



ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๕

เพื่อให้การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเหมาะสมตามมาตรฐานของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๔ ของข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งสนับสนุนวิชาการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๕ ประกอบกับ ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในระดับอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ และมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสถาบัน ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับ สภาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ได้รับทราบแล้ว จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งสนับสนุนวิชาการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

“ส่วนงาน” หมายความว่า สำนักงานสภาสถาบัน สำนักงานอธิการบดี ส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่น

“สภาสถาบัน” หมายความว่า สภาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

“ก.บ.สจล.” หมายความว่าถึง คณะกรรมการบริหารงานบุคคล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

“คณะกรรมการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น” หมายความว่าถึง คณะกรรมการพิจารณา การขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

“คณะกรรมการประเมินค่างาน” หมายความว่าถึง คณะกรรมการประเมินค่างานของแต่ละส่วนงาน

“คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน” หมายความว่าถึง คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง

หมวด ๑

คณะกรรมการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๔ ให้ ก.บ.สจล. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีองค์ประกอบตามที่ ก.บ.สจล. กำหนด มีวาระการดำรงตำแหน่ง และทำหน้าที่ดังนี้

(๔.๑) คณะกรรมการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ประกอบด้วย

(๑) รองอธิการบดีที่กำกับดูแลส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล ประธานกรรมการ

(๒) ผู้แทนจาก ก.บ.สจล. จำนวน ๑ ราย กรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล/ผู้รับผิดชอบ กรรมการและเลขานุการ

(๔) ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ (๒) ให้มีวาระการดำรงตำแหน่ง ๒ ปี

(๔.๒) คณะกรรมการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ทำหน้าที่ดังนี้

(๑) พิจารณาและกลั่นกรองผลการประเมินค่างาน ยกเว้นตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ พิเศษ ในกรณีตำแหน่งที่ปรึกษา

(๒) พิจารณาและกลั่นกรองผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) พิจารณาเสนอหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้นให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่ ก.พ.อ. กำหนด

(๔) พิจารณาเสนอแบบที่เกี่ยวกับวิธีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

(๕) พิจารณาแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(๖) สรุปผลการพิจารณาเสนอ ก.บ.สจล. เพื่ออนุมัติ

(๗) อื่นๆ ตามที่ ก.บ.สจล. มอบหมาย

หมวด ๒

ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๕ ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มีดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มีระดับตำแหน่งดังนี้

- (๑.๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
- (๑.๒) ระดับเชี่ยวชาญ
- (๑.๓) ระดับชำนาญการพิเศษ
- (๑.๔) ระดับชำนาญการ
- (๑.๕) ระดับปฏิบัติการ
- (๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป มีระดับตำแหน่งดังนี้
 - (๒.๑) ระดับชำนาญงานพิเศษ
 - (๒.๒) ระดับชำนาญงาน
 - (๒.๓) ระดับปฏิบัติงาน

หมวด ๓

การกำหนดระดับตำแหน่งและการประเมินค่างาน

ข้อ ๖ การกำหนดระดับตำแหน่งต้องสอดคล้องกับโครงสร้างประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามที่ ก.พ.อ. กำหนดและเป็นไปตามกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที่สภาสถาบันกำหนด

ข้อ ๗ การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

- (๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
- (๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
- (๓) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น
- (๔) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

ข้อ ๘ การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน และประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

(๘.๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภท วิชาชีพ เฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้มีได้ทั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติการหลักของสถาบัน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติการสนับสนุนภารกิจหลักของสถาบัน ได้แก่ หน่วยงานในส่วนงานวิชาการ หรือหน่วยงานเทียบเท่า ส่วนงานในสำนักงานอธิการบดีหรือหน่วยงานเทียบเท่า โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานและแบบประเมินค่างาน ดังนี้

- (ก) หน้าที่และความรับผิดชอบ
- (ข) ความยุ่งยากของงาน
- (ค) การกำกับตรวจสอบ
- (ง) การตัดสินใจ

โดยใช้แบบประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ให้ใช้แบบประเมินค่างานตามแบบท้ายประกาศ

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ใช้แบบประเมินค่างานตามแบบท้ายประกาศ

(๘.๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของสถาบัน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ สำนักงานอธิการบดี สำนักงานสภาสถาบัน และส่วนงานอื่นโดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานและแบบประเมินค่างาน ดังนี้

- (๑) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน
 - (ก) ความรู้และความชำนาญงาน
 - (ข) การบริหารจัดการ
 - (ค) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์
- (๒) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
 - (ก) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา
 - (ข) อิสรระในการคิด
 - (ค) ความท้าทายในงาน
- (๓) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ
 - (ก) การวิเคราะห์ข้อมูล
 - (ข) อิสรระในการปฏิบัติงาน
 - (ค) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน
 - (ง) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

โดยใช้แบบประเมินค่างานตามแบบท้ายประกาศ

(๘.๓) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ กำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

- (ก) หน้าที่และความรับผิดชอบ
- (ข) ความยุ่งยากของงาน
- (ค) การกำกับตรวจสอบ
- (ง) การตัดสินใจ
- (จ) การบริหารจัดการ

โดยใช้แบบประเมินค่างานตามแบบท้ายประกาศ

ข้อ ๙ วิธีการประเมินค่างานของตำแหน่งตามข้อ ๘ ให้ กบ.สจล.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน จำนวน ๓ คน เพื่อทำหน้าที่ประเมินค่างาน โดยคณะกรรมการมีองค์ประกอบดังนี้

(๘.๑) สำนักงานสภาสถาบัน

- | | |
|---|---------------------|
| (๑) รองอธิการบดีที่ดำรงตำแหน่งเลขานุการสภาสถาบัน | ประธานกรรมการ |
| (๒) หัวหน้าสำนักงานสภาสถาบันหรือผู้อำนวยการส่วน
ของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง | กรรมการ |
| (๓) ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

(๘.๒) สำนักงานอธิการบดี

- | | |
|---|---------------------|
| (๑) รองอธิการบดีที่กำกับดูแลส่วน
ของผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่ง | ประธานกรรมการ |
| (๒) ผู้อำนวยการส่วนของผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่ง | กรรมการ |
| (๓) ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

(๘.๓) ส่วนงานวิชาการ (คณะ/วิทยาลัย) ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| (๑) หัวหน้าส่วนงานวิชาการ | ประธานกรรมการ |
| (๒) รองหัวหน้าส่วนงานวิชาการ
หรือผู้ช่วยหัวหน้าส่วนงานวิชาการตามที่
หัวหน้าส่วนงานวิชาการมอบหมาย หรือประธานสาขาวิชา
หรือผู้อำนวยการส่วนสนับสนุนวิชาการ | กรรมการ |
| (๓) ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

(๘.๔) ส่วนงานวิชาการ (วิทยาเขตชุมพร) ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| (๑) รองอธิการบดีที่กำกับดูแลวิทยาเขตชุมพร | ประธานกรรมการ |
| (๒) ผู้ช่วยอธิการบดีตามที่รองอธิการบดีมอบหมาย
หรือผู้อำนวยการส่วนสนับสนุนวิชาการ | กรรมการ |
| (๓) ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

(๘.๕) ส่วนงานอื่น (สำนัก) ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| (๑) หัวหน้าส่วนงานอื่น | ประธานกรรมการ |
| (๒) รองหัวหน้าส่วนงานอื่นหรือผู้ช่วยหัวหน้าส่วนงานอื่น | กรรมการ |
| (๓) ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

ทั้งนี้ การประเมินค่างานของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา ให้สถาบันแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย อธิการบดี และรองอธิการบดี แล้วนำผลการประเมินค่างานเสนอสภาสถาบัน เพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งที่ปรึกษา

หมวด ๔ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ข้อ ๑๐ วิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ให้ ก.บ.สจล. แต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๙ เป็นคณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อทำหน้าที่ประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

ข้อ ๑๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามภารกิจหลักของตำแหน่ง ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมาย โดยประเมินผลสัมฤทธิ์จากผลงานย้อนหลัง ๒ ปี

ข้อ ๑๒ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) การประเมินความรู้ความสามารถ และทักษะที่ต้องการ ให้ประเมินจาก

(๑.๑) ความรู้ความสามารถที่จำเป็น ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับกฎ/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความรู้เฉพาะด้านตามวิชาชีพและการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

(๑.๒) ทักษะที่ต้องการ ได้แก่ ความสามารถที่จำเป็นต้องใช้เพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ และหรือความสามารถพิเศษที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญ การเขียนโครงการ การนำเสนอด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร เป็นต้น

(๒) การประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๒.๑) สมรรถนะหลักที่สถาบันกำหนด ได้แก่

(ก) ความยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(ข) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(ค) ความคิดเชิงนวัตกรรม

(ง) การทำงานเป็นทีม

(จ) การบริการที่ดี

(๒.๒) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ให้ส่วนงานกำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและระดับตำแหน่ง

ข้อ ๑๓ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตาม ข้อ ๑๑ และข้อ ๑๒ ให้ใช้แบบประเมินตามแบบท้ายประกาศ

ข้อ ๑๔ เกณฑ์การตัดสินการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามข้อ ๑๑ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ตามข้อ ๑๒ ให้ใช้ระดับ “ผ่าน” เป็นเกณฑ์ตัดสิน ข้าราชการที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จะต้องอยู่ในระดับ “ผ่าน” ทุกองค์ประกอบ

หมวด ๕

หลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๑๕ หลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องเป็นตำแหน่งที่มีการประเมินค่า งานแล้ว ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- (๑) การประเมินค่างาน
- (๒) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๓) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๔) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่ คู่มือปฏิบัติงานหลัก งานวิเคราะห์ งานสังเคราะห์ งานวิจัย หรือผลงาน ลักษณะอื่น

ข้อ ๑๖ การประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องประเมินตาม องค์ประกอบดังนี้

๑.๑ ระดับชำนาญงาน

- (๑) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
 - วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี
 - วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี
 - วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี
 - (๒) เงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับชำนาญงาน
 - (๓) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
 - (๔) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
 - (๕) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน เสนอผลงานอย่างน้อย ๑ เรื่อง ซึ่งผู้เสนอขอแต่งตั้ง เป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรก โดยไม่กำหนดจำนวนร้อยละการมีส่วนร่วมในผลงาน และมีคุณภาพในระดับ “ดี” ทั้งนี้ ผลงานต้องประกอบด้วย คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม
- (๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณา กำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๐

๑.๒ ระดับชำนาญงานพิเศษ

- (๑) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี
- (๒) เงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับชำนาญงานพิเศษ
- (๓) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๔) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๕) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ เสนอผลงานอย่างน้อย ๒ เรื่อง ซึ่งผู้เสนอขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรก โดยไม่กำหนดจำนวนร้อยละการมีส่วนร่วมในผลงาน และมีคุณภาพในระดับ “ดี” ทั้งนี้ผลงานต้องประกอบด้วย

- ๑) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย ๑ เล่ม และ
- ๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย ๑ เรื่อง

(๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๐

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

๒.๑ ระดับชำนาญการ

(๑) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- วุฒิปริญญาตรี ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี
- วุฒิปริญญาโท ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี
- วุฒิปริญญาเอก ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(๒) เงินเดือนถึงขั้นค่าของระดับชำนาญการ

(๓) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดที่ครองอยู่

(๔) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๕) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ เสนอผลงานอย่างน้อย ๒ เรื่อง ซึ่งผู้เสนอขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรก โดยไม่กำหนดจำนวนร้อยละการมีส่วนร่วมในผลงาน และมีคุณภาพในระดับ “ดี” ทั้งนี้ผลงานต้องประกอบด้วย

๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม และ

๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย ๑ เรื่อง

(๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๐

๒.๒ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๑) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(๒) เงินเดือนถึงขั้นค่าของระดับชำนาญการพิเศษ

(๓) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๔) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๕) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ เสนอผลงานอย่างน้อย ๒ เรื่อง ซึ่งผู้เสนอขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรก โดยไม่กำหนดจำนวนร้อยละการมีส่วนร่วมในผลงาน และมีคุณภาพในระดับ “ดี” ทั้งนี้ผลงานต้องประกอบด้วย

๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้เสนอขอแต่งตั้งและแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางาน และเชื่อมโยงกับพันธกิจของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ เรื่อง และ

๒) งานวิจัยหรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ เรื่อง

(๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๐

๒.๓ ระดับเชี่ยวชาญ

(๑) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(๒) เงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับเชี่ยวชาญ

(๓) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๔) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๕) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ เสนอผลงานอย่างน้อย ๒ เรื่อง ซึ่งผู้เสนอขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรก โดยไม่กำหนดจำนวนร้อยละการมีส่วนร่วมในผลงาน และมีคุณภาพในระดับ “ดีมาก” ทั้งนี้ผลงานต้องประกอบด้วย

๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้เสนอขอแต่งตั้ง และแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานและเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของส่วนงาน อย่างน้อย ๑ เรื่อง และ

๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย ๑ เรื่อง

(๖) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ บริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการแนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

(๗) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพการพิจารณาตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๐

๒.๔ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๑) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ต้องดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(๒) เงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๓) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๔) ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๕) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เสนอผลงานอย่างน้อย ๒ เรื่อง ซึ่งผู้เสนอขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรก และมีส่วนร่วมในผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

กรณีงานวิจัยผู้เสนอขอแต่งตั้งต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักและมีปริมาณผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และมีคุณภาพในระดับ “ดีเด่น” ทั้งนี้ผลงานต้องประกอบด้วย

๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้เสนอขอแต่งตั้ง และแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของส่วนงาน และเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของส่วนงาน และส่งเสริมให้ส่วนงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถาบันได้ อย่างน้อย ๑ เรื่อง และ

๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย ๑ เรื่อง

(๖) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

(๗) ความเป็นที่ยอมรับ ในงานด้านนั้น ๆ วงวิชาการหรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพหรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

(๘) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๐

ข้อ ๑๗ แบบเสนอขอแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และแบบแสดงการมีส่วนร่วมในผลงานและแบบประเมินโดยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใช้แบบท้ายประกาศ

ข้อ ๑๘ การประเมินผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ จำนวน ๕ องค์ประกอบ ได้แก่

- (๑) ขอบเขตของผลงาน
- (๒) คุณภาพของผลงาน
- (๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน
- (๔) ประโยชน์ของผลงาน
- (๕) ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

ข้อ ๑๙ ผลงานที่นำเสนอเพื่อพิจารณา ตามข้อ ๑๖ ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

- (๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหรือการฝึกอบรม
- (๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว
- (๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วม ต้องระบุงการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงาน โดยให้ผู้ร่วมงานทุกคนได้ลงนามรับรองในผลงานเป็นสัดส่วนเท่าใด นอกจากกรณีดังต่อไปนี้

- กรณีไม่สามารถระบุงการมีส่วนร่วมในผลงานเป็นร้อยละได้ ให้ชี้แจงบทบาทหน้าที่ในการทำผลงานของผู้ร่วมงานทุกคน

- กรณีไม่สามารถติดต่อทุกคนให้ลงนามรับรองได้ ให้ระบุจำนวนผู้ร่วมงานทุกคนและจะถือว่าผู้ร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วมในผลงานเท่าเทียมกัน

- กรณีผู้ร่วมงานบางคนไม่ได้ลงนามรับรองการมีส่วนร่วมในผลงาน ให้ชี้แจงเหตุผลที่ไม่สามารถระบุงการมีส่วนร่วมของผู้นั้นให้ชัดเจน

ทั้งนี้ ผู้เสนอขอแต่งตั้งต้องลงนามรับรองสำเนาถูกต้องในแบบการมีส่วนร่วมในผลงานทุกเรื่องที่มีผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเคร่งครัด หากผู้เสนอขอแต่งตั้งระบุงการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริง เมื่อตรวจพบภายหลัง จะถือว่ากรกระทำนั้นเข้าข่ายผิดจริยธรรมไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยให้สถาบันสอบสวนหาข้อเท็จจริงและดำเนินการทางวินัยต่อไป

ข้อ ๒๐ การประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเอง และแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

(๔) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

หมวด ๒

วิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๒๑ การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้กระทำได้ ๒ วิธี คือ วิธีปกติและวิธีพิเศษ ดังนี้

(๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(ก) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

(ข) ได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

(๒) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๖ ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ได้แก่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือการแต่งตั้งข้ามระดับตำแหน่ง เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้ หรือ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน เป็นต้น ทั้งนี้มีเงื่อนไขว่า ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง และจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและผลงานที่มีระดับคุณภาพสูงกว่าปกติ

ข้อ ๒๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ให้แต่งตั้ง ดังนี้

(๑) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือระดับชำนาญการ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในสถาบัน แต่ต้องอยู่ต่างสังกัดกับผู้เสนอขอแต่งตั้ง และกรรมการภายนอกสถาบัน จำนวน ๒ คน รวมจำนวนกรรมการทั้งหมด ๓ คน

(๒) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกสถาบันตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

ข้อ ๒๓ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษตามข้อ ๒๑ (๒) ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพมีจำนวนกรรมการ ๕ คน

วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพแต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น โดยจะไม่ทำการประชุมก็ได้

กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เพื่อพิจารณาผลงานร่วมกัน

ข้อ ๒๔ เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(๑) วิธีปกติ ให้ใช้คะแนนเสียงข้างมากของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(๒) วิธีพิเศษ ต้องได้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่า ๔ ใน ๕ เสียงของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ ๒๕ กรณีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ กำหนดให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการหรืองานวิชาชีพ ต่อสังคมได้แก่ การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ

ข้อ ๒๖ กรณีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคมได้แก่ การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ และความเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ ได้แก่ ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่องหรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

ข้อ ๒๗ เกณฑ์การพิจารณาตามข้อ ๒๕ และ ๒๖ ให้ใช้ระดับ “อยู่ในเกณฑ์” เป็นเกณฑ์ตัดสิน

หมวด ๗

การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๒๘ การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.สจล.เป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้ง เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้นำเสนอสภาสถาบันพิจารณา และเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นชอบเพื่อเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

ข้อ ๒๙ เมื่อมีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้ส่วนงานติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งด้วย

ข้อ ๓๐ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลา ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกิน ๙๐ วัน หากขยายแล้วไม่เสร็จทันตามที่กำหนดให้เสนอขอใหม่

ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

ข้อ ๓๑ การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ให้แต่งตั้งได้ตั้งแต่วันที่ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดีรับเรื่อง พร้อมแบบประวัติส่วนตัวที่ถูกต้อง และผลงานที่เผยแพร่สมบูรณ์แล้ว ยกเว้น

(๑) กรณีที่คณะกรรมการพิจารณาการขอตำแหน่งสูงขึ้นมีมติให้แก้ไขแบบประวัติส่วนตัวปรับปรุงผลงานหรือนำไปเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่กำหนด วันแต่งตั้งให้ถือเอาวันที่ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี ได้รับแบบประวัติส่วนตัวที่แก้ไขถูกต้อง ผลงานฉบับสมบูรณ์หรือที่เผยแพร่แล้ว

(๒) กรณีการเสนอคู่มือปฏิบัติงานหลัก หรืองานวิเคราะห์ หรืองานสังเคราะห์ ให้เผยแพร่ผลงานไปยังวงวิชาการหรือวิชาชีพ ภายหลังจากที่ผ่านการประเมินคุณภาพโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแล้วและให้แสดงหลักฐานการเผยแพร่มายังสถาบัน วันที่แต่งตั้งให้ถือเอาวันที่ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดีได้รับเรื่องตามวรรคหนึ่ง และ (๑)

หมวด ๘

การลงโทษ

ข้อ ๓๒ ให้ ก.บ.สจล. พิจารณากำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอตำแหน่งอันส่อให้เห็นว่าเป็นผู้กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่ไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๖ ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ขอกำหนดตำแหน่งระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือมีพฤติกรรมส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ ก.บ.สจล. มีมติให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้นและดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งที่กำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.สจล. มีมติ

(๒) กรณีที่ได้รับพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ ก.บ.สจล. มีมติถอดถอนตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ส่วนตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภาสถาบันพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งที่กำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.สจล. มีมติให้ถอดถอน หรือนับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน

หมวด ๙

การทบทวนผลการพิจารณาการขอตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๓๓ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ ก.บ.สจล. กำหนด ผู้ขอตำแหน่งมีสิทธิขอให้ ก.บ.สจล. พิจารณาทบทวนได้ไม่เกิน ๒ ครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ และจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายใน ๙๐ วันนับแต่วันที่รับทราบมติ

เมื่อ ก.บ.สจล. ได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้วให้ส่งคำขอนั้นแก่คณะกรรมการพิจารณาการขอตำแหน่งสูงขึ้น หากคณะกรรมการดังกล่าวมีความเห็นประการใดให้เสนอต่อ ก.บ.สจล. พิจารณา ผลการพิจารณาของ ก.บ.สจล. ให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ ๓๔ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาการขอตำแหน่งสูงขึ้นได้รับเรื่องการขอทบทวนตามข้อ ๓๓ แล้วให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอให้มีมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติรับไว้พิจารณา และมอบให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดเดิมพิจารณา

(๒) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และ มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ โดยมีจำนวนกรรมการเท่ากับชุดเดิมเพื่อพิจารณา

(ค) เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้สถาบันนำผลการพิจารณาของชุดใหม่และชุดเดิมเสนอคณะกรรมการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาต่อไป

ข้อ ๓๕ ค่าใช้จ่ายในการพิจารณาและประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้เป็นไปตามประกาศสถาบัน

ข้อ ๓๖ ขั้นตอนการดำเนินการขอกำหนดตำแหน่ง

(๑) ผู้เสนอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ยื่นเรื่องเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ โดยแนบแบบประวัติส่วนตัว และผลงานตามข้อ ๑๖

(๒) คณะกรรมการประจำส่วนงานตรวจสอบและกลั่นกรองคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ภาระงาน ผลสัมฤทธิ์ของงาน ผลงาน เพื่อแจ้งคณะกรรมการระดับส่วนงาน

(๓) คณะกรรมการระดับส่วนงาน ดำเนินการประเมินค่างาน ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมินของผู้เสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการประจำส่วนงานเพื่อทราบ

(๔) ส่วนงานเสนอเรื่องต่อส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี พร้อมผลการประเมินตาม (๓) ที่ผ่านเกณฑ์ แบบประวัติส่วนตัว และผลงาน

(๕) คณะกรรมการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น พิจารณากลับกรองตาม (๓) ตรวจสอบแบบประวัติส่วนตัวและผลงานให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.บ.สจล.กำหนด

(๖) คณะกรรมการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

กรณีการประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้เสนอขอตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลการประเมินร่วมกัน ผลการประเมินเป็นไปตามเสียงข้างมาก

(๗) คณะกรรมการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น พิจารณาผลการประเมินของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแล้วเสนอผลการประเมินต่อ ก.บ.สจล. เพื่อพิจารณา

(๘) ในกรณีที่ ก.บ.สจล. มีมติเห็นชอบการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ให้อธิการบดีออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

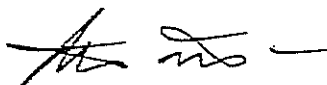
(๙) ในกรณีที่ ก.บ.สจล. มีมติเห็นชอบการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้เสนอสภาสถาบันให้ความเห็นชอบ และให้อธิการบดีดำเนินการต่อไปในการเสนอเรื่องกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(๑๐) ให้ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี แจ้งมติของ ก.บ.สจล. แก่ผู้เสนอขอแต่งตั้ง และส่วนงานภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ ก.บ.สจล. รับรองมติหรือนับแต่วันที่สภาสถาบันรับรองความเห็นชอบกรณีตาม(๘)

ข้อ ๓๗ คำนิยาม รูปแบบ ขั้นตอน ลักษณะการเผยแพร่ และเกณฑ์ระดับคุณภาพของผลงานที่แสดงความ เป็นผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ เป็นไปตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

ข้อ ๓๘ ในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้ ก.บ.สจล. เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัย ติความ และ สั่งการ และให้ถือคำวินิจฉัยของ ก.บ.สจล. เป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕



(ศาสตราจารย์ ดร.ถวิล พึ่งมา)

อธิการบดี