหัวหน้างานภายในกองหรือหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากกว่า ๑ งาน มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๑๘.๓.๒.๒ มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะหัวหน้างานภายในกองหรือหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่า ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง



๑ งาน และมีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานอื่นภายในกอง หรือหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ารวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๑๘.๓.๒.๓ มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะรักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสำนัก หรือหน่วยงานที่เทียบเท่า (กรณีตำแหน่งว่าง) ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๑๘.๓.๒.๔ มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะหัวหน้างานภายในกองหรือหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ๑ งาน และมีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะรักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสำนักหรือหน่วยงานที่เทียบเท่า (กรณีตำแหน่งว่าง) รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

การประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้ใช้แบบคำขอรับการแต่งตั้งและแบบประเมินการแต่งตั้งตามเอกสารแนบท้ายระเบียบ

ข้อ ๑๙ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ให้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญ ตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน ดังต่อไปนี้

๑๙.๑ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยภายในมหาวิทยาลัย แต่ต้องอยู่ต่างสังกัดต่างหน่วยงานกับผู้ขอเสนอแต่งตั้ง และกรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งคน ในกรณีมีเหตุผลความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.บ.ม. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

๑๙.๒ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งจากข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยภายนอกมหาวิทยาลัย ตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. หรือสภามหาวิทยาลัยกำหนด ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามบัญชีชื่อดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.บ.ม. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

ข้อ ๒๐ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษ ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีจำนวนกรรมการไม่น้อยกว่าห้าคน

ข้อ ๒๑ การประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ แต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้กรรมการประเมินตามข้อ ๑๑ พิจารณา โดยจะไม่ทำการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพก็ได้

กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพจะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน

ข้อ ๒๒ คำนิยาม และแบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานให้เป็นไปตามแบบแนบท้ายระเบียบ

หมวด ๓

การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

.....  
ข้อ ๒๓ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๓ ให้อธิการบดี โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. เป็นผู้ที่มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาแต่งตั้ง

ข้อ ๒๔ เมื่อมีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้มีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งด้วย

ข้อ ๒๕ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณ ทางวิชาชีพมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลาสามเดือน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกิน สามเดือน ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่กองบริหารงานบุคคลรับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

ผลงานที่ใช้ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยัง ไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

หมวด ๔

มาตรการในการป้องกันและการลงโทษ

.....  
ข้อ ๒๖ ให้ ก.บ.ม. พิจารณากำหนดมาตรการในการป้องกันและการลงโทษผู้ขอตำแหน่ง อันสื่อให้เห็นว่าเป็นผู้ซึ่งกระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพ และเป็นผู้ซึ่งมีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๓.๒.๑ ดังต่อไปนี้

๒๖.๑ กรณีตรวจพบว่าผู้ขอตำแหน่งระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์สื่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเองให้ ก.บ.ม. มีมติให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้น และดำเนินการทางวินัย ตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่ง มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติ

๒๖.๒ กรณีได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบ หรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนแบบผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงาน ของผู้อื่นไปใช้ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ ก.บ.ม. มีมติถอดถอนตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ส่วนตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาถอดถอน และ ดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการทำความผิดเป็นกรณีไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้น เสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติให้ถอดถอน หรือนับตั้งแต่วันที่ สภามหาวิทยาลัยถอดถอน แล้วแต่กรณี

หมวด ๕  
การขอทบทวนผลงาน

.....  
ข้อ ๒๗ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพผลงานของการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคมหรือความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด ผู้ขอกำหนดตำแหน่งมีสิทธิขอให้ ก.บ.ม. พิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ

เมื่อ ก.บ.ม. ให้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้วให้ส่งคำขอนั้นแก่คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นประจำมหาวิทยาลัยพิจารณา หากมีความเห็นประการใดให้เสนอต่อ ก.บ.ม. พิจารณาผลการพิจารณาของ ก.บ.ม. ให้เป็นที่สุด

ข้อ ๒๘ เมื่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นประจำมหาวิทยาลัยได้รับเรื่องการขอทบทวนตามข้อ ๒๗ แล้วให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

๒๘.๑ การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง

๒๘.๑.๑ กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอให้ไม่มีมติไม่รับพิจารณา

๒๘.๑.๒ กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอให้ไม่มีมติรับไว้พิจารณา ให้มอบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดเดิมเพื่อพิจารณา

๒๘.๒ การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

๒๘.๒.๑ กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้ไม่มีมติไม่รับไว้พิจารณา

๒๘.๒.๒ กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้ไม่มีมติรับไว้พิจารณา ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ โดยมีจำนวนกรรมการเท่ากับชุดเดิมเพื่อพิจารณา

๒๘.๒.๓ เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้ ก.บ.ม. นำผลการพิจารณาของชุดใหม่และชุดเดิมเสนอต่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นประจำมหาวิทยาลัยพิจารณาต่อไป

หมวด ๖  
บทเฉพาะกาล

.....  
ข้อ ๒๙ กรอบระดับตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยไว้แล้ว ก่อนระเบียบฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ใช้ได้ต่อไปจนกว่าจะสิ้นสุดกรอบระดับตำแหน่งดังกล่าว และเมื่อสิ้นสุดแล้วให้วิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งตามระเบียบนี้

ข้อ ๓๐ การดำเนินการขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งได้รับเรื่องไว้ก่อนวันที่ระเบียบนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมต่อไปจนกว่า จะแล้วเสร็จ

ข้อ ๓๑ให้นำหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๕๐๙(๒)/ว๗ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๕ มาใช้ในการเสนอผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งได้เช่นเดียวกับข้าราชการจรรยา ก.พ.อ. จะยกเลิกการบังคับตามหนังสือดังกล่าว

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(ศาสตราจารย์กิตติคุณเปี่ยมศักดิ์ เมนะเศวต)  
นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย