ประกาศ มช.
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
เพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

All Process

กระบวนการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

กรอบและการประเมินค่างาน

กระบวนการนำตัวบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น

1. มหาวิทยาลัยจัดสรรกรอบตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งให้แก่ส่วนงาน
2. ส่วนงานจัดสรรกรอบ โดยทำเป็นประกาศฯ ของส่วนงาน พร้อมจัดทำแบบประเมินค่างาน
3. นำส่งมหาวิทยาลัย เพื่อเสนอคณะกรรมการประเมินค่างานของมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณากลั่นกรอง และอนุมัติต่อไป
4. ผู้เสนอขอที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ยื่นความประสงค์ผ่านผู้บังคับบัญชา พร้อมเอกสาร
5. ส่วนงานแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ เพื่อตรวจสอบกลั่นกรอง คุณสมบัติเบื้องต้น
6. ส่วนงานรับเรื่อง และตรวจสอบเอกสารก่อนส่งมหาวิทยาลัย
7. มหาวิทยาลัยรับเรื่อง เสนอคณะกรรมการประเมินของมหาวิทยาลัย พิจารณาผลสัมฤทธิ์ และพิจารณารายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมฯ
8. มหาวิทยาลัยทาบทาม และดำเนินการส่งเอกสารผลงานทางวิชาการให้ Reader (กำหนดระยะเวลาในการอ่านประมาณ 2 เดือน)
9. Reader ส่งผลการประเมินคืนให้มหาวิทยาลัย
10. คณะกรรมการประเมินฯ พิจารณาผลการประเมินจาก Reader และเสนอ ก.บ. อนุมัติ
11. มหาวิทยาลัยออกคำสั่งแต่งตั้ง
12. ส่วนงานติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้เสนอขอ

องค์ประกอบการประเมิน

1. การประเมินผลสัมฤทธิ์

ชำนาญงาน
ชำนาญงานพิเศษ
ชำนาญการ
ชำนาญการพิเศษ

→ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

→ มีผลการประเมิน **ไม่ต่ำกว่า**ระดับดี

เชี่ยวชาญ

→ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน **การใช้ความรู้ ความสามารถในการสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพต่อสังคม**

→ มีผลการประเมิน **ไม่ต่ำกว่า** ระดับดีมาก

เชี่ยวชาญพิเศษ

→ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน **การใช้ความรู้ ความสามารถในการสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพต่อสังคม การได้รับความยอมรับในด้านงานนั้นๆ หรือในวงวิชาการและวิชาชีพ ในระดับชาติ หรือนานาชาติ**

→ มีผลการประเมิน **ไม่ต่ำกว่า** ระดับดีมาก

องค์ประกอบการประเมิน

2. จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ

มีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการ หรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

ให้เกียรติ และอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

ไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพ จนละเลย หรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น และสิทธิมนุษยชน

ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้เกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายให้แก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

นำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรม และชอบด้วยกฎหมาย

กรณีเป็นผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำการวิจัยในคนหรือสัตว์ ผู้ขอกำหนดตำแหน่งจะต้องยื่นหลักฐานที่แสดงว่าการทำวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ชำนาญการ

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ผลงานทางวิชาการ

ชำนาญการ

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

วิธีปกติ มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ และดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ

- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 6 ปี
- ปริญญาโทหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 4 ปี
- ปริญญาเอกหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 2 ปี

นับวุฒิที่ใช้บรรจุแรกเข้า
วุฒิที่เรียนเพิ่มภายหลัง
ยังไม่สามารถใช้ได้

วิธีพิเศษ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง **แต่ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าเงินเดือนขั้นต่ำที่กำหนดไว้**

เงินเดือนขั้นต่ำที่มีสิทธิเสนอขอ

กลุ่มปฏิบัติการทั่วไป	ไม่กำหนดขั้นต่ำ
กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ	ไม่กำหนดขั้นต่ำ

อ้างประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2567
ลงวันที่ 28 กันยายน 2567

ชำนาญการ

ผลงานที่ใช้เสนอขอ

คู่มือปฏิบัติงานหลัก

อย่างน้อย 1 เล่ม

ลักษณะการมีส่วนร่วม : ต้องเป็นผู้ประพันธ์เพียงผู้เดียว (ร้อยละ 100)

นิยาม/รูปแบบ/ลักษณะการเผยแพร่/เกณฑ์คุณภาพ : ดูเพิ่มเติมในเอกสารแนบท้ายประกาศ 2566

และ

ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรืองานวิจัย หรือผลงานในลักษณะอื่น

อย่างน้อย 1 เรื่อง

ลักษณะการมีส่วนร่วม : มีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 (First author หรือ Corresponding author)

หรือ

กรณีมีส่วนร่วมไม่ถึงร้อยละ 50 (ต้องนำผลงานชิ้นอื่นที่เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันมารวมแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของผลงาน 1 เรื่อง ทั้งนี้ ต้องมีบทบาทเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author)

นิยาม/รูปแบบ/ลักษณะการเผยแพร่/เกณฑ์คุณภาพ : ดูเพิ่มเติมในเอกสารแนบท้ายประกาศ 2566

ชำนาญการพิเศษ

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ผลงานทางวิชาการ

ชำนาญการพิเศษ

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

วิธีปกติ ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือ

มีคุณสมบัติตามข้อ 20 ตามบทเฉพาะกาลแห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย การกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2565

วิธีพิเศษ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง **แต่ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าเงินเดือนขั้นต่ำที่กำหนดไว้**

เงินเดือนขั้นต่ำที่มีสิทธิเสนอขอ

กลุ่มปฏิบัติการทั่วไป	ไม่กำหนดขั้นต่ำ
กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ	ไม่กำหนดขั้นต่ำ

อ้างประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2567
ลงวันที่ 28 กันยายน 2567

ชำนาญการพิเศษ

ผลงานที่ใช้เสนอขอ

งานวิจัย อย่างน้อย 2 เรื่อง

โดย ผลงานอย่างน้อย 1 เรื่อง

ต้องมีลักษณะการมีส่วนร่วม : มีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 (First author หรือ Corresponding author)

หรือ

กรณีมีส่วนร่วมไม่ถึงร้อยละ 50 (ต้องนำผลงานชิ้นอื่นที่เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันมารวมแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของผลงาน 1 เรื่อง

นิยาม/รูปแบบ/ลักษณะการเผยแพร่/เกณฑ์คุณภาพ : ดูเพิ่มเติมในเอกสารแนบท้ายประกาศ 2566

หรือ

งานวิจัย อย่างน้อย 1 เรื่อง และ

ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรือผลงานในลักษณะอื่น อย่างน้อย 1 เรื่อง

โดย ผลงานข้างต้น อย่างน้อย 1 เรื่อง

ต้องมีลักษณะการมีส่วนร่วม : มีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 (First author หรือ Corresponding author)

หรือ

กรณีมีส่วนร่วมไม่ถึงร้อยละ 50 (ต้องนำผลงานชิ้นอื่นที่เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันมารวมแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของผลงาน 1 เรื่อง ทั้งนี้ ต้องมีบทบาทเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author)

นิยาม/รูปแบบ/ลักษณะการเผยแพร่/เกณฑ์คุณภาพ : ดูเพิ่มเติมในเอกสารแนบท้ายประกาศ 2566

เกณฑ์การประเมินและการตัดสินผลงาน

เงื่อนไข

- ไม่ใช่ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา/ประกาศนียบัตรใดๆ และการฝึกอบรม
- ไม่ใช่ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นมาแล้ว
- กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

เกณฑ์การประเมินผลงาน

- ดี
- ดีมาก
- ดีเด่น
- ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

การปรับปรุงผลงาน

- ต้องเป็นผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น
- ทำได้ในกรณีที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีมติให้ปรับปรุง ภายในระยะเวลาที่ผู้ทรงคุณวุฒิกำหนด (ไม่เกิน 90 วันนับแต่ทราบมติ)
- อาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกิน 90 วัน (แล้วแต่ดุลพินิจของคณะกรรมการประเมิน)
- หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่ ก.บ. กำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่มหาวิทยาลัยรับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

เกณฑ์การตัดสินผลงาน

วิธีปกติ ใช้ RD 3 คนเสียงข้างมาก 2 ใน 3

ระดับ	ผลการประเมิน
ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ	ดี
ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ	ดี
เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ	ดีมาก

วิธีพิเศษ ใช้ RD 5 คน เสียงไม่น้อยกว่า 4 ใน 5 เสียง

ระดับ	ผลการประเมิน
ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ	ดีมาก
ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ	ดีมาก
เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ	ดีเด่น

วิธีการประเมินเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

1

ผู้ขอยื่นเรื่องผ่านผู้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้นมาที่มหาวิทยาลัย

เอกสารแนบ 1 แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ (ส่วนงานประเมิน)
เอกสารแนบ 2 แบบคำขอกำหนดตำแหน่ง
เอกสารแนบ 3 แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วม (ถ้ามี)
เอกสารแนบ 4 แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ
เอกสารแนบ 5 หนังสือแจ้งความประสงค์เรื่องการรับรู้ข้อมูล
เอกสารแนบ 6 แบบตรวจสอบเอกสารประกอบการกำหนดตำแหน่ง

2

คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ ตรวจสอบและกลั่นกรองคุณสมบัติ เฉพาะตำแหน่งของผู้ขอ และเสนอมหาวิทยาลัย

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ 1 และ 2)

3

คณะกรรมการประเมินฯ แต่งตั้ง ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน ทางวิชาการและจริยธรรมทาง วิชาการและวิชาชีพในสาขาวิชานั้นๆ

วิธีปกติ

ชำนาญงาน ชำนาญการ

ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ราย ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน และภายนอกอย่างน้อย 1 คน

ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ

ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ราย ซึ่งมาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกไม่น้อยกว่า 3 คน

วิธีพิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ไม่น้อยกว่า 5 คน

วิธีการประเมินเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

4

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ พิจารณาผลงานทางวิชาการและจริยธรรมของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง โดย

- ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ

ผลการประเมินเอกฉันท์ ผ่านเกณฑ์/ไม่ผ่านเกณฑ์
* ไม่ต้องจัดประชุม

- เชี่ยวชาญพิเศษ

* ต้องจัดประชุม
* ทั้งวิธีปกติและวิธีพิเศษ

5

คณะกรรมการประเมินฯ พิจารณาผลการประเมินจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ

6

นำเสนอ ก.บ. เพื่อพิจารณาอนุมัติ

ผ่านเกณฑ์ : เสนออธิการบดีลงนามแต่งตั้ง โดยมีผลตั้งแต่วันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่อง

ไม่ผ่านเกณฑ์ : แจ้งหัวหน้าส่วนงานและแจ้งสิทธิในการทบทวนผลงานให้ผู้ขอทราบ

7

ส่วนงานติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

การทบทวนผลการพิจารณาผลงาน

ทบทวนได้ **ไม่เกิน 2 ครั้ง** และยื่นเรื่อง**ภายใน 90 วัน** นับแต่วันที่รับทราบมติ ก.บ.

การพิจารณาทบทวน ครั้งที่ 1

มอบให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ชุดเดิมเพื่อพิจารณา

การพิจารณาทบทวน ครั้งที่ 2

ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
“ชุดใหม่”
โดยองค์ประกอบของคณะกรรมการชุดใหม่
อาจมาจากกรรมการ **ชุดเดิม** หรือ **ชุดใหม่** ก็ได้

บทกำหนดโทษ

ระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริง
หรือ มีพฤติกรรมส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่น
หรือ นำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง
หรือ นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับ
หรือ คัดลอกข้อความใด ๆ จากผลงานเดิมของตนโดยไม่อ้างอิงผลงานเดิมตามหลักวิชาการ

ทั้งนี้ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่ หรือ ละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น หรือสิทธิมนุษยชน เพื่อก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น และกระทำการใดๆ ที่เบี่ยงเบนผลการศึกษาหรือวิจัย และไม่เสนอผลงานตามความเป็นจริง ถือว่ากระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นและให้ดำเนินการ ดังนี้

1. กรณีที่ตรวจพบในระหว่างการพิจารณาให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิรายงานคณะกรรมการประเมินเพื่อเสนอ ก.บ. พิจารณามีมติให้งดการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นในครั้งนั้น และห้ามผู้กระทำผิดเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นมีกำหนดระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ. มีมติ
2. กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไปแล้ว หากภายหลังทราบหรือตรวจสอบพบ ให้ ก.บ. มีมติให้ถอดถอนตำแหน่ง และห้ามผู้กระทำผิดเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น มีกำหนดระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ. มีมติให้ถอดถอน
3. ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการทางวินัยกับผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นดังกล่าวข้างต้นตามข้อเท็จจริง และความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีๆ ไป

Benefit

ชำนาญงาน

ขยายเพดานเงินเดือน

ชำนาญงานพิเศษ

ขยายเพดานเงินเดือน

ชำนาญการ

เงินประจำตำแหน่ง (ปฏิบัติงานทั่วไป)	3,500.-
เงินประจำตำแหน่ง (วิชาชีพเฉพาะ)	3,500.-
ขยายเพดานเงินเดือน	

ชำนาญการพิเศษ

เงินประจำตำแหน่ง (ปฏิบัติงานทั่วไป)	3,500.-
เงินค่าตอบแทน (ปฏิบัติงานทั่วไป)	3,500.-
เงินประจำตำแหน่ง (วิชาชีพเฉพาะ)	5,600.-
เงินค่าตอบแทน (วิชาชีพเฉพาะ)	5,600.-
ขยายเพดานเงินเดือน	

เชี่ยวชาญ

เงินประจำตำแหน่ง (ปฏิบัติงานทั่วไป)	9,900.-
เงินค่าตอบแทน (ปฏิบัติงานทั่วไป)	9,900.-
เงินประจำตำแหน่ง (วิชาชีพเฉพาะ)	9,900.-
เงินค่าตอบแทน (วิชาชีพเฉพาะ)	9,900.-
ขยายเพดานเงินเดือน	

เชี่ยวชาญพิเศษ

เงินประจำตำแหน่ง (วิชาชีพเฉพาะ)	13,000.-
เงินค่าตอบแทน (วิชาชีพเฉพาะ)	13,000.-
ขยายเพดานเงินเดือน	

All Process

กระบวนการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

กรอบและ
การประเมินค่างาน

1. มหาวิทยาลัยจัดสรร กรอบตำแหน่งและ จำนวนตำแหน่ง ให้แก่ส่วนงาน
2. สำนักงานจัดสรรกรอบ ให้แต่ละหน่วยงานในสำนักงาน มหาวิทยาลัย
   ที่ประชุมสำนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2564
3. ส่วนงานจัดส่งข้อมูล จำนวนกรอบตำแหน่ง และแบบประเมินค่างาน มายังกองทรัพยากรทุนมนุษย์
4. กองทรัพยากรทุนมนุษย์ (ฝ่ายเลขานุการ) นำเข้าคณะกรรมการประเมินค่างาน ของสำนักงานมหาวิทยาลัย
5. เมื่อผ่านการพิจารณาแล้วจึงนำเสนอ คณะกรรมการประเมินของมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณากลั่นกรอง และอนุมัติต่อไป

กระบวนการนำตัวบุคคล
เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น

6. หน่วยงานรับเรื่องการขอกำหนด ตำแหน่งสูงขึ้น และตรวจสอบเอกสาร
7. หน่วยงานแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ เพื่อตรวจสอบกลั่นกรอง คุณสมบัติเบื้องต้น
   องค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์
   รองอธิการบดี
   ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย
   ผู้อำนวยการกอง หรือ อื่นๆ
   (ไม่น้อยกว่า 3 คน)
8. มหาวิทยาลัยรับเรื่อง
8. คณะกรรมการประเมินของมหาวิทยาลัย พิจารณาผลสัมฤทธิ์ และพิจารณารายชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลงานทาง วิชาการ และจริยธรรมฯ
9. มหาวิทยาลัยทาบทาม และดำเนินการ ส่งเอกสารผลงานทางวิชาการให้ Reader (กำหนดระยะเวลาในการอ่านประมาณ 2 เดือน)
10. Reader ส่งผลการประเมิน คืนให้มหาวิทยาลัย
11. คณะกรรมการประเมิน พิจารณาผลการประเมินจาก Reader และเสนอ ก.บ. อนุมัติ
12. มหาวิทยาลัย ออกคำสั่งแต่งตั้ง
13. ส่วนงานติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้เสนอขอ