



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากร  
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้ง  
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น  
พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้ง  
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศิลปากร  
พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบกับข้อ ๑๓ และข้อ ๑๔ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรว่าด้วยการบริหาร  
งานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙ สภามหาวิทยาลัยศิลปากรในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๒  
เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรว่าด้วยการกำหนดระดับ  
ตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยศิลปากร

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยศิลปากร

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยศิลปากร

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยศิลปากร

“ก.พ.ต.” หมายความว่า คณะอนุกรรมการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งเพื่อ  
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

“คณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ  
เพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

“ส่วนงาน” หมายความว่า คณะ ส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นมีฐานะเทียบเท่าคณะ  
และให้หมายความรวมถึงสำนักงานอธิการบดี สำนักงานสภามหาวิทยาลัยด้วย

“คณะกรรมการประจำส่วนงาน” หมายความว่า คณะกรรมการประจำคณะ หรือ  
คณะกรรมการประจำส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และให้หมายความรวมถึง  
คณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี และคณะกรรมการที่ทำหน้าที่แทนคณะกรรมการประจำส่วนงาน  
ในส่วนของสำนักงานสภามหาวิทยาลัยตามข้อ ๒๓ (๒) วรรคสองด้วย

“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานภายในและหน่วยงานย่อย

“หน่วยงานภายใน” หมายความว่า หน่วยงานภายในของส่วนงานที่สภามหาวิทยาลัย ประกาศแบ่งหน่วยงานภายในไว้

“หน่วยงานย่อย” หมายความว่า หน่วยงานย่อยภายใต้หน่วยงานภายในของส่วนงาน หรือหน่วยงานย่อยภายใต้ส่วนงาน

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทพนักงานประจำ สายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยศิลปากร

“ตำแหน่ง” หมายความว่า ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนตามที่ สภามหาวิทยาลัยกำหนด

“หัวหน้างาน” ให้หมายความรวมถึงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีระดับตำแหน่ง เทียบเท่าระดับหัวหน้างานด้วย

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกระเบียบ ประกาศ หรือ คำสั่ง เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการหรือการตีความตามข้อบังคับ ให้อธิการบดีมีอำนาจ วินิจฉัยสั่งการได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง หรือข้อบังคับนี้ แต่ถ้าอธิการบดี เห็นสมควรก็อาจเสนอให้สภามหาวิทยาลัยวินิจฉัยได้

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง สภามหาวิทยาลัยอาจมีมติให้งดใช้ข้อบังคับนี้ ทั้งหมด หรือบางส่วนได้

## หมวด ๑

### บททั่วไป

ข้อ ๕ การกำหนดจำนวนตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยระดับปฏิบัติงาน ระดับ ปฏิบัติการ ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญการ ให้มีได้ทุกตำแหน่งที่มีคนครองโดยไม่ต้องมีการประเมิน ค่างานของตำแหน่ง

การกำหนดจำนวนที่พึงมีได้สำหรับตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ให้ ก.บ.ม. พิจารณากำหนดจำนวนโดยคำนึงถึงผลการวิเคราะห์ภารกิจของส่วนงานและ หน่วยงานภายในดังกล่าวและผลการประเมินค่างานของตำแหน่ง รวมทั้งการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังและ ให้นำเสนอสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบจำนวนที่พึงมีได้ดังกล่าวเพื่อกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลังบุคลากร สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรเกี่ยวกับแผนอัตรากำลังบุคลากร การกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากร และการบริหารกรอบอัตรากำลัง

กรณีที่ไม่เข้าเกณฑ์ตามวรรคสอง แต่มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานพิจารณาเห็นว่าตำแหน่ง ดังกล่าวมีศักยภาพของงานที่สมควรกำหนดระดับตำแหน่งตามวรรคสองได้ ให้นำเสนอ ก.บ.ม. และ สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบกำหนดจำนวนระดับตำแหน่งดังกล่าว

ส่วนการกำหนดจำนวนที่พึงมีได้สำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้อธิการบดีโดย ความเห็นชอบของ ก.บ.ม. นำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติกำหนด โดยให้คำนึงถึงผลการวิเคราะห์ ภารกิจของส่วนงานดังกล่าวและผลการประเมินค่างานของตำแหน่ง

ข้อ ๖ ให้กำหนดวันแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยให้ถือเอาวันถัดจากวันที่ ก.บ.ม. มีมติอนุมัติสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และวันถัดจากวันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติอนุมัติสำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษเป็น วันแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

## หมวด ๒

## การประเมินค่างานของตำแหน่ง

ข้อ ๗ การกำหนดจำนวนที่พึงมีได้ของระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นตามข้อ ๕ วรรคสอง และวรรคสี่ ให้มีการประเมินค่างานของตำแหน่งเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนงานเป็นสำคัญ

ข้อ ๘ หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินค่างาน และคะแนนการประเมินค่างานของตำแหน่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่อธิการบดีประกาศกำหนดโดยมติ ก.บ.ม.

## หมวด ๓

## หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๙ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ผู้นั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) ต้องเป็นตำแหน่งที่ผ่านการประเมินค่างานเพื่อให้มีระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น และเป็นตำแหน่งตามจำนวนที่ ก.บ.ม. เสนอขอกำหนดและสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบไว้แล้ว ยกเว้นตำแหน่งตามข้อ ๕ วรรคหนึ่ง ได้แก่ ตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญการ ซึ่งเป็นระดับตำแหน่งที่มีได้ทุกตำแหน่งที่มีคนครอง

(๒) ต้องเป็นตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัย

(๓) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

(๔) ต้องมีจำนวนของแต่ละระดับตำแหน่งที่สามารถใช้ขอเพื่อประเมินกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นได้ ตามประกาศที่มหาวิทยาลัยได้ประกาศในภาพรวมของมหาวิทยาลัยไว้แล้ว

(๕) ต้องเป็นตำแหน่งที่ส่วนงานเห็นสมควรให้มีการคัดเลือก โดยให้อธิการบดีโดยมติ ก.บ.ม. ประกาศกำหนดจำนวนของแต่ละระดับตำแหน่งที่สมควรเปิดให้มีการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยให้เข้าสู่กระบวนการเพื่อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

ข้อ ๑๐ ภายใต้บังคับข้อ ๙ การประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้ประเมินจากองค์ประกอบในแต่ละกลุ่มตำแหน่งตามข้อบังคับนี้

ส่วนกลุ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษและกลุ่มปฏิบัติการในตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป เมื่อผ่านการประเมินตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้มีการประเมินความเหมาะสมของพนักงานมหาวิทยาลัยที่สมควรดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยวิธีการสอบสัมภาษณ์ด้วย

ข้อ ๑๑ ผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดีก่อนวันยื่นขอกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสองรอบการประเมินติดต่อกัน และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ จะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

ข้อ ๑๒ ให้กำหนดระดับคุณภาพในการประเมินผลงานเพื่อให้คณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใช้ในการประเมิน มีระดับคุณภาพ ดังนี้

(๑) ผลการประเมินมีคุณภาพในระดับดีมาก

(๒) ผลการประเมินมีคุณภาพในระดับดี



## (๓) ผลการประเมินมีคุณภาพในระดับพอใช้

ข้อ ๑๓ ในกรณีที่คณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสมควรให้ปรับปรุงผลงานก่อนที่จะมีการสรุปผลการประเมินคุณภาพตามข้อ ๑๒ ให้ผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลาสามเดือนนับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ เว้นแต่กรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสามเดือน

ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

ข้อ ๑๔ ให้อธิการบดีโดยมติ ก.บ.ม. มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาอนุมัติการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังนี้

(๑) ตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

(๒) ตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ

ส่วนการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. นำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว

เมื่อ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัยได้มีมติอนุมัติตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสองแล้วแต่กรณีแล้ว ให้นำเสนออธิการบดีลงนามในคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป

## ส่วนที่ ๑

## การกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

## ตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการและกลุ่มปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๕ ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการขึ้นชุดหนึ่ง เรียกว่า คณะอนุกรรมการพิจารณา กำหนดระดับตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เรียกโดยย่อว่า “ก.พ.ต.” โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งสองปี ประกอบด้วย

(๑) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานอนุกรรมการ

(๒) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย จำนวนหนึ่งคน เป็นรองประธานอนุกรรมการ

(๓) คณบดี หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ซึ่งเลือกกันเอง จำนวนสามคน เป็นอนุกรรมการ

(๔) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี เป็นอนุกรรมการ

ทั้งนี้ ให้ผู้อำนวยการกองทรัพยากรมนุษย์ เป็นเลขานุการ โดยมีหัวหน้างานและบุคลากรของกองทรัพยากรมนุษย์รวมจำนวนไม่เกินสามคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๑๖ ให้ ก.พ.ต. ทำหน้าที่พิจารณาการขอกำหนดระดับตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มปฏิบัติการและกลุ่มปฏิบัติงาน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑) พิจารณาผลการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมินตามที่คณะกรรมการประจำส่วนงานได้ดำเนินการตามข้อ ๒๓ (๒)

(๒) พิจารณาแต่งตั้งคณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(๓) พิจารณาผลการประเมินจากคณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๒)

(๔) รับทราบผลการประเมินจากคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์

(๕) พิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอ ก.บ.ม. พิจารณา

ส่วนการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้เสนอ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบและเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณา

(๖) เสนอให้ปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์และกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการขอตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยให้เสนอ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๗) พิจารณากำหนด ปรับปรุง หรือแก้ไขเพิ่มเติมรายละเอียดของเอกสารแบบคำขอ และข้อมูลที่เป็นที่ใช้ในการขอตำแหน่งให้สูงขึ้น

(๘) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อให้ทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของ ก.พ.ต.

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๑๗ ให้กำหนดองค์ประกอบในการประเมินเพื่อคัดเลือกผู้สมควรดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้น

ดังนี้

(๑) ตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการ

(๑.๑) ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

(๑.๑.๑) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ต้องผ่านการประเมินด้วยคะแนนร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป

(๑.๑.๒) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการตามข้อ ๓๓ (๒) (๒.๑) ต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีขึ้นไป

ส่วนผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษตามข้อ ๓๓ (๒) (๒.๒) ด้วยวิธีที่ ๑ ต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีขึ้นไป ส่วนวิธีที่ ๒ ต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีขึ้นไปอย่างน้อยจำนวนสองเรื่อง

(๑.๑.๓) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีความเหมาะสม

(๑.๒) ระดับเชี่ยวชาญ

(๑.๒.๑) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ต้องผ่านการประเมินด้วยคะแนนร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

(๑.๒.๒) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญตามข้อ ๓๓ (๒) (๒.๓) ด้วยวิธีที่ ๑ ต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีมาก ส่วนวิธีที่ ๒ ต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีขึ้นไป โดยผลงานอย่างน้อยจำนวนหนึ่งเรื่องต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีมาก

(๑.๒.๓) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำหรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ มีความเหมาะสม โดยให้แสดงหลักฐานประกอบ

(๑.๒.๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีความเหมาะสม

(๑.๓) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๑.๓.๑) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ต้องผ่านการประเมินด้วยคะแนนร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

๖๘

(๑.๓.๒) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษตามข้อ ๓๓ (๒)  
 (๒.๔) ด้วยวิธีที่ ๑ ต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีมาก ส่วนวิธีที่ ๒ ต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีขึ้นไป โดยผลงานอย่างน้อยจำนวนสองเรื่องต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีมาก

(๑.๓.๓) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำหรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ มีความเหมาะสม โดยให้แสดงหลักฐานประกอบ

(๑.๓.๔) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพอย่างกว้างขวาง โดยให้แสดงหลักฐานประกอบ

(๑.๓.๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีความเหมาะสม

(๒) ตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ

(๒.๑) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ต้องผ่านการประเมินด้วยคะแนนร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป

(๒.๒) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานตามข้อ ๓๓ (๑) (๑.๑) ต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีขึ้นไป

ส่วนผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษตามข้อ ๓๓ (๑) (๑.๒) ต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีขึ้นไป

(๒.๓) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีความเหมาะสม

ทั้งนี้ รายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของการประเมิน แบบประเมิน และหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละประเภทของผลงาน ให้เป็นไปตามแบบที่แนบท้ายข้อบังคับนี้หรือตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๘ ผู้ที่ผ่านการประเมินในทุกองค์ประกอบตามข้อ ๑๗ สำหรับกลุ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับชำนาญงานและกลุ่มปฏิบัติการในตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ ก.พ.ต. นำเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาอนุมัติแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ส่วนผู้รับการประเมินกลุ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษและกลุ่มปฏิบัติการในตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ที่ผ่านการประเมินในทุกองค์ประกอบตามข้อ ๑๗ แล้ว จึงให้มีสิทธิ์เข้ารับการทดสอบความเหมาะสมสำหรับตำแหน่งโดยวิธีสอบสัมภาษณ์ โดยให้เสนอ ก.พ.ต. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน แล้วจึงให้เสนอคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์พิจารณาดำเนินการต่อไป

ข้อ ๑๙ ให้กองทรัพยากรมนุษย์ตรวจสอบจำนวนระดับตำแหน่งที่จะกำหนดให้ใช้เพื่อประเมินกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นของส่วนงานต่าง ๆ ตามที่ได้รับอนุมัติจำนวนไว้ โดยให้นำเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้มหาวิทยาลัยประกาศให้ทราบเป็นการล่วงหน้าปีละหนึ่งครั้ง ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี และให้ประกาศแก้ไขเพิ่มเติมเมื่อมีตำแหน่งว่างลง

ข้อ ๒๐ การเสนอขอแต่งตั้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการได้ต่อเมื่อมีจำนวนระดับตำแหน่งดังกล่าวว่างอยู่และส่วนงานโดยมติคณะกรรมการประจำส่วนงานเห็นสมควรให้มีการคัดเลือก โดยให้เสนอ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้ดำเนินการเปิดให้มีการคัดเลือกได้ปีละ ๒ ครั้ง ตามที่ ก.บ.ม. กำหนดแผนระยะเวลาดำเนินงานไว้เป็นการล่วงหน้า แล้วจึงให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายประกาศกำหนดจำนวนและระดับตำแหน่งที่สมควรเปิดให้มีการคัดเลือก

ส่วนการเสนอขอแต่งตั้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญการ ให้สามารถดำเนินการได้ในทุกตำแหน่งตามรอบระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยได้เปิดให้มีการคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง

ในกรณีที่ยังไม่ได้เปิดคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง ให้อธิการบดีโดยมติ ก.บ.ม. ประกาศกำหนดเวลาเพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถส่งผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ไว้เป็นการล่วงหน้าได้

ข้อ ๒๑ ผลงานที่ได้รับการประเมินจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้ผ่านเกณฑ์ตามข้อบังคับนี้แล้ว สามารถเก็บผลการประเมินไว้เป็นระยะเวลาไม่เกิน ๓ ปี นับแต่วันที่ ก.พ.ต. มีมติเห็นชอบผลการประเมิน เพื่อใช้เป็นผลงานเพื่อขอรับการประเมินในการขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นต่อไปได้

ทั้งนี้ ผลงานตามวรรคหนึ่งต้องไม่เป็นผลงานที่เคยใช้ในการขอตำแหน่งและได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไปแล้ว

ข้อ ๒๒ การเสนอขอรับการประเมินเพื่อขอตำแหน่งให้สูงขึ้นเพื่อดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ผู้เสนอขอตำแหน่งยื่นเรื่องต่อส่วนงานหรือหน่วยงานภายในที่สังกัดผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ โดยแนบเอกสารดังต่อไปนี้

(๑) แบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง

(๒) ผลงานที่ใช้ในการเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นพร้อมด้วยแบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน โดยผลงานที่เสนอจะต้องไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรใด ๆ ของตน

(๓) ผลการประเมินการปฏิบัติงานก่อนยื่นขอตำแหน่งระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ รอบการประเมินติดต่อกัน

(๔) แบบรับรองตนเองเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

กรณีการเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษจะต้องมีหลักฐานแสดงผลงานการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำหรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

ทั้งนี้ การขอตำแหน่งในระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้เพิ่มการเสนอผลงานที่แสดงความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพอย่างกว้างขวาง หมายถึง ผลงานที่ได้รับการยอมรับ ยกย่องหรือได้รับรางวัลในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรือวิชาชีพ หรืองานที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

ข้อ ๒๓ ให้ส่วนงานหรือหน่วยงานภายในที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ประสงค์ขอตำแหน่งให้สูงขึ้นสังกัดอยู่ มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการ ดังนี้

(๑) ตรวจสอบคุณสมบัติ ผลงาน ความถูกต้อง และเอกสารตามข้อ ๒๒ เสนอต่อคณะกรรมการประจำส่วนงานเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๒) นำเสนอคณะกรรมการประจำส่วนงานพิจารณาถ้อยแถลงและประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ทั้งนี้ คณะกรรมการประจำส่วนงานอาจแต่งตั้งคณะกรรมการถ้อยแถลงก่อนเสนอคณะกรรมการประจำส่วนงานก็ได้

ในกรณีของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นชุดหนึ่ง เพื่อทำหน้าที่แทนคณะกรรมการประจำส่วนงาน โดยมีรองอธิการบดีที่ทำหน้าที่เลขานุการสภามหาวิทยาลัย เป็น ประธานกรรมการ และมีกรรมการอีกจำนวนไม่เกิน ๔ คน ตามที่อธิการบดีเห็นสมควรเพื่อทำหน้าที่ พิจารณาตามวรรคหนึ่ง

(๓) ให้ส่วนงานสรุปผลการตรวจสอบและพิจารณาตาม (๑) และ (๒) แล้วนำเสนอ เอกสารและผลงานของผู้เสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๖ ชุด ไปยังมหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการต่อไป

ข้อ ๒๔ ให้มหาวิทยาลัยเสนอเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นที่ผ่านการดำเนินการ ตามข้อ ๒๓ เพื่อเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาในเบื้องต้นและพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสัมภาษณ์ ทำหน้าที่ประเมินความเหมาะสมสำหรับตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เสนอขอ กำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ประกอบด้วย

(๑) รองอธิการบดีที่ทำหน้าที่ใน ก.พ.ต. เป็นประธาน

(๒) รองอธิการบดี คณบดี หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ เทียบเท่าคณะ ซึ่งเป็นต้นสังกัดของตำแหน่งที่เปิดให้มีการคัดเลือก เป็นกรรมการ

(๓) ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัยที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในด้านที่มีการ กำหนดตำแหน่ง ซึ่งมีตำแหน่งที่เทียบเท่าไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่มีการขอ กำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น และอยู่ต่างสังกัดกับผู้ขอ กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น จำนวนไม่เกินสองคน เป็นกรรมการ

สำหรับการขอ กำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป ให้มีผู้ทรงคุณวุฒิ ภายนอกมหาวิทยาลัยที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในด้านที่มีการ กำหนดตำแหน่ง ซึ่งมีตำแหน่ง ที่เทียบเท่าไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่มีการขอ กำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น จำนวนไม่เกินสองคน เป็นกรรมการด้วย

ให้บุคลากรของกองทรัพยากรมนุษย์ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการ

ในกรณีที่มีการเปิดให้มีการคัดเลือกพร้อมกันจำนวนหลายตำแหน่ง ก.บ.ม. อาจแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนสัมภาษณ์ชุดเดียวหรือหลายชุดเพื่อทำหน้าที่สัมภาษณ์ในตำแหน่งต่าง ๆ ดังกล่าวได้ ตามความเหมาะสม

ข้อ ๒๕ เมื่อ ก.บ.ม. ได้พิจารณาดำเนินการตามข้อ ๒๔ แล้ว ให้มหาวิทยาลัยเสนอเรื่อง การขอ กำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไปยัง ก.พ.ต. เพื่อพิจารณาดำเนินการตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ ในข้อ ๑๖

ข้อ ๒๖ ให้ ก.พ.ต. พิจารณากลับกรองเรื่องให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ ในข้อบังคับนี้ แล้วจึงให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอ กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ดังนี้

(๑) การพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือระดับชำนาญการ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยรองอธิการบดีที่ทำหน้าที่ใน ก.พ.ต. เป็นประธานอนุกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงตามวิชาชีพของ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกหรือบุคคลภายในของมหาวิทยาลัย ซึ่งอยู่ต่างส่วนงานหรือหน่วยงานภายใน ที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่ เป็นอนุกรรมการ โดยมีบุคลากรกองทรัพยากรมนุษย์ จำนวนหนึ่งคน เป็นเลขานุการ และอาจให้มีผู้ช่วยเลขานุการจำนวนไม่เกินสองคนด้วยก็ได้



(๒) การพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยรองอธิการบดีที่ทำหน้าที่ใน ก.พ.ต. เป็นประธานอนุกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงตามวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย ตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.บ.ม. กำหนด หรือตามที่ ก.พ.อ. กำหนดโดยอนุโลม เป็นอนุกรรมการ โดยมีบุคลากรกองทรัพยากรมนุษย์จำนวนหนึ่งคน เป็นเลขานุการ และอาจให้มีผู้ช่วยเลขานุการจำนวนไม่เกินสองคนด้วยก็ได้

ผลการประเมินของคณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ถือเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ ทั้งนี้ กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน

ส่วนวิธีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีหน้าที่ประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ กับพิจารณาความเหมาะสมของการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ บริการต่อสังคม ทั้งนี้ ในกรณีการขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาความเหมาะสมในความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพด้วย โดยคณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกันเพื่อให้มีการรับฟังข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ข้อ ๒๗ ภายหลังจากได้มีการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งผ่านการประเมินตามเกณฑ์ในองค์ประกอบตามข้อ ๑๗ และ ก.พ.ต. ให้ความเห็นชอบแล้วให้นำเสนอคณะอนุกรรมการสอบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งโดยวิธีสอบสัมภาษณ์ตามแนวทางและหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. ประกาศกำหนด เพื่อคัดเลือกผู้มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ทั้งนี้ ให้คะแนนสอบสัมภาษณ์มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ผู้รับการประเมินต้องผ่านการประเมินความเหมาะสมด้วยคะแนน ๗๐ คะแนนขึ้นไป ทั้งนี้ ให้ใช้การทดสอบความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งโดยวิธีสอบสัมภาษณ์เท่านั้นเป็นเกณฑ์ตัดสินในการคัดเลือกผู้มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งต้องไม่เกินจำนวนที่ประกาศให้มีการคัดเลือกในครั้งนั้น

## ส่วนที่ ๒

### การกำหนดตำแหน่งในระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ กรณีตำแหน่งกลุ่มหัวหน้างาน

ข้อ ๒๘ พนักงานมหาวิทยาลัย ระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผู้นั้นยังคงดำรงตำแหน่งหัวหน้างานในขณะที่ยื่นเรื่องขอรับการประเมิน ให้ได้รับการประเมินเพื่อคัดเลือกด้วยวิธีการสอบสัมภาษณ์ในการขึ้นสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ โดยให้นำเสนอ ก.บ.ม. เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๓ คน โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ให้คณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง มีหน้าที่และอำนาจดังนี้

- (๑) ประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๒) ประเมินผลจากแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานของผู้รับการประเมิน
- (๓) พิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอ ก.บ.ม. พิจารณา



ทั้งนี้ รายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของการประเมินและแบบประเมินให้เป็นไปตามแบบที่แนบท้ายข้อบังคับนี้หรือตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ในการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหัวหน้างานตามวรรคหนึ่ง ให้สามารถนับระยะเวลาการรักษาการแทนในตำแหน่งหัวหน้างานเป็นส่วนหนึ่งของระยะเวลาเพื่อใช้ประเมินในการขึ้นสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ

ข้อ ๒๙ ให้กำหนดหลักเกณฑ์การผ่านประเมินในการคัดเลือกด้วยวิธีการสอบสัมภาษณ์ในการขึ้นสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการตามข้อ ๒๘ โดยผู้รับการประเมินจะต้องผ่านการประเมินตามเกณฑ์ในทุกองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ต้องผ่านการประเมินด้วยคะแนนร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

(๒) แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานของผู้รับการประเมิน คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ต้องผ่านการประเมินด้วยคะแนนร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์การผ่านประเมินมีคะแนนเต็มรวม ๒๐๐ คะแนน โดยต้องผ่านการประเมินในแต่ละองค์ประกอบตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๓๐ พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มหัวหน้างานสามารถเสนอขอกำหนดตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญได้ ตามจำนวนตำแหน่งที่สภามหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้แล้ว โดยให้มีการประเมินตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ ส่วนที่ ๑ โดยให้ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานผู้ผ่านการประเมินได้รับเงินเดือนในบัญชีเงินเดือนของตำแหน่งที่สูงกว่า ทั้งนี้ ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพ้นจากตำแหน่งหัวหน้างาน

### ส่วนที่ ๓

#### การเสนอผลงานเพื่อขอกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ในกรณีที่ยังไม่มีประกาศเปิดให้มีการคัดเลือก

ข้อ ๓๑ ในกรณีที่มหาวิทยาลัยยังไม่ได้ประกาศกำหนดจำนวนและระดับตำแหน่งที่สมควรเปิดให้มีการคัดเลือกตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๐ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ประสงค์ขอรับการประเมินเพื่อขอกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น สามารถส่งผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ไว้เป็นการล่วงหน้าก่อนได้ ตามระยะเวลาที่อธิการบดีโดยมติ ก.บ.ม. ประกาศกำหนด โดยให้นำเสนอส่วนงานเพื่อขอส่งผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และให้มหาวิทยาลัยเสนอ ก.พ.ต. แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามข้อ ๒๖

ข้อ ๓๒ ภายหลังจากมหาวิทยาลัยมีประกาศเปิดให้มีการคัดเลือกในตำแหน่งที่ผู้ขอประสงค์กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นแล้ว จึงให้ผู้ส่งผลงานตามข้อ ๓๑ ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๒ และข้อ ๒๓ พร้อมกับหลักฐานการประเมินผลงานโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ



## หมวด ๔

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับผลงานและวิธีการเผยแพร่ผลงานที่ใช้ในการเสนอเพื่อขอกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น

ข้อ ๓๓ ผลงานที่ใช้ในการเสนอเพื่อขอกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นจะต้องมีลักษณะ ผลงานและวิธีการเผยแพร่ตามข้อ ๓๔ โดยผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นจะต้องมีผลงาน ดังนี้

## (๑) ตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติงาน

## (๑.๑) ระดับชำนาญงาน

(๑.๑.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเรื่องซึ่งต้องเป็นผลงานที่ ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด หรือ

(๑.๑.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดย ผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ หรือ

(๑.๑.๓) ผลงานวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์กับหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมี ส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ หรือ

(๑.๑.๔) ผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมี ส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

## (๑.๒) ระดับชำนาญงานพิเศษ

(๑.๒.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเรื่องซึ่งต้องเป็นผลงานที่ ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด และ

(๑.๒.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ ผลงานวิจัย หรือผลงาน ลักษณะอื่น ดังนี้

(๑.๒.๒.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็น ถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเอง เป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ หรือ

(๑.๒.๒.๒) ผลงานวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์กับหน่วยงานหรือ มหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดย ผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ หรือ

(๑.๒.๒.๓) ผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนา งานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดย ผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

## (๒) ตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการ

## (๒.๑) ระดับชำนาญการ

(๒.๑.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด หรือ

(๒.๑.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ ผลงานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่น ดังนี้

(๒.๑.๒.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ หรือ

(๒.๑.๒.๒) ผลงานวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์กับหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ หรือ

(๒.๑.๒.๓) ผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

(๒.๒) ระดับชำนาญการพิเศษ ผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นสามารถเสนอผลงานได้ ๒ วิธี ดังนี้

วิธีที่ ๑ ผลงานประกอบด้วย

(ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง โดยต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และ

(ข) ผลงานวิจัยหรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

วิธีที่ ๒ ผลงานประกอบด้วย

(ก) ผลงานวิจัยหรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่าง รวมจำนวนสองเรื่องขึ้นไป ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

(๒.๓) ระดับเชี่ยวชาญ ผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นสามารถเสนอผลงานได้ ๒ วิธี ดังนี้

วิธีที่ ๑ ผลงานประกอบด้วย

(ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ โดยต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด และ

(ข) ผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

วิธีที่ ๒ ผลงานประกอบด้วย

(ก) ผลงานวิจัยหรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนงานหรือมหาวิทยาลัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่าง รวมจำนวนสองเรื่องขึ้นไป ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

(๒.๔) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ผู้ข้อกำหนดตำแหน่งสามารถเสนอผลงานได้

๒ วิธี ดังนี้

วิธีที่ ๑ ผลงานประกอบด้วย

(ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ โดยต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด และ

(ข) ผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

วิธีที่ ๒ ผลงานประกอบด้วย

(ก) ผลงานวิจัยหรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่าง รวมจำนวนสองเรื่องขึ้นไป ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

ข้อ ๓๔ ให้กำหนดหลักเกณฑ์ของประเภทผลงาน ลักษณะผลงาน และวิธีการเผยแพร่ผลงาน ดังนี้

ประเภทผลงาน	ลักษณะผลงาน/วิธีการเผยแพร่ผลงาน
คู่มือปฏิบัติงานหลัก	<p>ลักษณะผลงาน</p> <p>(๑) คู่มือปฏิบัติงานหลัก หมายถึง เอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่งตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอน ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ ผู้ที่เกี่ยวข้อง และรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน และ</p> <p>(๒) ผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำส่วนงาน</p> <p>วิธีการเผยแพร่ผลงาน</p> <p>ให้เผยแพร่ผลงานได้ภายหลังจากผ่านการประเมินจากคณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพแล้ว</p>

๓๕

ประเภทผลงาน	ลักษณะผลงาน/วิธีการเผยแพร่ผลงาน
ผลงานเชิงวิเคราะห์	<p><u>ลักษณะผลงาน</u></p> <p>ผลงานเชิงวิเคราะห์ หมายถึง ผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย</p> <p><u>วิธีการเผยแพร่ผลงาน</u></p> <p>๑. เผยแพร่ในรูปของบทความในวารสารทางวิชาการ หรือ</p> <p>๒. เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความทางวิชาการ หรือ</p> <p>๓. เผยแพร่ในการประชุมทางวิชาการหรือวิชาชีพ หรือในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) หรือ</p> <p>๔. จัดทำเป็นรูปเล่มซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัยที่คณะกรรมการประจำส่วนงานแต่งตั้งก่อนทำการเผยแพร่ และได้ส่งเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัย ภายนอกมหาวิทยาลัย หรือเผยแพร่ในรูปอิเล็กทรอนิกส์รวมกัน ไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง</p>
ผลงานเชิงสังเคราะห์	<p><u>ลักษณะผลงาน</u></p> <p>ผลงานเชิงสังเคราะห์ หมายถึง ผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้น เพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย</p> <p><u>วิธีการเผยแพร่ผลงาน</u></p> <p>๑. เผยแพร่ในรูปของบทความในวารสารทางวิชาการ หรือ</p> <p>๒. เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความทางวิชาการ หรือ</p> <p>๓. เผยแพร่ในการประชุมทางวิชาการหรือวิชาชีพ หรือในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) หรือ</p>

ประเภทผลงาน	ลักษณะผลงาน/วิธีการเผยแพร่ผลงาน
ผลงานเชิงสังเคราะห์	๔. จัดทำเป็นรูปเล่มซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในหรือนอกมหาวิทยาลัยที่คณะกรรมการประจำส่วนงานแต่งตั้งก่อนทำการเผยแพร่ และได้ส่งเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัย หรือนอกมหาวิทยาลัย หรือเผยแพร่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์รวมกันไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง
ผลงานวิจัย	<p><u>ลักษณะผลงาน</u></p> <p>ผลงานวิจัย หมายถึง ผลงานที่เป็นงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลคำตอบหรือข้อสรุปรวมที่เป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางาน หรือแก้ไขปัญหาในงานของส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย</p> <p><u>วิธีการเผยแพร่ผลงาน</u></p> <p>๑. เผยแพร่ในรูปแบบของบทความในวารสารทางวิชาการ หรือ</p> <p>๒. เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความทางวิชาการ หรือ</p> <p>๓. เผยแพร่ในการประชุมทางวิชาการหรือวิชาชีพ และในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) หรือ</p> <p>๔. จัดทำเป็นรูปเล่มซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในหรือนอกมหาวิทยาลัยที่คณะกรรมการประจำส่วนงานแต่งตั้งก่อนทำการเผยแพร่ และได้ส่งเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัย หรือนอกมหาวิทยาลัย หรือเผยแพร่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์รวมกันไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง</p>
ผลงานลักษณะอื่น	<p><u>ลักษณะผลงาน</u></p> <p>ผลงานลักษณะอื่น หมายถึง สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ซ่อมบำรุง ซึ่งมีใช้มีลักษณะเป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือ หรืองานวิจัย โดยผลงานที่เสนอจะต้องประกอบด้วยบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางาน หรือแก้ไขปัญหาในงานของส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ผลงานดังกล่าวต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น</p>

ประเภทผลงาน	ลักษณะผลงาน/วิธีการเผยแพร่ผลงาน
ผลงานลักษณะอื่น	<p><u>วิธีการเผยแพร่ผลงาน</u></p> <p>๑. มีหนังสือรับรองการนำไปใช้ประโยชน์ภายในมหาวิทยาลัยหรือภายนอกมหาวิทยาลัย หรือ</p> <p>๒. เผยแพร่โดยการจัดนิทรรศการหรือการจัดแสดง หรือ</p> <p>๓. เผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์ หรือสำนักพิมพ์ หรือ</p> <p>๔. จัดทำเป็นรูปเล่มซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัยที่คณะกรรมการประจำส่วนงานแต่งตั้งก่อนทำการเผยแพร่ และได้ส่งเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัย ภายนอกมหาวิทยาลัย หรือเผยแพร่ในรูปอิเล็กทรอนิกส์รวมกัน ไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง</p>

ข้อ ๓๕ เมื่อมีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษแล้ว ให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง โดยให้จัดทำผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ซึ่งผู้นั้นเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก หรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างน้อยปีละหนึ่งเรื่อง เพื่อกำหนดเป็นตัวชี้วัดเพื่อการเลื่อนเงินเดือน ซึ่งแสดงถึงภาระงานที่ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจะต้องจัดทำในแต่ละตำแหน่ง ดังนี้

- (๑) คู่มือปฏิบัติงานหลัก หรือ
- (๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรือ
- (๓) ผลงานวิจัย หรือ
- (๔) ผลงานลักษณะอื่น

ให้ส่วนงานและหน่วยงานติดตามภาระงานผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามวรรคหนึ่งเพื่อเสนอ ก.บ.ม. พิจารณา ทั้งนี้ ให้ ก.บ.ม. กำหนดมาตรการดำเนินการกับผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินในตัวชี้วัดดังกล่าวโดยกำหนดเป็นระเบียบ

#### หมวด ๕ การลงโทษ

ข้อ ๓๖ ให้กำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอกำหนดตำแหน่งอันส่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังนี้

(๑) กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ขอกำหนดตำแหน่งมีพฤติการณ์ส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่ง ใช้หรือจ้างวานผู้อื่นให้ทำผลงานและนำไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่ง โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัยแล้วแต่กรณี มีมติให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้นและดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี มีมติ



(๒) กรณีที่ได้รับ การพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลัง ตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่น หรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่ง ใช้หรือจ้างวานผู้อื่นให้ทำผลงานและนำไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่ง โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี มีมติ ถอดถอนตำแหน่งที่ขอกำหนดตำแหน่งในครั้งนั้นและดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรง แห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี มีมติให้ถอดถอน

## หมวด ๖

### การขอทบทวน

ข้อ ๓๗ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน กลุ่มปฏิบัติงานและกลุ่มปฏิบัติการ เฉพาะกรณีคุณภาพของผลงาน ผู้ขอกำหนดตำแหน่งดังกล่าว มีสิทธิ เสนอต่อ ก.บ.ม. เพื่อให้พิจารณาทบทวน ยกเว้นผู้ขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ มีสิทธิเสนอต่อ สภามหาวิทยาลัยเพื่อให้พิจารณาทบทวน ทั้งนี้ การขอทบทวนกระทำได้ไม่เกินสองครั้ง โดยให้ยื่นเรื่อง ผ่านส่วนงานที่สังกัด และให้ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี ส่งคำขอนั้นให้ ก.พ.ต. เพื่อพิจารณา คำขอทบทวน

คำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ โดยผู้ขอ กำหนดตำแหน่งจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับทราบหรือถือว่าทราบมติ

ข้อ ๓๘ เมื่อ ก.พ.ต. ได้รับเรื่องการขอทบทวนแล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

#### (๑) การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุน คำขอ ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุน คำขอ ให้มีมติรับไว้พิจารณา โดยมอบให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดเดิมเพื่อพิจารณา

#### (๒) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่ สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และมีเหตุผลที่สนับสนุน คำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา โดยให้แต่งตั้งอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเพิ่มเติมจำนวนสองคน เพื่อพิจารณา

(ค) เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดเดิมและอนุกรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติมได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้ มหาวิทยาลัยนำผลการพิจารณาดังกล่าวเสนอ ก.พ.ต. พิจารณาต่อไป

เมื่อ ก.พ.ต. มีความเห็นประการใดให้เสนอต่อ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี พิจารณา

ภายหลังจากที่ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัย พิจารณาตามวรรคสองแล้ว หากผู้ขอกำหนดตำแหน่งไม่พอใจผลการพิจารณาของ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัย ผู้ขอกำหนดตำแหน่งมีสิทธิ์ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบผลการพิจารณาดังกล่าว

การร้องทุกข์กรณีอื่นเกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นนอกเหนือจากวรรคหนึ่ง ผู้ขอ กำหนดตำแหน่งมีสิทธิ์ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบผลการพิจารณาที่ไม่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๙ การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งใด ๆ ที่ดำเนินการเสร็จแล้ว แต่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งอยู่ระหว่างดำเนินการในวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ วิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ ดำรงตำแหน่ง ให้เป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยศิลปากรว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้ง พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๔๐ การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเพื่อขอกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งเปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสังกัด มหาวิทยาลัย ให้นับระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวต่อเนื่องกัน

ข้อ ๔๑ การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเพื่อขอกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งเปลี่ยนชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องตามชื่อตำแหน่งใหม่ตามประกาศมหาวิทยาลัย ศิลปากร เรื่อง การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้นับระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมก่อนเปลี่ยน ชื่อตำแหน่งและในชื่อตำแหน่งใหม่ต่อเนื่องกัน

สำหรับผลงานที่ใช้ในการขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น จะต้องเป็นผลงานที่สอดคล้องตามชื่อ ตำแหน่งใหม่ขณะที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่ง

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายภราเดช พยัฆวิเชียร)  
นายกสภามหาวิทยาลัยศิลปากร