



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่ ก.พ.อ. ได้ปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จากระบบจำแนกตำแหน่งตามมาตรฐานกลางสิบเอ็ดระดับ เป็นระบบจำแนกตำแหน่งตามกลุ่มลักษณะงาน จึงสมควรปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 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 ๑๙ (๒) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และมาตรา ๑๗ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติฯ เปียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติฯ เปียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบด้วยกิจกรรมมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

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

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

| | | |
|------------------|-------------|---|
| “มหาวิทยาลัย” | หมายความว่า | มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม |
| “สภามหาวิทยาลัย” | หมายความว่า | สภามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม |
| “อธิการบดี” | หมายความว่า | อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม |
| “ก.พ.อ.” | หมายความว่า | คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา |

สถาบันอุดมศึกษา

| | | |
|---|-------------|---|
| “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 | | |
| “หน่วยงาน” | หมายความว่า | คณะ สถาบัน สำนัก วิทยาลัย หรือ หน่วยงานที่เรียกชื่อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สำนักงานอธิการบดี กองในสำนักงานอธิการบดี หรือ หน่วยงานที่เรียกชื่อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง และให้หมายความรวมถึงหน่วยงานภายใต้ที่จัดตั้งขึ้นโดยมติ สภามหาวิทยาลัย |

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติตามข้อบังคับให้
อธิการบดีมีอำนาจตัดความและวินิจฉัยซึ่ง

หมวด ๑ การกำหนดระดับตำแหน่ง

ส่วนที่ ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ การกำหนดระดับตำแหน่งได้ให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ
คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนด
ตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษา

(๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

(๓) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

(๔) ต้องคำนึงถึงความมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อนและความประยุกต์

ส่วนที่ ๒

หลักเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่งและการประเมินค่างาน

ข้อ ๗ หลักเกณฑ์และการกำหนดระดับตำแหน่งต้องสอดคล้องกับกรอบของตำแหน่งและ
แผนพัฒนากำลังคนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔ การกำหนดกรอบของตำแหน่ง ให้มหาวิทยาลัยเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยทุกสี่ปี ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นต้องกำหนดระดับตำแหน่งในระหว่างรอบการกำหนดกรอบตำแหน่ง ให้นำเสนอสภามหาวิทยาลัย เป็นรายกรณีไป

ข้อ ๕ การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์การกิจของหน่วยงาน และประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์การกิจของหน่วยงานและหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานและระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้มีได้ทั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย เช่น หน่วยงานในสำนักงานและ nau กิจกรรมหรือหน่วยงานที่เทียบเท่าหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดี 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 ปคง. ๓ แบบท้ายข้อบังคับนี้

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพ และไม่ได้ใช้วิชาชีพ โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

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

โดยใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสาร ปคง. ๔ แบบท้ายข้อบังคับนี้

ส่วนที่ ๓

คณะกรรมการประเมินค่างาน

ข้อ ๑๐ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน แต่ ไม่เกินห้าคนโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. ในจำนวนนี้ให้มีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอ กำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นร่วมเป็นกรรมการ และให้ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและ เลขานุการ

ให้คณะกรรมการประเมินค่างานตามวาระหนึ่งทำการประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนด

การประเมินค่างานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา ให้เสนอสถา มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน ประกอบด้วย อธิการบดีและรองอธิการบดี เพื่อทำการประเมินค่างาน และนำผลการประเมินค่างานเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาอนุมัติกรอบตำแหน่งที่ปรึกษา

หมวด ๒
การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ส่วนที่ ๑

หลักเกณฑ์การประเมิน

ข้อ ๑๑ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต้องเป็นตัวแทนที่สภามหาวิทยาลัยได้อนุมัติ
กรอบตำแหน่งไว้แล้ว

ข้อ ๑๒ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานและ
ชำนาญงานพิเศษ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการ
พิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กรณีที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางต้องคำนึงถึง
จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนและไม่ลอกเลียน
ผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่า
หนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของ
ตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยาย
ข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

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

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและขอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๑๒ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไข ดังนี้

(๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

(๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม โดยใช้แบบ
ประเมินค่างานตามเอกสาร ปคก. ๕ แบบท้ายข้อบังคับนี้

ส่วนที่ ๒

การประเมินตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ข้อ ๑๔ การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ต้องประเมินตาม

องค์ประกอบดังนี้

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

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

ส่วนที่ ๓

การประเมินตำแหน่งประเภททั่วไป

ข้อ ๑๖ การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน หรือผู้ชำนาญงานพิเศษ ได้แก่
 - (ก) ระดับชำนาญงานต้องมีคุณมีปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม
 - (ข) ระดับชำนาญงานพิเศษต้องมีคุณมีปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่มและผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงานและชำนาญงานพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๒

ข้อ ๑๗ เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน รวมทั้งแบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามข้อ ๑๖ ให้ใช้ตามแบบ ป.๒ แบบท้ายข้อบังคับนี้

วิธีตัดสินคุณภาพของผลงานตามข้อ ๑๖ (๓) ให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก 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 หรืองานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ 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 ๕) 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

ให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่องหรือน้อยกว่าหนึ่งเรื่อง

(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 ๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(ง ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ง ๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ง ๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่

(ง ๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานในลักษณะอื่นซึ่งแสดง ให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่องหรือน้อยกว่าหนึ่งเรื่อง

(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

เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ
ตำแหน่งที่จะประเมิน รวมทั้งแบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในแต่ละระดับที่กำหนดใน (๑) (ก) (ข)
(ค) และ (ง) ให้ใช้ตามแบบ ป.๓ แบบท้ายข้อบังคับนี้

วิธีตัดสินคุณภาพของผลงานให้เข้าคriteร์เรียลสูงมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษต้องใช้คriteร์เรียล
เสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของเสียงที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(๒) กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานซึ่งดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการ
พิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ที่มีลักษณะใช้ช้าชีพและไม่ได้ใช้ช้าชีพ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้
(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุง
งานในตำแหน่งใหม่

(ข) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ค) สมรรถนะทางการบริหาร

เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ
ตำแหน่งที่จะประเมิน หรือสมรรถนะทางการบริหาร รวมทั้งแบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ที่กำหนดใน (๒) ให้ใช้ตามแบบ ป.๔ แบบท้ายข้อบังคับนี้

ส่วนที่ ๕

วิธีการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๙ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กระทำได้สองวิธี คือ วิธีปกติและวิธีพิเศษ

ดังนี้

(๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(ก) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(ข) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

(๒) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ (๑) (ก) (ข) (ค)

และ (ง) ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งและผลงานที่มีคุณภาพสูงกว่าปกติที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่า
ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

ข้อ ๒๐ ให้มีคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นซึ่งสภามหาวิทยาลัย

แต่งตั้ง ประกอบด้วย

| | |
|--|-------------------------|
| (๑) อธิการบดี | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) รองอธิการบดี ที่กำกับดูแลงานด้านการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการ |
| (๓) คณบดี ที่เลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกว่าอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ที่เลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน | เป็นกรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๖) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| ข้อ ๒๑ ให้คณะกรรมการตามข้อ ๒๐ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ | |
| (๑) พิจารณาล้วนกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่ง | |
| (๒) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการบริหารสำหรับ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร โดยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม | |
| (๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ | |
| (๔) พิจารณาสรุปผลการประเมินเพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ | |
| ข้อ ๒๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ ๒๑ (๓) เพื่อพิจารณาผลงานในตำแหน่ง ต่าง ๆ ให้แต่งตั้ง ดังนี้ | |
| (๑) กรณีตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือชำนาญการ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มี ความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า | |
| ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย แต่ ต้องอยู่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้ง และกรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยอีกอย่างน้อยหนึ่งคน รวม จำนวนกรรมกรทั้งหมดไม่น้อยกว่าสามคน | |
| (๒) กรณีตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า | |

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

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

ข้อ ๒๔ วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้กับบริหารงานบุคคลเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำเนินการตามบัญชีพิจารณา โดยจะไม่ทำการประชุมก็ได้

กรณีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน

ข้อ ๒๕ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลาสามเดือน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสามเดือน ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำเนินการตามบัญชีดังนี้ให้ดำเนินการตามข้อ ๒๑ (๓) ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วรับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานขึ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานขึ้นใหม่ หรือส่งผลงานขึ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

ข้อ ๒๖ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำเนินการตามข้อบังคับนี้ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำเนินการตามบัญชีดังนี้ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอ นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

ข้อ ๒๗ เมื่อมีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำเนินการตามบัญชีดังนี้ให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งด้วย

หมวด ๓

มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอกำหนดตำแหน่งอันส่อให้เห็นว่าเป็น

ผู้กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๖ และ ๑๘ (๑) (ก) (ข) (ค) และ (ง) ดังนี้

(๑) กรณีที่ตรวจสอบว่าผู้ขอกำหนดตำแหน่งระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริง หรือมีพฤติกรรมส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่ง โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้สภามหาวิทยาลัยมีมติให้การพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้นและดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๑ ไป และห้ามผู้กระทำความผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติ

(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้สภามหาวิทยาลัยมีมติถอดถอนตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ส่วนตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษให้สภามหาวิทยาลัยเสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอ นายกรัฐมนตรีน้ำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำความผิดเป็นกรณี ๑ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลา ไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่ สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน หรือนับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน แล้วแต่กรณี

หมวด ๔

การขอให้พิจารณาทบทวน

ข้อ ๒๙ ในกรณีที่ไม่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงานการใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคมหรือความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพไม่อยู่ในเกณฑ์ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ผู้ขอกำหนดตำแหน่งมีสิทธิขอให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับทราบมติ

เมื่อสภามหาวิทยาลัยได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่งคำขอนั้นแก่คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๒๐ หากคณะกรรมการตั้งกล่าวมีความเห็นประการใด 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 การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดรัฐดับตำแหน่งได้ ๆ ที่อยู่ระหว่างดำเนินการ และยังไม่แล้วเสร็จในวันที่ข้อบังคับฉบับนี้ใช้บังคับ ให้การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดรัฐดับตำแหน่งดังกล่าวเป็นไปตามข้อบังคับฉบับนี้

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

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๗

(นายบุญปุก ชาญเกตุ)

นายกสภมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ | มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม