



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อ ๕ วรรคสอง มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ไว้ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์การพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่ง ต้องเป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดระดับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการออกประกาศเพื่อรับสมัครบุคคล เว้นแต่กรณีการขอกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ ระดับชำนาญการที่มีใช้กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ

ข้อ ๒ การนับระยะเวลาเพื่อขอกำหนดตำแหน่ง

(๑) การนับระยะเวลากรณีที่ได้รับการปรับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น วุฒิการศึกษาที่ได้รับต้องตรงกับกรอบอัตรากำลังที่สภามหาวิทยาลัยเห็นชอบและมหาวิทยาลัยได้มีคำสั่งปรับวุฒิแล้วเท่านั้น จึงจะสามารถนับระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการปรับวุฒิเพิ่มขึ้น และระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติหน้าที่หลังจากได้รับการปรับวุฒิเพิ่มขึ้นรวมกันได้ตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และจะต้องได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามวุฒิการศึกษาที่ได้รับเพิ่มขึ้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี จึงจะสามารถนับรวมระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเดิมได้

(๒) การนับระยะเวลากรณีที่มีการเปลี่ยนตำแหน่ง เมื่อมีคำสั่งให้เปลี่ยนตำแหน่งจากเดิมมาดำรงตำแหน่งใหม่ ไม่อาจนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเดิมเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เพื่อเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งแต่ละประเภทได้ เว้นแต่ลักษณะงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งเดิมมีลักษณะที่สอดคล้องกับตำแหน่งใหม่ และลักษณะงานอยู่ในกลุ่มเดียวกันจึงสามารถนับรวมระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเดิมได้



การพิจารณาการนับระยะเวลาตาม (๑) และ (๒) ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๓ หลักเกณฑ์การเผยแพร่ผลงาน มีดังนี้

๓.๑ คู่มือการปฏิบัติงานหลัก ให้เผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

(๑) จัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่มและเผยแพร่โดยการส่งให้หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่า

๓ แห่ง

(๒) เผยแพร่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

๓.๒ การเผยแพร่ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ ให้เผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

ดังนี้

(๑) เผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์หรือสำนักพิมพ์

(๒) เผยแพร่ในรูปของบทความในวารสารทางวิชาการ

(๓) เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความทางวิชาการ

(๔) เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings)

(๕) จัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่มและได้ส่งเผยแพร่ให้หน่วยงานภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัย

ไม่น้อยกว่า ๓ แห่ง

(๖) เผยแพร่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

๓.๓ การเผยแพร่งานวิจัย ให้เผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

(๑) เผยแพร่ในรูปของบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ ทั้งนี้ วารสารทางวิชาการนั้น อาจเผยแพร่เป็นรูปเล่มสิ่งพิมพ์หรือเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีกำหนดการเผยแพร่อย่างแน่นอนชัดเจน

(๒) เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความในรูปแบบอื่นที่มีการบรรณาธิการประเมินและตรวจสอบ

คุณภาพ

(๓) นำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมทางวิชาการ ซึ่งภายหลังจากการประชุมทางวิชาการ ได้มีการบรรณาธิการและนำไปรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) ของการประชุมทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ

(๔) การเผยแพร่รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ ต้องแสดงหลักฐานว่าได้ผ่านการประเมินคุณภาพ โดยผู้ทรงคุณวุฒิและแสดงหลักฐานว่าได้เผยแพร่ไปยังวงวิชาการและวิชาชีพในสาขาวิชานั้น และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง

(๕) จัดทำเป็นรายงานวิจัยที่มีรูปเล่มฉบับสมบูรณ์ และได้ส่งเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภายนอกมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง

(๖) เผยแพร่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

เมื่อได้เผยแพร่ตามลักษณะข้างต้นและได้มีการพิจารณาประเมินคุณภาพของงานวิจัยนั้นแล้ว การนำงานวิจัยนั้น มาแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมส่วนใดส่วนหนึ่ง เพื่อนำมาเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็น ระดับสูงขึ้นและให้มีการประเมินคุณภาพงานวิจัยนั้นอีกครั้งหนึ่งจะกระทำไม่ได้



๓.๔ การเผยแพร่ผลงานในลักษณะอื่น ให้เผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

- (๑) เผยแพร่โดยมีการนำไปใช้ในหน่วยงานภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัย
- (๒) เผยแพร่โดยการจัดนิทรรศการหรือการจัดแสดงที่ได้รับความเห็นชอบจากมหาวิทยาลัย
- (๓) เผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์ หรือสำนักพิมพ์
- (๔) จัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่ม และได้ส่งเผยแพร่ให้หน่วยงานภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัย

ไม่น้อยกว่า ๓ แห่ง

(๕) เผยแพร่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

ข้อ ๔ เงื่อนไขผลงานที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่ง มีดังนี้

๔.๑ ผลงานที่เสนอขอย้อนหลังได้ไม่เกิน ๕ ปี นับจากวันที่เสนอขอเข้ารับการประเมิน และต้องส่งผลงานภายใน ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่ผ่านการประเมินค่างาน

๔.๒ กรณีที่เป็นผลงานร่วม ผู้เสนอขอจะต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักและมีปริมาณผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ อย่างน้อย ๑ เรื่อง และมีปริมาณผลงานประเภทเดียวกันที่นำมาเสนอขอรวมกันแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐

๔.๓ การลงนามรับรองการมีส่วนร่วม หากมีผู้ร่วมการดำเนินการหลายคน ต้องให้ผู้ร่วมดำเนินการทุกคนลงนามรับรองว่าแต่ละคนมีส่วนร่วมในผลงานเรื่องนั้นร้อยละเท่าใด รวมทั้งระบุบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในผลงานนั้นและเมื่อลงนามรับรองแล้วจะเปลี่ยนแปลงไม่ได้ หากตรวจสอบพบว่าผู้เสนอขอระบุการมีส่วนร่วมไม่ตรงกับความเป็นจริง จะถือว่าการกระทำของผู้นั้นผิดจริยธรรมไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยให้มหาวิทยาลัยสอบหาข้อเท็จจริงและดำเนินการทางวินัยต่อไป

๔.๔ การอ้างอิงและรายการอ้างอิงที่คัดลอกมาโดยตรงหรือประมวลความคิดของผู้อื่นมาไว้ในผลงานของตน ไม่ว่าจะเป็นการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาเชิงอรรถ และรายการอ้างอิงที่สมบูรณ์ซึ่งอยู่ในส่วนของบรรณานุกรมหรือรายการอ้างอิงท้ายเล่ม จะต้องอ้างอิงแหล่งที่มาอย่างชัดเจนและครบถ้วนสมบูรณ์โดยรูปแบบการอ้างอิงให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การอ้างอิงตามหลักสากลและใช้รูปแบบเดียวกันตลอดทั้งเรื่อง/เล่ม

ข้อ ๕ ขั้นตอนและวิธีการขอกำหนดตำแหน่ง

๕.๑ ขั้นตอนและวิธีการให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย

๕.๒ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้ใช้แบบคำขอรับการประเมินตามแบบท้ายประกาศนี้

๕.๓ การประเมินคุณภาพผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ให้ใช้แบบประเมินตามแบบท้ายประกาศนี้

ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดำเนินการประเมินผลงาน ภายใน ๖๐ วันนับตั้งแต่วันที่ได้รับผลงาน

วิธีการตัดสินคุณภาพของผลงาน ให้ใช้คะแนนเสียงข้างมากของที่ประชุม เว้นแต่โดยวิธีพิเศษ ต้องใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าเสียงของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ



ในกรณีการพิจารณาผลงานของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ที่มีผลการประเมินเป็นเอกฉันท์ว่าคุณภาพของผลงานของผู้ที่กำหนดตำแหน่ง อยู่ในเกณฑ์หรือไม่อยู่เกณฑ์ที่กำหนด คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น อาจยกเว้นการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยให้ถือเอาผลการประเมินดังกล่าวเป็นการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพก็ได้

๕.๔ การดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ทุกขั้นตอน ให้กระทำโดยวิธีลับ

ข้อ ๖ การแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมิน ให้อธิการบดีแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย ได้ไม่ก่อนวันที่กองบริหารงานบุคคลรับแบบคำขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หรือไม่ก่อนวันที่มีผลงานครบถ้วนตามเกณฑ์ แล้วแต่กรณี

การกำหนดวันแต่งตั้งตามวรรคหนึ่งให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคล ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๗ กรณีผู้ที่ผ่านการประเมินค้างงานก่อนประกาศนี้มีผลบังคับใช้ ให้นับระยะเวลาการเสนอผลงาน ตามข้อ ๔.๑ ตั้งแต่วันที่ประกาศนี้มีผลบังคับใช้

ข้อ ๘ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด และให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพิมล วงศ์สุข)

รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่