



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ฉบับที่ ๑๔ / ๒๕๖๖

เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

โดยที่เห็นเป็นการสมควรกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารอัตรากำลัง รองรับภารกิจของมหาวิทยาลัย มีความเหมาะสม มีมาตรฐานและมีคุณภาพ เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ และมาตรา ๓๗ (๑) (๕) แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.๒๕๕๘ และข้อ ๒๐ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕ และมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่นในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ จึงออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ ๑๔ / ๒๕๖๖ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น”

ข้อ ๒ ให้ใช้ประกาศนี้ตั้งแต่วันถัดจากวันที่ประกาศเป็นต้นไป

บรรดาประกาศ คำสั่ง หรือข้อกำหนดอื่นใดที่กำหนดไว้แล้วที่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

ประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๑๑/๒๕๖๐) เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
“ก.บ.ม.”	หมายความว่า	คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น
“อธิการบดี”	หมายความว่า	อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น
“ส่วนงาน”	หมายความว่า	ส่วนงานของมหาวิทยาลัย ตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๘

“พนักงานมหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
“ตำแหน่งสูงขึ้น”	หมายความว่า	ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ
“ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น”	หมายความว่า	พนักงานมหาวิทยาลัยที่ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น
“การประเมินค่างาน”	หมายความว่า	กระบวนการในการจัดตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่เหมาะสมตามภารกิจและโครงสร้างองค์กรเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลและใช้ในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น
"ตำแหน่งปฏิบัติงานทั่วไป"	หมายความว่า	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
"ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ"	หมายความว่า	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญา ซึ่งไม่อาจมอบหมายให้ผู้มีคุณวุฒิด้านอื่น ปฏิบัติงานแทนได้
"ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ"	หมายความว่า	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานเชี่ยวชาญเฉพาะตามภารกิจหลักของหน่วยงาน และจะต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่มีความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างสูงเฉพาะด้าน

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้ และมีอำนาจกำหนดแนวปฏิบัติตามประกาศนี้

หากมีปัญหาในการตีความ หรือปฏิบัติตามประกาศนี้ หรือการใดที่ไม่ได้กำหนดไว้ ให้อธิการบดีเสนอ ก.บ.ม. เป็นผู้วินิจฉัย คำวินิจฉัยของ ก.บ.ม. ให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑ บททั่วไป

ข้อ ๖ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นตำแหน่งที่ได้ผ่านการประเมินค่างานที่มหาวิทยาลัยกำหนดแล้ว และสอดคล้องกับกรอบตำแหน่ง และแผนอัตรากำลังที่ ก.บ.ม. กำหนด ทั้งนี้ คุณสมบัติหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้เป็นไปตามประกาศฉบับนี้

ข้อ ๗ การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพของงานในตำแหน่ง เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในการประเมินค่างานที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๘ การดำเนินการตามประกาศนี้ ให้ดำเนินการอยู่ในชั้นความลับทุกชั้นตอน

หมวด ๒

การประเมินค่างาน และคณะกรรมการประเมินค่างาน

ข้อ ๙ ให้มหาวิทยาลัยประเมินค่างานของตำแหน่งงานที่ต้องการกำหนดเป็นตำแหน่งที่สูงขึ้น ภายใต้จำนวนกรอบที่พึงมีของแต่ละส่วนงาน โดยวิเคราะห์ว่ามีการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นในระดับตำแหน่งใด ชื่อตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในประกาศฉบับนี้

กรณีตำแหน่งใดที่ได้รับการประเมินค่างานอยู่ในระดับใดแล้ว หากมีการปรับเปลี่ยนภาระงาน ลักษณะงาน หรือการเปลี่ยนแปลงในลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้มีการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ต้องมีการประเมินค่างานในตำแหน่งนั้นใหม่ โดยให้มหาวิทยาลัยประเมินได้ทุกปี แต่ต้องมีจำนวนกรอบระดับตำแหน่งสูงขึ้น ไม่เกินจำนวนกรอบที่ ก.บ.ม.กำหนดไว้

ข้อ ๑๐ การประเมินค่างาน เพื่อกำหนดระดับตำแหน่งต่างๆ ให้มีรายละเอียด ดังนี้

๑๐.๑ องค์ประกอบในการประเมินค่างาน ให้พิจารณา ดังนี้

(๑) หน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นอยู่ภายใต้โครงสร้าง และขอบเขตภารกิจของส่วนงาน

(๒) ลักษณะงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบหลักตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๓) ระดับการปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งที่ปฏิบัติในปัจจุบัน

๑๐.๒ แบบประเมินค่างาน ให้ใช้แบบประเมินตามเอกสาร มข.๐๑ ท้ายประกาศนี้

๑๐.๓ เกณฑ์การตัดสินการประเมินค่างาน ว่าตำแหน่งใดผ่านการประเมิน ต้องเป็นไปตามองค์ประกอบการประเมินที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๐.๑ โดยในกรณีการประเมิน ตามข้อ ๑๐.๑ (๓) ต้องมีระดับผล การประเมิน ดังนี้

๑๐.๓.๑ ประเภททั่วไป

- (๑) ระดับชำนาญงาน ตั้งแต่ระดับ ๕ ขึ้นไป
- (๒) ระดับชำนาญงานพิเศษ ตั้งแต่ระดับ ๖ ขึ้นไป

๑๐.๓.๒ ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

- (๑) ระดับชำนาญการ ตั้งแต่ระดับ ๗ ขึ้นไป
- (๒) ระดับชำนาญการพิเศษ ตั้งแต่ระดับ ๘ ขึ้นไป
- (๓) ระดับเชี่ยวชาญ ตั้งแต่ระดับ ๑๐ ขึ้นไป

ข้อ ๑๑ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินค่างานและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่มหาวิทยาลัยหรือ ก.บ.ม. มอบหมาย โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| (๑) รองอธิการบดีที่รับผิดชอบด้านบริหารงานบุคคล | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งที่ประเมิน | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้ทรงคุณวุฒิภายในส่วนงาน จำนวน ๑ คน | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกส่วนงาน จำนวน ๑ คน | เป็นกรรมการ |
| (๕) หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบ | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

ด้านบริหารงานบุคคล

ทั้งนี้ อาจเสนอแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความเหมาะสม และมหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการชุดเดียวหรือหลายชุด เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง

กรรมการตามข้อ ๑๑ (๒) (๓) และ (๔) ให้ส่วนงานเป็นผู้เสนอ โดยกรรมการตาม (๓) และ (๔) ให้พิจารณาแต่งตั้งจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งที่จะประเมินค่างาน

ข้อ ๑๒ วิธีการประเมินค่างาน เพื่อกำหนดกรอบตำแหน่ง ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑๒.๑ ให้ส่วนงานดำเนินการจัดทำข้อมูลรายละเอียดตำแหน่งงานที่จะทำการประเมินค่างานตามแบบ มข.๐๑ และเสนอคณะกรรมการประจำส่วนงานพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนเสนอมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา

๑๒.๒ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๑๑ เพื่อทำหน้าที่ประเมินค่างานของตำแหน่งที่ส่วนงานเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ และเสนอต่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อพิจารณากลับกรอง ก่อนเสนอ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑๒.๓ มหาวิทยาลัยแจ้งส่วนงานเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป

หมวด ๓

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๑๓ การขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ให้มีได้ ๒ วิธี คือวิธีปกติ และวิธีพิเศษ โดยผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนมีผลการประเมินการปฏิบัติงานก่อนยื่นขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ดังนี้

๑๓.๑ วิธีปกติ

๑๓.๑.๑ ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) มีวุฒิปริญญาตรีวิชาชีพ หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรือ

(๒) มีวุฒิปริญญาตรีวิชาชีพเทคนิค หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี หรือ

(๓) มีวุฒิปริญญาตรีวิชาชีพชั้นสูง หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(๔) ต้องได้รับเงินเดือนในวันที่หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของส่วนงานรับเรื่อง ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งระดับชำนาญงาน

(๕) มีผลการประเมินการปฏิบัติงานก่อนยื่นขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ๓ ปี ย้อนหลังติดต่อกัน ตั้งแต่ระดับ “ดีมาก” ขึ้นไป

ในกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากลูกจ้างประจำให้ยกเว้นคุณสมบัติตามข้อ (๑) (๒) และ (๓) หากดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี

๑๓.๑.๒ ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) ต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี

(๒) ต้องได้รับเงินเดือนในวันที่หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของส่วนงานรับเรื่อง ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ

(๓) มีผลการประเมินการปฏิบัติงานก่อนยื่นขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ๓ ปี ย้อนหลังติดต่อกัน ตั้งแต่ระดับ “ดีมาก” ขึ้นไป

๑๓.๑.๓ ตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) ได้รับปริญญาตรี หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรือ

(๒) ได้รับปริญญาโท หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ

(๓) ได้รับปริญญาเอก หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(๔) ต้องได้รับเงินเดือนในวันที่หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของส่วนงานรับเรื่อง ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งระดับชำนาญการ

(๕) มีผลการประเมินการปฏิบัติงานก่อนยื่นขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ๓ ปี ย้อนหลังติดต่อกัน ตั้งแต่ระดับ “ดีมาก” ขึ้นไป

๑๓.๑.๔ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) ต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(๒) ต้องได้รับเงินเดือนในวันที่หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านบริหารงานบุคคลของส่วนงานรับเรื่อง ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

(๓) มีผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๓ ปีย้อนหลังติดต่อกันก่อนยื่นขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ตั้งแต่ระดับ “ดีมาก” ขึ้นไป

๑๓.๑.๕ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) ต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(๒) ต้องได้รับเงินเดือนในวันที่หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของส่วนงานรับเรื่อง ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

(๓) มีผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๓ ปีย้อนหลังติดต่อกันก่อนยื่นขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ตั้งแต่ระดับ “ดีมาก” ขึ้นไปอย่างน้อย ๒ ปี และระดับ “ดีเด่น” อย่างน้อย ๑ ปี

๑๓.๒ วิธีพิเศษ

การขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษ ให้ยื่นขอกำหนดในระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญเท่านั้น ในกรณีที่ผู้ขอมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.บ.ม. กำหนด เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ กรณีที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ หรือ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ กรณีที่มีได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน เป็นต้น โดยมีเงื่อนไขสำหรับผู้ยื่น ดังนี้

๑๓.๒.๑ ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะยื่นขอ

๑๓.๒.๒ ผลงานที่เสนอต้องมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

๑๓.๒.๓ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำส่วนงานว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีความเหมาะสมที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษ

๑๓.๒.๔ ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานก่อนยื่นขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ๓ ปี ย้อนหลังติดต่อกัน ไม่ต่ำกว่าระดับ “ดีเด่น”

ข้อ ๑๔ กรณีที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นต่ำกว่าปริญญาตรี ต่อมาได้รับการเปลี่ยนตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นระดับปริญญาตรี หากสายงานที่เริ่มต้นต่ำกว่าปริญญาตรีนั้น มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่เปลี่ยน และตำแหน่งดังกล่าวได้กำหนดความจำเป็นให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการในหน่วยงานไว้แล้ว ให้นำระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นต่ำกว่าปริญญาตรีมาคำนวณเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้ตามอัตราส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

กรณีที่การเปลี่ยนตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นในระดับเดียวกัน การนับระยะเวลาให้เป็นไปตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น ๆ

หมวด ๔

หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๑๕ องค์ประกอบในการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีดังนี้

๑๕.๑ ระดับชำนาญงาน ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

- (๑) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๒) คู่มือการปฏิบัติงาน หรือผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรืองานวิจัย หรือผลงานในลักษณะอื่นที่มีความโดดเด่น สร้างความสำเร็จต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือหน่วยงาน หรือส่วนงาน หรือมหาวิทยาลัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง

ทั้งนี้ ผลงานต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร โดยแสดงหลักฐานการใช้ประโยชน์ ตามแบบ มข.๐๕

(๓) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพของผลงานที่เสนอให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๙ ของประกาศนี้

๑๕.๒ ระดับชำนาญการ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๒) คู่มือการปฏิบัติงาน หรือผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรืองานวิจัย หรือผลงานในลักษณะอื่นที่มีความโดดเด่น สร้างความสำเร็จต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือหน่วยงาน หรือส่วนงาน หรือมหาวิทยาลัย อย่างน้อย ๒ เรื่อง กรณีคู่มือการปฏิบัติงาน ให้เสนอได้เพียง ๑ เรื่อง และหากเสนอผลงานประเภทงานวิจัย ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นต้องทำหน้าที่เป็น first author หรือ corresponding author อย่างน้อย ๑ เรื่อง

ทั้งนี้ ผลงาน ต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร โดยแสดงหลักฐานการใช้ประโยชน์ ตามแบบ มข.๐๕

(๓) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพของผลงานที่เสนอให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๙ ของประกาศนี้

๑๕.๓ ระดับชำนาญงานพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

- (๑) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๒) คู่มือการปฏิบัติงาน หรือผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรือผลงานวิจัย หรือผลงานในลักษณะอื่นที่มีความโดดเด่นสร้างความสำเร็จต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือหน่วยงาน หรือส่วนงาน หรือมหาวิทยาลัย อย่างน้อย ๒ เรื่อง กรณีคู่มือการปฏิบัติงาน ให้เสนอได้เพียง ๑ เรื่อง และ หากเสนอผลงานประเภทงานวิจัย ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นต้องทำหน้าที่เป็น first author หรือ corresponding author อย่างน้อย ๑ เรื่อง

ทั้งนี้ ผลงานต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร โดยแสดงหลักฐานการใช้ประโยชน์ ตามแบบ มข.๐๕

- (๓) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพของผลงานที่เสนอให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๙ ของประกาศนี้

๑๕.๔ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๒) ผลงานวิจัย และผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรือผลงานวิจัย หรือผลงานในลักษณะอื่นที่มีความโดดเด่น สร้างความสำเร็จต่อหน่วยงาน หรือส่วนงาน หรือมหาวิทยาลัย อย่างน้อย ๒ เรื่อง

กรณีเสนอผลงานประเภทงานวิจัย ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นต้องทำหน้าที่เป็น first author หรือ corresponding author อย่างน้อย ๑ เรื่อง

ทั้งนี้ ผลงานต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร โดยแสดงหลักฐานการใช้ประโยชน์ ตามแบบ มข.๐๕

- (๓) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพของผลงานที่เสนอให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๙ ของประกาศนี้

๑๕.๕ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

- (๑) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม และการเป็นยอมรับในแวดวงวิชาการหรือวิชาชีพ เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

- (๒) ผลงานวิจัย และผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรือผลงานวิจัย หรือผลงานในลักษณะอื่นที่มีความโดดเด่น สร้างความสำเร็จต่อส่วนงาน หรือมหาวิทยาลัย หรือแวดวงวิชาการ หรือวิชาชีพ อย่างน้อย ๓ เรื่อง

กรณีผลงานประเภทงานวิจัย ต้องได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ (Journal) ที่มีชื่อปรากฏอยู่ในฐานข้อมูล Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ หรือ

ฐานข้อมูลระดับนานาชาติ และอย่างน้อย ๑ เรื่อง ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นต้องทำหน้าที่เป็น first author หรือ corresponding author

ทั้งนี้ ผลงานต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร โดยแสดงหลักฐานการใช้ประโยชน์ ตามแบบ มข.๐๕

(๓) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพของผลงานที่เสนอให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๙ ของประกาศนี้

ข้อ ๑๖ ลักษณะของผลงานที่ใช้ในการเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามข้อ ๑๕ ให้เป็นไปตามคำนิยามที่กำหนดไว้ในแนบท้ายประกาศนี้ และต้องมีเงื่อนไขดังนี้

๑๖.๑ ต้องไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม เว้นแต่เป็นการศึกษาขยายผลต่อจากเรื่องเดิมอย่างต่อเนื่อง จนปรากฏผลความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างเห็นได้ชัดและจะพิจารณาเฉพาะส่วนที่ศึกษาเพิ่มเติมจากเดิมเท่านั้น

๑๖.๒ ต้องไม่เคยใช้ในการเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว

๑๖.๓ กรณีผลงานวิจัย หากอยู่ระหว่างรอตีพิมพ์เผยแพร่ จะต้องมียังหนังสือจากบรรณาธิการรับรองว่าจะลงตีพิมพ์ให้ได้เมื่อใด ในวารสารฉบับใด

ข้อ ๑๗ ลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานและการลงนามรับรองการมีส่วนร่วม

๑๗.๑ กรณีงานวิจัย ผู้ขอจะต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือผู้มีส่วนสำคัญทางปัญญา (Essentially intellectual contributor) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author) ในเรื่องนั้น

ผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หมายถึง ผู้ที่มีชื่อในผลงานเป็นชื่อแรก รับผิดชอบการทำผลงานวิชาการ และเขียนต้นฉบับ (manuscript) ขึ้นนั้นด้วยตนเอง

ผู้มีส่วนสำคัญทางปัญญา (Essentially intellectual contributor) หมายถึง บุคคลที่มีบทบาท มีส่วนสำคัญทางปัญญา (Essentially intellectual contribution) ด้วยความเชี่ยวชาญเฉพาะในสาขาวิชาของตนเอง และความรับผิดชอบสำคัญในการออกแบบการวิจัย research (design) หรือการออกแบบงานวิชาการ นั้น ๆ รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูล (data analysis) สรุปผลและให้ข้อเสนอแนะ

ผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author) หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทและความรับผิดชอบ ในการเผยแพร่ผลงานวิจัย หรือผลงานทางวิชาการ ให้เกิดการถ่ายทอดเป็นเรื่องราว แสดงให้เห็นถึงคุณค่าทางวิชาการที่ประกอบด้วย การแสดงข้อมูล หลักฐาน ข้อคิดเห็น และประสบการณ์รวมทั้งทำหน้าที่ รับผิดชอบติดต่อกับบรรณาธิการ ทั้งนี้ผลงาน ๑ เรื่อง ควรมีผู้ประสานงานการเผยแพร่ได้เพียง ๑ คน หากผลงานนั้นมีผู้ประสานงานการเผยแพร่มากกว่า ๑ คน ต้องไม่สังกัดสถาบันเดียวกัน เว้นแต่กรณีอื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

๑๗.๒ กรณีผลงานนอกเหนือจากงานวิจัย ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นต้องเป็นผู้ดำเนินการหลัก ทั้งนี้ ผลงาน ๑ เรื่อง ต้องมีผู้ดำเนินการหลักได้เพียง ๑ คน

ผู้ดำเนินการหลัก หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทและความรับผิดชอบสำคัญในการออกแบบ การวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปผลข้อมูล และการให้ข้อเสนอแนะในผลงานนั้น

๑๗.๓ ผู้ข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นจะต้องยื่นแบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานที่เสนอทุกผลงาน และในกรณีที่มีผู้มีส่วนร่วมในผลงานจะต้องให้ผู้ร่วมงานทุกคนลงนามรับรองว่าแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไรในผลงานนั้นด้วย

๑๗.๔ กรณีผู้ร่วมงานบางคนไม่สามารถลงนามรับรองการมีส่วนร่วมในผลงานได้ ให้มีการลงนามรับรองโดยผู้อำนวยการกอง หรือผู้อำนวยการกองบริหารงานส่วนงาน หรือหัวหน้าส่วนงาน และผู้ข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเป็นอย่างน้อย พร้อมทั้งชี้แจงเหตุผลที่ผู้ร่วมงานนั้นไม่สามารถลงนามได้ หรือเหตุผลที่ไม่สามารถระบุการมีส่วนร่วมของผู้นั้นให้ชัดเจนด้วย ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเป็นผู้พิจารณาเหตุผลความจำเป็นดังกล่าว

๑๗.๕ การลงนามรับรองการมีส่วนร่วมในผลงานแต่ละชิ้น เมื่อได้ลงนามรับรองแล้วจะเปลี่ยนแปลงไม่ได้

๑๗.๖ หากตรวจสอบพบภายหลังว่า ผู้ข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นระบุการมีส่วนร่วมไม่ตรงกับความเป็นจริง จะถือว่า การกระทำของผู้นั้น เข้าข่ายผิดจริยธรรมไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยให้มหาวิทยาลัยสอบหาข้อเท็จจริงและดำเนินการทางวินัยต่อไป

ข้อ ๑๘ ลักษณะการเผยแพร่ผลงานประเภทต่าง ๆ ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ในเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๙ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพสำหรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีดังนี้

๑๙.๑ ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการและวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเอง และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

๑๙.๒ ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานของตนเอง และแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

๑๙.๓ ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการและวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

๑๙.๔ ผลงานทางวิชาการและวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการและวิชาชีพ เป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัวหรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันทางวิชาการและวิชาชีพ

๑๙.๕ ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

๑๙.๖ กรณีผลงานที่จัดทำเพื่อการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการ และเป็นผลงานที่มีการใช้ข้อมูลจากการทำวิจัยในคนหรือสัตว์ ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นจะต้องยื่นหลักฐานแสดงการอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของสถาบันที่มีการดำเนินการ

๑๙.๗ กรณีเป็นผลงานวิจัยที่มีการใช้ข้อมูลจากคนหรือสัตว์ ที่ต้องได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนหรือสัตว์ ต้องส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย พิจารณาก่อนดำเนินการ

๑๙.๘ กรณีผลงานที่จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนางานหรือหน่วยงาน และไม่ได้ทำในลักษณะการทดลองในคนหรือสัตว์ ไม่ต้องแสดงหลักฐานหรือหนังสือรับรองการได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย

หมวด ๕

คณะกรรมการเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๒๐ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ ดังนี้

๒๐.๑ คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| (๑) รองอธิการบดีหรืออธิการบดีมอบหมาย | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) หัวหน้าส่วนงานหรือเทียบเท่า จำนวน ๓ คน | เป็นกรรมการ |
| (๓) หัวหน้าหน่วยงานหรือเทียบเท่า จำนวน ๓ คน | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ คน | เป็นกรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี | เป็นกรรมการ |
| (๖) หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบ
ด้านการขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น
ของมหาวิทยาลัย | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๗) บุคลากรสังกัดหน่วยงานที่รับผิดชอบ
ด้านการขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น
ของมหาวิทยาลัย | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ อาจเสนอแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการตามข้อ ๒๐.๑ (๒) และข้อ (๓) ให้อธิการบดีพิจารณาคัดเลือก ส่วนกรรมการข้อ (๔) ให้อธิการบดีพิจารณาคัดเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับชำนาญงานพิเศษ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป หรือจากผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการก็ได้ ทั้งนี้ กรรมการตาม (๒) (๓) และ (๔) มีวาระคราวละ ๒ ปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้

กรณีตำแหน่งกรรมการว่างลงก่อนครบวาระ ให้ดำเนินการแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง เว้นแต่วาระของกรรมการดังกล่าวเหลือไม่ถึงเก้าสิบวัน จะไม่แต่งตั้งแทนก็ได้ ทั้งนี้ ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งแทนอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

กรณีคณะกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ และยังมีได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการชุดใหม่ ให้คณะกรรมการชุดเดิมที่หมดวาระยังคงทำหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการชุดใหม่

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและเสนอ ก.บ.ม. พิจารณา
- (๒) กลับกรองและให้ความเห็นชอบในการอนุมัติบุคคล ผลงานและเอกสารประกอบเพื่อนำเข้าสู่กระบวนการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ตลอดจนคุณค่าหรือประเภทของผลงานในเบื้องต้น
- (๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ
- (๔) พิจารณากลับกรองและให้ความเห็นชอบผลการประเมินจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและเสนอ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบ
- (๕) กำหนดแนวทางหรือแนวปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามประกาศนี้ โดยอาจให้จัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย หรือมติคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
- (๖) ปรับปรุง แก้ไขหลักเกณฑ์ และกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นและเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาให้ความเห็นชอบ
- (๗) แต่งตั้งคณะทำงาน คณะอนุกรรมการ หรือคณะบุคคล เพื่อช่วยเหลืองานได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม
- (๘) ติดตามการปฏิบัติงานผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่มหาวิทยาลัย หรือ ก.บ.ม. มอบหมาย

๒๐.๒ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพของผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๒๐.๒.๑ วิธีปฏิบัติ

กรรมการต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงตามวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า โดยมีองค์ประกอบไม่น้อยกว่า ๓ คน ซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย แต่อยู่ต่างสังกัดส่วนงานของตำแหน่งที่ประเมิน หรือเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย โดยมีหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของมหาวิทยาลัยเป็นเลขานุการ

กรณีการประเมินในตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่

ก.พ.อ. หรือที่ ก.บ.ม. กำหนด ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.บ.ม. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒๐.๒.๒ วิธีพิเศษ

กรรมการต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงตามวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า โดยมีองค์ประกอบไม่น้อยกว่า ๕ คน ซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย แต่อยู่ต่างสังกัดส่วนงานของตำแหน่งที่ประเมิน หรือเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย โดยมีหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของมหาวิทยาลัยเป็นเลขานุการ

กรณีการประเมินในตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. หรือที่ ก.บ.ม. กำหนด ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.บ.ม. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

กรณีบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย ให้หมายถึง ผู้ที่ไม่ได้อยู่ในบังคับบัญชาของมหาวิทยาลัยขอนแก่นแล้ว โดยผู้ที่เกษียณอายุราชการ ซึ่งเคยสังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ไม่ได้รับการต่ออายุราชการ หรือไม่ได้เป็นลูกจ้างหรือพนักงานมหาวิทยาลัยให้ถือเป็นบุคคลภายนอก

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทำหน้าที่ในการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามข้อ ๑๕.๑ (๑) ข้อ ๑๕.๒ (๑) ข้อ ๑๕.๓ (๑) ข้อ ๑๕.๔ (๑) และข้อ ๑๕.๕ (๑) ด้วย

หมวด ๖

เกณฑ์การประเมินและเกณฑ์การตัดสินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๒๑ การประเมินแต่ละองค์ประกอบตามข้อ ๑๕ กำหนดดังนี้

๒๑.๑ การประเมินตามข้อ ๑๕.๑ (๑) ข้อ ๑๕.๒ (๑) ข้อ ๑๕.๓ (๑) ข้อ ๑๕.๔ (๑) และข้อ ๑๕.๕ (๑) กำหนดให้มี ๕ ระดับ ดังนี้

- (๑) ระดับปรับปรุง
- (๒) ระดับพอใช้
- (๓) ระดับดี
- (๔) ระดับดีมาก
- (๕) ระดับดีเด่น

๒๑.๒ การประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ กำหนดให้มี ๕ ระดับ ดังนี้

- (๑) ระดับปรับปรุง
- (๒) ระดับพอใช้
- (๓) ระดับดี

(๔) ระดับดีมาก

(๕) ระดับดีเด่น

ทั้งนี้ คำนิยามของแต่ละระดับ ให้เป็นไปตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๒๒ เกณฑ์การประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในแต่ละระดับมีดังนี้

๒๒.๑ ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญการ

(๑) การประเมินตามข้อ ๑๕.๑ (๑) ข้อ ๑๕.๒ (๑) ต้องมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับ “ดี”

(๒) การประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ต้องมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับ “ดี”

๒๒.๒ ระดับชำนาญงานพิเศษ และระดับชำนาญการพิเศษ

(๑) การประเมินตามข้อ ๑๕.๓ (๑) ข้อ ๑๕.๔ (๑) ต้องมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับ “ดีมาก”

(๒) การประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ

วิธีปกติ ผลงานที่เสนอต้องมีผลการประเมินคุณภาพไม่ต่ำกว่าระดับ “ดี”

วิธีพิเศษ ผลงานที่เสนอต้องมีผลการประเมินคุณภาพไม่ต่ำกว่าระดับ “ดีมาก”

๒๒.๓ ระดับเชี่ยวชาญ

(๑) การประเมินตามข้อ ๑๕.๕ (๑) ต้องมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับ “ดีมาก”

(๒) การประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ

วิธีปกติ ผลงานที่เสนอต้องมีผลการประเมินคุณภาพไม่ต่ำกว่าระดับ “ดีมาก”

วิธีพิเศษ ผลงานที่เสนอต้องมีผลการประเมินคุณภาพไม่ต่ำกว่าระดับ “ดีเด่น”

ข้อ ๒๓ การตัดสินผลงานตามข้อ ๑๕.๑ ข้อ ๑๕.๒ ข้อ ๑๕.๓ ข้อ ๑๕.๔ และข้อ ๑๕.๕ ให้เป็นดังนี้

๒๓.๑ ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีปกติ ต้องได้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่วิธีพิเศษ ต้องได้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่า ๔ ใน ๕ ของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิโดยต้องมีผลการประเมินจำแนกตามระดับที่ได้รับการแต่งตั้ง

๒๓.๒ การประชุมผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) การประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ สำหรับวิธีปกติ และวิธีพิเศษ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน เพื่อให้มีการรับฟังข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน

(๒) การประเมินผลงานตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ไม่ต้องจัดให้มีการประชุมกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ยกเว้นผลการประเมินไม่ผ่าน หรือผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๒ ใน ๓ ให้มีการปรับปรุงแก้ไขผลงานต้องจัดให้มีการประชุมเพื่อพิจารณาผลงานร่วมกัน

ข้อ ๒๔ กรณีการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งและระดับตำแหน่งเดียวกัน หรือระดับต่ำกว่าตำแหน่งที่ได้เคยขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นมาแล้ว หากมีการนำผลงานเดิมที่เคยเสนอเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นคราวก่อน มาเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นใหม่อีกครั้งหนึ่ง ผู้ขอจะต้องดำเนินการภายใน ๕ ปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติกำหนดหรือไม่กำหนดให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นรายเดิม หรือผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นรายใหม่ ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ใช้ผลการพิจารณาเดิมในแต่ละขั้นที่ผ่านการพิจารณามาแล้วนั้น โดยไม่ต้องพิจารณาผลงานนั้นใหม่ เว้นแต่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ เห็นว่าผลงานเดิมที่มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์นั้นเป็นผลงานที่ล้ำสมัยหรือมีเหตุผลสมควรอื่นที่ไม่ใช่ผลการพิจารณานั้นอีกต่อไป ในกรณีเช่นนี้ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ต้องระบุเหตุผลทางวิชาการโดยชัดแจ้งด้วย

หมวด ๗

วิธีการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๒๕ วิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้ดำเนินการดังนี้

๒๕.๑ ให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครบถ้วน ยื่นเรื่องตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนดผ่านผู้บังคับบัญชาตามขั้นตอน พร้อมเอกสาร ดังนี้

(๑) แบบคำขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น (แบบ มข.๐๒) พร้อมหลักฐานเชิงประจักษ์ จำนวน ๕ ชุด

(๒) ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามข้อ ๑๓ จำนวน ๑ ชุด

(๓) ผลงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด จำนวน ๕ ชุด พร้อมแบบรับรองการใช้ประโยชน์ในผลงาน (แบบ มข. ๐๕) ตามจำนวนผลงานที่เสนอ

(๔) แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ (แบบ มข.๐๓) จำนวน ๕ ชุด

(๕) แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ (แบบ มข.๐๔) จำนวน ๕ ชุด

๒๕.๒ ให้ส่วนงานดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) นำเสนอเอกสารตามข้อ ๒๕.๑ ต่อคณะกรรมการประจำส่วนงานพิจารณาให้ความเห็นชอบ กรณีสำนักงานสภามหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานใดที่ไม่ได้จัดอยู่ในโครงสร้างของส่วนงาน และไม่มีคณะกรรมการประจำส่วนงาน ให้เสนอมหาวิทยาลัยพิจารณา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดี

(๒) ให้คณะกรรมการประจำส่วนงานทำหน้าที่ตรวจสอบและกลั่นกรองคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ความถูกต้องครบถ้วนของผลงาน และการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนางานในหน้าที่ที่

รับผิดชอบ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรของผลงาน ตลอดจนจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพของผู้ที่กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

กรณีการตรวจสอบผลงานที่ยื่นขอว่าก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร ส่วนงานอาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำการตรวจสอบได้

(ก) ให้ส่วนงานส่งเอกสารตามข้อ ๒๕.๑ ต่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อกลั่นกรองและพิจารณาแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพต่อไป

(ข) เมื่อมีผลการประเมินครบถ้วนตามองค์ประกอบแล้ว ให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นกลั่นกรองก่อนเสนอ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๒๖ การขอทบทวนผลการพิจารณา

ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ผู้ขอมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ผ่านส่วนงานที่สังกัด พิจารณาทบทวนได้ไม่เกิน ๒ ครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่รับทราบมติ เมื่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้วให้พิจารณา ดังนี้

๒๖.๑ การพิจารณาทบทวนครั้งที่ ๑

(๑) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติไม่รับไว้พิจารณา

(๒) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติรับไว้พิจารณา โดยให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพชุดเดิมพิจารณา

๒๖.๒ การพิจารณาทบทวนครั้งที่ ๒

(๑) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ โดยมีเหตุผลการเพิ่มเติมจากครั้งที่ ๑ ให้มีมติไม่รับไว้พิจารณา

(๒) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และมีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่ ๑ ให้มีมติรับไว้พิจารณา ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพชุดใหม่ โดยมีจำนวนเท่ากับกรรมการชุดเดิมเพื่อพิจารณา

เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพชุดใหม่ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้สรุปผลการพิจารณาของชุดใหม่และชุดเดิมเสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาต่อไป

ข้อ ๒๗ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่มหาวิทยาลัยได้รับเรื่อง โดยวันที่มหาวิทยาลัยได้รับเรื่อง ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นต้องไม่อยู่ในระหว่างลาศึกษาหรือฝึกอบรมหรือลาไปปฏิบัติภารกิจ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และเป็นไปตามแนวปฏิบัติ ดังนี้

(๑) เมื่อคณะกรรมการประจำส่วนงานได้พิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของผู้ขอตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว มีมติเห็นชอบโดยไม่มีการแก้ไข ให้ถือวันที่มีมติดังกล่าวเป็นวันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่องและให้ส่วนงานส่งเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่ครบถ้วนสมบูรณ์ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการขอตำแหน่งสูงขึ้นของมหาวิทยาลัยภายใน ๓ วันทำการนับถัดจากวันรับเรื่อง

กรณีส่วนงานส่งเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการขอตำแหน่งสูงขึ้นของมหาวิทยาลัยเกินระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง หรือเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ หรือต้องมีการแก้ไขเอกสารในสาระสำคัญ ให้ถือวันที่หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการขอตำแหน่งสูงขึ้นของมหาวิทยาลัยได้รับเรื่องที่ได้รับเรื่องที่ได้รับเรื่องแล้ว เป็นวันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่อง

(๒) เมื่อคณะกรรมการประจำส่วนงานได้พิจารณาการขอตำแหน่งสูงขึ้นของผู้ขอตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว มีมติเห็นชอบโดยไม่มีการแก้ไข ให้ถือเอาวันที่หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการขอตำแหน่งสูงขึ้นของส่วนงานได้รับเรื่องการแก้ไข รวมทั้งเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่ครบถ้วนสมบูรณ์ตามมติคณะกรรมการประจำส่วนงานแล้ว เป็นวันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่อง และให้ส่วนงานส่งเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่ครบถ้วนสมบูรณ์ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการขอตำแหน่งสูงขึ้นของมหาวิทยาลัยภายใน ๓ วันทำการนับถัดจากวันรับเรื่อง

กรณีส่วนงานส่งเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการขอตำแหน่งสูงขึ้นของมหาวิทยาลัยเกินระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง หรือเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ หรือต้องมีการแก้ไขเอกสารในสาระสำคัญ ให้ถือวันที่หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการขอตำแหน่งสูงขึ้นของมหาวิทยาลัยได้รับเรื่องที่ได้รับเรื่องที่ได้รับเรื่องแล้ว เป็นวันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่อง

(๓) กรณีมีการปรับปรุงผลงานตามมติคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ให้วันที่หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการขอตำแหน่งสูงขึ้นของมหาวิทยาลัยได้รับเรื่องที่ได้รับเรื่องที่ได้รับเรื่องตามมติแล้ว เป็นวันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่อง

ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นปรับปรุงผลงานภายในระยะเวลา ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาต่อไปได้อีกไม่เกิน ๙๐ วัน ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพตามที่กำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการขอตำแหน่งสูงขึ้นของมหาวิทยาลัยได้รับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้นมิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

(๔) กรณีผลงานวิจัยที่มีหนังสือจากบรรณาธิการวารสารทางวิชาการรับรองว่าจะเผยแพร่ให้ได้เมื่อใด ในวารสารฉบับใด และมหาวิทยาลัยได้รับเรื่องไว้พิจารณาก่อนหน้านี้ ให้ถือวันที่หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการขอตำแหน่งสูงขึ้นของมหาวิทยาลัยได้รับผลงานฉบับเผยแพร่แล้ว เป็นวันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่อง

(๕) กรณีที่มหาวิทยาลัยได้รับเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นที่ครบถ้วนสมบูรณ์ตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้แล้ว และอยู่ระหว่างการพิจารณา ต่อมาผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นได้รับอนุมัติให้ลาศึกษา ฝึกอบรม หรือลาประเภทอื่น ๆ หากมีการปรับปรุงผลงาน หรือส่งผลงานเพิ่มเติมในระหว่างลา ให้ถือวันที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นกลับเข้าปฏิบัติงาน เป็นวันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่อง

(๖) กรณีที่มหาวิทยาลัยได้รับเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้แล้ว ก่อนวันที่บุคคลนั้นพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หากบุคคลนั้นได้รับการพิจารณาว่ามีคุณสมบัติและคุณภาพของผลงานครบถ้วนสมบูรณ์ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ไม่ก่อนวันที่มหาวิทยาลัยได้รับเรื่องตาม (๑) (๒) (๓) (๔) และ (๕) แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ วันที่แต่งตั้งดังกล่าวต้องเป็นวันที่ผู้นั้นยังมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

หมวด ๘

การพ้นจากตำแหน่งและการถอดถอน

ข้อ ๒๘ ในกรณีที่มหาวิทยาลัยตรวจสอบในภายหลังพบว่าผู้ขอเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพ และเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์สื่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง หรือกระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาการและวิชาชีพ ให้ ก.บ.ม. มีมติให้งดพิจารณาการขอตำแหน่งสูงขึ้นในครั้ง นั้น และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติ

(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้วหากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง หรือกระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาการและวิชาชีพ ให้ ก.บ.ม. มีมติถอดถอนตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และดำเนินการตามวินัยตามข้อเท็จจริง และความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติ ให้ถอดถอน ทั้งนี้ ให้มหาวิทยาลัยเรียกเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนประจำตำแหน่งจากผู้ดำรงตำแหน่งคืนแก่มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานด้วย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด

หมวด ๙

การติดตามการปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๒๙ กำหนดให้มีการติดตามการปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ดังนี้

๒๙.๑ ภาระงานและผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ มีดังนี้

(๑) ปฏิบัติภาระงานประจำ และภาระงานตอบสนองยุทธศาสตร์หรือช่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน หรือส่วนงาน หรือมหาวิทยาลัย เช่น การสร้างนวัตกรรม การจัดการความรู้ (KM) การเป็นคณะกรรมการที่ปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพ เป็นต้น อย่างน้อย ๑ รายการต่อปี และภาระงานการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ เช่น การเป็นที่ปรึกษา หรือพี่เลี้ยง ให้กับผู้ปฏิบัติงานภายในหรือภายนอกหน่วยงาน หรือผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น การเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงานการขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น การให้บริการความรู้แก่ผู้มารับบริการ สาธารณะชน ชุมชน สังคม อย่างน้อย ๑ รายการต่อปี

หรือ

(๒) ปฏิบัติภาระงานประจำ และจัดทำผลงานทางวิชาการ เช่น ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรือบทความทางวิชาการ หรืองานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่น หรือคู่มือการปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑ รายการต่อปี

๒๙.๒ ภาระงานและผลงานระดับชำนาญงานพิเศษ มีดังนี้

(๑) ปฏิบัติภาระงานประจำ และภาระงานตอบสนองยุทธศาสตร์หรือช่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน หรือส่วนงาน หรือมหาวิทยาลัย เช่น การสร้างนวัตกรรม การจัดการความรู้ (KM) การเป็นคณะกรรมการที่ปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพ เป็นต้น อย่างน้อย ๑ รายการต่อปี และภาระงานการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ เช่น การเป็นที่ปรึกษา หรือพี่เลี้ยง ให้กับผู้ปฏิบัติงานภายในหรือภายนอกหน่วยงาน หรือผู้ขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น การเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงานการขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น การให้บริการความรู้แก่ผู้มารับบริการ สาธารณะชน ชุมชน สังคม อย่างน้อย ๑ รายการต่อปี

หรือ

(๒) ปฏิบัติภาระงานประจำ และจัดทำผลงานทางวิชาการ เช่น ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรือบทความทางวิชาการ หรืองานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่น หรือคู่มือการปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑ รายการต่อปี

๒๙.๓ ภาระงานและผลงานระดับชำนาญการพิเศษ มีดังนี้

(๑) ปฏิบัติภาระงานประจำ และภาระงานตอบสนองยุทธศาสตร์หรือช่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของส่วนงาน หรือมหาวิทยาลัย เช่น การสร้างนวัตกรรม การจัดการความรู้ (KM) คณะกรรมการต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพ อย่างน้อย ๑ รายการต่อปี และภาระงานการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ เช่น การเป็นที่ปรึกษา หรือพี่เลี้ยง ให้กับผู้ปฏิบัติงานภายในหรือภายนอก

หน่วยงาน การเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงานการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น การให้บริการความรู้แก่ผู้มารับบริการ สาธารณะชน ชุมชน สังคม อย่างน้อย ๒ รายการต่อปี

หรือ

(๒) ปฏิบัติภาระงานประจำ และจัดทำผลงานทางวิชาการ เช่น ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรือบทความทางวิชาการ หรืองานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่น อย่างน้อย ๑ รายการต่อปี

๒๘.๔ ภาระงานและผลงานระดับเชี่ยวชาญ มีดังนี้

(๑) ปฏิบัติภาระงานประจำ และภาระงานตอบสนองหรือช่วยขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ของส่วนงาน หรือของมหาวิทยาลัย หรือเวดดวงวิชาการหรือวิชาชีพ เช่น การสร้างนวัตกรรม การจัดการความรู้ (KM) การเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพ เป็นต้น จำนวน ๑ รายการต่อปี และภาระงานการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ เช่น การเป็นที่ปรึกษา หรือพี่เลี้ยง ให้กับ ผู้ปฏิบัติงานภายในหรือภายนอกหน่วยงาน หรือผู้ขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น การเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา ผลงานการขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น การให้บริการความรู้แก่ผู้มารับบริการ สาธารณะชน ชุมชน สังคม จำนวน ๒ รายการต่อปี

หรือ

(๒) ผลงานทางวิชาการ เช่น ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรือ บทความทางวิชาการ หรืองานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่น จำนวน ๑ รายการต่อปี

ข้อ ๓๐ การติดตามการปฏิบัติงานผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเมื่อครบ ๑ ปี นับจาก วันที่มหาวิทยาลัยมีคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๓๑ แนวทางการดำเนินการและการรายงานผลการติดตามการปฏิบัติงาน มีแนวปฏิบัติดังนี้

(๑) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่มหาวิทยาลัยกำหนดจัดทำ ข้อตกลงการปฏิบัติงานประจำปี โดยระบุภาระงานหรือชื่อผลงานในแบบข้อตกลงภาระงาน (TOR) ในแต่ละ รอบการประเมินเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้รายงานผลการดำเนินงานตามข้อตกลงการ ปฏิบัติงานให้กับส่วนงานที่สังกัด และส่วนงานใช้เป็นข้อมูลและหลักฐานประกอบการพิจารณาประเมินผลงาน การปฏิบัติงานประจำปี

(๒) ส่วนงานรายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้ง พนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อพิจารณาหลังเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

(๓) การติดตามการปฏิบัติงานให้มีผลบังคับใช้สำหรับผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้นตามประกาศนี้ และรวมถึงผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นก่อนประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ด้วย

หมวด ๑๐

หมวดอื่น ๆ

ข้อ ๓๒ การจ่ายเงินสมนาคุณให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และการเบิกจ่ายเงินที่ใช้ในการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตัดสินผลการประเมิน ให้ดำเนินการดังนี้

๓๒.๑ การจ่ายเงินสมนาคุณให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เบิกจ่ายจากเงินรายได้ของส่วนงานที่ผู้ข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นสังกัด ในกรณีที่ผู้ข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น สังกัดสำนักงานอธิการบดี ให้เบิกจ่ายจากเงินรายได้ส่วนกลางของสำนักงานอธิการบดี ตามระดับตำแหน่งดังนี้

(๑) ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ให้จ่ายเงินสมนาคุณให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ คนละ ๑,๐๐๐ บาท

(๒) ตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้จ่ายเงินสมนาคุณให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ คนละ ๒,๐๐๐ บาท

(๓) ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้จ่ายเงินสมนาคุณให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ คนละ ๓,๐๐๐ บาท

(๔) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้จ่ายเงินสมนาคุณให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ คนละ ๕,๐๐๐ บาท

๓๒.๒ การเบิกจ่ายเงินที่ใช้ในการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตัดสินผลการประเมิน ให้เบิกจ่ายจากเงินรายได้ส่วนกลางของสำนักงานอธิการบดี

ข้อ ๓๓ คำนิยาม แบบคำข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ แบบรับรองการใช้ประโยชน์ในผลงาน แบบสรุปผลการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เกณฑ์และแบบประเมินค่างาน ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๓๔ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจะต้องปฏิบัติงานตามภาระงานเดิมก่อนที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และภาระงานใหม่ที่เหมาะสมกับตำแหน่งและสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย เว้นแต่ได้รับการแต่งตั้งหรือย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่น ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายภาระงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๕ ให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไป
มหาวิทยาลัยได้มีคำสั่งแต่งตั้งไปแล้วก่อนประกาศนี้มีผลใช้บังคับ มีหน้าที่ดำเนินการตามประกาศนี้ต่อไปจน
ครบวาระการแต่งตั้ง

ข้อ ๓๖ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไปมหาวิทยาลัยได้รับเรื่อง
ไว้แล้ว และอยู่ระหว่างการดำเนินการก่อนประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการพิจารณากำหนดตำแหน่ง
สูงขึ้นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้เดิมต่อไปจนแล้วเสร็จ

ข้อ ๓๗ ให้นำกรอบตำแหน่งสูงขึ้นไปที่ได้ประเมินค่างานไว้แล้วและยังไม่มีผู้ยื่นขอกำหนดตำแหน่งมา
ใช้ประเมินบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้เดิม ภายใน ๑๘๐ วัน
นับจากวันที่ประกาศนี้มีผลบังคับใช้

ประกาศ ณ วันที่ ๗๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(รองศาสตราจารย์ชาญชัย พานทองวิริยกุล)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น

เอกสารแนบท้ายตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ฉบับที่ ๑๔ / ๒๕๖๖

เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๑. คำนิยาม

๑.๑ สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์

๑.๒ ผลงานในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

๑.๒.๑ คู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง เอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่ง ตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน

๑.๒.๒ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หมายถึง ผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งได้นำมาใช้เป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย

๑.๒.๓ ผลงานเชิงสังเคราะห์ หมายถึง ผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้นเพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งได้นำมาใช้เป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย

๑.๒.๔ ผลงานวิจัย หมายถึง ผลงานที่เป็นงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลคำตอบหรือข้อสรุปรวมที่เป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยและต้องมีการเผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

๑.๒.๕ ผลงานในลักษณะอื่น หมายถึง สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ซ่อมบำรุง ซึ่งมีใช้ลักษณะเป็นเอกสาร คู่มือ หรืองานวิจัย โดยผลงานที่เสนอมจะต้องประกอบด้วยบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่า งานดังกล่าวต้องเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานหรือแก้ไขปัญหาในงาน ทั้งนี้ ผลงานดังกล่าวต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น

๒. ลักษณะการเผยแพร่ผลงานประเภทต่าง ๆ ที่ใช้ในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

๒.๑ ผลงานวิจัย

๒.๑.๑ เผยแพร่ในรูปแบบของบทความวิจัยในวารสารวิชาการ ทั้งนี้ วารสารทางวิชาการนั้นอาจเผยแพร่เป็นรูปเล่มสิ่งพิมพ์ หรือเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีกำหนดการเผยแพร่อย่างแน่นอนชัดเจน

๒.๑.๒ เผยแพร่ในหนังสือรวบรวมบทความวิจัยในรูปแบบอื่นที่มีการบรรณาธิการประเมินและตรวจสอบคุณภาพ

๒.๑.๓ นำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมทางวิชาการ ซึ่งภายหลังจากการประชุมทางวิชาการได้มีการบรรณาธิการและนำไปรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) ของการประชุมทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ

๒.๑.๔ การเผยแพร่รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่มีรายละเอียดและความยาว ต้องแสดงหลักฐานว่าได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิและแสดงหลักฐานว่าได้เผยแพร่ไปยังวงวิชาการและวิชาชีพในสาขาวิชานั้น และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง

เมื่อได้เผยแพร่ตามลักษณะข้างต้นและได้มีการพิจารณาประเมินคุณภาพของ “งานวิจัย” นั้นแล้ว การนำ “งานวิจัย” นั้น มาแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมส่วนใด ส่วนหนึ่ง เพื่อนำมาเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น และให้มีการประเมินคุณภาพ “งานวิจัย” นั้นอีกครั้งหนึ่งจะกระทำมิได้

ทั้งนี้ การเผยแพร่ผลงานวิจัยต้องไม่ใช่บทคัดย่อ (Abstract) หรือ การเสนอโปสเตอร์ (Poster Presentation)

๒.๒ คู่มือการปฏิบัติงาน ผลงานเชิงวิเคราะห์ ผลงานเชิงสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น

๒.๒.๑ เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน/ส่วนงาน ต้นสังกัดหรือที่เกี่ยวข้อง หรือ

๒.๒.๒ เผยแพร่โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือเป็นรูปเล่ม และส่งไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ให้แนบบทตอบรับหรือหนังสือตอบขอบคุณจากหน่วยงานที่นำไปเผยแพร่

๓. คำจำกัดความของรูปแบบ การเผยแพร่ และระดับคุณภาพของผลงาน

ลำดับที่	ประเภทผลงาน	ระดับคุณภาพ	ความหมาย
๑	คู่มือปฏิบัติงาน	ระดับดี	เป็นเอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่ง ตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน
		ระดับดีมาก	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี และต้อง <ol style="list-style-type: none"> ๑) ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ ๒) เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน

ลำดับที่	ประเภทผลงาน	ระดับคุณภาพ	ความหมาย
		ระดับดีเด่น	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก และต้อง ๑) มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ๒) มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ
๒	ผลงานเชิงวิเคราะห์	ระดับดี	เป็นผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้
		ระดับดีมาก	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี และต้อง ๑) ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ ๒) เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน
		ระดับดีเด่น	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก และต้อง ๑) มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ๒) มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ
๓	ผลงานเชิงสังเคราะห์	ระดับดี	เป็นงานที่รวบรวมและสรุปทางด้านเนื้อหาเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีลักษณะกระจัดกระจายเข้าด้วยกัน ต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างหรือออกแบบรูปแบบหรือโครงสร้างเรื่อง เพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่
		ระดับดีมาก	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี และต้องเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน และเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมและใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมกว่าสิ่งที่มีอยู่เดิม
		ระดับดีเด่น	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก และต้อง ๑) มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ๒) มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ