



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๑๐/๒๕๖๐)
เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

โดยที่เห็นเป็นการสมควรกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารอัตรากำลัง รองรับภารกิจของมหาวิทยาลัย มีความเหมาะสม มีมาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับมาตรฐานที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ มาตรา ๓๗ (๑) (๕) และมาตรา ๘๕ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.๒๕๕๘ และข้อ ๘ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย การบริหาร ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๖ และมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๐ จึงออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๑๐/๒๕๖๐) เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น”

ข้อ ๒ ให้ใช้ประกาศนี้ตั้งแต่วันถัดจากวันที่ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

๓.๑ ประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๖/๒๕๕๔) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภทผู้บริหารให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๓.๒ ประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๑/๒๕๕๗) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภทผู้บริหารให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยขอนแก่น

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“ก.บ.ม.”	หมายความว่า	คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น
“อธิการบดี”	หมายความว่า	อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น
“ส่วนงาน”	หมายความว่า	ส่วนงานของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๘
“ข้าราชการ”	หมายความว่า	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น
“ตำแหน่งสูงขึ้น”	หมายความว่า	ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ
“ผู้ข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น”	หมายความว่า	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้ และมีอำนาจกำหนดแนวปฏิบัติตามประกาศนี้ หากมีปัญหาในการตีความหรือปฏิบัติตามประกาศนี้ให้อธิการบดีเสนอ ก.บ.ม. เป็นผู้วินิจฉัย คำวินิจฉัยของ ก.บ.ม. ให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นตำแหน่งที่ได้ผ่านการประเมินค่างานแล้ว และสอดคล้องกับกรอบตำแหน่ง และแผนอัตรากำลังที่ ก.บ.ม. กำหนด ทั้งนี้ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้เป็นไปตามประกาศฉบับนี้

ข้อ ๗ การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดให้เป็นตำแหน่งสูงขึ้น โดยดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

๗.๑ ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

๗.๒ ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

๗.๓ ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

๗.๔ ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

หมวด ๒
การประเมินค่างาน

ข้อ ๘ ให้มหาวิทยาลัยประเมินค่างานเพื่อกำหนดกรอบตำแหน่งที่พึงมีของแต่ละส่วนงาน โดยวิเคราะห์ว่าจะมีการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นในระดับตำแหน่งใด ชื่อตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัดและต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในประกาศฉบับนี้

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ส่วนงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำ ส่วนงานเสนอมหาวิทยาลัยพิจารณาในภาพรวม คราวละสี่ปี และหากมีเหตุผลความจำเป็น มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาดำเนินการก่อนครบสี่ปีก็ได้

กรณีสำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานวิทยาเขต หรือหน่วยงานใดที่ไม่ได้จัดอยู่ใน โครงสร้างของส่วนงาน และไม่มีคณะกรรมการประจำส่วนงาน ให้เสนอมหาวิทยาลัยพิจารณา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดี

ข้อ ๙ การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของส่วนงานหรือหน่วยงานและ ประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพและความ ยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยมีหลักเกณฑ์การ ประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

๙.๑ ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับ ชำนาญการพิเศษ มีองค์ประกอบและหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ดังนี้

๙.๑.๑ องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน

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

๙.๑.๒ แบบประเมินค่างาน

(๑) ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ให้ใช้แบบประเมินค่า งานตามเอกสารหมายเลข ๑ ท้ายประกาศนี้

(๒) ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ใช้แบบประเมินค่า งานตามเอกสารหมายเลข ๒ ท้ายประกาศนี้

๙.๑.๓ เกณฑ์การตัดสินใจการประเมินค่างาน

(๑) ตำแหน่งระดับชำนาญงาน และตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องได้รับ คะแนนการประเมินค่างานไม่น้อยกว่า ๖๔ คะแนนจาก ๑๐๐ คะแนน

(๒) ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ และตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้รับคะแนนการประเมินค่างานไม่น้อยกว่า ๘๔ คะแนน จาก ๑๐๐ คะแนน

๔.๒ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ มีองค์ประกอบและหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ดังนี้

๔.๒.๑ องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ๓ ด้าน ประกอบด้วย ๑๐ องค์ประกอบย่อย ดังนี้

๔.๒.๑.๑ ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

(๑) ความรู้และความชำนาญงาน

(๒) การบริหารจัดการ

(๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์

๔.๒.๑.๒ ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

(๑) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา

(๒) อิสระในการคิด

(๓) ความท้าทายในงาน

๔.๒.๑.๓ ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ

(๑) การวิเคราะห์ข้อมูล

(๒) อิสระในการปฏิบัติงาน

(๓) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน

(๔) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

๔.๒.๒ แบบประเมินค่างาน

ให้ใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสารหมายเลข ๓ ห้ายประกาศนี้

๔.๒.๓ เกณฑ์การตัดสินการประเมินค่างาน

ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องได้รับคะแนนการประเมินค่างานไม่น้อยกว่า

๑๗๐ คะแนน จาก ๓๐๐ คะแนน

ข้อ ๑๐ วิธีการประเมินค่างานเพื่อกำหนดกรอบตำแหน่ง

๑๐.๑ ให้ส่วนงานเสนอตำแหน่งลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งที่จะกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นต่อมหาวิทยาลัย ตามแบบประเมินค่างานที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำ ส่วนงาน กรณีสำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานวิทยาเขต หรือหน่วยงานใดที่ไม่ได้จัดอยู่ใน โครงสร้างของส่วนงานและไม่มีคณะกรรมการประจำส่วนงานให้เสนอมหาวิทยาลัยพิจารณา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดี

๑๐.๒ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่ประเมินค่างานของตำแหน่ง ที่ส่วนงานเสนอขอ กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น

๑๐.๓ ให้คณะกรรมการประเมินค่างานดำเนินการประเมินค่างานและเสนอผลการ ประเมินค่างานต่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อพิจารณา กลับกรอกก่อนเสนอ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และแจ้งส่วนงานเพื่อทราบและพิจารณา ดำเนินการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป

หมวด ๓

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๑๑ การขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ให้มีได้ ๒ วิธี คือวิธีปกติ และวิธีพิเศษ ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานก่อนยื่นขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ๒ รอบติดต่อกันไม่ต่ำกว่าระดับดี โดยจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

๑๑.๑ วิธีปกติ

๑๑.๑.๑ ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) มีวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรือ

(๒) มีวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี หรือ

(๓) มีวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(๔) ต้องได้รับเงินเดือนในวันที่หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของส่วนงานรับเรื่อง ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งระดับชำนาญงาน

๑๑.๑.๒ ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) ต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี

(๒) ต้องได้รับเงินเดือนในวันที่หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของส่วนงานรับเรื่อง ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ

๑๑.๑.๓ ตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) ได้รับปริญญาตรี หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรือ

(๒) ได้รับปริญญาโท หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ

(๓) ได้รับปริญญาเอก หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(๔) ต้องได้รับเงินเดือนในวันที่หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของส่วนงานรับเรื่อง ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งระดับชำนาญการ

๑๑.๑.๔ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) ต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(๒) ต้องได้รับเงินเดือนในวันที่หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของส่วนงานรับเรื่อง ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

๑๑.๑.๕ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) ต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(๒) ต้องได้รับเงินเดือนในวันที่หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการขอ

กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของส่วนงานรับเรื่อง ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

๑๑.๒ วิธีพิเศษ

การขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษให้ขอได้ในกรณีที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. และ ก.บ.ม. กำหนด เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ หรือการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยผู้นั้นมีได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน เป็นต้น โดยมีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง และต้องมีผลงานที่มีคุณภาพตามข้อ ๑๙.๒.๒ รวมถึงได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำส่วนงานว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีความเหมาะสมที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษ

ข้อ ๑๒ กรณีที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นต่ำกว่าปริญญาตรี ต่อมาได้รับการเปลี่ยนตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นระดับปริญญาตรี หากสายงานที่เริ่มต้นต่ำกว่าปริญญาตรีนั้นมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่เปลี่ยน และตำแหน่งดังกล่าวได้กำหนดความจำเป็นให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการในหน่วยงานไว้แล้ว ให้นำระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นต่ำกว่าปริญญาตรีมาคำนวณเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้ตามอัตราส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

กรณีที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นในระดับเดียวกัน การนับระยะเวลาให้เป็นไปตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น ๆ

หมวด ๔

หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๑๓ องค์ประกอบในการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีดังนี้

๑๓.๑ ตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และต้องมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี โดยใช้แบบประเมินแนบท้ายประกาศ (เอกสารหมายเลข ๘)

(๒) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ตามข้อ ๑๔.๑ หรือผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ ตามข้อ ๑๔.๒ แล้วแต่กรณี

(๓) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๖

๑๓.๒ ตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และต้องมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี โดยใช้แบบประเมินแนบท้ายประกาศ (เอกสารหมายเลข ๘)

(๒) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการตามข้อ ๑๔.๓ หรือผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ตามข้อ ๑๔.๔ แล้วแต่กรณี

(๓) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๖ ๑๓.๓ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ และต้องมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก โดยใช้แบบประเมินแนบท้ายประกาศ (เอกสารหมายเลข ๘)

(๒) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตามข้อ ๑๔.๕

(๓) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๖ ข้อ ๑๔ ผลงานที่ใช้ในการเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีดังนี้

๑๔.๑ ระดับชำนาญงาน

(๑) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย ๑ เล่ม

๑๔.๒ ระดับชำนาญงานพิเศษ

(๑) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย ๑ เล่ม และ

(๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย ๑ เรื่อง

๑๔.๓ ระดับชำนาญการ

(๑) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย ๑ เล่ม และ

(๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย ๑ เรื่อง

๑๔.๔ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงานอย่างน้อย ๑ เรื่อง และ

(๒) ผลงานวิจัย หรือผลงานในลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ เรื่อง

๑๔.๕ ระดับเชี่ยวชาญ

(๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานในลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อย ๑ เรื่อง และ

(๒) งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ อย่างน้อย ๑ เรื่อง
ข้อ ๑๕ ลักษณะของผลงานที่ใช้ในการเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามข้อ ๑๔ ต้องมี
เงื่อนไขดังนี้

๑๕.๑ ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม เว้นแต่เป็น
การศึกษาขยายผลต่อจากเรื่องเดิมอย่างต่อเนื่อง จนปรากฏผลความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างเห็นได้ชัด
และจะพิจารณาเฉพาะส่วนที่ศึกษาเพิ่มเติมจากเดิมเท่านั้น

๑๕.๒ ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
มาแล้ว

๑๕.๓ กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม ดังนี้

๑๕.๓.๑ ถ้าเป็นงานที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นมีส่วนร่วมในผลงาน จะต้องมีส่วน
ร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักในเรื่องนั้น

๑๕.๓.๒ การมีส่วนร่วมในผลงานวิจัย

(๑) ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐
และต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักในเรื่องนั้น หรือ

(๒) ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักในผลงานวิจัย
เรื่องนั้น และต้องมีผลงานวิจัยอีกหลายเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพและมีความเกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน
ซึ่งแสดงปริมาณผลงานวิจัยรวมกันแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

๑๕.๓.๓ การลงนามรับรองการมีส่วนร่วมในผลงาน

(๑) จะต้องให้ผู้ร่วมงานทุกคนลงนามรับรองว่า แต่ละคนมีส่วนร่วมใน
ผลงานเรื่องนั้นร้อยละเท่าใด รวมทั้งระบุบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในผลงานนั้นด้วย

(๒) กรณีผู้ร่วมงานบางคนไม่สามารถลงนามรับรองการมีส่วนร่วมใน
ผลงานได้ ให้ชี้แจงเหตุผลที่ผู้นั้นไม่สามารถลงนามได้ หรือเหตุผลที่ไม่สามารถระบุการมีส่วนร่วมของผู้นั้น
ให้ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรง
ตำแหน่งสูงขึ้นเป็นผู้พิจารณาเหตุผลความจำเป็นดังกล่าว

(๓) การลงนามรับรองการมีส่วนร่วมในผลงานแต่ละชิ้นเมื่อได้ลงนาม
รับรองแล้วจะเปลี่ยนแปลงไม่ได้

หากตรวจสอบพบภายหลังว่า ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นระบุการมีส่วน
ร่วมไม่ตรงกับความเป็นจริง จะถือว่าการกระทำของผู้นั้น เข้าข่ายผิดจริยธรรมไม่เหมาะสมที่จะได้รับการ
พิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยให้มหาวิทยาลัยสอบสวนหาข้อเท็จจริงและดำเนินการทางวินัยต่อไป

ข้อ ๑๖ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพสำหรับการประเมินเพื่อแต่งตั้ง
ข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีดังนี้

๑๖.๑ ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการและวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงาน
ของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ใน
วารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

๑๖.๒ ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

๑๖.๓ ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการและวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

๑๖.๔ ผลงานทางวิชาการและวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการและวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัวหรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันทางวิชาการและวิชาชีพ

๑๖.๕ ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

หมวด ๕

วิธีการประเมินข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๑๗ วิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้ดำเนินการดังนี้

๑๗.๑ ให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครบถ้วน ยื่นเรื่องตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนดผ่านผู้บังคับบัญชาตามชั้นตอน พร้อมเอกสารดังนี้

(๑) แบบคำขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น เอกสารหมายเลข ๔ จำนวน ๖ ชุด

(๒) ผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นที่สอดคล้องกับข้อ ๑๔ จำนวน ๖ ชุด

(๓) ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามข้อ ๑๑ จำนวน ๑ ชุด

(๔) แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน เอกสารหมายเลข ๕ จำนวน ๖ ชุด

(๕) แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ เอกสารหมายเลข ๖ จำนวน ๖ ชุด

(๖) หนังสือแจ้งความประสงค์เรื่องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น เอกสารหมายเลข ๗ จำนวน ๖ ชุด

๑๗.๒ ให้ส่วนงานดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) นำเสนอเอกสารตามข้อ ๑๗.๑ ต่อคณะกรรมการประจำส่วนงานพิจารณาให้ความเห็นชอบ กรณีสำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานวิทยาเขต หรือหน่วยงานใดที่ไม่ได้จัดอยู่ในโครงสร้างของส่วนงาน และไม่มีคณะกรรมการประจำส่วนงาน ให้เสนอมหาวิทยาลัยพิจารณา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดี

(๒) ให้คณะกรรมการประจำส่วนงานทำหน้าที่ตรวจสอบและกลั่นกรองคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ตลอดจนผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพของผู้ขอตำแหน่งสูงขึ้นให้ถูกต้องครบถ้วน และประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมินตามแบบประเมินแบบท้ายประกาศนี้ (เอกสารหมายเลข ๕)

(๓) ส่วนงานส่งเอกสารประกอบการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น และผลงานที่ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำส่วนงานแล้ว ไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของมหาวิทยาลัย

หมวด ๖

คณะกรรมการ

ข้อ ๑๘ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ ดังนี้

๑๘.๑ คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีองค์ประกอบดังนี้

๑๘.๑.๑	รองอธิการบดีหรืออธิการบดีมอบหมาย	เป็นประธานกรรมการ
๑๘.๑.๒	หัวหน้าส่วนงาน จำนวน ๓ คน	เป็นกรรมการ
๑๘.๑.๓	หัวหน้าสำนักงานคณบดีหรือเทียบเท่า จำนวน ๓ คน	เป็นกรรมการ
๑๘.๑.๔	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ คน	เป็นกรรมการ
๑๘.๑.๕	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	เป็นกรรมการ
๑๘.๑.๖	หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบ ด้านการขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ของมหาวิทยาลัย	เป็นกรรมการและ เลขานุการ
๑๘.๑.๗	บุคลากรสังกัดหน่วยงานที่รับผิดชอบ ด้านการขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ของมหาวิทยาลัย	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

กรรมการตามข้อ ๑๘.๑.๒ และข้อ ๑๘.๑.๓ ให้อธิการบดีพิจารณาคัดเลือก ส่วนกรรมการตาม ข้อ ๑๘.๑.๔ ให้อธิการบดีพิจารณาคัดเลือกจากผู้ที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับชำนาญงานพิเศษ หรือระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือจากผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการก็ได้ ทั้งนี้ กรรมการตามข้อ ๑๘.๑.๒ ข้อ ๑๘.๑.๓ และข้อ ๑๘.๑.๔ ให้มีวาระคราวละ ๒ ปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้อีก

โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและเสนอ ก.บ.ม. พิจารณา
- (๒) พิจารณากลับกรองผลงานของผู้ขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น
- (๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม

และจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ

(๔) พิจารณาผลการประเมินจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพและเสนอ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบ

(๕) ปรับปรุง แก้ไขหลักเกณฑ์ และกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการขอกำหนด ตำแหน่งสูงขึ้นและเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๖) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะบุคคล เพื่อช่วยเหลืองานได้ ตามความจำเป็นและเหมาะสม

(๗) ติดตามภาระงานผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

(๘) หน้าที่อื่นตามที่มหาวิทยาลัย หรือ ก.บ.ม. มอบหมาย

๑๘.๒ คณะกรรมการประเมินค่างาน

คณะกรรมการประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบ ความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการ ปฏิบัติงาน สำหรับตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ พิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

๑๘.๒.๑	รองอธิการบดีหรืออธิการบดีมอบหมาย	เป็นประธานกรรมการ
๑๘.๒.๒	หัวหน้าส่วนงานที่มีตำแหน่ง ที่จะประเมินค่างาน	เป็นกรรมการ
๑๘.๒.๓	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒ คน	เป็นกรรมการ
๑๘.๒.๔	หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบ ด้านการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ของมหาวิทยาลัย	เป็นกรรมการและ เลขานุการ
๑๘.๒.๕	บุคลากรสังกัดหน่วยงานที่รับผิดชอบ ด้านการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ของมหาวิทยาลัย	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

กรรมการตามข้อ ๑๘.๒.๓ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณา คัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะประเมินค่างานจาก หน่วยงานภายในส่วนงาน และภายนอกส่วนงานอย่างละ ๑ คน

ให้คณะกรรมการประเมินค่างานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ประเมินค่างานตำแหน่งที่ขอกำหนดเป็นตำแหน่งสูงขึ้น

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่มหาวิทยาลัย หรือ ก.บ.ม. มอบหมาย

๑๘.๓ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณ ทางวิชาการและวิชาชีพของผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑๘.๓.๑ วิธีปฏิบัติ

กรณีแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือระดับชำนาญการ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงตามวิชาชีพของตำแหน่งที่

จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า โดยมีองค์ประกอบไม่น้อยกว่า ๓ คน ดังนี้

(๑) กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย แต่ต้องอยู่ต่างสังกัดส่วนงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

(๒) กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย อย่างน้อย ๑ คน

(๓) หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของมหาวิทยาลัยเป็นเลขานุการ

กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ให้มีองค์ประกอบกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน และเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. หรือมหาวิทยาลัยกำหนด โดยมีหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของมหาวิทยาลัยเป็นเลขานุการ

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

ทั้งนี้ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

๑๘.๓.๒ วิธีพิเศษ

ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน โดยเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด

หมวด ๗

เกณฑ์การตัดสินผลงาน

ข้อ ๑๙ เกณฑ์การประเมินและเกณฑ์การตัดสินผลงาน มีดังนี้

๑๙.๑ เกณฑ์การประเมิน กำหนดให้มี ๕ ระดับ ดังนี้

(๑) ระดับปรับปรุง

(๒) ระดับพอใช้

(๓) ระดับดี

(๔) ระดับดีมาก

(๕) ระดับดีเด่น

๑๙.๒ เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีปกติ ต้องได้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่วิธีพิเศษ ต้องได้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่า ๔ ใน ๕ ของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิโดยต้องมีผลการประเมินจำแนกตามระดับที่ได้รับการแต่งตั้ง ดังนี้

๑๙.๒.๑ สำหรับวิธีปกติ ทุกองค์ประกอบต้องมีผลการประเมินดังนี้

- (๑) ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญการ ชำนาญงานพิเศษ
ชำนาญการพิเศษ จะต้องมีการประเมินไม่ต่ำกว่า ระดับดี
- (๒) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญต้องมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่า ระดับดีมาก

๑๙.๒.๒ สำหรับวิธีพิเศษ ทุกองค์ประกอบต้องมีผลการประเมินดังนี้

- (๑) ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญการ ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ จะต้องมีการประเมินไม่ต่ำกว่า ระดับดีมาก
- (๒) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญต้องมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่า ระดับดีเด่น

๑๙.๓ การประชุมผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) การประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ สำหรับวิธีปกติและวิธีพิเศษ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน เพื่อให้มีการรับฟังข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน

(๒) การประเมินผลงานตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ไม่ต้องจัดให้มีการประชุมกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ยกเว้นผลการประเมินไม่ผ่าน ต้องจัดให้มีการประชุมเพื่อพิจารณาผลงานร่วมกัน

ข้อ ๒๐ กรณีการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งและระดับตำแหน่งเดียวกันกับที่ได้เคยขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นมาแล้ว หากมีการนำผลงานเดิมที่เคยเสนอเพื่อพิจารณากำหนดตำแหน่งสูงขึ้นคราวก่อน มาเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นใหม่อีกครั้งหนึ่ง ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ใช้ผลการพิจารณาผลงานสูงขึ้นเดิมแต่ละขั้นที่ผ่านการพิจารณามาแล้วนั้น โดยไม่ต้องพิจารณาผลงานนั้นใหม่อีก

ข้อ ๒๑ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่มหาวิทยาลัยได้รับเรื่อง โดยวันที่มหาวิทยาลัยได้รับเรื่อง ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติดังนี้

(๑) เมื่อคณะกรรมการประจำส่วนงานได้พิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของผู้ขอตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว มีมติเห็นชอบโดยไม่มีการแก้ไข ให้ถือวันที่มีมติดังกล่าวเป็นวันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่องและให้ส่วนงานส่งเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่ครบถ้วนสมบูรณ์ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของมหาวิทยาลัยภายใน ๓ วันทำการนับถัดจากวันรับเรื่อง

กรณีส่วนงานส่งเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของมหาวิทยาลัยเกินระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง หรือเอกสาร

หลักฐานต่าง ๆ ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ หรือต้องมีการแก้ไขเอกสารในสาระสำคัญ ให้ถือวันที่หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของมหาวิทยาลัยได้รับเรื่องที่ครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว เป็นวันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่อง

(๒) เมื่อคณะกรรมการประจำส่วนงานได้พิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของผู้ขอตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว มีมติเห็นชอบโดยให้มีการแก้ไข ให้ถือเอาวันที่หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการขอตำแหน่งสูงขึ้นของส่วนงานได้รับเรื่องการแก้ไข รวมทั้งเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่ครบถ้วนสมบูรณ์ตามมติคณะกรรมการประจำส่วนงานแล้ว เป็นวันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่อง และให้ส่วนงานส่งเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่ครบถ้วนสมบูรณ์ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการขอตำแหน่งสูงขึ้นของมหาวิทยาลัยภายใน ๓ วันทำการนับถัดจากวันรับเรื่อง

กรณีส่วนงานส่งเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการขอตำแหน่งสูงขึ้นของมหาวิทยาลัยเกินระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง หรือเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ หรือต้องมีการแก้ไขเอกสารในสาระสำคัญ ให้ถือวันที่หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการขอตำแหน่งสูงขึ้นของมหาวิทยาลัยได้รับเรื่องที่ครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว เป็นวันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่อง

(๓) กรณีมีการปรับปรุงผลงานตามมติคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ให้วันที่หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการขอตำแหน่งสูงขึ้นของมหาวิทยาลัยได้รับเรื่องที่แก้ไขครบถ้วนสมบูรณ์ตามมติแล้ว เป็นวันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่อง

ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นปรับปรุงผลงานภายในระยะเวลา ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอยยาระยะเวลาต่อไปได้อีกไม่เกิน ๙๐ วัน ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพตามที่กำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการขอตำแหน่งสูงขึ้นของมหาวิทยาลัยได้รับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้นมิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

(๔) กรณีผลงานวิจัยที่มีหนังสือจากบรรณาธิการวารสารทางวิชาการรับรองว่าจะเผยแพร่ให้ได้เมื่อใด ในวารสารฉบับใด และมหาวิทยาลัยได้รับเรื่องไว้พิจารณาก่อนนั้น ให้ถือวันที่หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการขอตำแหน่งสูงขึ้นของมหาวิทยาลัยได้รับผลงานฉบับเผยแพร่แล้ว เป็นวันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่อง

(๕) กรณีที่มหาวิทยาลัยได้รับเรื่องการขอตำแหน่งสูงขึ้นที่ครบถ้วนสมบูรณ์ตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้แล้ว และอยู่ระหว่างการพิจารณา ต่อมาผู้ขอตำแหน่งสูงขึ้นได้รับอนุมัติให้ลาศึกษา ฝึกอบรม หรือลาประเภทอื่น ๆ หากมีการปรับปรุงผลงาน หรือส่งผลงานเพิ่มเติมในระหว่างลา ให้ถือวันที่ผู้ขอตำแหน่งสูงขึ้นกลับเข้าปฏิบัติงาน เป็นวันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่อง

(๖) กรณีที่มหาวิทยาลัยได้รับเรื่องการขอตำแหน่งสูงขึ้นที่ครบถ้วนสมบูรณ์ตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้แล้ว ก่อนวันที่บุคคลนั้นพ้นสภาพจากการเป็นข้าราชการ หากบุคคลนั้นได้รับการพิจารณาว่ามีคุณสมบัติและคุณภาพของผลงานครบถ้วนสมบูรณ์ตามหลักเกณฑ์ที่

กำหนด ให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ไม่ก่อนวันที่มหาวิทยาลัยได้รับเรื่องตาม (๑) (๒) (๓) (๔) และ (๕) แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ วันที่แต่งตั้งดังกล่าวต้องเป็นวันที่ผู้นั้นยังมีสถานภาพเป็นข้าราชการ

ข้อ ๒๒ การขอทบทวนผลการพิจารณา

ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ผ่านส่วนงานที่สังกัดพิจารณาทบทวนได้ไม่เกิน ๒ ครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่รับทราบมติ เมื่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้พิจารณา ดังนี้

๒๒.๑ การพิจารณาทบทวนครั้งที่ ๑

(๑) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติไม่รับไว้พิจารณา

(๒) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติรับไว้พิจารณา โดยให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพชุดเดิมพิจารณา

๒๒.๒ การพิจารณาทบทวนครั้งที่ ๒

(๑) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ โดยมีได้มีเหตุผลเพิ่มเติมจากครั้งที่ ๑ ให้มีมติไม่รับไว้พิจารณา

(๒) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และมีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่ ๑ ให้มีมติรับไว้พิจารณา ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพชุดใหม่ โดยมีจำนวนเท่ากับกรรมการชุดเดิมเพื่อพิจารณา

เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพชุดใหม่ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้สรุปผลการพิจารณาของชุดใหม่และชุดเดิมเสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาต่อไป

หมวด ๘

การพ้นจากตำแหน่งและการถอดถอน

ข้อ ๒๓ ในกรณีที่มหาวิทยาลัยตรวจสอบในภายหลังพบว่าเป็นผู้ที่กระทำความผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาการและวิชาชีพ และเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์สื่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่น หรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการ

เสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง หรือกระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาการและวิชาชีพ ให้ ก.บ.ม. มีมติให้งดพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นในครั้งนั้น และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติ

(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้วหากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง หรือกระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาการและวิชาชีพ ให้ ก.บ.ม. มีมติถอดถอนตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และดำเนินการตามวินัยตามข้อเท็จจริง และความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติให้ถอดถอน ทั้งนี้ ให้มหาวิทยาลัยเรียกเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนประจำตำแหน่งจากผู้ดำรงตำแหน่งคืน แก่มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานด้วย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด

หมวด ๙

หมวดอื่น ๆ

ข้อ ๒๔ การขอทราบชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นต้องแสดงความประสงค์ว่าต้องการทราบรายชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหรือไม่

ข้อ ๒๕ การจ่ายเงินสมนาคุณให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และการเบิกจ่ายเงินที่ใช้ในการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตัดสินผลการประเมิน ให้ดำเนินการดังนี้

๒๕.๑ การจ่ายเงินสมนาคุณให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เบิกจ่ายจากเงินรายได้ของส่วนงานที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นสังกัด ในกรณีที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นสังกัดสำนักงานอธิการบดี ให้เบิกจ่ายจากเงินรายได้ส่วนกลางของสำนักงานอธิการบดี ตามระดับตำแหน่งดังนี้

(๑) ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ ให้จ่ายเงินสมนาคุณให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ คนละ ๑,๐๐๐ บาท

(๒) ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้จ่ายเงินสมนาคุณให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ คนละ ๓,๐๐๐ บาท

(๓) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้จ่ายเงินสมนาคุณให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ คนละ ๕,๐๐๐ บาท

๒๕.๒ การเบิกจ่ายเงินที่ใช้ในการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตัดสินผลการประเมินให้เบิกจ่ายจากส่วนงานที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นสังกัด กรณีผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นสังกัดสำนักงานอธิการบดีให้เบิกจ่ายจากเงินรายได้ส่วนกลางของสำนักงานอธิการบดี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้มีการติดตามประเมิน การปฏิบัติราชการตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของ ตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งด้วย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๗ คำนียาม แบบคำขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วม ในผลงาน แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ หนังสือแจ้งความประสงค์เรื่อง การรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น แบบสรุปผลการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น แบบประเมินค่างาน ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๒๘ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจะต้องปฏิบัติงานตามภาระงานเดิมก่อนที่จะ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และภาระงานใหม่ที่เหมาะสมกับตำแหน่งและสอดคล้องกับ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นตามผู้บังคับบัญชาขอมอบหมาย เว้นแต่ได้รับการแต่งตั้งหรือย้ายไปดำรง ตำแหน่งอื่น ให้ผู้บังคับบัญชาขอมอบหมายภาระงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

ข้อ ๒๙ การใดที่มีได้กำหนดไว้ในประกาศฉบับนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.พ.อ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๐ ให้คณะกรรมการชุดเดิมที่ปฏิบัติหน้าที่ตามประกาศนี้ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนครบวาระ หรือจนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการชุดใหม่

ข้อ ๓๑ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นที่มหาวิทยาลัยได้รับเรื่องไว้แล้ว และอยู่ระหว่างการดำเนินการก่อนประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการพิจารณากำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. และ ก.บ.ม. กำหนดไว้เดิมต่อไปจนแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(รองศาสตราจารย์กิตติชัย ไตรรัตนศิริชัย)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น

เอกสารแนบท้ายตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น
(ฉบับที่ ๑๐/ ๒๕๖๐)

เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๑. คำนิยาม

๑.๑ การประเมินค่างาน หมายถึง กระบวนการวัดคุณค่างานของตำแหน่ง โดยนำงานมาเปรียบเทียบกับกันภายใต้องค์ประกอบที่เป็นตัววัดหลักเพื่อตีค่างาน

๑.๒ ผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตามเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์

๑.๓ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์

๑.๔ ผลงานในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

๑.๔.๑ คู่มือปฏิบัติงานหลัก หมายถึง เอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่ง ตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน

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

๑.๔.๓ ผลงานเชิงสังเคราะห์ หมายถึง ผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้น เพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งได้นำมาใช้เป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย

๑.๔.๔ ผลงานวิจัย หมายถึง ผลงานที่เป็นงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลคำตอบหรือข้อสรุปรวมที่เป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย และต้องมีการเผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

๑.๑.๑ เผยแพร่ในรูปของบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ ทั้งนี้วารสารทางวิชาการนั้น อาจเผยแพร่เป็นรูปเล่มสิ่งพิมพ์ หรือเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีกำหนดการเผยแพร่อย่างแน่นอนชัดเจน

๑.๑.๒ เผยแพร่ในหนังสือรวบรวมบทความวิจัยในรูปแบบอื่นที่มีการบรรณาธิการประเมินและตรวจสอบคุณภาพ

๑.๑.๒ เผยแพร่ในหนังสือรวบรวมบทความวิจัยในรูปแบบอื่นที่มีการบรรณาธิการ ประเมินและตรวจสอบคุณภาพ

๑.๑.๓ นำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมทางวิชาการ ซึ่งภายหลังจากการประชุมทางวิชาการได้มีการบรรณาธิการและนำไปรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) ของการประชุมทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ

๑.๑.๔ การเผยแพร่รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่มีรายละเอียดและความยาว ต้องแสดงหลักฐานว่าได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิและแสดงหลักฐานว่าได้เผยแพร่ไปยังวงวิชาการและวิชาชีพในสาขาวิชานั้น และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง

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

๑.๔.๕ ผลงานในลักษณะอื่น หมายถึง สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ซ่อมบำรุง ซึ่งมีใช้ลักษณะเป็นเอกสาร คู่มือ หรืองานวิจัย โดยผลงานที่เสนอจะต้องประกอบด้วย บทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่า งานดังกล่าวต้องเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางาน หรือแก้ไขปัญหาในงาน ทั้งนี้ ผลงานดังกล่าวต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น

๒. คำจำกัดความของระดับคุณภาพของผลงาน

ลำดับที่	ประเภทผลงาน	ระดับคุณภาพ	ความหมาย
๑	คู่มือปฏิบัติงานหลัก	ระดับดี	เป็นเอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่ง ตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนสิ้นกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและ รายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน
		ระดับดีมาก	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี และต้อง ๑) ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ ๒) เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน
		ระดับดีเด่น	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก และต้อง ๑) มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ๒) มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ
๒	ผลงานเชิงวิเคราะห์	ระดับดี	เป็นผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของเรื่อง อย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือ

ลำดับที่	ประเภทผลงาน	ระดับคุณภาพ	ความหมาย
			มหาวิทยาลัย และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้
		ระดับดีมาก	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี และต้อง ๑) ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ ๒) เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน
		ระดับดีเด่น	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก และต้อง ๑) มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ๒) มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ
๓	ผลงานเชิงสังเคราะห์	ระดับดี	เป็นงานที่รวบรวมและสรุปทางด้านเนื้อหาเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีลักษณะกระจัดกระจายเข้าด้วยกัน ต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างหรือออกแบบรูปแบบ หรือโครงสร้างเรื่อง เพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่
		ระดับดีมาก	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี และต้องเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน และเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมและใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมกว่าสิ่งที่มีอยู่เดิม
		ระดับดีเด่น	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก และต้อง ๑) มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ๒) มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ
๔	งานวิจัย	ระดับดี	เป็นผลงานที่เป็นงานศึกษา หรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล คำตอบ หรือข้อสรุปรวมที่เป็นประโยชน์ และนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนา หรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงาน หรือมหาวิทยาลัย และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้
		ระดับดีมาก	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี และต้อง ๑) ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ ๒) เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน
		ระดับดีเด่น	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก และต้อง ๑) มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ๒) มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ

ลำดับที่	ประเภทผลงาน	ระดับคุณภาพ	ความหมาย
๕	ผลงานลักษณะอื่น	ระดับดี	เป็นผลงานที่แสดงความพยายาม และความคิดสร้างสรรค์ของ ผู้ทำผลงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและนำไปสู่การ ปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงาน และสามารถนำไปใช้เป็น แหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้
		ระดับดีมาก	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี และต้อง ๑) ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ ๒) เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน
		ระดับดีเด่น	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก และต้อง ๑) มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ๒) มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ