ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ฉบับที่ ๖/๒๕๖๒
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร
ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
.....

โดยที่เห็นสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

อาศัยอำนาจตามข้อ ๕ วรรคสอง แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๖ ข้อ ๘ วรรคสอง แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๗ (๖) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙ คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

หมวด ๑
บททั่วไป

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

(๒) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๕

(๓) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(๔) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ฉบับที่ ๔/๒๕๖๑ เรื่อง กำหนดประสบการณ์การบริหารงานของตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

/ ข้อ ๓ ในประกาศ....

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นประจำมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

“คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ” หมายความว่า คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานและจริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาชีพ ที่ได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นประจำมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

“บุคลากร” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

“ผลสัมฤทธิ์ของงาน” หมายความว่า งานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตามเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์

“ความรู้ ความสามารถและทักษะ” หมายความว่า ความรู้ ความสามารถและทักษะที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

“สมรรถนะในการปฏิบัติงาน” หมายความว่า คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

“คู่มือปฏิบัติงานหลัก” หมายความว่า เอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่งตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่างๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าวซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน

“ผลงานเชิงวิเคราะห์” หมายความว่า ผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่างๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย

“ผลงานเชิงสังเคราะห์” หมายความว่า ผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้นเพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย

“งานวิจัย” หมายความว่า งานที่เป็นงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลคำตอบหรือข้อสรุปรวมที่เป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย

“หนังสือ” หมายความว่า เอกสารทางวิชาการที่เขียนขึ้นเพื่อใช้ประกอบการปฏิบัติงานโดยมีการเรียบเรียงอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย คำนำ สารบัญ เนื้อเรื่อง สรุป การอ้างอิงที่ครบถ้วนทันสมัย โดยมีเนื้อหาที่ครอบคลุมงานที่ผู้เสนอขอรับผิดชอบอยู่

“ผลงานในลักษณะอื่น” หมายความว่า สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะตกแต่ง ซ่อมบำรุง ซึ่งมิใช่มีลักษณะเป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือ งานวิจัย โดยผลงานที่เสนอจะต้องประกอบด้วยบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานหรือแก้ไขปัญหาในงาน ทั้งนี้ ผลงานดังกล่าวต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น

“การเผยแพร่งานวิจัย” หมายความว่า การเผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

(๑) เผยแพร่ในรูปของบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ ทั้งนี้ วารสารทางวิชาการนั้นอาจเผยแพร่เป็นรูปเล่มสิ่งพิมพ์หรือเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีกำหนดการเผยแพร่อย่างแน่นอนชัดเจน

/ (๒) เผยแพร่....

(๒) เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความวิจัยในรูปแบบอื่นที่มีการบรรณาธิการประเมินและตรวจสอบคุณภาพ

(๓) นำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมทางวิชาการ ซึ่งภายหลังจากการประชุมทางวิชาการได้มีการบรรณาธิการและนำไปรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) ของการประชุมทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ

(๔) การเผยแพร่รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่มีรายละเอียดและความยาว ต้องแสดงหลักฐานว่าได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิและแสดงหลักฐานว่าได้เผยแพร่ไปยังวงวิชาการและวิชาชีพในสาขาวิชานั้น และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง

งานวิจัยที่ได้เผยแพร่ตามลักษณะข้างต้นและมีการพิจารณาประเมินคุณภาพของผลงานนั้นแล้ว การนำงานวิจัยนั้นมาแก้ไข ปรับปรุงหรือเพิ่มเติมส่วนใดส่วนหนึ่ง เพื่อนำมาเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น และให้มีการประเมินคุณภาพงานวิจัยนั้นอีกครั้งหนึ่ง จะกระทำมิได้

“การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม” หมายความว่า การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

“ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ” หมายความว่า ผลงานได้รับการยอมรับยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

“ผู้ดำเนินการวิจัยหลัก” หมายความว่า บุคลากรที่มีบทบาทและความรับผิดชอบสำคัญในการออกแบบการวิจัย (Research Design) การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) และการสรุปผลการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะ (Research Summary and Recommendation)

ข้อ ๔ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้นำเสนอ ก.บ.ม.พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

หมวด ๒
หลักเกณฑ์การแต่งตั้ง

ข้อ ๕ การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต้องเป็นตำแหน่งที่ผ่านการประเมินค่างานและได้รับอนุมัติกำหนดระดับตำแหน่งแล้ว เว้นแต่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ข้อ ๖ การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ผู้ได้รับแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า

(๑.๑) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ.หรือ ก.บ.ม. กำหนด

(๑.๒) ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

(๑.๓) ต้องมีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

(ก) มีประสบการณ์การบริหารงานในกรณีรักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่าในกรณีตำแหน่งว่างมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

/ (ข) มีประสบการณ์....

(ข) มีประสบการณ์การบริหารงานในตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง และรักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า ในกรณีตำแหน่งว่าง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยต้องมีประสบการณ์บริหารในแต่ละตำแหน่งไม่น้อยกว่า ๑๘๐ วัน รวมกันแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(ค) มีประสบการณ์การบริหารงานในตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง หรือรักษาราชการแทนในตำแหน่งดังกล่าวในกรณีตำแหน่งว่าง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงาน ของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากกว่า ๑ ตำแหน่ง โดยต้องมีประสบการณ์บริหารในแต่ละตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า ๑๘๐ วัน รวมกันแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

(๒.๑) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ.หรือ ก.บ.ม. กำหนด

(๒.๒) ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

(๒.๓) ต้องมีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

(ก) มีประสบการณ์การบริหารงานในกรณีรักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองในกรณีตำแหน่งว่าง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(ข) มีประสบการณ์การบริหารงานในกรณีรักษาราชการแทนผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ในกรณีตำแหน่งว่าง และมีประสบการณ์การบริหารงานในตำแหน่งหัวหน้างาน หรือรักษาการในตำแหน่งหัวหน้างาน ในกรณีตำแหน่งว่าง หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานภายในกอง สำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยต้องมีประสบการณ์การบริหารงานในแต่ละตำแหน่งไม่น้อยกว่า ๑๘๐ วัน รวมกันแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(ค) มีประสบการณ์การบริหารงานในตำแหน่งหัวหน้างาน หรือรักษาการในตำแหน่งหัวหน้างาน ในกรณีตำแหน่งว่าง หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในกอง สำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากกว่า ๑ งาน โดยต้องมีประสบการณ์การบริหารในแต่ละงานไม่น้อยกว่า ๑๘๐ วัน รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

ประสบการณ์การบริหารงานตาม (๑.๓) และ (๒.๓) ให้นับประสบการณ์การบริหารงานในหน่วยงานที่จัดตั้งตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งส่วนราชการ และหน่วยงานภายในที่จัดตั้งโดยมติสภามหาวิทยาลัยด้วย

ข้อ ๗ การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ.หรือ ก.บ.ม. กำหนด

(๒) ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

/ ข้อ ๘ การแต่งตั้ง....

ข้อ ๘ การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

(๒) ความรู้ ความสามารถและทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่ประเมิน

(๓) สมรรถนะทางการบริหาร

การประเมินตำแหน่งระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า ให้ดำเนินการตามแบบ ก.บ.ม. ๕ และตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ให้ดำเนินการตามแบบ ก.บ.ม. ๖ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๙ การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๒) ความรู้ ความสามารถและทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษตามข้อ ๑๕

(๔) จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดในข้อ ๑๔

การประเมินตำแหน่งระดับชำนาญงานให้ดำเนินการตามแบบ ก.บ.ม. ๗ ระดับชำนาญงานพิเศษให้ดำเนินการตามแบบ ก.บ.ม. ๘ ระดับชำนาญการ ให้ดำเนินการตามแบบ ก.บ.ม. ๙ และระดับชำนาญการพิเศษให้ดำเนินการตามแบบ ก.บ.ม. ๑๐ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๐ การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๒) ความรู้ ความสามารถและทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญตามข้อ ๑๕

(๔) การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม

(๕) จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดในข้อ ๑๔

การประเมินตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้ดำเนินการตามแบบ ก.บ.ม. ๑๑ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๑ การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๒) ความรู้ ความสามารถและทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษตามข้อ ๑๕

(๔) การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม

(๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ

(๖) จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๔

การประเมินระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการตามแบบ ก.บ.ม. ๑๒ ท้ายประกาศนี้

/ข้อ๑๒ การแต่งตั้ง....

ข้อ ๑๒ การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษและ ระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

(๒) ความรู้ ความสามารถและทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่ประเมิน

(๓) สมรรถนะทางการบริหาร

การประเมินตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพให้ดำเนินการตามแบบ ก.บ.ม. ๑๓ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๓ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาต้องมีเงื่อนไข ดังนี้

(๑) ต้องมิใช่ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

(๒) ต้องมิใช่ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

ข้อ ๑๔ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากร ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามข้อ ๙ ข้อ ๑๐ และข้อ ๑๑ ต้องคำนึงถึงจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเองรวมถึงการคัดลอกข้อความใด ๆ จากผลงานเดิมของตนเองโดยไม่อ้างตามหลักวิชาการ

(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลย หรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

(๔) ผลงานวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้องและเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๑๕ ลักษณะและจำนวนผลงานที่ใช้เสนอขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต้องมีลักษณะและจำนวน ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป

(๑.๑) ระดับชำนาญงาน ผลงานประกอบด้วยคู่มือการปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อยหนึ่งเล่ม

(๑.๒) ระดับชำนาญงานพิเศษ ผลงานประกอบด้วย คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่มและผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

/ (๒) ตำแหน่ง....

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

(๒.๑) ระดับชำนาญการ

(ก) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ผลงานประกอบด้วย คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม และผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางาน ในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเล่ม/เรื่อง

(ข) พนักงานมหาวิทยาลัย ผลงานประกอบด้วย คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม และผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง หรือหนังสือ หรือผลงานในลักษณะอื่น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเล่ม/เรื่อง

(๒.๒) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ก) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ผลงานประกอบด้วย ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และงานวิจัย หรือผลงานในลักษณะอื่น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ

(ข) พนักงานมหาวิทยาลัย ผลงานประกอบด้วย ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และงานวิจัย หรือหนังสือ หรือผลงานในลักษณะอื่น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ

(๒.๓) ระดับเชี่ยวชาญ ผลงานประกอบด้วย ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานในลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ และงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(๒.๔) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ผลงานประกอบด้วย ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานในลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ และงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

ข้อ ๑๖ ลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงาน ต้องเป็นไปในหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ผลงานที่เสนอเพื่อประกอบการพิจารณา ต้องเป็นงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเอง

(๒) ถ้าเป็นงานที่ผู้ขอมีส่วนร่วมในผลงาน ผู้ขอต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักในเรื่องนั้น

(๓) สำหรับการมีส่วนร่วมในผลงานวิจัย ผู้ขอต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ หรือต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักในผลงานวิจัยเรื่องนั้น และต้องมีผลงานวิจัยอีกหลายเรื่องที่เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันซึ่งแสดงปริมาณผลงานวิจัยรวมกันแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผลงานวิจัยหนึ่งเรื่อง

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

(๕) ในกรณีงานวิจัยที่ดำเนินการเป็นชุดต่อเนื่องกัน ผู้ขอต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักและมีปริมาณผลงานรวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

การลงนามรับรองการมีส่วนร่วมในผลงาน หากมีการเสนอผลงานที่มีผู้ร่วมงานหลายคน จะต้องให้ผู้ร่วมงานทุกคนลงนามรับรองว่าแต่ละคนมีส่วนร่วมในผลงานเรื่องนั้นร้อยละเท่าใด รวมทั้งระบุบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในผลงานนั้น และเมื่อลงนามรับรองแล้ว จะเปลี่ยนแปลงไม่ได้

/ ข้อ ๑๗ ผู้ได้รับ....

ข้อ ๑๗ ผู้ได้รับการแต่งตั้ง ต้องได้รับการประเมิน ดังนี้

(๑) การแต่งตั้งตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ประกอบด้วย

(๑.๑) ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า ต้องผ่านการประเมิน โดยต้องได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ ดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ในระดับดีเด่น

(ข) ความรู้ ความสามารถต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ค) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ง) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(จ) สมรรถนะทางการบริหารต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ฉ) แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ๙๐

(๑.๒) ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ต้องผ่านการประเมิน โดยต้องได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ ดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ในระดับดีเด่น

(ข) ความรู้ ความสามารถต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ค) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ง) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(จ) สมรรถนะทางการบริหารต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ฉ) แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ๘๕

(๒) การแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไป ประกอบด้วย

(๒.๑) ระดับชำนาญงาน ต้องผ่านการประเมิน โดยต้องได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดขอตำแหน่งที่ครองอยู่ไม่ต่ำกว่าระดับดี

(ข) ความรู้ ความสามารถต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ค) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ง) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

และผลการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงาน วิธีปกติคุณภาพของผลงานอยู่ในระดับดีขึ้นไป และวิธีพิเศษคุณภาพของผลงานอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป

(๒.๒) การแต่งตั้งระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องผ่านการประเมิน โดยต้องได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก

(ข) ความรู้ ความสามารถต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ค) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ง) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

และผลการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงาน วิธีปกติคุณภาพของผลงานอยู่ในระดับดีขึ้นไป และวิธีพิเศษคุณภาพของผลงานอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป

/(๓) การแต่งตั้ง....

(๓) การแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ประกอบด้วย

(๓.๑) ระดับชำนาญการ ต้องผ่านการประเมิน โดยต้องได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ไม่ต่ำกว่าระดับดี

(ข) ความรู้ ความสามารถต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ค) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ง) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

และการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงาน วิธีปกติคุณภาพของผลงานอยู่ในระดับดีขึ้นไป และวิธีพิเศษคุณภาพของผลงานอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป

(๓.๒) ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านการประเมิน โดยต้องได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก

(ข) ความรู้ ความสามารถต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ค) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ง) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

และการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงาน วิธีปกติคุณภาพของผลงานอยู่ในระดับดีขึ้นไป และวิธีพิเศษคุณภาพของผลงานอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป

(๓.๓) การแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมิน โดยต้องได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ ดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ในระดับดีเด่น

(ข) ความรู้ ความสามารถต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ค) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ง) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ค) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ๙๐

และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงาน วิธีปกติคุณภาพของผลงานอยู่ในระดับดีขึ้นไป และวิธีพิเศษคุณภาพของผลงานอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป

(๓.๔) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องผ่านการประเมิน โดยต้องได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๕ ดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ในระดับดีเด่น

(ข) ความรู้ ความสามารถต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ค) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ง) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงาน กรณีปกติอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป และกรณีพิเศษอยู่ในระดับดีเด่น

/ (จ) การใช้ความรู้....

(จ) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ๙๕

(ฉ) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ๙๕

(๔) การแต่งตั้งระดับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพประกอบด้วย

(๔.๑) ระดับชำนาญการ ต้องผ่านการประเมิน โดยต้องได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ไม่ต่ำกว่าระดับดี

(ข) ความรู้ ความสามารถต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ค) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ง) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(จ) สมรรถนะทางการบริหารต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ฉ) แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ ต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ๗๕

(๔.๒) ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านการประเมิน โดยต้องได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก

(ข) ความรู้ ความสามารถต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ค) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ง) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(จ) สมรรถนะทางการบริหารต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ฉ) แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ๘๐

(๔.๓) ระดับเชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมิน โดยต้องได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ ดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ไม่ต่ำกว่าระดับดีเด่น

(ข) ความรู้ ความสามารถต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ค) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ง) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(จ) สมรรถนะทางการบริหารต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ฉ) แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ๙๐

/ ข้อ ๑๘ ระดับ....

ข้อ ๑๘ ระดับคุณภาพของผลงาน กำหนดคะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ดีเด่น ช่วงคะแนน ๔๕.๐๐ – ๕๐.๐๐ คะแนน
ดีมาก ช่วงคะแนน ๔๐.๐๐ – ๔๔.๙๙ คะแนน
ดี ช่วงคะแนน ๓๕.๐๐ – ๓๙.๙๙ คะแนน
พอใช้ ช่วงคะแนน ๓๐.๐๐ – ๓๔.๙๙ คะแนน
ควรปรับปรุง ต่ำกว่า ๓๐.๐๐ คะแนน

หมวด ๓
วิธีการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๑๙ การแต่งตั้งบุคลากรซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้มหาวิทยาลัยออกประกาศรับสมัครโดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนด เมื่อคัดเลือกบุคคลเสร็จแล้ว ให้ประกาศผลการคัดเลือกพร้อมเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงภายในกำหนดสามสิบวัน นับแต่วันประกาศผลการคัดเลือก ให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. หรือ ก.บ.ม. กำหนด ก่อนการประเมินบุคลากรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๒๐ การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กระทำได้ ๒ วิธี คือ

(๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเป็นไปตามข้อ ๗

(๒) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. หรือ ก.บ.ม. กำหนด ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้ หรือการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน เป็นต้น

ข้อ ๒๑ ให้มหาวิทยาลัยเสนอ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) รองอธิการบดีที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล เป็นประธาน
(๒) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี เป็นรองประธาน
(๓) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมหาวิทยาลัย ที่อธิการบดีเห็นสมควรจำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
(๔) บุคคลภายในที่อธิการบดีเห็นสมควร จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
(๕) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

กรรมการตาม (๓) และ (๔) ต้องไม่เป็น ก.บ.ม.

กรณีจำเป็นมหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในถาบันอุดมศึกษาหรือพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกินสองคน

ในกรณีที่ประเมินบุคลากรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลหรือประเมินผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้อธิการบดีแต่งตั้งบุคคลอื่นทำหน้าที่เลขานุการแทน

กรรมการตาม (๓) และ (๔) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปีและอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้

/ นอกจาก....

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคห้า กรรมการตาม (๓) และ (๔) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๖) ถูกลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ เพราะเหตุมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง

ในกรณีที่กรรมการตาม (๓) หรือ (๔) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ และได้มีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่กรรมการตาม (๓) และ (๔) พ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมิได้แต่งตั้งกรรมการอื่นขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีกรรมการใหม่แล้ว

ข้อ ๒๒ คณะกรรมการ ตามข้อ ๒๑ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณากลั่นกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่งที่ผ่านการประเมินค่างานและได้รับอนุมัติกำหนดระดับตำแหน่งแล้ว เว้นแต่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

(๒) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถและทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการบริหาร แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม และความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ

(๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(๔) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อมอบหมายให้ดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

(๕) สรุปผลการประเมินเพื่อเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาอนุมัติแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ เว้นแต่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษให้เสนอ ก.บ.ม. พิจารณาก่อนเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.บ.ม. มอบหมาย

ข้อ ๒๓ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาชีพโดยวิธีปกติ ให้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า ตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ กรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน ประกอบด้วย

(๑.๑) บุคคลซึ่งอยู่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้งจำนวนสองคน

(๑.๒) บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งคน

(๒) ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน โดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ กำหนด ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. หรือ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษ ให้มีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่น้อยกว่าห้าคน

ข้อ ๒๔ การประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนประเมินผลงาน แล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการพิจารณา ในกรณีที่ผลการประเมินเป็นเอกฉันท์ให้ถือเอาผลการประเมินดังกล่าวเป็นผลการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ โดยไม่ต้องมีการประชุมก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่ประธานกรรมการในคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกำหนด

การประเมินผลงานในตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาผลงานร่วมกัน

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษ ต้องใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ ๒๕ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอรับการประเมินปรับปรุงผลงานภายในระยะเวลาสามเดือนนับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นให้ขยายเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสามเดือน หากพ้นจากระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ผู้เสนอขอรับการประเมินไม่ส่งผลงานฉบับปรับปรุงถือว่าไม่ประสงค์ขอรับการประเมินในครั้งนี้

ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

ข้อ ๒๖ เมื่อแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งด้วย

ข้อ ๒๗ การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ ก.บ.ม. มีมติอนุมัติ เว้นแต่ได้รับแต่งตั้งให้รักษาราชการแทนในตำแหน่งที่มีการประเมินให้แต่งตั้งย้อนหลังไป ณ วันที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครบถ้วน

(๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่มหาวิทยาลัยรับแบบคำขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นและผลงานหรือวันที่มหาวิทยาลัยได้รับผลงานฉบับที่แก้ไขปรับปรุงสมบูรณ์

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ ก.บ.ม. มีมติอนุมัติ

/ หมวด ๔....

หมวด ๔
การทบทวนผลการพิจารณาผลงาน

ข้อ ๒๘ ในกรณีที่ไม่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ผู้ขอรับการประเมินมีสิทธิขอให้ ก.บ.ม. พิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในสามเดือนนับแต่วันที่รับทราบมติ เมื่อ ก.บ.ม. ได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่งคำขอนั้นให้คณะกรรมการพิจารณา หากคณะกรรมการมีความเห็นตามข้อ ๒๙ เป็นประการใดให้เสนอต่อ ก.บ.ม. พิจารณา ผลการพิจารณาของ ก.บ.ม. ให้เป็นที่สุด เว้นแต่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษให้นำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณา ผลการพิจารณาของสภามหาวิทยาลัยให้เป็นที่สุด

ข้อ ๒๙ เมื่อคณะกรรมการได้รับเรื่องการขอทบทวนแล้ว ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง

(๑.๑) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอให้มีมติไม่รับพิจารณา

(๑.๒) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้างและเหตุผลที่สนับสนุนคำขอให้มีมติรับไว้พิจารณา โดยมอบให้คณะกรรมการทรงคุณวุฒิชุดเดิมพิจารณา

(๒) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

(๒.๑) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(๒.๒) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้างและเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา และแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ โดยมีจำนวนกรรมการเท่ากับชุดเดิมเพื่อพิจารณา

(๒.๓) เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้นำผลการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่และชุดเดิมเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาต่อไป

หมวด ๕
การลงโทษ

ข้อ ๓๐ มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอรับการประเมินอันส่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรม และจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีที่ตรวจสอบพบว่าผู้ขอรับการประเมินระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์ส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอรับการประเมินโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเองรวมถึงการคัดลอกข้อความใดๆ จากผลงานเดิมของตนเองโดยไม่อ้างตามหลักวิชาการ ทั้งนี้ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่ ให้ ก.บ.มหรือสภามหาวิทยาลัยแล้วแต่กรณีมีมติให้งดการพิจารณาการประเมินในครั้งนั้นและดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีกำหนดเวลาภายในห้าปีนับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัยมีมติ

/ (๒) กรณีที่....

(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอรับการประเมินครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเองรวมถึงการคัดลอกข้อความใดๆ จากผลงานเดิมของตนเองโดยไม่อ้างตามหลักวิชาการ ทั้งนี้ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่ให้ ก.บ.ม. มีมติถอดถอนสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ สำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีกำหนดเวลา ภายในห้าปีนับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติให้ถอดถอนหรือนับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน แล้วแต่กรณี

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(รองศาสตราจารย์สุภัทรา โกไศยกานนท์)
รักษาราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประธานกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย