



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ฉบับที่ ๖/๒๕๖๒

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร
ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

.....

โดยที่เห็นสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการและพนักงาน
มหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะหรือ
เชี่ยวชาญเฉพาะให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

อาศัยอำนาจตามข้อ ๕ วรรคสอง แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วย
การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๕
ข้อ ๖ ข้อ ๘ วรรคสอง แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับ
พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๗ (๖) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วย
คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙ คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลประจำ
มหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
เพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะ
หรือเชี่ยวชาญเฉพาะลงวันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

(๒) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
เพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะ
หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๕

(๓) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
เพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะ
หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

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

/ ข้อ ๓ ในประกาศ....

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประจำมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

“คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ” หมายความว่า คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมิน ผลงานและจริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาชีพ ที่ได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น ประจำมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

“บุคลากร” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

“ผลสัมฤทธิ์ของงาน” หมายความว่า งานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตามเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ ตรงตามวัตถุประสงค์

“ความรู้ ความสามารถและทักษะ” หมายความว่า ความรู้ ความสามารถและทักษะที่มหาวิทยาลัย กำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

“สมรรถนะในการปฏิบัติงาน” หมายความว่า คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

“คู่มือปฏิบัติงานหลัก” หมายความว่า เอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่ง ตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่างๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน

“ผลงานเชิงวิเคราะห์” หมายความว่า ผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่างๆ ของเรื่อง อย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย

“ผลงานเชิงสังเคราะห์” หมายความว่า ผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือ องค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้นเพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย

“งานวิจัย” หมายความว่า งานที่เป็นงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัย ที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลคำตอบหรือข้อสรุปรวมที่เป็นประโยชน์และนำไปสู่ การปรับปรุงพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย

“หนังสือ” หมายความว่า เอกสารทางวิชาการที่เขียนขึ้นเพื่อใช้ประกอบการปฏิบัติงานโดยมีการ เรียบเรียงอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย คำนำ สารบัญ เนื้อเรื่อง สรุป การอ้างอิงที่ครบถ้วนทันสมัย โดยมีเนื้อหาที่ ครอบคลุมงานที่ผู้เสนอขอรับผิดชอบอยู่

“ผลงานในลักษณะอื่น” หมายความว่า สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ช่อมบ่ารุง ซึ่งมีไม่มีลักษณะเป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือ งานวิจัย โดยผลงานที่เสนอจะต้อง ประกอบด้วย บทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานหรือแก้ไข ปัญหาในงาน ทั้งนี้ ผลงานดังกล่าวต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น

“การเผยแพร่งานวิจัย” หมายความว่า การเผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

(๑) เผยแพร่ในรูปของบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ ทั้งนี้ วารสารทางวิชาการนั้นอาจเผยแพร่ เป็นรูปเล่มสิ่งพิมพ์หรือเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีกำหนดการเผยแพร่อย่างแน่นอนชัดเจน

(๒) เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความวิจัยในรูปแบบอื่นที่มีการบรรณาธิการประเมินและตรวจสอบคุณภาพ

(๓) นำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมทางวิชาการ ซึ่งภายหลังจากการประชุมทางวิชาการได้มีการบรรณาธิการและนำไปรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) ของการประชุมทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ

(๔) การเผยแพร่รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่มีรายละเอียดและความยาว ต้องแสดงหลักฐานว่าได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิและแสดงหลักฐานว่าได้เผยแพร่ไปยังวงวิชาการและวิชาชีพในสาขาวิชานั้น และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง

งานวิจัยที่ได้เผยแพร่ตามลักษณะข้างต้นและมีการพิจารณาประเมินคุณภาพของผลงานนั้นแล้ว การนำงานวิจัยนั้นมาแก้ไข ปรับปรุงหรือเพิ่มเติมส่วนใดส่วนหนึ่ง เพื่อนำมาเสนอขอตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น 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) มีประสบการณ์การบริหารงานในกรณีรักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่าในกรณีตำแหน่งว่างมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

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

(ค) มีประสบการณ์การบริหารงานในตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานคนบดี หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง หรือรักษาราชการแทนในตำแหน่งดังกล่าวในกรณีตำแหน่งว่าง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงาน ของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากกว่า ๑ ตำแหน่ง โดยต้องมีประสบการณ์การบริหารในแต่ละตำแหน่ง 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 หัวหน้าสำนักงานคนบดี หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองในกรณีตำแหน่งว่าง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

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

(ค) มีประสบการณ์การบริหารงานในตำแหน่งหัวหน้างาน หรือรักษาการในตำแหน่งหัวหน้างาน ในกรณีตำแหน่งว่าง หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานภายในกอง สำนักงานคนบดี สำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากกว่า ๑ งาน โดยต้องมีประสบการณ์การบริหารในแต่ละงาน ไม่น้อยกว่า 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 การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงาน
ในตำแหน่งใหม่

(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 ให้ประเมินตาม
องค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๒) ความรู้ ความสามารถและทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษตามข้อ ๑๕

(๔) จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดในข้อ ๑๔

การประเมินตำแหน่งระดับชำนาญงานให้ดำเนินการตามแบบ ก.บ.ม. ๗ ระดับชำนาญงานพิเศษ
ให้ดำเนินการตามแบบ ก.บ.ม. ๘ ระดับชำนาญการ ให้ดำเนินการตามแบบ ก.บ.ม. ๙ และระดับชำนาญการพิเศษ
ให้ดำเนินการตามแบบ 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

ข้อ ๑๒ การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษและ ระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่
- (๒) ความรู้ ความสามารถและทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่ประเมิน
- (๓) สมรรถนะทางการบริหาร

การประเมินตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพให้ดำเนินการตามแบบ ก.บ.ม. ๑๓ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๓ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาต้องมีเงื่อนไข ดังนี้

- (๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม
- (๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว
- (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) ต้องให้เกียรติและอ้างอิงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลย หรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

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

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๑๕ ลักษณะและจำนวนผลงานที่ใช้เสนอขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องมีลักษณะและจำนวน ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป

(๑.๑) ระดับชำนาญงาน ผลงานประกอบด้วยคู่มือการปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อยหนึ่งเล่ม

(๑.๒) ระดับชำนาญงานพิเศษ ผลงานประกอบด้วย คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม

และผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาซีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

(๒.๑) ระดับชำนาญการ

(ก) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ผลงานประกอบด้วย คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม และผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ 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 และต้องมีผลงานวิจัยอีกหลายเรื่องที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกันซึ่งแสดงปริมาณผลงานวิจัยรวมกันแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 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 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 โดยต้องได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 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) การแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ประกอบด้วย

(๓.๑) ระดับชำนาญการ ต้องผ่านการประเมิน โดยต้องได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ดังนี้

- (ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ไม่ต่ำกว่าระดับดี
- (ข) ความรู้ ความสามารถต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (ค) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (ง) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

และการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงาน วิธีปกติคุณภาพของผลงานอยู่ในระดับดีขึ้นไป และวิธีพิเศษคุณภาพของผลงานอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป

(๓.๒) ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านการประเมิน โดยต้องได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ดังนี้

- (ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก
- (ข) ความรู้ ความสามารถต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (ค) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (ง) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

และการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงาน วิธีปกติคุณภาพของผลงานอยู่ในระดับดีขึ้นไป และวิธีพิเศษคุณภาพของผลงานอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป

(๓.๓) การแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมิน โดยต้องได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ ดังนี้

- (ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ในระดับดีเด่น
- (ข) ความรู้ ความสามารถต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (ค) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (ง) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (ค) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ

บริการต่อสังคม ต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ๙๐

และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงาน วิธีปกติคุณภาพของผลงานอยู่ในระดับดีขึ้นไป และวิธีพิเศษคุณภาพของผลงานอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป

(๓.๔) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องผ่านการประเมิน โดยต้องได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๕ ดังนี้

- (ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ในระดับดีเด่น
- (ข) ความรู้ ความสามารถต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (ค) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (ง) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงาน กรณีปกติอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป และกรณีพิเศษอยู่ในระดับดีเด่น

/ (จ) การใช้ความรู้....

(จ) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ
บริการต่อสังคม ต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ๙๕

(ฉ) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านอื่นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพต้องได้คะแนนไม่
น้อยกว่า ๙๕

(๔) การแต่งตั้งระดับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ
ประกอบด้วย

(๔.๑) ระดับชำนาญการ ต้องผ่านการประเมิน โดยต้องได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำ
กว่าร้อยละ ๗๕ ดังนี้

- (ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ไม่ต่ำกว่าระดับดี
- (ข) ความรู้ ความสามารถต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (ค) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (ง) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (จ) สมรรถนะทางการบริหารต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (ฉ) แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ ต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ๗๕

(๔.๒) ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านการประเมิน โดยต้องได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ดังนี้

- (ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก
- (ข) ความรู้ ความสามารถต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (ค) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (ง) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (จ) สมรรถนะทางการบริหารต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (ฉ) แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ๘๐

(๔.๓) ระดับเชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมิน โดยต้องได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ ดังนี้

- (ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ไม่ต่ำกว่าระดับดีเด่น
- (ข) ความรู้ ความสามารถต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (ค) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (ง) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (จ) สมรรถนะทางการบริหารต้องผ่านค่าคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (ฉ) แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ๙๐

- 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 โดยที่ผู้นั้นมีได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน เป็นต้น

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

(๑) รองอธิการบดีที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล เป็นประธาน

(๒) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี เป็นรองประธาน

(๓) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมหาวิทยาลัย เป็นกรรมการ

ที่อธิการบดีเห็นสมควรจำนวน ๒ คน

(๔) บุคคลภายในที่อธิการบดีเห็นสมควร จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

(๕) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

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

กรณีจำเป็นมหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือพนักงาน

มหาวิทยาลัย เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกินสองคน

ในกรณีที่ประเมินบุคลากรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลหรือประเมินผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้อธิการบดีแต่งตั้งบุคคลอื่นทำหน้าที่เลขานุการแทน

กรรมการตาม (๓) และ (๔) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปีและอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้

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) พ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมีได้แต่งตั้งกรรมการอื่นขึ้นมาใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีกรรมการใหม่แล้ว

ข้อ ๒๒ คณะกรรมการ ตามข้อ ๒๑ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่ง ที่ผ่านการประเมินค่างานและได้รับอนุมัติกำหนดระดับตำแหน่งแล้ว เว้นแต่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

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

(๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(๔) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อมอบหมายให้ดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

(๕) สรุปผลการประเมินเพื่อเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาอนุมัติแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ เว้นแต่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษให้เสนอ ก.บ.ม. พิจารณาก่อนเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรี นำความกราบบังคมทูล 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 ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับชำนาญการพิเศษ 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 ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ ก.บ.ม. มีมติอนุมัติ

หมวด ๔ การทบทวนผลการพิจารณาผลงาน

ข้อ ๒๘ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ผู้ขอรับการประเมินมีสิทธิขอให้ ก.บ.ม. พิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในสามเดือนนับแต่วันที่รับทราบมติ เมื่อ ก.บ.ม. ได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่งคำขอนั้นให้คณะกรรมการพิจารณา หากคณะกรรมการมีความเห็นตามข้อ ๒๘ 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) เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้วให้นำผลการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่และชุดเดิมเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาต่อไป

หมวด ๕ การลงโทษ

ข้อ ๓๐ มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอรับการประเมินอันส่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรม และจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีที่ตรวจสอบพบว่าผู้ขอรับการประเมินระบุนการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์ส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอรับการประเมินโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเองรวมถึงการคัดลอกข้อความใดๆ 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 และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีกำหนดเวลาภายในห้าปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติให้ถอดถอนหรือนับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน แล้วแต่กรณี

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(รองศาสตราจารย์สุภัทรา โกไศยกานนท์)

รักษาราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประธานกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย