ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๕

.....

เพื่อให้การแต่งตั้งพนักงานตำแหน่งสนับสนุนวิชาการสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งระดับชำนาญการขั้นต้น ระดับชำนาญการขั้นสูง ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเหมาะสมตามมาตรฐานของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๔ ของข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานตำแหน่งสนับสนุนวิชาการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๕ ประกอบกับ ข้อ ๑๒ ของข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เรื่องมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งพนักงานสถาบันตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๕ และมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสถาบัน ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๕ ประกอบกับสภาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ได้รับทราบแล้ว จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานตำแหน่งสนับสนุนวิชาการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

"สถาบัน" หมายความถึง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

"ส่วนงาน" หมายความถึง สำนักงานสภาสถาบัน สำนักงานอธิการบดี ส่วนงานวิชาการ และส่วนงานอื่น

"สภาสถาบัน" หมายความถึง สภาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

"อธิการบดี" หมายความถึง อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

"พนักงาน" หมายความถึง พนักงาน สังกัดสถาบันเทค์โนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน และเงินรายได้ และพนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ

"ก.บ.สจล." หมายความถึง คณะกรรมการบริหารงานบุคคล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

"คณะกรรมการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น" หมายความถึง คณะกรรมการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

"คณะกรรมการประเมินค่างาน" หมายความถึง คณะกรรมการประเมินค่างานของแต่ละส่วนงาน

"คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน" หมายความถึง คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง

หมวด ๑
คณะกรรมการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

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

(๔.๑) คณะกรรมการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ประกอบด้วย

(๑) รองอธิการบดีที่กำกับดูแลส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล ประธานกรรมการ

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

(๓) ผู้อำนวยการส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล/ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคล กรรมการและเลขานุการ

(๔) ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ (๒) ให้มีวาระการดำรงตำแหน่ง ๒ ปี

(๔.๒) คณะกรรมการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ทำหน้าที่ดังนี้

(๑) พิจารณาและกลั่นกรองผลการประเมินค่างานยกเว้นตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตำแหน่งอื่นที่ ก.บ.สจล. กำหนด

(๒) พิจารณาและกลั่นกรองผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) พิจารณาเสนอหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่ ก.บ.สจล. กำหนด

(๔) พิจารณาเสนอแบบที่เกี่ยวกับวิธีการแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

(๕) พิจารณาแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(๖) สรุปผลการพิจารณาเสนอ ก.บ.สจล. เพื่ออนุมัติ

(๗) อื่นๆ ตามที่ ก.บ.สจล. มอบหมาย

หมวด ๒
ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของพนักงาน

ข้อ ๕ ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของพนักงาน มีดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร มีตำแหน่งดังนี้

(๑.๑) หัวหน้าสำนักงานสภาสถาบัน

(๑.๒) หัวหน้าส่วนงานอื่น รองหัวหน้าส่วนงานอื่น หรือผู้ช่วยหัวหน้าส่วนงานอื่น

(๑.๓) หัวหน้าศูนย์ หรือ ผู้อำนวยการส่วน

(๑.๔) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.บ.สจล. กำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มีดังนี้

(๒.๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒.๒) ระดับเชี่ยวชาญ

(๒.๓) ระดับชำนาญการขั้นสูง

(๒.๔) ระดับปฏิบัติการกลาง และนักวิจัย

(๓) ตำแหน่งประเภททั่วไป มีดังนี้

(๓.๑) ระดับชำนาญการขั้นต้น และผู้มีประสบการณ์กลาง

(๓.๒) ระดับปฏิบัติการต้น และผู้มีประสบการณ์ต้น

หมวด ๓
การกำหนดระดับตำแหน่งและการประเมินค่างาน

ข้อ ๖ การกำหนดระดับตำแหน่งต้องสอดคล้องกับโครงสร้างประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามที่ ก.บ.สจล. กำหนดและเป็นไปตามกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที่สภาสถาบันกำหนด

ข้อ ๗ การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งพนักงาน

(๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณที่จ่ายเป็นค่าจ้าง

(๓) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

(๔) ต้องคำนึงถึงความมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

ข้อ ๘ การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน และประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

(๘.๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญการขั้นต้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการขั้นสูง กำหนดให้มีได้ทั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของสถาบัน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนภารกิจหลักของสถาบัน ได้แก่ หน่วยงานในส่วนงานวิชาการ หรือหน่วยงานเทียบเท่า ส่วนงานในสำนักงานอธิการบดีหรือหน่วยงานเทียบเท่า โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานและแบบประเมินค่างาน ดังนี้

(ก) หน้าที่และความรับผิดชอบ

(ข) ความยุ่งยากของงาน

(ค) การกำกับตรวจสอบ

(ง) การตัดสินใจ

โดยใช้แบบประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญการขั้นต้น ให้ใช้แบบประเมินค่างานตามแบบท้ายประกาศ

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการขั้นสูง ใช้แบบประเมินค่างานตามแบบท้ายประกาศ

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

(๑) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

(ก) ความรู้และความชำนาญงาน

(ข) การบริหารจัดการ

(ค) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์

(๒) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

(ก) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา

(ข) อิสระในการคิด

(ค) ความท้าทายในงาน

(๓) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ

(ก) การวิเคราะห์ข้อมูล

(ข) อิสระในการปฏิบัติงาน

(ค) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน

(ง) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

โดยใช้แบบประเมินค่างานตามแบบท้ายประกาศ

(๘.๓) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ กำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

(ก) หน้าที่และความรับผิดชอบ

(ข) ความยุ่งยากของงาน

(ค) การกำกับตรวจสอบ

(ง) การตัดสินใจ

(จ) การบริหารจัดการ

โดยใช้แบบประเมินค่างานตามแบบท้ายประกาศ

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

(๔.๑) สำนักงานสภาสถาบัน

(๑) รองอธิการบดีที่ดำรงตำแหน่งเลขานุการสภาสถาบัน	ประธานกรรมการ
(๒) หัวหน้าสำนักงานสภาสถาบันหรือผู้อำนวยการส่วนของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง	กรรมการ
(๓) ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล	กรรมการและเลขานุการ

(๔.๒) สำนักงานอธิการบดี

(๑) รองอธิการบดีที่กำกับดูแลส่วนของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง	ประธานกรรมการ
(๒) ผู้อำนวยการส่วนของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง	กรรมการ
(๓) ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล	กรรมการและเลขานุการ

(๔.๓) ส่วนงานวิชาการ (คณะ/วิทยาลัย) ประกอบด้วย

(๑) หัวหน้าส่วนงานวิชาการ	ประธานกรรมการ
(๒) รองหัวหน้าส่วนงานวิชาการ หรือผู้ช่วยหัวหน้าส่วนงานวิชาการตามที่หัวหน้าส่วนงานวิชาการมอบหมาย หรือประธานสาขาวิชา หรือผู้อำนวยการส่วนสนับสนุนวิชาการ	กรรมการ
(๓) ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล	กรรมการและเลขานุการ

(๔.๔) ส่วนงานวิชาการ (วิทยาเขตชุมพร) ประกอบด้วย

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

(๔.๕) ส่วนงานอื่น (สำนัก) ประกอบด้วย

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

ทั้งนี้ การประเมินค่างานของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษตำแหน่งอื่นที่ ก.บ.สจล. กำหนด ให้สถาบันแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย อธิการบดี และรองอธิการบดี แล้วนำผลการประเมินค่างานเสนอสภาสถาบัน เพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งดังกล่าว

หมวด ๔
การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ข้อ ๑๐ วิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ให้ ก.บ.สจล. แต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๙ เป็นคณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานเพื่อทำหน้าที่ประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

ข้อ ๑๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามภารกิจหลักของตำแหน่ง ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมาย โดยประเมินผลสัมฤทธิ์จากผลงานย้อนหลัง ๒ ปี

ข้อ ๑๒ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) การประเมินความรู้ความสามารถ และทักษะที่ต้องการ ให้ประเมินจาก

(๑.๑) ความรู้ความสามารถที่จำเป็น ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับกฎ/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความรู้เฉพาะด้านตามวิชาชีพและการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

(๑.๒) ทักษะที่ต้องการ ได้แก่ ความสามารถที่จำเป็นต้องใช้เพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ และ/หรือความสามารถพิเศษที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญ การเขียนโครงการ การนำเสนอด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร เป็นต้น

(๒) การประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๒.๑) สมรรถนะหลักที่สถาบันกำหนด ได้แก่

(ก) ความยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(ข) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(ค) ความคิดเชิงนวัตกรรม

(ง) การทำงานเป็นทีม

(จ) การบริการที่ดี

(๒.๒) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ให้ส่วนงานกำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและระดับตำแหน่ง

ข้อ ๑๓ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตาม ข้อ ๑๑ และข้อ ๑๒ ให้ใช้แบบประเมินตามแบบท้ายประกาศ

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

หมวด ๕
หลักเกณฑ์การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๑๕ หลักเกณฑ์การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการขั้นต้น ระดับชำนาญการขั้นสูง ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องเป็นตำแหน่งที่มีการประเมินค่างานแล้ว ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(๑) การประเมินค่างาน

(๒) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๓) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๔) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการขั้นต้น ผู้ชำนาญการขั้นสูง ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่ คู่มือปฏิบัติงานหลัก งานวิเคราะห์ งานสังเคราะห์ งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่น

ข้อ ๑๖ การประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการขั้นต้น ระดับชำนาญการขั้นสูง ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญการขั้นต้น ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

๑.๑ ระดับชำนาญการขั้นต้น

(๑) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการต้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๒ ปี
- วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการต้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๑ ปี
- วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการต้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี

(๒) เงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับชำนาญการขั้นต้น

(๓) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๔) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๕) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการขั้นต้น เสนอผลงานอย่างน้อย ๒ เรื่อง ซึ่งผู้เสนอขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรก โดยไม่กำหนดจำนวนร้อยละการมีส่วนร่วมในผลงาน และมีคุณภาพในระดับ "ดี" ทั้งนี้ผลงานต้องประกอบด้วย

๑) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย ๑ เล่ม และ

๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย ๑ เรื่อง

(๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการขั้นต้น ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๐

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการขั้นสูง ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

๒.๑ ระดับชำนาญการขั้นสูง

(๑) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- วุฒิปริญญาตรี ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการกลางมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี
- วุฒิปริญญาโท ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการกลางมาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ ปี
- วุฒิปริญญาเอก ต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการกลางมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี

(๒) เงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับชำนาญการขั้นสูง

(๓) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดที่ครองอยู่

(๔) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๕) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการขั้นสูง เสนอผลงานอย่างน้อย ๒ เรื่อง ซึ่งผู้เสนอขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรก โดยไม่กำหนดจำนวนร้อยละการมีส่วนร่วมในผลงาน และมีคุณภาพในระดับ "ดี" ทั้งนี้ผลงานต้องประกอบด้วย

๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้เสนอขอแต่งตั้งและแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางาน และเชื่อมโยงกับพันธกิจของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ เรื่อง และ

๒) งานวิจัยหรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ เรื่อง

(๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการขั้นสูง ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๐

๒.๒ ระดับเชี่ยวชาญ

(๑) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการขั้นสูง มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(๒) เงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับเชี่ยวชาญ

(๓) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๔) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

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

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

๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย ๑ เรื่อง

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

(๗) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๐

๒.๓ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๑) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ต้องดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(๒) เงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๓) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๔) ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๕) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เสนอผลงานอย่างน้อย ๒ เรื่อง ซึ่งผู้เสนอขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรก และมีส่วนร่วมในผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

กรณีงานวิจัยผู้เสนอขอแต่งตั้งต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักและมีปริมาณผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และมีคุณภาพในระดับ "ดีเด่น" ทั้งนี้ผลงานต้องประกอบด้วย

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

๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย ๑ เรื่อง

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

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

(๘) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๐

ข้อ ๑๗ แบบเสนอขอแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการขั้นต้น ระดับชำนาญการขั้นสูง ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และแบบแสดงการมีส่วนร่วมในผลงานและแบบประเมินโดยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใช้แบบท้ายประกาศ

ข้อ ๑๘ การประเมินผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการขั้นต้น ผู้ชำนาญการขั้นสูง ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ จำนวน ๕ องค์ประกอบ ได้แก่

(๑) ขอบเขตของผลงาน

(๒) คุณภาพของผลงาน

(๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

(๔) ประโยชน์ของผลงาน

(๕) ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

ข้อ ๑๙ ผลงานที่นำเสนอเพื่อพิจารณา ตามข้อ ๑๖ ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ต้องมิใช่ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหรือการฝึกอบรม

(๒) ต้องมิใช่ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วม ต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงาน โดยให้ผู้ร่วมงานทุกคนได้ลงนามรับรองในผลงานเป็นสัดส่วนเท่าใด นอกจากกรณีดังต่อไปนี้

- กรณีไม่สามารถระบุการมีส่วนร่วมในผลงานเป็นร้อยละได้ ให้ชี้แจงบทบาทหน้าที่ในการทำผลงานของผู้ร่วมงานทุกคน

- กรณีไม่สามารถติดต่อทุกคนให้ลงนามรับรองได้ ให้ระบุจำนวนผู้ร่วมงานทุกคนและจะถือว่าผู้ร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วมในผลงานเท่าเทียมกัน

- กรณีผู้ร่วมงานบางคนไม่ได้ลงนามรับรองการมีส่วนร่วมในผลงาน ให้ชี้แจงเหตุผลที่ไม่สามารถระบุการมีส่วนร่วมของผู้นั้นให้ชัดเจน

ทั้งนี้ ผู้เสนอขอแต่งตั้งต้องลงนามรับรองสำเนาถูกต้องในแบบการมีส่วนร่วมในผลงานทุกเรื่องที่มีผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเคร่งครัด หากผู้เสนอขอแต่งตั้งระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริง เมื่อตรวจพบภายหลัง จะถือว่าการกระทำนั้นเข้าข่ายผิดจริยธรรมไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยให้สถาบันสอบสวนหาข้อเท็จจริงและดำเนินการทางวินัยต่อไป

ข้อ ๒๐ การประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงาน ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการขั้นต้น หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการขั้นสูง ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเอง และแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

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

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

หมวด ๖
วิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๒๑ การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการขั้นต้น ระดับชำนาญการขั้นสูง ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้กระทำได้ ๒ วิธี คือ วิธีปกติและวิธีพิเศษ ดังนี้

(๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(ก) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.บ.สจล. กำหนด

(ข) ได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

(๒) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๖ ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ได้แก่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือการแต่งตั้งข้ามระดับตำแหน่ง หรือ กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้ เป็นต้น ทั้งนี้มีเงื่อนไขว่า ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง และจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและผลงานที่มีระดับคุณภาพสูงกว่าปกติ

ข้อ ๒๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพให้แต่งตั้ง ดังนี้

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการขั้นต้น ระดับชำนาญการขั้นสูง ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการจำนวน ๓ คน โดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกสถาบันตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิของ ก.พ.อ. ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.บ.สจล. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

ข้อ ๒๓ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษตามข้อ ๒๑ (๒) ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพมีจำนวนกรรมการ ๕ คน

วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญการขึ้นต้น และระดับชำนาญการขั้นสูง ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพแต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น โดยจะไม่ทำการประชุมก็ได้

กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เพื่อพิจารณาผลงานร่วมกัน

ข้อ ๒๔ เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(๑) วิธีปกติ ให้ใช้คะแนนเสียงข้างมากของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(๒) วิธีพิเศษ ต้องได้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่า ๔ ใน ๕ เสียงของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

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

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

ข้อ ๒๗ เกณฑ์การพิจารณาตามข้อ ๒๕ และ ๒๖ ให้ใช้ระดับ “อยู่ในเกณฑ์” เป็นเกณฑ์ตัดสิน

หมวด ๗
การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

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

ข้อ ๒๙ เมื่อมีการแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้ส่วนงานติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งด้วย

ข้อ ๓๐ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลา ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกิน ๙๐ วัน หากขยายแล้วไม่เสร็จทันตามที่กำหนดให้เสนอขอใหม่

ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

ข้อ ๓๑ การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการขั้นต้น ระดับชำนาญการขั้นสูง และระดับเชี่ยวชาญ ให้แต่งตั้งได้ตั้งแต่วันที่ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี รับเรื่อง พร้อมแบบประวัติส่วนตัวที่ถูกต้อง และผลงานที่เผยแพร่สมบูรณ์แล้ว ยกเว้น

(๑) กรณีที่คณะกรรมการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นมีมติให้แก้ไขแบบประวัติส่วนตัว ปรับปรุงผลงานหรือนำไปเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่กำหนด วันแต่งตั้งให้ถือเอาวันที่ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี ได้รับแบบประวัติส่วนตัวที่แก้ไขถูกต้อง ผลงานฉบับสมบูรณ์หรือที่เผยแพร่แล้ว

(๒) กรณีการเสนอคู่มือปฏิบัติงานหลัก หรืองานวิเคราะห์ หรืองานสังเคราะห์ ให้เผยแพร่ผลงานไปยังวงวิชาการหรือวิชาชีพ ภายหลังจากที่ผ่านการประเมินคุณภาพโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแล้วและให้แสดงหลักฐานการเผยแพร่มายังสถาบัน วันที่แต่งตั้งให้ถือเอาวันที่ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี ได้รับเรื่องตามวรรคหนึ่ง และ (๑)

หมวด ๘
การลงโทษ

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

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

(๒) กรณีที่ได้รับพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ ก.บ.สจล. มีมติถอดถอนตำแหน่งระดับชำนาญการขั้นต้น ระดับชำนาญการขั้นสูง ระดับเชี่ยวชาญ ส่วนตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภาสถาบันพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.สจล. มีมติให้ถอดถอน หรือนับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน

หมวด ๙
การทบทวนผลการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

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

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

ข้อ ๓๔ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นได้รับเรื่องการขอทบทวนตามข้อ ๓๓ แล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติรับไว้พิจารณา และมอบให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดเดิมพิจารณา

(๒) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และมีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ โดยมีจำนวนกรรมการเท่ากับชุดเดิมเพื่อพิจารณา

(ค) เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้สถาบันนำผลการพิจารณาของชุดใหม่และชุดเดิมเสนอคณะกรรมการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาต่อไป

ข้อ ๓๕ ค่าใช้จ่ายในการพิจารณาและประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการขั้นต้น ระดับชำนาญการขั้นสูง ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้เป็น ไปตามประกาศสถาบัน

ข้อ ๓๖ ขั้นตอนการดำเนินการขอกำหนดตำแหน่ง

(๑) ผู้เสนอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ยื่นเรื่องเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ โดยแนบแบบประวัติส่วนตัว และผลงานตามข้อ ๑๖

(๒) คณะกรรมการประจำส่วนงานตรวจสอบและกลั่นกรองคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ภาระงาน ผลสัมฤทธิ์ของงาน ผลงาน เพื่อแจ้งคณะกรรมการระดับส่วนงาน

(๓) คณะกรรมการระดับส่วนงาน ดำเนินการประเมินค่างาน ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมินของผู้เสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการประจำส่วนงานเพื่อทราบ

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

(๕) คณะกรรมการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณากลั่นกรองตาม (๓) ตรวจสอบแบบประวัติส่วนตัวและผลงานให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ กบ.สจล.กำหนด

(๖) คณะกรรมการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

กรณีการประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้เสนอขอดำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลการประเมินร่วมกัน ผลการประเมินเป็นไปตามเสียงข้างมาก

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

(๘) ในกรณีที่ ก.บ.สจล. มีมติเห็นชอบการแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการขั้นต้น ระดับชำนาญการขั้นสูง และระดับเชี่ยวชาญ ให้อธิการบดีออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

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

(๑๐) ให้ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี แจ้งมติของ ก.บ.สจล. แก่ผู้เสนอขอแต่งตั้งและส่วนงานภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ ก.บ.สจล. รับรองมติหรือนับแต่วันที่สภาสถาบันรับรองความเห็นชอบกรณีตาม (๙)

ข้อ ๓๗ คำนิยาม รูปแบบ ขั้นตอน ลักษณะการเผยแพร่ และเกณฑ์ระดับคุณภาพของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการขั้นต้น ผู้ชำนาญการขั้นสูง ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้เป็นไปตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

ข้อ ๓๘ ในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้ ก.บ.สจล. เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัย ตีความ และสั่งการ และให้ถือคำวินิจฉัยของ ก.บ.สจล. เป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕

(ศาสตราจารย์ ดร.ถวิล พึ่งมา)
อธิการบดี