

ที่ อว ๖๕๐๑.๐๒๐๒/ว ๒๘๗๒

เรียน นายกสภามหาวิทยาลัย อธิการบดี รองอธิการบดีทุกฝ่าย ผู้ช่วยอธิการบดีทุกท่าน
คณะ สถาบัน สำนัก กอง ศูนย์ วิทยาเขต และหัวหน้าส่วนงาน หรือเทียบเท่าในระดับคณะ
เพื่อโปรดทราบ



(นางพรศรี กาญจนภักดิ์)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

๑๐ ก.ค. ๒๕๖๓



ประกาศคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดตำแหน่ง และการแต่งตั้ง
พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนและช่วยวิชาการ

เพื่อให้การกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งชำนาญงาน ชำนาญการ ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๗ (๒) และข้อ ๒๘ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๘ และโดยอนุมัติของคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงให้กำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดตำแหน่ง และการแต่งตั้ง พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง การพิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มวิชาชีพ ให้ดำรงตำแหน่ง ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(๒) ประกาศมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง การพิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มอำนวยการ และกลุ่มบริการ ให้ดำรงตำแหน่งชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(๓) ประกาศมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญการของพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มบริการ กลุ่มอำนวยการ และ กลุ่มวิชาชีพ ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“ส่วนงาน” หมายความว่า สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานวิทยาเขต คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก และส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบัน หรือสำนัก

“หน่วยงาน” หมายความว่า กอง สำนักงานเลขานุการ ภาควิชา ฝ่าย หรือหน่วยงานภายในของส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่า

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“ก.ต.ส.” หมายความว่า คณะกรรมการกำหนดตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ

“คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ” หมายความว่า คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งทำหน้าที่ ประเมินผลงาน จริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ

“คณะกรรมการประจำส่วนงาน” หมายความว่า คณะกรรมการประจำสำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานวิทยาเขต คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก และส่วนงาน ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบันหรือสำนัก

“คณะกรรมการประเมิน” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งระดับ ชำนาญงาน หรือ ชำนาญการ

“คณะกรรมการประเมินคุณสมบัติการประเมินค่างาน” หมายความว่า คณะกรรมการ ประเมินคุณสมบัติการประเมินค่างานพนักงานมหาวิทยาลัย แต่งตั้งโดยรองอธิการบดี หรือ หัวหน้าส่วนงาน

“คณะกรรมการประเมินค่างานพนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า คณะกรรมการ ประเมินค่างานพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่แต่งตั้งโดยอธิการบดี

“หัวหน้าส่วนงาน” หมายความว่า รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการ สำนัก และผู้อำนวยการส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบัน หรือสำนัก

“หัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้าหน่วยงานภายในของส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ” หมายความว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กลุ่มบริการ กลุ่มวิชาชีพ กลุ่มอำนวยการและเชี่ยวชาญเฉพาะ

“ตำแหน่ง” หมายความว่า ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญการ ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ

“ชำนาญงาน” หมายความว่า ตำแหน่งระดับชำนาญงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

“ชำนาญการ” หมายความว่า ตำแหน่งระดับชำนาญการของพนักงานมหาวิทยาลัย ที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

“ชำนาญงานพิเศษ” หมายความว่า ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษของพนักงานมหาวิทยาลัย ที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

“ชำนาญการพิเศษ” หมายความว่า ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษของพนักงานมหาวิทยาลัย ที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

“เชี่ยวชาญ” หมายความว่า ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญของพนักงานมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

“เชี่ยวชาญพิเศษ” หมายความว่า ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษของพนักงานมหาวิทยาลัย ที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

“ผลงาน” หมายความว่า ผลงานทางวิชาการที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ หรือ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

“ผู้ทรงคุณวุฒิ” หมายความว่า ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับแต่งตั้งให้พิจารณาประเมินคุณภาพ ผลงานและตรวจสอบจริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ

ข้อ ๓ ให้ ก.บ.ม. มีอำนาจในการพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่ง ชำนาญงาน ชำนาญการ ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ

หมวด ๑ การดำเนินการและวิธีการกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๔ การกำหนดตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ให้เป็นไปตามกรอบตำแหน่งที่ ก.บ.ม. กำหนด

การกำหนดกรอบตำแหน่งตามวรรคแรก ให้พิจารณาตามโครงสร้างตำแหน่งของมหาวิทยาลัย และให้พิจารณาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งแต่ละตำแหน่งเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน

ข้อ ๕ การกำหนดตำแหน่งในระดับใหม่ ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งต้องมีหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความยุ่งยาก และคุณภาพของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่ต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น โดยพิจารณาจาก

- (๑) เหตุผลความจำเป็นของส่วนงาน และหน่วยงาน
- (๒) การกำหนดตำแหน่งนั้นไม่มีผลกระทบกับการเพิ่มงบประมาณหมวดค่าจ้าง
- (๓) การกำหนดตำแหน่งนั้นไม่มีผลกระทบกับการเพิ่มอัตรากำลัง

ข้อ ๖ การประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งใหม่ ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของ ส่วนงาน และหน่วยงาน ให้คณะกรรมการประเมินค่างานพนักงานมหาวิทยาลัยประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพ ของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ความยุ่งยาก และคุณภาพของงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจของ ส่วนงาน และหน่วยงาน

ข้อ ๗ ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้ง ก.ต.ส. ประกอบด้วย

- (๑) รองอธิการบดีที่กำกับดูแลงานบริหารงานบุคคล เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ผู้ช่วยอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการ
- (๓) ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นบุคคลภายใน หรือภายนอกมหาวิทยาลัย ครอบคลุมตำแหน่งของ พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ คน
- (๔) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการและเลขานุการ
- (๕) บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๘ ก.ต.ส. มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกได้ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว ประธานกรรมการและกรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ก.บ.ม.มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- (๔) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการในประเภทนั้น
- (๕) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๖) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๗) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใด และยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการ แทนตำแหน่งที่ว่าง ให้ ก.ต.ส. ประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้แต่งตั้งกรรมการใหม่ ให้กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ไปก่อนจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการใหม่

ข้อ ๙ ให้ ก.ต.ส. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาเพื่อรับทราบผลการประเมินค่างาน จากคณะกรรมการประเมินค่างานพนักงาน มหาวิทยาลัย เพื่อประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

(๒) พิจารณาคุณสมบัติของพนักงานมหาวิทยาลัยตามหลักเกณฑ์ วิธีการกำหนด ตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มบริการ กลุ่มวิชาชีพ กลุ่มอำนวยการและเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

(๓) แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.บ.ม. กำหนด เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ จริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ในตำแหน่งนั้น ๆ

(๔) พิจารณาเสนอการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่ง ต่อ ก.บ.ม.

(๕) กำหนดประเภทผลงานสำหรับการเสนอขอตำแหน่ง เกณฑ์ระดับคุณภาพ ของผลงาน ลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงาน แบบการขอตำแหน่ง กำหนดตำแหน่ง แบบประเมินผลงาน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งระดับตำแหน่ง

(๖) วินิจฉัยตัดสินปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินการพิจารณา

ข้อ ๑๐ การขอตำแหน่งตำแหน่งในระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญ พิเศษ กระทำได้ ๒ วิธี คือ โดยวิธีปกติ และโดยวิธีพิเศษ

(๑) วิธีปกติ หมายถึง ผู้เสนอขอแต่งตั้งมีคุณสมบัติครบตามที่กำหนด

(๒) วิธีพิเศษ หมายถึง ผู้เสนอขอแต่งตั้งมีคุณสมบัติต่างไปจากที่กำหนด

ข้อ ๑๑ วิธีการกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งในระดับต่าง ๆ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑๑.๑ การกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือชำนาญการ

ให้หัวหน้าส่วนงานหรือรองอธิการบดีที่กำกับดูแล แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินจำนวน ๓ คน เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินคุณสมบัติ ประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงาน และ สมรรถนะประจำตำแหน่งของผู้ขอรับการประเมิน โดยวิธีการสอบสัมภาษณ์ตามแบบที่ ก.ต.ส. กำหนด โดยคณะกรรมการประเมินมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑๑.๑.๑ คณะกรรมการประเมินที่สังกัดส่วนงาน ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| (๑) หัวหน้าส่วนงาน | ประธานกรรมการ |
| (๒) หัวหน้าหน่วยงาน | กรรมการ |
| (๓) ผู้ที่หัวหน้าหน่วยงานตาม (๑) มอบหมาย | กรรมการ |

๑๑.๑.๒ คณะกรรมการประเมินที่สังกัดสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| (๑) รองอธิการบดีที่ปฏิบัติหน้าที่ | ประธานกรรมการ |
| เลขานุการสภามหาวิทยาลัย | |
| (๒) ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย | กรรมการ |
| (๓) ผู้ที่ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย | กรรมการ |
| มอบหมาย | |

๑๑.๑.๓ คณะกรรมการประเมินสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| (๑) รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดี | ประธานกรรมการ |
| ที่อธิการบดีมอบหมาย | |
| (๒) ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย | กรรมการ |
| (๓) ผู้ที่ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย | กรรมการ |
| มอบหมาย | |

๑๑.๑.๔ คณะกรรมการประเมินที่สังกัดกองหรือเทียบเท่า ในสำนักงานมหาวิทยาลัย

ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| (๑) รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีที่กำกับดูแล | ประธานกรรมการ |
| (๒) ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า | กรรมการ |
| (๓) ผู้ที่ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า | กรรมการ |
| มอบหมาย | |

๑๑.๑.๕ คณะกรรมการประเมินที่สังกัดกองหรือเทียบเท่า ในสำนักงานวิทยาเขต

ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------------|---------------|
| (๑) รองอธิการบดีที่กำกับดูแลวิทยาเขต | ประธานกรรมการ |
| (๒) ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต | กรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า | กรรมการ |

ในกรณีที่ส่วนงานหรือหน่วยงานไม่มีองค์ประกอบของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ข้างต้น ให้หัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าส่วนงาน รองอธิการบดีที่กำกับดูแล เสนออธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวน ๓ คน ได้ตามความเหมาะสม

ให้คณะกรรมการประเมินเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติและผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์พร้อมแบบประเมินและผลการประเมิน ตามแบบที่ ก.ต.ส. กำหนดต่อคณะกรรมการประจำส่วนงาน พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอมหาวิทยาลัยพิจารณากำหนดตำแหน่ง

๑๑.๒ การกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ

๑๑.๒.๑ ให้ส่วนงานเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ ต่อ ก.ต.ส. ตามแบบขอรับการพิจารณากำหนดตำแหน่ง พร้อมด้วยผลการประเมินค่างาน และผลงานตามแบบที่ ก.ต.ส. กำหนด

๑๑.๒.๒ ให้ ก.ต.ส. แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานและจริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

- | |
|--|
| (๑) ประธานกรรมการ ซึ่งต้องแต่งตั้งจากกรรมการ ก.ต.ส. |
| (๒) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ คน สำหรับวิธีปกติ และจำนวน ๕ คน สำหรับวิธีพิเศษ โดยการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิแบ่งได้ ๒ วิธี ดังต่อไปนี้ |

วิธีที่ ๑ การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิวิธีปกติ ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

- (ก) ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย จำนวน ๑ คน และ
- (ข) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน ๒ คน หรือ
- (ค) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยทั้งหมด จำนวน ๓ คน

วิธีที่ ๒ การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิวิธีพิเศษ ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน ๕ คน ประกอบด้วย

- (ก) ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย จำนวน ๒ คน และ
- (ข) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน ๓ คน หรือ
- (ค) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยทั้งหมด จำนวน ๕ คน

การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน จริยธรรม
จรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ต้องคัดสรรจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.บ.ม.กำหนดสำหรับ
ตำแหน่งที่เสนอขอ ผู้ทรงคุณวุฒิ ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวข้องกับตำแหน่งในด้านเดียวกับตำแหน่งของ
ผู้ขอรับการประเมิน

(๒) เป็นผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ หรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งดำรง
ตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่เสนอขอ

ในกรณีที่มีเหตุผลหรือความจำเป็นที่ ก.ต.ส. ไม่สามารถแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจาก
บัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ ก.บ.ม. กำหนดได้ ให้ ก.ต.ส. เสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบ

ในกรณีที่มีการพิจารณาผลงานของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่
ประเมินผลงาน จริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ตำแหน่งชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ
และเชี่ยวชาญ มีผลการประเมินเป็นเอกฉันท์ว่าคุณภาพของผลงานของผู้ขอตำแหน่งอยู่ในเกณฑ์หรือ
ไม่อยู่ในเกณฑ์ตามประกาศนี้ ให้ยกเว้นการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้ถือเอาผล
การประเมินดังกล่าวเป็นผลการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และ
จริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ

ในกรณีที่มีการพิจารณาผลงานของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่
ประเมินผลงาน จริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ตำแหน่งชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ
และเชี่ยวชาญ ที่มีผลการประเมินไม่เป็นเอกฉันท์ว่าคุณภาพของผลงานของผู้ขอตำแหน่งอยู่ในเกณฑ์หรือไม่อยู่
ในเกณฑ์ตามประกาศนี้ อาจจัดให้มีการประชุมหรือยกเว้นการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้ ให้อยู่
ในดุลยพินิจของประธานกรรมการ กรณีที่จัดให้มีการประชุมจะต้องมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมาประชุมไม่น้อย
กว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และให้การดำเนินการอยู่ในชั้นความลับทุกขั้นตอน ทั้งนี้ เกณฑ์การ
ตัดสินของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก

๑๑.๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

๑๑.๓.๑ ให้นำความในข้อ ๑๑.๒.๑ มาใช้บังคับกับการแต่งตั้งตามข้อนี้ด้วยโดยอนุโลม
แต่ต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน จริยธรรมจรรยาบรรณทาง
วิชาการและวิชาชีพ โดยมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด

๑๑.๓.๒ ให้ ก.ต.ส. แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน จริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ประธานกรรมการ ซึ่งต้องแต่งตั้งจาก ก.ต.ส.

(๒) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ คน สำหรับวิธีปกติ และจำนวน ๕ คน สำหรับวิธีพิเศษ โดยการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ แบ่งได้ ๒ วิธี ดังต่อไปนี้

วิธีที่ ๑ การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิวิธีปกติ ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ

จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

- (ก) ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย จำนวน ๑ คน และ
- (ข) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน ๒ คน หรือ
- (ค) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยทั้งหมด จำนวน ๓ คน

วิธีที่ ๒ การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิวิธีพิเศษ ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ

จำนวน ๕ คน ประกอบด้วย

- (ก) ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย จำนวน ๒ คน และ
- (ข) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน ๓ คน หรือ
- (ค) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยทั้งหมด จำนวน ๕ คน

การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน จริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ต้องคัดสรรจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.บ.ม. กำหนดสำหรับ ตำแหน่งที่เสนอขอ หรือมีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับผลงานที่เสนอขอ และมีตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอ ผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวข้องกับตำแหน่งในด้านเดียวกับตำแหน่งของผู้ขอรับการประเมิน

(๒) เป็นผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ หรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งดำรง ตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่เสนอขอ

ในกรณีที่มีเหตุผลหรือความจำเป็นที่ ก.ต.ส. ไม่สามารถแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจาก บัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ ก.บ.ม. กำหนดได้ ให้ ก.ต.ส. เสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบ

ในกรณีที่การพิจารณาผลงานของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ ประเมินผลงาน จริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ตำแหน่งเชี่ยวชาญพิเศษ ให้มีการประชุม คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการประชุมจะต้องมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของ จำนวนกรรมการทั้งหมด และให้การดำเนินการอยู่ในชั้นความลับทุกขั้นตอน ทั้งนี้ เกณฑ์การตัดสินของ ที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก

ข้อ ๑๒ การติดต่อประสานงานเกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ให้กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้รับผิดชอบติดต่อประสานงานกับ ก.ต.ส. จัดการประชุม ของ ก.ต.ส. รับผิดชอบติดต่อประสานงานกับคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับการประเมินผลงาน จริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพิจารณาเสนอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนจัดการประชุมของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

หมวด ๒

การประเมินคุณสมบัติและค่างานพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๓ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณากรอบตำแหน่งสำหรับการขอกำหนดตำแหน่ง ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ กลุ่มบริหาร กลุ่มวิชาชีพ กลุ่มอำนวยการและเชี่ยวชาญเฉพาะ กลุ่มบริการ ประกอบด้วย

(๑) รองประธาน ก.ต.ส. เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เสนอขอประเมินค่างาน เพื่อกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เป็นกรรมการ

(๓) กรรมการจาก ก.ต.ส. ที่มีตำแหน่งเดียวกันหรือใกล้เคียงกับตำแหน่งที่ขอประเมินค่างาน จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

(๔) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการ

(๕) หัวหน้างานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

(๖) บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๑๔ คณะกรรมการประเมินค่างานพนักงานมหาวิทยาลัย มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณากรอบตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ได้แก่ ระดับ ชำนาญงาน ชำนาญการ ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) พิจารณาปริมาณงานและคุณภาพ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพที่ต้องการในการปฏิบัติงาน และความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้น รวมถึงเหตุผลความจำเป็นของส่วนงาน ของผู้ขอประเมินค่างาน

(๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และวางแผนปฏิบัติการประเมินค่างานของตำแหน่งที่เสนอขอ กำหนดตำแหน่ง ในระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ของพนักงานมหาวิทยาลัย

(๔) กำหนดแบบประเมินคุณสมบัติการประเมินค่างาน ประเมินค่างานของตำแหน่ง ในระดับ ชำนาญงาน ชำนาญการ ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย

(๕) ประเมินค่างานของตำแหน่งที่เสนอขอ กำหนดตำแหน่งในระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ของพนักงานมหาวิทยาลัย

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๑๕ ให้หัวหน้าส่วนงานหรือรองอธิการบดีที่กำกับดูแล แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณสมบัติการประเมินค่างาน จำนวน ๓ คน ตามองค์ประกอบดังนี้

๑๕.๑ คณะกรรมการประเมินคุณสมบัติการประเมินค่างาน ที่สังกัดส่วนงาน ประกอบด้วย

(๑) หัวหน้าส่วนงาน ประธานกรรมการ

(๒) หัวหน้าหน่วยงาน กรรมการ

(๓) ผู้ที่หัวหน้าหน่วยงานตาม (๑) มอบหมาย กรรมการ

๑๕.๒ คณะกรรมการประเมินคุณสมบัติการประเมินค่างาน ที่สังกัดสำนักงาน
สภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| (๑) รองอธิการบดีที่ปฏิบัติหน้าที่
เลขานุการสภามหาวิทยาลัย | ประธานกรรมการ |
| (๒) ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย | กรรมการ |
| (๓) ผู้ที่ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย
มอบหมาย | กรรมการ |

๑๕.๓ คณะกรรมการประเมินคุณสมบัติการประเมินค่างาน ที่สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย
ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| (๑) รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีที่
อธิการบดีมอบหมาย | ประธานกรรมการ |
| (๒) ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย | กรรมการ |
| (๓) ผู้ที่ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัยมอบหมาย | กรรมการ |

๑๕.๔ คณะกรรมการประเมินคุณสมบัติการประเมินค่างาน ที่สังกัดกองหรือเทียบเท่า
ในสำนักงานมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| (๑) รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีที่กำกับดูแล | ประธานกรรมการ |
| (๒) ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย | กรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า | กรรมการ |

๑๕.๕ คณะกรรมการประเมินคุณสมบัติการประเมินค่างาน ที่สังกัดกองหรือเทียบเท่า
ในสำนักงานวิทยาเขต ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------------|---------------|
| (๑) รองอธิการบดีที่กำกับดูแลวิทยาเขต | ประธานกรรมการ |
| (๒) ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต | กรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า | กรรมการ |

ในกรณีที่ส่วนงานหรือหน่วยงานไม่มีองค์ประกอบของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้
ข้างต้น ให้หัวหน้าส่วนงาน หัวหน้าหน่วยงาน รองอธิการบดีที่กำกับดูแล เสนออธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการ
จำนวน ๓ คน ได้ตามความเหมาะสม

ข้อ ๑๖ การประเมินค่างานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ
เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยเสนอขอประเมินคุณสมบัติการประเมินค่างานของตำแหน่ง
ที่ครองอยู่ โดยจัดทำเอกสารตามแบบประเมินที่คณะกรรมการประเมินค่างานพนักงานมหาวิทยาลัยกำหนด
และจัดส่งผลงาน เสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

ข้อ ๑๗ ให้หัวหน้าส่วนงาน หรือรองอธิการบดีที่กำกับดูแล แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณสมบัติ
การประเมินค่างานของส่วนงาน ตามองค์ประกอบในข้อ ๑๖ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ตรวจสอบคุณสมบัติของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ขอรับการประเมิน
- (๒) ประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงาน และสมรรถนะประจำตำแหน่ง
ของผู้ขอรับการประเมิน

(๓) พิจารณากลับกรองผลงานของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ขอรับการประเมิน โดยสามารถสั่งให้ผู้ขอรับการประเมินทำการปรับปรุงแก้ไข หรือ เพิ่มเติมเนื้อหาของผลงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นก็ได้ ทั้งนี้ อาจกำหนดเวลาการแก้ไขปรับปรุง หรือ เพิ่มเติมด้วยก็ได้

(๔) ตรวจสอบและประเมินการเป็นผู้มีจริยธรรมจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพของผู้ขอรับการประเมิน

กรณีตำแหน่งที่ขอประเมินมีคะแนนผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด ให้หัวหน้าส่วนงานเสนอที่ประชุมประจำส่วนงานพิจารณา เมื่อคณะกรรมการประจำส่วนงานพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วให้หัวหน้าส่วนงานนำเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการประเมินค่างานพนักงานมหาวิทยาลัยพิจารณา โดยให้จัดส่งเอกสารทั้งหมดพร้อมผลงานของผู้เสนอขอที่ผ่านการประเมินค่างานแล้ว มายังกองกองการเจ้าหน้าที่เพื่อพิจารณา

กรณีตำแหน่งที่ขอประเมิน มีคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ให้คณะกรรมการประเมินคุณสมบัติการประเมินค่างานรายงานผลการประเมินพร้อมเหตุผลต่อคณะกรรมการประจำส่วนงาน เพื่อทราบและให้ถือว่าไม่ผ่านการประเมินคุณสมบัติการประเมินค่างาน แล้วแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร ให้ผู้ขอรับการประเมินทราบภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่คณะกรรมการประจำส่วนงานให้ความเห็นชอบ

หากส่วนงานหรือหน่วยงานใดไม่มีคณะกรรมการประจำส่วนงาน ให้หัวหน้าส่วนงาน เสนออธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการทำหน้าที่แทนคณะกรรมการประจำส่วนงานได้ตามความเหมาะสม

ข้อ ๑๘ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ประสงค์จะยื่นขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ในการยื่นเรื่องขอต้องผ่านการประเมินค่างานก่อนและให้ผลการประเมินค่างานมีผลใช้บังคับเป็นระยะเวลา ๑ ปี นับจากวันที่ ก.ต.ส. เห็นชอบผลการประเมิน

ในกรณีที่ผลการประเมินค่างานผ่าน ให้ประธานคณะกรรมการประเมินค่างานพนักงานมหาวิทยาลัย แจ้งผลการประเมินค่างานของผู้เสนอขอประเมินค่างานถึงหัวหน้าส่วนงาน หรือหัวหน้าหน่วยงาน ตามความเหมาะสม โดยจัดส่งเป็นเรื่องลับ

ในกรณีที่ผลการประเมินค่างานไม่ผ่าน ให้ประธานคณะกรรมการประเมินค่างานพนักงานมหาวิทยาลัย แจ้งผลการประเมินค่างานของผู้ขอประเมินค่างานถึงหัวหน้าส่วนงาน หรือหัวหน้าหน่วยงาน พร้อมขอเสนอแนะเพื่อให้ผู้เสนอขอได้รับทราบ

ข้อ ๑๙ เกณฑ์การประเมินคุณสมบัติและค่างานของตำแหน่ง ให้คณะกรรมการประเมินคุณสมบัติและค่างานของตำแหน่งตามรายการในแบบประเมินคุณสมบัติการประเมินค่างาน แบบประเมินค่างานซึ่งกำหนดเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- (๑) ระดับชำนาญงาน ชำนาญการ ต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ๖๐ คะแนน
- (๒) ระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ ต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ๘๔ คะแนน
- (๓) ระดับเชี่ยวชาญ ต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ๑๓๐ คะแนน
- (๔) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ๒๓๕ คะแนน

หมวด ๓

เกณฑ์การพิจารณาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญการ

ข้อ ๒๐ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนและช่วยวิชาการให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญการ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๒๐.๑ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติการ ตามกรอบคุณวุฒิที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยได้เปลี่ยนตำแหน่งเป็นตำแหน่งหรือเปลี่ยนประเภทตำแหน่งใหม่ ให้นำระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมรวมกับตำแหน่งใหม่ ทั้งนี้ ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงานหรือปฏิบัติการ ในตำแหน่งใหม่มาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒๐.๒ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ หน้าที่และความรับผิดชอบ ความยุ่งยากของงาน การกำกับตรวจสอบ การตัดสินใจ

๒๐.๓ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่ขอแต่งตั้ง

๒๐.๔ คุณลักษณะของบุคคล ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ความประพฤติ ความสามารถในการสื่อสาร การพัฒนาตนเอง

ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ วิชาชีพ โดยไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเอง และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่นไม่นำผลงานของตนเอง รวมถึงไม่คัดลอกข้อความใด ๆ จากผลงานเดิมของตนโดยไม่อ้างอิงผลงานเดิมตามหลักวิชาการ ในลักษณะที่อาจจะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

หมวด ๔

เกณฑ์การพิจารณาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ

ข้อ ๒๑ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนและช่วยวิชาการให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ โดยวิธีปกติให้ดำเนินการ ดังนี้

๒๑.๑ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือ ชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี และผ่านการประเมินค่างานจากคณะกรรมการประเมินค่างานพนักงานมหาวิทยาลัย

๒๑.๒ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

๒๑.๓ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่ขอแต่งตั้ง

๒๑.๔ จริยธรรมและจรรยาบรรณ ในการพิจารณากำหนดตำแหน่งต้องคำนึงถึง จริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น ไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับ รวมถึงไม่คัดลอกข้อความใด ๆ จากผลงานเดิมของตนโดยไม่อ้างอิงผลงานเดิมตามหลักวิชาการ ในลักษณะ ที่อาจจะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องอ้างอิงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาการของตนเองเพื่อแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการ หรือ วิชาชีพ จนละเลยหรือละเมิด สิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นหรือสิทธิมนุษยชน

(๔) ผลงานทางวิชาการต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์ ปราศจากอคติ และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษาหรือวิจัยโดยหวังประโยชน์ส่วนตัว หรือเพื่อก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริงไม่ขยายข้อค้นพบ โดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

(๖) หากผลงานทางวิชาการเกิดจากการศึกษาวิจัยซึ่งเริ่มต้นภายหลังจากประกาศนี้ บังคับใช้และมีการใช้ข้อมูลจากการทำการวิจัยในคนหรือสัตว์ ผู้ข้อกำหนดตำแหน่งจะต้องยื่นหลักฐานแสดง การอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของสถาบันที่มีการดำเนินการ

๒๑.๕ กรณีการขอตำแหน่งในตำแหน่งเดียวกัน และระดับตำแหน่งเดียวกันหรือระดับ ตำแหน่งที่สูงกว่าที่ได้เคยขอตำแหน่งทางวิชาการมาแล้ว หากมีการนำผลงานเดิมที่เคยเสนอเพื่อพิจารณา กำหนดตำแหน่งมาก่อน มาเสนอขอกำหนดตำแหน่งใหม่อีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเสนอขอโดยผู้ขอรายเดิม หรือผู้ขอรายใหม่ ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใช้ผลการพิจารณาผลงานที่ผ่านการพิจารณามาแล้วนั้นได้ โดย อาจไม่ต้องพิจารณาใหม่ เว้นแต่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าเป็นผลงานที่ล้ำสมัย หรือ มีเหตุอื่นที่ทำให้ไม่สมควรใช้ผลการพิจารณานั้นอีกต่อไป ในกรณีเช่นนี้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องระบุ เหตุผลทางวิชาการโดยชัดแจ้งด้วย

๒๑.๖ ผลงานพนักงานมหาวิทยาลัยที่จะขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งระดับ ชำนาญงานพิเศษ หรือ ชำนาญการพิเศษ โดยผลงานจะต้องมีคุณภาพในระดับ ดี ดังนี้

(๑) คู่มือการปฏิบัติงานที่มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ แสดงถึงความเป็น ผู้ชำนาญงานพิเศษ หรือ ผู้ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ เรื่อง และ

(๒) ผลงานวิจัย หรือ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ สังเคราะห์อย่างเป็นระบบ ซึ่งแสดงให้เห็นถึง การพัฒนางานในหน้าที่ หรือ อนุสิทธิบัตร หรือ ผลงานในลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อ ส่วนงาน อย่างน้อย ๑ เรื่อง

หมวด ๕

เกณฑ์การพิจารณาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

ข้อ ๒๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนและช่วยวิชาการให้ดำรง ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ โดยวิธีปกติ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๒๒.๑ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ มาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี และผ่านการประเมินค่างานจากคณะกรรมการประเมินค่างานพนักงานมหาวิทยาลัย

๒๒.๒ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

๒๒.๓ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่ขอแต่งตั้ง

๒๒.๔ จริยธรรมและจรรยาบรรณ ในการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องคำนึงถึงจริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๑.๔

๒๒.๕ กรณีการขอตำแหน่งในตำแหน่งเดียวกัน และระดับตำแหน่งเดียวกันหรือระดับตำแหน่งที่สูงกว่าที่ได้เคยขอตำแหน่งทางวิชาการมาแล้ว หากมีการนำผลงานเดิมที่เคยเสนอเพื่อพิจารณา กำหนดตำแหน่งมาก่อน มาเสนอขอตำแหน่งอีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยผู้ขอรายเดิมหรือผู้ขอรายใหม่ ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใช้ผลการพิจารณาผลงานที่ผ่านการพิจารณามาแล้วนั้นได้ โดยไม่ต้องพิจารณาใหม่ เว้นแต่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า เป็นผลงานที่ล้าสมัย หรือมีเหตุอื่นที่ทำให้ไม่สมควรใช้ผลการพิจารณานั้นอีกต่อไป ในกรณีเช่นนี้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องระบุเหตุผลทางวิชาการโดยชัดแจ้งด้วย

๒๒.๖ พนักงานมหาวิทยาลัยที่จะขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งระดับ เชี่ยวชาญ โดยผลงานจะต้องมีคุณภาพในระดับ ดีมาก ดังนี้

(๑) หนังสือ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญ หรือ ผลงานเชิงวิเคราะห์ และ สังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญ จำนวน ๑ เรื่อง และ

(๒) ผลงานวิจัย หรือ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ สังเคราะห์ หรือ สิทธิบัตร หรือ ผลงานในลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญ ในการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย และเป็นประโยชน์ต่อส่วนงาน จำนวนอย่างน้อย ๒ เรื่อง

หมวด ๖

เกณฑ์การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๒๓ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนและช่วยวิชาการให้ดำรงตำแหน่งตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ โดยวิธีปกติให้ดำเนินการ ดังนี้

๒๓.๑ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ มาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๒ ปี และผ่านการประเมินค่างานจากคณะกรรมการประเมินค่างานพนักงานมหาวิทยาลัย

๒๓.๒ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

๒๓.๓ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่ขอแต่งตั้ง

๒๓.๔ จริยธรรมและจรรยาบรรณ ในการพิจารณา กำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องคำนึงถึงจริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๑.๔

๒๓.๕ กรณีการขอตำแหน่งในตำแหน่งเดียวกัน และระดับตำแหน่งเดียวกันหรือระดับตำแหน่งที่สูงกว่าที่ได้เคยขอตำแหน่งทางวิชาการมาแล้ว หากมีการนำผลงานเดิมที่เคยเสนอเพื่อพิจารณา กำหนดตำแหน่งมาก่อน มาเสนอขอตำแหน่งอีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยผู้ขอรายเดิมหรือผู้ขอรายใหม่ ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใช้ผลการพิจารณาผลงานที่ผ่านการพิจารณามาแล้วนั้นได้ โดยไม่ต้องพิจารณาใหม่ เว้นแต่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า เป็นผลงานที่ล้าสมัย หรือมีเหตุอื่นที่ทำให้ไม่สมควรใช้ผลการพิจารณานั้นอีกต่อไป ในกรณีเช่นนี้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องระบุเหตุผลทางวิชาการโดยชัดแจ้งด้วย

๒๓.๖ พนักงานมหาวิทยาลัยที่จะขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งระดับ เชี่ยวชาญพิเศษ โดยผลงานจะต้องมีคุณภาพในระดับ ดีเด่น ดังนี้

(๑) หนังสือ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญพิเศษ หรือ ผลงานเชิงวิเคราะห์ และ สังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน ๑ เรื่อง และ

(๒) ผลงานวิจัย หรือ ผลงานเชิงวิเคราะห์ และ สังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญพิเศษ ในการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย และ เป็นประโยชน์ต่อส่วนงาน หรือ สิทธิบัตร หรือ ผลงานในลักษณะอื่นที่สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย จำนวนอย่างน้อย ๒ เรื่อง

๒๓.๗ การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ บริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะการให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและ เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบเทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนา งานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

๒๓.๘ ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการ วิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือนานาชาติ

หมวด ๗

เกณฑ์การพิจารณาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยวิธีพิเศษ

ข้อ ๒๔ ในการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยวิธี พิเศษ ให้มหาวิทยาลัยเสนอแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ซึ่งมีคุณสมบัติ เฉพาะ สำหรับตำแหน่งที่ต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่เสนอขอกำหนดตำแหน่ง เช่น การเสนอแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการ ซึ่งยังปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งไม่ครบระยะเวลาที่กำหนด ให้ดำรง ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ หรือการเสนอแต่งตั้งระดับชำนาญการพิเศษให้ดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญพิเศษ โดยที่บุคคลนั้นมีได้ดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญมาก่อน

ข้อ ๒๕ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยวิธีพิเศษให้ดำเนินการดังนี้

๒๕.๑ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญงานพิเศษ หรือ ชำนาญการพิเศษ โดยวิธีพิเศษ

ให้เสนอผลงานและให้ดำเนินการตามวิธีการเช่นเดียวกับการแต่งตั้งตำแหน่งชำนาญงาน พิเศษ ชำนาญการพิเศษ โดยวิธีปกติโดยอนุโลม โดยให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๕ คน เพื่อ พิจารณาผลงาน จริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ การตัดสินใจของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องมีคุณภาพอยู่ในระดับดี

๒๕.๒ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญ โดยวิธีพิเศษ

ให้เสนอผลงานและให้ดำเนินการตามวิธีการเช่นเดียวกับการแต่งตั้งตำแหน่ง เชี่ยวชาญ โดยวิธีปกติโดยอนุโลม โดยให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๕ คนเพื่อพิจารณาผลงาน จริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ การตัดสินใจของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องมีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก

๒๕.๓ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญพิเศษ โดยวิธีพิเศษ

ให้เสนอผลงานและให้ดำเนินการตามวิธีการเช่นเดียวกับการแต่งตั้งตำแหน่งเชี่ยวชาญ พิเศษ โดยวิธีปกติโดยอนุโลม โดยให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๕ คน เพื่อพิจารณาผลงาน จริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ การตัดสินใจของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องมีคุณภาพอยู่ในระดับดีเด่น

ข้อ ๒๖ แบบคำขอกำหนดระดับตำแหน่ง แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานทาง วิชาการและวิชาชีพ ลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ คำนิยามความหมายของผลงาน ลักษณะ การเผยแพร่และผลงานระดับคุณภาพ และอื่น ๆ ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

หมวด ๘ การลงโทษ

ข้อ ๒๗ การพิจารณาและลงโทษผู้ขอตำแหน่งที่ส่อให้เห็นว่ากระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพ และเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่ง ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ขอระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริง หรือมีพฤติการณ์ส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่น หรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่ง โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง หรือนำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่า ๑ ฉบับ หรือคัดลอกข้อความใด ๆ จากผลงานเดิมของตนโดยไม่อ้างอิงผลงานเดิมตามหลักวิชาการ ในลักษณะที่อาจจะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่หรือ ละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นหรือสิทธิมนุษยชนเพื่อก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น และกระทำการใด ๆ ที่เบี่ยงเบนผลการศึกษาวินิจฉัยและไม่เสนอผลงานตามความเป็นจริง ให้ ก.บ.ม. พิจารณาตามคำแนะนำของ ก.ต.ส. อาจมีมติให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้น และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีแต่ไม่เกินสิบปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติ

(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่ามีผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง หรือนำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่า ๑ ฉบับ หรือคัดลอกข้อความใด ๆ จากผลงานเดิมของตนโดยไม่อ้างอิงผลงานเดิมตามหลักวิชาการ ในลักษณะที่อาจจะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่ หรือละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นหรือสิทธิมนุษยชนเพื่อก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น และกระทำการใด ๆ ที่เบี่ยงเบนผลการศึกษาวินิจฉัยและไม่เสนอผลงานตามความเป็นจริง ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้พิจารณาตามคำแนะนำของ ก.ต.ส. อาจมีมติให้ถอดถอนตำแหน่ง และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติให้ถอดถอน

หมวด ๙ การแต่งตั้งและถอดถอน

ข้อ ๒๘ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญการ ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ ก.บ.ม. มีอำนาจในการอนุมัติ แต่งตั้ง และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญการ ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ โดยอธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจในการลงนามคำสั่งแต่งตั้ง หรือถอดถอน

ข้อ ๒๙ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญการ ให้แต่งตั้งได้ตั้งแต่วันที่กองการเจ้าหน้าที่รับเรื่อง

ข้อ ๓๐ วันที่กองการเจ้าหน้าที่รับเรื่อง ให้ถือเป็นวันแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งระดับ ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือ เชี่ยวชาญพิเศษ ทั้งนี้ ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งต้องมีคุณสมบัติ และได้ส่งเอกสารตามที่กำหนดครบถ้วนตามหลักเกณฑ์

กรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีข้อเสนอแนะให้ผู้ขอปรับปรุงแก้ไขผลงาน ให้ผู้ขอปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลา ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ให้ถือว่าวันที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งยื่นเอกสารที่แก้ไขฉบับสมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมายังกองการเจ้าหน้าที่เป็นวันแต่งตั้ง

กรณีไม่ผ่านการประเมิน สามารถยื่นเรื่องเสนอขอใหม่ได้ภายใน ๑๘๐ วัน จากวันที่ได้รับการแจ้งผลเป็นลายลักษณ์อักษร

ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

ข้อ ๓๑ การถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งให้กลับไปดำรงตำแหน่งระดับเดิม ให้ส่วนงาน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำส่วนงาน เสนอเรื่องขอถอดถอนพนักงานมหาวิทยาลัยให้กลับไปดำรงตำแหน่งระดับเดิม ต่อกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงก่อนนำเสนอ ก.บ.ม. อนุมัติถอดถอนการแต่งตั้ง

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๒ การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการ หรือสำนักงานวิทยาเขตได้รับเรื่องไว้แล้ว โดยมีเอกสารครบถ้วนตามที่ประกาศกำหนด และอยู่ระหว่างการดำเนินการ ในวันก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการพิจารณากำหนดตำแหน่งตามประกาศที่มีผลใช้บังคับอยู่ในขณะนั้นต่อไปจนแล้วเสร็จ

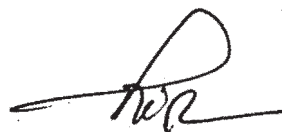
ข้อ ๓๓ ในกรณีที่ผู้เสนอขอผ่านการประเมินค่างานก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ ให้นำผลการประเมินค่างานมาใช้ในการขอตำแหน่งตามประกาศนี้ ภายในระยะเวลา ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับได้โดยอนุโลม

ข้อ ๓๔ ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้ยื่นเรื่องขอประเมินค่างาน และกองการเจ้าหน้าที่ได้รับเรื่องไว้ ก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ ให้คณะกรรมการประเมินค่างานดำเนินการประเมินค่างานตามประกาศที่มีผลใช้บังคับอยู่ในขณะนั้นจนเมื่อแล้วเสร็จ และรายงานต่อ ก.ต.ส. เพื่ออนุมัติผลการประเมินค่างาน โดยผลการประเมินค่างาน มีระยะเวลา ๑ ปี นับจากวันที่ ก.ต.ส. อนุมัติผลการประเมินค่างาน ทั้งนี้ การเสนอผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามประกาศฉบับนี้

ข้อ ๓๕ ในกรณีที่ ก.บ.ม. ได้วางแนวปฏิบัติ ข้อผ่อนผัน ข้ออนุโลม หรือประกาศอื่นใดเพิ่มเติม ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การขอ กำหนดตำแหน่ง ให้ ก.ต.ส. พิจารณาความเหมาะสมเพื่อนำมาใช้ตามประกาศนี้ ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ โดยเสนอให้ ก.บ.ม. อนุมัติเพื่อออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายจรงค์ วัชรินทร์รัตน์)

รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์