

๑

**เอกสารประกอบการประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์ วิธีการ
และเงื่อนไข การทำสัญญาจ้างและการต่อสัญญาจ้าง
ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี**

๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ.๒๕๕๘

๒. ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการทำสัญญาจ้างและการต่อสัญญาจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ.๒๕๕๙

๓. ประกาศสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เรื่องการบรรจุ แต่งตั้ง การทำสัญญาจ้าง และกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนอื่นๆ ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ.๒๕๖๐

๔. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ.๒๕๖๐

๕. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ.๒๕๖๓

๖. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ.๒๕๖๓ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๗. หลักเกณฑ์การเขียนแบบบรรณานุกรม

๘. เอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาต่อสัญญาจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

- บันทึกข้อความขอต่อสัญญาจ้าง
- ผลงานทางวิชาการตามระยะเวลาสัญญาจ้าง
- ตารางแสดงข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา
- หลักฐานประกอบการพิจารณา

- ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เข้าร่วมประชุม สำเนาเอกสารในการประชุมฉบับนี้เพื่อนำมาประชุมในวันและเวลาดังกล่าว



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
พ.ศ. ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ตามความในมาตรา ๖๕/๑ และมาตรา ๖๕/๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๘ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ให้ใช้ข้อบังคับนี้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๔ บรรดา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือคำสั่งอื่นใดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๕ ในข้อบังคับนี้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

“ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี สายวิชาการ สายบริหาร และสายสนับสนุน ซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัย ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๔ ของข้อบังคับนี้

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มพิเศษ เงินสวัสดิการ หรือเงินอื่นๆ ที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๖ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ มีอำนาจออกประกาศ หรือคำสั่งเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้ตีความวินิจฉัยชี้ขาด และให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๗ พนักงาน แบ่งออกได้ดังนี้

(๑) สายวิชาการ มีภารกิจหลักในการปฏิบัติหน้าที่สอน วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(๒) สายบริหาร มีภารกิจหลักในการปฏิบัติหน้าที่บริหารงานในตำแหน่งต่างๆ ของมหาวิทยาลัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(๓) สายสนับสนุน มีภารกิจหลักในการปฏิบัติงานสนับสนุนงานวิชาการในลักษณะเป็นงานทั่วไป ของหน่วยงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๘ ผู้ที่จะเข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(๒) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๓) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี หรือเคยมีประวัติเกี่ยวข้องกับยาเสพติด

(๔) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามข้อบังคับนี้ หรือ

กฎหมายอื่น

(๕) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถหรือเป็น โรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย หรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต

(๗) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชนหรือ หน่วยงานอื่นของรัฐ

(๙) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับนี้หรือ กฎหมายอื่น

(๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

การยกเว้นคุณสมบัติทั่วไปหรือลักษณะต้องห้ามตาม (ก) หรือ (ข) ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้วินิจฉัย

ข้อ ๙ อัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของพนักงานให้เป็นไปตามคำสั่ง ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติสภามหาวิทยาลัย

พนักงานอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษหรือเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิ หรือความสามารถเป็นพิเศษก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

พนักงานอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๐ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี และวันหยุดราชการประจำปี ของพนักงาน ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

สภามหาวิทยาลัยอาจจะกำหนดให้มีวันหยุดพิเศษเฉพาะกรณีเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยก็ได้

ข้อ ๑๑ การลาของพนักงานให้นำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลามาบังคับใช้โดยอนุโลม เว้นแต่สภามหาวิทยาลัยจะกำหนดระเบียบไว้เป็นอย่างอื่น

การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ หรือการแลกเปลี่ยน คณาจารย์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๒ พนักงานมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้าง ตามกฎหมายและตามระเบียบของทางราชการที่กำหนดไว้

ข้อ ๑๓ ก.บ.ม. มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลของพนักงาน

หมวด ๒

การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุและการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๔ ตำแหน่งพนักงาน มีดังนี้

(ก) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่

- (๑) ศาสตราจารย์
- (๒) รองศาสตราจารย์
- (๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (๔) อาจารย์
- (๕) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

- (๑) อธิการบดี
- (๒) รองอธิการบดี
- (๓) คณบดี
- (๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (๕) ผู้ช่วยอธิการบดี
- (๖) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น

ที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

(๘) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(ค) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

- (๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
- (๒) ระดับเชี่ยวชาญ
- (๓) ระดับชำนาญการพิเศษ
- (๔) ระดับชำนาญการ
- (๕) ระดับปฏิบัติการ
- (๖) ระดับอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(ง) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่

(๑) ระดับชำนาญงานพิเศษ

(๒) ระดับชำนาญงาน

(๓) ระดับปฏิบัติงาน

(๔) ระดับอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง (ก) (ข) (ค) และ (ง)ให้นำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด มาใช้โดยอนุโลม เว้นแต่สภามหาวิทยาลัยจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง (ก) (ข) (ค) และ (ง) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการตาม (ก) มีสิทธิใช้ตำแหน่งวิชาการเป็นคำนำหน้านามเพื่อแสดงวิทยฐานะได้ตลอดไป

ข้อ ๑๕ พนักงานที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่าหรือดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ เมื่ออายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ และพ้นจากการปฏิบัติงานหรือสิ้นสุดสัญญาจ้างในสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ หากมหาวิทยาลัยมีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่การสอนหรือวิจัย และมีความประสงค์ที่จะให้ผู้นั้นปฏิบัติงานต่อไป มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาให้ผู้นั้นต่อเวลาปฏิบัติงานต่อไปจนถึงสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๖ ให้ ก.บ.ม. พิจารณากรอบของตำแหน่ง อัตราเงินเดือนของตำแหน่งและจำนวนของพนักงานที่พึงมีในมหาวิทยาลัย รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

การกำหนดตามวรรคหนึ่งให้กำหนดคราวละสี่ปี โดยต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด และต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด และให้นำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่มีการแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๑๔ (ข) ให้พนักงานผู้นั้นมีอำนาจและหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งและมีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการและพนักงานที่สังกัดหน่วยงานนั้น

ตำแหน่งพนักงานตำแหน่งใดบังคับบัญชาข้าราชการและพนักงานในส่วนราชการหรือส่วนงานใดในฐานะใด ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๘ การบรรจุบุคคลเข้ารับปฏิบัติงานเป็นพนักงานให้บรรจุและแต่งตั้งโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งดังต่อไปนี้

(๑) สอบแข่งขัน

(๒) คัดเลือก

โดยปกติให้ดำเนินการโดยวิธีสอบแข่งขัน เว้นแต่ในกรณีมีเหตุพิเศษเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยจะใช้วิธีคัดเลือกก็ได้

หลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชี ให้เป็นไปตามประกาศที่ ก.บ.ม. กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกให้เป็นไปตามประกาศที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยคำนึงถึงความเที่ยงธรรม โอกาสที่บุคคลทั่วไปจะเข้ารับการคัดเลือก และประโยชน์สูงสุดที่มหาวิทยาลัยจะได้รับ

การบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานโดยวิธีการสอบแข่งขันหรือวิธีการคัดเลือก ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่ในบัญชีหรือจากผู้ได้รับคัดเลือก แล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๙ ผู้สมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปหรือได้รับการยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๘ และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดตามข้อ ๑๖

ข้อ ๒๐ ภายใต้บังคับข้อ ๑๘ พนักงานผู้ใดได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ได้รับเงินเดือนเงินประจำตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น และทำสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข การรับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง การทำสัญญาจ้างและการต่อสัญญาจ้างให้ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๑ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่การสอนหรือวิจัย ก.บ.ม. จะวางหลักเกณฑ์ในการอนุมัติให้มหาวิทยาลัยบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานสูง เข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นก็ได้ โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๒ พนักงานผู้ใดไปดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๑๔ (ข) ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง เว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี ที่ดำรงตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ในขณะที่ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้ได้รับเงินเดือนจนถึงขั้นสูงสุดของตำแหน่งศาสตราจารย์ได้

ทั้งนี้ การรับเงินประจำตำแหน่ง จำนวนตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา

เมื่อผู้บริหารตามวรรคหนึ่งพ้นจากตำแหน่งประเภทผู้บริหารแล้ว ให้ผู้นั้นกลับไปปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งเดิมและได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งนั้นในอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในขณะที่พ้นตำแหน่งประเภทผู้บริหาร การได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อนี้ ไม่ตัดสิทธิพนักงานซึ่งดำรงตำแหน่งวิชาการ ในการได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการตามตำแหน่งวิชาการที่ตนครองอยู่

ข้อ ๒๓ ในกรณีที่แต่งตั้งบุคคลภายนอกที่ได้เป็นพนักงานตามข้อบังคับนี้มาก่อน ให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทผู้บริหารตามข้อ ๑๔ การจ้าง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง หรือค่าตอบแทนอื่น ของผู้ดำรงตำแหน่ง ดังกล่าว ให้เป็นไปตามระเบียบหรือข้อบังคับของมหาวิทยาลัยที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๒๔ การบรรจุบุคคลรับเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้อธิการบดี เป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง เว้นแต่การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งวิชาการตามข้อ ๑๔ (ก) (๑) และตำแหน่ง ประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะตามข้อ ๑๔ (ค) (๑) ให้ดำเนินการตามระเบียบราชการ

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๒๕ ผู้ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดตามข้อ ๑๔ และ ข้อ ๑๘ ให้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน ๑๒ เดือน

ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน หากปรากฏว่าไม่ผ่านการประเมินผลทดลองปฏิบัติงาน หรือบุคคล ดังกล่าวมีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ผู้บังคับบัญชารายงานตามลำดับชั้นเสนออธิการบดีพิจารณา และสามารถบอกเลิกจ้างได้ทันที โดยไม่ต้องรอ ให้ครบระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน

ผู้ที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคสองให้ถือเป็นเสมือนหนึ่งว่าไม่เคยเป็นพนักงานแต่ทั้งนี้ไม่กระทบถึง การปฏิบัติหน้าที่ราชการ การรับเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับจากทางราชการ ในระหว่างที่ผู้นั้นทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการทดลองปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๖ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณา เพื่อประเมินความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาเพิ่มหรือ เลื่อนค่าจ้างประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง การต่อสัญญาจ้าง การเลิกจ้าง ตลอดจนเพื่อติดตาม ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาพนักงาน

ในระหว่างการทำงานตามระยะเวลาในสัญญาจ้างหากปรากฏว่าไม่ผ่านการประเมินการทำงานตามระยะเวลาในสัญญาจ้าง หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้ติดต่อกัน ๒ ครั้ง หรือบุคคลดังกล่าวมีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง หรือไม่เป็นไปตามสัญญาจ้างให้ผู้บังคับบัญชารายงานตามลำดับชั้นเสนออธิการบดีพิจารณา และให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. บอกลีกจ้างโดยไม่ต้องรอให้ครบระยะตามสัญญาจ้าง

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลและการเลิกจ้างให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๗ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามข้อ ๑๖

ในกรณีที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพใดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้หมายถึงปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่ ก.บ.ม. รับรองตามอำนาจหน้าที่ในข้อ ๑๓

ข้อ ๒๘ การเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่งของพนักงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๙ พนักงานผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดตามข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ และข้อ ๒๑ แล้ว หากภายหลังปรากฏว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๒๔ แต่งตั้งผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าที่ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๓

การเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๓๐ การเลื่อนเงินเดือนพนักงาน ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งและผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัยและจรรยาบรรณของพนักงาน ตลอดจนความสามารถและความอดุสาหะ

การเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้อธิการบดีมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนตามข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามวรรคหนึ่ง อธิการบดีจะสั่งการแก้ไขให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขดังกล่าวก็ได้

การเลื่อนเงินเดือนของพนักงานซึ่งดำรงตำแหน่งอธิการบดี ให้นายกสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อน

ข้อ ๓๑ พนักงานผู้ใดถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๔

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๓๒ พนักงานต้องรักษาวินัย และจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด

ข้อ ๓๓ พนักงานต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๓๔ พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรง หรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน ของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือ นโยบายของมหาวิทยาลัย

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของมหาวิทยาลัย หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๕ พนักงานต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๖ พนักงานต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีที่มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรม อันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางราชการอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มแวง ผู้ร่วมปฏิบัติราชการ นักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือ ประชาชนอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๗ พนักงานต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสีย ความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน การกระทำความผิดให้ถือว่าเป็น การกระทำผิดวินัย

ข้อ ๓๘ พนักงานต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการหรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติราชการหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

ข้อ ๓๙ พนักงานต้องรักษาชื่อเสียงของตนเองและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน มิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว อย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๐ พนักงานต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๑ พนักงานผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชา ดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บน

พนักงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็นการกระทำ ผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตาม ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๒ ผู้บังคับบัญชาผู้ใดเมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยละเลย ไม่ดำเนินการทางวินัยตามหมวด ๕ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๓ ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยและดูแลระมัดระวัง ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยด้วย

ข้อ ๔๔ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดค่าจ้าง
- (๓) ลดค่าจ้าง
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

หมวด ๕

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๔๕ พนักงานผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำผิดวินัย หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าพนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอให้อธิการบดีตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน และต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำผิดวินัยที่ไม่ใช่ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดเจนตามที่ ก.พ.อ. กำหนด จะไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน อธิการบดีจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่า การกล่าวหาอันมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาและผู้มีอำนาจในการสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัยว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย การสอบสวนพิจารณา การลงโทษ การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

ข้อ ๔๖ การลงโทษพนักงานผู้บังคับบัญชาต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใด ตามข้อใด

ข้อ ๔๗ พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้าง ให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรสลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาการลดโทษก็ได้ ในกรณีที่กระทำผิดวินัยเล็กน้อย ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเหตุอันควรลดโทษจะลดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

ข้อ ๔๘ พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. แล้วให้รายงานสภามหาวิทยาลัยทราบ

พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าอธิการบดี เห็นว่าเป็นกรณีที่ควรสอบสวน ให้อธิการบดีตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน แต่ถ้าอธิการบดีเห็นว่า กรณีดังกล่าวไม่จำเป็นต้องสอบสวนให้ดำเนินการสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๔๙ พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นออกจากมหาวิทยาลัยไปแล้ว อธิการบดียังมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกได้

ข้อ ๕๐ พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาเว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือ ความผิดลหุโทษ อธิการบดีมีอำนาจสั่งพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลัง ปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาหรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิด หรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้อง ถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้า ปฏิบัติงานในตำแหน่งและค่าจ้างเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

ค่าจ้างของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๕๑ พนักงานซึ่งพ้นจากการปฏิบัติราชการอันมิใช่เพราะเหตุตายอาจถูกดำเนินการทางวินัย เพราะมีการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนพ้นจากการปฏิบัติราชการได้ แต่ต้องดำเนินการทางวินัยภายใน หนึ่งปีนับแต่วันที่พ้นจากการปฏิบัติราชการ

ข้อ ๕๒ หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การสอบสวนพิจารณา การลงโทษ การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงาน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย การสอบสวนพิจารณา การลงโทษ การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

หมวด ๖

การออกจากงาน

ข้อ ๕๓ พนักงานออกจากงานเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๓) สิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือไม่เป็นไปตามสัญญาจ้าง

(๔) ถูกสั่งให้ออกเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๘

(๕) ไปรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

(๖) ไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ

(๗) ครบอายุหกสิบปีบริบูรณ์ในสิ้นปีงบประมาณ เว้นแต่ผู้ที่ดำรงตำแหน่งบริหารที่มีวาระการดำรง

ตำแหน่ง

(๘) ถูกสั่งลงโทษทางวินัย ปลดออก ไล่ออก

(๙) ยุบเลิกหน่วยงาน ยุบเลิกสาขาวิชา ยุบเลิกโครงการ ยุบเลิกตำแหน่ง หรือไม่มีภาระการสอน ติดต่อกันสองภาคการศึกษา เว้นแต่ทางราชการยังมีความจำเป็นที่จะให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

(๑๐) เลิกจ้าง

(๑๑) เจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างสม่ำเสมอ

(๑๒) หย่อนความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ

เกิดประสิทธิผลต่อมหาวิทยาลัย

(๑๓) ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือบกพร่องต่อหน้าที่

(๑๔) ไม่ผ่านการประเมินผลทดลองปฏิบัติงานตามข้อ ๒๕ หรือไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตามข้อ ๒๖

(๑๕) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดย ประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๑๖) ถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือกระทำผิดจรรยาบรรณที่ระบุว่าเป็นความผิดวินัย อย่างร้ายแรงแต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษ ทางวินัยหรือผิดจรรยาบรรณได้ แต่คณะกรรมการจรรยาบรรณ หรือคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยพิจารณาแล้วเห็นว่าถ้าให้ปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายต่อ มหาวิทยาลัย

(๑๗) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือตามที่ ก.บ.ม. กำหนด หรือตามสัญญาจ้าง การให้พนักงานออกจากงานตาม (๑๑) (๑๒) (๑๓) และ (๑๗) ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้พิจารณาและวินิจฉัย ข้อ ๕๔ วิธีการลาออก การอนุญาตให้ลาออก และการขยับยั้งการลาออก ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๗ การพัฒนาและสวัสดิการของพนักงาน

ข้อ ๕๕ มหาวิทยาลัยมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการพัฒนาพนักงานให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๕๖ มหาวิทยาลัยจัดให้มีสวัสดิการ สิทธิประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนในลักษณะต่างๆ แก่พนักงานตามความจำเป็นและความเหมาะสม ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๕๗ พนักงานที่ปฏิบัติงานจนมีความดีความชอบและเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ มีสิทธิขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่นจนเป็นที่ประจักษ์ มหาวิทยาลัยอาจเชิดชูเกียรติให้เป็นอย่างแก่บุคลากร ของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้หลักเกณฑ์และวิธีการให้ออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

บทเฉพาะกาล

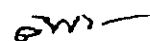
ข้อ ๕๘ การบริหารงานบุคคลใดๆ ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการ ให้ดำเนินการต่อไปตามระเบียบ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ เพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ในระหว่างที่ ก.บ.ม. ยังไม่ได้ออกหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่นำหลักเกณฑ์และวิธีการ ในระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๕๙ ให้พนักงานตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นพนักงาน ตามข้อบังคับนี้ และมีตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๖๐ ให้สิทธิในการอุทธรณ์ การร้องทุกข์หรือสิทธิอื่นใดของพนักงานที่มีอยู่ตามระเบียบ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้เป็นสิทธิอุทธรณ์ การร้องทุกข์ หรือสิทธิอื่นๆ ตามข้อบังคับนี้ เว้นแต่ได้มีการยื่นอุทธรณ์และร้องทุกข์ไว้ก่อนข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย การสอบสวนพิจารณา การลงโทษ การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘



(ศาสตราจารย์วิจิตร ศรีสอาน)
นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
พ.ศ. ๒๕๕๘

หลักการ

ให้มีข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานใน
สถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๕๘

เหตุผล

เหตุผลในการประกาศข้อบังคับนี้ โดยที่ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยการพนักงาน
มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้ใช้บังคับมาช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้ว สมควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของ
มหาวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงจำเป็นต้องออกข้อบังคับขึ้นใหม่



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การทำสัญญาจ้างและการต่อสัญญาจ้าง
ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
พ.ศ. ๒๕๕๙

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๙(๒) และข้อ ๑๑ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๕๗ ตามความในข้อ ๑๓ และข้อ ๒๐ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๕/๒๕๕๙ วันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๙ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การทำสัญญาจ้างและการต่อสัญญาจ้าง ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การทำสัญญาจ้างและการต่อสัญญาจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยหลักเกณฑ์ การจัดทำสัญญาจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๕๕

(๒) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยหลักเกณฑ์ การจัดทำสัญญาจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี สายวิชาการ สายสนับสนุน ซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัย ที่ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๔ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๕ พนักงานที่ได้ผ่านทดลองการปฏิบัติงานตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการทดลองปฏิบัติงานของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๕๙ แล้ว ให้ทำสัญญาจ้างตามแบบสัญญา ที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยมีช่วงเวลาการทำสัญญาตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(ก) พนักงาน สายวิชาการ

(๑) อายุสัญญาจ้างพนักงาน สายวิชาการมี ๓ ระยะ ดังนี้

ระยะที่ ๑ มีอายุของสัญญาจ้าง ๓ ปี

ระยะที่ ๒ มีอายุของสัญญาจ้าง ๕ ปี

ระยะที่ ๓ มีอายุของสัญญาจ้าง ๕ ปี

(๒) การทำสัญญาจ้างในแต่ละช่วงของการจ้างพนักงาน สายวิชาการ นอกจากจะพิจารณา จากผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีแล้ว จะต้องแสดงผลงานทางวิชาการ ดังนี้

ระยะที่ ๑ มีผลงานทางวิชาการอย่างใดอย่างหนึ่ง ได้แก่

เอกสารประกอบการสอน ตำรา หนังสือ งานวิจัย ผลงานวิชาการรับใช้สังคม หรือผลงาน ทางวิชาการอย่างใดอย่างหนึ่งในลักษณะอื่นที่มีคุณภาพ ซึ่งมีมาตรฐานที่เพียงพอสำหรับการเรียน การสอน ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ทั้งนี้ ต้องไม่ใช่งานวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ระยะที่ ๒ มีผลงานทางวิชาการ ดังนี้

ตำรา หนังสือ หรืองานวิจัย จำนวน ๑ เล่ม หรือมีผลงานวิชาการรับใช้สังคม ซึ่งมีมาตรฐาน ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ทั้งนี้ ต้องไม่ใช่งานวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ระยะที่ ๓ ต้องได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือสูงกว่า หากพนักงานผู้นั้นยังไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยจะไม่ต่อสัญญาจ้าง เว้นแต่พนักงานผู้นั้นได้ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง อย่างน้อย ๑ ปี มหาวิทยาลัยอาจต่อ สัญญาจ้างจากระยะที่ ๓ ได้โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

(๓) ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานผู้หนึ่งผู้ใด มีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือสูงกว่า ในระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานตาม (๑) มหาวิทยาลัยอาจทำสัญญาจ้างมีระยะเวลาจนถึงวัน สิ้นสุดของปีงบประมาณที่บุคคลนั้นมีอายุครบ ๖๐ ปี โดยความเห็นชอบ ของ ก.บ.ม.

(๔) กรณีมหาวิทยาลัยเห็นว่าพนักงานผู้นั้นมีผลงานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับว่ามีคุณภาพ เพียงพอแก่การขอตำแหน่งทางวิชาการหรือพนักงานผู้นั้นมีผลงานที่มีลักษณะทำคุณประโยชน์ ให้แก่มหาวิทยาลัยเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับต่อบุคคลโดยทั่วไป มหาวิทยาลัยอาจต่อสัญญาจ้าง จากระยะที่ ๓ ได้ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

(ข) พนักงาน สายสนับสนุน ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

(๑) อายุสัญญาจ้างพนักงาน สายสนับสนุน ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มี ๓ ระยะ ดังนี้

ระยะที่ ๑ มีอายุของสัญญาจ้าง ๓ ปี

ระยะที่ ๒ มีอายุของสัญญาจ้าง ๕ ปี

ระยะที่ ๓ มีอายุของสัญญาจ้าง ๕ ปี

(๒) การทำสัญญาจ้างในแต่ละช่วงของการจ้างพนักงาน สายสนับสนุน ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นอกจากจะพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีแล้ว จะต้องแสดงผลงานเพิ่มเติม ดังนี้

ระยะที่ ๑ ต้องมีเพิ่มสะสมงาน เพิ่มบันทึกสมรรถนะ และคู่มือปฏิบัติงานหลัก ไม่น้อยกว่า ๑ งาน ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ระยะที่ ๒ ต้องมีเพิ่มสะสมงาน เพิ่มบันทึกสมรรถนะ และคู่มือปฏิบัติงานหลัก ไม่น้อยกว่า ๑ งาน ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรืองานวิจัยสถาบันที่ไม่ใช่งานวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง และต้องวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งชำนาญการให้แล้วเสร็จ

ระยะที่ ๓ ต้องได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการหรือสูงกว่า หากพนักงานผู้นั้น ยังไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ มหาวิทยาลัยจะไม่ต่อสัญญาจ้าง เว้นแต่พนักงานผู้นั้นได้ยื่นขอตำแหน่งระดับชำนาญการก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง อย่างน้อย ๑ ปี มหาวิทยาลัยอาจต่อสัญญาจ้างจากระยะที่ ๓ ได้โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

(๓) ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานผู้หนึ่งผู้ใด ได้รับการประเมินตำแหน่งระดับชำนาญการ ในระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานตาม (๑) มหาวิทยาลัยอาจทำสัญญาจ้างมีระยะเวลาจนถึงวันสุดท้ายของปีงบประมาณที่บุคคลนั้นมีอายุครบ ๖๐ ปี โดยความเห็นชอบ ของ ก.บ.ม.

(๔) กรณีมหาวิทยาลัยเห็นว่าพนักงานผู้นั้นมีผลงานเป็นที่ยอมรับว่ามีคุณภาพเพียงพอแก่การเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการและเป็นที่ยอมรับต่อบุคคลโดยทั่วไป มหาวิทยาลัยอาจต่อสัญญาจ้างจากระยะที่ ๓ ได้ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

(ค) พนักงาน สายสนับสนุน ประเภททั่วไป

(๑) อายุสัญญาจ้างพนักงาน สายสนับสนุน ประเภททั่วไป มี ๓ ระยะ ดังนี้

ระยะที่ ๑ มีอายุของสัญญาจ้าง ๓ ปี

ระยะที่ ๒ มีอายุของสัญญาจ้าง ๕ ปี

ระยะที่ ๓ มีอายุของสัญญาจ้าง ๕ ปี

(๒) การทำสัญญาจ้างในแต่ละระยะของการจ้างพนักงาน สายสนับสนุน ประเภททั่วไป นอกจากจะพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีแล้ว จะต้องแสดงผลงานเพิ่มเติม ดังนี้

ระยะที่ ๑ ต้องมีเพิ่มสะสมงาน เพิ่มบันทึกสมรรถนะ และคู่มือปฏิบัติงานหลัก ไม่น้อยกว่า ๑ งาน ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ระยะที่ ๒ ต้องมีแฟ้มสะสมงาน แฟ้มบันทึกสมรรถนะ และคู่มือปฏิบัติงานหลัก ไม่น้อยกว่า ๑ งาน ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และต้องวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งชำนาญงาน ให้แล้วเสร็จ

ระยะที่ ๓ ต้องได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานหรือสูงกว่า หากพนักงานผู้นั้น ยังไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน มหาวิทยาลัยจะไม่ต่อสัญญาจ้าง เว้นแต่พนักงานผู้นั้นได้ยื่นขอตำแหน่งระดับชำนาญงานก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง อย่างน้อย ๑ ปี มหาวิทยาลัยอาจต่อสัญญาจ้างจากระยะที่ ๓ ได้โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

(๓) ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานผู้หนึ่งผู้ใด ได้รับการประเมินตำแหน่งระดับชำนาญงาน ในระหว่างช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานตาม (๑) มหาวิทยาลัยอาจทำสัญญาจ้างมีระยะเวลาจนถึงวันสุดท้ายของปีงบประมาณที่บุคคลนั้นมีอายุครบ ๖๐ ปี โดยความเห็นชอบ ของ ก.บ.ม.

(๔) กรณีมหาวิทยาลัยเห็นว่าพนักงานผู้นั้นมีผลงานเป็นที่ยอมรับว่ามีคุณภาพเพียงพอแก่การเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญงานและเป็นที่ยอมรับต่อบุคคลโดยทั่วไป มหาวิทยาลัยอาจต่อสัญญาจ้างจากระยะที่ ๓ ได้ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๖ ผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือสูงกว่า จากสถาบันอุดมศึกษาอื่น ที่มหาวิทยาลัยจะจ้าง ให้จัดทำสัญญาจ้างช่วงระยะที่ ๑ และถ้ามีผลงานทางวิชาการที่เป็นผลงานใหม่ ซึ่งมีมาตรฐาน ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ จำนวน ๑ ชิ้น หากผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานผู้นั้นมีสิทธิขอให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างมีระยะเวลาจนถึงวันสุดท้ายของปีงบประมาณที่บุคคลนั้นมีอายุครบ ๖๐ ปี โดยความเห็นชอบ ของ ก.บ.ม.

ข้อ ๗ ในระหว่างที่พนักงานได้ทำสัญญาจ้างตามข้อ ๕ (ก) (ข) และ (ค) ในระยะที่ ๑ หรือระยะที่ ๒ หากพนักงาน สายวิชาการไม่มีผลงานทางวิชาการ หรือพนักงาน สายสนับสนุนไม่มีผลงาน ในแต่ละช่วงระยะ มหาวิทยาลัยจะไม่ต่อสัญญาในระยะต่อไป

กรณีพนักงานไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินแต่ละปีตามที่ มหาวิทยาลัยกำหนด หรือสัญญาจ้างสิ้นสุดลงก่อนครบระยะเวลาเมื่อปรากฏเหตุตามข้อ ๕๓ ของข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๕๘ หรือบุคคลดังกล่าวมีความประพฤติไม่ดีหรือไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้มหาวิทยาลัยเลิกจ้างได้โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๘ เมื่อพนักงานเริ่มปฏิบัติงานแต่ละช่วงอายุสัญญาจ้าง ให้หัวหน้าหน่วยงานที่พนักงานผู้นั้นสังกัด แจ้งรายละเอียดถึงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การทำสัญญาจ้างและการต่อสัญญาจ้าง ตามประกาศนี้ให้พนักงานผู้นั้นทราบ

การพิจารณาเพื่อทำสัญญาจ้างแต่ละช่วงอายุสัญญาจ้าง ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการ ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อกลั่นกรอง พร้อมเสนอความเห็นต่ออธิการบดีเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำสัญญาต่อไป

บทเฉพาะกาล

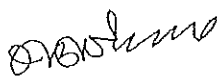
ข้อ ๙ พนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งก่อนประกาศนี้มีผลใช้บังคับ เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง ให้ทำสัญญาจ้างฉบับใหม่ตามประกาศฉบับนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- (ก) พนักงานสายวิชาการ
- (๑) ผู้ที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง ๑ ปี ให้ต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๑
 - (๒) ผู้ที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง ๕ ปี ให้ต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๒
- (ข) พนักงานสายสนับสนุน ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
- (๑) ผู้ที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง ๑ ปี ให้ต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๑
 - (๒) ผู้ที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง ๓ ปี ให้ต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๒
 - (๓) ผู้ที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง ๕ ปี ให้ต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๒
- (ค) พนักงานสายสนับสนุน ประเภททั่วไป
- (๑) ผู้ที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง ๑ ปี ให้ต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๑
 - (๒) ผู้ที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง ๓ ปี ให้ต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๒
 - (๓) ผู้ที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง ๕ ปี ให้ต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๒

พนักงานรายใดที่ทำสัญญาจ้างจนถึงอายุครบ ๖๐ ปี อยู่แล้ว ให้ใช้สัญญาจ้างเดิมต่อไป

ข้อ ๑๐ ให้พนักงานสายวิชาการที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือสูงกว่า ก่อนประกาศนี้มีผลใช้บังคับ มีระยะเวลาของสัญญาจ้างจนถึงวันสุดท้ายของปีงบประมาณที่บุคคลนั้นมีอายุครบ ๖๐ ปี โดยความเห็นชอบ ของ ก.บ.ม.

ประกาศ ณ วันที่ ๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(นายพิระศักดิ์ ศรีสุพล)

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



ประกาศสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
เรื่อง การบรรจุ แต่งตั้ง การทำสัญญาจ้าง และกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนอื่นๆ
ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
พ.ศ. ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) และ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๕๗ และ ข้อ ๑๙ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ในการประชุมวาระพิเศษ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ และมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงออกประกาศการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เรื่อง การบรรจุ แต่งตั้ง การทำสัญญาจ้าง และกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนอื่นๆ ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๖๐”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดา กฎ คำสั่ง หรือประกาศอื่นใดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ในส่วนที่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

หมวด ๑

การบรรจุ แต่งตั้ง

ข้อ ๔ ผู้ที่จะเข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(๒) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๓) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี หรือเคยมีประวัติเกี่ยวข้องกับยาเสพติด

(๔) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามข้อบังคับนี้

หรือกฎหมายอื่น

(๕) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๙) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

การยกเว้นคุณสมบัติทั่วไปหรือลักษณะต้องห้ามตาม (ก) หรือ (ข) ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้พิจารณา

ข้อ ๕ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๖ การบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงาน ให้อธิการบดีบรรจุและแต่งตั้งโดยวิธีการดังต่อไปนี้

(๑) สอบแข่งขัน หรือ

(๒) คัดเลือก

โดยปกติให้ดำเนินการโดยวิธีสอบแข่งขัน เว้นแต่ในกรณีมีเหตุพิเศษเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย จะใช้วิธีคัดเลือกก็ได้

หลักสูตร การสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี การยกเลิกบัญชีให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ตามที่ ก.บ.ม. กำหนดไว้สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๕๘ มาบังคับใช้โดยอนุโลม

การบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานโดยวิธีการสอบแข่งขัน ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับคะแนนในบัญชี แล้วแต่กรณี

ข้อ ๗ ผู้สมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปหรือได้รับการยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๔ และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๘ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่การสอนหรือวิจัยอธิการบดี จะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานสูง เข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงาน สายวิชาการ โดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นก็ได้ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๙ พนักงานผู้ใดไปดำรงตำแหน่ง ผู้บริหาร ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งผู้บริหาร ตามที่คณะกรรมการบริหารกำหนด โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่แต่งตั้งบุคคลภายนอกที่มีได้เป็นพนักงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๕๗ ให้ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหาร การจ้างเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง หรือค่าตอบแทนอื่น ของผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๑ การบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง โดยให้ผู้อำนวยการเป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้างพนักงานในฐานะผู้ว่าจ้าง ส่วนสัญญาจ้างตำแหน่งผู้อำนวยการให้อธิการบดีเป็นผู้ลงนาม

ข้อ ๑๒ ผู้ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๕๗ ให้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน ๑๒ เดือน

ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน หากปรากฏว่าไม่ผ่านการประเมินผลทดลองปฏิบัติงาน หรือบุคคลดังกล่าวมีความประพฤติไม่เหมาะสม หรือไม่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ผู้บังคับบัญชารายงานตามลำดับชั้นเสนออธิการบดีพิจารณา และสามารถบอกเลิกจ้างได้ทันที โดยไม่ต้องรอให้ครบระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน

ผู้ที่ถูกเลิกจ้างตามวรรคสองให้ถือเสมือนหนึ่งว่าไม่เคยเป็นพนักงานแต่ทั้งนี้ไม่กระทบถึงการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การรับเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับจากทางราชการ ในระหว่างที่ผู้นั้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการทดลองปฏิบัติงาน ให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๕๘ มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๑๓ การเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่งของพนักงาน ให้นำข้อบังคับของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๒ การทำสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๔ พนักงานที่ได้ผ่านทดลองการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดแล้ว ให้ผู้อำนวยการทำสัญญาจ้างกับพนักงานตามแบบสัญญาที่แนบท้ายประกาศนี้ โดยมีช่วงเวลาการทำสัญญาตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(ก) พนักงาน สายวิชาการ

(๑) อายุสัญญาจ้างพนักงาน สายวิชาการมี ๓ ระยะ ดังนี้

ระยะที่ ๑ มีอายุของสัญญาจ้าง ๓ ปี

ระยะที่ ๒ มีอายุของสัญญาจ้าง ๕ ปี

ระยะที่ ๓ มีอายุของสัญญาจ้าง ๕ ปี

(๒) การทำสัญญาจ้างในแต่ละช่วงของการจ้างพนักงาน สายวิชาการ นอกจากจะพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีแล้ว จะต้องมียผลงานทางวิชาการ ดังนี้

ระยะที่ ๑ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ ๑ รายวิชา และผลงานทางวิชาการอื่นๆ ๑ ชิ้น เช่น วิจัยในชั้นเรียน หรือผลงานแต่ง เรียบเรียง งานแปล หนังสือ ตำรา หรือผลงานวิจัย ซึ่งเป็นงานวิจัยที่มีการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการ หรือได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการที่คณะกรรมการบริหารโรงเรียนสาธิตแต่งตั้ง หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะของสื่อวัตกรรมการศึกษา เช่น Powerpoint/E-Book ประกอบการสอน หรือผลงานทางวิชาการอย่างใดอย่างหนึ่งในลักษณะอื่นที่มีคุณภาพ ซึ่งมีมาตรฐานที่เพียงพอสำหรับการเรียนการสอน ตามที่คณะกรรมการบริหารให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ต้องไม่ใช่งานวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของการสำเร็จการศึกษาเพื่อรับปริญญา

ระยะที่ ๒ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ ๒ รายวิชา และผลงานทางวิชาการอื่นๆ ๑ ชิ้น เช่น วิจัยในชั้นเรียน หรือผลงานแต่ง เรียบเรียง งานแปล หนังสือ ตำรา คู่มือ ประกอบการสอน หรือผลงานวิจัย ซึ่งเป็นงานวิจัยที่มีการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการ หรือได้รับการพิจารณา จากคณะกรรมการที่คณะกรรมการบริหารโรงเรียนสาธิตแต่งตั้ง หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะของสื่อวัตกรรมการศึกษา เช่น Powerpoint / E-Book ประกอบการสอน หรือผลงานทางวิชาการอย่างใดอย่างหนึ่งในลักษณะอื่นที่มีคุณภาพ ซึ่งมีมาตรฐานที่เพียงพอสำหรับการเรียนการสอน ตามที่คณะกรรมการบริหารโรงเรียนสาธิตให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ต้องไม่ใช่งานวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของการสำเร็จการศึกษาเพื่อรับปริญญา

ระยะที่ ๓ ต้องได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ระดับชำนาญการ หรือสูงกว่า หากพนักงานผู้นั้น ยังไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ระดับชำนาญการ แต่ได้ยื่นขอตำแหน่งครู ระดับชำนาญการก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง อย่างน้อย ๑ ปี มหาวิทยาลัยอาจต่อสัญญาจ้างจากระยะที่ ๓ ได้โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

(๓) ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานผู้หนึ่งผู้ใดมีวิทยฐานะระดับครูชำนาญการ หรือสูงกว่า ในระหว่างช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานตาม (๑) มหาวิทยาลัยอาจทำสัญญาจ้างมีระยะเวลาจนถึงวันสุดท้าย ของปีงบประมาณที่บุคคลนั้นมีอายุครบ ๖๐ ปี โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

(๔) กรณีมหาวิทยาลัยเห็นว่าพนักงานผู้นั้นมีผลงานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับว่ามีคุณภาพ เพียงพอแก่การขอแต่งตั้งให้วิทยฐานะระดับครูชำนาญการ หรือพนักงานผู้นั้นมีผลงานที่มีลักษณะทำ คุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัยเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับต่อบุคคลโดยทั่วไป มหาวิทยาลัยอาจต่อ สัญญาจ้างจากระยะที่ ๓ ได้ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

(ข) พนักงาน สายสนับสนุน ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

(๑) อายุสัญญาจ้างพนักงาน สายสนับสนุน ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มี ๓ ระยะ ดังนี้

ระยะที่ ๑ มีอายุของสัญญาจ้าง ๓ ปี

ระยะที่ ๒ มีอายุของสัญญาจ้าง ๕ ปี

ระยะที่ ๓ มีอายุของสัญญาจ้าง ๕ ปี

(๒) การทำสัญญาจ้างในแต่ละช่วงของการจ้างพนักงาน สายสนับสนุน ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นอกจากจะพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีแล้ว จะต้องพิจารณา เพิ่มเติม ดังนี้

ระยะที่ ๑ ต้องมีเพิ่มสะสมงาน เพิ่มบันทึกสมรรถนะ และคู่มือปฏิบัติงานหลัก ไม่น้อยกว่า ๑ งาน ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ระยะที่ ๒ ต้องมีเพิ่มสะสมงาน เพิ่มบันทึกสมรรถนะ และคู่มือปฏิบัติงานหลัก ไม่น้อยกว่า ๑ งาน ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรืองานวิจัยสถาบันที่ไม่ใช่งานวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษา ไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง และต้องวิเคราะห์ผลงานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งชำนาญการให้แล้วเสร็จ

ระยะที่ ๓ ต้องได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการหรือสูงกว่า หากพนักงาน ผู้นั้น ยังไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ได้ยื่นขอตำแหน่งระดับชำนาญการก่อนสิ้นสุด สัญญาจ้าง อย่างน้อย ๑ ปี มหาวิทยาลัยอาจต่อสัญญาจ้างจากระยะที่ ๓ ได้โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

(๓) ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานผู้หนึ่งผู้ใด ได้รับการประเมินตำแหน่งระดับชำนาญการ ในระหว่างช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานตาม (๑) มหาวิทยาลัยอาจทำสัญญาจ้างมีระยะเวลาจนถึงวันสุดท้าย ของปีงบประมาณที่บุคคลนั้นมีอายุครบ ๖๐ ปี โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

(๔) กรณีมหาวิทยาลัยเห็นว่าพนักงานผู้นั้นมีผลงานเป็นที่ยอมรับว่ามีคุณภาพเพียงพอ แก่การเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการและเป็นที่ยอมรับต่อบุคคลโดยทั่วไป มหาวิทยาลัยอาจต่อสัญญาจ้าง จากระยะที่ ๓ ได้ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

(ค) พนักงาน สายสนับสนุน ประเภททั่วไป

(๑) อายุสัญญาจ้างพนักงาน สายสนับสนุน ประเภททั่วไป มี ๓ ระยะ ดังนี้

ระยะที่ ๑ มีอายุของสัญญาจ้าง ๓ ปี

ระยะที่ ๒ มีอายุของสัญญาจ้าง ๕ ปี

ระยะที่ ๓ มีอายุของสัญญาจ้าง ๕ ปี

(๒) การทำสัญญาจ้างในแต่ละระยะของการจ้างพนักงาน สายสนับสนุน ประเภททั่วไป นอกจากจะพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีแล้ว จะต้องแสดงผลงานเพิ่มเติม ดังนี้

ระยะที่ ๑ ต้องมีแฟ้มสะสมงาน แฟ้มบันทึกสมรรถนะ และคู่มือปฏิบัติงานหลัก ไม่น้อยกว่า ๑ งาน ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ระยะที่ ๒ ต้องมีแฟ้มสะสมงาน แฟ้มบันทึกสมรรถนะ และคู่มือปฏิบัติงานหลัก ไม่น้อยกว่า ๓ งาน ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และต้องวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งชำนาญงาน ให้แล้วเสร็จ

ระยะที่ ๓ ต้องได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานหรือสูงกว่า หากพนักงานผู้นั้น ยังไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ได้ยื่นขอตำแหน่งระดับชำนาญงานก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง อย่างน้อย ๑ ปี ก่อนสิ้นสุดสัญญา มหาวิทยาลัยอาจต่อสัญญาจ้างจากระยะที่ ๓ ได้โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

(๓) ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานผู้หนึ่งผู้ใด ได้รับการประเมินตำแหน่งระดับชำนาญงาน ในระหว่างช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานตาม (๑) มหาวิทยาลัยอาจทำสัญญาจ้างมีระยะเวลาจนถึงวันสุดท้ายของปีงบประมาณที่บุคคลนั้นมีอายุครบ ๖๐ ปี โดยความเห็นชอบ ของ ก.บ.ม.

(๔) กรณีมหาวิทยาลัยเห็นว่าพนักงานผู้นั้นมีผลงานเป็นที่ยอมรับว่ามีคุณภาพเพียงพอแก่การเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญงานและเป็นที่ยอมรับต่อบุคคลโดยทั่วไป มหาวิทยาลัยอาจต่อสัญญาจ้างจากระยะที่ ๓ ได้ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๑๕ ผู้ที่มีวิภูษานระดับครูชำนาญการ หรือสูงกว่าจากสถาบันอุดมศึกษา หรือโรงเรียนอื่น ที่มหาวิทยาลัยจะจ้าง ให้จัดทำสัญญาจ้างช่วงระยะที่ ๒ และถ้ามีผลงานทางวิชาการที่เป็นผลงานใหม่ ซึ่งมีคุณภาพและมาตรฐานที่เพียงพอสำหรับใช้ในการเรียนการสอน ตามที่ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ต้องไม่ใช่งานวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา จำนวน ๑ ชิ้น หากผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานผู้นั้นมีสิทธิขอให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างมีระยะเวลาจนถึงวันสุดท้ายของปีงบประมาณที่บุคคลนั้นมีอายุครบ ๖๐ ปี โดยความเห็นชอบ ของ ก.บ.ม.

ข้อ ๑๖ ในระหว่างที่พนักงาน สายวิชาการ และสายสนับสนุนได้ทำสัญญาจ้างตามข้อ ๑๓ (ก) (ข) และ (ค) ในระยะที่ ๑ หรือระยะที่ ๒ หรือระยะที่ ๓ หากไม่มีผลงานทางวิชาการ ตามที่กำหนดไว้ในแต่ละช่วงระยะ หรือไม่ได้รับการแต่งตั้งในระยะที่ ๓ มหาวิทยาลัยจะไม่ต่อสัญญาจ้าง

กรณีพนักงานไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินแต่ละปีตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือสัญญาจ้างสิ้นสุดลงก่อนครบระยะเวลา

หรือบุคคลดังกล่าวมีความประพฤติไม่เหมาะสม หรือไม่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ผู้บังคับบัญชารายงานตามลำดับชั้นเสนออธิการบดีพิจารณา และสามารถบอกเลิกจ้างได้ทันที โดยไม่ต้องรอให้ครบระยะเวลาตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๗ เมื่อพนักงานเริ่มปฏิบัติงานแต่ละช่วงอายุสัญญาจ้าง ให้หัวหน้าหน่วยงานที่พนักงานผู้นั้นสังกัด แจ้งรายละเอียดถึงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การทำสัญญาจ้างและการต่อสัญญาจ้าง ตามประกาศนี้ให้พนักงานผู้นั้นทราบ

การพิจารณาเพื่อทำสัญญาจ้างแต่ละช่วงอายุสัญญาจ้าง ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการชั้น คณะหนึ่งเพื่อกลั่นกรอง พร้อมเสนอความเห็นต่ออธิการบดีเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำสัญญาต่อไป

ข้อ ๑๘ พนักงาน สายบริหาร ที่เป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย ให้ทำสัญญาจ้างโดยมีอายุสัญญาจ้างตามวาระที่ดำรงตำแหน่ง

หมวด ๓

กำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนอื่นๆ

ข้อ ๑๙ บัญชีอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนอื่นๆ ของพนักงาน สายบริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารกำหนด โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๒๐ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณา ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณา ค่าจ้างประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง การต่อสัญญาจ้าง การเลิกจ้าง

ในระหว่างการปฏิบัติงานตามระยะเวลาในสัญญาจ้างหากปรากฏว่าไม่ผ่านการประเมินการปฏิบัติงานตามระยะเวลาในสัญญาจ้าง หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้ติดต่อกัน ๒ ครั้ง ให้อธิการบดี บอกลีกจ้างโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. โดยไม่ต้องรอให้ครบระยะตามสัญญาจ้าง

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลและการเลิกจ้างให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยอนุโลมในส่วนที่ไม่ขัดกับภาระงานของของพนักงาน สายวิชาการ สายบริหาร และสายสนับสนุน สังกัดโรงเรียนสาธิต และคณะกรรมการบริหารอาจกำหนดขึ้นใหม่ โดยผ่านความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๒๑ การเลื่อนเงินเดือนพนักงาน ให้ผู้อำนวยการพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีโดยอนุโลม โดยคำนึงถึงคุณภาพ และปริมาณงานของตำแหน่งและผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัยและจรรยาบรรณของพนักงาน ตลอดจนความสามารถและความอดุสาหะ

การเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้อธิการบดีมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนตามข้อเสนอแนะของผู้ำนวยการ เว้นแต่ผู้ำนวยการเสนอแนะไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามวรรคหนึ่ง อธิการบดีจะสั่งการแก้ไขให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขดังกล่าวก็ได้

การเลื่อนเงินเดือนของพนักงานซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อน

ข้อ ๒๒ พนักงานผู้ใดถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนดไว้สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีโดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๓ พนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งก่อนประกาศนี้มีผลใช้บังคับ เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง ให้ทำสัญญาจ้างฉบับใหม่ตามประกาศฉบับนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

(ก) พนักงานสายวิชาการ

(๑) ผู้ที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง ๑ ปี ให้ต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๑

(๒) ผู้ที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง ๕ ปี ให้ต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๒

(ข) พนักงานสายสนับสนุน ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ


(๑) ผู้ที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง ๑ ปี ให้ต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๑

(๒) ผู้ที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง ๓ ปี ให้ต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๒

(๓) ผู้ที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง ๕ ปี ให้ต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๒

- (ค) พนักงานสายสนับสนุน ประเภททั่วไป
- (๑) ผู้ที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง ๑ ปี ให้ต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๑
 - (๒) ผู้ที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง ๓ ปี ให้ต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๒
 - (๓) ผู้ที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง ๕ ปี ให้ต่อสัญญาจ้างระยะที่ ๒
- พนักงานรายใดที่ทำสัญญาจ้างจนถึงอายุครบ ๖๐ ปี อยู่แล้ว ให้ใช้สัญญาจ้างเดิมต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายสุเมธ แยมุ่น)

อุปนายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบประกาศสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เรื่อง การบรรจุ แต่งตั้ง การทำสัญญาจ้าง และกำหนด
อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนอื่นๆ ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดโรงเรียนสาธิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
พ.ศ. ๒๕๖๐

หลักการ

ให้มีประกาศสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เรื่อง การบรรจุ แต่งตั้ง การทำสัญญาจ้าง และกำหนด
อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนอื่นๆ ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย
ราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๖๐

เหตุผล

เหตุผลในการประกาศนี้ โดยที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยโรงเรียนสาธิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้ใช้บังคับมาช่วง
ระยะเวลาหนึ่งแล้ว แต่ยังมีได้ออกประกาศ การบรรจุ แต่งตั้ง การทำสัญญาจ้าง และกำหนดอัตราเงินเดือน
หรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนอื่นๆ ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ
เทพสตรี จึงจำเป็นต้องออกประกาศขึ้นใหม่

ประกาศ ก.พ.อ.

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

พ.ศ. ๒๕๖๐

เพื่อให้หลักเกณฑ์การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เป็นช่องทางในการพัฒนาคุณภาพวิชาการและนวัตกรรมของประเทศ รวมทั้งครอบคลุมผลงานที่คณาจารย์ได้นำความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตนมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน สังคม หรือประเทศ ตลอดจนผลักดันให้สถาบันอุดมศึกษาไทยก้าวสู่ความเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำระดับนานาชาติและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ (๓) และมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ.อ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการออกข้อบังคับ ทั้งนี้ สภาสถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับพันธกิจและนโยบายการพัฒนาอาจารย์ของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาได้ แต่ต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานกลางที่ ก.พ.อ. กำหนด ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศ ก.พ.อ. และเอกสารแนบท้ายประกาศ ก.พ.อ. ดังนี้

๑.๑ ประกาศ ก.พ.อ. และเอกสารแนบท้ายประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

๑.๒ ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๑

๑.๓ ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๕

๑.๔ ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๕๕

๑.๕ ประกาศ ก.พ.อ. และเอกสารแนบท้ายประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๕๖

๑.๖ ประกาศ ก.พ.อ. และเอกสารแนบท้ายประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๒ ประกาศ ก.พ.อ. นี้ ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งปี นับตั้งแต่วันประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒/๑ ให้สภาสถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่ในการพัฒนาคณาจารย์ให้ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการที่สูงขึ้น

หมวด ๑

การแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อ ๓ ให้สภาสถาบันแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบด้วย

๓.๑ ประธานกรรมการ ซึ่งต้องเป็นกรรมการสภาสถาบันประเภทผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์

๓.๒ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งต้องเป็นบุคคลที่มีใบบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ โดยคัดสรรจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการพิจารณาดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ที่ ก.พ.อ. กำหนด ซึ่งครอบคลุมคณะหรือสาขาวิชาที่มีการจัดการเรียนการสอนในสถาบันนั้น ๆ จำนวนไม่น้อยกว่าห้าคน

การพิจารณาแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนดในข้อ ๔ และข้อ ๕ ตามวิธีการที่กำหนดในข้อ ๖ ถึงข้อ ๑๐

ข้อ ๔ การพิจารณาแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผลการสอน ผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ตามที่กำหนดในประกาศนี้และเอกสารแนบท้าย

การพิจารณาแต่งตั้งในวรรคแรกกระทำได้ ๒ วิธี คือ การแต่งตั้งโดยวิธีปกติ และการแต่งตั้ง โดยวิธีพิเศษ

ข้อ ๕ การแต่งตั้งอาจารย์ประจำผู้ใดให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการโดยวิธีปกติให้ดำเนินการ ดังนี้

๕.๑ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

๕.๑.๑ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ในกรณีสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ผู้นั้นต้อง ดำรงตำแหน่งอาจารย์ และทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าหกปี หรือ

ในกรณีสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า ผู้นั้นต้อง ดำรงตำแหน่งอาจารย์ และทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าสี่ปี หรือ

ในกรณีที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ผู้นั้นต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ และทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และพ้นระยะทดลองการปฏิบัติงานที่กำหนดโดยสถาบันนั้น ๆ

ในกรณีที่ผู้ขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการเคยได้รับแต่งตั้งเป็นอาจารย์พิเศษในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ. รับรอง และได้สอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่ง ซึ่งเทียบค่าได้ไม่น้อยกว่าสามหน่วยกิตระบบทวิภาค หรือปฏิบัติงานด้านวิชาชีพที่ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งมาแล้ว อาจนำระยะเวลาระหว่างเป็นอาจารย์พิเศษในภาคการศึกษาที่สอนหรือปฏิบัติงานด้านวิชาชีพนั้นมารวมคำนวณเวลาในการสอนให้สามในสี่ส่วนของเวลาที่ทำการสอน

ในกรณีที่อาจารย์ผู้ใดได้รับวุฒิเพิ่ม ให้นำระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์ก่อนได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นและเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์หลังจากได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นรวมกัน เพื่อขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

๕.๑.๒ ผลการสอน ต้องประเมินคุณภาพการสอนของผู้ขอที่ครอบคลุมข้อมูลที่จำเป็นทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ และสามารถประเมินการเรียนรู้ได้ผลถูกต้องที่สุด ทั้งในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ แต่สภาสถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดให้สูงขึ้นตามระดับตำแหน่งที่ประเมินได้

ผู้ขอต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเทียบค่าได้ไม่น้อยกว่าสามหน่วยกิตระบบทวิภาค และมีความชำนาญในการสอน จะต้องเสนอเอกสารหลักฐานที่ใช้ในการประเมินผลการสอนที่ผลิตขึ้นตามภาระงานสอน สำหรับกรณีที่ผู้ขอได้ทำการสอนหลายวิชาหรือสอนวิชาที่มีผู้สอนร่วมกันหลายคน จะต้องเสนอเอกสารหลักฐานที่ใช้ในการประเมินผลการสอน ในทุกวิชาหรือทุกหัวข้อที่ผู้ขอเป็นผู้สอน แล้วแต่กรณี ซึ่งรวมกันได้ไม่น้อยกว่าสามหน่วยกิตระบบทวิภาค และมีคุณภาพดีมีการอ้างอิงแหล่งที่มาและได้ใช้ประกอบการสอนมาแล้ว โดยผ่านการประเมินจากคณะกรรมการพิจารณาคำแหน่งทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของสภาสถาบันตามข้อ ๕ แนวทางการประเมินผลการสอนในเอกสารแนบท้าย

๕.๑.๓ ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานซึ่งมีคุณภาพดี และมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

- (๑) ผลงานวิจัย ๒ เรื่อง หรือ
 - (๒) ผลงานวิจัย ๑ เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น
- ๑ รายการ หรือ
- (๓) ผลงานวิจัย ๑ เรื่อง และผลงานวิชาการรับใช้สังคม ๑ เรื่อง หรือ

(๔) ผลงานวิจัย ๑ เรื่อง และตำราหรือหนังสือ ๑ เล่ม

สำหรับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสาขาวิชาทางสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์นั้น ผู้ขออาจใช้ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม หรือบทความทางวิชาการซึ่งมีคุณภาพดีมาก แทนงานวิจัย ตาม (๒) - (๔) ได้

การนำงานวิจัยหรืองานใด ๆ ที่ทำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา ประกาศนียบัตร หรือเพื่อสำเร็จการศึกษา มาเสนอเป็นผลงานทางวิชาการ ตามข้อนี้จะกระทำมิได้ เว้นแต่ผู้ขอได้แสดงหลักฐานว่าได้ทำการศึกษาหรือวิจัยเพิ่มเติมขยายผลต่อจากเรื่องเดิม จนปรากฏความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างเห็นได้ชัด ในกรณีเช่นนี้ให้พิจารณาเฉพาะผลการศึกษาหรือวิจัยที่เพิ่มขึ้น จากเดิมเท่านั้น

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการทุกประเภทต้องได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.พ.อ. กำหนด พร้อมแสดงหลักฐานว่าการเผยแพร่นั้นได้ผ่านการประเมินคุณภาพ โดยคณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ๆ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง (peer reviewer) ที่มาจากหลากหลายสถาบัน ตามเอกสารแนบท้าย

๕.๑.๔ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในการพิจารณา กำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็น ผลงานของตนและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น ไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับ รวมถึงไม่คัดลอกข้อความใด ๆ จากผลงานเดิมของตน โดยไม่อ้างอิง ผลงานเดิมตามหลักวิชาการ ทั้งนี้ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องอ้างอิงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงาน ทางวิชาการของตนเองเพื่อแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยหรือละเมิดสิทธิ ส่วนบุคคลของผู้อื่นหรือสิทธิมนุษยชน

(๔) ผลงานทางวิชาการต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการ เป็นเกณฑ์ ปราศจากอคติ และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษาหรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือเพื่อก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบ โดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

(๖) หากผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำการวิจัยในคน หรือสัตว์ ผู้ขอตำแหน่งจะต้องยื่นหลักฐานแสดงการอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของ สถาบันที่มีการดำเนินการ

๕.๒ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์

๕.๒.๑ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผู้ขอต้องดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

๕.๒.๒ ผลการสอน ให้นำความในข้อ ๕.๑.๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม แต่ต้องมีความชำนาญพิเศษในการสอน

๕.๒.๓ ผลงานทางวิชาการ ผู้ขออาจเสนอผลงานทางวิชาการ ได้ ๒ วิธี ดังนี้

วิธีที่ ๑ ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานซึ่งมีคุณภาพดี และมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

(๑) ผลงานวิจัย ๒ เรื่อง หรือ

(๒) ผลงานวิจัย ๑ เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น

๑ รายการ

หรือ

(๓) ผลงานวิจัย ๑ เรื่อง และผลงานวิชาการรับใช้สังคม ๑ เรื่อง

และ

(๔) ตำรา หรือ หนังสือ ๑ เล่ม

วิธีที่ ๒ ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานซึ่งมีคุณภาพดี และมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

(๑) ผลงานวิจัยอย่างน้อย ๓ เรื่อง ซึ่งมีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย ๒ เรื่อง และมีคุณภาพดี ๑ เรื่อง หรือ

(๒) ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย ๒ เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นซึ่งมีคุณภาพดี หรือ

(๓) ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย ๒ เรื่อง และผลงานวิชาการรับใช้สังคมซึ่งมีคุณภาพดี

สำหรับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสาขาวิชาทางสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ โดยวิธีที่ ๒ นั้น ผู้ขออาจใช้ตำราหรือหนังสือซึ่งมีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย ๒ เล่ม และมีคุณภาพดี ๑ เล่ม แทนผลงานตาม (๑) - (๓) ได้

การนำงานวิจัยหรืองานใด ๆ ที่ทำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา ประกาศนียบัตร หรือเพื่อสำเร็จการศึกษา มาเสนอเป็นผลงานทางวิชาการ ตามข้อนี้ จะกระทำมิได้ เว้นแต่ผู้ขอได้แสดงหลักฐานว่าได้ทำการศึกษาหรือวิจัยเพิ่มเติมขยายผลต่อจากเรื่องเดิม จนปรากฏความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างเห็นได้ชัด ในกรณีเช่นนี้ให้พิจารณาเฉพาะผลการศึกษาหรือวิจัยที่เพิ่มขึ้นจากเดิมเท่านั้น

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการทุกประเภทต้องเป็นผลงานหลังจากได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเดิม และต้องได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด พร้อมแสดงหลักฐานว่าการเผยแพร่นั้นได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในสาขาวิชานั้น ๆ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง (peer reviewer) ที่มาจากหลากหลายสถาบัน ตามเอกสารแนบท้าย

๕.๒.๔ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในการพิจารณากำหนดตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๕.๑.๔

๕.๓ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์

๕.๓.๑ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผู้ขอต้องดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

๕.๓.๒ ผลการสอน ผู้ขอต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาหนึ่งวิชาใดที่กำหนดไว้ใน หลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษา

๕.๓.๓ ผลงานทางวิชาการ ผู้ขออาจเสนอผลงานทางวิชาการได้ ๒ วิธี ดังนี้

วิธีที่ ๑ ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานซึ่งมีคุณภาพดีมาก และมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

(๑) ผลงานวิจัย ๕ เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการ ที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือ

(๒) ผลงานวิจัย ๑ เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการ ที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นซึ่งต้อง ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม รวมกันทั้งหมด อย่างน้อย ๕ เรื่อง

และ

(๓) ตำรา หรือ หนังสือ ๑ เล่ม

วิธีที่ ๒ ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานซึ่งมีคุณภาพดีเด่น และมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

(๑) ผลงานวิจัย ๕ เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการ ที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือ

(๒) ผลงานวิจัย ๑ เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการ ที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นซึ่งต้อง ได้รับการเผยแพร่ ในระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือผลงานวิชาการ รับใช้สังคม รวมกันทั้งหมด อย่างน้อย ๕ เรื่อง

สำหรับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสาขาวิชาทางสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์นั้น ผู้ขออาจเสนอผลงานทางวิชาการได้ ๒ วิธี ดังนี้

วิธีที่ ๑ ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานซึ่งมีคุณภาพดีมาก และมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

(๑) ผลงานวิจัย ๒ เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม ๑ หรือ

(๒) ผลงานวิจัย ๑ เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม ๑ และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม รวมกันทั้งหมดอย่างน้อย ๒ เรื่อง

และ

(๓) ตำรา หรือ หนังสือ ๒ เล่ม

วิธีที่ ๒ ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานซึ่งมีคุณภาพดีเด่น และมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

(๑) ผลงานวิจัย ๓ เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม ๑ หรือ

(๒) ผลงานวิจัย ๑ เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม ๑ หรือ ตำราหรือหนังสือ ๑ เล่ม และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม รวมกันทั้งหมดอย่างน้อย ๓ เรื่อง หรือ

(๓) ตำรา หรือ หนังสือ ๓ เล่ม

การนำงานวิจัยหรืองานใด ๆ ที่ทำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา ประกาศนียบัตร หรือเพื่อสำเร็จการศึกษา มาเสนอเป็นผลงานทางวิชาการ ตามข้อนี้ จะกระทำมิได้ เว้นแต่ผู้ขอได้แสดงหลักฐานว่าได้ทำการศึกษาหรือวิจัยเพิ่มเติมขยายผลต่อจากเรื่องเดิม จนปรากฏความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างเห็นได้ชัด ในกรณีเช่นนี้ให้พิจารณาเฉพาะผลการศึกษาหรือวิจัยที่เพิ่มขึ้นจากเดิมเท่านั้น

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการทุกประเภทต้องเป็นผลงานหลังจากได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเดิม และต้องได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด พร้อมแสดงหลักฐานว่าการเผยแพร่นั้นได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ๆ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง (peer reviewer) ที่มาจากหลากหลายสถาบัน ตามเอกสารแนบท้าย

๕.๓.๔ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในการพิจารณากำหนดตำแหน่งรองศาสตราจารย์ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๕.๑.๔

ข้อ ๖ วิธีการแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติให้ดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์

๖.๑.๑ ให้คณะวิชาเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ต่อคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ตามแบบคำขอรับการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ ก.พ.อ. กำหนดพร้อมด้วยผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย

๖.๑.๒ ให้คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการประเมินผลการสอน โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อประเมินผลการสอนได้ตามความเหมาะสม

๖.๑.๓ ให้คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในสาขาวิชานั้น ๆ ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ประธานกรรมการ ซึ่งต้องแต่งตั้งจากกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ

(๒) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนสามถึงห้าคน

การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ต้องคัดสรรจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนดสำหรับสาขาวิชาที่เสนอขอ หรือมีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับผลงานที่เสนอขอ โดยต้องเป็นบุคคลที่มีใบบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาที่ผู้ขอสังกัดและไม่ได้อยู่ในบังคับบัญชาของสถาบันอุดมศึกษานั้น รวมทั้งมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอ และกำหนดให้ต้องมีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ โดยมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และให้การดำเนินการอยู่ในชั้นความลับทุกขั้นตอน

ในกรณีที่มีเหตุผลหรือความจำเป็นที่สถาบันอุดมศึกษาไม่สามารถแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนดได้ ให้ขอความเห็นชอบจาก ก.พ.อ. เป็นราย ๆ ไป

ทั้งนี้ เกณฑ์การตัดสินของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก

ในกรณีการพิจารณาผลงานทางวิชาการของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ ที่มีผลการประเมินเป็นเอกฉันท์ว่าคุณภาพของผลงานทางวิชาการของผู้ขอ กำหนดตำแหน่งอยู่ในเกณฑ์หรือไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนดนั้น สภาสถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดยกเว้นการประชุมไว้ในข้อบังคับของสภาสถาบัน โดยให้ถือเอาผลการประเมินดังกล่าวเป็นผลการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการก็ได้

ในกรณีที่ผู้ขอเสนอผลงานวิชาการรับใช้สังคม สภาสถาบันอุดมศึกษา อาจกำหนดไว้ในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา ให้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนหรือผู้ที่ปฏิบัติงาน ร่วมกับชุมชนที่มีความรู้หรือความเชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เสนอขอ ทำหน้าที่เป็นกรรมการ

๖.๑.๔ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาดำเนงทางวิชาการพิจารณาความเห็นของ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ ๖.๑.๓ แล้ว ให้นำเสนอต่อสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาอนุมัติ และให้อธิการบดีออกคำสั่งแต่งตั้ง และแจ้งให้ ก.พ.อ. ทราบภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ออกคำสั่ง แต่งตั้ง พร้อมเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้ ก.พ.อ. จะพิจารณาการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศนี้ รวมทั้งสาระ และความถูกต้องเหมาะสมของการพิจารณาอนุมัติ และแจ้งผลการพิจารณาให้สภาสถาบันอุดมศึกษา ทราบต่อไป และให้สภาสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติตามนั้น

คำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต้องระบุสาขาวิชาของตำแหน่ง ทางวิชาการที่แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญของผู้ขอด้วย

๖.๒ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์

๖.๒.๑ ให้นำความในข้อ ๖.๑.๑ และ ๖.๑.๓ มาใช้บังคับกับการแต่งตั้ง ตามข้อนี้ด้วยโดยอนุโลม แต่ต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมิน ผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ โดยมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมาประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด

๖.๒.๒ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาดำเนงทางวิชาการพิจารณาความเห็น ของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ให้นำเสนอต่อสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณา

๖.๒.๓ เมื่อสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาอนุมัติแล้ว ให้เสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็น เพื่อเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความ กราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง พร้อมเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณา กำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๗ การแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการโดยวิธีพิเศษ

สภาสถาบันอุดมศึกษาอาจเสนอแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ รองศาสตราจารย์ ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นก็ได้ เช่น การเสนอแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ยังไม่เคยครบระยะเวลาที่กำหนดให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ หรือการเสนอแต่งตั้งอาจารย์ประจำ ให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มาก่อน

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการโดยวิธีพิเศษ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๗.๑ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยวิธีพิเศษ

ให้เสนอผลงานทางวิชาการและให้ดำเนินการตามวิธีการเช่นเดียวกับการแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์โดยวิธีปกติโดยอนุโลม โดยให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนอย่างน้อยห้าคน พิจารณาผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ โดยการตัดสินของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องมีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก

๗.๒ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ โดยวิธีพิเศษ

ให้เสนอผลงานทางวิชาการได้เฉพาะวิธีที่ ๑ เท่านั้น และให้ดำเนินการตามวิธีการเช่นเดียวกับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์โดยวิธีปกติโดยอนุโลม โดยให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนอย่างน้อยห้าคน พิจารณาผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ โดยการตัดสินของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องมีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก

๗.๓ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ โดยวิธีพิเศษ

ให้เสนอผลงานทางวิชาการได้เฉพาะวิธีที่ ๑ เท่านั้น และให้ดำเนินการตามวิธีการเช่นเดียวกับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์โดยวิธีปกติโดยอนุโลม โดยให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนอย่างน้อยห้าคน พิจารณาผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ โดยการตัดสินของที่ประชุมต้องได้รับคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าเสียง ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องมีคุณภาพอยู่ในระดับดีเด่น

ข้อ ๘ แบบคำขอฯ (แบบ ก.พ.อ. ๐๓) แบบเสนอแต่งตั้งฯ (แบบ ก.พ.อ. ๐๔)

แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ แนวทางในการประเมินผลการสอนของผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ คำจำกัดความของผลงานทางวิชาการ ลักษณะการเผยแพร่และผลงานทางวิชาการที่จำแนกตามระดับคุณภาพ และอื่น ๆ ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๙ กรณีการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในระดับตำแหน่งและสาขาวิชาเดียวกันกับที่ได้เคยขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมาแล้ว หากมีการนำผลงานทางวิชาการเดิมที่เคยเสนอเพื่อพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการมาก่อน มาเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ อีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยผู้ขอคนเดิมหรือผู้ขอคนใหม่ ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ใช้ผลการพิจารณาผลงานทางวิชาการเดิมแต่ละขั้นที่ผ่านการพิจารณามาแล้วนั้น โดยไม่ต้องพิจารณาผลงาน ทางวิชาการนั้นใหม่อีก เว้นแต่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ เห็นว่าเป็นผลงานที่ล้ำสมัยหรือมีเหตุสมควรอื่นที่จะไม่ใช้ผลการพิจารณานั้นอีกต่อไป ในกรณีเช่นนี้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ต้องระบุเหตุผลทางวิชาการโดยชัดแจ้งด้วย

หมวด ๒

การลงโทษ

ข้อ ๑๐ ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณากำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอตำแหน่งอันสื่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาการและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ดังต่อไปนี้

๑๐.๑ กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ขอระบุงการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์สื่อว่ามีการลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่น ไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการโดยอ้างว่าเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง หรือนำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับ หรือคัดลอกข้อความใด ๆ จากผลงานเดิมของตนโดยไม่อ้างอิงผลงานเดิมตามหลักวิชาการ ทั้งนี้ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่ หรือละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นหรือสิทธิมนุษยชน เพื่อก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น และกระทำการใด ๆ ที่เบี่ยงเบนผลการศึกษาหรือวิจัยและไม่เสนอผลงานตามความเป็นจริง ให้สภาสถาบันอุดมศึกษามีมติให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งทางวิชาการในครั้งนั้น และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี แต่ไม่เกินสิบปี นับตั้งแต่วันที่สภาสถาบันอุดมศึกษามีมติ

๑๐.๒ กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานทางวิชาการที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง หรือนำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับ หรือคัดลอกข้อความใด ๆ จากผลงานเดิมของตนโดยไม่อ้างอิงผลงานเดิมตามหลักวิชาการ ทั้งนี้ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่ หรือละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นหรือสิทธิมนุษยชน เพื่อก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น และกระทำการใด ๆ ที่เบี่ยงเบนผลการศึกษาหรือวิจัยและไม่เสนอผลงานตามความเป็นจริง ให้สภาสถาบันอุดมศึกษามีมติถอดถอนตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ สำหรับตำแหน่งศาสตราจารย์ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาเสนอความเห็นต่อ ก.พ.อ. เพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี แต่ไม่เกินสิบปี นับตั้งแต่วันที่สภาสถาบันอุดมศึกษามีมติให้ถอดถอน หรือนับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน แล้วแต่กรณี

หมวด ๓

การเสนอขอทบทวนผลการพิจารณา

ข้อ ๑๑ กรณีที่ผลการพิจารณาคุณภาพของผลงานทางวิชาการไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ผู้ขออาจเสนอขอทบทวนผลการพิจารณาต่อสภาสถาบันอุดมศึกษา และสามารถเสนอขอทบทวน ผลการพิจารณาได้ไม่เกินสองครั้ง โดยแสดงเหตุผลทางวิชาการสนับสนุน และการขอทบทวนดังกล่าว แต่ละครั้งให้ยื่นเรื่องได้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับทราบมติ

ภายใต้บังคับข้อ ๖.๑.๔ เมื่อสภาสถาบันอุดมศึกษาได้รับเรื่องการขอทบทวนผลการพิจารณา ผลงานทางวิชาการแล้ว ให้ส่งคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการพิจารณา เมื่อคณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการมีความเห็นประการใดให้เสนอต่อสภาสถาบันอุดมศึกษาวินิจฉัย และ ให้คำวินิจฉัยของสภาสถาบันอุดมศึกษาเป็นที่สุด

ข้อ ๑๒ ให้คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ดำเนินการดังนี้

(๑) การทบทวนผลการพิจารณาครั้งที่หนึ่ง

(ก) ในกรณีที่เห็นว่าคำชี้แจงข้อโต้แย้งไม่มีเหตุผลทางวิชาการ จะมีมติไม่รับพิจารณาก็ได้

(ข) ในกรณีที่เห็นว่าคำชี้แจงข้อโต้แย้งมีเหตุผลทางวิชาการ ให้มีมติรับไว้พิจารณา โดยมอบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการชุดเดิมพิจารณาคำชี้แจงข้อโต้แย้งนั้น

(๒) การทบทวนผลการพิจารณาครั้งที่สอง

(ก) ในกรณีที่เห็นว่าคำชี้แจงข้อโต้แย้งไม่มีเหตุผลทางวิชาการหรือมิได้ชี้แจง ข้อโต้แย้ง โดยมีเหตุผลเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง จะมีมติไม่รับพิจารณาก็ได้

(ข) ในกรณีที่เห็นว่าคำชี้แจงข้อโต้แย้งมีเหตุผลทางวิชาการและได้ชี้แจงเหตุผลเพิ่มเติมจาก การขอทบทวนครั้งที่หนึ่ง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการเพิ่มเติม จากที่แต่งตั้งไว้เดิม จำนวนสองถึงสามคน เพื่อพิจารณาคำชี้แจง ข้อโต้แย้งและผลงานทางวิชาการของผู้ขอ ทั้งนี้ ให้ประธานคณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการชุดเดิม ทำหน้าที่เป็นประธาน

ข้อ ๑๓ กรณีมีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการเพิ่มเติม ให้สถาบันอุดมศึกษาจ่ายเงินสมนาคุณกรรมการ สำหรับการทบทวนผลการพิจารณาผลงานทางวิชาการของกรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มนั้นด้วย

ข้อ ๑๔ สภาสถาบันอุดมศึกษาอาจพิจารณาเฉพาะคำชี้แจงข้อโต้แย้งของผลงานทางวิชาการที่ยื่นไว้เดิมทุกประเภทที่คุณภาพไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนดเท่านั้น ทั้งนี้ หากผู้ขอมีผลงานทางวิชาการใหม่เพิ่มเติม หรือมีการแก้ไขผลงานเดิม กรณีนี้จะต้องดำเนินการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการใหม่ และให้ถือว่าวันที่ยื่นผลงานทางวิชาการเพิ่มเติมหรือวันที่ยื่นขอแก้ไขผลงานเดิมเป็นวันเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการใหม่

ภายใต้บังคับข้อ ๖.๑.๔ กรณีมีปัญหาที่จะต้องวินิจฉัยตามหมวดนี้ ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดและให้คำวินิจฉัยของสภาสถาบันอุดมศึกษาเป็นที่สุด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๕ การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สภาสถาบันอุดมศึกษาได้รับเรื่องไว้แล้วและอยู่ระหว่างการดำเนินการอยู่ในวันก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับให้ดำเนินการพิจารณา กำหนดตำแหน่ง ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคล ให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๑ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๕ (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๕๕ (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๕๖ และ (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๕๖ ต่อไปจนแล้วเสร็จ ทั้งนี้ สภาสถาบันอุดมศึกษา จะแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ได้ไม่ก่อนวันที่ประกาศ ก.พ.อ. ฉบับนั้น ๆ มีผลบังคับใช้

ข้อ ๑๖ มิให้นำความในข้อ ๓ (๓.๑) มาใช้บังคับกับสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งไม่มีกรรมการสภาสถาบันประเภทผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ อยู่ในวันก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

ประธาน ก.พ.อ.

ประกาศ ก.พ.อ.

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๓

เพื่อให้หลักเกณฑ์การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เป็นช่องทางในการพัฒนาคุณภาพวิชาการและนวัตกรรมของประเทศ รวมทั้งครอบคลุมผลงานที่คณาจารย์ได้นำความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตนมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน สังคม หรือประเทศ ตลอดจนผลักดันให้สถาบันอุดมศึกษาไทยก้าวสู่ความเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำระดับนานาชาติและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ (๓) และมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ ก.พ.อ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการออกข้อบังคับ ทั้งนี้ สภาสถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับพันธกิจและนโยบายการพัฒนาอาจารย์ของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาได้ แต่ต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานกลางที่ ก.พ.อ. กำหนด ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศ ก.พ.อ. และเอกสารแนบท้ายประกาศ ก.พ.อ. ดังนี้

๑.๑ ประกาศ ก.พ.อ. และเอกสารแนบท้ายประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐

๑.๒ ประกาศ ก.พ.อ. และเอกสารแนบท้ายประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๒ ประกาศ ก.พ.อ. นี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

หมวด ๑

การแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อ ๓ ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาดำเนินการทางวิชาการจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการพิจารณาดำเนินการทางวิชาการที่ ก.พ.อ. กำหนดประกอบด้วย

๓.๑ ประธานกรรมการ ซึ่งมาจากกรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษาประเภท ผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์

๓.๒ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งต้องไม่ใช่บุคลากรและไม่เคยเป็นบุคลากรในสังกัด สถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ โดยครอบคลุมคณะหรือสาขาวิชาที่มีการจัดการเรียนการสอน ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวนไม่น้อยกว่าหกคน

ข้อ ๔ การพิจารณาแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผลการสอน ผลงานทางวิชาการ และ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ตามที่กำหนดในประกาศนี้และเอกสารแนบท้าย

การพิจารณาแต่งตั้งในวรรคแรกกระทำได้ ๒ วิธี คือ การแต่งตั้งโดยวิธีปกติ และการแต่งตั้ง โดยวิธีพิเศษ

ข้อ ๕ การแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการโดยวิธีปกติให้ดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

๕.๑ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

๕.๑.๑ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ในกรณีที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ผู้นั้นต้อง ดำรงตำแหน่งอาจารย์ และทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าหกปี หรือ

ในกรณีที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า ผู้นั้นต้อง ดำรงตำแหน่งอาจารย์ และทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าสี่ปี หรือ

ในกรณีที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ผู้นั้นต้อง ดำรงตำแหน่งอาจารย์ และทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และพ้นระยะทดลองการปฏิบัติงาน ที่กำหนดโดยสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ

ในกรณีที่ผู้ขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการเคยได้รับแต่งตั้งเป็นอาจารย์พิเศษ ในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ. รับรอง และได้สอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่ง ซึ่งเทียบค่าได้ไม่น้อยกว่า สามหน่วยกิตระบบทวิภาค หรือปฏิบัติงานด้านวิชาชีพที่ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เสนอขอ กำหนดตำแหน่งมาแล้ว อาจนำระยะเวลาระหว่างเป็นอาจารย์พิเศษในภาคการศึกษาที่สอน หรือปฏิบัติงานด้านวิชาชีพนั้นมารวมคำนวณเวลาในการสอนให้สามในสี่ส่วนของเวลาที่ทำการสอน

ในกรณีที่อาจารย์ผู้ใดได้รับวุฒิเพิ่ม ให้นำระยะเวลาในการปฏิบัติ หน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์ก่อนได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นและเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์หลังจากได้รับ วุฒิเพิ่มขึ้นรวมกัน เพื่อขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่กำหนด ไว้ในคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

๕.๑.๒ ผลการสอน ต้องประเมินคุณภาพการสอนของผู้ขอที่ครอบคลุมข้อมูลที่ จำเป็นทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้

สามารถประเมินการเรียนรู้ได้ผลถูกต้องที่สุด และสอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง ทั้งในระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือรองศาสตราจารย์ แต่สถานสถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดให้สูงขึ้นตามระดับ ตำแหน่งที่ประเมินได้

ผู้ขอต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเทียบค่าได้ไม่น้อยกว่าสามหน่วยกิตระบบทวิภาค และมีความชำนาญในการสอน จะต้องเสนอเอกสารหลักฐานที่ใช้ในการประเมินผลการสอนที่ผลิตขึ้นตามภาระงานสอน สำหรับ กรณีที่ผู้ขอได้ทำการสอนหลายวิชาหรือสอนวิชาที่มีผู้สอนร่วมกันหลายคน จะต้องเสนอเอกสารหลักฐาน ที่ใช้ในการประเมินผลการสอน ในทุกวิชาหรือทุกหัวข้อที่ผู้ขอเป็นผู้สอน แล้วแต่กรณี ซึ่งรวมกันได้ ไม่น้อยกว่าสามหน่วยกิตระบบทวิภาค และมีคุณภาพตามที่สถานสถาบันอุดมศึกษากำหนด มีการอ้างอิง แหล่งที่มาและได้ใช้ประกอบการสอนมาแล้ว โดยผ่านการประเมินจากคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่ง ทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของสถานสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๕ แนวทางการประเมินผลการสอนในเอกสารแนบท้าย

๕.๑.๓ ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานที่มีคุณภาพระดับ B และมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

(๑) งานวิจัย ๒ เรื่อง หรือ

(๒) งานวิจัย ๑ เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น

๑ รายการ หรือ

(๓) งานวิจัย ๑ เรื่อง และผลงานวิชาการรับใช้สังคม

๑ เรื่อง หรือ

(๔) งานวิจัย ๑ เรื่อง และตำราหรือหนังสือ ๑ เล่ม

โดยที่งานวิจัยตาม (๑) - (๔) อย่างน้อย ๑ เรื่อง ผู้ขอต้องเป็น ผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author) ทั้งนี้ ตามลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย

สำหรับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสาขาวิชาทางสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์นั้น ผู้ขออาจใช้ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม ที่ได้รับการประเมินให้มีคุณภาพระดับ B หรือบทความทางวิชาการที่ได้รับการประเมินให้มีคุณภาพระดับ B+ แทนงานวิจัยตาม (๒) - (๔) ได้ โดยที่ผลงานอย่างน้อย ๑ เรื่อง ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) ทั้งนี้ ตามลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย

การนำงานวิจัยหรืองานใด ๆ ที่ทำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อรับปริญญา ประกาศนียบัตร หรือเพื่อสำเร็จการศึกษา มาเสนอเป็นผลงานทางวิชาการ ตามข้อนี้ จะกระทำมิได้ เว้นแต่ผู้ขอได้แสดงหลักฐานว่าได้ทำการศึกษาหรือวิจัยเพิ่มเติมขยายผลต่อจากเรื่องเดิม

จนปรากฏความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างเห็นได้ชัด ในกรณีเช่นนี้ให้พิจารณาเฉพาะผลการศึกษาหรือวิจัยที่เพิ่มขึ้นจากเดิมเท่านั้น

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการทุกประเภทต้องได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด พร้อมแสดงหลักฐานว่าการเผยแพร่นั้นได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ๆ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง (peer reviewer) ที่มาจากหลากหลายสถาบันตามเอกสารแนบท้าย

๕.๑.๔ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในการพิจารณากำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น ไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับ รวมถึงไม่คัดลอกข้อความใด ๆ จากผลงานเดิมของตน โดยไม่อ้างอิงผลงานเดิมตามหลักวิชาการ ทั้งนี้ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องอ้างอิงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาการของตนเองเพื่อแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นหรือสิทธิมนุษยชน

(๔) ผลงานทางวิชาการต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์ ปราศจากอคติ และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษาหรือวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือเพื่อก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบ โดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ

(๕) ต้องนำผลงานทางวิชาการไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

(๖) หากผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำการวิจัยในคนหรือสัตว์ ผู้ขอจะต้องยื่นหลักฐานแสดงการอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของสถาบันที่มีการดำเนินการ

๕.๒ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์

๕.๒.๑ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผู้ขอต้องดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

๕.๒.๒ ผลการสอน ให้นำความในข้อ ๕.๑.๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม แต่ต้องมีความชำนาญพิเศษในการสอน

๕.๒.๓ ผลงานทางวิชาการ ผู้ขออาจเสนอผลงานทางวิชาการ ได้ ๓ วิธี

ดังนี้

วิธีที่ ๑ ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานที่มีคุณภาพระดับ B+ และมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

- (๑) งานวิจัย ๒ เรื่อง หรือ
- (๒) งานวิจัย ๑ เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ๑ รายการ หรือ
- (๓) งานวิจัย ๑ เรื่อง และผลงานวิชาการรับใช้สังคม ๑ เรื่อง และ
- (๔) ตำรา หรือ หนังสือ ๑ เล่ม

โดยที่งานวิจัยตาม (๑)-(๓) ต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม ๑ และอย่างน้อย ๑ เรื่อง ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author) และตำราหรือหนังสือ อย่างน้อย ๑ เล่ม ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) ทั้งนี้ ตามลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย

วิธีที่ ๒ ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานที่มีคุณภาพและมีปริมาณ ดังต่อไปนี้

- (๑) งานวิจัย อย่างน้อย ๓ เรื่อง
มีคุณภาพระดับ A อย่างน้อย ๒ เรื่อง
และมีคุณภาพระดับ B+ อย่างน้อย ๑ เรื่อง หรือ
- (๒) งานวิจัย อย่างน้อย ๒ เรื่อง มีคุณภาพระดับ A
และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น อย่างน้อย ๑ เรื่อง
มีคุณภาพระดับ B+ หรือ
- (๓) งานวิจัย อย่างน้อย ๒ เรื่อง มีคุณภาพระดับ A
และผลงานวิชาการรับใช้สังคม อย่างน้อย ๑ เรื่อง
มีคุณภาพระดับ B+

โดยที่งานวิจัยตาม (๑)-(๓) ต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม ๑ และอย่างน้อย ๒ เรื่อง ที่มีคุณภาพระดับ A ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author) ทั้งนี้ ตามลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย

สำหรับการเสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสาขาวิชาทางสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ โดยวิธีที่ ๒ นั้น ผู้ขออาจใช้ตำราหรือหนังสือ อย่างน้อย ๒ เล่ม ที่มีคุณภาพระดับ A ซึ่งผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) และอย่างน้อย ๑ เล่ม ที่มีคุณภาพ

ระดับ B+ แทนผลงานตาม (๑) - (๓) ได้ ทั้งนี้ ตามลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ ตามเอกสารแนบท้าย

การนำงานวิจัยหรืองานใด ๆ ที่ทำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อรับปริญญา ประกาศนียบัตร หรือเพื่อสำเร็จการศึกษา มาเสนอเป็นผลงานทางวิชาการ ตามข้อนี้ จะกระทำมิได้ เว้นแต่ผู้ขอได้แสดงหลักฐานว่าได้ทำการศึกษาหรือวิจัยเพิ่มเติมขยายผลต่อจากเรื่องเดิม จนปรากฏความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างเห็นได้ชัด ในกรณีเช่นนี้ให้พิจารณาเฉพาะผลการศึกษา หรือวิจัยที่เพิ่มขึ้นจากเดิมเท่านั้น

ผลงานทางวิชาการทุกประเภทต้องเป็นผลงานหลังจากได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเดิม และต้องได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด พร้อมแสดงหลักฐานว่าการเผยแพร่นั้นได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในสาขาวิชานั้น ๆ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง (peer reviewer) ที่มาจากหลากหลายสถาบัน ตามเอกสารแนบท้าย

ทั้งนี้ อนุโลมให้ใช้ผลงานทางวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.พ.อ. กำหนด ไม่เกินห้าปีก่อนวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน ๑ ใน ๓ ของผลงานที่นำมาเสนอขอกำหนดตำแหน่ง โดยผลการตัดสินจะต้องมีผลงานใหม่ หลังจากที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวนอย่างน้อย ๒ เรื่องด้วย

วิธีที่ ๓ สำหรับการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการสาขาวิชา ทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ แพทยศาสตร์ และสาขาวิชาอื่น ๆ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด ผู้ขอต้องเสนอเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณา ดังต่อไปนี้

(๑) งานวิจัยอย่างน้อย ๑๐ เรื่อง ที่ได้รับการเผยแพร่ ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล Quartile1 และ Quartile2 ของ Scopus หลังจากที่ได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยอย่างน้อย ๕ เรื่อง ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือเป็นผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author) และ

(๒) มีงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิงจาก Scopus โดยรวม (Life-time Citation) อย่างน้อย ๕๐๐ รายการ โดยไม่นับงานวิจัยที่อ้างอิงตนเอง และ

(๓) มีค่า Life-time h-index (Scopus) ไม่น้อยกว่า ๘ และ

(๔) เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย (Principal investigator) ที่ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอกสถาบัน อย่างน้อย ๕ โครงการ (Life-time)

สำหรับการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการสาขาวิชา ทางบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ และสาขาวิชาอื่น ๆ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด ผู้ขอต้องเสนอเอกสาร หลักฐานประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑) งานวิจัยอย่างน้อย ๕ เรื่อง ที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus หลังจากที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยอย่างน้อย ๓ เรื่อง ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือเป็นผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author) และ

(๒) มีงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิงจาก Scopus โดยรวม (Life-time Citation) อย่างน้อย ๑๕๐ รายการ โดยไม่นับงานวิจัยที่อ้างอิงตนเอง และ

(๓) มีค่า Life-time h-index (Scopus) ไม่น้อยกว่า ๔ และ

(๔) เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย (Principal investigator) ที่ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอกสถาบัน อย่างน้อย ๕ โครงการ (Life-time)

ทั้งนี้ หากคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ พิจารณาเห็นว่าจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๕.๑.๔ และผลงานทางวิชาการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว ให้นำเสนอต่อสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาอนุมัติ โดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ

๕.๒.๔ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในการพิจารณากำหนดตำแหน่งรองศาสตราจารย์ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๕.๑.๔

๕.๓ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์

๕.๓.๑ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผู้ขอต้องดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

๕.๓.๒ ผลการสอน ผู้ขอต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษา

๕.๓.๓ ผลงานทางวิชาการ ผู้ขออาจเสนอผลงานทางวิชาการได้ ๓ วิธี ดังนี้

วิธีที่ ๑ ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานที่มีคุณภาพระดับ A และมีปริมาณ ดังต่อไปนี้

(๑) งานวิจัย อย่างน้อย ๕ เรื่อง ต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือ

(๒) งานวิจัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ที่ต้องได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ ตามที่

ก.พ.อ. กำหนด หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม
รวมกันทั้งหมด อย่างน้อย ๕ เรื่อง

และ

(๓) ตำรา หรือ หนังสือ อย่างน้อย ๑ เล่ม

โดยที่ผลงานตาม (๑)-(๒) อย่างน้อย ๒ เรื่อง ผู้ขอต้องเป็น
ผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author)
และตำราหรือหนังสือ อย่างน้อย ๑ เล่ม ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) ทั้งนี้
ตามลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย

วิธีที่ ๒ ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานที่มีคุณภาพ
และมีปริมาณ ดังต่อไปนี้

(๑) งานวิจัย อย่างน้อย ๕ เรื่อง ต้องได้รับการเผยแพร่
ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ
ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด ที่มีคุณภาพระดับ A+ อย่างน้อย
๒ เรื่อง และมีคุณภาพระดับ A อย่างน้อย ๓ เรื่อง
หรือ

(๒) งานวิจัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องได้รับการเผยแพร่
ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ
ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และผลงานทางวิชาการ
ในลักษณะอื่นที่ต้องได้รับการเผยแพร่ในระดับ
นานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือผลงานวิชาการ
รับใช้สังคม รวมกันทั้งหมด อย่างน้อย ๕ เรื่อง
โดยที่ผลงานทางวิชาการ อย่างน้อย ๒ เรื่อง ต้องมี
คุณภาพระดับ A+ และอีกอย่างน้อย ๓ เรื่อง
มีคุณภาพระดับ A

(๓) งานวิจัย อย่างน้อย ๑๐ เรื่อง ต้องได้รับการเผยแพร่
ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ
ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด ที่มีคุณภาพระดับ A หรือ

โดยที่ผลงานตาม (๑)-(๒) อย่างน้อย ๒ เรื่อง ที่มีคุณภาพระดับ A+
และอย่างน้อย ๑ เรื่อง ที่มีคุณภาพระดับ A ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author)
หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author) สำหรับผลงานตาม (๓) อย่างน้อย ๖ เรื่อง
ที่มีคุณภาพระดับ A ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ
(Corresponding author) ทั้งนี้ ตามลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย

สำหรับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสาขาวิชาทางสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์นั้น ผู้ขออาจเสนอผลงานทางวิชาการได้ ดังนี้

วิธีที่ ๑ ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานที่มีคุณภาพ ระดับ A และมีปริมาณ ดังต่อไปนี้

- (๑) งานวิจัย อย่างน้อย ๓ เรื่อง ต้องได้รับการเผยแพร่ ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือ
- (๒) งานวิจัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องได้รับการเผยแพร่ ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และผลงานทางวิชาการ ในลักษณะอื่น หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม รวมกัน ทั้งหมด อย่างน้อย ๓ เรื่อง

และ

- (๓) ตำรา หรือ หนังสือ อย่างน้อย ๒ เล่ม

โดยที่ผลงานตาม (๑) - (๒) อย่างน้อย ๒ เรื่อง ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author) และตำราหรือหนังสือ อย่างน้อย ๑ เล่ม ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) ทั้งนี้ ตามลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย

วิธีที่ ๒ ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานที่มีคุณภาพ และมีปริมาณ ดังต่อไปนี้

- (๑) งานวิจัย อย่างน้อย ๕ เรื่อง ต้องได้รับการเผยแพร่ ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด โดยที่ผลงานวิจัยอย่างน้อย ๒ เรื่อง ต้องมีคุณภาพระดับ A+ และอีกอย่างน้อย ๓ เรื่อง มีคุณภาพระดับ A หรือ
- (๒) งานวิจัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องได้รับการเผยแพร่ ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และผลงานทางวิชาการ ในลักษณะอื่น หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม รวมกัน ทั้งหมด อย่างน้อย ๕ เรื่อง โดยที่ผลงานทางวิชาการ อย่างน้อย ๒ เรื่อง ต้องมีคุณภาพระดับ A+

และผลงานทางวิชาการอีกอย่างน้อย ๓ เรื่อง
มีคุณภาพระดับ A หรือ

- (๓) ตำรา หรือ หนังสือ อย่างน้อย ๓ เล่ม ต้องมีคุณภาพ
ระดับ A+ อย่างน้อย ๑ เล่ม และอีกอย่างน้อย
๒ เล่ม มีคุณภาพระดับ A

โดยที่ผลงานตาม (๑) - (๒) มีคุณภาพระดับ A+ อย่างน้อย
๒ เรื่อง และมีคุณภาพระดับ A อย่างน้อย ๑ เรื่อง ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author)
หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author) สำหรับตำราหรือหนังสือ มีคุณภาพระดับ A+
อย่างน้อย ๑ เล่ม และมีคุณภาพระดับ A อย่างน้อย ๒ เล่ม ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก
(First author) ทั้งนี้ ตามลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย

การนำงานวิจัยหรืองานใด ๆ ที่ทำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา
ประกาศนียบัตร หรือเพื่อสำเร็จการศึกษา มาเสนอเป็นผลงานทางวิชาการ ตามข้อนี้จะกระทำมิได้
เว้นแต่ผู้ขอได้แสดงหลักฐานว่าได้ทำการศึกษาหรือวิจัยเพิ่มเติมขยายผลต่อจากเรื่องเดิม จนปรากฏ
ความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างเห็นได้ชัด ในกรณีเช่นนี้ให้พิจารณาเฉพาะผลการศึกษาหรือวิจัยที่เพิ่มขึ้น
จากเดิมเท่านั้น

ผลงานทางวิชาการทุกประเภทต้องเป็นผลงานหลังจากได้รับการแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเดิม และต้องได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด
พร้อมแสดงหลักฐานว่าการเผยแพร่นั้นได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ในสาขาวิชานั้น ๆ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง (peer reviewer) ที่มาจากหลากหลายสถาบัน
ตามเอกสารแนบท้าย

ทั้งนี้ อนุโลมให้ใช้ผลงานทางวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์
ที่ ก.พ.อ. กำหนด ไม่เกินห้าปีก่อนวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน ๑ ใน ๓
ของผลงานที่นำมาเสนอขอ กำหนดตำแหน่ง โดยผลการตัดสินจะต้องมีผลงานใหม่หลังจากที่ได้รับการ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวนอย่างน้อย ๓ เรื่องด้วย

วิธีที่ ๓ สำหรับการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการสาขาวิชา
ทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ แพทยศาสตร์ และสาขาวิชาอื่น ๆ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด
ผู้ขอต้องเสนอเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณา ดังต่อไปนี้

(๑) งานวิจัยอย่างน้อย ๑๐ เรื่อง ที่ได้รับการเผยแพร่
ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล Quartile1 และ Quartile2 ของ Scopus หลังจากที่ได้รับการแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ โดยผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author)
หรือเป็นผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author) และ

(๒) มีงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิงจาก Scopus โดยรวม (Life-time Citation) อย่างน้อย ๑,๐๐๐ รายการ โดยไม่นับงานวิจัยที่อ้างอิงตนเอง และ

(๓) มีค่า Life-time h-index (Scopus) ไม่น้อยกว่า ๑๘ และ

(๔) เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย (Principal investigator) ที่ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอกสถาบัน อย่างน้อย ๑๐ โครงการ (Life-time)

สำหรับการเสนอขอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสาขาวิชาทางบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ และสาขาวิชาอื่น ๆ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด ผู้ขอต้องเสนอเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑) งานวิจัยอย่างน้อย ๑๐ เรื่อง ที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus หลังจากที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นรองศาสตราจารย์ โดยผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือเป็นผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author) และ

(๒) มีงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิงจาก Scopus โดยรวม (Life-time Citation) ซึ่งไม่นับงานวิจัยที่อ้างอิงตนเอง ดังต่อไปนี้

- สาขาวิชาทางบริหารธุรกิจ อย่างน้อย ๕๐๐ รายการ
 - สาขาวิชาทางเศรษฐศาสตร์ อย่างน้อย ๒๐๐ รายการ
- และ

(๓) มีค่า Life-time h-index (Scopus) ไม่น้อยกว่า ๘ และ

(๔) เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย (Principal investigator) ที่ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอกสถาบัน อย่างน้อย ๑๐ โครงการ (Life-time)

ทั้งนี้ หากคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการพิจารณาเห็นว่าจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๕.๑.๔ และผลงานทางวิชาการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดแล้วให้นำเสนอต่อสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาอนุมัติ โดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ

๕.๓.๔ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในการพิจารณากำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๕.๑.๔

ข้อ ๖ วิธีการแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติให้ดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์

๖.๑.๑ ให้คณะวิชาเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ต่อคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ตามแบบคำขอรับการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ ก.พ.อ. กำหนด พร้อมด้วยผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย

๖.๑.๒ ให้คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการประเมินผลการสอน โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อประเมินผลการสอนได้ตามความเหมาะสม

๖.๑.๓ ให้คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ในสาขาวิชานั้น ๆ ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ประธานกรรมการ ซึ่งต้องแต่งตั้งจากกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ

(๒) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนสามถึงห้าคน

การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ต้องคัดสรรจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด สำหรับสาขาวิชาที่เสนอขอ หรือมีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับสาขาวิชาและผลงานที่เสนอขอ โดยต้องไม่ใช่บุคลากรและไม่เคยเป็นบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ รวมทั้งมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอ และกำหนดให้ต้องมีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ โดยมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และให้การดำเนินการอยู่ในชั้นความลับทุกขั้นตอน

ในกรณีที่ผู้ขอเสนอผลงานวิชาการรับใช้สังคม สถานศึกษาบันอุดมศึกษา อาจกำหนดไว้ในข้อบังคับของสถานศึกษา ให้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนหรือผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนที่มีความรู้หรือความเชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เสนอขอ ทำหน้าที่เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามวรรคแรก เพิ่มเติมได้ไม่เกินสองคน โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.พ.อ. ก่อนดำเนินการแต่งตั้ง

ในกรณีที่มีเหตุผลหรือความจำเป็นต้องแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่เคยเป็นบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษานั้น ให้แต่งตั้งได้ไม่เกิน ๑ คน และแจ้งรายละเอียดเหตุผลความจำเป็นให้ ก.พ.อ. ทราบ เมื่อรายงานผลการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง หรือเสนอขอให้นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง แล้วแต่กรณี เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.พ.อ. เป็นราย ๆ ไป

ในกรณีที่มีเหตุผลหรือความจำเป็นที่สถาบันอุดมศึกษาไม่สามารถแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนดได้ ให้ขอความเห็นชอบจาก ก.พ.อ. เป็นราย ๆ ไป

ทั้งนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณสำหรับคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ของสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑

ทั้งนี้ เกณฑ์การตัดสิน ผลงานทางวิชาการต้องมีปริมาณและคุณภาพ ที่แสดงความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น การตัดสินของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก

ในกรณีการพิจารณาผลงานทางวิชาการของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ ที่มีผลการประเมินเป็นเอกฉันท์ว่าคุณภาพของผลงานทางวิชาการของผู้ขอ กำหนดตำแหน่งอยู่ในเกณฑ์หรือไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนดนั้น สภาสถาบันอุดมศึกษา อาจกำหนดยกเว้นการประชุมไว้ในข้อบังคับของสภาสถาบัน โดยให้ถือเอาผลการประเมินดังกล่าว เป็นผลการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการก็ได้

๖.๑.๔ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการพิจารณาความเห็น ของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ ๖.๑.๓ แล้ว ให้นำเสนอต่อสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณา อนุมัติ/ไม่อนุมัติ สำหรับกรณีที่มีมติอนุมัติให้อธิการบดีออกคำสั่งแต่งตั้ง และแจ้งให้ ก.พ.อ. ทราบ ภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งแต่งตั้ง พร้อมเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณา กำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้ ก.พ.อ. จะพิจารณาการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในประกาศนี้ รวมทั้งสาระและความถูกต้องเหมาะสมของการพิจารณาอนุมัติ และแจ้งผลการพิจารณาให้สภาสถาบันอุดมศึกษาทราบต่อไป และให้สภาสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติตามนั้น

คำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต้องระบุสาขาวิชาของตำแหน่ง ทางวิชาการที่แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญของผู้ขอด้วย

๖.๒ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์

๖.๒.๑ ให้นำความในข้อ ๖.๑.๑ และ ๖.๑.๓ มาใช้บังคับกับการแต่งตั้ง ตามข้อนี้ด้วยโดยอนุโลม แต่ต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมิน ผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ โดยมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมาประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด

๖.๒.๒ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการพิจารณาความเห็น ของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ให้นำเสนอต่อสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาอนุมัติ/ไม่อนุมัติ

๖.๒.๓ เมื่อสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาอนุมัติแล้ว ให้เสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็น เพื่อเสนอรัฐมนตรีเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณา

โปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง พร้อมเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๗ การแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการโดยวิธีพิเศษ

สถาบันอุดมศึกษาอาจเสนอแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือรองศาสตราจารย์ ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นก็ได้ เช่น การเสนอแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งยังไม่ครบระยะเวลาที่กำหนดให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ หรือการเสนอแต่งตั้ง อาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มาก่อน หรือการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการในศาสตร์ที่แตกต่างจากเดิม

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการโดยวิธีพิเศษ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๗.๑ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยวิธีพิเศษ

ให้เสนอผลงานทางวิชาการและให้ดำเนินการตามวิธีการเช่นเดียวกับการแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์โดยวิธีปกติโดยอนุโลม โดยให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนอย่างน้อยสามคน พิจารณาผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ โดยการตัดสินของที่ประชุมต้องได้รับคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์ ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องมีคุณภาพ อยู่ในระดับ B+

๗.๒ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ โดยวิธีพิเศษ

ให้เสนอผลงานทางวิชาการได้เฉพาะวิธีที่ ๑ เท่านั้น และให้ดำเนินการตามวิธีการเช่นเดียวกับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์โดยวิธีปกติโดยอนุโลม โดยให้ แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนอย่างน้อยสามคน พิจารณาผลงานทางวิชาการและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ โดยการตัดสินของที่ประชุมต้องได้รับคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์ ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการ ต้องมีคุณภาพอยู่ในระดับ A

๗.๓ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ โดยวิธีพิเศษ

ให้เสนอผลงานทางวิชาการได้เฉพาะวิธีที่ ๑ เท่านั้น และให้ดำเนินการตามวิธีการเช่นเดียวกับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์โดยวิธีปกติโดยอนุโลม โดยให้แต่งตั้ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนอย่างน้อยสามคน พิจารณาผลงานทางวิชาการและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ โดยการตัดสินของที่ประชุมต้องได้รับคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์ ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องมีคุณภาพอยู่ในระดับ A+

ข้อ ๘ แบบคำขอฯ (แบบ ก.พ.อ. ๐๓) แบบเสนอแต่งตั้งฯ (แบบ ก.พ.อ. ๐๔) แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ แนวทางในการประเมินผลการสอนของ ผู้ขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ คำจำกัดความของ

ผลงานทางวิชาการ ลักษณะการเผยแพร่และผลงานทางวิชาการที่จำแนกตามระดับคุณภาพ และอื่น ๆ ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๙ กรณีการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในสาขาวิชาเดียวกันและในระดับตำแหน่งเดียวกันหรือระดับที่ต่ำกว่าตำแหน่งที่ได้เคยขอตำแหน่งทางวิชาการมาแล้ว หากมีการนำผลงานทางวิชาการเดิมที่เคยเสนอเพื่อพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการมาก่อน มาเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการอีกครั้งหนึ่ง จะต้องดำเนินการภายในห้าปีนับตั้งแต่วันที่สภาสถาบันอุดมศึกษามีมติเห็นชอบให้ผลงานดังกล่าวมีคุณภาพอยู่/ไม่อยู่ในเกณฑ์ ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยผู้ขอคนเดิมหรือผู้ขอคนใหม่ ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ใช้ผลการพิจารณาผลงานทางวิชาการเดิมแต่ละชั้นที่ผ่านการพิจารณามาแล้วนั้น โดยไม่ต้องพิจารณาผลงานทางวิชาการนั้นใหม่อีก เว้นแต่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ เห็นว่าผลงานทางวิชาการเดิมที่มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์นั้นเป็นผลงานที่ล้ำสมัยหรือมีเหตุสมควรอื่นที่จะไม่ใช้ผลการพิจารณานั้นอีกต่อไป ในกรณีเช่นนี้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ต้องระบุเหตุผลทางวิชาการโดยชัดแจ้งด้วย หรือในกรณีที่ผลงานทางวิชาการเดิมมีคุณภาพไม่อยู่ในเกณฑ์ หากมีข้อพิสูจน์ภายหลังว่าผลงานนั้นได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์หรือถูกอ้างอิงอย่างแพร่หลาย ผู้ขอสามารถนำผลงานทางวิชาการนั้นมาเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการครั้งใหม่ได้ แต่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ จะต้องพิจารณาผลงานทางวิชาการนั้นใหม่อีกครั้งหนึ่ง

หมวด ๒

การลงโทษ

ข้อ ๑๐ ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณากำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอตำแหน่งอันสื่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาการและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ดังต่อไปนี้

๑๐.๑ กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ขอรับการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริง หรือมีพฤติการณ์สื่อว่ามีการลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการโดยอ้างว่าเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง หรือนำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับ หรือคัดลอกข้อความใด ๆ จากผลงานเดิมของตนโดยไม่อ้างอิงผลงานเดิมตามหลักวิชาการ ทั้งนี้ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่ หรือละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นหรือสิทธิมนุษยชน เพื่อก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น และกระทำการใด ๆ ที่เบี่ยงเบนผลการศึกษาหรือวิจัยและไม่เสนอผลงานตามความเป็นจริง ให้สภาสถาบันอุดมศึกษามีมติให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งทางวิชาการในครั้งนั้น และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป

และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี แต่ไม่เกินสิบปี นับตั้งแต่วันที่สภาสถาบันอุดมศึกษามีมติ

๑๐.๒ กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานทางวิชาการที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง หรือนำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับ หรือคัดลอกข้อความใด ๆ จากผลงานเดิมของตนโดยไม่อ้างอิงผลงานเดิมตามหลักวิชาการ ทั้งนี้ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่ หรือละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น หรือสิทธิมนุษยชน เพื่อก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น และกระทำการใด ๆ ที่เบี่ยงเบนผลการศึกษา หรือวิจัยและไม่เสนอผลงานตามความเป็นจริง ให้สภาสถาบันอุดมศึกษามีมติถอดถอนตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ สำหรับตำแหน่งศาสตราจารย์ให้สภาสถาบันอุดมศึกษา พิจารณาเสนอความเห็นต่อ ก.พ.อ. เพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี แต่ไม่เกินสิบปี นับตั้งแต่วันที่สภาสถาบันอุดมศึกษามีมติให้ถอดถอน หรือนับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน แล้วแต่กรณี

หมวด ๓

การเสนอขอทบทวนผลการพิจารณา

ข้อ ๑๑ กรณีที่ผลการพิจารณาคุณภาพของผลงานทางวิชาการไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ผู้ขออาจเสนอขอทบทวนผลการพิจารณาต่อสภาสถาบันอุดมศึกษา และสามารถเสนอขอทบทวน ผลการพิจารณาได้ไม่เกินสองครั้ง โดยแสดงเหตุผลทางวิชาการสนับสนุน และการขอทบทวนดังกล่าว แต่ละครั้งให้ยื่นเรื่องได้ภายในเก้าสิบวันนับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ

ภายใต้บังคับข้อ ๖.๑.๔ เมื่อสภาสถาบันอุดมศึกษาได้รับเรื่องการขอทบทวนผลการพิจารณา ผลงานทางวิชาการแล้ว ให้ส่งคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการพิจารณา เมื่อคณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการมีความเห็นประการใดให้เสนอต่อสภาสถาบันอุดมศึกษาวินิจฉัย และให้คำวินิจฉัยของสภาสถาบันอุดมศึกษาเป็นที่สุด

ข้อ ๑๒ ให้คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการดำเนินการ ดังนี้

(๑) การทบทวนผลการพิจารณาครั้งที่หนึ่ง

(ก) ในกรณีที่เห็นว่าคำชี้แจงข้อโต้แย้งไม่มีเหตุผลทางวิชาการ จะมีมติไม่รับพิจารณาก็ได้

(ข) ในกรณีที่เห็นว่าคำชี้แจงข้อโต้แย้งมีเหตุผลทางวิชาการ ให้มีมติรับไว้พิจารณา โดยมอบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการชุดเดิมพิจารณาคำชี้แจงข้อโต้แย้งนั้น

(๒) การทบทวนผลการพิจารณาครั้งที่สอง

(ก) ในกรณีที่เห็นว่าคำชี้แจงข้อโต้แย้งไม่มีเหตุผลทางวิชาการหรือมิได้ชี้แจง ข้อโต้แย้ง โดยมีเหตุผลเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง จะมีมติไม่รับพิจารณาก็ได้

(ข) ในกรณีที่เห็นว่าคำชี้แจงข้อโต้แย้งมีเหตุผลทางวิชาการและได้ชี้แจงเหตุผลเพิ่มเติม จากการขอทบทวนครั้งที่หนึ่ง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการเพิ่มเติม จากที่แต่งตั้งไว้เดิมจำนวนสองถึงสามคน เพื่อพิจารณาคำชี้แจง ข้อโต้แย้งและผลงานทางวิชาการของผู้ขอ ทั้งนี้ ให้ประธานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการชุดเดิม ทำหน้าที่เป็นประธาน

ข้อ ๑๓ กรณีมีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการเพิ่มเติม ให้สถาบันอุดมศึกษาจ่ายเงินสมนาคุณกรรมการ สำหรับการทบทวนผลการพิจารณาผลงานทางวิชาการของกรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มนั้นด้วย

ข้อ ๑๔ สภาสถาบันอุดมศึกษาอาจพิจารณาเฉพาะคำชี้แจงข้อโต้แย้งของผลงานทางวิชาการที่ยื่นไว้เดิมทุกประเภทที่คุณภาพไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนดเท่านั้น ทั้งนี้ หากผู้ขอมีผลงานทางวิชาการใหม่เพิ่มเติม หรือมีการแก้ไขผลงานเดิม กรณีนี้จะต้องดำเนินการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการใหม่ และให้ถือว่าวันที่ยื่นผลงานทางวิชาการเพิ่มเติมหรือวันที่ยื่นขอแก้ไขผลงานเดิม เป็นวันเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการใหม่

ภายใต้บังคับข้อ ๖.๑.๔. กรณีมีปัญหาที่จะต้องวินิจฉัยตามหมวดนี้ ให้สภาสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดและให้คำวินิจฉัยของสภาสถาบันอุดมศึกษาเป็นที่สุด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๕ การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สภาสถาบันอุดมศึกษา ได้รับเรื่องไว้แล้วและอยู่ระหว่างการดำเนินการอยู่ในวันก่อนวันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับให้ดำเนินการพิจารณากำหนดตำแหน่ง ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคล

ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ต่อไปจนแล้วเสร็จ

ข้อ ๑๖ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ ๓ (๓.๒) ที่ได้รับการแต่งตั้งก่อนประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ปฏิบัติหน้าที่อยู่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการขึ้นใหม่

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

สุวิทย์ เมษินทรีย์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ประธาน ก.พ.อ.

ด่วนที่สุด

ที่ อว ๐๒๒๗.๒(๓)/ว ๘๒๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
เลขที่รับ ๒๖๐๖ / ๖๓
วันที่ 16 มิ.ย. 2563
เวลา 13.13 น.

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

๓๒๘ ถนนศรีอยุธยา เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ๑๐๕๐๐ เลขที่ 1093 / 63

วันที่ 17 มิ.ย. 2563 เวลา 10.00 น.

๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ด้วยคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๓ ได้ให้ความเห็นชอบประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๓ ทั้งนี้ เพื่อให้หลักเกณฑ์ดังกล่าวเป็นช่องทางในการพัฒนาคุณภาพวิชาการและนวัตกรรมของประเทศ รวมทั้งครอบคลุมผลงานที่คณาจารย์ได้นำความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตนมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน สังคม หรือประเทศ ตลอดจนผลักดันให้สถาบันอุดมศึกษาไทยก้าวสู่ความเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำระดับนานาชาติและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือ ตั้งแต่วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ขอเรียนว่า บัดนี้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้ดำเนินการประกาศเรื่องดังกล่าวในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๗ ตอนพิเศษ ๑๔๗ ง วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๓ แล้ว ทั้งนี้ สถาบันอุดมศึกษาสามารถดาวน์โหลดประกาศ ก.พ.อ. ฉบับดังกล่าว พร้อมทั้งคู่มือประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ได้ที่เว็บไซต์ของสำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม หรือที่ <http://basd.mua.go.th/index.aspx> ในหัวข้อประกาศต่างๆ เพื่อให้สภาสถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการออกข้อบังคับตามมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ต่อไป

อย่างไรก็ดี สำหรับคณาจารย์ที่ได้เผยแพร่และเตรียมเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ไว้แล้ว ก.พ.อ. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้กำหนดคบทเฉพาะกาลให้สามารถเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ. พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นระยะเวลา ๒ ปี ตั้งแต่วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕ ก็ได้

/สำหรับกรณี...

สำหรับกรณีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นอำนาจของสภาสถาบันอุดมศึกษาที่จะกำหนด
ข้อบังคับเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการได้เอง
ตามที่เห็นสมควร โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๖๕/๑ และมาตรา ๖๕/๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับกฎหมายของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

เรียน อธิการบดี (ศาสตราจารย์ ดร. อรรถสิทธิ์)

- เพื่อโปรดทราบและพิจารณา

- เห็นสมควรแจ้ง/ขอความเห็นชอบ

หรือหากท่านเห็นเป็นประการอื่น โปรดสั่งการ

ศาสตราจารย์ (ส.อ.)

ดร. เสน

รศ. (อ.อ.)

17 ก.ค. ๒๕๖๓

สำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

กลุ่มมาตรฐานการบริหารงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๖๑๐ ๕๓๒๑-๕, ๕๓๐๓

โทรสาร ๐ ๒๓๕๔ ๕๕๔๘

ขอแสดงความนับถือ



(ศาสตราจารย์ สัมพันธ์ ฤทธิเดช)


เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา

วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

- ทน

- อ.อ.อ.
อ.อ.อ.



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย ทาญกล้า)

รองอธิการบดี

16 ก.ค. ๖๓

15๐๓๖๐.๖๓.

- เพื่อโปรดทราบและพิจารณา

17 ก.ค. ๖๓

- มลมนุญ ดร.วิกรมร่วมให้สงกณภูมิ



(นางฉัตรพร ไทยภูมิ)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

17 ก.ค. ๒๕๖๓

ประกาศ ก.พ.อ.

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่สมควรแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งวิชาการ เพื่อเพิ่มช่องทางในการใช้เกณฑ์พิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์มากขึ้น และเตรียมความพร้อมของผู้ขอเสนอผลงานวิชาการในการจัดเตรียมผลงาน ให้สอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ (๓) และมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ ก.พ.อ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการออกข้อบังคับ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศ ก.พ.อ. ฉบับนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๕ ของประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สภาสถาบันอุดมศึกษาได้รับเรื่องไว้แล้ว และอยู่ระหว่างการดำเนินการอยู่ในวันก่อนวันที่ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้พิจารณากำหนดตำแหน่ง ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ต่อไปจนแล้วเสร็จ

ในวาระเริ่มแรก อาจนำประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ หรือหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ฉบับนี้ มาใช้บังคับแก่การยื่นเสนอขอตำแหน่ง

ทางวิชาการที่ยื่นขอระหว่างวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕ ได้
แล้วแต่ความประสงค์ของผู้ยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ และเมื่อพ้นกำหนดดังกล่าวแล้ว
ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ตามประกาศ ก.พ.อ. นี้”

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

สุวิทย์ เมษินทรีย์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

หลักเกณฑ์การเขียนรูปแบบบรรณานุกรม
เพื่อประกอบการต่อระยะสัญญาจ้าง ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

1. เอกสารประกอบการสอน

รูปแบบ : ผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่อเรื่องเอกสารประกอบการสอน (พิมพ์ครั้งที่). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.
ตัวอย่าง :
ธิติพงษ์ ทองดี. (2560). เอกสารประกอบการสอนวิชาดนตรีไทย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6. ลพบุรี: โรงเรียน
สาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

2. หนังสือ

รูปแบบ : ผู้แต่ง 1. (ปีพิมพ์). ชื่อเรื่อง (พิมพ์ครั้งที่). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.
ตัวอย่าง :
สุกัญญา รอส. (2561). วัสดุชีวภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 8). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

รูปแบบ : ผู้แต่ง 1, และผู้แต่ง 2. (ปีพิมพ์). ชื่อเรื่อง (พิมพ์ครั้งที่). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.
ตัวอย่าง :
ปิยะ นากสงค์, และพันธูร์วี วรสิทธิกุล. (2545). คู่มือฟังเพลงเล่นเกมร้องคาราโอเกะ (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ: ซิคเซส มีเดีย.

3. งานวิจัย

รูปแบบ : ผู้แต่ง 1. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความหรือชื่อเรื่องของบท. ใน หรือ ชื่อบรรณาธิการ (บ.ก. หรือ Ed.
หรือ Eds.), ชื่อการประชุม (น. หรือ p. หรือ pp. เลขหน้า). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.
ตัวอย่าง :
ซัชพล มงคลิก. (2552). การประยุกต์ใช้กระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ในการจัดตารางการผลิตแบบ
พหุเกณฑ์: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยา. ใน การประชุมวิชาการการบริหารและการ
จัดการ ครั้งที่ 5 (น. 46). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

รูปแบบ : ผู้แต่ง 1, และผู้แต่ง 2. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความหรือชื่อเรื่องของบท. ใน หรือ ชื่อบรรณาธิการ (บ.ก.
หรือ Ed. หรือ Eds.), ชื่อการประชุม (น. หรือ p. หรือ pp. เลขหน้า). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง :
ธมนวรรณ กัญญาหัตถ์, และศรัณยพงษ์ เทียงธรรม. (2554). ความพึงพอใจของผู้บริโภคในเขต
กรุงเทพมหานครที่มีต่อประโยชน์ของสมาร์ตโฟน. ใน ชาญชีกังคานนท์ (บ.ก.), กระบวนทัศน์
มหาวิทยาลัยไทยบนความท้าทายของเอเชียแปซิฟิก (น.119-121). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

เอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาต่อสัญญาจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

สายวิชาการ	สายสนับสนุน
<p>๑. บันทึกข้อความขอต่อสัญญาจ้าง (โปรดระบุ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ตามบทเฉพาะกาล ○ ตามระยะสัญญาจ้าง <p>๒. ผลงานทางวิชาการตามระยะเวลาสัญญาจ้าง (โปรดระบุ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ระยะที่ ๑ ○ ระยะที่ ๒ <p>๓. ตารางแสดงข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา</p> <p>๔. หลักฐานประกอบการพิจารณา (โปรดระบุ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ เอกสารประกอบการสอน จำนวน.....เรื่อง ○ ตำรา จำนวน.....เรื่อง ○ หนังสือ จำนวน.....เรื่อง ○ งานวิจัย จำนวน.....เรื่อง ○ บทความวิจัย จำนวน.....เรื่อง ○ บทความทางวิชาการ จำนวน.....เรื่อง ○ อื่น ๆ โปรดระบุ..... <p>.....</p>	<p>๑. บันทึกข้อความขอต่อสัญญาจ้าง (โปรดระบุ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ตามบทเฉพาะกาล ○ ตามระยะสัญญาจ้าง ○ คณะ/สถาบันฯ/สำนักฯ/ศูนย์ ○ สำนักงานอธิการบดี ○ หน่วยงานที่รองอธิการบดีกำกับดูแล <p>๒. ผลงานตามระยะเวลาสัญญาจ้าง (โปรดระบุ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ระยะที่ ๑ ○ ประเภททั่วไป ○ ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ○ ระยะที่ ๒ ○ ประเภททั่วไป ○ ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ <p>๓. ตารางแสดงข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา</p> <p>๔. หลักฐานประกอบการพิจารณา (โปรดระบุ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ แฟ้มสะสมงาน พร้อมแบบประเมินแฟ้มสะสมงาน ○ แฟ้มบันทึกสมรรถนะ พร้อมแบบสรุปสมรรถนะ ○ คู่มือปฏิบัติงานหลัก พร้อมแบบประเมินคู่มือปฏิบัติงานหลัก ○ งานวิจัยสถาบัน เรื่อง ○ ผ่านการวิเคราะห์ต่างงานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งชำนาญงาน/ชำนาญการ เรียบร้อยแล้ว ○ ตำแหน่งเลขที่.....



บันทึกข้อความ

-ตัวอย่าง-

(ขอต่อสัญญาจ้าง ตามระยะสัญญาจ้าง)
คณะ / สถาบันฯ / สำนักฯ/ศูนย์

ส่วนราชการ

ที่..... วันที่.....

เรื่อง ขอต่อสัญญาจ้าง

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตามที่ ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ ตำแหน่ง.....

สายสนับสนุน ตำแหน่ง..... ได้ทำสัญญาจ้างพนักงาน

ในสถาบันอุดมศึกษา เลขที่...../..... ลงวันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ระยะที่..... มีอายุของสัญญาจ้าง.....ปี ตั้งแต่วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

ถึงวันที่.....เดือน..... พ.ศ. ซึ่งเป็นสัญญาจ้างระยะที่.....

เนื่องจากสัญญาจ้างดังกล่าวจะสิ้นสุดลงในวันที่.....เดือน..... พ.ศ. นั้น

ข้าพเจ้าจึงมีความประสงค์ขอต่อสัญญาจ้าง

เพื่อเข้าสู่ระยะที่ มีอายุของสัญญาจ้าง.....ปี เนื่องด้วยข้าพเจ้ามีผลงาน

ตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การทำสัญญาจ้างและการต่อสัญญาจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๕๙ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ติตรูป

ขนาด ๑ นิ้ว

ความเห็นคณบดี/ผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก ศูนย์

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผลงานทางวิชาการตามระยะเวลาสัญญาจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ

ระยะที่...๑.....

๑. ข้อมูลผู้ขอต่อสัญญาจ้าง

ชื่อ-สกุล ผู้ขอต่อสัญญาจ้าง

คุณวุฒิ.....

ตำแหน่ง.....

สาขา/วิชา.....

คณะ.....

๒. ผลงานทางวิชาการ ระยะที่..๑.....

ระยะที่ ๑ มีผลงานทางวิชาการอย่างใดอย่างหนึ่ง ได้แก่ เอกสารประกอบการสอน ตำรา หนังสือ งานวิจัย ผลงานวิชาการรับใช้สังคม หรือผลงานทางวิชาการอย่างใดอย่างหนึ่งในลักษณะอื่นที่มีคุณภาพ ซึ่งมีมาตรฐานที่เพียงพอ สำหรับใช้ในการเรียนการสอน ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ทั้งนี้ ต้องไม่ใช่งานวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

โปรดเลือกหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคล ให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (โปรดระบุ ✓)

() พ.ศ. ๒๕๖๐ () พ.ศ. ๒๕๖๓

โปรดระบุเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง โดยเขียนในรูปแบบบรรณานุกรม พร้อมแนบเอกสาร อย่างใดอย่างหนึ่ง ไม่น้อยกว่า ๑ เล่ม/ชิ้น (โปรดระบุ ✓)

() ๑. เอกสารประกอบการสอน

.....

.....

() ๒. ตำรา

.....

.....

ผลงานนี้เคยใช้สำหรับการพิจารณาขอตำแหน่งทางวิชาการมาแล้วหรือไม่ (โปรดระบุ ✓)

ไม่เคยใช้

เคยใช้ (เมื่อปี พ.ศ. และผลการพิจารณาคุณภาพอยู่ในระดับ

ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด)

() ๓. หนังสือ

.....

.....

ผลงานนี้เคยใช้สำหรับการพิจารณาขอตำแหน่งทางวิชาการมาแล้วหรือไม่ (โปรดระบุ ✓)

ไม่เคยใช้

เคยใช้ (เมื่อปี พ.ศ. และผลการพิจารณาคุณภาพอยู่ในระดับ

ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด)

() ๔. งานวิจัย

.....
.....
ผลงานนี้เคยใช้สำหรับการพิจารณาขอตำแหน่งทางวิชาการมาแล้วหรือไม่ (โปรดระบุ ✓)

ไม่เคยใช้

เคยใช้ (เมื่อปี พ.ศ. และผลการพิจารณาคุณภาพอยู่ในระดับ
ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด)

() ๕. ผลงานวิชาการรับใช้สังคม

.....
.....
ผลงานนี้เคยใช้สำหรับการพิจารณาขอตำแหน่งทางวิชาการมาแล้วหรือไม่ (โปรดระบุ ✓)

ไม่เคยใช้

เคยใช้ (เมื่อปี พ.ศ. และผลการพิจารณาคุณภาพอยู่ในระดับ
ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด)

() ๖. ผลงานทางวิชาการอย่างใดอย่างหนึ่งในลักษณะอื่นที่มีคุณภาพ

.....
.....
ผลงานนี้เคยใช้สำหรับการพิจารณาขอตำแหน่งทางวิชาการมาแล้วหรือไม่ (โปรดระบุ ✓)

ไม่เคยใช้

เคยใช้ (เมื่อปี พ.ศ. และผลการพิจารณาคุณภาพอยู่ในระดับ
ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด)

ลงชื่อ..... ผู้ขอต่อสัญญา

(.....)

...../...../.....

๓. ความเห็นประกอบการพิจารณา

๑. ความเห็นของประธานหลักสูตร/สาขาวิชา.....

.....
.....

ลงชื่อ.....ประธานหลักสูตร/สาขาวิชา

(.....)

...../...../.....

๒. ความเห็นของรองคณบดีฝ่ายวิชาการ

.....
.....

ลงชื่อ.....รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

(.....)

...../...../.....

๓. ความเห็นของคณบดีคณะ.....

.....
.....

ลงชื่อ.....คณบดี

(.....)

...../...../.....

ผลงานทางวิชาการตามระยะเวลาสัญญาจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ

ระยะที่ ...๒....

๑. ข้อมูลผู้ขอต่อสัญญาจ้าง

ชื่อ-สกุล ผู้ขอต่อสัญญาจ้าง

คุณวุฒิ.....

ตำแหน่ง.....

สาขา/วิชา.....

คณะ.....

๒. ผลงานทางวิชาการ ระยะที่...๒....

ระยะที่ ๒ มีผลงานทางวิชาการ ดังนี้ ตำรา หนังสือ หรืองานวิจัย จำนวน ๑ เล่ม หรือผลงานวิชาการ
รับใช้สังคม ซึ่งมีมาตรฐานตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ทั้งนี้ ต้องไม่ใช่งานวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

โปรดระบุหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคล
ให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (โปรดระบุ ✓)

() พ.ศ. ๒๕๖๐ () พ.ศ. ๒๕๖๓

โปรดระบุเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง โดยเขียนในรูปแบบบรรณานุกรม พร้อมแนบเอกสาร
อย่างใดอย่างหนึ่ง ไม่น้อยกว่า ๑ เล่ม/ชิ้น (โปรดระบุ ✓)

() ๑. ตำรา

.....

.....

.....

ผลงานนี้เคยใช้สำหรับการพิจารณาขอตำแหน่งทางวิชาการมาแล้วหรือไม่ (โปรดระบุ ✓)

ไม่เคยใช้

เคยใช้ (เมื่อปี พ.ศ. และผลการพิจารณาคุณภาพอยู่ในระดับ
ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด)

() ๒. หนังสือ

.....

.....

.....

ผลงานนี้เคยใช้สำหรับการพิจารณาขอตำแหน่งทางวิชาการมาแล้วหรือไม่ (โปรดระบุ ✓)

ไม่เคยใช้

เคยใช้ (เมื่อปี พ.ศ. และผลการพิจารณาคุณภาพอยู่ในระดับ
ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด)

() ๓. งานวิจัย

.....
.....
.....

ผลงานนี้เคยใช้สำหรับการพิจารณาขอตำแหน่งทางวิชาการมาแล้วหรือไม่ (โปรดระบุ✓)

ไม่เคยใช้

เคยใช้ (เมื่อปี พ.ศ. และผลการพิจารณาคุณภาพอยู่ในระดับ
ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด)

() ๔. ผลงานวิชาการรับใช้สังคม

.....
.....
.....

ผลงานนี้เคยใช้สำหรับการพิจารณาขอตำแหน่งทางวิชาการมาแล้วหรือไม่ (โปรดระบุ✓)

ไม่เคยใช้

เคยใช้ (เมื่อปี พ.ศ. และผลการพิจารณาคุณภาพอยู่ในระดับ
ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด)

ลงชื่อ.....ผู้ขอรับการประเมิน

(.....)

...../...../.....

๓. ความเห็นประกอบบทพิจารณา

๑. ความเห็นของประธานหลักสูตร/สาขาวิชา.....

.....
.....

ลงชื่อ.....ประธานหลักสูตร/สาขาวิชา

(.....)

...../...../.....

๒. ความเห็นของรองคณบดีฝ่ายวิชาการ

.....
.....

ลงชื่อ.....รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

(.....)

...../...../.....

๓. ความเห็นของคณบดีคณะ.....

.....
.....

ลงชื่อ.....คณบดี

(.....)

...../...../.....

