



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ฉบับที่ ๓/๒๕๕๗

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร
ตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาชีพนเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

โดยที่เห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย
ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพนเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๗(๒) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๔ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับ
พนักงานมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๗ จึงออกประกาศ
กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้

หมวด ๑
บททั่วไป

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“ก.บ.พ.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย

“ผลสัมฤทธิ์ของงาน” หมายความว่า งานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตามเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์
ตรงตามวัตถุประสงค์

“ความรู้ ความสามารถและทักษะ” หมายความว่า ความรู้ ความสามารถและทักษะที่
ก.บ.พ. กำหนด

“สมรรถนะในการปฏิบัติงาน” หมายความว่า คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ส่งเสริมการ
ปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามที่ ก.บ.พ. กำหนด

“คู่มือการปฏิบัติงาน” หมายความว่า เอกสารที่ใช้ประกอบการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง ที่
กำหนดภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (Job Description) มีคำอธิบายงานที่
ปฏิบัติ ประวัติความเป็นมา ซึ่งในแต่ละบท/เรื่อง/หัวข้อ ต้องมีความคิดหลัก วัตถุประสงค์ และเนื้อหาสาระที่มี
ความสมบูรณ์ มีรายละเอียดครอบคลุมเนื้อหาในแต่ละเรื่อง มีกฎ ระเบียบ พระราชบัญญัติ หนังสือเวียน มติ
ต่าง ๆ เอกสารที่เกี่ยวข้อง หลักเกณฑ์และวิธีการ เทคนิคหรือแนวทางในการปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรคและ
แนวทางแก้ไข ข้อเสนอแนะ

“งานวิจัย” หมายความว่า งานค้นคว้าอย่างมีระบบ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล หลักการหรือข้อสรุปรวมที่จะนำไปสู่การพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือการนำวิธีการนั้นมาประยุกต์ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้ งานวิจัยที่นำเสนอจะต้องตรงกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

“หนังสือ” หมายความว่า เอกสารทางวิชาการที่เขียนขึ้นเพื่อให้ประกอบการปฏิบัติงาน โดยมีการเรียบเรียงอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย คำนำ สารบัญ เนื้อเรื่อง สรุป การอ้างอิงที่ครบถ้วนทันสมัย โดยมีเนื้อหาที่ครอบคลุมงานที่ผู้เสนอขอรับผิดชอบอยู่

“บทความ” หมายความว่า เอกสารที่เรียบเรียงจากผลการปฏิบัติงานของตนเองหรือผู้อื่น ซึ่งมีเนื้อหาตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่ในลักษณะการวิเคราะห์หรือเสนอแนวคิดใหม่จากพื้นฐานวิชาการหรือวิชาชีพ และมีการสรุปประเด็นอย่างเป็นระบบ อาจเป็นการนำความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาสังเคราะห์ โดยที่ผู้เขียนสามารถให้ทัศนะทางวิชาการของตนได้อย่างชัดเจน

“บทวิเคราะห์” หมายความว่า เอกสารการวิเคราะห์งาน หรือผลการปฏิบัติงานที่มีเนื้อหาสาระตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่ โดยการวิเคราะห์ต้องมีพื้นฐานวิชาการ หรือวิชาชีพ และมีการสรุปประเด็นอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ ต้องเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

“งานแปล” หมายความว่า เอกสารซึ่งแปลจากตัวงานต้นแบบที่เป็นงานวรรณกรรมหรือวิทยาการสาขาอื่น ที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้ ต้องแนบต้นฉบับของงานที่นำมาแปลด้วย

“ผลงานลักษณะอื่น” หมายความว่า ผลงานที่มีใช้คู่มือการปฏิบัติงาน งานวิจัย หนังสือ บทความ บทวิเคราะห์ งานแปล โดยปกติหมายถึง สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ ที่แสดงให้เห็นคุณค่า เป็นลักษณะการพัฒนาใหม่ ซึ่งผลงานลักษณะที่นำเสนอจะต้องประกอบด้วย คำอธิบาย ที่ชี้ให้เห็นว่า งานดังกล่าวทำให้เกิดการพัฒนา งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน โดยมีหลักฐานประกอบแสดงให้เห็นคุณค่าของผลงาน

“การเผยแพร่งานวิจัย” หมายความว่า การเผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้
(ก) เผยแพร่ในรูปของบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ ทั้งนี้ วารสารทางวิชาการนั้นอาจเผยแพร่เป็นรูปเล่มสิ่งพิมพ์ หรือเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่กำหนดการเผยแพร่อย่างแน่นอนชัดเจน

(ข) เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความวิจัยในรูปแบบอื่นที่มีการบรรณาธิการประเมินและตรวจสอบคุณภาพ

(ค) นำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมทางวิชาการ ซึ่งภายหลังจากการประชุมทางวิชาการได้มีการบรรณาธิการและนำไปรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) ของการประชุมทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ

(ง) การเผยแพร่รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่มีรายละเอียดและความยาว ต้องแสดงหลักฐานว่าได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิและแสดงหลักฐานว่าได้เผยแพร่ไปยังวงวิชาการและวิชาชีพในสาขาวิชานั้น และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง

งานวิจัยที่ได้เผยแพร่ตามลักษณะข้างต้นและมีการพิจารณาประเมินคุณภาพของผลงานนั้นแล้ว การนำงานวิจัยนั้นมาแก้ไข ปรับปรุงหรือเพิ่มเติมส่วนใดส่วนหนึ่ง เพื่อนำมาเสนอขอตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น และให้มีการประเมินคุณภาพงานวิจัยนั้นอีกครั้งหนึ่ง จะกระทำมิได้

ข้อ ๓ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้นำเสนอ ก.บ.พ. พิจารณาเป็นกรณีๆ ไป

หมวด ๒
หลักเกณฑ์การประเมิน

ข้อ ๔ หลักเกณฑ์และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นตำแหน่งที่ผ่านการประเมินค่างานและได้รับอนุมัติกำหนดระดับตำแหน่งแล้ว

ข้อ ๕ ให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.บ.พ. กำหนด ก่อนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการดังนี้

(๑) ออกประกาศรับสมัครและกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือก

(๒) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ที่เสนอขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน

(๓) ประกาศผลการคัดเลือก และเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงภายในกำหนดสามสิบวัน คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลตามวรรคสอง มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) พิจารณาคุณสมบัติผู้เข้ารับการประเมิน

(๒) ดำเนินการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ได้ตามจำนวนกรอบตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๖ คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่เสนอขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้ประกอบด้วยบุคคลดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า

(ก) รองอธิการบดีที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นประธานกรรมการ

(ข) รองอธิการบดีที่อธิการบดีเห็นสมควรไม่น้อยกว่าสองคน เป็นกรรมการ

(ค) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลหรือผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลที่อธิการบดี

เห็นสมควร เป็นเลขานุการ

(๒) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

(ก) รองอธิการบดีที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นประธานกรรมการ

(ข) รองอธิการบดีที่อธิการบดีเห็นสมควรไม่น้อยกว่าสองคน และหรือคณบดี/

ผู้อำนวยการสถาบัน/ผู้อำนวยการสำนัก ที่เป็นผู้บังคับบัญชาของผู้เสนอขอรับการประเมิน เป็นกรรมการ

(ค) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลหรือผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลที่อธิการบดี

เห็นสมควร เป็นเลขานุการ

(๓) ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทยุติการหรือเชี่ยวชาญเฉพาะทุกระดับ

(ก) รองอธิการบดีที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นประธานกรรมการ

(ข) รองอธิการบดีที่อธิการบดีเห็นสมควรไม่เกินสองคน และหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็น

ผู้บังคับบัญชาของผู้เสนอขอรับการประเมิน เป็นกรรมการ

(ค) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลหรือผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลที่อธิการบดี

เห็นสมควร เป็นเลขานุการ

กรณีจำเป็น มหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๗ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้ประเมินตาม
องค์ประกอบ

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่ประเมิน
- (๓) สมรรถนะทางการบริหาร

การประเมินตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการตามแบบ ก.บ.พ.๕ และแบบ ก.บ.พ.๖ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๘ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน
ระดับชำนาญงานพิเศษ และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ
ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ

ตามข้อ ๑๓

- (๔) จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดในข้อ ๑๒

การประเมินตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการตามแบบ ก.บ.พ.๗ แบบ ก.บ.พ.๘ แบบ ก.บ.พ.๙
และแบบ ก.บ.พ.๑๐ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๙ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือ
เชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตามข้อ ๑๓
- (๔) การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม
- (๕) จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดในข้อ ๑๒

การประเมินตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการตาม ก.บ.พ.๑๑ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๐ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ
และระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ให้ประเมินตาม
องค์ประกอบดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุง
งานในตำแหน่งใหม่

- (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่ประเมิน
- (๓) สมรรถนะทางการบริหาร

การประเมินตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการตามแบบ ก.บ.พ.๑๒ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๑ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา ต้องมีเงื่อนไข ดังนี้

- (๑) ต้องมีผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม
- (๒) ต้องมีผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว
- (๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

ข้อ ๑๒ การประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป
หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามข้อ ๘ ข้อ ๙ และข้อ ๑๐ ต้องคำนึงถึงจริยธรรม
จรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และ
ไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการ
หรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพ
ของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและ
สิทธิมนุษยชน

(๔) ผลงานวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง
และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์หรือวิจัย โดยหวัง
ผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อ
ค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๑๓ ลักษณะและจำนวนผลงานที่ใช้เสนอขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป

(ก) ระดับชำนาญงาน ผลงานประกอบด้วยคู่มือการปฏิบัติงาน อย่างน้อยหนึ่งเล่ม

(ข) ระดับชำนาญงานพิเศษ ผลงานประกอบด้วยคู่มือการปฏิบัติงาน หรืองานวิจัย
หรือผลงานในลักษณะอื่น หรือหนังสือ หรือบทความ หรือบทวิเคราะห์ หรืองานแปล อย่างน้อยหนึ่งเล่ม/เรื่อง

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

(ก) ระดับชำนาญการ ผลงานประกอบด้วยคู่มือการปฏิบัติงาน หรืองานวิจัย หรือ
ผลงานในลักษณะอื่น หรือหนังสือ หรือบทความ หรือบทวิเคราะห์ หรืองานแปล อย่างน้อยหนึ่งเล่ม/เรื่อง

(ข) ระดับชำนาญการพิเศษ ผลงานประกอบด้วยคู่มือการปฏิบัติงาน หรืองานวิจัย หรือ
ผลงานในลักษณะอื่น หรือหนังสือ หรือบทความ หรือบทวิเคราะห์ หรืองานแปล อย่างน้อยหนึ่งเล่ม/เรื่อง

(ค) ระดับเชี่ยวชาญ ผลงานประกอบด้วย คู่มือการปฏิบัติงาน หรืองานวิจัย หรือ
ผลงานในลักษณะอื่น หรือหนังสือ หรือบทความ หรือบทวิเคราะห์ หรืองานแปล อย่างน้อยหนึ่งเล่ม/เรื่อง

ข้อ ๑๔ ลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงาน ให้เป็นไปดังนี้

(๑) ผลงานที่เสนอเพื่อประกอบการพิจารณา ต้องเป็นงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็น
ผู้ดำเนินการเอง

(๒) ถ้าเป็นงานที่ผู้ขอมีส่วนร่วมในผลงาน ผู้ขอต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และต้อง
เป็นผู้ดำเนินการหลักในเรื่องนั้น

(๓) สำหรับการมีส่วนร่วมในผลงานวิจัย ผู้ขอต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ หรือต้อง
เป็นผู้ดำเนินการหลักในผลงานวิจัยเรื่องนั้น และต้องมีผลงานวิจัยอีกหลายเรื่องที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกันซึ่ง
แสดงปริมาณผลงานวิจัยรวมกันแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผลงานวิจัยหนึ่งเรื่อง

(๔) ในกรณีงานวิจัยที่เป็นชุดโครงการ (research program) ผู้ขอต้องเป็นผู้ดำเนินการหลัก
ในบางโครงการ (ของชุดโครงการนั้น) อย่างน้อย ๑ เรื่อง และมีปริมาณผลงานรวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

(๕) ในกรณีงานวิจัยที่ดำเนินการเป็นชุดต่อเนื่องกัน ผู้ขอต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักและมี
ปริมาณผลงานรวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

ผู้ดำเนินการวิจัยหลัก หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทและความรับผิดชอบสำคัญในการออกแบบ
การวิจัย (Research Design) การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) และการสรุปผลการวิจัยและให้
ข้อเสนอแนะ (Research Summary and Recommendation)

การลงนามรับรองการมีส่วนร่วมในผลงาน หากมีการเสนอผลงานที่มีผู้ร่วมงานหลายคน จะต้องให้ผู้ร่วมงานทุกคนลงนามรับรองว่าแต่ละคนมีส่วนร่วมในผลงานเรื่องนั้นร้อยละเท่าใด รวมทั้งระบุบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในผลงานนั้น และเมื่อลงนามรับรองแล้ว จะเปลี่ยนแปลงไม่ได้

ข้อ ๑๕ เกณฑ์การแต่งตั้ง ต้องผ่านการประเมิน ดังนี้

(๑) การแต่งตั้งตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และสมรรถนะทางการบริหาร รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละแปดสิบ

(๒) การแต่งตั้งระดับชำนาญงาน ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละเจ็ดสิบ และผลการประเมินผลงานโดยวิธีปกติคุณภาพของผลงานอยู่ในระดับดี และได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่า ๒.๕ โดยวิธีพิเศษคุณภาพของผลงานอยู่ในระดับดีมาก และได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่า ๓.๐๐

(๓) การแต่งตั้งระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละเจ็ดสิบ และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานโดยวิธีปกติคุณภาพของผลงานอยู่ในระดับดี และได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่า ๓ โดยวิธีพิเศษคุณภาพของผลงานอยู่ในระดับดีมาก และได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่า ๓.๕

(๔) การแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคมรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละแปดสิบ และผ่านการประเมินผลงาน โดยวิธีปกติคุณภาพของผลงานอยู่ในระดับดี และได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่า ๓.๕ โดยวิธีพิเศษคุณภาพของผลงานอยู่ในระดับดีมาก และได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่า ๔

(๕) การแต่งตั้งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และสมรรถนะทางการบริหาร รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละแปดสิบ

หมวด ๓

วิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๑๖ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นกระทำได้ ๒ วิธี คือ

(๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(ก) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.บ.พ. กำหนด

(ข) ได้รับค่าตอบแทนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง ยกเว้นพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ ที่จะเสนอขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องได้รับอัตราค่าตอบแทน ดังนี้ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ไม่ต่ำกว่า ๑๕,๙๖๐ บาท ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ไม่ต่ำกว่า ๒๐,๑๒๐ บาท

(๒) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.บ.พ. กำหนด ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับค่าตอบแทนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน

กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้ หรือ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน เป็นต้น

ข้อ ๑๗ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร หรือตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ประกอบด้วย

- (ก) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ
- (ข) รองอธิการบดีที่อธิการบดีเห็นสมควรจำนวนสี่คนเป็นกรรมการ
- (ค) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

(๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ประกอบด้วย

- (ก) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ
- (ข) รองอธิการบดีที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการบริหารงานบุคคล รองอธิการบดีที่

อธิการบดีเห็นสมควรจำนวนสองคน และหัวหน้าหน่วยงานของตำแหน่งที่ขอรับการประเมินเป็นกรรมการ

(ค) ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ

กรณีจำเป็นมหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกินสองคน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตาม ข้อ ๑๗ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่ง
- (๒) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม

จรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(๓) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อมอบหมายให้ดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

- (๔) สรุปผลการประเมินเพื่อเสนอ ก.บ.พ. พิจารณาอนุมัติ
- (๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ตามที่ ก.บ.พ. มอบหมาย

ข้อ ๑๙ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาชีพโดยวิธีปกติ ให้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่าตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ กรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน

ประกอบด้วย

- (ก) กรรมการภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งอยู่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้งจำนวนสองคน
- (ข) กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งคน

(๒) ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ กรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน โดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ กำหนด ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณี ๆ ไป

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษ ให้มีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาชีพ จำนวนไม่น้อยกว่าห้าคน

ข้อ ๒๐ การประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาชีพแต่ละคนประเมินผลงานแล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้ง พนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๗ พิจารณา โดยจะไม่ทำการประชุมก็ได้

การประเมินผลงานในตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาชีพ เพื่อพิจารณาผลงานร่วมกัน เสนอการตัดสินคุณภาพของผลงานให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษ ต้องใช้ คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ข้อ ๒๑ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และ จรรยาบรรณทางวิชาชีพมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอรับการประเมินปรับปรุงผลงานภายในระยะเวลา สามเดือนนับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็น ให้ขยายเวลาออกไปได้อีกไม่เกิน สามเดือน

ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานขึ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยัง ไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

ข้อ ๒๒ เมื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้มีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งด้วย

ข้อ ๒๓ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้เป็นไป ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมิน

(๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่มหาวิทยาลัยรับแบบคำขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นและ ผลงานที่ใช้ในการเสนอขอ หรือวันที่มหาวิทยาลัยได้รับผลงานฉบับที่แก้ไขปรับปรุงสมบูรณ์ (กรณีปรับปรุง ผลงาน)

หมวด ๔

การทบทวนผลการพิจารณาผลงาน

ข้อ ๒๔ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับใน งานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ผู้ขอรับการประเมินมีสิทธิขอให้ ก.บ.พ. พิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุน คำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับทราบมติ

เมื่อ ก.บ.พ. ได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่งคำขอนั้นแก่ คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หากคณะกรรมการประเมินเพื่อ แต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีความเห็นตามข้อ ๒๕ เป็นประการใด ให้เสนอต่อ ก.บ.พ. พิจารณา ผลการพิจารณาของ ก.บ.พ. ให้เป็นที่สุด

ข้อ ๒๕ เมื่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับเรื่องการขอทบทวนแล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติรับไว้พิจารณา โดยให้มอบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมพิจารณา

(๒) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา และแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ โดยมีจำนวนกรรมการเท่ากับชุดเดิมเพื่อพิจารณา

(ค) เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้นำผลการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่และชุดเดิมเสนอต่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาต่อไป

หมวด ๕

การลงโทษ

ข้อ ๒๖ มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอรับการประเมินอันส่อให้เห็นว่าเป็นผู้กระทำความผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) กรณีที่ตรวจสอบพบว่าผู้ขอรับการประเมินระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์ส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอรับการประเมินโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ ก.บ.พ. มีมติงดการพิจารณาการประเมินในครั้งนั้นและดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่ ก.บ.พ. มีมติ

(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอรับการประเมินครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ ก.บ.พ. มีมติถอดถอนสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่ ก.บ.พ. มีมติให้ถอดถอนแล้วแต่กรณี

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๗

(นายเชาว์เลิศ ขวัญเมือง)

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร รักษาราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ประธานกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย

