



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรง
ตำแหน่งสูงขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ในการประชุม
ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ว่าด้วยการกำหนดระดับ
ตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔

(๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ว่าด้วยการกำหนด
ระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งใดที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้
ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

“หน่วยงาน” หมายความว่า สำนักงานอธิการบดี คณะ สถาบัน สำนัก กอง หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือกอง ที่จัดตั้งตามกฎหมายกระทรวง ประกาศกระทรวง และมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

“คณะกรรมการประเมิน” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

“กรรมการประเมิน” หมายความว่า กรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

“ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร” หมายความว่า ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

“ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพหรือไม่ได้ใช้วิชาชีพ” หมายความว่า ตำแหน่งหัวหน้างานในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นสำนักงานอธิการบดี คณะ สถาบัน สำนัก กอง หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือกอง และส่วนงานภายในที่จัดตั้งตามมติสภามหาวิทยาลัย

“บุคลากร” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจวินิจฉัยตีความในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

การกำหนดระดับตำแหน่ง

ส่วนที่ ๑

หลักเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่ง

ข้อ ๖ การกำหนดระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) การกำหนดระดับตำแหน่งต้องสอดคล้องกับกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(๒) การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใสภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

(ก) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย

(ข) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

(ค) ไม่มีผลทำให้อัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น

(ง) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

(๓) การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง กำหนดให้มีได้ทั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังต่อไปนี้

๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ

๒) ความยุ่งยากของงาน

๓) การกำกับตรวจสอบ

๔) การตัดสินใจ

(ข) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และสำนักงานอธิการบดี โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานสามด้าน ประกอบด้วยสิบองค์ประกอบย่อย ดังต่อไปนี้

๑) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

ก) ความรู้และความชำนาญงาน

ข) การบริหารจัดการ

ค) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์

๒) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

ก) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา

ข) อิสระในการคิด

ค) ความท้าทายในงาน

๓) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ

ก) การวิเคราะห์ข้อมูล

ข) อิสระในการปฏิบัติงาน

ค) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน

ง) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

(ค) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพ และไม่ได้ใช้วิชาชีพ โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังต่อไปนี้

๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ

๒) ความยุ่งยากของงาน

๓) การกำกับตรวจสอบ

๔) การตัดสินใจ

๕) การบริหารจัดการ

ทั้งนี้ แบบประเมินค่างานของแต่ละประเภทระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ.

กำหนด

ส่วนที่ ๒

การดำเนินการกำหนดระดับตำแหน่ง

ข้อ ๗ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานของตำแหน่ง ตามข้อ ๖ (๓) จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน โดยมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

(๑) รองอธิการบดีซึ่งอธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น

เป็นกรรมการ

ให้ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ซึ่งรับผิดชอบการประเมินค่างาน จำนวนไม่เกินสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๘ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(๑) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ

(๒) รองอธิการบดีซึ่งอธิการบดีมอบหมาย จำนวนไม่เกินสี่คน เป็นกรรมการ

ให้ผู้ช่วยเลขาธิการกองบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ และให้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ซึ่งรับผิดชอบการประเมินค่างาน จำนวนไม่เกินสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๙ ให้คณะกรรมการประเมินค่างานตามข้อ ๗ และข้อ ๘ ดำเนินการประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ และเมื่อคณะกรรมการประเมินค่างานดำเนินการประเมินค่างานเรียบร้อยแล้วให้นำผลการประเมินเสนอต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาอนุมัติกรอบตำแหน่งเว้นแต่การประเมินค่างานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษาและกรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางให้เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่ง

หมวด ๒

การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ส่วนที่ ๑

หลักเกณฑ์การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๑๐ การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นตำแหน่งที่อยู่ในกรอบตำแหน่งของมหาวิทยาลัยที่ได้มีการประเมินค่างานแล้ว ยกเว้นตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ข้อ ๑๑ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กำหนดให้ประเมินตามประเภทตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

(ข) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ค) สมรรถนะทางการบริหาร

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

(ก) กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

๑) ระดับชำนาญการ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

ข) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ที่จะประเมิน

ค) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่

ค ๑) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อยหนึ่งเล่ม และ

ค ๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

ง) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่ง

ระดับชำนาญการ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓

๒) ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

ข) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ที่จะประเมิน

ค) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่

ค ๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ

การพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ

ค ๒) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

อย่างน้อยหนึ่งเรื่องหรือหนึ่งรายการ

ง) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่ง

ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓

๓) ระดับเชี่ยวชาญ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

ข) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ที่จะประเมิน

ค) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

ค ๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น

ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งเรื่องหรือหนึ่งรายการ และ

ค ๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับ

นานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

ง) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการ ในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น

จ) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓

๔) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

ข) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

ค) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่

ค ๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งเรื่องหรือหนึ่งรายการ และ

ค ๒) งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

ง) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น

จ) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

ฉ) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓

(ข) กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพหรือไม่ได้ใช้วิชาชีพ ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

๓) สมรรถนะทางการบริหาร

ข้อ ๑๒ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

- (๑) ต้องเป็นงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเอง
 - (๒) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม
 - (๓) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว
 - (๔) กรณีที่เป็นงานที่ผู้ขอมีส่วนร่วมในผลงาน ผู้ขอต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบ และต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักในเรื่องนั้น
 - (๕) สำหรับการมีส่วนร่วมในผลงานวิจัย ผู้ขอต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบ หรือต้องเป็นผู้ดำเนินการวิจัยหลักในผลงานวิจัยนั้น และต้องมีผลงานวิจัยอีกหลายเรื่องที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกันซึ่งแสดงปริมาณผลงานวิจัยรวมกันแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของผลงานวิจัยหนึ่งเรื่อง
 - (๖) ในกรณีงานวิจัยที่เป็นชุดโครงการ (Research program) ผู้ขอต้องเป็นผู้ดำเนินการวิจัยหลักในบางโครงการของชุดโครงการนั้น อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และมีปริมาณผลงานรวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบ
 - (๗) ในกรณีงานวิจัยที่ดำเนินการเป็นชุดต่อเนื่องกัน ผู้ขอต้องเป็นผู้ดำเนินการวิจัยหลักและมีปริมาณผลงานรวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบ
 - (๘) การลงนามรับรองการมีส่วนร่วมในผลงาน หากมีการเสนอผลงานที่มีผู้ร่วมงานหลายคนจะต้องให้ผู้ร่วมงานทุกคนลงนามรับรองว่าแต่ละคนมีส่วนร่วมในผลงานเรื่องนั้นร้อยละเท่าใดรวมทั้งระบุบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในผลงานนั้น
 - (๙) การลงนามรับรองการมีส่วนร่วมในผลงานแต่ละชิ้น เมื่อได้ลงนามรับรองแล้วจะเปลี่ยนแปลงไม่ได้
- ผู้ดำเนินการวิจัยหลักตาม (๕) (๖) และ (๗) หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทและความรับผิดชอบในการออกแบบการวิจัย (Research Design) การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) และการสรุปผลการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะ (Research Summary and Recommendation)

ข้อ ๑๓ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตามข้อ ๑๑ (๒) (ก) ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

- (๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะเข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่
- (๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

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

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๑๔ เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร แนวคิดในการปรับปรุงพัฒนางานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ระดับคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงาน สนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ และแบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ส่วนที่ ๒

การดำเนินการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๑๕ การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้ดำเนินการได้สองวิธี ดังต่อไปนี้

(๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(ก) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(ข) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

(๒) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยมีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้ หรือการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน เป็นต้น โดย ก.บ.ม. จะต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งและผลงานมีระดับคุณภาพสูงกว่าวิธีปกติ

ข้อ ๑๖ ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- (๑) รองอธิการบดีซึ่งกำกับดูแลด้านการบริหารงานบุคคล เป็นประธานกรรมการ
 - (๒) ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัยซึ่งอธิการบดีเสนอ จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ
 - (๓) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยซึ่งอธิการบดีเสนอ จำนวนสองคน เป็นกรรมการ
- ให้ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ และอาจแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานด้านบุคคล จำนวนไม่เกินสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้

ในกรณีที่ประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล หรือประเมินผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้อธิการบดีแต่งตั้งบุคคลอื่นทำหน้าที่เลขานุการ

ข้อ ๑๗ ให้กรรมการประเมินตามข้อ ๑๖ (๒) และ (๓) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการประเมินตามข้อ ๑๖ (๒) และ (๓) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ถูกจำคุกโดยพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (๔) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๖) ถูกลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ เพราะเหตุมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง

ในกรณีที่กรรมการประเมินตามข้อ ๑๖ (๒) หรือ (๓) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ และได้มีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่กรรมการประเมินตามข้อ ๑๖ (๒) หรือ (๓) พ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้แต่งตั้งกรรมการประเมินขึ้นใหม่ ให้กรรมการประเมินตามข้อ ๑๖ (๒) หรือ (๓) ซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะแต่งตั้งกรรมการประเมินตามข้อ ๑๖ (๒) หรือ (๓) ขึ้นใหม่แล้ว

ในกรณีที่กรรมการประเมินตามข้อ ๑๖ วางลงไม่ว่าด้วยเหตุใด และยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการประเมินแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้คณะกรรมการประเมินประกอบด้วยกรรมการประเมินเท่าที่มีอยู่

ข้อ ๑๘ ให้คณะกรรมการประเมินมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่ง เว้นแต่กรอบตำแหน่งของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา

(๒) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการบริหาร แนวคิดในการปรับปรุงพัฒนางานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม

(๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(๔) พิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติแล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๙ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ ตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งระดับชำนาญการ แต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย แต่ต้องอยู่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้ขอเสนอแต่งตั้ง และกรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างน้อยจำนวนหนึ่งคน ในกรณีมีเหตุผลความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้ ให้ ก.บ.ม. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

(๒) ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ในกรณีที่มีเหตุผล และความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามบัญชีรายชื่อดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป เว้นแต่กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามบัญชีรายชื่อดังกล่าวได้ ให้ ก.บ.ม. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

ข้อ ๒๐ การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษ ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีจำนวนกรรมการไม่น้อยกว่าห้าคน

ข้อ ๒๑ การประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพแต่ละคน ทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินตามข้อ ๑๖ พิจารณา โดยจะไม่ทำการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพก็ได้

กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพจะต้อง จัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน

ข้อ ๒๒ การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๑ ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. เป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบและกรณีการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๑ (๑) ให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ ก.บ.ม. อนุมัติ และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๑ (๒) (ก) ให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่องหรือวันที่รับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว และมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๑ (๒) (ข) ให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ ก.บ.ม. อนุมัติ

ข้อ ๒๓ เมื่อมีการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้มีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยาก ของงานของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งด้วย

ข้อ ๒๔ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้ขอแต่งตั้งปรับปรุงผลงานได้ภายใน ระยะเวลาสามเดือนนับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยาย ระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสามเดือน ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่มหาวิทยาลัย รับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายความว่า การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์ เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ ให้พิจารณาแทน

หมวด ๓

มาตรการในการป้องกันและลงโทษ

ข้อ ๒๕ มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอแต่งตั้งอันส่อให้เห็นว่า เป็นผู้ซึ่งกระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ซึ่ง มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ให้ ก.บ.ม. พิจารณาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ขอแต่งตั้งระบุงการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริง หรือมีพฤติการณ์ส่อว่ามีการนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของ ตนเอง หรือการลอกเลียนผลงานของตนเองหรือผู้อื่น ให้ ก.บ.ม. มีมติให้งดการพิจารณาการขอ ตำแหน่งในครั้งนั้น และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิด และห้ามผู้กระทำความผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติ

(๒) กรณีที่ผู้ขอแต่งตั้งได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลัง ตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้นเป็นการนำเอาผลงานของผู้อื่น ไปใช้โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง หรือการลอกเลียนผลงานของตนเองหรือผู้อื่น ให้ ก.บ.ม. มีมติถอดถอนตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ส่วนตำแหน่งระดับ เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ ก.บ.ม. พิจารณาเสนอสภามหาวิทยาลัย

กรณีที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เมื่อ ก.บ.ม. พิจารณาเสนอสภามหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่งแล้ว และให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณา เสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความ กราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริง และความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำความผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมี กำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน หรือนับตั้งแต่วันที่ทรง พระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอนแล้วแต่กรณี

หมวด ๔
การขอทบทวน

ข้อ ๒๖ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด ผู้ขอแต่งตั้งมีสิทธิขอให้ ก.บ.ม. พิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดง ข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับทราบมติ

เมื่อ ก.บ.ม. ได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่งคำขอนั้น แก่คณะกรรมการประเมิน หากคณะกรรมการประเมินดังกล่าวมีความเห็นประการใดให้เสนอต่อ ก.บ.ม. พิจารณา ผลการพิจารณาของ ก.บ.ม. ให้เป็นที่สุด เว้นแต่กรณีขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญพิเศษที่ต้องเสนอผลการพิจารณาต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณา ผลการพิจารณาของสภามหาวิทยาลัยให้เป็นที่สุด

ข้อ ๒๗ เมื่อคณะกรรมการประเมินได้รับเรื่องการขอทบทวนตามข้อ ๒๖ แล้ว ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุน คำขอ ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุน คำขอ ให้มีมติรับไว้พิจารณา โดยมอบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดเดิมเพื่อพิจารณา

(๒) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผล ที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และมีเหตุผลที่สนับสนุน คำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา แล้วให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ โดยมีจำนวนกรรมการเท่ากับ ชุดเดิมเพื่อพิจารณา

(ค) เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้มหาวิทยาลัยนำผลการพิจารณาของชุดใหม่และชุดเดิมเสนอคณะกรรมการประเมินพิจารณาต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายศักดิ์ทิพย์ ไกรฤกษ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ