



ประกาศมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เรื่อง การพิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มอำนวยการ และกลุ่มบริการ ให้ดำรงตำแหน่งชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ

เพื่อให้การดำเนินการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มอำนวยการ และกลุ่มบริการ
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๒๘ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยการบริหารงาน
บุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๘ และโดยอนุมัติของที่ประชุมคณะกรรมการ
บริหารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑
จึงให้กำหนด

ข้อ ๑ ให้ยกเลิก ประกาศมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนด
ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนและช่วยวิชาการให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ
ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๒ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มอำนวยการ
และกลุ่มบริการ ให้ดำรงตำแหน่งชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๓ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มอำนวยการ และกลุ่มบริการ ให้ดำรงตำแหน่ง
ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้

- ๓.๑ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
- ๓.๒ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- ๓.๓ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- ๓.๔ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ /ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ
- ๓.๕ การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการ
ต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะการให้คำปรึกษาแนะนำ การ
อบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบเทคนิคและวิธีการ
ในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ
- ๓.๖ ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงาน
ได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน
งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง
ในระดับชาติหรือนานาชาติ
- ๓.๗ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ดังนี้

๓.๗.๑ ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่เคยนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน
และไม่เคยลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่า
หนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

๓.๗.๒ ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาการของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้าไว้อย่างชัดเจน

๓.๗.๓ ต้องไม่ละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชนเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานทางวิชาการ

๓.๗.๔ ผลงานต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้องและเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ

๓.๗.๕ ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๔ เกณฑ์ในการประเมิน กำหนดให้แต่ละองค์ประกอบ มี ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ ๑ หมายถึง ควรปรับปรุง

ระดับ ๒ หมายถึง พอใช้

ระดับ ๓ หมายถึง ดี

ระดับ ๔ หมายถึง ดีมาก

ระดับ ๕ หมายถึง ดีเด่น

ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการพิเศษ

ต้องได้ระดับในการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับ ดี

ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องได้ระดับในการประเมินไม่ต่ำกว่า

ระดับดีมาก

ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ได้ระดับในการประเมินไม่ต่ำกว่า

ระดับดีเด่น

ข้อ ๕ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มอำนวยการ และกลุ่มบริการ ให้ดำรงตำแหน่งชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ มี ๒ วิธี คือ

๕.๑ วิธีปกติ หมายถึง ผู้เสนอขอแต่งตั้งมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน จำนวน ๓ คน เกณฑ์ตัดสินให้ใช้มติตามเสียงข้างมากของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

๕.๒ วิธีพิเศษ หมายถึง ผู้เสนอขอแต่งตั้งมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไม่เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คือ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไม่ครบ ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและคุณภาพของผลงานที่สูงกว่าปกติ โดยแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน จำนวน ๕ คน เกณฑ์ตัดสินต้องได้รับคะแนนเสียง ๔ ใน ๕ ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ ๖ วิธีการเสนอขอแต่งตั้ง

๖.๑ ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการซึ่งครอบคลุมสาขาต่าง ๆ จำนวน ๓ - ๘ คน

เพื่อทำหน้าที่ดังนี้

๖.๑.๑ พิจารณาคุณสมบัติของผู้เสนอขอแต่งตั้ง

๖.๑.๒ พิจารณาปริมาณงาน คุณภาพของงาน และผลงานที่เสนอขอแต่งตั้ง

๖.๑.๓ พิจารณาเสนอรายชื่อบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิต่อ ก.บ.ม.

เพื่อขึ้นเป็นบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาผลงานระดับ

ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ

- ๖.๑.๔ พิจารณาเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.บ.ม.อนุมัติ เป็นคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาผลงาน ของผู้ขอกำหนดตำแหน่ง ระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ
- ๖.๑.๕ วินิจฉัยตัดสินปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินการพิจารณาประเมิน
- ๖.๑.๖ สรุปผลการประเมินผลการพิจารณาแต่งตั้ง ต่อ ก.บ.ม.
- ๖.๑.๗ ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณา

๖.๒ ส่วนงานต้องประเมินค่างานของตำแหน่งที่จะเสนอขอให้กำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นเสนอมายังมหาวิทยาลัยก่อน โดยมหาวิทยาลัยจะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน โดยมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นร่วมเป็นกรรมการ และหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ

๖.๓ เมื่อประเมินค่างานผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว ให้หน่วยงานเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด ต่อกองการเจ้าหน้าที่ พร้อมทั้งส่งผลงานเพื่อประกอบการพิจารณา

๖.๔ ให้ ก.บ.ม.แต่งตั้งกรรมการประกอบด้วย

๖.๔.๑ รองอธิการบดีที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการ

๖.๔.๒ ให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาผลงาน ตามที่คณะกรรมการตามข้อ ๖.๑.๔ เลือก ดังนี้

- (๑) วิธีปกติ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ ท่าน และต้องเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน ๒ ท่าน และภายในมหาวิทยาลัย จำนวน ๑ ท่าน หรือเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยทั้งหมด โดยต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอ
- (๒) วิธีพิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๕ ท่าน และต้องเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน ๓ ท่าน และภายในมหาวิทยาลัย จำนวน ๒ ท่าน หรือเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยทั้งหมด โดยต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอ

๖.๕ ให้บุคลากรในกองการเจ้าหน้าที่ ทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการ

๖.๖ ให้แต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินความเป็นระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงานเลขานุการคณะ/สถาบัน/สำนัก รับเรื่อง ยกเว้นหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี ให้ได้ไม่ก่อนวันที่กองการเจ้าหน้าที่รับเรื่อง

๖.๗ เมื่อ ก.บ.ม. อนุมัติการแต่งตั้งแล้ว ให้กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการออกคำสั่งเสนอ

อธิการบดีลงนาม

ข้อ ๗ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดตามกลุ่มดังนี้

๗.๑ กลุ่มบริการ ตำแหน่งชำนาญงานพิเศษ

๗.๑.๑ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน มาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๗.๑.๒ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

๗.๑.๓ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

๗.๑.๔ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ ได้แก่

- คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อยหนึ่งเล่ม และ ผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

๗.๑.๕ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ

๗.๒ กลุ่มอำนวยการ ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ

๗.๒.๑ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ มาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๗.๒.๒ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

๗.๒.๓ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

๗.๒.๔ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่

วิธีที่ ๑ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง / รายงาน หรือ

วิธีที่ ๒ งานวิจัย อย่างน้อยสองเรื่อง

๗.๒.๕ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ

๗.๒.๖ ตำแหน่งงานที่ถวายงาน พระมหากษัตริย์ และพระบรมวงศานุวงศ์ ดำรงตำแหน่งในงานดูแลสัตว์ทรงเลี้ยงไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยมีหนังสือรับรองและผ่านประเมินตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ไม่ต้องเสนอผลงานชำนาญการพิเศษ

๗.๓ กลุ่มอำนวยการ ตำแหน่งเชี่ยวชาญ

๗.๓.๑ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๗.๓.๒ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

๗.๓.๓ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

๗.๓.๔ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

วิธีที่ ๑ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ สังเคราะห์ หรือ ผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง / รายงาน และ งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง หรือ

วิธีที่ ๒ งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์ระดับชาติ หรือนานาชาติ อย่างน้อยสองเรื่อง

๗.๓.๕ การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ บริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะการให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการ วิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

๗.๓.๖ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ

๗.๔ กลุ่มอำนวยการ ตำแหน่งเชี่ยวชาญพิเศษ

๗.๔.๑ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๗.๔.๒ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

๗.๔.๓ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

๗.๔.๔ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่

วิธีที่ ๑ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ สังเคราะห์ หรือ ผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง / รายการ และ งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง หรือ

วิธีที่ ๒ งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือนานาชาติ อย่างน้อยสองเรื่อง

๗.๔.๕ การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ บริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะการให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการ วิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

๗.๔.๖ ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือนานาชาติ

๗.๔.๗ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ

กรณีเปลี่ยนตำแหน่ง ให้นับระยะเวลาต่อเนื่องจากตำแหน่งเดิม แต่ต้องดำรงตำแหน่งที่เปลี่ยนใหม่ อย่างน้อย ๑ ปี

ข้อ ๘ วิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ
ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ

๘.๑ โดยวิธีปกติ ให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ คน โดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน ๒ คน และภายในมหาวิทยาลัย จำนวน ๑ คน หรือเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย ทั้งหมด ซึ่งจะต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอแต่งตั้ง เพื่อพิจารณาผลงาน โดยส่งผลงานให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอ่านและประเมินผลงานจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน

๘.๒ โดยวิธีพิเศษ ให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๕ คน โดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน ๓ คน และภายในมหาวิทยาลัย จำนวน ๒ คน หรือเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย ทั้งหมด ซึ่งจะต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอแต่งตั้ง เพื่อพิจารณาผลงาน โดยส่งผลงานให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอ่านและประเมินผลงานจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน

ข้อ ๙ เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานและจริยธรรมและจรรยา

๙.๑ วิธีปกติ ให้ใช้คะแนนเสียงข้างมากของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

๙.๒ วิธีพิเศษ ให้ใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่า ๔ ใน ๕ เสียงของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้ขอแต่งตั้งปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลา ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกิน ๙๐ วัน หากขยายแล้วไม่เสร็จทันตามที่กำหนดให้เสนอขอใหม่

กรณีไม่ผ่านการประเมิน สามารถยื่นเรื่องเสนอขอใหม่ได้ภายใน ๑๘๐ วัน

ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

ข้อ ๑๑ ให้ ก.บ.ม. พิจารณากำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ข้อกำหนดตำแหน่งอันส่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังต่อไปนี้

๑๑.๑ กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ข้อกำหนดตำแหน่งระบุงการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์ส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเองให้ ก.บ.ม. มีมติให้กรรมการพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้นและห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติ

๑๑.๒ กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ ก.บ.ม. มีมติถอดถอนตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ ผู้อำนวยการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติให้ถอดถอน

ข้อ ๑๒ คำนิยาม ของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญพิเศษ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ให้เป็นไปตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายจรงค์ วชิรินทร์รัตน์)

รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ค่านิยมของผลงานฯ แนบท้ายประกาศคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เรื่อง การพิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มอำนวยการ และกลุ่มบริการ
ให้ดำรงตำแหน่งชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ

๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตามเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์
๒. สมรรถนะในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์
๓. ผลงานในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้
 - ๓.๑ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หมายถึง ผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย
 - ๓.๒ ผลงานเชิงสังเคราะห์ หมายถึง ผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้น เพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย
 - ๓.๓ ผลงานในลักษณะอื่น หมายถึง สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ซ่อมบำรุง ซึ่งมีใช้มีลักษณะเป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือ หรืองานวิจัย โดยผลงานที่เสนอมจะต้องประกอบด้วยบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางาน หรือแก้ไขปัญหาในงาน ทั้งนี้ ผลงานดังกล่าวต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น

๓.๔ งานวิจัย	
นิยาม	ผลงานวิชาการที่เป็นงานศึกษา หรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบ ด้วยวิธีวิทยาการวิจัย ที่เป็นที่ยอมรับในสาขาวิชานั้น ๆ และมีที่มิและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลคำตอบหรือข้อสรุปรวม ที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ (งานวิจัยพื้นฐาน) หรือการนำวิชาการนั้นมาใช้ประโยชน์ (งานวิจัยประยุกต์) หรือการพัฒนาอุปกรณ์หรือกระบวนการใหม่ที่เกิดประโยชน์
รูปแบบ	อาจจัดได้เป็น ๓ รูปแบบ ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๑. รายงานการวิจัยที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์และชัดเจนตลอดทั้งกระบวนการวิจัย (research process) อาทิ การกำหนดประเด็นปัญหา วัตถุประสงค์ การทำวรรณกรรมปริทัศน์ โจทย์หรือสมมติฐาน การเก็บรวบรวมข้อมูล การพิสูจน์โจทย์หรือสมมติฐาน การวิเคราะห์ข้อมูล การประมวลสรุปผลและให้ข้อเสนอแนะ การอ้างอิง และอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่าได้นำความรู้จากงานวิจัยมาตอบโจทย์ และแก้ปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ๒. บทความวิจัยที่ประมวลสรุปกระบวนการวิจัยในผลงานวิจัยนั้น ให้มีความกระชับและสั้น สำหรับการนำเสนอในการประชุมทางวิชาการ หรือในวารสารทางวิชาการ ๓. ในรูปของหนังสือ (monograph) ซึ่งนำงานวิจัยมาใช้ประกอบการเขียน

<p>การเผยแพร่</p>	<p>เผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง โดยต้องแสดงหลักฐานว่าได้ผ่านการประเมินคุณภาพ โดยคณะผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ๆ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง (peer reviewer) ที่มาจากหลากหลายสถาบัน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เผยแพร่ในรูปของบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้วารสารทางวิชาการนั้นอาจเผยแพร่เป็นรูปสิ่งตีพิมพ์ หรือเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ๒. เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความวิจัย ๓. นำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมทางวิชาการที่เป็นฉบับเต็มของการประชุมระดับชาติหรือระดับนานาชาติ โดยต้องมีคณะผู้ทรงคุณวุฒิหรือคณะกรรมการคัดเลือกบทความซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่อยู่ในวงวิชาการนั้นหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ทำหน้าที่คัดสรรกลั่นกรอง รวมถึงตรวจสอบความถูกต้อง การใช้ภาษา และแก้ไขถ้อยคำ หรือรูปแบบการนำเสนอที่ถูกต้องก่อนการเผยแพร่ในหนังสือประมวลบทความในการประชุมวิชาการ (proceedings) ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบหนังสือหรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และอาจเผยแพร่มาก่อนหรือหลังการประชุมก็ได้ ทั้งนี้ คณะผู้ทรงคุณวุฒิหรือคณะกรรมการคัดเลือกบทความดังกล่าวจะต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิที่อยู่ในวงวิชาการนั้นหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องจากหลากหลายสถาบัน ๔. เผยแพร่ในรูปของรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ พร้อมหลักฐานว่าได้เผยแพร่ไปยังวงวิชาการและวิชาชีพในสาขาวิชานั้นและสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง ตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด ทั้งนี้ คณะผู้ทรงคุณวุฒิ (peer reviewer) จะต้องไม่ใช่คณะกรรมการตรวจรับทุนหรือตรวจรับงานจ้างเพื่อให้งานวิจัยนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือข้อกำหนดของสัญญาจ้างเท่านั้น ๕. เผยแพร่ในรูปของหนังสือ (monograph) พร้อมหลักฐานว่าได้เผยแพร่ไปยังวงวิชาการและวิชาชีพในสาขาวิชานั้นและสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง ตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด <p>เมื่อได้เผยแพร่ "งานวิจัย" ตามลักษณะข้างต้นแล้ว การนำ "งานวิจัย" นั้น มาแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมส่วนใดส่วนหนึ่งเพื่อนำมาเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และให้มีการประเมินคุณภาพ "งานวิจัย" นั้นอีกครั้งหนึ่งจะกระทำไม่ได้</p>
-------------------	---

<p>ลักษณะคุณภาพ</p>	<p>ระดับดี เป็นงานวิจัยที่มีกระบวนการวิจัยทุกขั้นตอนถูกต้องเหมาะสมในระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าทางวิชาการหรือนำไปใช้ประโยชน์ได้</p> <p>ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เป็นผลงานที่แสดงถึงการวิเคราะห์และนำเสนอผลเป็นความรู้ใหม่ที่ลึกซึ้งกว่างานเดิมที่เคยมีผู้ศึกษาแล้ว ๒. เป็นประโยชน์ด้านวิชาการอย่างกว้างขวางหรือสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแพร่หลาย <p>ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เป็นงานบุกเบิกที่มีคุณค่ายิ่งและมีการสังเคราะห์อย่างลึกซึ้งจนทำให้เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ (Body of Knowledge) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือเกิดการใช้ประโยชน์ในแนวทางหรือรูปแบบใหม่ ๆ ที่จะมีผลกระทบ (impact) อย่างชัดเจน ๒. เป็นที่ยอมรับและได้รับการอ้างอิงอย่างกว้างขวางในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ
----------------------------	--