

# สำเนา

ข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์  
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ  
หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

พ.ศ. ๒๕๕๔

เพื่อให้การพิจารณา กำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไปของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๐๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ เพิ่มเติมโดยมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ และมติสภาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๔ สภาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

๓.๑ ข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๐

๓.๒ ประกาศสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ฉบับลงวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๑

๓.๓ ประกาศสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการตำแหน่งประเภทผู้บริหารให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ฉบับลงวันที่ ๑๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

๓.๔ ประกาศสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นและตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลางให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ฉบับลงวันที่ ๑๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

๓.๕ ประกาศสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ  
ประเมินข้าราชการตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ฉบับลงวันที่  
๑๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

๓.๖ ประกาศสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ  
คัดเลือกพนักงานสถาบันสายสนับสนุน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน และ  
ระดับชำนาญงานพิเศษ ฉบับลงวันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๓

**ข้อ ๔** ในข้อบังคับนี้

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

“สภาสถาบัน” หมายความว่า สภาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

“นายกสภาสถาบัน” หมายความว่า นายกสภาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

“คณะกรรมการบริหารงานบุคคล” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคล  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

“กขท.” หมายความว่า คณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาชีพ  
เฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

“ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ” หมายความว่า ตำแหน่ง  
ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

“ตำแหน่งประเภททั่วไป” หมายความว่า ตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน  
และระดับชำนาญงานพิเศษ

“บุคลากร” หมายความว่า บุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ซึ่งเป็น  
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือพนักงานสถาบัน ที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือ  
เชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป

**ข้อ ๕** บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือวิธีการปฏิบัติอื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับ  
นี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

**ข้อ ๖** ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้

ในกรณีมีข้อขัดข้องหรือมีปัญหาจากการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ อธิการบดีหรือ กขท.  
มีอำนาจในการพิจารณานำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล คำวินิจฉัยของคณะกรรมการบริหารงาน  
บุคคลถือเป็นที่สุด

**หมวด ๑**

**บททั่วไป**

**ข้อ ๗** หลักเกณฑ์และการกำหนดระดับตำแหน่งต้องสอดคล้องกับกรอบของตำแหน่งและ  
แผนพัฒนากำลังคนที่สภาสถาบันกำหนด

การพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้พิจารณาคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ผู้ชำนาญงาน และผู้ชำนาญงานพิเศษ ตลอดจนจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

ตำแหน่งประเภท ชื่อสายงาน ชื่อตำแหน่งในสายงาน ระดับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง หรือการใดที่เกี่ยวข้องซึ่งข้อบังคับนี้มิได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะหรือสถาบันมิได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๘ การดำเนินการตามข้อบังคับนี้ ให้ดำเนินการอยู่ในชั้นความลับทุกชั้นตอน

ข้อ ๙ บุคลากรผู้ใดจะลาศึกษาหรือฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ หรือลาไปปฏิบัติการวิจัย และประสงค์จะขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อบังคับนี้ ให้ยื่นเรื่องเสนอขอแต่งตั้งต่อกองบริหารทรัพยากรบุคคลก่อนวันที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาหรือฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ หรือลาไปปฏิบัติการวิจัยแล้วแต่กรณี แต่จะต้องเป็นการขอแต่งตั้งโดยวิธีปกติเท่านั้น

การอื่นใดนอกจากที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่สถาบันประกาศกำหนด ตามความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง กขท. อาจกำหนดเป็นอย่างอื่น หรือยกเว้นกรณีหนึ่งกรณีใดตามที่กำหนดในวรรคหนึ่งได้ตามความเหมาะสม และรายงานให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลทราบในโอกาสแรกที่สามารถกระทำได้

ข้อ ๑๐ ให้บุคลากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสามารถนับระยะเวลาดำรงตำแหน่งในระดับต่างๆ ที่แตกต่างกันตามระบบบริหารงานบุคคลเดิม รวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในระดับต่างๆ ที่เทียบเคียงตามระบบบริหารงานบุคคลใหม่ เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ได้ เช่น กรณีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งให้ต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีนั้น ให้นับระยะเวลาดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับปริญญาตามระบบบริหารงานบุคคลเดิม ระดับ ๖ ระดับ ๗ (รวมทั้งมิใช่กรณีตำแหน่งระดับชำนาญการ) รวมกับระยะเวลาดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการในระบบบริหารงานบุคคลใหม่ได้ เป็นต้น ทั้งนี้ กรณีได้รับวุฒิการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเพิ่มขึ้น ให้คำนวณระยะเวลาก่อนและหลังได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นรวมกันได้ตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

บุคลากรซึ่งเป็นพนักงานสถาบันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือระดับปฏิบัติการจากการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลใหม่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน ให้สามารถนับระยะเวลาก่อนที่จะมีการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลใหม่ตั้งแต่วันแรกที่ดำรงตำแหน่งประเภทที่จะขอแต่งตั้งรวมกับระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งประเภทที่จะขอแต่งตั้งระดับปฏิบัติการตามระบบบริหารงานบุคคลใหม่ เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญงานแล้วแต่กรณีได้

บุคลากรซึ่งเป็นพนักงานสถาบันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญงานจากการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลใหม่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน ให้คำนวณระยะเวลาตั้งแต่วันแรกที่ดำรงตำแหน่งประเภทที่จะขอแต่งตั้งให้หนึ่งในสามของระยะเวลาทั้งหมดรวมกับ ระยะเวลาดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญงานในระบบบริหารงานบุคคลใหม่ได้ เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับชำนาญงานพิเศษ แล้วแต่กรณีได้

ข้อ ๑๑ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา จะต้องมื่อเงื่อนไข ดังนี้

๑๑.๑ ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

๑๑.๒ ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่

สูงขึ้นมาแล้ว

๑๑.๓ หากมีการเสนอผลงานที่มีผู้ร่วมงานหลายคน จะต้องให้ผู้ร่วมงานทุกคน ลงนามรับรองว่าแต่ละคนมีส่วนร่วมในผลงานเรื่องนั้นร้อยละมากหรือน้อยเท่าใด ขึ้นอยู่กับข้อตกลง ระหว่างผู้ร่วมงานในผลงานนั้นๆ รวมทั้งระบุบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในผลงานนั้น และการ ลงนามรับรองการมีส่วนร่วมในผลงานแต่ละชิ้น เมื่อได้ลงนามรับรองแล้วจะเปลี่ยนแปลงไม่ได้ หาก ตรวจสอบพบภายหลังว่าการระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริง จะถือว่าเป็นการกระทำ เข้าข่ายผิดจรรยาบรรณ ไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และให้สถาบันสอบ หาข้อเท็จจริงและดำเนินการทางวินัยต่อไป

การใดเกี่ยวกับผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ผู้ชำนาญงาน และผู้ชำนาญงานพิเศษ ที่ข้อบังคับนี้ หรือสถาบันมิได้กำหนดไว้เป็นการ เฉพาะ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการขอแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันมาใช้บังคับโดย อนุโลม

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่มีการนำผลงานเดิมที่เคยเสนอเพื่อพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งคราว ก่อนมาเสนอขอแต่งตั้งใหม่อีกครั้ง ให้คณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และ จรรยาบรรณและจรรยาบรรณทางวิชาชีพใช้ผลการพิจารณาผลงานเดิมแต่ละชิ้นที่ผ่านการพิจารณามาแล้ว นั้นโดยไม่ต้องพิจารณาผลงานนั้นใหม่อีก ทั้งนี้ จะต้องเป็นการขอแต่งตั้งในตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เดียวกันกับที่เคยเสนอขอแต่งตั้งมาแล้วนั้น

ข้อ ๑๓ ให้สถาบันประกาศกำหนด

๑๓.๑ คำนียาม ลักษณะการเผยแพร่ และลักษณะคุณภาพของผลงานที่จำแนกตาม ระดับคุณภาพ

๑๓.๒ รายละเอียดและระดับสมรรถนะที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ของตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

๑๓.๓ ระดับของความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของแต่ละ หน่วยงานและระดับตำแหน่ง

๑๓.๔ แบบคำขอรับการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้น

๑๓.๕ แบบคำขอรับการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๑๓.๖ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑๓.๗ แบบประเมินสมรรถนะทางการบริหาร

๑๓.๘ แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

๑๓.๙ แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน

๑๓.๑๐ แบบประเมินคุณภาพผลงาน

๑๓.๑๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และสมรรถนะทางการบริหาร หรือหลักเกณฑ์ วิธีการ แนวปฏิบัติ ขั้นตอน แบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง หรือการใดที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม หรือที่ข้อบังคับฉบับนี้มีได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ

ข้อ ๑๔ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไปต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

๑๔.๑ ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเอง และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

๑๔.๒ ต้องให้เกียรติและอ้างอิงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

๑๔.๓ ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

๑๔.๔ ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

๑๔.๕ ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๑๕ หลักเกณฑ์และการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อบังคับนี้ ต้องเป็นตำแหน่งที่ได้ประเมินค่างานแล้ว ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

๑๕.๑ การประเมินค่างาน

๑๕.๒ ผลสัมฤทธิ์ของงาน

๑๕.๓ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

๑๕.๔ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ผู้ชำนาญงาน และผู้ชำนาญงานพิเศษ

ให้หน่วยงานต้นสังกัดของบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมาตรฐานภาระงาน และหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานของตำแหน่งตามที่สถาบันประกาศกำหนด ในกรณีที่สถาบันยังไม่ได้ประกาศกำหนด ให้ติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

ข้อ ๑๖ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบันได้รับค่าสมนาคุณ และเบี้ยประชุมตามอัตราที่สถาบันประกาศกำหนด

## หมวด ๒

### คณะกรรมการ

#### ส่วนที่ ๑

#### คณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป” หรือเรียกโดยย่อว่า “กขท.” ประกอบด้วย

๑๗.๑ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ เป็นประธานกรรมการ

๑๗.๒ รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและรองอธิการบดีฝ่ายวางแผน เป็นรองประธานกรรมการ

๑๗.๓ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน ซึ่งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลแต่งตั้งจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนดจำนวนไม่เกินสามคน

๑๗.๔ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบัน ซึ่งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ที่ไม่ใช่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและมีได้ใช้วิชาชีพจำนวนไม่น้อยกว่าสองคน แต่ไม่เกินสี่คน

๑๗.๕ ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

๑๗.๖ เจ้าหน้าที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลจำนวนสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๑๘ ให้ กขท. มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี และมีสิทธิได้รับการแต่งตั้งได้อีก ในกรณีที่ กขท. พ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลยังมีได้แต่งตั้ง กขท. ใหม่ ให้ กขท. เดิมนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อนจนกว่าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลจะได้แต่งตั้ง กขท. ใหม่

ข้อ ๑๙ ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุอื่นที่มีไขการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลยังมีได้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใหม่ ให้ถือว่า กขท. ประกอบด้วยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิว่างลงตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการบริหารงานบุคคลอาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิแทนตำแหน่งที่ว่างลงตามองค์ประกอบในข้อ ๑๗ โดยให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับกำหนดเวลาที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนดำรงตำแหน่งแทน

ข้อ ๒๐ การประชุม กขท. ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในกรณีที่ประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานที่ประธานกรรมการมอบหมายทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม และในกรณีที่ประธานกรรมการไม่ได้มอบหมายไว้ ให้ที่ประชุมเลือกรองประธานคนหนึ่งทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมากเป็นสำคัญ ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๒๑ กขท. มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

๒๑.๑ วิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและความจำเป็นที่จะกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณา ก่อนเสนอสภาสถาบันเพื่อพิจารณาอนุมัติกรอบระดับตำแหน่ง ยกเว้นตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา

๒๑.๒ กำหนดนโยบาย แนวทางการดำเนินงาน กำหนดหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ ขั้นตอนและวิธีการเกี่ยวกับการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล และจัดทำเป็นประกาศสถาบัน

๒๑.๓ พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่ง เว้นแต่กรอบตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา

๒๑.๔ พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งคณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ หรือแต่งตั้งคณะกรรมการหรือกรรมการอื่น เพื่อทำหน้าที่ตามที่มอบหมายเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามข้อบังคับนี้ โดยจัดทำเป็นคำสั่งสถาบัน

๒๑.๕ พิจารณาให้ความเห็นชอบและสรุปผลการประเมินของคณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาอนุมัติ

๒๑.๖ ดำเนินการอื่นใดเกี่ยวกับการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามข้อบังคับนี้

๒๑.๗ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน หรือเสนอให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อทำหน้าที่แทนได้

๒๑.๘ พิจารณาคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง รูปแบบ ลักษณะการเผยแพร่และคุณลักษณะและผลงานที่เสนอประกอบการพิจารณา

๒๑.๙ พิจารณาอุทธรณ์ในกรณีที่บุคลากรเสนอขอทบทวนผลการพิจารณาตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมอบหมายเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

๒๑.๑๐ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมอบหมาย

## ส่วนที่ ๒

### คณะกรรมการประเมินค่างาน

ข้อ ๒๒ การกำหนดระดับตำแหน่งของบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไปต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างาน โดยแต่งตั้ง “คณะกรรมการประเมินค่างาน” ดังนี้

๒๒.๑ กรณีตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ให้อธิการบดีแต่งตั้งตามองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

๒๒.๑.๑ ประธานกรรมการให้แต่งตั้งกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(ก) กรณีการประเมินค่างานของตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ให้รองอธิการบดีตามสายงานเป็นประธานกรรมการ

(ข) กรณีการประเมินค่างานของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่ใช้วิชาชีพและมีได้ใช้วิชาชีพให้รองอธิการบดีตามสายบังคับบัญชาเป็นประธานกรรมการ

๒๒.๑.๒ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

๒๒.๑.๓ ผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบันซึ่งดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปตามที่ประธานกรรมการพิจารณาคัดเลือกจำนวนสองคน เป็นกรรมการ

๒๒.๑.๔ ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

๒๒.๑.๕ เจ้าหน้าที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๒๒.๒ กรณีตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา ให้สภาสถาบันแต่งตั้งตามองค์ประกอบ ดังนี้

๒๒.๒.๑ อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ

๒๒.๒.๒ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและรองอธิการบดีฝ่ายวางแผน เป็นกรรมการ

๒๒.๒.๓ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร เป็นกรรมการและเลขานุการ

๒๒.๒.๔ ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ



ข้อ ๒๓ คณะกรรมการประเมินค่างาน มีอำนาจและหน้าที่ในการประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพ ความยุ่งยากของงาน ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน และขออนุมัติกรอบตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา ตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

### ส่วนที่ ๓

#### คณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน

ข้อ ๒๔ การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่ใช้วิชาชีพและมีได้ใช้วิชาชีพ ให้อธิการบดีแต่งตั้ง “คณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน” ตามองค์ประกอบดังนี้

๒๔.๑ รองอธิการบดีตามสายบังคับบัญชา เป็นประธานกรรมการ

๒๔.๒ ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

๒๔.๓ ผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบันซึ่งดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ตามที่ประธานกรรมการพิจารณาคัดเลือกจำนวนสองคน เป็นกรรมการ

๒๔.๔ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปหรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่ใช้วิชาชีพและมีได้ใช้วิชาชีพของหน่วยงานอื่น ตามที่ประธานกรรมการพิจารณาคัดเลือกจำนวนสองคน เป็นกรรมการ

๒๔.๕ เจ้าหน้าที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ

ข้อ ๒๕ คณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน มีอำนาจและหน้าที่ในการพิจารณาประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร และผลงานที่ใช้ประกอบการพิจารณา

### หมวด ๓

#### การกำหนดกรอบระดับตำแหน่ง

ข้อ ๒๖ หลักเกณฑ์และการกำหนดระดับตำแหน่งต้องสอดคล้องกับกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที่สภาสถาบันกำหนด

ข้อ ๒๗ การกำหนดกรอบระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน โดยมีหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน ดังนี้

๒๗.๑ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้มิได้ทั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของสถาบันซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทาง

วิชาการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจสนับสนุนภารกิจหลักของสถาบัน เช่น หน่วยงานในสำนักงาน เลขาธิการคณะหรือหน่วยงานที่เทียบเท่า หน่วยงานในสำนักงานอธิการบดีหรือหน่วยงานที่เทียบเท่า

๒๗.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของสถาบันซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และสำนักงานอธิการบดี

ข้อ ๒๘ การกำหนดกรอบระดับตำแหน่งจะต้องดำเนินการ ดังนี้

๒๘.๑ ให้หน่วยงานที่ประสงค์จะกำหนดกรอบระดับตำแหน่งเสนอเรื่องพร้อมข้อมูลประกอบการพิจารณา เช่น ภารกิจของหน่วยงาน โครงสร้าง อัตรากำลัง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดระดับตำแหน่ง เหตุผลและความจำเป็นที่ต้องมีระดับตำแหน่งสูงขึ้นตามแบบฟอร์มที่สถาบันประกาศกำหนด

๒๘.๒ ให้ กขท. วิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและความจำเป็นที่จะกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาก่อนเสนอสภาสถาบันเพื่อพิจารณาอนุมัติกรอบระดับตำแหน่ง ยกเว้นตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา

## หมวด ๔

### การประเมินค่างาน

#### ส่วนที่ ๑

##### ข้อความทั่วไป

ข้อ ๒๙ การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใสภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้

- ๒๙.๑ ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่ง
- ๒๙.๒ ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
- ๒๙.๓ ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น
- ๒๙.๔ ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

#### ส่วนที่ ๒

##### หลักเกณฑ์การประเมินค่างาน

ข้อ ๓๐ การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้นตามข้อบังคับนี้ จะต้องประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ ความยุ่งยากของงาน ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

๓๐.๑ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

๓๐.๑.๑ หน้าที่และความรับผิดชอบ (๓๐ คะแนน)

๑) ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มประกอบกับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ (๑๐-๑๕ คะแนน)

๒) ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก หรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหา ค่อนข้างหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในงานที่มีแนวทางปฏิบัติไม่มากนัก (๑๖-๒๐ คะแนน)

๓) ปฏิบัติงานที่ยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน)

๔) ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการกำหนด หรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)

๓๐.๑.๒ ความยุ่งยากของงาน (๓๐ คะแนน)

๑) เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน)

๒) เป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน และมีขั้นตอนวิธีการ ค่อนข้างหลากหลาย (๑๖-๒๐ คะแนน)

๓) เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน)

๔) เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้ และประสบการณ์ในการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)

๓๐.๑.๓ การกำกับตรวจสอบ (๒๐ คะแนน)

๑) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (๑-๕ คะแนน)

๒) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (๖-๑๐ คะแนน)

๓) ได้รับการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน (๑๑-๑๕ คะแนน)

๔) ได้รับการตรวจสอบ ติดตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามแผนงาน/ โครงการ (๑๖-๒๐ คะแนน)

๓๐.๑.๔ การตัดสินใจ (๒๐ คะแนน)

๑) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง (๑-๕ คะแนน)

๒) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองค่อนข้างมาก วางแผนและกำหนดแนวทาง แก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (๖-๑๐ คะแนน)

๓) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ (๑๑-๑๕ คะแนน)

๔) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระในการริเริ่มพัฒนาแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน (๑๖-๒๐ คะแนน)

เกณฑ์การตัดสินใจระดับชำนาญการ จะต้องได้คะแนน ๖๔ คะแนนขึ้นไป และระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องได้คะแนน ๘๔ คะแนนขึ้นไป

๓๐.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ใช้หลักเกณฑ์การประเมินค่างานของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ๓ ด้าน ประกอบด้วย ๑๐ องค์ประกอบย่อย ดังต่อไปนี้

๓๐.๒.๑ ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถ ความรอบรู้ ความชำนาญงาน และทักษะที่พัฒนาขึ้นมาจากประสบการณ์การทำงานและการฝึกฝน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นต้องมีพื้นฐาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตำแหน่งนั้นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบย่อยได้ ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

๑) ความรู้และความชำนาญงาน หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถ ความรอบรู้ ความชำนาญงาน และทักษะที่จะต้องมีเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วงไปได้ โดยพิจารณาจากสภาพงานของตำแหน่งนั้น ดังนี้ (๔๐ คะแนน)

๑.๑) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ หรือใช้ทักษะระดับสูงในงานเชิงเทคนิค หรืองานฝีมือเฉพาะทางระดับสูง ความชำนาญในงานจะพัฒนาขึ้นจากการสั่งสมประสบการณ์และการสั่งสมทักษะในเชิงลึก (๑-๑๐ คะแนน)

๑.๒) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้กระบวนการแนวคิด ทฤษฎีหรือองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายอาชีพ (๑๑-๒๐ คะแนน)

๑.๓) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะ หรือทักษะ และความชำนาญเฉพาะตัวสูงมากในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมทั้งเป็นงานที่จะต้องแก้ไขปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนและให้คำปรึกษาได้ (๒๑-๓๐ คะแนน)

๑.๔) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญจนสามารถนำมาวางแผนกลยุทธ์หรือนโยบายของหน่วยงานได้ รวมทั้งเป็นงานที่ต้องเป็นผู้นำในการพัฒนา หรือการริเริ่มโครงการที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพันธกิจของสถาบัน (๓๑-๔๐ คะแนน)

๒) การบริหารจัดการ หมายถึง ระดับและขอบเขตของความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการที่ต้องการของตำแหน่งนั้นๆ โดยพิจารณาจากลักษณะงานและการบริหารจัดการในการวางแผน กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงาน ดังนี้ (๒๐ คะแนน)

๒.๑) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติที่มีความหลากหลายในเนื้องาน เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างของหน่วยงาน (๑-๕ คะแนน)

๒.๒) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม ประสานความร่วมมือ รวมทั้งการให้คำแนะนำผู้ปฏิบัติงานอื่น เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์หรือภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างในเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน (๖-๑๐ คะแนน)

๒.๓) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม บริหารจัดการงานวิชาการ ให้คำปรึกษาและประสานงานระหว่างหน่วยงานระดับนโยบาย (๑๑-๑๕ คะแนน)

๒.๔) เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการงานวิชาการหรือวิชาชีพ และเป็นผู้นำในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพของสถาบัน (๑๖-๒๐ คะแนน)

๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ หมายถึง ระดับและขอบเขตของ ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของงานเป็นสำคัญ ดังนี้ (๒๐ คะแนน)

๓.๑) เป็นงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับทีม บุคคลภายนอก หรือผู้รับบริการ โดยการนำเสนอความคิดหรือการเป็นผู้ฟังที่ดี เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ (๑-๕ คะแนน)

๓.๒) เป็นงานที่ต้องสามารถให้คำแนะนำ หรือคำปรึกษา แก่บุคคลอื่น รวมทั้งสามารถสอนงานแก่ทีมได้ (๖-๑๐ คะแนน)

๓.๓) เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับที่โน้มน้าวและส่งผลต่อการตัดสินใจของหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า (๑๑-๑๕ คะแนน)

๓.๔) เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับที่โน้มน้าวและส่งผลต่อการตัดสินใจในระดับกลยุทธ์และนโยบายที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของสถาบัน (๑๖-๒๐ คะแนน)

๓๐.๒.๒ ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา หมายถึง ระดับ และขอบเขตของการใช้ความคิดและการตัดสินใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการ ขั้นตอนที่ตำแหน่งนั้น จะต้องนำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบย่อย ได้ ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

๑) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา หมายถึง ระดับและ ขอบเขตของความคิดเพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานหรือการแก้ปัญหาในงานของตำแหน่ง โดย พิจารณาจากการได้รับอำนาจในการปฏิบัติงานนั้นตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้ (๔๐ คะแนน)

๑.๑) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาในภาพรวม โดยมีอิสระที่จะ กำหนดทางเลือก วิธีการ หรือแนวทางภายใต้กรอบแนวคิดของหน่วยงาน (๑-๑๐ คะแนน)

๑.๒) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้นโยบาย และ เป้าหมายระยะสั้นของหน่วยงาน ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการคิดแนวทาง แผนงาน กระบวนการ หรือ ขั้นตอนใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (๑๑-๒๐ คะแนน)

๑.๓) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้นโยบาย พันธกิจ และ เป้าหมายระยะยาวของหน่วยงาน ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน หรือโครงการเพื่อให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (๒๑-๓๐ คะแนน)

๑.๔) เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้ทิศทางและพันธกิจของสถาบัน ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการบูรณาการและกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (๓๑-๔๐ คะแนน)

๒) อิสระในการคิด หมายถึง ระดับของการคิด หรือการตัดสินใจที่จะพิจารณาดำเนินการตามกรอบและแนวทางที่มีอยู่ หรือกำหนดแนวทาง ทิศทาง หรือนโยบายในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ดังนี้ (๒๐ คะแนน)

๒.๑) เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจในการใช้ระบบ แนวคิด เทคนิค หรือวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้ (๑-๕ คะแนน)

๒.๒) เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจในการกำหนดแนวทางหรือเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งงานอื่นที่อาจต้องคิดค้นองค์ความรู้ ระบบ แนวคิด หรือกระบวนการใหม่ๆ เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้ (๖-๑๐ คะแนน)

๒.๓) เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจในการปรับนโยบายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้ (๑๑-๑๕ คะแนน)

๒.๔) เป็นงานที่ต้องคิดหรือตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ หรือภารกิจใหม่ๆ ของสถาบัน (๑๖-๒๐ คะแนน)

๓) ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา หมายถึง ระดับของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขหรือจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตำแหน่งตามความรับผิดชอบหรือตามที่ได้รับมอบหมายให้ลุล่วงไปได้ โดยพิจารณาจากลักษณะงาน สภาพงาน รูปแบบของการคิด และกระบวนการจัดการข้อมูลของตำแหน่ง ดังนี้ (๒๐ คะแนน)

๓.๑) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่มีรูปแบบค่อนข้างแน่นอนหรือมีลักษณะคล้ายคลึงกับสถานการณ์ในอดีตเป็นส่วนใหญ่ (๑-๕ คะแนน)

๓.๒) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่อาจต้องค้นหาเหตุผล เพื่อทบทวนหรือแก้ปัญหาหรือแนวทางที่เคยปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด (๖-๑๐ คะแนน)

๓.๓) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่ต้องมีการประเมินและตีความโดยใช้วิจรณ์ญาณ เพื่อตัดสินใจหาทางแก้ปัญหาที่อาจมีความเสี่ยงและไม่มีคำตอบเพียงคำตอบเดียว (๑๑-๑๕ คะแนน)

๓.๔) เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์พิเศษที่อาจไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ซึ่งต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดนอกกรอบ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในระดับสถาบัน (๑๖-๒๐ คะแนน)

๓๐.๒.๓ ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ หมายถึง ระดับและขอบเขตของผลกระทบที่เกิดจากงาน ความรับผิดชอบหรือคุณภาพของงานที่เกิดขึ้น รวมถึง ความอิสระหรือข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น ซึ่งจำแนกออกเป็นองค์ประกอบย่อยได้ ๔ องค์ประกอบ ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ข้อมูล หมายถึง ระดับและขอบเขตของลักษณะงานที่ต้องใช้กระบวนการคิด พิจารณา จำแนก สังเคราะห์ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน ดังนี้ (๔๐ คะแนน)

๑.๑) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ สำหรับจัดทำข้อเสนอหรือรายงานรูปแบบต่างๆ เพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า (๑-๑๐ คะแนน)

๑.๒) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดหลักการหรือแนวทาง ออกแบบกระบวนการหรือระบบที่สำคัญ หรือสร้างแบบจำลองเพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน (๑๑-๒๐ คะแนน)

๑.๓) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจของหน่วยงาน (๒๑-๓๐ คะแนน)

๑.๔) เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลสำหรับการประเมินสถานการณ์ เพื่อกำหนดทิศทางในเชิงกลยุทธ์และนโยบายของสถาบัน (๓๑-๔๐ คะแนน)

๒) อีสาระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับและขอบเขตของการวินิจฉัยหรือตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากการได้รับอำนาจ การควบคุม กำกับ ตรวจสอบ และการบังคับบัญชาภายใต้เงื่อนไขหรือข้อจำกัดทางกฎหมายที่กำหนดไว้เป็นกรอบในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (๒๐ คะแนน)

๒.๑) เป็นงานที่มีอีสาระในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายของหน่วยงาน โดยอาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์หรือขอคำปรึกษาตามสมควร (๑-๕ คะแนน)

๒.๒) เป็นงานที่มีอีสาระในการปฏิบัติงานหรือให้คำปรึกษาภายใต้นโยบายของหน่วยงาน โดยอาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์ และขอคำปรึกษาตามสมควร (๖-๑๐ คะแนน)

๒.๓) เป็นงานที่มีอีสาระในการบริหารงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของหน่วยงาน (๑๑-๑๕ คะแนน)

๒.๔) เป็นงานที่มีอีสาระในการบริหารงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของสถาบัน (๑๖-๒๐ คะแนน)

๓) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับและขอบเขตของผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น ซึ่งส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของตำแหน่งงานต่อหน่วยงานและสถาบัน ดังนี้ (๔๐ คะแนน)

๓.๑) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลายส่วนของวัตถุประสงค์ หรือภารกิจหลักของหน่วยงาน (๑-๑๐ คะแนน)

๓.๒) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน แผนปฏิบัติงาน หรือการวางแผนกลยุทธ์โดยรวมของหน่วยงาน (๑๑-๒๐ คะแนน)

๓.๓) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน แผนปฏิบัติงาน หรือการวางแผนกลยุทธ์โดยรวมของสถาบัน (๒๑-๓๐ คะแนน)

๓.๔) เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานโดยรวมทั้งหมดของภาครัฐ และยังส่งผลต่อการกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนงานของสถาบัน (๓๑-๔๐ คะแนน)

๔) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง หมายถึง ลักษณะสำคัญของหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของ

หน่วยงาน โดยพิจารณาจากลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นของตำแหน่งนั้นต่อภารกิจโดยรวมของหน่วยงานและสถาบัน ดังนี้ (๔๐ คะแนน)

๔.๑) เป็นงานสนับสนุน ประสาน ให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคคลหรือหน่วยงานอื่นตามกรอบความรู้หรือแนวทางที่กำหนดไว้ (๑-๑๐ คะแนน)

๔.๒) เป็นงานพัฒนาและกำหนดหลักเกณฑ์ ระบบต้นแบบ คู่มือ แนวทาง หรือนโยบายต่างๆ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน (๑๑-๒๐ คะแนน)

๔.๓) เป็นงานบริหารจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์ การตัดสินใจมีความสำคัญมากกว่ากระบวนการที่กำหนดไว้ (๒๑-๓๐ คะแนน)

๔.๔) เป็นงานให้คำปรึกษาโดยใช้ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในสายอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงาน (๓๑-๔๐ คะแนน)

เกณฑ์การตัดสินระดับเชี่ยวชาญ จะต้องได้คะแนน ๑๗๐ คะแนนขึ้นไป และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องได้คะแนน ๒๓๕ คะแนนขึ้นไป

๓๐.๓ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ กำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

๓๐.๓.๑ หน้าที่และความรับผิดชอบ (๒๐ คะแนน)

๑) ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มประกอบกับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ (๑-๕ คะแนน)

๒) ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก หรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหา ค่อนข้างหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในงานที่มีแนวทางปฏิบัติน้อยมาก (๖-๑๐ คะแนน)

๓) ปฏิบัติงานที่ยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๑๑-๑๕ คะแนน)

๔) ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการกำหนด หรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๑๖-๒๐ คะแนน)

๓๐.๓.๒ ความยุ่งยากของงาน (๒๐ คะแนน)

๑) เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน (๑-๕ คะแนน)

๒) เป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน และมีขั้นตอนวิธีการ ค่อนข้างหลากหลาย (๖-๑๐ คะแนน)

๓) เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๑๑-๑๕ คะแนน)

๔) เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้ และประสบการณ์ในการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ (๑๖-๒๐ คะแนน)



๓๐.๓.๓ การกำกับตรวจสอบ (๒๐ คะแนน)

- ๑) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (๑-๕ คะแนน)
- ๒) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (๖-๑๐ คะแนน)
- ๓) ได้รับการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน (๑๑-๑๕ คะแนน)
- ๔) ได้รับการตรวจสอบ ติดตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามแผนงาน/ โครงการ (๑๖-๒๐ คะแนน)

๓๐.๓.๔ การตัดสินใจ (๒๐ คะแนน)

- ๑) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง (๑-๕ คะแนน)
- ๒) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองค่อนข้างมาก วางแผนและกำหนดแนวทาง แก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (๖-๑๐ คะแนน)
- ๓) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ (๑๑-๑๕ คะแนน)
- ๔) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระในการริเริ่มพัฒนาแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน (๑๖-๒๐ คะแนน)

๓๐.๓.๕ การบริหารจัดการ (๒๐ คะแนน)

- ๑) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยมีความหลากหลายในเนื้อหา เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างของหน่วยงาน (๑-๕ คะแนน)
- ๒) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม ประสานความร่วมมือ รวมทั้งการให้คำแนะนำผู้ปฏิบัติงานอื่น เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์หรือภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างในเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน (๖-๑๐ คะแนน)
- ๓) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม บริหารจัดการงานวิชาการ ให้คำปรึกษาและประสานงานระหว่างหน่วยงานระดับนโยบาย (๑๑-๑๕ คะแนน)
- ๔) เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการงานวิชาการหรือวิชาชีพและเป็นผู้นำในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพของสถาบัน (๑๖-๒๐ คะแนน)

เกณฑ์การตัดสินใจหัวหน้างานระดับชำนาญการ จะต้องได้คะแนน ๖๐ คะแนนขึ้นไป หัวหน้างานระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องได้คะแนน ๗๐ คะแนนขึ้นไป และหัวหน้าหน่วยงานระดับเชี่ยวชาญ จะต้องได้คะแนน ๘๐ คะแนนขึ้นไป

๓๐.๔ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ กำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

๓๐.๔.๑ หน้าที่และความรับผิดชอบ (๓๐ คะแนน)

- ๑) ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติและมาตรฐานชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน)
- ๒) ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากโดยอาศัยคำแนะนำ แนวทาง หรือคู่มือปฏิบัติงานที่มีอยู่ (๑๖-๒๐ คะแนน)

๓) ปฏิบัติงานที่ยาก โดยปรับใช้วิธีการหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ได้ (๒๑-๒๕ คะแนน)

๔) ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหาค่อนข้างหลากหลาย โดยปรับใช้วิธีการหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ (๒๖-๓๐ คะแนน)

๓๐.๔.๒ ความยุ่งยากของงาน (๓๐ คะแนน)

๑) เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีคำแนะนำ คู่มือ และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน)

๒) เป็นงานที่ค่อนข้างยากมีแนวทางปฏิบัติที่หลากหลาย (๑๖-๒๐ คะแนน)

๓) เป็นงานที่ยุ่งยาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการเลือกใช้วิธีการ และแนวทางให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน)

๔) เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก มีความหลากหลาย และมีขั้นตอนวิธีการที่ยุ่งยาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการและแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)

๓๐.๔.๓ การกำกับตรวจสอบ (๒๐ คะแนน)

๑) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (๑-๕ คะแนน)

๒) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (๖-๑๐ คะแนน)

๓) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบเฉพาะเรื่องที่มีความสำคัญ (๑๑-๑๕ คะแนน)

๔) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานน้อยมาก (๑๖-๒๐ คะแนน)

๓๐.๔.๔ การตัดสินใจ (๒๐ คะแนน)

๑) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง โดยจะได้รับคำแนะนำในกรณีที่มีปัญหา (๑-๕ คะแนน)

๒) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบางส่วน โดยให้มีการรายงานผลการตัดสินใจเป็นระยะ (๖-๑๐ คะแนน)

๓) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก โดยให้มีการรายงานผลการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ (๑๑-๑๕ คะแนน)

๔) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก สามารถวางแผนและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (๑๖-๒๐ คะแนน)

เกณฑ์การตัดสินระดับชำนาญงาน จะต้องได้คะแนน ๖๔ คะแนนขึ้นไป และระดับชำนาญงานพิเศษ จะต้องได้คะแนน ๘๔ คะแนนขึ้นไป

การประเมินค่างานตามข้อ ๓๐.๑ ถึงข้อ ๓๐.๔ ให้ใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสารแนบท้ายข้อบังคับนี้

### ส่วนที่ ๓ วิธีการประเมินค่างาน

ข้อ ๓๑ ให้หน่วยงานที่ประสงค์จะกำหนดตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อบังคับนี้ ยื่นเรื่องประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งต่อกองบริหารทรัพยากรบุคคล และให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

ข้อ ๓๒ เมื่อคณะกรรมการประเมินค่างานได้ประเมินค่างานในตำแหน่งใดเรียบร้อยแล้ว ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลแจ้งให้หน่วยงานที่ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นทราบ เว้นแต่การประเมินค่างานของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา ให้คณะกรรมการประเมินค่างานนำผลการประเมินค่างานเสนอสภาสถาบันเพื่อพิจารณาอนุมัติกรอบตำแหน่งที่ปรึกษาก่อนแจ้งให้หน่วยงานทราบ

ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินค่างานหรือสภาสถาบันเห็นควรให้กำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น ให้หน่วยงานที่ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นนั้นดำเนินการเพื่อแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ โดยยื่นเรื่องขอแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินค่างานหรือสภาสถาบันไม่เห็นควรให้กำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น หน่วยงานที่ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นสามารถยื่นเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งดังกล่าวได้อีกเมื่อครบกำหนดไม่น้อยกว่าหนึ่งปีนับแต่วันที่ทราบมติ

### หมวด ๕

การแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ  
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในกรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยวิธีปกติ

### ส่วนที่ ๑

หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ  
ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการในกรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยวิธีปกติ

ข้อ ๓๓ บุคลากรผู้ประสงค์จะขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง จะต้องมีความสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

๓๓.๑ มีความสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะขอแต่งตั้ง ระดับปฏิบัติการ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด และเคยดำรงตำแหน่งประเภทที่จะขอแต่งตั้ง ระดับปฏิบัติการมาแล้วในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

๓๓.๑.๑ กรณีได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทที่จะขอแต่งตั้ง ระดับปฏิบัติการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี และปฏิบัติงานด้านดังกล่าวหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓๓.๑.๒ กรณีได้รับปริญญาโทหรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทที่จะขอแต่งตั้ง ระดับปฏิบัติการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี และปฏิบัติงานด้านดังกล่าวหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓๓.๑.๓ กรณีได้รับปริญญาเอกหรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทที่จะขอแต่งตั้ง ระดับปฏิบัติการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และปฏิบัติงานด้านดังกล่าวหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

หรือตำแหน่งประเภทอื่นตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๓๔ บุคลากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งชำนาญการ และพนักงานสถาบันจะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งชำนาญการตามบัญชีเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาบวกเพิ่มในอัตราร้อยละสี่สิบ

ข้อ ๓๕ บุคลากรผู้ขอที่ได้รับวุฒิมหาบัณฑิตให้รับเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภทที่จะขอแต่งตั้งก่อนได้รับวุฒิมหาบัณฑิตเพิ่มขึ้น รวมกับระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภทที่จะขอแต่งตั้งหลังจากได้รับวุฒิมหาบัณฑิตเพิ่มขึ้น เพื่อขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางได้ตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่กำหนด

การคำนวณนี้ระยะเวลาตามความในวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามตัวอย่างแนบท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๓๖ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางโดยวิธีปกติ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

๓๖.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

๓๖.๒ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

๓๖.๓ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่

๓๖.๓.๑ คู่มือปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลักที่เป็นผลงานของบุคลากรผู้ขอแต่เพียงผู้เดียวอย่างน้อย ๑ ชิ้น ซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด และ

๓๖.๓.๒ ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ที่ผู้ขอมีส่วนร่วมในผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ อย่างน้อย ๑ ชิ้น ซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด หรือ

๓๖.๓.๓ งานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ที่ผู้ขอมีส่วนร่วมในผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ อย่างน้อย ๑ ชิ้น ซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด หรือ

๓๖.๓.๔ บทความทางวิชาการที่เป็นผลงานของบุคลากรผู้ขอแต่เพียงผู้เดียวอย่างน้อย ๑ ชิ้น ซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด หรือ

๓๖.๓.๕ ผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่ผู้ขอมีส่วนร่วมในผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ อย่างน้อย ๑ ชิ้น ซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด

๓๖.๔ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๔

ข้อ ๓๗ ให้บุคลากรผู้ขอเสนอเรื่องต่อหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติและผลงานในเบื้องต้น และให้หน่วยงานต้นสังกัดเสนอเรื่องขอแต่งตั้งพร้อมด้วยแบบคำขอรับการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์และประเมินค่างานและผลงานต่อกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ในกรณีที่ผลงานที่เสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการมิได้เป็นผลงานของบุคลากรผู้ขอแต่เพียงผู้เดียว ให้แบบแบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานทำแบบคำขอรับการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นด้วยทุกกรณี

ข้อ ๓๘ ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลตรวจสอบคุณสมบัติและผลงานของบุคลากรผู้ขอเสนอ กขท. เพื่อพิจารณา

ในกรณีที่ผลงาน เอกสาร หรือหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งมีข้อมูลส่วนหนึ่งส่วนใดหรือหลายส่วนไม่ครบถ้วนถูกต้อง หรือมีจำนวนหรือปริมาณผลงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลแจ้งให้บุคลากรผู้ขอทราบและดำเนินการแก้ไขปรับปรุงให้ครบถ้วนถูกต้องหรือส่งผลงานเพิ่มเติมก่อนเสนอ กขท.

การดำเนินการตามความในวรรคสอง บุคลากรผู้ขอจะต้องดำเนินการให้เรียบร้อยและส่งมอบผลงาน เอกสาร หรือหลักฐานที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงครบถ้วนถูกต้อง หรือผลงานเพิ่มเติมต่อกองบริหารทรัพยากรบุคคลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบ หากผลงานผ่านการประเมินจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการตั้งแต่วันที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลรับเรื่องพร้อมเอกสารครบถ้วนถูกต้องในครั้งแรก หากพ้นกำหนดสามสิบวันแต่ไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันที่ทราบ จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการตั้งแต่วันที่ส่งมอบผลงาน เอกสาร หรือหลักฐานที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงครบถ้วนถูกต้อง หรือผลงานเพิ่มเติมต่อกองบริหารทรัพยากรบุคคลครบถ้วนถูกต้องในครั้งหลัง

ในกรณีที่พ้นกำหนดเก้าสิบวันนับจากวันที่ทราบ ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลโดยความเห็นชอบของประธาน กขท. จำหน่ายเรื่องการขอแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการดังกล่าวออกจากกระบวนการพิจารณาและส่งเรื่องคืนให้แก่บุคลากรผู้ขอ

ข้อ ๓๙ ให้ กขท. ดำเนินการ ดังนี้

๓๙.๑ พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างาน

๓๙.๒ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

๓๙.๓ ประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ที่จะประเมิน

๓๙.๔ พิจารณาคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง รูปแบบ ลักษณะการเผยแพร่  
คุณลักษณะและผลงานที่เสนอประกอบการพิจารณา

๓๙.๕ คัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมิน  
ผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

๓๙.๕.๑ ประธานกรรมการ แต่งตั้งจาก กชท.

๓๙.๕.๒ อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความ  
ชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดย  
แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกสถาบันอย่างน้อยหนึ่งคน และแต่งตั้งจากบุคคลภายในสถาบันรวมจำนวน  
อนุกรรมการทั้งหมดไม่น้อยกว่าสามคน

๓๙.๕.๓ เจ้าหน้าที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ

ในกรณีที่ผู้ทรงคุณวุฒิตามรายชื่อซึ่งที่ประชุม กชท. คัดเลือกไม่รับเป็น  
อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ ๓๙.๕.๒ ให้เป็นอำนาจของประธานอนุกรรมการในการพิจารณาคัดเลือก  
อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้

กชท. มีอำนาจให้บุคลากรผู้ขอแก้ไขปรับปรุง จัดส่งเอกสารหลักฐาน ผลงานเพิ่มเติม  
หรือดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาได้ตามความเหมาะสม โดยบุคลากรผู้ขอ  
จะต้องดำเนินการให้เรียบร้อย และจัดส่งผลงานเพิ่มเติม หรือเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับการ  
แก้ไขปรับปรุงที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบมติ หากผลงานผ่านการ  
ประเมินจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการตั้งแต่วันที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลรับ  
เรื่องพร้อมเอกสารครบถ้วนถูกต้องในครั้งแรก หากพ้นกำหนดสามสิบวันแต่ไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันที่  
ทราบมติ จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการตั้งแต่วันที่ส่งจัดส่งผลงานเพิ่มเติม หรือ  
เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลครบถ้วนถูกต้องใน  
ครั้งหลัง

ในกรณีที่พ้นกำหนดเก้าสิบวันนับจากวันที่ทราบมติ ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล  
โดยความเห็นชอบของ กชท. จำหน่ายเรื่องการขอแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการดังกล่าวออกจาก  
กระบวนการพิจารณาและส่งเรื่องคืนให้แก่บุคลากรผู้ขอ

ข้อ ๔๐ ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและ  
จรรยาบรรณทางวิชาชีพประเมินผลงานของบุคลากรผู้ขอโดยคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของผลงาน  
ตลอดจนจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และส่งผลการประเมินให้สถาบันเพื่อจัดให้มีการประชุม  
คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ  
พิจารณาผลงานและผลการประเมินร่วมกัน

ในกรณีที่การพิจารณาผลงานของอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผล  
งาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีผลการประเมินเป็นเอกฉันท์ว่าผลงานของบุคลากรผู้ขอ  
มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์หรือไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดอย่างหนึ่งอย่างใด ประธานอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ  
เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอาจไม่กำหนดให้มีการประชุม  
คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพก็  
ได้ โดยให้ถือเอาผลการประเมินดังกล่าวเป็นผลการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำ

หน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ทั้งนี้ เว้นแต่ ก.พ.อ. จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

ข้อ ๔๑ การประชุมคณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพต้องมีอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ให้คณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพพิจารณาตัดสินคุณภาพของผลงานโดยใช้คะแนนเสียงข้างมากของที่ประชุม คณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เป็นสำคัญ

เมื่อคณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพพิจารณาตัดสินเป็นอย่างใดแล้ว ให้เสนอผลการพิจารณาผลงานพร้อมความเห็น ต่อ กทช.

ข้อ ๔๒ ในกรณีที่คณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้บุคลากรผู้ขอปรับปรุงผลงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาสามเดือนนับแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสามเดือน ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการต้องเป็นวันที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะ ส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณา แทน

การขอขยายระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้บุคลากรผู้ขอยื่นเรื่องขอขยายระยะเวลา พร้อมแสดงเหตุผลและความจำเป็นที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลก่อนครบกำหนดสามเดือนนับแต่วันที่รับทราบมติไม่น้อยกว่าสิบห้าวันเพื่อขออนุมัติขยายระยะเวลาต่อประธานอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ในกรณีที่พ้นกำหนดสามเดือนนับจากวันที่ทราบมติและบุคลากรผู้ขอไม่ได้ขอขยายระยะเวลา หรือกรณีที่พ้นกำหนดระยะเวลาได้รับการขยายตามความในวรรคหนึ่ง และปรากฏว่าบุคลากรผู้ขอยังมีได้ดำเนินการตามมติของคณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพให้แล้วเสร็จพร้อมทั้งจัดส่งผลงานที่ปรับปรุงที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้คณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพพิจารณาตัดสินตามผลงานเท่าที่มีอยู่ และสรุปผลการประเมินพร้อมด้วยความเห็นเสนอ กทช.

ข้อ ๔๓ ในการขอแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยวิธีปกตินี้ หากผลงานใดซึ่งคณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพพิจารณาประเมินให้มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ระดับดีขึ้นไปด้วยคะแนนเสียงข้างมาก และ กทช. พิจารณาเห็นควรให้ผลงานดังกล่าวมีคุณภาพอยู่ในระดับดีขึ้นไป แต่ผลการพิจารณา

แต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการโดยรวมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพและ กชท. เห็นว่ายังไม่สมควรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ บุคลากรผู้ขอสามารถนำผลการประเมินคุณภาพผลงานที่มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ระดับดีขึ้นไปดังกล่าวนั้นไปขอแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการในครั้งต่อไปได้โดยไม่ต้องส่งผลงานดังกล่าวให้อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่พิจารณาประเมินอีก ทั้งนี้ จะต้องเป็นการขอแต่งตั้งโดยวิธีปกติและเป็นตำแหน่งเดียวกันกับครั้งที่ผลงานดังกล่าวได้รับการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับดีขึ้นไปเท่านั้น

ข้อ ๔๔ ให้ กชท. พิจารณาให้ความเห็นชอบและสรุปผลการประเมินของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาอนุมัติ

ข้อ ๔๕ เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลอนุมัติให้แต่งตั้งบุคลากรใดขึ้นดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการแล้ว ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง

ในกรณีที่ผลงานยังไม่ได้รับการเผยแพร่ หรือไม่มีหนังสือตอบรับการเผยแพร่ บุคลากรผู้ขอจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการตั้งแต่วันที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับหลักฐานการเผยแพร่หรือได้รับหนังสือตอบรับการเผยแพร่อย่างครบถ้วนถูกต้อง หรือวันที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

สำหรับบุคลากรผู้ขอแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนดในวันที่ยื่นเรื่องขอแต่งตั้ง จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการตั้งแต่วันที่ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนด หรือวันที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

## ส่วนที่ ๒

หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษในกรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยวิธีปกติ

ข้อ ๔๖ บุคลากรผู้ประสงค์จะขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

๔๖.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะขอแต่งตั้ง ระดับปฏิบัติการ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

๔๖.๒ เคยดำรงตำแหน่งประเภทที่จะขอแต่งตั้ง ระดับชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือตำแหน่งประเภทอื่นตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

๔๖.๓ ปฏิบัติงานด้านดังกล่าวหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

ข้อ ๔๗ บุคลากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องได้รับเงินเดือนถึงค่ากลางของตำแหน่งที่ครองอยู่ และพนักงานสถาบันจะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษตามบัญชีเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาบวกเพิ่มในอัตราร้อยละสี่สิบ



ข้อ ๔๘ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางโดยวิธีปกติ ต้องประเมิน ตามองค์ประกอบ ดังนี้

๔๘.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

๔๘.๒ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะ ประเมิน

๔๘.๓ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่

๔๘.๓.๑ ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนา งานของหน่วยงานที่เป็นผลงานของบุคลากรผู้ขอแต่เพียงผู้เดียวอย่างน้อย ๑ ชิ้น ซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการ เผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด และ

๔๘.๓.๒ งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่ เป็นผลงานของบุคลากรผู้ขอแต่เพียงผู้เดียวอย่างน้อย ๑ ชิ้น ซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการเผยแพร่ตาม หลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด

๔๘.๔ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๔

ข้อ ๔๙ ให้นำความในข้อ ๓๕ ข้อ ๓๗ ถึงข้อ ๔๕ ใช้บังคับสำหรับการพิจารณาแต่งตั้ง ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยวิธีปกติ โดยอนุโลม ยกเว้นข้อ ๓๙.๕

ข้อ ๕๐ ให้ กขท. คัดเลือกและแต่งตั้งคณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมิน ผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

๕๐.๑ ประธานอนุกรรมการ แต่งตั้งจาก กขท.

๕๐.๒ อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความ เชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือ เทียบเท่าโดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกสถาบันตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด จำนวนไม่ น้อยกว่าสามคน

๕๐.๓ เจ้าหน้าที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ

ในกรณีที่ผู้ทรงคุณวุฒิตามรายชื่อซึ่งที่ประชุม กขท. คัดเลือกไม่รับเป็นอนุกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ ๕๐.๒ ให้เป็นอำนาจของประธานอนุกรรมการในการพิจารณาคัดเลือกอนุกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ตามองค์ประกอบที่กำหนด

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามบัญชี รายชื่อที่ ก.พ.อ. กำหนดได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

### ส่วนที่ ๓

หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญในกรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยวิธีปกติ

ข้อ ๕๑ บุคลากรผู้ประสงค์จะขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง จะต้องมีความสมบูรณ์คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

๕๑.๑ มีความสมบูรณ์คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะขอแต่งตั้ง ระดับปฏิบัติการ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

๕๑.๒ เคยดำรงตำแหน่งประเภทที่จะขอแต่งตั้ง ระดับชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี หรือตำแหน่งประเภทอื่นตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

๕๑.๓ ปฏิบัติงานด้านดังกล่าวหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

ข้อ ๕๒ บุคลากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องได้รับเงินเดือนถึงค่ากลางของตำแหน่งที่ครองอยู่ และพนักงานสถาบันจะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งเชี่ยวชาญตามบัญชีเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาบวกเพิ่มในอัตราร้อยละสิบ

ข้อ ๕๓ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางโดยวิธีปกติ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

๕๓.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

๕๓.๒ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

๕๓.๓ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

๕๓.๓.๑ ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของสถาบันที่เป็นผลงานของบุคลากรผู้ขอแต่เพียงผู้เดียวอย่างน้อย ๑ ชิ้น ซึ่งมีความภาคีและได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด และ

๕๓.๓.๒ งานวิจัยที่เป็นผลงานของบุคลากรผู้ขอแต่เพียงผู้เดียวอย่างน้อย ๑ ชิ้น ซึ่งมีความภาคีและได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

๕๓.๔ การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพอื่นๆ

๕๓.๕ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๔

ข้อ ๕๔ ให้นำความในข้อ ๓๕ ข้อ ๓๗ ถึงข้อ ๔๕ ใช้บังคับสำหรับการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยวิธีปกติ โดยอนุโลม ยกเว้นข้อ ๓๙.๕ และข้อ ๔๐ วรรคสอง

ข้อ ๕๕ ให้ กขท. คัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

๕๕.๑ ประธานอนุกรรมการ แต่งตั้งจาก กขท.

๕๕.๒ อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่าโดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกสถาบันตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน

๕๕.๓ เจ้าหน้าที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ

ในกรณีที่ผู้ทรงคุณวุฒิตามรายชื่อซึ่งที่ประชุม กขท. คัดเลือกไม่รับเป็นอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ ๕๕.๒ ให้เป็นอำนาจของประธานอนุกรรมการในการพิจารณาคัดเลือกอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ตามองค์ประกอบที่กำหนด

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามบัญชีรายชื่อที่ ก.พ.อ. กำหนดได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

#### ส่วนที่ ๔

หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในกรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยวิธีปกติ

ข้อ ๕๖ บุคลากรผู้ประสงค์จะขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง จะต้องมีความสมบูรณ์คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

๕๖.๑ มีความสมบูรณ์คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะขอแต่งตั้ง ระดับปฏิบัติการ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

๕๖.๒ เคยดำรงตำแหน่งประเภทที่จะขอแต่งตั้ง ระดับเชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือตำแหน่งประเภทอื่นตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

๕๖.๓ ปฏิบัติงานด้านดังกล่าวหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

ข้อ ๕๗ บุคลากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องได้รับเงินเดือนถึงค่ากลางของตำแหน่งที่ครองอยู่ และพนักงานสถาบันจะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งเชี่ยวชาญพิเศษตามบัญชีเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาบวกเพิ่มในอัตราร้อยละสี่สิบ

ข้อ ๕๘ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางโดยวิธีปกติ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

๕๘.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

๕๘.๒ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

๕๘.๓ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่

๕๘.๓.๑ ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของสถาบันที่เป็นผลงานของบุคลากรผู้ขอแต่เพียงผู้เดียวอย่างน้อย ๑ ชิ้น ซึ่งมีคุณภาพดีมากและได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด และ

๕๘.๓.๒ งานวิจัยที่เป็นผลงานของบุคลากรผู้ขอแต่เพียงผู้เดียวอย่างน้อย ๑ ชิ้น ซึ่งมีคุณภาพดีมากและได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

๕๘.๔ ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการ วิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

๕๘.๕ การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ

๕๘.๖ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๔

ข้อ ๕๙ ให้นำความในข้อ ๓๕ ข้อ ๓๗ ถึงข้อ ๔๒ และข้อ ๔๔ ใช้บังคับสำหรับการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยวิธีปกติ โดยอนุโลม ยกเว้นข้อ ๓๙.๕ และข้อ ๔๐ วรรคสอง

ข้อ ๖๐ ให้ กขท. คัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

๖๐.๑ ประธานอนุกรรมการ แต่งตั้งจาก กขท.

๖๐.๒ อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่าโดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกสถาบันตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน

๖๐.๓ เจ้าหน้าที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ

ในกรณีที่ผู้ทรงคุณวุฒิตามรายชื่อซึ่งที่ประชุม กขท. คัดเลือกไม่รับเป็นอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ ๖๐.๒ ให้เป็นอำนาจของประธานอนุกรรมการในการพิจารณาคัดเลือกอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ตามองค์ประกอบที่กำหนด

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามบัญชีรายชื่อที่ ก.พ.อ. กำหนดได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

ข้อ ๖๑ ในการขอแต่งตั้งตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยวิธีปกตินี้ หากผลงานใดซึ่งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพพิจารณาประเมินให้มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ระดับดีมากขึ้นไปด้วยคะแนนเสียงข้างมาก และ กขท. พิจารณาเห็นควรให้ผลงานดังกล่าวมีคุณภาพอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป แต่ผลการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษโดยรวมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่

ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และ กขท. เห็นว่ายังไม่สมควรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ บุคลากรผู้ขอสามารถนำผลการประเมินคุณภาพผลงานที่มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ระดับดีมากขึ้นไปขอแต่งตั้งตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในครั้งต่อไปได้โดยไม่ต้องส่งผลงานดังกล่าวให้อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่พิจารณาประเมินอีก ทั้งนี้ จะต้องเป็นการขอแต่งตั้งโดยวิธีปกติและเป็นตำแหน่งเดียวกันกับครั้งที่ผลงานดังกล่าวได้รับการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับดีมากขึ้นไปเท่านั้น

ข้อ ๒๒ เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลอนุมัติให้แต่งตั้งบุคลากรใดขึ้นดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษแล้ว ให้เสนอสภาสถาบันพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

ในกรณีที่ผลงานยังไม่ได้รับการเผยแพร่ หรือไม่มีหนังสือตอบรับการเผยแพร่ บุคลากรผู้ขอจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษตั้งแต่วันที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับหลักฐานการเผยแพร่หรือได้รับหนังสือตอบรับการเผยแพร่อย่างครบถ้วนถูกต้อง หรือวันที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

สำหรับบุคลากรผู้ขอที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนดในวันที่ยื่นเรื่องขอแต่งตั้ง จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษตั้งแต่วันที่คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนด หรือวันที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

## หมวด ๖

การแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น  
ในกรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่ใช้วิชาชีพและมีได้ใช้วิชาชีพ

### ส่วนที่ ๑

หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ  
ในกรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานที่มีลักษณะงานที่ใช้วิชาชีพและมีได้ใช้วิชาชีพ

ข้อ ๒๓ บุคลากรผู้ประสงค์จะขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน จะต้องมีความสมบัตินี้สำหรับตำแหน่ง ดังนี้

๒๓.๑ มีความสมบัตินี้สำหรับตำแหน่งที่จะขอแต่งตั้ง ระดับปฏิบัติการ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด และเคยดำรงตำแหน่งประเภทที่จะขอแต่งตั้ง ระดับปฏิบัติการ มาแล้วในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

๒๓.๑.๑ กรณีได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทที่จะขอแต่งตั้ง ระดับปฏิบัติการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี และปฏิบัติงานด้านดังกล่าวหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๖๓.๑.๒ กรณีได้รับปริญญาโทหรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทที่จะขอแต่งตั้ง ระดับปฏิบัติการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี และปฏิบัติงานด้านดังกล่าวหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๖๓.๑.๓ กรณีได้รับปริญญาเอกหรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทที่จะขอแต่งตั้ง ระดับปฏิบัติการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และปฏิบัติงานด้านดังกล่าวหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

หรือตำแหน่งประเภทอื่นตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๖๔ บุคลากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งชำนาญการ และพนักงานสถาบันจะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งชำนาญการตามบัญชีเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาบวกเพิ่มในอัตราร้อยละสี่สิบ

ข้อ ๖๕ บุคลากรผู้ขอที่ได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น ให้นำเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภทที่จะขอแต่งตั้งก่อนได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น รวมกับระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภทที่จะขอแต่งตั้งหลังจากได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น เพื่อขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานได้ตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่กำหนด

การคำนวณนี้ระยะเวลาตามความในวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามตัวอย่างแนบท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๖๖ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีวะเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

๖๖.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

๖๖.๒ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

๖๖.๓ สมรรถนะทางการบริหาร

๖๖.๔ ผลงาน ได้แก่

๖๖.๔.๑ คู่มือปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลักที่เป็นผลงานของบุคลากรผู้ขอแต่เพียงผู้เดียวอย่างน้อย ๑ ชิ้น ซึ่งมีคุณภาพดี หรือ

๖๖.๔.๒ ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงานที่บุคลากรผู้ขอมีส่วนร่วมในผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ อย่างน้อย ๑ ชิ้น ซึ่งมีคุณภาพดี หรือ

๖๖.๔.๓ งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่บุคลากรผู้ขอมีส่วนร่วมในผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ อย่างน้อย ๑ ชิ้น ซึ่งมีคุณภาพดี

ข้อ ๖๗ ให้บุคลากรผู้ขอเสนอเรื่องต่อหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติและผลงานในเบื้องต้น และให้หน่วยงานต้นสังกัดเสนอเรื่องขอแต่งตั้งพร้อมด้วยแบบคำขอรับการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์และประเมินค่างานและผลงานต่อกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ในกรณีที่ผลงานที่เสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการมิได้เป็นผลงานของบุคลากรผู้ขอแต่เพียงผู้เดียว ให้แบบแบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานท้ายแบบคำขอรับการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นด้วยทุกกรณี

ข้อ ๖๘ ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลตรวจสอบคุณสมบัติและผลงานของบุคลากรผู้ขอ

ในกรณีที่ผลงาน เอกสาร หรือหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งมีข้อมูลส่วนหนึ่งส่วนใดหรือหลายส่วนไม่ครบถ้วนถูกต้อง หรือมีจำนวนหรือปริมาณผลงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลแจ้งให้บุคลากรผู้ขอทราบและดำเนินการแก้ไขปรับปรุงให้ครบถ้วนถูกต้องหรือส่งผลงานเพิ่มเติม

การดำเนินการตามความในวรรคสอง บุคลากรผู้ขอจะต้องดำเนินการให้เรียบร้อยและส่งมอบผลงาน เอกสาร หรือหลักฐานที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงครบถ้วนถูกต้อง หรือผลงานเพิ่มเติมต่อกองบริหารทรัพยากรบุคคลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบ หากผลงานผ่านการประเมินจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการตั้งแต่วันที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลรับเรื่องพร้อมเอกสารครบถ้วนถูกต้องในครั้งแรก หากพ้นกำหนดสามสิบวันแต่ไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันที่ทราบ จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการตั้งแต่วันที่ส่งมอบผลงาน เอกสาร หรือหลักฐานที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงครบถ้วนถูกต้อง หรือผลงานเพิ่มเติมต่อกองบริหารทรัพยากรบุคคลครบถ้วนถูกต้องในครั้งหลัง

ในกรณีที่พ้นกำหนดเก้าสิบวันนับจากวันที่ทราบ ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลโดยความเห็นชอบของประธาน กชท. จำหน่ายเรื่องการขอแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการดังกล่าวออกจากกระบวนการพิจารณาและส่งเรื่องคืนให้แก่บุคลากรผู้ขอ

ข้อ ๖๙ ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในหมวด ๒ ส่วนที่ ๓

ข้อ ๗๐ ให้คณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ดำเนินการ ดังนี้

๗๐.๑ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร และผลงานที่ใช้ประกอบการพิจารณา

คณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานมีอำนาจให้บุคลากรผู้ขอแก้ไขปรับปรุงผลงานเดิม จัดส่งผลงานเพิ่มเติม หรือดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาได้ตามความเหมาะสม โดยบุคลากรผู้ขอจะต้องดำเนินการให้เรียบร้อย และจัดส่งผลงานที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงหรือผลงานเพิ่มเติมหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบมติ หากผลงานผ่านการประเมินจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการตั้งแต่วันที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลรับเรื่องพร้อมเอกสารครบถ้วนถูกต้องในครั้งแรก หากพ้นกำหนดสามสิบวันจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการตั้งแต่วันที่ส่ง

จัดส่งผลงานที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงหรือผลงานเพิ่มเติมหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลครบถ้วนถูกต้องในครั้งหลัง

๗๐.๒ สรุปผลการพิจารณาแต่งตั้งพร้อมความเห็นเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณาอนุมัติ

ข้อ ๗๑ เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลอนุมัติให้แต่งตั้งบุคลากรใดขึ้นดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการแล้ว ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง

## ส่วนที่ ๒

หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ  
ในกรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่ใช้วิชาชีพและมีได้ใช้วิชาชีพ

ข้อ ๗๒ บุคลากรผู้ประสงค์จะขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน จะต้องมีความสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

๗๒.๑ มีความสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะขอแต่งตั้ง ระดับปฏิบัติการ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

๗๒.๒ เคยดำรงตำแหน่งประเภทที่จะขอแต่งตั้ง ระดับชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือตำแหน่งประเภทอื่นตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

๗๒.๓ ปฏิบัติงานด้านดังกล่าวหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

ข้อ ๗๓ บุคลากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องได้รับเงินเดือนถึงค่ากลางของตำแหน่งที่ครองอยู่ และพนักงานสถาบันจะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษตามบัญชีเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาบวกเพิ่มในอัตราร้อยละสี่สิบ

ข้อ ๗๔ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

๗๔.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

๗๔.๒ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

๗๔.๓ สมรรถนะทางการบริหาร

๗๔.๔ ผลงาน ได้แก่

๗๔.๔.๑ ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงานที่บุคลากรผู้ขอมีส่วนร่วมในผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักอย่างน้อย ๑ ชิ้น ซึ่งมีคุณภาพดี หรือ



๗๔.๔.๒ งานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่บุคลากรผู้ขอมีส่วนร่วมในผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักอย่างน้อย ๑ ชิ้น ซึ่งมีคุณภาพดี

ข้อ ๗๕ ให้นำความในข้อ ๖๕ ข้อ ๖๗ ถึงข้อ ๗๑ ใช้บังคับสำหรับการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานโดยอนุโลม

### ส่วนที่ ๓

หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

ในกรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่ใช้วิชาชีพและมีได้ใช้วิชาชีพ

ข้อ ๗๖ บุคลากรผู้ประสงค์จะขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน จะต้องมีความสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

๗๖.๑ มีความสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะขอแต่งตั้ง ระดับปฏิบัติการ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

๗๖.๒ เคยดำรงตำแหน่งประเภทที่จะขอแต่งตั้ง ระดับชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี หรือตำแหน่งประเภทอื่นตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

๗๖.๓ ปฏิบัติงานด้านดังกล่าวหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

ข้อ ๗๗ บุคลากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องได้รับเงินเดือนถึงค่ากลางของตำแหน่งที่ครองอยู่ และพนักงานสถาบันจะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งเชี่ยวชาญตามบัญชีเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาบวกเพิ่มในอัตราร้อยละสี่สิบ

ข้อ ๗๘ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

๗๘.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

๗๘.๒ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

๗๘.๓ สมรรถนะทางการบริหาร

๗๘.๔ ผลงาน ได้แก่

๗๘.๔.๑ ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงานที่บุคลากรผู้ขอมีส่วนร่วมในผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักอย่างน้อย ๑ ชิ้น ซึ่งมีคุณภาพดี หรือ

๗๘.๔.๒ งานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่บุคลากรผู้ขอมีส่วนร่วมในผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักอย่างน้อย ๑ ชิ้น ซึ่งมีคุณภาพดี

ข้อ ๗๙ ให้นำความในข้อ ๖๕ ข้อ ๖๗ ถึงข้อ ๗๑ ใช้บังคับสำหรับการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานโดยอนุโลม

## หมวด ๗

### การแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยวิธีปกติ

#### ส่วนที่ ๑

#### หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน โดยวิธีปกติ

ข้อ ๘๐ บุคลากรผู้ประสงค์จะขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน จะต้องมีความสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

๘๐.๑ มีความสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะขอแต่งตั้ง ระดับปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด และเคยดำรงตำแหน่งประเภทที่จะขอแต่งตั้ง ระดับปฏิบัติงานมาแล้วในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

๘๐.๑.๑ กรณีได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทที่จะขอแต่งตั้ง ระดับปฏิบัติงาน มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี และปฏิบัติงานด้านดังกล่าวหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๘๐.๑.๒ กรณีได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทที่จะขอแต่งตั้ง ระดับปฏิบัติงาน มาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี และปฏิบัติงานด้านดังกล่าวหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๘๐.๑.๓ กรณีได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทที่จะขอแต่งตั้ง ระดับปฏิบัติงาน มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี และปฏิบัติงานด้านดังกล่าวหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

ข้อ ๘๑ บุคลากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งชำนาญงาน และพนักงานสถาบันจะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งชำนาญงานตามบัญชีเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาบวกเพิ่มในอัตราร้อยละสี่สิบ

ข้อ ๘๒ บุคลากรผู้ขอที่ได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น ให้นำเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภทที่จะขอแต่งตั้งก่อนได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น รวมกับระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภทที่จะขอแต่งตั้งหลังจากได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น เพื่อขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานได้ตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่กำหนด

การคำนวณนับระยะเวลาตามความในวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามตัวอย่างแนบท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๘๓ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน โดยวิธีปกติ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

๘๓.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

๘๓.๒ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะ  
ประเมิน

๘๓.๓ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ได้แก่ คู่มือปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องกับ  
หน้าที่ความรับผิดชอบหลักที่เป็นผลงานของบุคลากรผู้ขอแต่เพียงผู้เดียวอย่างน้อย ๑ ชิ้น ซึ่งมีคุณภาพดี

๘๓.๔ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่ง  
ระดับชำนาญงาน ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๔

ข้อ ๘๔ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ  
หรือเชี่ยวชาญเฉพาะให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการในกรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดย  
วิธีปกติ มาใช้บังคับสำหรับการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญงาน โดยวิธีปกติ โดยอนุโลม เว้นแต่  
จะได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่นในหมวดนี้

## ส่วนที่ ๒

### หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ โดยวิธีปกติ

ข้อ ๘๕ บุคลากรผู้ประสงค์จะขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษจะต้องมี  
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

๘๕.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะขอแต่งตั้ง ระดับปฏิบัติงาน ตาม  
มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

๘๕.๒ เคยดำรงตำแหน่งประเภทที่จะขอแต่งตั้ง ระดับชำนาญงาน มาแล้วไม่น้อย  
กว่า ๖ ปี

๘๕.๓ ปฏิบัติงานด้านดังกล่าวหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความ  
รับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

ข้อ ๘๖ บุคลากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องได้รับเงินเดือนถึง  
ค่ากลางของตำแหน่งที่ครองอยู่ และพนักงานสถาบันจะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ  
ตำแหน่งชำนาญงานพิเศษตามบัญชีเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาบวกเพิ่มในอัตรา  
ร้อยละสี่สิบ

ข้อ ๘๗ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งระดับ  
ชำนาญงานพิเศษ โดยวิธีปกติ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

๘๗.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

๘๗.๒ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะ  
ประเมิน

๘๗.๓ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ ได้แก่

๘๗.๓.๑ คู่มือปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลักที่เป็น  
ผลงานของบุคลากรผู้ขอแต่เพียงผู้เดียวอย่างน้อย ๑ ชิ้น ซึ่งมีคุณภาพดีมาก และ

๘๗.๓.๑ ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ที่เป็นผลงานของบุคลากรผู้ขอแต่เพียงผู้เดียวอย่างน้อย ๑ ชิ้น ซึ่งมีคุณภาพดีมาก

๘๗.๔ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๔

ข้อ ๘๘ ในการขอแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ โดยวิธีปกตินี้ หากผลงานใดซึ่งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพพิจารณาประเมินให้มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ระดับดีมากขึ้นไปด้วยคะแนนเสียงข้างมาก และ กขท. พิจารณาเห็นควรให้ผลงานดังกล่าวมีคุณภาพอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป แต่ผลการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษโดยรวมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพและ กขท. เห็นว่ายังไม่สมควรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ บุคลากรผู้ขอสามารถนำผลการประเมินคุณภาพผลงานที่มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ระดับดีมากขึ้นไปดังกล่าวนั้นไปขอแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษในครั้งต่อไปได้โดยไม่ต้องส่งผลงานดังกล่าวให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่พิจารณาประเมินอีก ทั้งนี้ จะต้องเป็นการขอแต่งตั้งโดยวิธีปกติและเป็นตำแหน่งเดียวกันกับครั้งที่ผลงานดังกล่าวได้รับการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับดีมากขึ้นไปเท่านั้น

ข้อ ๘๙ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษในกรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางโดยวิธีปกติ มาใช้บังคับสำหรับการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ โดยวิธีปกติ โดยอนุโลม เว้นแต่จะได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่นในหมวดนี้

#### หมวด ๘

การแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะในกรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยวิธีพิเศษ

#### ส่วนที่ ๑

#### ข้อความทั่วไป

ข้อ ๙๐ บุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และตำแหน่งประเภททั่วไป ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในหมวด ๕ และหมวด ๗ สามารถขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้ เช่น การแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้ หรือการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับปฏิบัติการ ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยที่บุคลากรผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าบุคลากรผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้ดำเนินการเป็นวิธีพิเศษ

## ส่วนที่ ๒

**หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ  
ในกรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น  
โดยวิธีพิเศษ**

ข้อ ๙๑ การแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะในกรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยวิธีพิเศษ จะต้องเสนอผลงานเช่นเดียวกับการแต่งตั้งโดยวิธีปกติและผลงานต้องมีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก เว้นแต่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และระดับชำนาญงานพิเศษ ที่ผลงานจะต้องมีคุณภาพอยู่ในระดับดีเด่น

ข้อ ๙๒ การแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะในกรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยวิธีพิเศษให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะในกรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยวิธีปกติแล้วแต่กรณี มาใช้บังคับโดยอนุโลม แต่ต้องแต่งตั้งอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่าห้าคน เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยการตัดสินคุณภาพของผลงานให้ใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของที่ประชุมคณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ข้อ ๙๓ ในการขอแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญงานโดยวิธีพิเศษนี้

๙๓.๑ หากผลงานใดซึ่งที่ประชุมคณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพพิจารณาประเมินให้มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ระดับดีด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้า และที่ประชุม กขท. พิจารณาเห็นควรให้ผลงานดังกล่าวมีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ระดับดี แต่ผลการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญงานโดยรวมที่ประชุมคณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพและที่ประชุม กขท. เห็นว่ายังไม่สมควรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการหรือชำนาญงาน บุคลากรผู้ขอสามารถนำผลการประเมินคุณภาพผลงานที่มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ระดับดีดังกล่าวไปขอแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการหรือชำนาญงานแล้วแต่กรณี โดยวิธีปกติ ในครั้งต่อไปได้โดยไม่ต้องส่งผลงานดังกล่าวให้คณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่พิจารณาประเมินอีก ทั้งนี้ จะต้องเป็นการขอแต่งตั้งโดยวิธีปกติและเป็นตำแหน่งเดียวกันกับครั้งที่ผลงานดังกล่าวได้รับการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับดีเท่านั้น

๙๓.๒ หากผลงานใดซึ่งที่ประชุมคณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพพิจารณาประเมินให้มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ระดับดีมากขึ้นไปด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้า และที่ประชุม กขท. พิจารณาเห็นควรให้ผลงานดังกล่าวมีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ระดับดีมากขึ้นไป แต่ผลการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญงานโดยรวมที่ประชุมคณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพและที่ประชุม กขท. เห็นว่ายังไม่สมควรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการหรือชำนาญงาน บุคลากรผู้ขอสามารถนำผลการประเมินคุณภาพผลงานที่มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ระดับดีมากขึ้นไปดังกล่าวไปขอแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการหรือชำนาญงาน





ในครั้งต่อไปได้โดยไม่ต้องส่งผลงานดังกล่าวให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่พิจารณาประเมินอีก ในกรณีดังต่อไปนี้

๙๖.๒.๑ ขอแต่งตั้งตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ หรือระดับชำนาญงานพิเศษแล้วแต่กรณี โดยวิธีปกติ หรือ

๙๖.๒.๒ ขอแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับชำนาญงานแล้วแต่กรณี โดยอาจเป็นการขอแต่งตั้งโดยวิธีปกติหรือวิธีพิเศษก็ได้ ทั้งนี้ จะต้องเป็นตำแหน่งเดียวกันกับครั้งที่ผลงานดังกล่าวได้รับการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับดีมากเท่านั้น

๙๖.๓ หากผลงานใดซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพพิจารณาประเมินให้มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ระดับดีเด่นด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้า และที่ประชุม กขท. พิจารณาเห็นควรให้ผลงานดังกล่าวมีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ระดับดีเด่น แต่ผลการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษหรือระดับชำนาญงานพิเศษโดยรวมที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพและที่ประชุม กขท. เห็นว่ายังไม่สมควรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษหรือระดับชำนาญงานพิเศษ บุคลากรผู้ขอสามารถนำผลการประเมินคุณภาพผลงานที่มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ระดับดีเด่นดังกล่าวไปขอแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับชำนาญงาน หรือระดับชำนาญงานพิเศษแล้วแต่กรณีในครั้งต่อไปได้โดยไม่ต้องส่งผลงานดังกล่าวให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่พิจารณาประเมินอีก ทั้งนี้ อาจเป็นการขอแต่งตั้งโดยวิธีปกติหรือวิธีพิเศษก็ได้ แต่ต้องเป็นตำแหน่งเดียวกันกับครั้งที่ผลงานดังกล่าวได้รับการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับดีเด่นเท่านั้น

## หมวด ๙ การลงโทษ

ข้อ ๙๗ มาตราการในการป้องกันและลงโทษบุคลากรผู้ขออันส่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาดำเนินการดังนี้

๙๗.๑ กรณีที่ตรวจพบว่าบุคลากรผู้ขอระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์ส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่น (ที่มีใช่เป็นการอ้างอิง) หรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการขอแต่งตั้งตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีมติให้งดการพิจารณาการขอแต่งตั้งตำแหน่งในครั้งนั้น

๙๗.๒ กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการขอแต่งตั้งตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่น หรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ดำเนินการตามกรณี ดังนี้



๔๗.๒.๑ ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีมติถอดถอน

๔๗.๒.๒ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาเสนอสภาสถาบันเพื่อนำเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน

ข้อ ๔๘ การถอดถอนตามความในข้อ ๔๗ ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีมติถอดถอนหรือวันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน แล้วแต่กรณี

## หมวด ๑๐

### การอุทธรณ์

ข้อ ๔๙ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เนื่องจากคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพไม่อยู่ในเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด บุคลากรผู้ขอมีสิทธิขอให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ และจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับทราบมติ

เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาแล้ว ให้ส่งคำขอนั้นแก่ กขท. หาก กขท. มีความเห็นประการใดให้เสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณา และผลการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในการขอทบทวนครั้งที่สองถือเป็นที่สุด

ข้อ ๑๐๐ เมื่อ กขท. ได้รับเรื่องการขอทบทวนตามข้อ ๔๙ แล้ว ให้ดำเนินการดังนี้

#### ๑๐๐.๑ การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง

๑๐๐.๑.๑ กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติไม่รับพิจารณา

๑๐๐.๑.๒ กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติรับไว้พิจารณา และมอบให้คณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดเดิมเพื่อพิจารณาคำขอทบทวนและผลงาน ทั้งนี้ การพิจารณาตัดสินของคณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพให้ถือเสียงข้างมากเป็นสำคัญ

#### ๑๐๐.๒ การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

๑๐๐.๒.๑ กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา

๑๐๐.๒.๒ กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา และให้แต่งตั้งอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มเติมในจำนวนเท่ากับอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม และให้ประธานคณะอนุกรรมการชุดเดิมทำหน้าที่ประธานเพื่อพิจารณาคำขอทบทวนและผลงาน ทั้งนี้ การพิจารณาตัดสินของคณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพให้ถือเสียงข้างมากเป็นสำคัญ

ข้อ ๑๐๑ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด ๕ หมวด ๗ และหมวด ๘ มาใช้บังคับสำหรับการพิจารณาทบทวนเท่าที่ไม่ขัดกับความที่กำหนดไว้ในหมวดนี้โดยอนุโลม

ข้อ ๑๐๒ ให้คณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพได้รับค่าสมนาคุณและเบี้ยประชุมในอัตราที่กำหนดไว้ในประกาศสถาบัน

ข้อ ๑๐๓ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลอาจพิจารณาเฉพาะคำชี้แจงข้อโต้แย้งของผลงานทุกประเภทที่คุณภาพไม่อยู่ในเกณฑ์ที่สถาบันกำหนดเท่านั้น หากบุคลากรผู้ขอมีผลงานใหม่เพิ่มเติม หรือมีการแก้ไขผลงานเดิม กรณีนี้บุคลากรผู้ขอจะต้องดำเนินการเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งใหม่ และให้ถือว่าวันที่ยื่นผลงานเพิ่มเติมหรือวันที่ยื่นขอแก้ไขผลงานเดิมเป็นวันเสนอขอตำแหน่งใหม่

## หมวด ๑๑

### บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๐๔ การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งใดๆ ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ระหว่างดำเนินการและยังไม่แล้วเสร็จในวันที่ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ ใช้บังคับ ให้การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งดังกล่าวเป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ จนกว่าจะแล้วเสร็จ

การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งใดๆ ที่ดำเนินการเสร็จแล้ว แต่การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งอยู่ระหว่างดำเนินการในวันที่ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ ใช้บังคับ วิธีการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการซึ่งใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ ใช้บังคับ สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นให้เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓

การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งใดๆ ที่ดำเนินการเสร็จแล้ว แต่การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งอยู่ระหว่างดำเนินการในวันที่ข้อบังคับฉบับนี้ใช้บังคับ ให้วิธีการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวเป็นไปตามข้อบังคับฉบับนี้

ข้อ ๑๐๕ ในระหว่างที่สถาบันยังมิได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ แนวปฏิบัติ ขั้นตอนแบบฟอร์มที่ใช้ประกอบการพิจารณา หรือการใดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามข้อบังคับฉบับนี้ ให้นำหลักเกณฑ์ วิธีการ แนวปฏิบัติ ขั้นตอน แบบฟอร์มที่ใช้ประกอบการพิจารณา หรือการใดที่เกี่ยวข้องที่ ก.พ.อ. กำหนด มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่ ก.พ.อ. มิได้กำหนดรายละเอียดตามวรรคหนึ่งไว้เป็นการเฉพาะ ให้นำหลักเกณฑ์ วิธีการ แนวปฏิบัติ ขั้นตอน แบบฟอร์มที่ใช้ประกอบการพิจารณา หรือการใดที่เกี่ยวข้องของสถาบันที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับฉบับนี้และประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ ใช้บังคับ มาใช้บังคับเท่าที่ไม่ขัดกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยอนุโลม

ข้อ ๑๐๖ พนักงานสถาบันผู้ซึ่งเคยเป็นพนักงานสถาบันที่จ้างจากเงินรายได้สถาบันตามระเบียบสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการจ้างพนักงาน พ.ศ. ๒๕๔๐ และหรือระเบียบสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการจ้างพนักงาน พ.ศ. ๒๕๔๔ และหรือเคยเป็นพนักงานสถาบันระบบใหม่ตามระเบียบสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการจ้างพนักงานสถาบันระบบใหม่ พ.ศ. ๒๕๔๓ และหรือประกาศสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เรื่อง การบริหารพนักงานสถาบันระบบใหม่ ฉบับลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๔๕ และหรือเคยเป็นพนักงานสถาบันตามระเบียบสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการบริหารงานพนักงานสถาบัน พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้นำระยะเวลาการปฏิบัติงานนับตั้งแต่วันที่ เป็นพนักงานสถาบันซึ่งจ้างจากเงินรายได้สถาบัน หรือเป็นพนักงานสถาบันระบบใหม่ หรือเป็นพนักงานสถาบัน แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ระยะเวลาช่วงที่ขาดจากการเป็นพนักงานสถาบันดังกล่าว ไม่สามารถนำมานับรวมกันได้

ข้อ ๑๐๗ กรอบตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ๔ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๕๗) ที่สภาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๔ ได้อนุมัติไว้แล้วนั้น ให้ใช้บังคับต่อไปจนกว่าจะครบระยะเวลาที่กำหนด โดยไม่ต้องวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้อีก

ข้อ ๑๐๘ เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งบุคลากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งในครั้งแรกของแต่ละบุคคล ให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณสมบัติเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง สามารถขอแต่งตั้งตำแหน่งสูงขึ้นได้ในกรณีต่อไปนี้

๑๐๘.๑ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

๑๐๘.๑.๑ ให้แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการได้

๑) ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ

๒) ผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๔ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๑๐๘.๑.๒ ให้แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษได้

- ๑) ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๗ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ
- ๒) ผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๑๐๘.๑.๓ ให้แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญได้

- ๑) ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๘ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ
- ๒) ผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๗ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๑๐๘.๑.๔ ให้แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษได้

- ๑) ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๙ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ
- ๒) ผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๘ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๑๐๘.๒ ตำแหน่งประเภททั่วไป

๑๐๘.๒.๑ ให้แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานได้

- ๑) ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ
- ๒) ผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๑๐๘.๒.๒ ให้แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษได้


- ๑) ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๖ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ
- ๒) ผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๕ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

ข้อ ๑๐๙ ให้บุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานหรือหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่เชี่ยวชาญและมีได้ใช้วิชาชีพสามารถขอแต่งตั้งตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นในกรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางได้โดยไม่ต้องขอเทียบผลงานในระดับตำแหน่งที่ครองอยู่เดิม

ข้อ ๑๑๐ ให้บุคลากรที่ยื่นเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งให้สูงขึ้น ตั้งแต่วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๔ สามารถเสนอผลงานประกอบการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้อยู่ ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับได้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

รองศาสตราจารย์



(จिरายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา)

นายกสภาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์



ข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์  
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ  
หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๒)  
พ.ศ. ๒๕๕๕

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการ  
กำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และ  
ตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์  
พ.ศ. ๒๕๐๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์  
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนใน  
สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ เพิ่มเติมโดยมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน  
ในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนด  
ระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓  
แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการ  
พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ และมติสภาสถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๕ สภาสถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการกำหนด  
ระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่ง  
ประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓๔ แห่งข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการ  
กำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และ  
ตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๓๔ บุคลากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องได้รับ  
เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งชำนาญการ”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔๗ แห่งข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการ  
กำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และ  
ตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔๗ บุคลากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องได้รับ  
เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษ”

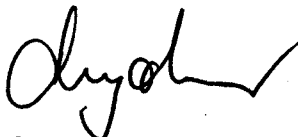


ข้อ ๑๒ ให้ยกเลิกความในข้อ ๙๐ แห่งข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๙๐ บุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และตำแหน่งประเภททั่วไป ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในหมวด ๕ และหมวด ๗ สามารถขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้ เช่น การแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้ หรือการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับปฏิบัติการ ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยที่บุคลากรผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้ดำเนินการเป็นวิธีพิเศษ”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๕

รองศาสตราจารย์



(จिराय อิศรางกูร ณ อยุธยา)

นายกสภาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์





ข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์  
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ  
หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๓)  
พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๐๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ เพิ่มเติมโดยมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ และมติสภาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๙ สภาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จึงออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๒.๑.๑ แห่งข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“๒๒.๑.๑ รองอธิการบดีซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิการบดี เป็นประธานกรรมการ”



ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๒.๒.๒ แห่งข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“๒๒.๒.๒ รองอธิการบดีทุกตำแหน่งยกเว้นรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร เป็นกรรมการ”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๔.๑ แห่งข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“๒๔.๑ รองอธิการบดีซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิการบดี เป็นประธานกรรมการ”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในวรรคสองและวรรคสามของข้อ ๕๐ แห่งข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ในกรณีที่ผู้ทรงคุณวุฒิตามรายชื่อซึ่งที่ประชุม กขท. คัดเลือกไม่รับเป็นอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ ๕๐.๒ ให้เป็นอำนาจของประธานอนุกรรมการในการพิจารณาคัดเลือกอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มเติมตามองค์ประกอบที่กำหนด

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามบัญชีรายชื่อที่ ก.พ.อ. กำหนดได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป เว้นแต่กรณีที่แต่งตั้งอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของบุคลากรผู้ขอที่เป็นพนักงานสถาบัน ให้เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป”

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในวรรคสองและวรรคสามของข้อ ๕๕ แห่งข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ในกรณีที่ผู้ทรงคุณวุฒิตามรายชื่อซึ่งที่ประชุม กขท. คัดเลือกไม่รับเป็นอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ ๕๕.๒ ให้เป็นอำนาจของประธานอนุกรรมการในการพิจารณาคัดเลือกอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มเติมตามองค์ประกอบที่กำหนด

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามบัญชีรายชื่อที่ ก.พ.อ. กำหนดได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป เว้นแต่กรณีที่แต่งตั้งอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของ



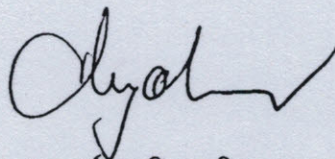
บุคลากรผู้ขอที่เป็นพนักงานสถาบัน ให้เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป”

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความในวรรคสองและวรรคสามของข้อ ๖๐ แห่งข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพ เฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ในกรณีที่ผู้ทรงคุณวุฒิตามรายชื่อซึ่งที่ประชุม กขท. คัดเลือกไม่รับเป็นอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ ๖๐.๒ ให้เป็นอำนาจของประธานอนุกรรมการในการพิจารณาคัดเลือกอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มเติมตามองค์ประกอบที่กำหนด

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามบัญชีรายชื่อที่ ก.พ.อ. กำหนดได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป เว้นแต่กรณีที่แต่งตั้งอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของบุคลากรผู้ขอที่เป็นพนักงานสถาบัน ให้เสนอสภาสถาบันพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป”

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๔



(รองศาสตราจารย์ ดร.จिरายู อิศรางกูร ณ อยุธยา)

นายกสภาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์





2560 004

ข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์  
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ  
หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๔)  
พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๐๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ เพิ่มเติมโดยมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ และมติสภาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๐ สภาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จึงออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๐”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

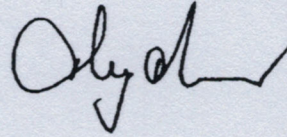
ข้อ ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสามและวรรคสี่ของข้อ ๓๙.๕ แห่งข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔

“ในกรณีที่มีความจำเป็นที่ไม่สามารถแต่งตั้งอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายในสถาบันตามข้อ ๓๙.๕.๒ ได้ กขท. โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลอาจพิจารณาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบันทั้งหมดที่มีความชำนาญตรงกับวิชาชีพที่จะแต่งตั้งได้

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอที่เป็นข้าราชการตามวรรคก่อน ให้รายงานผลการแต่งตั้งพร้อมแจ้งรายละเอียดเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่สามารถแต่งตั้งอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ ก.พ.อ.ทราบ”



ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(รองศาสตราจารย์ ดร.จिरายู อิศรางกูร ณ อยุธยา)  
นายกสภาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์





**ข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**  
**ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ**  
**หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๕)**  
**พ.ศ. ๒๕๖๑**

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๖ (๑) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๐๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ เพิ่มเติมโดยมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๒ ของหนังสือเวียนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๕๐๙(๕)/ว ๑๐๙๒ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๗ และมติสภาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๑ สภาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังนี้

**ข้อ ๑** ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑”

**ข้อ ๒** ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

**ข้อ ๓** ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๗ แห่งข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” หรือเรียกโดยย่อว่า “กขท.” ประกอบด้วย

๑๗.๑ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ เป็นประธานกรรมการ

๑๗.๒ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร เป็นรองประธานกรรมการ

๑๗.๓ รองอธิการบดีทุกฝ่าย เป็นกรรมการ

๑๗.๔ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน ซึ่งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลแต่งตั้งจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนดจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน เป็นกรรมการ

๑๗.๕ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบัน ซึ่งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ที่ไม่ใช่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและมีได้ใช้วิชาชีพจำนวนไม่น้อยกว่าสองคนแต่ไม่เกินสี่คน เป็นกรรมการ

๑๗.๖ ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

๑๗.๗ เจ้าหน้าที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลจำนวนไม่เกินสามคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความใน ๒๑.๖ ของข้อ ๒๑ แห่งข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“๒๑.๖ พิจารณาการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานสถาบัน ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งว่าง หรือดำเนินการอื่นใดเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานสถาบันให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง”

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕ ในระหว่างที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลยังมิได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ตามข้อบังคับนี้ ให้คณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับคงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑



(รองศาสตราจารย์ ดร.จिरายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา)  
นายกสภาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์