



ข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน  
ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน  
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น  
พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรให้มีข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันว่าด้วย มาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อบูรณาการตามประกาศ ก.พ.อ เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ และประกาศ ก.พ.อ เรื่อง มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้สูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔ มาตรา ๑๗ มาตรา ๒๐ และมาตรา ๓๑ มาตรา ๖๕/๑ มาตรา ๖๕/๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๓ มาตรา ๘ มาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน พ.ศ. ๒๕๔๗ สภาสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันจึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๐”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

“สภาสถาบัน” หมายความว่า สภาสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

“ก.พ.อ” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“ก.บ.ส” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

“บุคลากร” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนและพนักงานสถาบันผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะสังกัดสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

“ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง” หมายความว่า ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตาม มาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ. กำหนด

“หน่วยงาน” หมายความว่า สำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการ กองในสำนักงานอธิการบดี

/ข้อ ๕ การใด...

ข้อ ๕ การใดที่ข้อบังคับนี้ได้กำหนดไว้โดยเฉพาะหรือกำหนดไว้แล้วแต่ยังไม่ชัดเจน ให้นำประกาศ ก.พ.อ. ในส่วนที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๖ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้และให้มีอำนาจออกประกาศ คำสั่ง หรือหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ส เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ อธิการบดีมีอำนาจตีความและวินิจฉัยข้อบังคับนี้ การวินิจฉัยของอธิการบดีให้ถือเป็นที่สุด

## หมวด ๑

### หลักเกณฑ์และการดำเนินการกำหนดระดับตำแหน่ง

ข้อ ๗ หลักเกณฑ์และการกำหนดระดับตำแหน่งต้องสอดคล้องกับกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนา กำลังคนที่สภาสถาบันกำหนด

ข้อ ๘ การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบคุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้งบประมาณ ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

(๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และเงินอุดหนุน

(๓) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

(๔) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และการประหยัด

ข้อ ๙ การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงานโดยกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน และหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

๙.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพ เฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้มีได้ทุกหน่วยงาน ให้กำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

๙.๑.๑ หน้าที่และความรับผิดชอบ

๙.๑.๒ ความยุ่งยากของงาน

๙.๑.๓ การกำกับตรวจสอบ

๙.๑.๔ การตัดสินใจ

๙.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และสำนักงานอธิการบดี ให้กำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

๙.๒.๑ ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

/๙.๒.๑.๑ ความรู้...

๙.๒.๑.๑ ความรู้และความชำนาญงาน

๙.๒.๑.๒ การบริหารจัดการ

๙.๒.๑.๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์

๙.๒.๒ ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

๙.๒.๒.๑ กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา

๙.๒.๒.๒ อิสระในการคิด

๙.๒.๒.๓ ความท้าทายในงาน

๙.๒.๓ ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ

๙.๒.๓.๑ การวิเคราะห์ข้อมูล

๙.๒.๓.๒ อิสระในการปฏิบัติงาน

๙.๒.๓.๓ ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน

๙.๒.๓.๔ ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

๙.๓ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ที่เป็นหัวหน้าหน่วยงาน ให้กำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

๙.๓.๑ หน้าที่และความรับผิดชอบ

๙.๓.๒ ความยุ่งยากของงาน

๙.๓.๓ การกำกับตรวจสอบ

๙.๓.๔ การตัดสินใจ

๙.๓.๕ การบริหารจัดการ

ทั้งนี้ แบบประเมินค่างานของแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่สภาสถาบันกำหนด ตามกรอบที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๑๐ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน ให้ ก.บ.ส. แต่งตั้งกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคนโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ส. โดยมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอประเมินค่างานร่วมเป็น กรรมการ และหัวหน้าฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกรรมการและเลขานุการ

การประเมินค่างานของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา ให้สภาสถาบันแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินค่างาน ประกอบด้วยอธิการบดีและรองอธิการบดี จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน แล้วนำผลการประเมินค่างานเสนอสภาสถาบันเพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งที่ปรึกษา

## หมวด ๒

### หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๑๑ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นตำแหน่งที่อยู่ในกรอบตำแหน่งของสถาบันและเป็น ตำแหน่งที่ได้มีการประเมินค่างานมาแล้ว

/ข้อ ๑๒ การแต่งตั้ง...



ข้อ ๑๒ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กระทำได้เมื่อผู้ได้รับการแต่งตั้งมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

ข้อ ๑๓ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและการไม่ล่วงละเมิดจรรยาบรรณประกอบด้วย

ข้อ ๑๔ หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กำหนดตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

๑๔.๑ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

๑๔.๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

๑๔.๑.๒ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

๑๔.๑.๓ สมรรถนะทางการบริหาร

๑๔.๒ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

๑๔.๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

๑๔.๒.๒ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

๑๔.๒.๓ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน หรือผู้ชำนาญงานพิเศษ ได้แก่

๑๔.๒.๓.๑ ระดับชำนาญงานต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม

๑๔.๒.๓.๒ ระดับชำนาญงานพิเศษต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม

และผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย ๑ เรื่อง

๑๔.๒.๔ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๖

๑๔.๓ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

๑๔.๓.๑ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

๑๔.๓.๑.๑ ระดับชำนาญการ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

๑๔.๓.๑.๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

๑๔.๓.๑.๑.๒ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ

ตำแหน่งที่จะประเมิน

๑๔.๓.๑.๑.๓ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่

(๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่มและ

(๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย ๑ เรื่อง

๑๔.๓.๑.๑.๔ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนด

ตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๖

๑๔.๓.๑.๒ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

๑๔.๓.๑.๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

/๑๔.๓.๑.๒.๒ ความรู้...

๑๔.๓.๑.๒.๒ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ  
ตำแหน่งที่จะประเมิน

๑๔.๓.๑.๒.๓ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่

(๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการ  
พัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ เรื่อง และ

(๒) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน  
อย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ

๑๔.๓.๑.๒.๔ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนด  
ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๖

๑๔.๓.๑.๓ ระดับเชี่ยวชาญ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

๑๔.๓.๑.๓.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

๑๔.๓.๑.๓.๒ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ  
ตำแหน่งที่จะประเมิน

๑๔.๓.๑.๓.๓ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

(๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น  
ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของสถาบัน อย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ และ

(๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับ  
นานาชาติ อย่างน้อย ๑ เรื่อง

๑๔.๓.๑.๓.๔ การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการ  
วิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การ  
อบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการ  
พัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพอื่นๆ

๑๔.๓.๑.๓.๕ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนด  
ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๖

๑๔.๓.๑.๔ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

๑๔.๓.๑.๔.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

๑๔.๓.๑.๔.๒ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ  
ตำแหน่งที่จะประเมิน

๑๔.๓.๑.๔.๓ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่

(๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น  
ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของสถาบัน อย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ และ

(๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับ  
นานาชาติ อย่างน้อย ๑ เรื่อง

/๑๔.๓.๑.๔.๔ การใช้...

๑๔.๓.๑.๔.๔ การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้นๆ

๑๔.๓.๑.๔.๕ ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

๑๔.๓.๑.๔.๖ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๖

๑๔.๓.๒ กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ

๑๔.๓.๒.๑ ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

๑๔.๓.๒.๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

๑๔.๓.๒.๑.๒ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

๑๔.๓.๒.๑.๓ สมรรถนะทางการบริหาร

ข้อ ๑๕ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) ต้องมีใหม่ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

(๒) ต้องมีใหม่ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมนั้นรวมกันแล้วต้องเกินร้อยละ ๗๕ โดยการมีส่วนร่วมในแต่ละผลงานต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๕

ข้อ ๑๖ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และชำนาญงานพิเศษ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตามข้อ ๑๔.๒ และ ๑๔.๓.๑ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องไม่ให้เกิดและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองหรือแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นหรือสิทธิมนุษยชน

/(๔) ผลงานทาง...



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

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๑๗ เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน หรือสมรรถนะทางการบริหาร แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งที่แต่งตั้ง นิยามระดับคุณภาพของผลงาน เกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม และความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ รวมทั้งแบบคำขอรับการประเมิน แบบเสนอผลงาน แบบประเมินผลงาน แบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นสำหรับแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ส กำหนดโดยความเห็นชอบของสภาสถาบัน

#### หมวด ๓

#### การดำเนินการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๑๘ การแต่งตั้งบุคคลใดให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น บุคคลนั้นต้องผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการในข้อบังคับโดยการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากสภาสถาบัน

ข้อ ๑๙ ให้สภาสถาบันแต่งตั้งคณะกรรมการ ประกอบด้วย

- (๑) อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธาน
- (๒) หัวหน้าหน่วยงานจำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบันที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล ๒ คน เป็นกรรมการ
- (๔) หัวหน้าฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นเลขานุการ

ในกรณีที่จะต้องประเมินบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือประเมินผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้อธิการบดีแต่งตั้งบุคคลอื่นทำหน้าที่เลขานุการเป็นการชั่วคราว

กรรมการตาม (๒) และ(๓) อยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ในระหว่างที่ยังไม่มีการแต่งตั้งกรรมการตาม (๒) และ(๓) ขึ้นใหม่ แทนกรรมการเดิมที่ครบวาระการดำรงตำแหน่งให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งเพราะครบวาระการดำรงตำแหน่ง ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่

ข้อ ๒๐ นอกจากพ้นตำแหน่งตามวาระ กรรมการตามข้อ ๑๙ (๒) และ(๓) พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ต้องคำพิพากษาให้จำคุก

/ (๔) ผลงานทาง...

(๔) ผลงานทางล้มละลาย

(๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

ข้อ ๒๑ ให้คณะกรรมการตามข้อ ๑๙ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่ง เว้นแต่กรอบตำแหน่งตามข้อ ๑๐ วรรคสอง

(๒) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร โดยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม

(๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ซึ่งต้องแต่งตั้งให้สอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ. ที่เกี่ยวข้อง

ให้คณะกรรมการเสนอผลการประเมินต่อ ก.บ.ส เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อสภาสถาบันพิจารณาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินผลงาน จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามข้อ ๒๑ (๓) เพื่อพิจารณาผลงานในตำแหน่งต่างๆ ให้แต่งตั้งจากบุคคล ดังนี้

(๑) กรณีการพิจารณาหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญงาน หรือชำนาญการ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการมีจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในสถาบัน แต่ต้องอยู่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้ง และกรรมการภายนอกสถาบันอีกอย่างน้อยหนึ่งคน

(๒) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการมีจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน โดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกสถาบันตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

ข้อ ๒๓ ให้คณะกรรมการเสนอผลการประเมินต่อ ก.บ.ส และให้ ก.บ.ส พิจารณาผลการประเมินดังกล่าวประกอบกับ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามข้อ ๑๔ จริยธรรมและจรรยาบรรณแล้วอธิการบดีเพื่อดำเนินการต่อไป

ข้อ ๒๔ ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นว่าผลงานยังไม่ครบถ้วนหรือสมบูรณ์ อาจสั่งให้ผู้ขอรับการประเมินหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดำเนินการปรับปรุงผลงานภายในเวลาที่กำหนดได้ ถ้าผู้ขอรับการประเมินหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไม่ปรับปรุงผลงานภายในเวลาที่กำหนดหรือในเวลาที่ได้รับขยาย ให้อุทิศการประเมินและให้ถือว่าผู้นั้นไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณา

/ข้อ ๒๕ การแต่งตั้ง...



ข้อ ๒๕ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามหมวดนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง เว้นแต่การบรรจุและแต่งตั้งของข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษให้อธิการบดีเสนอสภาสถาบันให้ ความเห็นชอบเพื่อนำเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำ ความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

#### หมวด ๔

##### การขอให้พิจารณาทบทวน

ข้อ ๒๖ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถใน งานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นหรือในวง วิชาการหรือวิชาชีพไม่อยู่ในเกณฑ์ ผู้ขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นหรือสิทธิขอให้สถาบันทบทวนได้ โดยใน คำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้างและเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ และจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้า สิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน

ให้สถาบันส่งคำขอทบทวนให้คณะกรรมการพิจารณาให้คณะกรรมการพิจารณาทบทวนแล้วเสนอความเห็น ให้ ก.บ.ส. พิจารณา ผลการพิจารณาของ ก.บ.ส. ให้เป็นที่สุด

#### หมวด ๕

##### มาตรการในการป้องกันและลงโทษ

ข้อ ๒๗ ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้ขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีพฤติการณ์ในการดำเนินการขอรับการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยไม่ชอบให้สถาบันดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งเป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการ เสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้อธิการบดีสั่งให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งและ ดำเนินการทางวินัยตามควรแก่กรณี และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่นั้นวันที่อธิการบดีสั่งให้งดพิจารณา

(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่า ผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการ เสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้อธิการบดีมีคำสั่งยกเลิกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง และให้ผู้นั้น กลับไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือเทียบเท่า และดำเนินการทางวินัยตามควรแก่กรณีต่อไป เว้นแต่เป็นการบรรจุและ แต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษให้อธิการบดีนำเสนอสภาสถาบันพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณา โปรดเกล้าฯ ให้พ้นจากตำแหน่ง และให้อธิการบดีสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเดิมหรือเทียบเท่า

/และดำเนินการ...

และดำเนินการทางวินัยตามควรแก่กรณีต่อไป และห้ามผู้กระทำความผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่อธิการบดีมีคำสั่งยกเลิกคำสั่งเดิมหรือนับแต่วันที่มมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้พ้นจากตำแหน่งแล้วแต่กรณี

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ว่าที่ ร.ต.

(จรูญ ชูลาภ)

นายกสภาสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน