



ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา  
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น  
พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เห็นเป็นการสมควรให้มีระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๓ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๐ ”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

“รองอธิการบดี” หมายความว่า รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

“คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ” หมายความว่า คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีรักษาการตามระเบียบนี้ ในกรณีที่มีปัญหาอันเกิดจากการปฏิบัติ ตามระเบียบนี้ ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

หมวด ๑  
การกำหนดระดับตำแหน่ง

ส่วนที่ ๑  
บททั่วไป

ข้อ ๕ การกำหนดระดับตำแหน่งตามระเบียบนี้ให้เป็นไปตามกรอบของตำแหน่ง และแผนพัฒนากำลังคนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๖ การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้อง กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยให้ดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้

- (๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในประกาศ ก.บ.ม. เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พนักงานมหาวิทยาลัย
- (๒) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด
- (๓) ต้องไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
- (๔) ต้องไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

ส่วนที่ ๒

การกำหนดระดับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ข้อ ๗ การกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับ ชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญ การพิเศษ ให้มีได้ทั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติการหลักของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติการสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย โดยกำหนด องค์กรประกอบหลักในการประเมินค่างานและแบบประเมินค่างาน ดังนี้

- (๑) องค์กรประกอบหลักในการประเมินค่างาน
  - (ก) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง
  - (ข) ความยุ่งยากของงาน
  - (ค) การกำกับตรวจสอบ
  - (ง) การตัดสินใจ

(๒) แบบประเมินค่างานตามประเภทของตำแหน่ง

(ก) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ให้ใช้แบบ ป.ค.ง.๑ แบบท้ายระเบียบนี้

(ข) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ใช้แบบ ป.ค.ง.๒ แบบท้ายระเบียบนี้

ข้อ ๘ การกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีเฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการและสำนักงานอธิการบดี โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานและแบบประเมินค่างาน ดังนี้

(๑) องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน

(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

(๒) แบบประเมินค่างาน ให้ใช้แบบ ป.ค.ง.๓ แบบท้ายระเบียบนี้

ข้อ ๙ การกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานและแบบประเมินค่างาน ดังนี้

(๑) องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน

(ก) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง

(ข) ความยุ่งยากของงาน

(ค) การกำกับตรวจสอบ

(ง) การตัดสินใจ

(จ) การบริหารจัดการ

(๒) แบบประเมินค่างาน ให้ใช้แบบ ป.ค.ง.๔ แบบท้ายระเบียบนี้

### ส่วนที่ ๓

#### การประเมินค่างานในการกำหนดระดับตำแหน่ง

ข้อ ๑๐ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน โดยให้มีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นร่วมเป็นคณะกรรมการและให้อำนาจการกองบริหารงานบุคคลหรือผู้รับผิดชอบด้านบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ เพื่อทำการประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อคณะกรรมการประเมินค่างานดำเนินการประเมินค่างานเรียบร้อยแล้วให้นำผลการประเมินเสนอต่อ ก.บ.ม. พิจารณาเสนอให้สภามหาวิทยาลัยมีมติกำหนดกรอบตำแหน่งต่อไป

ในการประเมินค่างานของตำแหน่งเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษาให้ ก.บ.ม. เสนอ สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานคณะหนึ่งจำนวนไม่เกินห้าคน ประกอบด้วยอธิการบดีเป็นประธาน และรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมายจำนวนไม่น้อยกว่าสองคน แต่ไม่เกินสี่คน เป็นกรรมการ ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่เลขานุการ เพื่อทำการประเมินค่างานแล้วนำผลการประเมินค่างานเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งที่ปรึกษา

### หมวด ๒

#### คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๑๑ ให้ ก.บ.ม. เสนอ สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการโดยให้มืองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- (๑) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ
- (๒) รองอธิการบดีที่กำกับดูแลงานด้านการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอกที่อธิการบดีเสนอ จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ
- (๔) คณบดีที่เลือกกันเอง จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ
- (๕) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะที่เลือกกันเอง จำนวนหนึ่งคน

เป็นกรรมการ

- (๖) ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ เป็นกรรมการ
- (๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี เป็นกรรมการและเลขานุการ
- (๘) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง (๓) (๔) และ (๕) มีวาระการดำรงตำแหน่ง ๓ ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) พ้นจากการเป็นคนบติ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะแล้วแต่กรณี

(๔) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๕) สภามหาวิทยาลัยให้ออกเพราะมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่องต่อหน้าที่หรือหย่อนความสามารถ

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

ข้อ ๑๒ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางบริหารสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการแทนแล้วเสนอผลต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาต่อไป

(๒) แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(๓) สรุปผลการประเมินเพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณานุมัติ

ข้อ ๑๓ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ ๑๒(๒) เพื่อพิจารณาผลงานในตำแหน่งต่างๆ ให้แต่งตั้ง ดังนี้

(๑) กรณีตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือชำนาญการ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัยแต่ต้องอยู่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้งและกรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยอีกอย่างน้อยหนึ่งคนรวมจำนวนคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดไม่น้อยกว่าสามคน

(๒) กรณีตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน โดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

ในกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษตามข้อ ๓๑ (๒) ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๑) และ (๒) มีจำนวนไม่น้อยกว่าห้าคน

### หมวด ๓

## การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

### ส่วนที่ ๑

#### หลักเกณฑ์ทั่วไปสำหรับการประเมิน

ข้อ ๑๔ ตำแหน่งในการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต้องเป็นตำแหน่งที่มีการประเมินค่างานตามข้อ ๑๐ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยได้อนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งไว้แล้ว

ข้อ ๑๕ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และชำนาญงานพิเศษ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กรณีที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองและไม่ลอกเลียนงานของผู้อื่นรวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

(๔) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้องและเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่นและเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๑๖ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาต้องมีเงื่อนไข ดังนี้

(๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

(๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม โดยใช้แบบป.ค.ง. ๕ แนบท้ายระเบียบนี้

## ส่วนที่ ๒

### การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ข้อ ๑๗ การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) สมรรถนะทางการบริหาร

ข้อ ๑๘ เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ให้ประเมินตามภาระงานประจำตามหน้าที่และภาระงานอื่นๆ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๑๙ เกณฑ์การตัดสินความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่จะประเมิน ให้ประเมินตามปัจจัย ดังนี้

- (๑) ความรู้ความสามารถ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
  - (ก) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
  - (ข) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบของทางราชการ
- (๒) ทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
  - (ก) การใช้คอมพิวเตอร์
  - (ข) การใช้ภาษาอังกฤษ
  - (ค) การคำนวณ
  - (ง) การจัดการข้อมูล
- (๓) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
  - (ก) สมรรถนะหลัก
    - (ก.๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
    - (ก.๒) การบริการที่ดี
    - (ก.๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
    - (ก.๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
    - (ก.๕) การทำงานเป็นทีม
  - (ข) สมรรถนะเฉพาะตามกลุ่มสายงานของสายสนับสนุน
    - (ข.๑) การคิดวิเคราะห์
    - (ข.๒) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ
    - (ข.๓) การสร้างสัมพันธภาพ

ข้อ ๒๐ เกณฑ์การตัดสินสมรรถนะทางการบริหาร ให้ประเมินตามปัจจัย ดังนี้

- (๑) ภาวะผู้นำ
- (๒) วิสัยทัศน์
- (๓) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ
- (๔) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
- (๕) การควบคุมตนเอง
- (๖) การสอนงานและการมอบหมายงาน

ข้อ ๒๑ เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน หรือสมรรถนะทางการบริหาร รวมทั้งแบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามข้อ ๑๗ ให้ใช้ตามแบบ ป.(พม.)๑ แบบทำयरเบียบนี้

ข้อ ๒๒ ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี หรือเทียบเท่า นอกจากจะมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและดำรงตำแหน่งตามที่ ก.พ.อ. กำหนดแล้ว จะต้องมีการสอบการณั้เกี่ยวข้องกับงานและระยะเวลาของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงาน คณะ หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ซึ่งเป็นประสบการณ์ในตำแหน่งที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเหมือนกันแต่แตกต่างหน่วยงาน จำนวนสองหน่วยงาน โดยมีระยะเวลาครบถ้วนแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

(๒) มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงาน คณะหรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า หรือรักษาการในตำแหน่งหรือรักษาราชการแทนในตำแหน่งดังกล่าว (กรณีตำแหน่งว่าง) จำนวนสองหน่วยงาน โดยมีระยะเวลาครบถ้วนแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

(๓) มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงาน คณะหรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า หรือรักษาการในตำแหน่งหรือรักษาราชการแทนในตำแหน่งดังกล่าว (กรณีตำแหน่งว่าง) ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหนึ่งหน่วยงาน โดยมีระยะเวลาครบถ้วนแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี

ข้อ ๒๓ ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า นอกจากจะมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและดำรงตำแหน่งตามที่ ก.พ.อ. กำหนดแล้ว จะต้องมีการสอบการณั้เกี่ยวข้องกับงานและระยะเวลาของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) มีประสบการณ์ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้างานภายในกองหรือหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า มาแล้วโดยมีระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

(๒) มีประสบการณ์ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้างานภายในกอง หรือหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งอย่างน้อยหนึ่งงาน



และมีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะรักษาราชการแทน (กรณีตำแหน่งว่าง) หรือปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานอื่นภายในกองหรือหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าโดยมีระยะเวลาครบถ้วนมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

(๓) มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะรักษาราชการแทน หรือปฏิบัติหน้าที่แทนในตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หรือหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า (กรณีตำแหน่งว่าง) ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมาแล้วโดยมีระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

(๔) มีประสบการณ์ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้างานภายในกอง หรือหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งอย่างน้อยหนึ่งงาน และมีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะรักษาราชการแทน หรือปฏิบัติหน้าที่แทนในตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่า (กรณีตำแหน่งว่าง) โดย มีระยะเวลาครบถ้วนมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

### ส่วนที่ ๓

#### การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป

ข้อ ๒๔ การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานหรือผู้ชำนาญงานพิเศษ ได้แก่

(ก) ระดับชำนาญงานต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม

(ข) ระดับชำนาญงานพิเศษต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่มและผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน และชำนาญงานพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๕

ข้อ ๒๕ เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งประเภททั่วไปที่ครองอยู่ ให้ประเมินตามภาระงานประจำตามหน้าที่และภาระงานอื่นๆตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๒๖ เกณฑ์การตัดสินความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปที่จะประเมิน ให้ประเมินตามปัจจัย ดังนี้

(๑) ความรู้ความสามารถ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

(ข) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบของทางราชการ

(๒) ทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก) การใช้คอมพิวเตอร์

(ข) การใช้ภาษาอังกฤษ

- (ค) การคำนวณ
- (ง) การจัดการข้อมูล
- (๓) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
  - (ก) สมรรถนะหลัก
    - (ก.๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
    - (ก.๒) การบริการที่ดี
    - (ก.๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
    - (ก.๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
    - (ก.๕) การทำงานเป็นทีม
  - (ข) สมรรถนะเฉพาะตามกลุ่มสายงาน
    - (ข.๑) การคิดวิเคราะห์
    - (ข.๒) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
    - (ข.๓) การสร้างสัมพันธภาพ

ข้อ ๒๗ เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมินรวมทั้งแบบประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๒๔ ให้ใช้ตามแบบ ป.(พม.)๒ แบบท้ายระเบียบนี้

วิธีตัดสินคุณภาพของผลงานตามข้อ ๒๔ (๓) ให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษ ต้องใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของเสียงที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

#### ส่วนที่ ๔

การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ข้อ ๒๘ การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

(ก) ระดับชำนาญการ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(ก.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ก.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก.๓) ผลงานที่แสดงเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่

(ก.๓.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม และ

(ก.๓.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็น

ถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ก.๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับ  
ชำนาญการ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๕

(ข) ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(ข.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ข.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง  
ที่จะประเมิน

(ข.๓) ผลงานที่แสดงเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่

(ข.๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนา  
งานของหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ

(ข.๓.๒) งานวิจัยหรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่าง  
น้อยหนึ่งเรื่องหรือหนึ่งรายการ

(ข.๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับ  
ชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๕

(ค) ระดับเชี่ยวชาญ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(ค.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ค.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง  
ที่จะประเมิน

(ค.๓) ผลงานที่แสดงเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

(ค.๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานในลักษณะอื่น  
ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งเรื่องหรือหนึ่งรายการ และ

(ค.๓.๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ  
อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ค.๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรือ  
งานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ  
การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไข  
ปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพอื่นๆ

(ค.๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับ  
เชี่ยวชาญ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๕

(ง) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(ง.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ง.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ง.๓) ผลงานที่แสดงเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่

(ง.๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานในลักษณะอื่น  
ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งเรื่องหรือหนึ่งรายการ และ

(ง.๓.๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ง.๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือ การพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ

(ง.๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

(ง.๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๕

เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน รวมทั้งแบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามข้อ ๒๘(๑) ให้ใช้ตามแบบ ป.(พม.)๓ แบบท้ายระเบียบนี้

วิธีตัดสินคุณภาพของผลงานให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษต้องใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของเสียงที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(๒) กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนา ปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

(ข) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ค) สมรรถนะทางการบริหาร

เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิด ในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งที่จะประเมิน หรือสมรรถนะทางการบริหาร รวมทั้งแบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้น ตามข้อ ๒๘(๒) ให้ใช้ตามแบบ ป.(พม.)๔ แบบท้ายระเบียบนี้

ข้อ ๒๙ เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะที่ครองอยู่ให้ประเมินตามภาระงานประจำตามหน้าที่และภาระงานอื่นๆตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๓๐ เกณฑ์การตัดสินความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะที่จะประเมิน ให้ประเมินตามปัจจัย ดังนี้

- (๑) ความรู้ความสามารถ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
  - (ก) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
  - (ข) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบของทางราชการ
- (๒) ทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
  - (ก) การใช้คอมพิวเตอร์
  - (ข) การใช้ภาษาอังกฤษ
  - (ค) การคำนวณ
  - (ง) การจัดการข้อมูล
- (๓) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
  - (ก) สมรรถนะหลัก
    - (ก.๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
    - (ก.๒) การบริการที่ดี
    - (ก.๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
    - (ก.๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
    - (ก.๕) การทำงานเป็นทีม
  - (ข) สมรรถนะเฉพาะตามกลุ่มสายงาน
    - (ข.๑) การคิดวิเคราะห์
    - (ข.๒) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
    - (ข.๓) การสร้างสัมพันธภาพ

## ส่วนที่ ๕

### การดำเนินการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๓๑ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กระทำได้สองวิธี คือ วิธีปกติและวิธีพิเศษ ดังนี้

(๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- (ก) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- (ข) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

(๒) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๒๔ และข้อ ๒๘(๑)

ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่า ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

ข้อ ๓๒ วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้กองบริหารงานบุคคลเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณา

กรณีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน

ข้อ ๓๓ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอข้อกำหนด ตำแหน่งปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลาสามเดือนนับแต่วันที่รับทราบมติ เว้นแต่ในกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสามเดือน ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่มหาวิทยาลัยโดยกองบริหารงานบุคคลลงทะเบียนรับเรื่องโดยต้องเป็นผลงานฉบับปรับปรุงที่สมบูรณ์แล้ว

ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

ข้อ ๓๔ วิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้คณะกรรมการตามข้อ ๑๑ ดำเนินการเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๗ ทั้งนี้วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารต้องเป็นวันที่สภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ

ข้อ ๓๕ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามระเบียบนี้ ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลฯ เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

ข้อ ๓๖ เมื่อมีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งด้วย

ข้อ ๓๗ ในกรณีที่ผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งไม่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการ ต่อสังคมหรือความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งมีสิทธิขอให้ ก.บ.ม. พิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งมติ

เมื่อ ก.บ.ม. ได้รับคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่งคำขอนั้นแก่คณะกรรมการ เพื่อพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๓๘ ต่อไป

ข้อ ๓๘ เมื่อคณะกรรมการได้รับเรื่องการขอทบทวนตามข้อ ๓๗ แล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอให้มีมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอให้มีมติรับไว้พิจารณา โดยให้มอบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมเพื่อพิจารณาเสนอต่อคณะกรรมการ

(๒) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และมีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่โดยมีจำนวนกรรมการเท่ากับชุดเดิมเพื่อพิจารณา

(ค) เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้มหาวิทยาลัยโดยกองบริหารงานบุคคลนำผลการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่และคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาต่อไป

คณะกรรมการมีความเห็นประการใดให้เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณา ผลการพิจารณาของสภามหาวิทยาลัยให้ถือเป็นที่สุด ทั้งนี้ ให้มหาวิทยาลัยแจ้งผลการพิจารณาของสภามหาวิทยาลัยพร้อมเหตุผลแก่ผู้ขอทบทวนทราบด้วย

ข้อ ๓๙ ให้มีมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอกำหนดตำแหน่งอันส่อให้เห็นว่าเป็นผู้กระทำความผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๒๔ และ ข้อ ๒๘(๑) ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ขอกำหนดตำแหน่งระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์ส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ ก.บ.ม. โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยมีมติให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้นและดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีๆไป และห้ามผู้กระทำความผิดนั้นเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติ

(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังพบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้นเป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ ก.บ.ม. โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยมีมติถอดถอนผู้นั้นออกจากตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ส่วนตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็น

ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอนและดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีๆไปและห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลินดา เกณฑ์มา)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล