



ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ว่าด้วยหลักเกณฑ์การประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ประเภททั่วไปและวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
พ.ศ. ๒๕๕๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘(๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๕๗ มาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ ข้อ ๒๕ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๒๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๒๒ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ แห่งประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เรื่อง การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ และข้อ ๘ ตามประกาศ ก.พ.อ เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จึงออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นประเภททั่วไปและวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ พ.ศ. ๒๕๕๗”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

“บุคคล” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และให้หมายความรวมถึงพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ตามข้อ ๗ (๑) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ. ๒๕๕๗

“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี คณะ สำนัก สถาบัน กอง หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ทั้งที่มีฐานะเป็นส่วนราชการและที่จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย

“ตำแหน่งประเภททั่วไป” หมายความว่า ตำแหน่ง ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ตามประกาศ ก.พ.อ เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓

“ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ” หมายความว่า ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตามประกาศ ก.พ.อ เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓

“คณบดี” หมายความว่า คณบดี ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้ โดยให้มีอำนาจออกประกาศ หรือคำสั่งเพื่อปฏิบัติการตามระเบียบนี้ และเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดในกรณีเกิดปัญหาจากการใช้ระเบียบนี้

หมวด ๑

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้ง ตำแหน่งประเภททั่วไป

ข้อ ๕ ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ตามที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๖ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ของหน่วยงานต่างๆ ต้องประเมิน ตามองค์ประกอบดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานหรือผู้ชำนาญงานพิเศษ
- (๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ข้อ ๗ เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ให้ประเมินตามปัจจัย ดังนี้

- (๑) ความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการ
- (๒) ความสำเร็จของงานตามภารกิจหลัก
- (๓) ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ

ข้อ ๘ เกณฑ์การตัดสินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะ ประเมิน ให้ประเมินตามปัจจัยดังนี้

- (๑) ความรู้ความสามารถ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
 - (ก) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
 - (ข) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบของราชการ
- (๒) ทักษะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
 - (ก) การใช้คอมพิวเตอร์
 - (ข) การใช้ภาษาอังกฤษ
 - (ค) การคำนวณ

- (ง) การจัดการข้อมูล
- (๓) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
 - (๓.๑) สมรรถนะหลัก
 - (ก) บริการที่ดี
 - (ข) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
 - (ค) การทำงานเป็นทีม
 - (๓.๒) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - (ก) การคิดวิเคราะห์
 - (ข) การสืบเสาะหาข้อมูล
 - (ค) ความเข้าใจผู้อื่นและเข้าใจตนเอง
 - (ง) ความผูกพันที่มีต่อมหาวิทยาลัย
 - (จ) การสร้างสัมพันธภาพ

ข้อ ๙ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานหรือผู้ชำนาญงานพิเศษ ได้แก่

- (๑) ระดับชำนาญงาน ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย หนึ่งเล่ม
- (๒) ระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย หนึ่งเล่ม และผลงานเชิงวิเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

ข้อ ๑๐ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพ มากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

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

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๑๑ การกำหนดเกณฑ์ระดับของการประเมินทุกๆปีจกัยในแต่ละองค์ประกอบตาม ข้อ ๗ และ ข้อ ๘ ที่ถือว่าผ่านการประเมิน ให้กำหนดเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) ตำแหน่งระดับ ชำนาญงาน

(๑.๑) เกณฑ์ระดับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ กำหนดให้มีระดับการประเมิน ทุกปีจกัย ระดับที่ ๒ ขึ้นไป

(๑.๒) เกณฑ์ระดับการประเมินความรู้ความสามารถ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน กำหนดให้มีระดับการประเมิน ดังนี้

(ก) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน กำหนดให้มีระดับการประเมิน ระดับที่ ๒ ขึ้นไป

(ข) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ กำหนดให้มีระดับการประเมิน ระดับที่ ๑ ขึ้นไป

(๑.๓) เกณฑ์ระดับการประเมิน ทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน กำหนดให้มีระดับการประเมิน ทุกปัจจัย ระดับที่ ๑ ขึ้นไป

(๑.๔) เกณฑ์ระดับการประเมิน สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน กำหนดให้มีระดับการประเมิน ทุกปัจจัย ระดับที่ ๑ ขึ้นไป

(๒) ตำแหน่งระดับ ชำนาญงานพิเศษ

(๒.๑) เกณฑ์ระดับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ กำหนดให้มีระดับการประเมิน ทุกปัจจัย ระดับที่ ๒ ขึ้นไป

(๒.๒) เกณฑ์ระดับการประเมินความรู้ความสามารถ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน กำหนดให้มีระดับการประเมิน ดังนี้

(ก) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน กำหนดให้มีระดับการประเมิน ระดับที่ ๓ ขึ้นไป

(ข) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ กำหนดให้มีระดับการประเมิน ระดับที่ ๒ ขึ้นไป

(๒.๓) เกณฑ์ระดับการประเมิน ทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน กำหนดให้มีระดับการประเมิน ทุกปัจจัยเฉลี่ย ระดับที่ ๒ ขึ้นไป

(๒.๔) เกณฑ์ระดับการประเมิน สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน กำหนดให้มีระดับการประเมิน ทุกปัจจัยเฉลี่ย ระดับที่ ๒ ขึ้นไป

ข้อ ๑๒ การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานหรือผู้ชำนาญงานพิเศษ ต้องได้คะแนนประเมินเฉลี่ยของกรรมการไม่น้อยกว่าร้อยละหกสิบ

ข้อ ๑๓ การกำหนดเกณฑ์การประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ต้องได้คะแนนประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละหกสิบ

(๒) ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องได้คะแนนประเมินผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละหกสิบห้า

ข้อ ๑๔ บุคคลใดมีความประสงค์จะสมัครเพื่อเข้ารับการประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ยื่นคำร้อง ตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

เมื่อมีผู้ยื่นคำร้องเข้ารับการประเมินตามวรรคแรก ให้อธิการบดี ทำการตรวจสอบ แล้วนำเรื่องเสนอ สภามหาวิทยาลัย เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันรับคำร้อง

ข้อ ๑๕ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ประกอบด้วย

(๑) อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะตำแหน่งนั้น หนึ่งคน เป็นกรรมการ

(๓) คณบดีหรือผู้อำนวยการ ของหน่วยงานที่ผู้ขอรับการประเมินสังกัดอยู่ เป็นกรรมการและเลขานุการ

(๔) รองคณบดีหรือรองผู้อำนวยการ ของหน่วยงานที่ผู้ขอรับการประเมินสังกัดอยู่ หนึ่งคน เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการประเมิน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่งของตำแหน่งที่จะ แต่งตั้ง

(๒) ประเมินผลตามองค์ประกอบใน ข้อ ๘

(๓) ประเมินคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการประเมิน

(๔) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน จริยธรรม และจรรยาบรรณ ทางวิชาชีพ

(๕) สรุปผลการประเมิน เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัย พิจารณาให้ความเห็นชอบ การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๔) จะต้องมีความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์ไม่น้อยกว่าตำแหน่งที่ จะประเมิน

ข้อ ๑๗ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ของหน่วยงานต่างๆ ตาม ข้อ ๖ ให้ใช้แบบประเมินตามท้ายระเบียบนี้

ข้อ ๑๘ ให้คณะกรรมการประเมิน ตามข้อ ๑๕ ทำการประเมิน ให้เสร็จสิ้นภายใน หกสิบวัน นับแต่ วันที่ได้รับการแต่งตั้ง แล้วเสนอสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ

หมวด ๒

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้ง ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

ส่วนที่ ๑

ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ

ข้อ ๑๙ ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพหรือเชี่ยวชาญเฉพาะกรณีปฏิบัติงาน เฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๒๐ การประเมินเพื่อแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ต้องประเมิน ตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการหรือผู้ชำนาญการพิเศษ

(๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ข้อ ๒๑ เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ให้ประเมินตามปัจจัย ดังนี้

(๑) ความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการ

(๒) ความสำเร็จของงานตามภารกิจหลัก

(๓) ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ

ข้อ ๒๒ เกณฑ์การตัดสินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ให้ประเมินตามปัจจัยดังนี้

(๑) ความรู้ความสามารถ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

(ข) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบของราชการ

(๒) ทักษะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก) การใช้คอมพิวเตอร์

(ข) การใช้ภาษาอังกฤษ

(ค) การคำนวณ

(ง) การจัดการข้อมูล

(๓) สมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓.๑) สมรรถนะหลัก มีองค์ประกอบของการประเมินดังนี้

(ก) บริการที่ดี

(ข) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

(ค) การทำงานเป็นทีม

(๓.๒) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(ก) การคิดวิเคราะห์

(ข) การมองภาพองค์รวม

(ค) การสืบเสาะหาข้อมูล

(ง) ความเข้าใจผู้อื่นและตนเอง

(จ) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ

ข้อ ๒๓ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการหรือผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่

(๑) ระดับชำนาญการ ต้องมีผลงานดังนี้

(ก) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย หนึ่งเล่ม และ

(ข) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(๒) ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องมีผลงานดังนี้

(ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ

(ข) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ

ข้อ ๒๔ เกณฑ์การประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นละสิทธิมนุษยชน

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

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๒๕ การกำหนดเกณฑ์ระดับของการประเมินทุกๆ ๖ ปี ในแต่ละองค์ประกอบตามข้อ ๒๑ และข้อ ๒๒ ที่ถือว่าผ่านการประเมิน ให้กำหนดเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) ตำแหน่งระดับ ชำนาญการ

(๑.๑) เกณฑ์ระดับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ กำหนดให้มีระดับการประเมิน ทุกปัจจัย ระดับที่ ๓

(๑.๒) เกณฑ์ระดับการประเมินความรู้ความสามารถ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน กำหนดให้มีระดับการประเมิน ดังนี้

(ก) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน กำหนดให้มีระดับการประเมิน ระดับที่ ๓

(ข) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ กำหนดให้มีระดับการประเมิน ระดับที่ ๒

(๑.๓) เกณฑ์ระดับการประเมิน ทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน กำหนดให้มีระดับการประเมิน ทุกปัจจัยเฉลี่ย ระดับที่ ๒ ขึ้นไป

(๑.๔) เกณฑ์ระดับการประเมิน สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน กำหนดให้มีระดับการประเมิน ทุกปัจจัยเฉลี่ย ระดับที่ ๒ ขึ้นไป

(๒) ตำแหน่งระดับ ชำนาญการพิเศษ

(๒.๑) เกณฑ์ระดับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ กำหนดให้มีระดับการประเมิน ทุกปัจจัย ระดับที่ ๓

(๒.๒) เกณฑ์ระดับการประเมินความรู้ความสามารถ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน กำหนดให้มีระดับการประเมิน ดังนี้

(ก) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน กำหนดให้มีระดับการประเมิน ระดับที่ ๓

(ข) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ กำหนดให้มีระดับการประเมิน ระดับที่ ๓

(๒.๓) เกณฑ์ระดับการประเมิน ทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน กำหนดให้มีระดับการประเมิน ทุกปัจจัยเฉลี่ย ระดับที่ ๒ ขึ้นไป

(๒.๔) เกณฑ์ระดับการประเมิน สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน กำหนดให้มีระดับการประเมิน ทุกปัจจัยเฉลี่ย ระดับที่ ๓ ขึ้นไป

ข้อ ๒๖ การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ต้องได้คะแนนประเมินเฉลี่ยของกรรมการไม่น้อยกว่าร้อยละหกสิบ ส่วนผู้ชำนาญการพิเศษ ต้องได้คะแนนประเมินเฉลี่ยของกรรมการไม่น้อยกว่าร้อยละหกสิบห้า

ข้อ ๒๗ การกำหนดเกณฑ์การประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) ตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องได้คะแนนประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละหกสิบห้า

(๒) ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้คะแนนประเมินผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบ

ข้อ ๒๘ บุคคลใดมีความประสงค์จะสมัครเพื่อเข้ารับการประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญการพิเศษ ให้อื่นคำร้อง ตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

เมื่อมีผู้ยื่นคำร้องเข้ารับการประเมินตามวรรคแรก ให้อธิการบดี ทำการตรวจสอบ แล้วนำเรื่องเสนอ สภามหาวิทยาลัย เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันรับคำร้อง

ข้อ ๒๙ ให้สภามหาวิทยาลัย แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ ประกอบด้วย

(๑) อธิการบดีเป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอกจำนวนสองคน เป็นกรรมการ

(๓) รองอธิการบดีจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

(๔) คณบดีหรือผู้อำนวยการ หน่วยงานต้นสังกัดของตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง เป็นกรรมการ และเลขานุการ

ข้อ ๓๐ ให้คณะกรรมการประเมิน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่งของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒) ประเมินผลตามองค์ประกอบใน ข้อ ๒๒

(๓) ประเมินคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการประเมิน

(๔) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(๕) สรุปผลการประเมิน เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัย พิจารณาให้ความเห็นชอบ

การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๔) จะต้องมีความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์ไม่น้อยกว่าตำแหน่งที่จะประเมิน

ข้อ ๓๑ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ของหน่วยงานต่างๆ ตาม ข้อ ๒๐ ให้ใช้แบบประเมินตามท้ายระเบียบนี้

ข้อ ๓๒ ให้คณะกรรมการประเมิน ตามข้อ ๒๙ ทำการประเมิน ให้เสร็จสิ้นภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง แล้วเสนอสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ

ส่วนที่ ๒

ระดับเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๓๓ ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพหรือเชี่ยวชาญเฉพาะกรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๓๔ การประเมินเพื่อแต่งตั้งตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ

(๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม

(๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ข้อ ๓๕ การประเมินเพื่อแต่งตั้งตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
- (๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม
- (๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ
- (๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ข้อ ๓๖ เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ให้ประเมินตามปัจจัยดังนี้

- (๑) ความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการ
- (๒) ความสำเร็จของงานตามภารกิจหลัก
- (๓) ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ

ข้อ ๓๗ เกณฑ์การตัดสินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ให้ประเมินตามปัจจัยดังนี้

- (๑) ความรู้ความสามารถ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
 - (ก) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
 - (ข) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบของราชการ
- (๒) ทักษะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
 - (ก) การใช้คอมพิวเตอร์
 - (ข) การใช้ภาษาอังกฤษ
 - (ค) การคำนวณ
 - (ง) การจัดการข้อมูล
- (๓) สมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
 - (๓.๑) สมรรถนะหลัก
 - (ก) บริการที่ดี
 - (ข) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
 - (ค) การทำงานเป็นทีม
 - (๓.๒) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - (ก) การคิดวิเคราะห์
 - (ข) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น
 - (ค) การสืบเสาะหาข้อมูล
 - (ง) ความเข้าใจองค์กร
 - (จ) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
 - (ฉ) ความผูกพันที่มีต่อมหาวิทยาลัย
 - (ช) ด้านวิสัยทัศน์ (เฉพาะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ)
 - (ซ) การวางแผนกลยุทธ์ (เฉพาะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ)

ข้อ ๓๘ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่

(๑) ระดับเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานดังนี้

(ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ข) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(๒) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานดังนี้

(ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ข) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

ข้อ ๓๙ เกณฑ์การประเมินการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ ในงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม

(๒) การให้การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาในงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม

(๓) การพัฒนางานสนับสนุนในงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม

ข้อ ๔๐ เกณฑ์การประเมินความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ เฉพาะของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ

(๒) ผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพหรือในงานที่เกี่ยวข้อง เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

ข้อ ๔๑ เกณฑ์การประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นละสิทธิมนุษยชน

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

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๔๒ การกำหนดเกณฑ์ระดับของการประเมินทุกๆ ปีจัดในแต่ละองค์ประกอบตามข้อ ๓๖ และข้อ ๓๗ ที่ถือว่าผ่านการประเมิน ให้กำหนดเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) ตำแหน่งระดับ เชี่ยวชาญ

(๑.๑) เกณฑ์ระดับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ กำหนดให้มีระดับการประเมิน ทุกปัจจัย ระดับที่ ๔

(๑.๒) เกณฑ์ระดับการประเมินความรู้ความสามารถ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน กำหนดให้มีระดับการประเมิน ดังนี้

(ก) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน กำหนดให้มีระดับการประเมิน ระดับที่ ๔

(ข) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ กำหนดให้มีระดับการประเมิน ระดับที่ ๓

(๑.๓) เกณฑ์ระดับการประเมิน ทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน กำหนดให้มีระดับการประเมิน ทุกปัจจัยเฉลี่ย ระดับที่ ๒ ขึ้นไป

(๑.๔) เกณฑ์ระดับการประเมิน สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน กำหนดให้มีระดับการประเมิน ทุกปัจจัยเฉลี่ย ระดับที่ ๔ ขึ้นไป

(๒) ตำแหน่งระดับ เชี่ยวชาญพิเศษ

(๒.๑) เกณฑ์ระดับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ กำหนดให้มีระดับการประเมิน ทุกปัจจัย ระดับที่ ๕

(๒.๒) เกณฑ์ระดับการประเมินความรู้ความสามารถ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน กำหนดให้มีระดับการประเมิน ดังนี้

(ก) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน กำหนดให้มีระดับการประเมิน ระดับที่ ๕

(ข) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ กำหนดให้มีระดับการประเมิน ระดับที่ ๓

(๒.๓) เกณฑ์ระดับการประเมิน ทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน กำหนดให้มีระดับการประเมิน ทุกปัจจัย ระดับที่ ๒ ขึ้นไป

(๒.๔) เกณฑ์ระดับการประเมิน สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน กำหนดให้มีระดับการประเมิน ทุกปัจจัย ระดับที่ ๕

ข้อ ๔๓ การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องได้คะแนนประเมินเฉลี่ยของกรรมการไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบ

(๒) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้คะแนนประเมินเฉลี่ยของกรรมการไม่น้อยกว่าร้อยละแปดสิบ

ข้อ ๔๔ การกำหนดเกณฑ์การประเมิน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องได้คะแนนประเมินเฉลี่ยของกรรมการไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้า

(๒) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้คะแนนประเมินเฉลี่ยของกรรมการไม่น้อยกว่าร้อยละแปดสิบ

ข้อ ๔๕ การกำหนดเกณฑ์การประเมิน ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ เฉพาะของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้คะแนนประเมินเฉลี่ยของกรรมการไม่น้อยกว่าร้อยละเก้าสิบ

ข้อ ๔๖ การกำหนดเกณฑ์การประเมินจรรยาบรรณและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องได้คะแนนประเมินเฉลี่ยของกรรมการไม่น้อยกว่าร้อยละแปดสิบ

(๒) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้คะแนนประเมินเฉลี่ยของกรรมการไม่น้อยกว่าร้อยละเก้าสิบ

ข้อ ๔๗ บุคคลใดมีความประสงค์จะสมัครเพื่อเข้ารับการประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ระดับเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ยื่นคำร้อง ตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

เมื่อมีผู้ยื่นคำร้องเข้ารับการประเมินตามวรรคแรก ให้อธิการบดี ทำการตรวจสอบ แล้วนำเรื่องเสนอสภามหาวิทยาลัย เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันรับคำร้อง

ข้อ ๔๘ ให้สภามหาวิทยาลัย แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับระดับเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ ประกอบด้วย

(๑) อธิการบดีเป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอกจำนวนสองคน เป็นกรรมการ

(๓) รองอธิการบดีจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

(๔) คณบดีหรือผู้อำนวยการ หน่วยงานต้นสังกัดของตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๔๙ ให้คณะกรรมการประเมิน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่งของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒) ประเมินผลตามองค์ประกอบใน ข้อ ๓๔ และ ข้อ ๓๕

(๓) ประเมินคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการประเมิน

(๔) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(๕) สรุปผลการประเมิน เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัย พิจารณาให้ความเห็นชอบ

การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๔) จะต้องมีความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์ไม่น้อยกว่าตำแหน่งที่จะประเมิน

ข้อ ๕๐ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษของหน่วยงานต่างๆ ตาม ข้อ ๓๔ ข้อ ๓๕ ให้ใช้แบบประเมินตามท้ายระเบียบนี้

ข้อ ๕๑ ให้คณะกรรมการประเมิน ตามข้อ ๔๘ ทำการประเมิน ให้เสร็จสิ้นภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง แล้วเสนอสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ

หมวด ๓

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้ง

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ

ระดับ ชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

ข้อ ๕๒ ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพหรือเชี่ยวชาญเฉพาะกรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ระดับ ชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๕๓ การประเมินเพื่อแต่งตั้งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และ ระดับเชี่ยวชาญ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

- (๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) สมรรถนะทางการบริหาร

ข้อ ๕๔ เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

- (๑) ความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการ
- (๒) ความสำเร็จของงานตามภารกิจหลัก
- (๓) ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ
- (๔) แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

ข้อ ๕๕ เกณฑ์การตัดสินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

- (๑) ความรู้ความสามารถ
 - (ก) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
 - (ข) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบของราชการ
- (๒) ทักษะ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
 - (ก) การใช้คอมพิวเตอร์
 - (ข) การใช้ภาษาอังกฤษ
 - (ค) การคำนวณ
 - (ง) การจัดการข้อมูล
- (๓) สมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
 - (๓.๑) สมรรถนะหลัก มีองค์ประกอบของการประเมินดังนี้
 - (ก) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - (ข) บริการที่ดี
 - (ค) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
 - (ง) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
 - (จ) การทำงานเป็นทีม
 - (๓.๒) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - (ก) การคิดวิเคราะห์
 - (ข) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น
 - (ค) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่
 - (ง) การสืบเสาะหาข้อมูล
 - (จ) ความเข้าใจผู้อื่น
 - (ฉ) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ
 - (ช) การดำเนินการเชิงรุก
 - (ซ) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
 - (ฌ) ความมั่นใจในตนเอง
 - (ญ) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ
 - (ฎ) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ

(ง) การสร้างสัมพันธภาพ

ข้อ ๕๖ เกณฑ์การตัดสินสมรรถนะทางการบริหาร ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

- (๑) สภาวะผู้นำ
- (๒) วิสัยทัศน์
- (๓) การวางกลยุทธ์
- (๔) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
- (๕) การบริหารงบประมาณ
- (๖) การบริหารงานบุคคล
- (๗) การบริหารทรัพยากร
- (๘) การติดต่อสื่อสารและการมีมนุษยสัมพันธ์
- (๙) การควบคุม การติดตามงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (๑๐) การสอนงานและการมอบหมายงาน

ข้อ ๕๗ การกำหนดเกณฑ์ระดับของการประเมินทุกๆปัจจัยในแต่ละองค์ประกอบตามข้อ ๕๓ ที่ถือว่าผ่านการประเมิน ให้กำหนดเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) ระดับชำนาญการ

(๑.๑) เกณฑ์ระดับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ กำหนดให้มีระดับการประเมินแต่ละปัจจัย ระดับที่ ๓ ขึ้นไป

(๑.๒) เกณฑ์ระดับการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน กำหนดให้มีระดับการประเมิน ดังนี้

(๑.๒.๑) ระดับความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก) ระดับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีระดับการประเมิน ระดับที่ ๓ ขึ้นไป

(ข) ระดับความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการให้มีระดับการประเมิน ระดับที่ ๒ ขึ้นไป

(๑.๒.๒) ระดับทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ให้มีระดับการประเมิน ทุกปัจจัยเฉลี่ย ระดับที่ ๒ ขึ้นไป

(๑.๒.๓) ระดับการประเมิน สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน กำหนดให้มีระดับการประเมิน ทุกปัจจัยเฉลี่ย ระดับที่ ๒ ขึ้นไป

(๑.๓) ระดับการประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร กำหนดให้มีระดับการประเมิน ทุกปัจจัยเฉลี่ย ระดับที่ ๓ ขึ้นไป

(๒) ระดับชำนาญการพิเศษ

(๒.๑) เกณฑ์ระดับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ กำหนดให้มีระดับการประเมินแต่ละปัจจัย ระดับที่ ๓ ขึ้นไป

(๒.๒) เกณฑ์ระดับการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน กำหนดให้มีระดับการประเมิน ดังนี้

(๒.๒.๑) ระดับความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก) ระดับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีระดับการประเมิน ระดับที่ ๓ ขึ้นไป

(ข) ระดับความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการให้มีระดับการประเมิน ระดับที่ ๓ ขึ้นไป

(๒.๒.๒) ระดับทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ให้มีระดับการประเมิน ทุก ปัจจัยเฉลี่ย ระดับที่ ๒ ขึ้นไป

(๒.๒.๓) ระดับการประเมิน สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน กำหนดให้ มีระดับการประเมิน ทุกปัจจัยเฉลี่ย ระดับที่ ๓ ขึ้นไป

(๒.๓) ระดับการประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร กำหนดให้มีระดับการประเมิน ทุกปัจจัยเฉลี่ย ระดับที่ ๓ ขึ้นไป

(๓) ระดับเชี่ยวชาญ

(๓.๑) เกณฑ์ระดับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และ แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ กำหนดให้มีระดับการประเมินแต่ละปัจจัย ระดับที่ ๔ ขึ้นไป

(๓.๒) เกณฑ์ระดับการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งที่จะประเมิน กำหนดให้มีระดับการประเมิน ดังนี้

(๓.๒.๑) ระดับความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก) ระดับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีระดับการประเมิน ระดับ ที่ ๔ ขึ้นไป

(ข) ระดับความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการให้มีระดับการประเมิน ระดับที่ ๓ ขึ้นไป

(๓.๒.๒) ระดับทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ให้มีระดับการประเมิน ทุก ปัจจัยเฉลี่ย ระดับที่ ๒ ขึ้นไป

(๓.๒.๓) ระดับการประเมิน สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน กำหนดให้ มีระดับการประเมิน ทุกปัจจัยเฉลี่ย ระดับที่ ๔ ขึ้นไป

(๓.๓) ระดับการประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร กำหนดให้มีระดับการประเมิน ทุกปัจจัยเฉลี่ย ระดับที่ ๔ ขึ้นไป

ข้อ ๕๘ หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพใด มีความประสงค์จะสมัครเพื่อ เข้ารับการประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ยื่นคำร้อง ตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

เมื่อมีผู้ยื่นคำร้องเข้ารับการประเมินตามวรรคแรก ให้อธิการบดี ทำการตรวจสอบ แล้วนำเรื่องเสนอ สภามหาวิทยาลัย เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันรับคำร้อง

ข้อ ๕๙ ให้สภามหาวิทยาลัย แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน เพื่อแต่งตั้งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะ ใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

- (๑) อธิการบดีเป็นประธานกรรมการ
- (๒) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคลจากบุคคลภายนอกจำนวนสองคน เป็นกรรมการ
- (๓) รองอธิการบดีจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ
- (๔) คณบดีหรือผู้อำนวยการจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ
- (๕) รองอธิการบดีที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๖๐ ให้คณะกรรมการประเมิน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่งของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒) ประเมินผลตามองค์ประกอบใน ข้อ ๕๓

(๓) ประเมินคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการประเมิน

(๔) สรุปผลการประเมิน เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัย พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๖๑ การประเมินหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ของหน่วยงานต่างๆ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ตาม ข้อ ๕๓ ให้ใช้แบบประเมินตามท้ายระเบียบนี้

ข้อ ๖๒ ให้คณะกรรมการประเมิน ตามข้อ ๕๙ ทำการประเมิน ให้เสร็จสิ้นภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง แล้วเสนอสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ

หมวด ๔

อำนาจการแต่งตั้ง

ข้อ ๖๓ การแต่งตั้งบุคคลใดให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๖๔ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าแต่งตั้ง

ข้อ ๖๕ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินที่ได้มีกำหนดในระเบียบนี้ ให้เป็นไปตาม ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗



(นายภิญโญ นิโรจน์)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์