

ประกาศ มช.
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
เพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

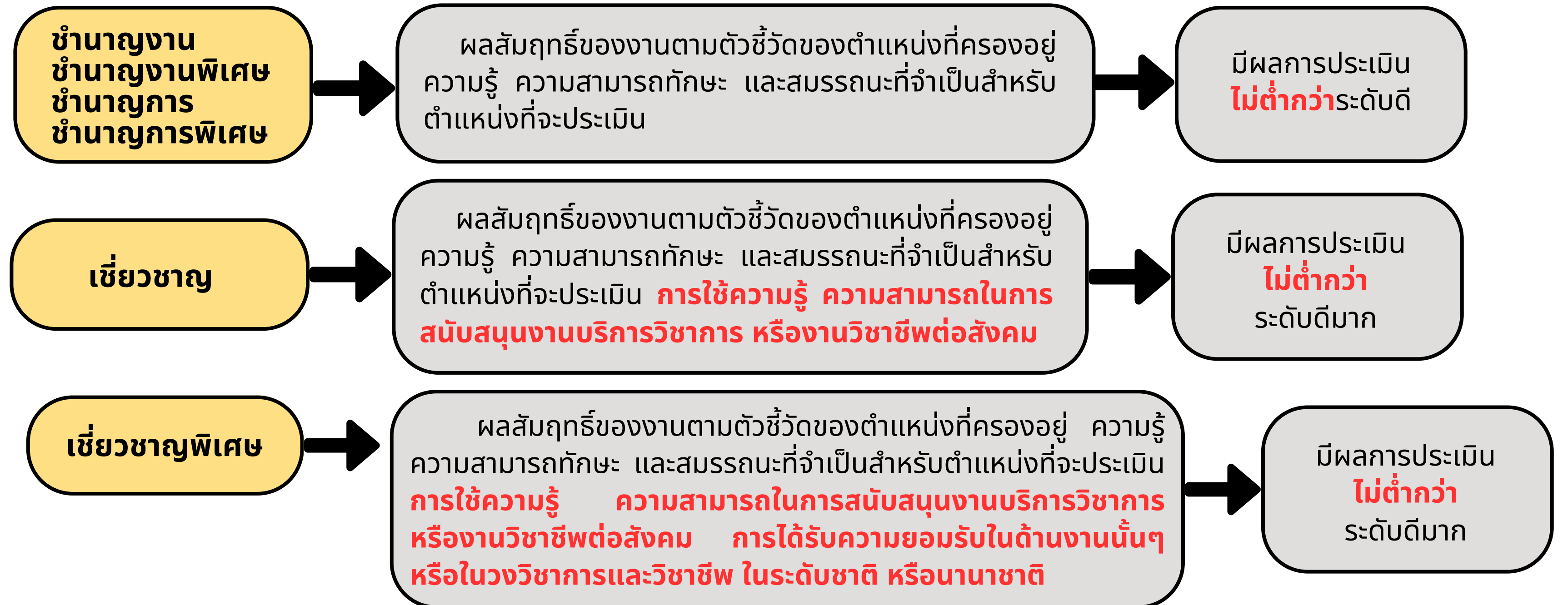
All Process

กระบวนการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น



องค์ประกอบการประเมิน

1. การประเมินผลสัมฤทธิ์



องค์ประกอบการประเมิน

2. จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ

มีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการ หรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

ให้เกียรติ และอ้างอิงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

ไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพ จนละเลย หรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น และสิทธิมนุษยชน

ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้เกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายให้แก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

นำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรม และชอบด้วยกฎหมาย

กรณีเป็นผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำการวิจัยในคนหรือสัตว์ ผู้ขอกำหนดตำแหน่งจะต้องยื่นหลักฐานที่แสดงว่าการทำวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



ชำนาญการ



คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง



ผลงานทางวิชาการ

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

วิธีปกติ

มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ และดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ

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

นับวุฒิที่ใช้บรรจุแรกเข้า
วุฒิที่เรียนเพิ่มภายหลัง
ยังไม่สามารถใช้ได้

วิธีพิเศษ

มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างกันไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าเงินเดือนขั้นต่ำที่กำหนดไว้

เงินเดือนขั้นต่ำที่มีสิทธิเสนอขอ

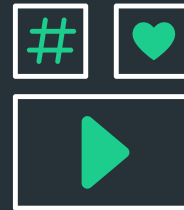
กลุ่มปฏิบัติการทั่วไป

ไม่กำหนดขั้นต่ำ

กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ

ไม่กำหนดขั้นต่ำ

ผลงานที่ใช้เสนอขอ



คู่มือปฏิบัติงานหลัก

อย่างน้อย 1 เล่ม

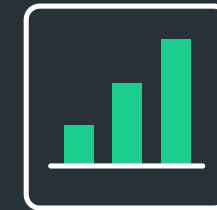
ลักษณะการมีส่วนร่วม : ต้องเป็นผู้ประพันธ์
เพียงผู้เดียว (ร้อยละ 100)

นิยาม/รูปแบบ/ลักษณะการเผยแพร่/เกณฑ์

คุณภาพ : [ดูเพิ่มเติมในเอกสาร](#)

[แนบท้ายประกาศ 2566](#)

และ



ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงาน เชิงสังเคราะห์ หรืองานวิจัย หรือ ผลงานในลักษณะอื่น

อย่างน้อย 1 เรื่อง

ลักษณะการมีส่วนร่วม : มีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50
(First author หรือ Corresponding author)

หรือ

กรณีมีส่วนร่วมไม่ถึงร้อยละ 50 (ต้องนำผลงานชิ้นอื่นที่เกี่ยวข้อง
เนื่องสอดคล้องกันมารวมแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่า
ร้อยละ 50 ของผลงาน 1 เรื่อง ทั้งนี้ ต้องมีบทบาทเป็น
ผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ
(Corresponding author)

นิยาม/รูปแบบ/ลักษณะการเผยแพร่/เกณฑ์

คุณภาพ : [ดูเพิ่มเติมในเอกสาร](#)

[แนบท้ายประกาศ 2566](#)

ชำนาญการพิเศษ



คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง



ผลงานทางวิชาการ

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

วิธีปกติ

ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี **หรือ**

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

วิธีพิเศษ

มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง **แต่ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าเงินเดือนขั้นต่ำที่กำหนดไว้**

เงินเดือนขั้นต่ำที่มีสิทธิเสนอขอ

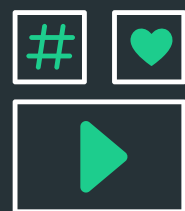
กลุ่มปฏิบัติการทั่วไป

ไม่กำหนดขั้นต่ำ

กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ

ไม่กำหนดขั้นต่ำ

ผลงานที่ใช้เสนอขอ



งานวิจัย อย่างน้อย 2 เรื่อง

โดย ผลงานอย่างน้อย 1 เรื่อง

ต้องมีลักษณะการมีส่วนร่วม : มีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 (First author หรือ Corresponding author)

หรือ

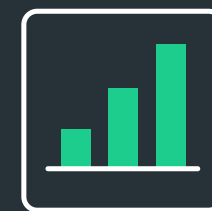
กรณีมีส่วนร่วมไม่ถึงร้อยละ 50 (ต้องนำผลงานชิ้นอื่นที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกันมารวมแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของผลงาน 1 เรื่อง

นิยาม/รูปแบบ/ลักษณะการเผยแพร่/เกณฑ์

คุณภาพ : ดูเพิ่มเติมในเอกสาร

แนบท้ายประกาศ 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 (ต้องนำผลงานชิ้นอื่นที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกันมารวมแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของผลงาน 1 เรื่อง ทั้งนี้ ต้องมีบทบาทเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author)

นิยาม/รูปแบบ/ลักษณะการเผยแพร่/เกณฑ์

คุณภาพ : ดูเพิ่มเติมในเอกสาร

แนบท้ายประกาศ 2566

เกณฑ์การประเมินและการตัดสินผลงาน

เงื่อนไข

- ไม่ใช่ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อรับปริญญา/ประกาศนียบัตรใดๆ และการฝึกอบรม
- ไม่ใช่ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นมาแล้ว
- กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

เกณฑ์การประเมินผลงาน

- เด็ด
- ดีมาก
- ดีเด่น
- ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน



เกณฑ์การตัดสินผลงาน

วิธีปกติ ใช้ RD 3 คนเสียงข้างมาก 2 ใน 3

ระดับ	ผลการประเมิน
ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ	ดี
ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ	
เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ	ดีมาก

วิธีพิเศษ ใช้ RD 5 คน เสียงไม่น้อยกว่า 4 ใน 5 เสียง

ระดับ	ผลการประเมิน
ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ	ดีมาก
ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ	
เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ	ดีเด่น

การปรับปรุงผลงาน

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

วิธีการประเมินเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

1

**ผู้ขอยื่นเรื่องผ่านผู้บังคับบัญชา
ตามลำดับชั้นมาที่มหาวิทยาลัย**

**เอกสารแนบ 1 แบบประเมินผลสัมฤทธิ์
(ส่วนงานประเมิน)**

เอกสารแนบ 2 แบบคำขอกำหนดตำแหน่ง

**เอกสารแนบ 3 แบบแสดงหลักฐานการ
มีส่วนร่วม (ถ้ามี)**

**เอกสารแนบ 4 แบบรับรองจริยธรรมและจรรยา
บรรณทางวิชาการและวิชาชีพ**

**เอกสารแนบ 5 หนังสือแจ้งความประสงค์เรื่อง
การรับรู้ข้อมูล**

**เอกสารแนบ 6 แบบตรวจสอบเอกสารประกอบ
การกำหนดตำแหน่ง**

2

**คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์
ตรวจสอบและกลั่นกรองคุณสมบัติ
เฉพาะตำแหน่งของผู้ขอ
และเสนอมหาวิทยาลัย**

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ 1 และ 2)

3

**คณะกรรมการประเมินฯ แต่งตั้ง
ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน
ทางวิชาการและจริยธรรมทาง
วิชาการและวิชาชีพในสาขาวิชานั้นๆ**

วิธีปกติ

ชำนาญงาน ชำนาญการ

ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ราย ประกอบด้วย **ผู้ทรงคุณวุฒิ
ภายใน และภายนอกอย่างน้อย 1 คน**

**ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ
เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ**

ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ราย ซึ่งมาจากผู้ทรงคุณวุฒิ
ภายนอก**ไม่น้อยกว่า 3 คน**

วิธีพิเศษ

**ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
ไม่น้อยกว่า 5 คน**

วิธีการประเมินเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

4

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ พิจารณาผลงานทางวิชาการและจริยธรรมของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง โดย

- ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ
ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ
และเชี่ยวชาญ
- เชี่ยวชาญพิเศษ

ผลการประเมินเอกฉันท์ผ่านเกณฑ์/ไม่ผ่านเกณฑ์
* ไม่ต้องจัดประชุม

*** ต้องจัดประชุม**
*** ทั้งวิธีปกติและวิธีพิเศษ**

5

คณะกรรมการประเมินฯ พิจารณาผลการประเมินจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ

6

นำเสนอ ก.บ. เพื่อพิจารณาอนุมัติ

ผ่านเกณฑ์ : เสนอวิธีการบดลงนามแต่งตั้งโดยมีผลตั้งแต่วันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่อง

ไม่ผ่านเกณฑ์ : แจ้งหัวหน้าส่วนงานและแจ้งสิทธิในการทบทวนผลงานให้ผู้ขอทราบ

7

ส่วนงานติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง



การทบทวนผลการพิจารณาผลงาน

ทบทวนได้ **ไม่เกิน 2 ครั้ง** และยื่นเรื่องภายใน **90 วัน** นับแต่วันที่รับทราบมติ ก.บ.

การพิจารณาทบทวน ครั้งที่ 1

มอบให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ชุดเดิมเพื่อพิจารณา



การพิจารณาทบทวน ครั้งที่ 2

ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
“ชุดใหม่”
โดยองค์ประกอบของคณะกรรมการชุดใหม่
อาจมาจากกรรมการ ชุดเดิม หรือ ชุดใหม่ ก็ได้



บทกำหนดโทษ

ระบุงการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริง

หรือ มีพฤติกรรมส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่น

หรือ นำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง

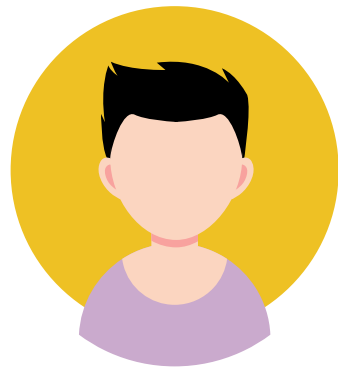
หรือ นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับ

หรือ คัดลอกข้อความใด ๆ จากผลงานเดิมของตนโดยไม่อ้างอิงผลงานเดิมตามหลักวิชาการ

ทั้งนี้ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่ หรือ ละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น หรือสิทธิมนุษยชน เพื่อก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น และกระทำการใดๆ ที่เบี่ยงเบนผลการศึกษาหรือวิจัย และไม่เสนอผลงานตามความเป็นจริง ถือว่ากระทำความผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นและให้ดำเนินการ ดังนี้

- 1** กรณีที่**ตรวจพบในระหว่างการพิจารณา**ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิรายงานคณะกรรมการประเมินเพื่อเสนอ ก.บ. พิจารณามีมติให้**งดการพิจารณาการขอตำแหน่งสูงขึ้นในครั้งนั้น** และ**ห้ามผู้กระทำผิดเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นมีกำหนดระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี** นับตั้งแต่วันที่ ก.บ. มีมติ
- 2** กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไปแล้ว หากภายหลังทราบหรือตรวจสอบพบ ให้ ก.บ. มีมติให้**ถอดถอนตำแหน่ง** และ**ห้ามผู้กระทำผิดเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น** มีกำหนดระยะเวลา**ไม่น้อยกว่า 5 ปี** นับตั้งแต่วันที่ ก.บ. มีมติให้ถอดถอน
- 3** ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการทางวินัยกับผู้เสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นดังกล่าวข้างต้นตามข้อเท็จจริง และความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีๆ ไป

Benefit



ชำนาญงาน

ขยายเงินเดือน



ชำนาญงานพิเศษ

ขยายเงินเดือน



ชำนาญการ

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



ชำนาญการพิเศษ

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



เชี่ยวชาญ

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



เชี่ยวชาญพิเศษ

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

All Process

กระบวนการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

กรอบและ
การประเมินค่างาน

1

มหาวิทยาลัยจัดสรร
กรอบตำแหน่งและ
จำนวนตำแหน่ง
ให้แก่ส่วนงาน

2

สำนักงานจัดสรรกรอบ
ให้แก่หน่วยงานในสำนักงาน
มหาวิทยาลัย
ที่ประชุมสำนักงานมหาวิทยาลัย
เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2564

3

ส่วนงานจัดส่งข้อมูล
จำนวนกรอบตำแหน่ง
และแบบประเมินค่างาน
มายังกองทรัพยากรมนุษย์

4

กองทรัพยากรมนุษย์ (ฝ่ายเลขานุการ)
นำเข้าคณะกรรมการประเมินค่างาน
ของสำนักงานมหาวิทยาลัย

5

เมื่อผ่านการพิจารณาแล้วจึงนำเสนอ
คณะกรรมการประเมินของมหาวิทยาลัย
เพื่อพิจารณากลับกรอง และอนุมัติต่อไป

กระบวนการนำตัวบุคคล
เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น

8

คณะกรรมการประเมินของมหาวิทยาลัย
พิจารณาผลสัมฤทธิ์ และพิจารณารายชื่อ
ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลงานทาง
วิชาการ และจริยธรรมฯ

8

มหาวิทยาลัยรับเรื่อง

7

หน่วยงานแต่งตั้ง
คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์
เพื่อตรวจสอบกลับกรอง
คุณสมบัติเบื้องต้น
องค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์
รองอธิการบดี
ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย
ผู้อำนวยการกอง หรือ อื่นๆ
(ไม่น้อยกว่า 3 คน)

6

หน่วยงานรับเรื่องการขอกำหนด
ตำแหน่งสูงขึ้น และตรวจสอบเอกสาร

9

มหาวิทยาลัยทบทวน 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