



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์  
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน  
ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่ ก.พ.อ. ได้ปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จากระบบจำแนกตำแหน่งตามมาตรฐานกลางสิบเอ็ดระดับ เป็นระบบจำแนกตำแหน่งตามกลุ่มลักษณะงาน จึงสมควรปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์ เพื่อ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้สอดคล้องกับระบบบริหารงานบุคคลใหม่ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๕๗ และมาตรา ๑๗ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติฯ เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติฯ เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกอบด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๗”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

|                  |             |                                  |
|------------------|-------------|----------------------------------|
| “มหาวิทยาลัย”    | หมายความว่า | มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์          |
| “สภามหาวิทยาลัย” | หมายความว่า | สภามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์       |
| “อธิการบดี”      | หมายความว่า | อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์ |
| “ก.พ.อ.”         | หมายความว่า | คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนใน     |

|   |             |   |
|---|-------------|---|
| “ก.บ.ม.”  | หมายความว่า | คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย   |
| “คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ”                                     | หมายความว่า | คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมิน   |
| ผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ                        |             |   |
| “ข้าราชการ”   | หมายความว่า | ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา   |
| ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม                            |             |   |
| “ประเภทตำแหน่ง”   | หมายความว่า | ประเภทตำแหน่งตามมาตรฐานการจำแนก   |
| ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ. กำหนด      |             |   |
| “ระดับตำแหน่ง”  | หมายความว่า | ระดับตำแหน่งตามมาตรฐานการกำหนด  |
| ระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ. กำหนด |             |   |
| ยกเลิก “หน่วยงาน”   | หมายความว่า | คณะ สถาบัน สำนัก วิทยาลัย หรือ<br>หน่วยงานที่เรียกชื่ออ่ายอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สำนักงานอธิการบดี กองในสำนักงานอธิการบดี หรือ<br>หน่วยงานที่เรียกชื่ออ่ายอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง และให้หมายความรวมถึงหน่วยงานภายนอกในที่จัดตั้งขึ้นโดยมติ<br>สภามหาวิทยาลัย นางเลิศ คำนิษฐา โภษให้ใช้ ข้อ ๓ ของข้อบังคับฉบับที่ ๓ |

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติตามข้อบังคับให้ อธิการบดีมีอำนาจตัดความและวินิจฉัยข้อหา

### หมวด ๑

#### การกำหนดระดับตำแหน่ง

##### ส่วนที่ ๑

##### บททั่วไป

ข้อ ๖ การกำหนดระดับตำแหน่งได้ให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนด ตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา

(๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

(๓) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

(๔) ต้องคำนึงถึงความมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อนและความประหยัด

##### ส่วนที่ ๒

##### หลักเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่งและการประเมินค่างาน

ข้อ ๗ หลักเกณฑ์และการกำหนดระดับตำแหน่งต้องสอดคล้องกับกรอบของตำแหน่งและ เผนพื้นที่สำนักงานสำนักงานที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔ การกำหนดกรอบของตำแหน่ง ให้มหาวิทยาลัยเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยทุกสี่ปี ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นต้องกำหนดระดับตำแหน่งในระหว่างรอบการกำหนดกรอบตำแหน่ง ให้นำเสนอสภามหาวิทยาลัย เป็นรายกรณีไป

ข้อ ๕ การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน และประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจ ของหน่วยงานและหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานและระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้มีได้ทั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย เช่น หน่วยงานในสำนักงานเลขานุการคณะหรือหน่วยงานที่เทียบเท่าหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดี โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานและแบบประเมินค่างาน ดังนี้

(ก) องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน

(ก ๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ

(ก ๒) ความยุ่งยากของงาน

(ก ๓) การกำกับตรวจสอบ

(ก ๔) การตัดสินใจ

(ข) แบบประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง

(ข ๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสาร ปคง. ๑ แบบท้ายข้อบังคับนี้

(ข ๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสาร ปคง. ๒ แบบท้ายข้อบังคับนี้

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และสำนักงานอธิการบดี โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน สามด้าน ประกอบด้วยสิบองค์ประกอบอยู่ด้วย ดังนี้

(ก) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

(ก ๑) ความรู้และความชำนาญงาน

(ก ๒) การบริหารการจัดการ

(ก ๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์

(ข) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

(ข ๑) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา

- (ข ๒) อิสระในการคิด
  - (ข ๓) ความท้าทายในงาน
  - (ค) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ
    - (ค ๑) การวิเคราะห์ข้อมูล
    - (ค ๒) อิสระในการปฏิบัติงาน
    - (ค ๓) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน
    - (ค ๔) ลักษณะงานที่ปฏิบัติงานของตำแหน่ง

โดยใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสาร ปคก. ๓ แบบท้ายข้อบังคับนี้

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพแพทย์หรือเขียวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพโดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

- (ก) หน้าที่และความรับผิดชอบ
  - (ข) ความยุ่งยากของงาน
  - (ค) การกำกับตรวจสอบ
  - (ง) การตัดสินใจ
  - (จ) การบริหารจัดการ

โดยใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสาร ปคก. ๔ แบบท้ายข้อบังคับนี้

ส่วนที่ ๓

## คณะกรรมการประเมินค่างาน

ยกเลิก ข้อ ๑๐ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน  
แต่ไม่เกินห้าคนโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. ในจำนวนนี้ให้มีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอ  
กำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นร่วมเป็นกรรมการ และให้ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและ

## กระบวนการ

ให้คุณธรรมการประเมินค่างานตามวาระหนึ่งทำการประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์

ที่กําหนด

ที่กำหนด  
การประเมินค่างานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา ให้เสนอสถาบัน  
มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน ประกอบด้วย  
อธิการบดีและรองอธิการบดี เพื่อทำการประเมินค่างาน และนำผลการประเมินค่างานเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย  
เพื่อพิจารณาอนุมัติกรอบตำแหน่งที่ปรึกษา

- ພາສົກຳກໍ່ອ ៣៣ ໂດຍໃຫ້ຮູ້ອ ៣ ຂລງໜົນຕົນມັນກໍ່
- ເພີ່ມໄຕທຸກໍ່ອ ៣៣/៣ ໂດຍຈົດນັດຕົນມັນກໍ່ ៣

## หมวด ๒

## การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

## ส่วนที่ ๑

## หลักเกณฑ์การประเมิน

ข้อ ๑๑ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต้องเป็นตำแหน่งที่สภามหาวิทยาลัยได้อนุมัติ กรอบตำแหน่งไว้แล้ว

ข้อ ๑๒ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานและชำนาญงานพิเศษ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการ พิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กรณีที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางต้องคำนึงถึง จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนและไม่ลอกเลียน ผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่า หนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของ ตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและ สิทธิมนุษยชน

(๔) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจาก การศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวัง ผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยาย ข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและขอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๑๒ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไข ดังนี้

(๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

(๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว

**ยกเว้น** (๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม โดยใช้แบบ

ประเมินค่างานตามเอกสาร ปคส. ๕ แบบท้ายข้อบังคับนี้

## ส่วนที่ ๒

### การประเมินตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ข้อ ๑๔ การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

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

ข้อ ๑๕ เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน หรือสมรรถนะทางการบริหาร รวมทั้งแบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามข้อ ๑๔ ให้ใช้ตามแบบ ป.๑ แบบท้ายข้อบังคับนี้

(๑) แบบ ป.๑ ตามที่บัญญัติในมาตรา ๗

## ส่วนที่ ๓

### การประเมินตำแหน่งประเภททั่วไป

ข้อ ๑๖ การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน หรือผู้ชำนาญงานพิเศษ ได้แก่
  - (ก) ระดับชำนาญงานต้องมีคุณวิธีบัตรติดงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม
  - (ข) ระดับชำนาญงานพิเศษต้องมีคุณวิธีบัตรติดงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่มและผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนานานาในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงานและ

ชำนาญงานพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๖

ข้อ ๑๗ เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน รวมทั้งแบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามข้อ ๑๖ ให้ใช้ตามแบบ ป.๒ แบบท้ายข้อบังคับนี้ (๑) แบบ ป.๒ ตามที่บัญญัติในมาตรา ๗

วิธีตัดสินคุณภาพของผลงานตามข้อ ๑๖ (๓) ให้ใช้ค่าคะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษ ต้องใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของเสียงที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

## ส่วนที่ ๔

การประเมินตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ข้อ ๑๕ การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

(ก) ระดับชำนาญการ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(ก ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ก ๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก ๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ “ได้แก่”

(ก ๓.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม และ

(ก ๓.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงการ

พัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ก ๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญ

การ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๒

(ข) ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(ข ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ข ๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ข ๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ “ได้แก่”

(ข ๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางาน

ของหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ

(ข ๓.๒) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างน้อย

หนึ่งเรื่องหรือหนึ่งรายการ

(ข ๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับ

ชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๒

(ค) ระดับเชี่ยวชาญ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(ค ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ค ๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ค ๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ “ได้แก่”

(ค ๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานในลักษณะอื่นซึ่งแสดง

ให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่องหรือน้อยกว่าหนึ่งรายการ และ

(ค ๓.๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ค ๔) การใช้ความรู้ความสามารถในการสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ

บริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนา  
งานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

(ค ๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๒

(ง) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องประเมินตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ง ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ง ๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ง ๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่

(ง ๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานในลักษณะอื่นซึ่งแสดง

ให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่องหรือน้อยกว่าหนึ่งรายการ และ

(ง ๓.๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติอย่างน้อย

หนึ่งเรื่อง

(ง ๔) การใช้ความรู้ความสามารถในการสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ

บริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่  
ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนา  
งานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

(ง ๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงาน

ได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ  
หรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

(ง ๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

พิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๒

เงินที่การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ  
ตำแหน่งที่จะประเมิน รวมทั้งแบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในแต่ละระดับที่กำหนดใน (๑) (ก) (ข)  
(ค) และ (ง) ให้ใช้ตามแบบ ป.๓ แบบท้ายข้อบังคับนี้ ๑๒๘๙ ฉ.ก ตามจดอนั้นก่อนที่

วิธีตัดสินคุณภาพของผลงานให้ใช้ค่าคะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษต้องใช้ค่าคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของเสียงที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(๒) กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานซึ่งดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับดีเด่นward ที่มีลักษณะให้รู้เชิงลึกและไม่ได้ใช้รู้เชิงลึก ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุง

## งานในตำแหน่งใหม่

(๗) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ค) สมรรถนะทางการบริหาร

๔ ก กรณีการตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน หรือสมรรถนะทางการบริหาร รวมทั้งแบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่กำหนดใน (๒) ให้ใช้ตามแบบ พ.๔ แบบท้ายข้อบังคับนี้

“ຜັກເລີກຈະວຽກສອງ ແລ້ວໄປຢູ່ ຂອງຫຼັດ ອຸນ  
ໄດ້ໃຫຍ່ ທີ່ ຊົ່ວໂມງ ແລ້ວ ຂອງຫຼັດ ສັນຍານິນ໌ ຖໍ່

- ເທື່ອນໍ້າມັກ/၁ ແລະ ၅ ມັກ

ପ୍ରତିଲିପି ଦେଖନ୍ତୁ ୩

วิธีการแต่งตั้ง - แผน ก.จ.ก.ช.ตามที่อนุมัติฉบับนี้

ข้อ ๑๙ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กระทำได้สองวิธี คือ วิธีปกติและวิธีพิเศษ

๗๖

(๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(ก) มีคุณสมบัติเชิงพายสำหรับดำเนินการตามมาตรฐานกำหนดดำเนิน

(๑) ไดร์ฟเก็บเดือนไม่ต่ำกว่าขึ้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

(๓) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๖ และข้อ ๙๙ (๑) (ก) (ข) (ค)

ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

ข้อ ๒๐ ให้ฝึกอบรมการใช้ปืนเพื่อแต่งตั้งบคนลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นชี้สภามหาวิทยาลัย

แต่งตั้ง 1 HeaderCode เดียว

- ດາວໂຫຼດທົ່ວໄປ ໂອດ ໂອດ ຖະແຫຼງກັບ ປະເທດ ຖະແຫຼງກັບ ປະເທດ

| ผูกเลือก   |                             |
|--|-----------------------------|
| (๑) อธิการบดี  | เป็นประธานกรรมการ           |
| (๒) รองอธิการบดี ที่กำกับดูแลงานด้านการบริหารงานบุคคล  | เป็นกรรมการ                 |
| (๓) คณบดี ที่เลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน   | เป็นกรรมการ                 |
| (๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณบดี<br>ที่เลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน | เป็นกรรมการ                 |
| (๕) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี   | เป็นกรรมการและ<br>เลขานุการ |
| (๖) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล   | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ        |

ข้อ ๒๑ ให้คณบดีกรรมการตามข้อ ๒๐ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาลั่นกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบดำเนิน

(๒) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการบริหารสำหรับ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร โดยอาจแต่งตั้งคณบดีกรรมการเพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม

(๓) พิจารณาแต่งตั้งคณบดีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและ

#### จรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(๑) พิจารณาสรุปผลการประเมินเพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ

ข้อ ๒๒ การแต่งตั้งคณบดีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ ๒๑ (๓) เพื่อพิจารณาผลงานในตำแหน่ง

ต่าง ๆ ให้แต่งตั้งดังนี้

(๑) กรณีตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือชำนาญการ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มี ความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณบดีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย แต่ ต้องอยู่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้ง และกรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยอีกอย่างน้อยหนึ่งคน รวม จำนวนกรรมการทั้งหมดไม่น้อยกว่าสามคน

(๒) กรณีตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน โดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

ข้อ ๒๓ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษตามข้อ ๑๙ (๒) ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ ๒๑ (๓) มีจำนวนไม่น้อยกว่าห้าคน

ข้อ ๒๔ วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้กองบริหารงานบุคคลเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณา โดยจะไม่ทำการประชุมก็ได้

กรณีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน

ข้อ ๒๕ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลาสามเดือน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกໄປได้อีกไม่เกินสามเดือน ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่สภามหาวิทยาลัยรับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานขึ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น ไม่ใช่เป็นการทำผลงานขึ้นใหม่ หรือส่งผลงานขึ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

**ยกเลิก** ข้อ ๒๖ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยอนุมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอ นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

ข้อ ๒๗ เมื่อมีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งด้วย

### หมวด ๓

#### มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอกำหนดตำแหน่งอันส่อให้เห็นว่าเป็น

**ข้อ ๒๔** ให้กำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอกำหนดตำแหน่งอันส่อให้เห็นว่าเป็นผู้กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๖ และ ๑๙ (๑) (ก) (ข) (ค) และ (ง) ดังนี้

(๑) กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ขอกำหนดตำแหน่งระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือมีพฤติกรรมล้วนส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้สภามหาวิทยาลัยมีมติให้การพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้นและดำเนินการทำวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำความผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติ

(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้สภามหาวิทยาลัยมีมติถอดถอนตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ส่วนตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษให้สภามหาวิทยาลัยเสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอ นายกรัฐมนตรีน้ำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน และดำเนินการทำวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำความผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลา ไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่ สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน หรือนับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน และแต่งตั้ง

### หมวด ๔

#### การขอให้พิจารณาบททวน

**ข้อ ๒๕** ในกรณีที่ไม่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงานการใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคมหรือความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพไม่อยู่ในเกณฑ์ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ผู้ขอกำหนดตำแหน่งมีสิทธิขอให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาบททวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับทราบมติ

เมื่อสภามหาวิทยาลัยได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่งคำขอนั้นแก่คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๒๐ หากคณะกรรมการดังกล่าวมีความเห็นประการใด ให้เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณา ผลการพิจารณาของสภามหาวิทยาลัยให้เป็นที่สุด

ข้อ ๓๐ เมื่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้รับเรื่องการขอทบทวนตามข้อ ๒๙ แล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติรับไว้พิจารณา และมอบให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมพิจารณา

(๒) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และมีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา และแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ โดยมีจำนวนกรรมการเท่ากับชุดเดิมเพื่อพิจารณาต่อไป

(ค) เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้มหาวิทยาลัยนำผลการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่และคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมเสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาต่อไป

ข้อ ๓๑ การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดรับตำแหน่งฯ ที่อยู่ระหว่างดำเนินการ และยังไม่แล้วเสร็จในวันที่ข้อบังคับฉบับนี้ใช้บังคับ ให้การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดรับตำแหน่งดังกล่าวเป็นไปตามข้อบังคับฉบับนี้

การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดรับตำแหน่งฯ ที่ดำเนินการเสร็จแล้วแต่การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งอยู่ระหว่างดำเนินการในวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ วิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งให้เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานกำหนดรับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประกาศ ณ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๑ และข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๐ สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นให้เป็นไปตามข้อบังคับฉบับนี้

- เหตุผลตาม ๑๐๗๐ ๓๗

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๗ จดลงมือกันณันที่ ๔

(นายบุญปุลูก ชาญเกตุ)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม



## ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์กฤษ

ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา  
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์กฤษเกี่ยวกับการกำหนด  
ระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น  
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๒) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย  
ราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๑๗ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติราชบัณฑิตย์  
ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบด้วย  
ราชภัฏจันทร์กฤษ ใน การประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงออกข้อบังคับไว้  
ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์กฤษว่าด้วย การกำหนด  
ระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๒)  
พ.ศ. ๒๕๕๗”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น วรรคสาม ข้อ ๓๑ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
จันทร์กฤษ ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรง  
ตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๔๗

“ผู้ที่ได้ยื่นเรื่องขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น หรือผู้ที่ได้ยื่นเรื่องขอรับการประเมินเพื่อรับเงิน  
ประจำตำแหน่งไว้ก่อนที่ข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้ ให้นำข้อบังคับนี้ไปใช้กับบุคคลดังกล่าวด้วย”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

(นายบุญปลูก ชาญเกตุ)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์กฤษ



**ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์เกษม  
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน<sup>ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๓)</sup>**

พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์เกษม ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๒) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัตินามหาวิทยาลัย ราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๕๗ มาตรา ๑๗ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ สมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์เกษม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๙ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

**ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์เกษม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙”**

**ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป**

**ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในบทนิยามคำว่า “หน่วยงาน” ในข้อ ๔ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัย ราชภัฏจันทร์เกษม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน**

““หน่วยงาน” หมายความว่า คณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สำนักงานอธิการบดี และให้หมายความรวมถึงหน่วยงานภายในที่จัดตั้งขึ้น โดยมติสภามหาวิทยาลัย”

ยกเลิก ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๐ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์เกษม ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๐ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน ประจำหน่วยงาน ประกอบด้วย

ผู้อำนวยการ ๒ คน ใช้ชื่อ ๓ (คนที่ ๒)

|   |  |   |
|---|--|---|
| ยกเลิก  | <p>(๑) หัวหน้าหน่วยงาน</p> <p>(๒) รองหัวหน้าหน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>(๓) หัวหน้าสำนักงานของหน่วยงาน</p> <p>(๔) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล</p> | <p>เป็นประธานกรรมการ</p> <p>เป็นกรรมการ</p> <p>เป็นกรรมการ</p> <p>เป็นกรรมการและเลขานุการ</p> |
| เงื่อนไข หน่วยงานดังต่อไปนี้  |  |   |
| (๑) สำนักงานอธิการบดี ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการกองในสำนักงานอธิการบดี จำนวนสองคน เป็นกรรมการแทนกรรมการตาม (๒) และ (๓) โดยในจำนวนนี้หนึ่งคนต้องเป็นผู้อำนวยการกองที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น   |  |   |
| (๒) หน่วยงานภายนอกที่จัดตั้งขึ้นโดยมติสภามหาวิทยาลัย ที่ขึ้นตรงต่ออธิการบดี ให้แต่งตั้งรองอธิการบดี เป็นประธานกรรมการ ผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย และหัวหน้าหน่วยงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ  |  |   |
| การประเมินค่างานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา ให้เสนอสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน ประกอบด้วยอธิการบดีและรองอธิการบดี จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน เพื่อทำการประเมินค่างานแล้วนำผลการประเมินค่างานเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งที่ปรึกษา |  |   |
| ให้คณะกรรมการประเมินค่างานตามวาระหนึ่งและวาระสองทำการประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อบังคับนี้  |  |   |
| ผลการประเมินค่างานตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้เสนอต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดระดับตำแหน่ง เว้นแต่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญขึ้นไปให้เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดระดับตำแหน่ง”  |  |   |

ข้อ ๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๑๐/๑ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๗

“ข้อ ๑๐/๑ ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินค่างานประจำมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาเสนอความเห็นต่อ ก.บ.ม. ประกอบด้วย

|  |                            |
|--|----------------------------|
| (๑) รองอธิการบดี ที่กำกับดูแลงานด้านการบริหารงานบุคคล  | เป็นประธานอนุกรรมการ       |
| (๒) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคลจำนวนหนึ่งคน   | เป็นอนุกรรมการ             |
| (๓) คณบดีที่เลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน  | เป็นอนุกรรมการ             |
| (๔) ผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก ศูนย์ และหน่วยงาน<br>ที่เรียกชื่อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณบดี |                            |
| ที่เลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน   | เป็นอนุกรรมการ             |
| (๕) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี   | เป็นอนุกรรมการ             |
| (๖) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล   | เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ |

อนุกรรมการตาม (๑) (๓) และ (๔) มีวาระการตัดสินใจในคราวลุยส่องปี แล้วอาจได้รับแต่งตั้งให้มีอิทธิพล

นอกจากการพันจากตัดสินใจตามวาระ อนุกรรมการพันจากตัดสินใจเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออกจาก

(๓) ขาดคุณสมบัติของการเป็นอนุกรรมการประจำหน้า

(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ

(๖) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นความผิดลุกโขยหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

ในกรณีที่อนุกรรมการตาม (๑) (๓) หรือ (๔) ว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใด และยังมิได้ดำเนินการแต่งตั้งอนุกรรมการแทนตัดสินใจว่าง ให้คณะอนุกรรมการประกอบด้วยอนุกรรมการเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่อนุกรรมการตาม (๑) (๓) หรือ (๔) พันจากตัดสินใจก่อนครบวาระ และได้ดำเนินการแต่งตั้งอนุกรรมการแทนแล้ว ให้ผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทนแต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวันจะไม่แต่งตั้งอนุกรรมการแทนตัดสินใจที่ว่างก็ได้ ให้คณะอนุกรรมการประกอบด้วยอนุกรรมการเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่อนุกรรมการตาม (๑) (๓) หรือ (๔) พันจากตัดสินใจตามวาระ และยังไม่มีการแต่งตั้งอนุกรรมการขึ้นใหม่ ให้อนุกรรมการซึ่งพันจากตัดสินใจประจำหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งอนุกรรมการขึ้นใหม่แล้ว

หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งของอนุกรรมการตาม (๓) และ (๔) ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความใน (๓) ของข้อ ๑๓ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ว่าด้วยการกำหนดระดับตัดสินใจและ การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมด้วยบุกร่วมและมีค่ารับรองจากผู้มีส่วนร่วม โดยใช้แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานแบบท้ายข้อบังคับนี้”

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในวรรคสอง ของ (๒) ของข้อ ๑๙ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ว่าด้วยการกำหนดระดับตัดสินใจและ การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“เกณฑ์การตัดสินผลลัพธ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตัดสินใจที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตัดสินใจ รวมทั้งแบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่กำหนดใน (๒) ให้ใช้ตามแบบ ป.๔ แบบท้ายข้อบังคับนี้”

ข้อ ๔ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๑๘/๑ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์กฤษณ์  
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและภาระแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่ง<sup>สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๗</sup>

“ข้อ ๑๘/๑ เกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน  
ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีดังนี้

| ระดับตำแหน่ง   | ระดับคุณภาพของผลงาน |               |
|----------------|---------------------|---------------|
|                | กรณีวิธีปกติ        | กรณีวิธีพิเศษ |
| ชำนาญงาน       | ดี                  | ดีมาก         |
| ชำนาญงานพิเศษ  | ดี                  | ดีมาก         |
| ชำนาญการ       | ดี                  | ดีมาก         |
| ชำนาญการพิเศษ  | ดี                  | ดีมาก         |
| เชี่ยวชาญ      | ดี                  | ดีมาก         |
| เชี่ยวชาญพิเศษ | ดีมาก               | ดีเด่น        |

ข้อ ๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๑๙/๑ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์กฤษณ์  
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่ง และภาระแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่ง<sup>สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๗</sup>

“ข้อ ๑๙/๑ เกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพของการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน  
งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม และความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการ  
หรือวิชาชีพ มีดังนี้

| ระดับตำแหน่ง   | ระดับคุณภาพ |
|----------------|-------------|
| เชี่ยวชาญ      | ดี          |
| เชี่ยวชาญพิเศษ | ดีมาก       |

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๐ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์กฤษณ์ ว่าด้วย  
การกำหนดระดับตำแหน่ง และภาระแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น  
พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๐ ให้มีคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น  
ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง ประกอบด้วย

- (๑) รองอธิการบดี ที่กำกับดูแลงานด้านการบริหารงานบุคคล เป็นประธานกรรมการ
- (๒) คณบดีที่เลือกกันเองจำนวนสองคน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสถาบัน ศูนย์ สำนัก และหน่วยงาน  
ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ  
ที่เลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน

เป็นกรรมการ

(๔) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

เป็นกรรมการ

(๕) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

เป็นเลขานุการ

และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้อีกไม่เกินสองคน

กรรมการตาม (๒) และ (๓) อยู่ในตำแหน่งคราวลส่องปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้  
ในกรณีที่กรรมการตาม (๒) หรือ (๓) ว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใด และยังมีได้ดำเนินการแต่งตั้ง<sup>ก</sup>  
กรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่กรรมการตาม (๒) หรือ (๓) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ และได้ดำเนินการ  
แต่งตั้งกรรมการแทนแล้ว ให้ผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการ  
ดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวันจะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างก็ได้ ให้คณะกรรมการ  
ประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่กรรมการตาม (๒) หรือ (๓) พ้นจากตำแหน่งตามวาระ และยังไม่มีการแต่งตั้ง<sup>ก</sup>  
กรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่แล้ว  
หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกกันเองของกรรมการตาม (๒) หรือ (๓) ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม.  
กำหนด”

ข้อ ๑๑ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์ เกม ว่าด้วยการ  
กำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น  
พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖๖ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจ  
สั่งแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ  
ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอ  
นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง และการแต่งตั้งให้มีผลดังนี้

(๑) การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะให้แต่งตั้ง<sup>ก</sup>  
ได้ในทอกาวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนสมบูรณ์หรือวันที่ได้มีการปรับปรุงผลงานครบถ้วนสมบูรณ์ แล้วแต่กรณี

(๒) การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารหรือตำแหน่งตามข้อ ๑๙ (๒)  
หากผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งได้รักษาการในตำแหน่งนั้นอยู่แล้ว ให้แต่งตั้งได้เมื่อก่อนวันที่รักษาการในตำแหน่งดังกล่าว”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘



(นายบุญปัญญา ชาญเกตุ)

นายสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม  
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา<sup>ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๔)</sup>

พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกรรมการประเมินค่างานประจำหน่วยงาน และแบบ ป.๑ ป.๒ ป.๓ และ ป.๔ แบบท้ายข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๗ ให้สอดคล้องกับหนังสือเวียนของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๕๐๙(๒)/ ว ๒ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๕๘ ซึ่งให้สภามหาวิทยาลัยกำหนดรายละเอียด และระดับของสมรรถนะ ที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๒) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๕๗ ประกอบกับมาตรา ๑๗ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ในประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๔)  
พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๐ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๐ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานของหน่วยงาน ประกอบด้วย

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| (๑) หัวหน้าหน่วยงาน  | เป็นประธานกรรมการ       |
| (๒) รองหัวหน้าหน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย   | เป็นกรรมการ             |
| (๓) หัวหน้าสำนักงานของหน่วยงาน   | เป็นกรรมการ             |
| (๔) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่เชี่ยวชาญในตำแหน่ง <sup>ที่ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นจำนวนหนึ่งคน</sup> | เป็นกรรมการ             |
| (๕) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล   | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

**เง้นแต่หน่วยงานดังต่อไปนี้**

ก. สำนักงานอธิการบดี ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการกองในสำนักงานอธิการบดี จำนวนสองคน เป็นกรรมการแทนกรรมการตาม (๒) และ (๓) โดยในจำนวนนี้หนึ่งคนต้องเป็นผู้อำนวยการกองที่เสนอ ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

ข. หน่วยงานภายในที่จัดตั้งขึ้นโดยมติสภามหาวิทยาลัย ที่ขึ้นตรงต่ออธิการบดี ให้แต่งตั้งรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ ผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย และหัวหน้าหน่วยงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการ และเลขานุการ

การประเมินค่างานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา ให้เสนอ สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน ประกอบด้วยอธิการบดีและรองอธิการบดี จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน เพื่อทำการประเมินค่างานแล้วนำผลการประเมินค่างาน เสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดครอปตำแหน่งที่ปรึกษา

ให้คณะกรรมการประเมินค่างานตามวาระหนึ่งและวาระสองทำการประเมินค่างาน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อบังคับนี้

ผลการประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้เสนอต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดระดับตำแหน่ง เว้นแต่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญขึ้นไปให้เสนอต่อ สภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดระดับตำแหน่ง”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกแบบ ป.๑ ป.๒ ป.๓ และ ป.๔ ที่แนบท้ายข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏ จันทร์เกษม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๔๗ และให้ใช้แบบ ป.๑ ป.๒ ป.๓ และ ป.๔ แนบท้ายข้อบังคับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายบุญปุ่ก ชาญเกตุ)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์เกษม