

-ร่าง-

ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยให้สูงขึ้น

เพื่ออนุมัติให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบข้อ ๕ และข้อ ๑๓ วรรคห้า แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงออกประกาศกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยให้สูงขึ้น ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“คณะกรรมการบริหารพนักงาน” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารพนักงาน ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘

“คณะกรรมการประเมิน” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

“คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ” หมายความว่า คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘

“ตำแหน่ง” หมายความว่า ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า หัวหน้าฝ่าย ตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานระดับกอง สำนักงานอธิการบดี สำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก สถาบันหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า

“กรอบของตำแหน่ง” หมายความว่า ชื่อตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง จำนวนตำแหน่งตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

หมวด ๑
การกำหนดระดับตำแหน่งและกรอบของตำแหน่ง

ส่วนที่ ๑
บททั่วไป

ข้อ ๓ การกำหนดระดับตำแหน่งตามประกาศนี้ ให้เป็นไปตามกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนา
กำลังคนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดคราวละสี่ปี

กรอบของตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณากำหนดตามโครงสร้างระดับตำแหน่งพนักงาน
มหาวิทยาลัยที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔ การพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งให้อยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

- (๑) การพิจารณาปรับปรุงระบบงานหรือวิธีการทำงานใหม่
- (๒) การพิจารณาระบบบริหารงานในมหาวิทยาลัยในเรื่องการกระจายอำนาจบริหารจัดการ
- (๓) การพัฒนาบทบาท หน้าที่ คุณภาพงานของตำแหน่งเพื่อปฏิบัติการกิจตามนโยบายและ
ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีผลให้ความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์เพิ่มสูงขึ้น
- (๔) การจัดลำดับความสำคัญของงานตามแผนงาน โครงการที่สอดคล้องตามบทบาทหน้าที่และ
ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามนโยบาย
- (๕) การเปลี่ยนแปลงการจัดแบ่งหน่วยงานภายในใหม่ เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการ
ทำงาน ซึ่งต้องได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย
- (๖) ไม่ขัดต่อการแบ่งส่วนราชการที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ ๒

การกำหนดระดับตำแหน่งประเภททั่วไป
และระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ข้อ ๕ การกำหนดระดับตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

- (๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป
 - (๑.๑) ระดับปฏิบัติงาน
 - (๑.๒) ระดับชำนาญงาน
 - (๑.๓) ระดับชำนาญงานพิเศษ
- (๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
 - (๒.๑) ระดับปฏิบัติการ
 - (๒.๒) ระดับชำนาญการ
 - (๒.๓) ระดับชำนาญการพิเศษ

ให้สามารถมีได้ทั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่
สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย เช่น
หน่วยงานในสำนักงานคณบดีหรือสำนักงานผู้อำนวยการหรือหน่วยงานที่เทียบเท่า หน่วยงานในสำนักงาน
อธิการบดีหรือหน่วยงานที่เทียบเท่า โดยให้ผู้เสนอขอเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเขียนรายละเอียดผ่านการรับรอง

จากผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่สังกัด ตามแบบประเมินค่างานที่มีองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานของตำแหน่ง ดังนี้

- (๑) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง
- (๒) ความยุ่งยากของงาน
- (๓) การกำกับตรวจสอบ
- (๔) การตัดสินใจ

ข้อ ๖ การกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะดังต่อไปนี้

- (๑) ระดับเชี่ยวชาญ
- (๒) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ให้สามารถมีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และสำนักงานอธิการบดี โดยให้ผู้เสนอขอเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเขียนรายละเอียดผ่านการรับรองจากผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่สังกัด ตามแบบประเมินค่างานที่มีองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานของตำแหน่ง ดังนี้

- (๑) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน
 - (ก) ความรู้และความชำนาญงาน
 - (ข) การบริหารจัดการ
 - (ค) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์
- (๒) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
 - (ก) กรอบแนวคิดในการแก้ปัญหา
 - (ข) อิสระในการคิด
 - (ค) ความท้าทายในงาน
- (๓) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ
 - (ก) การวิเคราะห์ข้อมูล
 - (ข) อิสระในการปฏิบัติงาน
 - (ค) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน
 - (ง) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

ข้อ ๗ การกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะดังต่อไปนี้

- (๑) ระดับชำนาญการ
- (๒) ระดับชำนาญการพิเศษ
- (๓) ระดับเชี่ยวชาญ

ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ โดยให้ผู้เสนอขอเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเขียนรายละเอียดผ่านการรับรองจากผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่สังกัด ตามแบบประเมินค่างานที่มีองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานของตำแหน่ง ดังนี้

- (๑) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง
- (๒) ความยุ่งยากของงาน
- (๓) การกำกับตรวจสอบ

- (๔) การตัดสินใจ
- (๕) การบริหารจัดการ

ส่วนที่ ๓ การกำหนดกรอบตำแหน่ง

ข้อ ๘ ให้หน่วยงานวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน เพื่อขอกำหนดกรอบของตำแหน่งตามโครงสร้างการบริหารจัดการของหน่วยงาน ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความยุ่งยากของงานและตำแหน่งที่ปฏิบัติ

ข้อ ๙ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์กำหนดกรอบของตำแหน่ง ระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารพนักงานพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนนำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ ประกอบด้วย

- (๑) อธิการบดี เป็นประธาน
- (๒) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้แทนคณบดี เลือกกันเอง จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- (๔) ผู้แทนผู้อำนวยการสถาบัน สำนักและสำนักงานอธิการบดี เลือกกันเอง จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- (๕) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- (๖) ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๑๐ ให้คณะกรรมการวิเคราะห์กำหนดกรอบของตำแหน่งตามข้อ ๖ พิจารณาว่าตำแหน่งนั้นมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยให้ดำเนินการอย่างโปร่งใสภายใต้เงื่อนไขดังนี้

- (๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘
- (๒) ต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนากำลังคนของมหาวิทยาลัยที่สภามหาวิทยาลัยอนุมัติ
- (๓) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อนและความประหยัด

หมวด ๒ การเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น

ส่วนที่ ๑ บททั่วไป

ข้อ ๑๑ ตำแหน่งในการเลื่อนพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยประเมินค่างาน ซึ่งสภามหาวิทยาลัยได้อนุมัติกรอบของตำแหน่งไว้แล้ว

ข้อ ๑๒ การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และชำนาญงานพิเศษ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับ

ชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการ หรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างอิงถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

(๔) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติเกี่ยวข้องและเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๑๓ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาต้องมีเงื่อนไข ดังนี้

(๑) ต้องมิใช่ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

(๒) ต้องมิใช่ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

ข้อ ๑๔ คำนียามผลงาน ระดับคุณภาพผลงาน แบบเสนอขอแต่งตั้งเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น แบบประเมินผลงานและแบบประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๕ ให้ผู้เสนอขอเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเขียนรายละเอียดตามแบบประเมินค่างานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในประกาศมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ ๒

ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ข้อ ๑๖ ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด และต้องมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานและระยะเวลาของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนด โดยให้นับประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ หรือข้อบังคับหรือประกาศของมหาวิทยาลัยเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับด้านประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนดได้ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า

(ก) มีประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี หรือ

(ข) มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะรักษาการหัวหน้าฝ่ายมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(๒) ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

(ก) มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะหัวหน้าฝ่ายในกองหรือหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากกว่า ๑ งาน มาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ

(ข) มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะหัวหน้าฝ่ายหรือรักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายในกองหรือหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ๑ งาน รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี

(๓) ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า

(ก) มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานคณบดี หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ซึ่งเป็นประสบการณ์ในตำแหน่งที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเหมือนกันแต่แตกต่างหน่วยงาน รวมกันเป็น ๒ หน่วยงาน มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ

(ข) มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานคณบดี หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า หรือรักษาการในตำแหน่งดังกล่าว รวมกันเป็น ๒ หน่วยงาน เทียบเป็นประสบการณ์การบริหารหน่วยงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ

(ค) มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานคณบดี หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า หรือรักษาการในตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ๑ หน่วยงาน รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี

ข้อ ๑๗ หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) สมรรถนะทางการบริหาร

ส่วนที่ ๓

ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานและระดับชำนาญงานพิเศษ

ข้อ ๑๘ ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานและระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด และมีคุณสมบัติตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ดังนี้

(๑) ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๓ ปี

(๒) ด้านงานสารบรรณ

(๓) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๔) ภาษาอังกฤษ

ข้อ ๑๙ หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานและระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานหรือผู้ชำนาญงานพิเศษ ได้แก่

(ก) ระดับชำนาญงานต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม

(ข) ระดับชำนาญงานพิเศษต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม และผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ค) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ส่วนที่ ๔

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ข้อ ๒๐ ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด และมีคุณสมบัติตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ดังนี้

(๑) ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๓ ปี

(๒) ด้านงานสารบรรณ การเงินและพัสดุ

(๓) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๔) ภาษาอังกฤษ

ข้อ ๒๑ หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๑) กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

(ก) ระดับชำนาญการ

(ก ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ก ๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก ๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่

(ก ๓.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม และ

(ก ๓.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานการพัฒนางานประจำสู่

งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R) หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ก ๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(ข) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ข ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ข ๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ข ๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่

(ข ๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของ

หน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ

(ข ๓.๒) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างน้อย

หนึ่งเรื่อง/รายการ

(ข ๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(ค) ระดับเชี่ยวชาญ

(ค ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ค ๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ค ๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

(ค ๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ และ

(ค ๓.๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ค ๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ บริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ

(ค ๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(ง ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ง ๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ง ๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่

(ง ๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ และ

(ง ๓.๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ง ๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ บริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำหรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ

(ง ๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

(ง ๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(๒) กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ

(ก) ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าหน่วยงาน

(ก ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

(ก ๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก ๓) สมรรถนะทางการบริหาร

(ก ๔) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม

(ก ๕) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษต้องมีผลงานเชิงวิเคราะห์หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรือผลงานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่หรือหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเล่ม/เรื่อง

(ก ๖) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญต้องมีผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์อย่างน้อยหนึ่งเล่ม และผลงานวิจัยอย่างน้อยเรื่องหนึ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่หรือหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ ๕

การดำเนินการแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๒๒ การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้กระทำได้สองวิธี คือ วิธีปกติและวิธีพิเศษ ดังนี้

(๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- (ก) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตั้งแต่บรรจุเป็นพนักงาน
- (ข) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

(๒) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง หรือการขอกระโดดข้ามระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญงานหรือชำนาญการมาก่อน เป็นต้น ทั้งนี้ ผลงานที่เสนอต้องมีระดับคุณภาพสูงกว่าวิธีปกติ

ข้อ ๒๓ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานของตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

- (๑) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ผู้บังคับบัญชาของผู้เสนอ เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการประเมินค่างานตามวรรคหนึ่ง มีหน้าที่ประเมินค่างานตามเกณฑ์การตัดสินที่กำหนดและเป็นไปตามกรอบของตำแหน่งและไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้นแล้วนำเสนอคณะกรรมการประเมินและคณะกรรมการบริหารพนักงานพิจารณาอนุมัติ

ข้อ ๒๔ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ประกอบด้วย

- (๑) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ
- (๒) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย จำนวนไม่เกิน ๓ คน เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้บังคับบัญชาของผู้เสนอ เป็นกรรมการ
- (๔) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

คณะกรรมการประเมินค่างานตามวรรคหนึ่ง มีหน้าที่พิจารณาตามเกณฑ์การตัดสินที่กำหนดและให้เป็นไปตามกรอบของตำแหน่งและไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้นแล้วนำเสนอคณะกรรมการประเมินและคณะกรรมการบริหารพนักงานพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ

ข้อ ๒๕ การประเมินพนักงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ประกอบด้วย

- (๑) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ผู้แทนรองอธิการบดี เลือกกันเอง จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้แทนคณบดี เลือกกันเอง จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

- (๔) ผู้แทนผู้อำนวยการ เลือกกันเอง จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
 - (๕) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
 - (๖) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้อ ๒๖ คณะกรรมการประเมินมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร โดยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม

- (๒) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
- (๓) พิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารพนักงาน

ข้อ ๒๗ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ตามข้อ ๒๖ (๒) เพื่อพิจารณาผลงานในตำแหน่งต่างๆ ให้แต่งตั้ง ดังนี้

(๑) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญงานหรือชำนาญการ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย แต่ต้องอยู่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้ง และกรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยอีกอย่างน้อยหนึ่งคน รวมจำนวนกรรมการทั้งหมดต้องไม่น้อยกว่าสามคน

(๒) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และจะต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย กรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน โดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษ ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีจำนวนกรรมการไม่น้อยกว่าห้าคน

ข้อ ๒๘ วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินโดยจะไม่ทำการประชุมร่วมกันก็ได้

กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน

ข้อ ๒๙ หลักเกณฑ์การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้พิจารณาองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) การประเมินค่างาน
- (๒) ผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (๓) ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๔) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๓๐ เกณฑ์การตัดสินการประเมินค่างาน ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมินและสมรรถนะทางการบริหาร รวมทั้งแบบประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๑ เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานให้ใช้คะแนนเสียงข้างมากของคณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ เว้นแต่วิธีพิเศษต้องใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าเสียงของที่ประชุมคณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ ๓๒ ให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงาน ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด ตั้งแต่มหาวิทยาลัยมีคำสั่งบรรจุเป็นพนักงาน ก่อนการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่ง ระดับชำนาญงานและระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับ เชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๓๓ การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๒๒ อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการบริหารพนักงานเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้ง เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ พิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณานำเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

ข้อ ๓๔ เมื่อมีการแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้มีการติดตาม ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่ง ที่ได้รับการแต่งตั้งด้วย

ข้อ ๓๕ ในกรณีคณะกรรมการประเมินมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอเลื่อนตำแหน่ง ปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลาสามเดือนนับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความ จำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสามเดือน ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุง สมบูรณ์แล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่รับผลงานฉบับ ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยังไม่ สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

ข้อ ๓๖ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจาก คุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับ ในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ผู้ขอเลื่อนตำแหน่งมีสิทธิขอให้ คณะกรรมการบริหารพนักงานพิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดง ข้อเท็จจริง ข้ออ้างและเหตุผลที่สนับสนุนคำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ รับทราบมติ

เมื่อคณะกรรมการบริหารพนักงานได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่งคำ ขอนั้นแก่คณะกรรมการประเมิน หากคณะกรรมการประเมินพิจารณามีความเห็นประการใดให้เสนอต่อ คณะกรรมการบริหารพนักงานพิจารณา ผลการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารพนักงานให้เป็นที่สุด

ข้อ ๓๗ เมื่อคณะกรรมการประเมินได้รับเรื่องการขอทบทวนตามข้อ ๓๖ แล้ว ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้างและไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอให้ มีมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้างและเหตุผลที่สนับสนุนคำขอให้มิมติรับไว้พิจารณา โดยให้มอบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมพิจารณา

(๒) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้างและไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่งให้มิมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้างและเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่งให้มิมติรับไว้พิจารณา และให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ โดยมีจำนวนกรรมการเท่ากับชุดเดิมเพื่อพิจารณา

(ค) เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้วให้นำผลการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่และชุดเดิม เสนอต่อคณะกรรมการประเมินพิจารณาต่อไป

ข้อ ๓๘ ให้คณะกรรมการบริหารพนักงาน กำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอเลื่อนตำแหน่งอันส่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ อันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังนี้

(๑) กรณีที่ตรวจสอบพบว่าผู้ขอเลื่อนตำแหน่งระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริง และมีพฤติการณ์ส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่น หรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่ง โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้คณะกรรมการบริหารพนักงานมีมติให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้นและดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่คณะกรรมการบริหารพนักงานมีมติ

(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้คณะกรรมการบริหารพนักงานมีมติถอดถอนตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ส่วนตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่คณะกรรมการบริหารพนักงานมีมติให้ถอดถอน หรือนับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน แล้วแต่กรณี

ข้อ ๓๙ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการบริหารพนักงานในการวินิจฉัยและให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ เดือน

พ.ศ. ๒๕๖๐

(รองศาสตราจารย์ ดร.ฤเดช เกิดวิชัย)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา