



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาซีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง
พ.ศ. ๒๕๖๗

เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาซีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑ และข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๖ และมติคณะกรรมการบริหารบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.ม.) และคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (ก.บ.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาซีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง พ.ศ. ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศฉบับนี้

“ก.พ.อ.”	หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษา	
“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
“สภามหาวิทยาลัย”	หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
“อธิการบดี”	หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
“ก.บ.ม.”	หมายความว่า คณะกรรมการบริหารบุคคลในมหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร	
“ผู้บังคับบัญชา”	หมายความว่า หัวหน้าส่วนราชการ หรือรองอธิการบดีหรือ
ผู้ช่วยอธิการบดี ที่อธิการบดีมอบหมาย	
“คณะกรรมการประเมิน”	หมายความว่า คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคล
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	

“คณะอนุกรรมการ...

“คณะอนุกรรมการประเมิน” หมายความว่า คณะอนุกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

“คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ” หมายความว่า คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

“พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัย โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรืองบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

“ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ” หมายความว่า ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และตามข้อ ๑๒ (ค) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วย การบริหารบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๔

“บุคคลภายนอกสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า ผู้ที่ไม่ได้อยู่ในบังคับบัญชาของสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ ดังนั้น ผู้ทรงคุณวุฒิคนใดที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานของสถาบันอุดมศึกษาใด ก็ถือว่าเป็นบุคคลภายในของสถาบันอุดมศึกษานั้น ส่วนผู้ที่เกษียณอายุราชการซึ่งเคยสังกัดสถาบันเดียวกับผู้รับการประเมิน แต่ไม่ได้อยู่ในบังคับบัญชาของสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ เช่น ไม่ได้รับการต่ออายุราชการ หรือไม่ได้รับจ้างเป็นลูกจ้างหรือพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษานั้น ถือเป็นบุคคลภายนอกสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ ในการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวให้ยึดหลักความเป็นกลางตามนัยมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ด้วย

“คู่มือปฏิบัติงานหลัก” หมายความว่า เอกสารแสดงถึงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่งตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน

“ผลงานเชิงวิเคราะห์” หมายความว่า เป็นผลงานแสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย

“ผลงานเชิงสังเคราะห์” หมายความว่า เป็นผลงานแสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบโครงสร้างเบื้องต้นเพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย

“ผลงานวิจัย” หมายความว่า ผลงานที่เป็นงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลคำตอบหรือข้อสรุปที่เป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย

“ผลงานในลักษณะอื่น” หมายความว่า สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ช่อมบารุง ซึ่งมีใช้มีลักษณะเป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือ หรืองานวิจัย โดยผลงานที่เสนอจะต้องประกอบด้วยบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานหรือแก้ไขปัญหาในงาน ทั้งนี้ ผลงานดังกล่าวต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น

“ผลงาน...

“ผลงานที่ให้ปรับปรุง” หมายความว่า การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์ เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณา แทน เว้นแต่ผลงานประเภทงานวิจัย ที่ได้เผยแพร่และประเมินคุณภาพของงานวิจัยนั้นแล้ว การนำงานวิจัย มาแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมส่วนใด ส่วนหนึ่ง เพื่อนำมาเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นและให้มีการประเมินคุณภาพงานวิจัยนั้นอีกครั้งหนึ่งจะกระทำไม่ได้

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีรักษาการตามประกาศฉบับนี้ กรณีมีปัญหาในการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดและให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๕ ผู้ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องมีความสมบัติ ดังนี้

๕.๑ มีความสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่สภามหาวิทยาลัย กำหนด โดยนำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ.อ. มาใช้บังคับโดยอนุโลม

๕.๒ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

๕.๓ การนับระยะเวลา

๕.๓.๑ กรณีพนักงานราชการซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งต่อเนื่องเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และมีภาระงานของตำแหน่งพนักงานราชการเดิม โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งเช่นเดียวกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งนั้น และในการบรรจุแต่งตั้งครั้งแรก ต้องมีผลประเมินการปฏิบัติงานว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงาน และได้รับการต่อสัญญาจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด กรณีเช่นนี้ ให้นับระยะเวลาการปฏิบัติราชการต่อเนื่องเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด เพื่อกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด

๕.๓.๒ กรณีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ที่มหาวิทยาลัยได้อนุญาตให้ปรับคุณวุฒิปริญญาโทหรือคุณวุฒิปริญญาเอก และเป็นคุณวุฒิซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด ให้นำคุณวุฒิมาใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ดังต่อไปนี้

(๑) มีความสมบัติเฉพาะตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะนั้น ระดับปฏิบัติการ และ

(๒) เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะนั้น ระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี

กำหนดเวลา ๖ ปี ให้ลดลงเป็น ๔ ปี สำหรับผู้ได้รับคุณวุฒิปริญญาโท หรือเทียบเท่า

กำหนดเวลา ๖ ปี ให้ลดลงเป็น ๒ ปี สำหรับผู้ได้รับคุณวุฒิปริญญาเอก หรือเทียบเท่า

หมวด ๒ องค์ประกอบการประเมิน

ข้อ ๖ องค์ประกอบการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

๖.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน จำแนกเป็นดังนี้

๖.๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

๖.๑.๒ ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๑) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

(๒) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

๖.๑.๓ ทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๑) การใช้คอมพิวเตอร์

(๒) การใช้ภาษาอังกฤษ

(๓) การคำนวณ

(๔) การจัดการข้อมูล

๖.๑.๔ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๑) สมรรถนะหลัก

(๑.๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(๑.๒) การบริการที่ดี

(๑.๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

(๑.๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

(๑.๕) การทำงานเป็นทีม

(๒) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(๒.๑) ตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน

(๒.๒) การคิดวิเคราะห์

(๒.๓) การมองภาพองค์รวม

(๒.๔) การสืบเสาะหาข้อมูล

(๒.๕) การดำเนินการเชิงรุก

๖.๒ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ได้แก่

๖.๒.๑ ระดับชำนาญการ ได้แก่

(๑) คู่มือปฏิบัติงานหลัก หรือ

(๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย

๖.๒.๒ ระดับชำนาญการพิเศษ ได้แก่

(๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ และ

(๒) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่น

๖.๓ คำนึงถึงจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๐

ข้อ ๗ องค์ประกอบการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

๗.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน จำแนกเป็นดังนี้

๗.๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

๗.๑.๒ ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๑) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

(๒) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

๗.๑.๓ ทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๑) การใช้คอมพิวเตอร์

(๒) การใช้ภาษาอังกฤษ

(๓) การคำนวณ

(๔) การจัดการข้อมูล

๗.๑.๔ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๑) สมรรถนะหลัก

(๑.๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(๑.๒) การบริการที่ดี

(๑.๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

(๑.๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

(๑.๕) การทำงานเป็นทีม

(๒) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(๒.๑) ตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน

(๒.๒) การคิดวิเคราะห์

(๒.๓) การมองภาพองค์รวม

(๒.๔) การสืบเสาะหาข้อมูล

(๒.๕) การดำเนินการเชิงรุก

๗.๒ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

๗.๒.๑ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น และ

๗.๒.๒ งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

๗.๓ การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ

บริการต่อสังคม

๗.๔ คำนึงถึงจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๐

ข้อ ๘ องค์ประกอบการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

๘.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน จำแนกเป็นดังนี้

๘.๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

๘.๑.๒ ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๑) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

(๒) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

๘.๑.๓ ทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๑) การใช้คอมพิวเตอร์

(๒) การใช้ภาษาอังกฤษ

(๓) การคำนวณ

(๔) การจัดการข้อมูล

๘.๑.๔ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๑) สมรรถนะหลัก

(๑.๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(๑.๒) การบริการที่ดี

(๑.๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

(๑.๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

(๑.๕) การทำงานเป็นทีม

(๒) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(๒.๑) ตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน

(๒.๒) การคิดวิเคราะห์

(๒.๓) การมองภาพองค์รวม

(๒.๔) การสืบเสาะหาข้อมูล

(๒.๕) การดำเนินการเชิงรุก

(๓) สมรรถนะทางการบริหาร

(๓.๑) วิสัยทัศน์

(๓.๒) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน

(๓.๓) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ

๘.๒ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่

๘.๒.๑ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น และ

๘.๒.๒ งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

๘.๓ การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ

บริการต่อสังคม

๘.๔ ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ

๘.๕ คำนี้ถึงจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๐

ข้อ ๙ ผลงานที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องมีเงื่อนไข ดังนี้

๙.๑ ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

๙.๒ ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

มาแล้ว

๙.๓ ผลงานที่เสนอขอย้อนหลังได้ไม่เกิน ๕ ปี นับจากวันที่เสนอขอเข้ารับการประเมิน แต่คณะกรรมการประเมินอาจพิจารณาเป็นอย่างอื่นได้ตามที่เห็นสมควร

๙.๔ กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม โดยมีสัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงาน ดังนี้

๙.๔.๑ ตำแหน่งระดับชำนาญการ ผลงานประเภทคู่มือการปฏิบัติงานหลัก ต้องเป็นผู้จัดทำ ๑๐๐ % ส่วนผลงานประเภทอื่น ต้องมีสัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงานแต่ละประเภท รวมกันไม่น้อยกว่า ๑๐๐ % โดยผลงานแต่ละเล่ม/เรื่อง/รายการ ต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่า ๒๕ % และมีผลงานที่เป็นผู้จัดทำหลักอย่างน้อย ๕๐ %

๙.๔.๒ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องมีสัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงานแต่ละประเภทรวมกันไม่น้อยกว่า ๑๐๐ % โดยผลงานแต่ละเล่ม/เรื่อง/รายการ มีส่วนร่วมไม่น้อยกว่า ๕๐ %

๙.๔.๓ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีสัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงานแต่ละประเภท รวมกันไม่น้อยกว่า ๑๐๐ % โดยผลงานแต่ละเล่ม/เรื่อง/รายการ ต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่า ๕๐ %

การเสนอผลงานให้แนบหนังสือหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานเรื่องนั้น ๆ ตามแบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานและสัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงานแนบท้ายประกาศนี้ การลงนามรับรองการมีส่วนร่วม ให้ผู้ร่วมจัดทำผลงานทุกคนลงนามรับรองการมีส่วนร่วมในผลงานเรื่องนั้น คิดเป็นร้อยละเท่าใด พร้อมทั้งระบุบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำผลงานของผู้ร่วมงานทุกคน การลงนามรับรองการมีส่วนร่วมในผลงานแต่ละชิ้น เมื่อได้ลงนามรับรองแล้วจะเปลี่ยนแปลงไม่ได้

ข้อ ๑๐ การประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

๑๐.๑ ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

๑๐.๒ ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

๑๐.๓ ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

๑๐.๔ ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

๑๐.๕ ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๑๑ การเผยแพร่...

ข้อ ๑๑ การเผยแพร่ผลงานคู่มือการปฏิบัติงานหลัก ต้องมีการเผยแพร่ผลงานก่อนเสนอขอ กำหนดระดับตำแหน่ง และก่อนเผยแพร่ได้ผ่านกระบวนการกลั่นกรองและรับรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้บังคับบัญชาแล้ว การเผยแพร่ผลงานให้เผยแพร่ ดังนี้

๑๑.๑ จัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่มและส่งเผยแพร่ ไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง โดยต้องเผยแพร่ไปยังหน่วยงานระดับคณะหรือส่วนราชการเทียบเท่าขึ้นไปภายในมหาวิทยาลัย ไม่น้อยกว่า ๓ แห่ง และหน่วยงานระดับคณะหรือส่วนราชการเทียบเท่าขึ้นไปภายนอกมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่า ๒ แห่ง โดยจะต้องมีหนังสือตอบรับเป็นหลักฐาน

ข้อ ๑๒ การเผยแพร่ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ ต้องมีการเผยแพร่ผลงานก่อนเสนอขอ กำหนดระดับตำแหน่ง และก่อนเผยแพร่ได้ผ่านกระบวนการกลั่นกรองและรับรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้บังคับบัญชาแล้ว การเผยแพร่ผลงานให้เผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

๑๒.๑ จัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่มและส่งเผยแพร่ ไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง โดยต้องเผยแพร่ไปยังหน่วยงานระดับคณะหรือส่วนราชการเทียบเท่าขึ้นไปภายในมหาวิทยาลัย ไม่น้อยกว่า ๓ แห่ง และหน่วยงานระดับคณะหรือส่วนราชการเทียบเท่าขึ้นไปภายนอกมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่า ๒ แห่ง โดยจะต้องมีหนังสือตอบรับเป็นหลักฐาน

๑๒.๒ เผยแพร่ในรูปแบบของบทความในวารสารวิชาการ

๑๒.๓ เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความทางวิชาการ ซึ่งมีกระบวนการกลั่นกรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer reviewer) หรือ

๑๒.๔ เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) หรือ

๑๒.๕ นำเสนอเป็นบทความต่อที่ประชุมทางวิชาการ

ข้อ ๑๓ การเผยแพร่ผลงานวิจัย ต้องมีการเผยแพร่ผลงานก่อนเสนอขอ กำหนดระดับตำแหน่ง และก่อนเผยแพร่ได้ผ่านกระบวนการกลั่นกรองและรับรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้บังคับบัญชาแล้ว การเผยแพร่ผลงานให้เผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

๑๓.๑ จัดทำเป็นรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่มีรายละเอียดและความยาวเป็นเล่ม หนังสือ และส่งเผยแพร่ไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง โดยเผยแพร่ไปยังหน่วยงานระดับคณะหรือส่วนราชการเทียบเท่าขึ้นไปภายในมหาวิทยาลัย ไม่น้อยกว่า ๓ แห่ง และหน่วยงานระดับคณะหรือส่วนราชการเทียบเท่าขึ้นไปภายนอกมหาวิทยาลัย ไม่น้อยกว่า ๒ แห่ง โดยจะต้องมีหนังสือตอบรับเป็นหลักฐาน และหนังสือรับรองการใช้ประโยชน์จากงานวิจัย

๑๓.๒ เผยแพร่ในรูปแบบของบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ ทั้งนี้วารสารทางวิชาการนั้นอาจเผยแพร่เป็นรูปเล่มสิ่งพิมพ์ หรือเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีกำหนดการเผยแพร่อย่างแน่นอนชัดเจน

๑๓.๓ เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความวิจัยในรูปแบบอื่นที่มีการบรรณาธิการประเมินและตรวจสอบคุณภาพ

๑๓.๔ นำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมทางวิชาการ ซึ่งภายหลังจากการประชุมทางวิชาการได้มีการบรรณาธิการและนำไปรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) ของการประชุมทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ

๑๓.๕ การเผยแพร่รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่มีรายละเอียดและความยาวเป็นเล่ม หนังสือ ต้องแสดงหลักฐานว่าได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิและแสดงหลักฐานว่าได้เผยแพร่ไปยังวงวิชาการและวิชาชีพในสาขาวิชานั้น และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง

เมื่อได้เผยแพร่ตามลักษณะข้างต้นและได้มีการพิจารณาประเมินคุณภาพของ "งานวิจัย" นั้นแล้ว การนำ "งานวิจัย" นั้น มาแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมส่วนใด ส่วนหนึ่ง เพื่อนำมาเสนอขอ กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น และให้มีการประเมินคุณภาพ "งานวิจัย" นั้นอีกครั้งหนึ่งจะกระทำไม่ได้

สำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ เท่านั้น

ข้อ ๑๔ การเผยแพร่ผลงานลักษณะอื่น ๆ ต้องมีการเผยแพร่ผลงานก่อนเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่ง และก่อนเผยแพร่ได้ผ่านกระบวนการกลั่นกรองและรับรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้บังคับบัญชาแล้ว การเผยแพร่ผลงานให้เผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

๑๔.๑ เผยแพร่โดยมีการนำไปใช้ภายในหน่วยงานและหน่วยงานภายนอก

๑๔.๒ เผยแพร่โดยการจัดนิทรรศการหรือการจัดแสดง ทั้งนี้ ต้องมีการรับรองจากหน่วยงานหรือผู้จัดงานนิทรรศการหรืองานแสดงนั้น

๑๔.๓ จัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่ม และส่งเผยแพร่ไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง ภายในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัย รวมกันไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง โดยเผยแพร่ไปยังหน่วยงานระดับคณะหรือส่วนราชการเทียบเท่าขึ้นไปภายในมหาวิทยาลัย ไม่น้อยกว่า ๓ แห่ง และหน่วยงานระดับคณะหรือส่วนราชการเทียบเท่าขึ้นไปภายนอกมหาวิทยาลัย ไม่น้อยกว่า ๒ แห่ง โดยจะต้องมีหนังสือตอบรับเป็นหลักฐาน

หมวด ๓

เกณฑ์การประเมินและคุณภาพผลงาน

ข้อ ๑๕ เกณฑ์การประเมินและคุณภาพผลงานเพื่อแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังนี้

๑๕.๑ ระดับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ให้ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง ย้อนหลัง ๓ ปี โดยผู้ขอรับการประเมิน ต้องมีร้อยละของผลการประเมินเฉลี่ยที่แปรผลเป็นระดับการประเมินเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับดี

๑๕.๒ ระดับการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่เสนอขอรับการแต่งตั้ง กำหนดระดับตำแหน่ง ดังนี้

๑๕.๒.๑ ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

- | | |
|------------------------|-------------------------------------|
| ๑) ระดับชำนาญการ | ให้มีระดับการประเมิน ระดับ ๒ ขึ้นไป |
| ๒) ระดับชำนาญการพิเศษ | ให้มีระดับการประเมิน ระดับ ๓ ขึ้นไป |
| ๓) ระดับเชี่ยวชาญ | ให้มีระดับการประเมิน ระดับ ๔ ขึ้นไป |
| ๔) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ | ให้มีระดับการประเมิน ระดับ ๕ |

(ข) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

- | | |
|------------------------|-------------------------------------|
| ๑) ระดับชำนาญการ | ให้มีระดับการประเมิน ระดับ ๒ ขึ้นไป |
| ๒) ระดับชำนาญการพิเศษ | ให้มีระดับการประเมิน ระดับ ๓ ขึ้นไป |
| ๓) ระดับเชี่ยวชาญ | ให้มีระดับการประเมิน ระดับ ๓ ขึ้นไป |
| ๔) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ | ให้มีระดับการประเมิน ระดับ ๓ ขึ้นไป |

๑๕.๒.๒ ทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ให้ทุกทักษะ มีระดับ

การประเมิน ดังนี้

- | | |
|------------------------|-------------------------------------|
| ๑) ระดับชำนาญการ | ให้มีระดับการประเมิน ระดับ ๒ ขึ้นไป |
| ๒) ระดับชำนาญการพิเศษ | ให้มีระดับการประเมิน ระดับ ๒ ขึ้นไป |
| ๓) ระดับเชี่ยวชาญ | ให้มีระดับการประเมิน ระดับ ๒ ขึ้นไป |
| ๔) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ | ให้มีระดับการประเมิน ระดับ ๒ ขึ้นไป |

๑๕.๒.๓ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก) สมรรถนะหลัก ให้ทุกปัจจัย มีระดับการประเมิน ดังนี้

- ๑) ระดับชำนาญการ ให้มีระดับการประเมิน ระดับ ๒ ขึ้นไป
 - ๒) ระดับชำนาญการพิเศษ ให้มีระดับการประเมิน ระดับ ๓ ขึ้นไป
 - ๓) ระดับเชี่ยวชาญ ให้มีระดับการประเมิน ระดับ ๔ ขึ้นไป
 - ๔) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้มีระดับการประเมิน ระดับ ๕
- (ข) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ให้ทุกปัจจัย มีระดับ

การประเมิน ดังนี้

- ๑) ระดับชำนาญการ ให้มีระดับการประเมิน ระดับ ๒ ขึ้นไป
- ๒) ระดับชำนาญการพิเศษ ให้มีระดับการประเมิน ระดับ ๓ ขึ้นไป
- ๓) ระดับเชี่ยวชาญ ให้มีระดับการประเมิน ระดับ ๔ ขึ้นไป
- ๔) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้มีระดับการประเมิน ระดับ ๕

(ค) สมรรถนะทางการบริหาร ให้ทุกปัจจัย มีระดับการประเมิน ดังนี้

- ๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้มีระดับการประเมิน ระดับ ๓ ขึ้นไป

๑๕.๓ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ การกำหนดประเภท จำนวน และคุณภาพของผลงานที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งแต่ละระดับตำแหน่ง ดังนี้

๑๕.๓.๑ ระดับชำนาญการ ผลงานประกอบด้วย

(๑) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย ๑ เล่ม โดยคุณภาพของผลงานในวิธีปฏิบัติไม่ต่ำกว่าระดับดี วิธีพิเศษไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก หรือ

(๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ ผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอตำแหน่ง โดยคุณภาพของผลงานในวิธีปฏิบัติไม่ต่ำกว่าระดับดี วิธีพิเศษไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก

๑๕.๓.๒ ระดับชำนาญการพิเศษ ผลงานประกอบด้วย

(๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ อย่างน้อย ๑ เรื่อง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงาน ผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอตำแหน่ง โดยคุณภาพของผลงานในวิธีปฏิบัติไม่ต่ำกว่าระดับดี วิธีพิเศษไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก และ

(๒) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นอย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอตำแหน่ง โดยคุณภาพของผลงานกรณีปฏิบัติไม่ต่ำกว่าระดับดี วิธีพิเศษไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก

๑๕.๓.๓ ระดับเชี่ยวชาญ ผลงานประกอบด้วย

(๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น อย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย ผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอตำแหน่ง โดยคุณภาพของผลงานในวิธีปฏิบัติไม่ต่ำกว่าระดับดี วิธีพิเศษไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก และ

(๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ หรือที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด อย่างน้อย ๑ เรื่อง โดยคุณภาพของผลงานในวิธีปฏิบัติไม่ต่ำกว่าระดับดี วิธีพิเศษไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก

๑๕.๓.๔ ระดับเชี่ยวชาญ...

๑๕.๓.๔ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ผลงานประกอบด้วย

(๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น

อย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย ผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอตำแหน่ง โดยมีคุณภาพของผลงานในวิธีปกติไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก วิธีพิเศษไม่ต่ำกว่าระดับดีเด่น และ

(๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ หรือที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด อย่างน้อย ๑ เรื่อง ซึ่งจะต้องเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย ผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอตำแหน่ง โดยมีคุณภาพของผลงานในวิธีปกติไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก วิธีพิเศษไม่ต่ำกว่าระดับดีเด่น

๑๕.๔ เกณฑ์การตัดสินในการประเมิน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริหารต่อสังคม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑) ระดับเชี่ยวชาญ ต้องได้ระดับประเมินเฉลี่ยของกรรมการไม่น้อยกว่าระดับดี ในวิธีปกติ และไม่น้อยกว่าระดับ ดีมาก ในวิธีพิเศษ

๒) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้ระดับประเมินเฉลี่ยของกรรมการไม่น้อยกว่าระดับดีมาก ในวิธีปกติ และไม่น้อยกว่าระดับ ดีเด่น ในวิธีพิเศษ

๑๕.๕ การกำหนดเกณฑ์การตัดสินในการประเมิน ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ เฉพาะของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้ระดับประเมินเฉลี่ยของกรรมการไม่น้อยกว่าระดับดีมาก ในวิธีปกติ และไม่น้อยกว่าระดับดีเด่น ในวิธีพิเศษ

ข้อ ๑๖ กรณีมีผู้ขอรับการแต่งตั้งสมัครเกินกว่าตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร ให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัย

หมวด ๔

วิธีการประเมินเพื่อขอแต่งตั้งระดับตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๑๗ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งให้กระทำได้ ๒ วิธี คือ วิธีปกติ และวิธีพิเศษ ดังนี้

๑๗.๑ วิธีปกติ

๑๗.๑.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด โดยนำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ.อ. มาใช้บังคับโดยอนุโลม ก่อนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๑๗.๑.๒ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

๑๗.๒ วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้มีเงื่อนไขว่า ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้ หรือ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน เป็นต้น

ข้อ ๑๘ การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑๘.๑ มหาวิทยาลัยดำเนินการสำรวจอัตราว่างของแต่ละหน่วยงาน หรือส่วนราชการ แจ้งความประสงค์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเพื่อรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยต้องเป็นตำแหน่ง ตามกรอบระดับตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยได้มีการประเมินค่างานแล้ว เพื่อดำเนินการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการ ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ชำนาญการ พิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ

๑๘.๒ มหาวิทยาลัยประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญ พิเศษ ให้ทราบโดยทั่วกัน และปิดประกาศรับสมัคร ณ สถานที่รับสมัคร ทางเว็บไซต์งานบริหารบุคคลและนิติการ และสื่ออื่น ๆ โดยผู้ประสงค์จะสมัครเข้ารับการประเมินยื่นใบสมัคร เสนอต่อผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อ ตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นและให้ความเห็น ก่อนนำส่งที่งานบริหารบุคคลและนิติการ

๑๘.๓ งานบริหารบุคคลและนิติการ ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ก่อนนำเสนอต่อมหาวิทยาลัย เพื่อประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๑๘.๔ ให้ผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมิน ยื่นแบบคำขอรับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้นและผลงาน สำหรับระดับตำแหน่งที่จะเสนอขอรับการประเมิน ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นใน หน่วยงาน ก่อนนำส่งงานบริหารบุคคลและนิติการ ตรวจสอบความครบถ้วนของเอกสารก่อนนำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยรับเรื่อง และเสนอต่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประจำมหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร

๑๘.๕ ให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประจำมหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร ดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน โดยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม

๑๘.๖ ให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประจำมหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานและจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาชีพในตำแหน่งที่ผู้เสนอขอแต่งตั้งสูงขึ้นนั้น ๆ โดยดำเนินการดังนี้

๑๘.๖.๑ งานบริหารบุคคลและนิติการส่งผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณ ทางวิชาชีพ แต่ละคนทำการประเมิน โดยอาจจะประชุมหรือไม่ทำการประชุมก็ได้

๑๘.๖.๒ การประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องจัดให้มีการประชุมเพื่อพิจารณาร่วมกัน

ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่งปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลา ๓ เดือน (สามเดือน) นับแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นกรณีมี เหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกิน ๓ เดือน (สามเดือน) ทั้งนี้หากผลการพิจารณา ผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่สภามหาวิทยาลัยรับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

๑๘.๖.๓ งานบริหารบุคคลและนิติการ ติดตามและรวบรวมผลการประเมิน หลังจากได้ส่งผลงานให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

๑๘.๗ เมื่องานบริหารบุคคลและนิติการ ได้รับผลการประเมินครบถ้วนแล้ว ให้สรุปผลการประเมินของผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น นำเสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พิจารณาสรุปผลการประเมิน เพื่อเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาก่อนการเสนอ สภามหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาอนุมัติ

ข้อ ๑๙ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้อธิการบดี โดยความเห็นชอบของ สภามหาวิทยาลัย ให้แต่งตั้งได้นับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยได้รับเรื่องไว้แล้ว กรณีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีมติให้ปรับปรุงผลงาน หรือเผยแพร่ผลงานให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. และสภามหาวิทยาลัยกำหนด วันที่ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่สภามหาวิทยาลัยได้รับผลงานฉบับสมบูรณ์หรือเผยแพร่เป็นไปตามหลักเกณฑ์แล้ว

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

ข้อ ๒๐ เมื่อมีการแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้หน่วยงานต้นสังกัดติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งด้วย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๒๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เพื่อพิจารณาผลงานในตำแหน่งต่าง ๆ ให้แต่งตั้ง ดังนี้

๒๑.๑ ตำแหน่งระดับชำนาญการ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า โดยให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยกรรมการที่แต่งตั้งจากบุคคล ภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งอยู่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้ง (หน่วยงานระดับคณะ สำนัก สถาบัน) และ กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยอีกอย่างน้อยหนึ่งคน ตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด หรืออนุโลมตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด รวมจำนวนกรรมการทั้งหมดไม่น้อยกว่าสามคน และ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีเป็นเลขานุการโดยตำแหน่งจำนวนหนึ่งคน และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการจาก บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้ตามความเหมาะสม

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นที่ไม่สามารถแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายใน มหาวิทยาลัยได้ อาจพิจารณาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย ตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ สภามหาวิทยาลัยกำหนด หรืออนุโลมตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้ ให้เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

๒๑.๒ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า โดยให้คณะกรรมการ ประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน โดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย ตามบัญชีรายชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด หรืออนุโลมตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด และ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีเป็นเลขานุการโดยตำแหน่งจำนวนหนึ่งคน และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการจาก บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้ตามความเหมาะสม ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตาม บัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยวิธีพิเศษ ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมี จำนวนกรรมการไม่น้อยกว่าห้าคน

ข้อ ๒๒ แบบคำขอรับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง แบบประเมินการแต่งตั้ง แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ท้ายประกาศนี้

หมวด ๕

การขอทบทวนผลงาน

ข้อ ๒๓ การพิจารณาทบทวนผลงาน ให้กระทำได้ภายใต้หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๒๓.๑ ผลงานของผู้ขอกำหนดตำแหน่ง ไม่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจาก

๒๓.๑.๑ คุณภาพของผลงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

๒๓.๑.๒ การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคมไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด

๒๓.๑.๓ ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด

๒๓.๒ ผู้ขอกำหนดตำแหน่งมีสิทธิขอให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง (๒ ครั้ง) โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอโดยชัดเจน

๒๓.๓ ให้ยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวัน (๙๐ วัน) นับแต่วันที่ทราบมติ

ข้อ ๒๔ เมื่องานบริหารบุคคลและนิติการได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่งคำขอนั้นแก่คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร หากคณะกรรมการประเมินมีความเห็นประการใด ให้เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณา ผลการพิจารณาของสภามหาวิทยาลัยให้เป็นที่สุด

ข้อ ๒๕ เมื่อคณะกรรมการประเมิน ได้รับเรื่องการขอทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

๒๕.๑ การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง (ครั้งที่ ๑)

๒๕.๑.๑ กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติไม่รับพิจารณา

๒๕.๑.๒ กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอให้มีมติรับไว้พิจารณา โดยให้มอบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดเดิมพิจารณา

๒๕.๒ การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง (ครั้งที่ ๒)

๒๕.๒.๑ กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากการพิจารณาครั้งที่หนึ่ง (ครั้งที่ ๑) ให้มีมติไม่รับพิจารณา

๒๕.๒.๒ กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง (ครั้งที่ ๑) ให้มีมติรับไว้พิจารณา และให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ โดยมีจำนวนกรรมการเท่ากับชุดเดิมเพื่อพิจารณา

๒๕.๒.๓ เมื่อคณะ...

๒๕.๒.๓ เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้มหาวิทยาลัยนำเสนอผลการพิจารณาของชุดใหม่และผลการพิจารณาของชุดเดิม เสนอต่อคณะกรรมการ ประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พิจารณาสรุปลผลการพิจารณาของ ชุดใหม่และชุดเดิม เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาต่อไป

หมวด ๖

มาตรการในการป้องกันและการลงโทษ

ข้อ ๒๖ มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอกำหนดตำแหน่งอันสื่อให้เห็นว่าเป็นผู้กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ อันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในกรณีดังต่อไปนี้

๒๖.๑ กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ขอกำหนดตำแหน่งระบุกรมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริง หรือมีพฤติการณ์สื่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่น หรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเองให้งานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี ตรวจสอบข้อเท็จจริงและรายงานสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีไป และงดการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี (๕ ปี) นับแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติให้งดการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๒๖.๒ กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว หากภายหลังตรวจสอบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้งานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี ตรวจสอบข้อเท็จจริงและรายงานสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณามีมติถอดถอนตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ส่วนตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม นำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคับทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอกำหนดตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี (๕ ปี) นับแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน หรือนับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน แล้วแต่กรณี

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา)

รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร