

ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย  
กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น  
พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มปฏิบัติการ และวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้เหมาะสมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับข้อ ๑๕ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงาน มหาวิทยาลัยกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๕ และมติที่ประชุมคณะกรรมการ บริหารงานบุคคล (ก.บ.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๕ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้ง พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
“สภามหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
“ก.บ.”	หมายความว่า	คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัย
“อธิการบดี”	หมายความว่า	อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
“ส่วนงาน”	หมายความว่า	ส่วนงานตามมาตรา ๙ แห่ง พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑
“หน่วยงาน”	หมายความว่า	หน่วยงานในสังกัดส่วนงาน ตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานในส่วนงาน และสำนักงานการตรวจสอบภายใน
“หัวหน้าส่วนงาน”	หมายความว่า	หัวหน้าส่วนงานตามกฎหมาย ว่าด้วยการจัดตั้งมหาวิทยาลัย เชียงใหม่
“ตำแหน่ง”	หมายความว่า	ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
“พนักงานมหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำสาย ปฏิบัติการของกลุ่มปฏิบัติการและ วิชาชีพตามข้อบังคับ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการ บริหารงานบุคคล
“คณะกรรมการประเมิน”	หมายความว่า	คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้ง บุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

“คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ”	หมายความว่า	คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อ ประเมินผลงาน และจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ
“คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์”	หมายความว่า	คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
“ผลสัมฤทธิ์ของงาน”	หมายความว่า	งานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตามเป้าหมาย และเกิดผลลัพธ์ตรงตาม วัตถุประสงค์
“สมรรถนะ”	หมายความว่า	คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ส่งเสริม การปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อ หล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่ พึงประสงค์

#### หมวด ๑

### การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

#### ส่วนที่ ๑

### วิธีการและองค์ประกอบการประเมิน

ข้อ ๔ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กระทำได้สองวิธี ดังนี้

๔.๑ วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ซึ่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่จะเสนอขอแต่งตั้งให้เป็นระดับที่สูงขึ้น

๔.๒ วิธีพิเศษ สำหรับการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่จะเสนอขอแต่งตั้งให้เป็นระดับที่สูงขึ้น

ข้อ ๕ องค์ประกอบการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ

๕.๑ **ระดับชำนาญงาน** ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

๕.๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ซึ่งมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี โดยใช้แบบประเมิน ตามเอกสารแนบหมายเลข ๑ ท้ายประกาศนี้

๕.๑.๒ ผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ ประกอบด้วย

(๑) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย ๑ เล่ม **หรือ**

(๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรืองานวิจัย หรือบทความทางวิชาการ หรือผลงานในลักษณะอื่น อย่างน้อย ๑ เรื่อง

โดยผลงานทางวิชาการตาม (๑) อย่างน้อย ๑ เล่ม ผู้ขอกำหนดตำแหน่งจะต้องเป็นผู้ประพันธ์เพียงผู้เดียว

ผลงานทางวิชาการตาม (๒) อย่างน้อย ๑ เรื่อง ผู้ขอกำหนดตำแหน่งจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และกรณีที่ผู้เสนอขอเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือผู้ประพันธ์

บรรณกิจ (Corresponding author) ผู้ขอต้องมีผลงานเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกัน ซึ่งแสดงปริมาณผลงานรวมกันแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผลงาน ๑ เรื่อง ทั้งนี้ ตามลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย

๕.๑.๓ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ

๕.๒ **ระดับชำนาญงานพิเศษ** ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

๕.๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ซึ่งมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี โดยใช้แบบประเมินตามเอกสารแนบหมายเลข ๑ ท้ายประกาศนี้

๕.๒.๒ ผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ ดังนี้

(๑) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย ๑ เล่ม **และ**

(๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรืองานวิจัย หรือผลงานในลักษณะอื่น อย่างน้อย ๑ เรื่อง

โดยผลงานทางวิชาการตาม (๑) อย่างน้อย ๑ เล่ม ผู้ขอตำแหน่งจะต้องเป็นผู้ประพันธ์เพียงผู้เดียว

ผลงานทางวิชาการตาม (๒) อย่างน้อย ๑ เรื่อง ผู้ขอตำแหน่งจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และกรณีที่ผู้เสนอขอเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author) ผู้ขอต้องมีผลงานเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกัน ซึ่งแสดงปริมาณผลงานรวมกันแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผลงาน ๑ เรื่อง ทั้งนี้ ตามลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย

๕.๒.๓ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ

๕.๓ **ระดับชำนาญการ** ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

๕.๓.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ซึ่งมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี โดยใช้แบบประเมินตามเอกสารแนบหมายเลข ๑ ท้ายประกาศนี้

๕.๓.๒ ผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ ดังนี้

(๑) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย ๑ เล่ม **และ**

(๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรืองานวิจัย หรือผลงานในลักษณะอื่น อย่างน้อย ๑ เรื่อง

โดยผลงานทางวิชาการตาม (๑) อย่างน้อย ๑ เล่ม ผู้ขอตำแหน่งจะต้องเป็นผู้ประพันธ์เพียงผู้เดียว

ผลงานทางวิชาการตาม (๒) อย่างน้อย ๑ เรื่อง ผู้ขอตำแหน่งจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และกรณีที่ผู้เสนอขอเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author) ผู้ขอต้องมีผลงานเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกัน ซึ่งแสดงปริมาณผลงานรวมกันแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผลงาน ๑ เรื่อง ทั้งนี้ ตามลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย

๕.๓.๓ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ

#### ๕.๔ ระดับขำนาญการพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

๕.๔.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ซึ่งมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี โดยใช้แบบประเมินตามเอกสารแนบหมายเลข ๑ ท้ายประกาศนี้

๕.๔.๒ ผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย ดังนี้

(๑) งานวิจัย อย่างน้อย ๒ เรื่อง หรือ

(๒) งานวิจัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง และผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรือผลงานในลักษณะอื่น อย่างน้อย ๑ เรื่อง

โดยผลงานทางวิชาการตาม (๑) – (๒) อย่างน้อย ๑ เรื่อง ผู้ขอกำหนดตำแหน่งจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และกรณีผู้เสนอขอเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author) ผู้ขอต้องมีผลงานเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกัน ซึ่งแสดงปริมาณผลงานรวมกันแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผลงาน ๑ เรื่อง ทั้งนี้ ตามลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย

๕.๔.๓ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ

#### ๕.๕ ระดับเชี่ยวชาญ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

๕.๕.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรือวิชาชีพนั้น ๆ ซึ่งมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก โดยใช้แบบประเมินตามเอกสารแนบหมายเลข ๑ ท้ายประกาศนี้

๕.๕.๒ ผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานหรือมาตรฐานงานของมหาวิทยาลัย ดังนี้

(๑) งานวิจัย อย่างน้อย ๒ เรื่อง หรือ

(๒) งานวิจัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง และผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรือผลงานในลักษณะอื่น อย่างน้อย ๑ เรื่อง

ทั้งนี้ งานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูลวารสารทางวิชาการในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย ๑ เรื่อง ตามที่แนบท้ายประกาศนี้

โดยผลงานทางวิชาการตาม (๑) – (๒) อย่างน้อย ๑ เรื่อง ผู้ขอกำหนดตำแหน่งจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และกรณีผู้เสนอขอเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author) ผู้ขอต้องมีผลงานเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกัน ซึ่งแสดงปริมาณผลงานรวมกันแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผลงาน ๑ เรื่อง ทั้งนี้ ตามลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย

๕.๕.๓ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ

#### ๕.๖ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

๕.๖.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรม และเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้น ๆ ความเป็นที่ยอมรับในด้านงานนั้น ๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ กล่าวคือ ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงาน สนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่าง

กว้างขวางในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ ซึ่งมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก โดยใช้แบบประเมินตามเอกสารแนบหมายเลข ๑ ท้ายประกาศนี้

๕.๖.๒ ผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานหรือมาตรฐานงานของมหาวิทยาลัย ดังนี้

(๑) งานวิจัย อย่างน้อย ๓ เรื่อง **หรือ**

(๒) งานวิจัย อย่างน้อย ๒ เรื่อง และผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานในลักษณะอื่น อย่างน้อย ๑ เรื่อง

ทั้งนี้ งานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูลวารสารทางวิชาการ ในระดับนานาชาติ อย่างน้อย ๒ เรื่อง ตามที่แนบท้ายประกาศนี้

โดยผลงานทางวิชาการตาม (๑) – (๒) อย่างน้อย ๒ เรื่อง ผู้ขอกำหนดตำแหน่งจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และกรณีและผู้เสนอขอเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author) ผู้ขอต้องมีผลงานเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกัน ซึ่งแสดงปริมาณผลงานรวมกันแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผลงาน ๑ เรื่อง ทั้งนี้ ตามลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย

๕.๖.๓ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ

## ส่วนที่ ๒

### เกณฑ์การประเมินและการตัดสินผลงาน

ข้อ ๖ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไข ดังนี้

๖.๑ ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อรับปริญญา/ประกาศนียบัตรใด ๆ และการฝึกอบรม

๖.๒ ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นมาแล้ว

๖.๓ กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วม และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม ตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๗ เกณฑ์การประเมินผลงานมี ๔ ระดับ ดังนี้

(๑) ระดับดี

(๒) ระดับดีมาก

(๓) ระดับดีเด่น

(๔) ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ข้อ ๘ เกณฑ์การตัดสินผลงาน

๘.๑ สำหรับวิธีปกติ ต้องได้คะแนนเสียงข้างมากของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ โดยทุกองค์ประกอบต้องมีการประเมินดังนี้

(๑) ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ จะต้องมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี

(๒) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก

๘.๒ สำหรับวิธีพิเศษ ต้องได้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่า ๔ ใน ๕ ของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ โดยทุกองค์ประกอบต้องมีการประเมินดังนี้

(๑) ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ จะต้องมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่า ระดับดีมาก

(๒) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่า ระดับ ดีเด่น

ข้อ ๙ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งปรับปรุงผลงานภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกำหนด ทั้งนี้ ต้องภายในระยะเวลาไม่เกิน ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติของคณะกรรมการประเมิน ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกิน ๙๐ วัน โดยขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของคณะกรรมการประเมิน หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์ แล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่ ก.บ. กำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่มหาวิทยาลัยรับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

ผลงานที่ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

ข้อ ๑๐ ในกรณีผลงานส่อไปในทางกระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพให้ดำเนินการตามหมวด ๓ ต่อไป

### ส่วนที่ ๓ วิธีการประเมินเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๑๑ ให้คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ตรวจสอบและกลั่นกรองคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้ข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นให้ถูกต้องครบถ้วน และประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของผู้กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ตลอดจนจริยธรรมและจรรยาบรรณและวิชาชีพ ตามเอกสารแนบหมายเลข ๑ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๒ ให้ผู้ข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครบถ้วน ยื่นเรื่องผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด พร้อมเอกสารดังนี้

(๑) ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ตามเอกสารแนบหมายเลข ๑ ท้ายประกาศ

(๒) แบบคำขอตำแหน่งสูงขึ้น ตามเอกสารแนบหมายเลข ๒ ท้ายประกาศ

(๓) ผลงานทางวิชาการที่เสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นตามที่กำหนดไว้ของแต่ละระดับ

(๔) แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน ตามเอกสารแนบหมายเลข ๓ ท้ายประกาศ

(๕) แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ตามเอกสารแนบหมายเลข ๔ ท้ายประกาศ

(๖) หนังสือแจ้งความประสงค์เรื่องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการขอตำแหน่งสูงขึ้น ตามเอกสารแนบหมายเลข ๕ ท้ายประกาศ

(๗) แบบตรวจสอบเอกสารประกอบการขอตำแหน่งสูงขึ้น ตามเอกสารแนบหมายเลข ๖ ท้ายประกาศ

ข้อ ๑๓ ให้หัวหน้าส่วนงานที่ได้รับรายงานตามข้อ ๑๒ เสนอเรื่องพร้อมความเห็นต่อมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๔ ให้คณะกรรมการประเมิน แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพในสาขาวิชานั้น ๆ ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑๔.๑ กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือชำนาญการ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า โดยให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย แต่ต้องอยู่ต่างส่วนงานกับผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่ง และคณะกรรมการ

ภายนอกมหาวิทยาลัยอีกอย่างน้อย ๑ คน ตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. หรือสภามหาวิทยาลัยรับรอง รวมจำนวนกรรมการทั้งหมดไม่น้อยกว่า ๓ คน

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างอื่นที่ไม่สามารถแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัยได้ อาจพิจารณาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. หรือสภามหาวิทยาลัยรับรองทั้งหมดได้ ทั้งนี้ ให้เสนอ ก.บ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเหตุผลความจำเป็นที่ไม่สามารถแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย

๑๔.๒ กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ ตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า โดยให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. หรือสภามหาวิทยาลัยรับรอง ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.บ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

กรณีการแต่งตั้งโดยวิธีพิเศษให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน โดยเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. หรือสภามหาวิทยาลัยรับรอง

ข้อ ๑๕ ให้มีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) การพิจารณาผลงานทางวิชาการของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ที่มีผลการประเมินเป็นเอกฉันท์ว่าคุณภาพของผลงานทางวิชาการของผู้ขอกำหนดตำแหน่งอยู่ในเกณฑ์หรือไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศนี้ จะถือเอาผลการประเมินดังกล่าวเป็นผลการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ โดยไม่ต้องจัดให้มีการประชุมก็ได้

กรณีผลการประเมินไม่เป็นเอกฉันท์ว่าคุณภาพของผลงานทางวิชาการของผู้ขอกำหนดตำแหน่งอยู่ในเกณฑ์หรือไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศนี้ ให้มีการจัดประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ

(๒) การประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ สำหรับวิธีปกติและวิธีพิเศษ ต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นและพิจารณาผลงานร่วมกัน

ข้อ ๑๖ เมื่อคณะกรรมการประเมินพิจารณาผลการประเมินจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแล้วให้นำเสนอ ก.บ. เพื่อพิจารณาอนุมัติ

ข้อ ๑๗ ให้ ก.บ. พิจารณาสรุปผลของคณะกรรมการประเมิน

ในกรณีที่เห็นว่า การขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นผ่านเกณฑ์และเป็นไปตามที่ประกาศนี้กำหนด ให้อนุมัติและเสนออธิการบดีเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ในกรณีที่เห็นว่า การขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นไม่ผ่านเกณฑ์ หรือไม่เป็นไปตามที่ประกาศนี้กำหนด ให้แจ้งหัวหน้าส่วนงานเพื่อทราบและแจ้งสิทธิในการทบทวนผลการพิจารณาผลงานให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งทราบ

ข้อ ๑๘ เมื่ออธิการบดีได้รับรายงานตาม ข้อ ๑๗ วรรคหนึ่ง ให้อธิการบดีมีคำสั่งแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่อง

ข้อ ๑๙ เมื่อมีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้ส่วนงานต้นสังกัดติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งด้วย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

## หมวด ๒ การทบทวนผลการพิจารณาผลงาน

ข้อ ๒๐ ในกรณีที่ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ผู้ขอกำหนดตำแหน่งมีสิทธิเสนอขอทบทวนผลการพิจารณาต่อคณะกรรมการประเมิน ผ่านส่วนงานต้นสังกัด ได้ไม่เกิน ๒ ครั้ง โดยคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ และจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่รับทราบมติ ก.บ.

ข้อ ๒๑ เมื่อคณะกรรมการประเมินได้รับเรื่องการขอทบทวนแล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

### ๒๑.๑ การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง

(๑) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(๒) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติรับไว้พิจารณา และมอบให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมเพื่อพิจารณา

### ๒๑.๒ การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

(๑) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(๒) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และมีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา และให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ โดยองค์ประกอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่อาจมาจากกรรมการจากผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม หรือชุดใหม่

ข้อ ๒๒ ในการทบทวนผลการพิจารณาผลงาน หากผู้ขอกำหนดตำแหน่งมีผลงานใหม่เพิ่มเติม หรือมีการแก้ไขผลงานเดิม กรณีนี้จะต้องดำเนินการเสนอขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และให้ถือว่าวันที่ยื่นผลงานเพิ่มเติม หรือวันที่ยื่นขอแก้ไขผลงานเดิมเป็นวันเสนอขอกำหนดตำแหน่งใหม่

## หมวด ๓

### จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ และบทกำหนดโทษ

ข้อ ๒๓ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการ หรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องให้เกียรติ และอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเอง และแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพ จนละเลย หรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น และสิทธิมนุษยชน

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

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรม และชอบด้วยกฎหมาย



(๖) กรณีเป็นผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำการวิจัยในคนหรือสัตว์ ผู้ขอตำแหน่งจะต้องยื่นหลักฐานที่แสดงว่าการทำวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๒๔ ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นที่ระบุงการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริง หรือมีพฤติกรรมส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่น หรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง หรือนำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับ หรือคัดลอกข้อความใด ๆ จากผลงานเดิมของตนโดยไม่อ้างอิงผลงานเดิมตามหลักวิชาการ ทั้งนี้ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่ หรือละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นหรือสิทธิมนุษยชน เพื่อก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น และกระทำการใด ๆ ที่เบี่ยงเบนผลการศึกษาหรือวิจัย และไม่เสนอผลงานตามความเป็นจริง ถือว่ากระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นและให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีที่ตรวจพบในระหว่างการพิจารณาให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิรายงานคณะกรรมการประเมินเพื่อเสนอ ก.บ. พิจารณามีมติให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งสูงขึ้นในครั้งนั้น และห้ามผู้กระทำผิดเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นมีกำหนดระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ. มีมติ

(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไปแล้ว หากภายหลังทราบหรือตรวจสอบพบ ให้ ก.บ. มีมติให้ถอดถอนตำแหน่ง และห้ามผู้กระทำผิดเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นมีกำหนดระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ. มีมติให้ถอดถอน

(๓) ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการทางวินัยกับผู้เสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นดังกล่าวข้างต้นตามข้อเท็จจริง และความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ ๒๕ ประเภทของผลงาน คำนียาม รูปแบบ ลักษณะการเผยแพร่ และเกณฑ์ระดับคุณภาพของผลงาน แบบคำขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ หนังสือแจ้งความประสงค์เรื่องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการขอตำแหน่ง แบบสรุปผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับของตำแหน่ง แบบตรวจสอบเอกสารประกอบการกำหนดตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(ศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์พงษ์รัช ศรีบัณฑิตมงคล)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประธาน ก.บ.