(สำเนา)

ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา
ที่ ๐๐๐๑ / ๒๕๕๕
เรื่อง การกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
พ.ศ. ๒๕๕๕

โดยที่เป็นการสมควรให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๑ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา ในการประชุมครั้งที่ ๑ / ๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๕ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ ๐๐๐๑ / ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๕"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด ๓๐ วัน นับแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

"ส่วนงาน" หมายความว่า ส่วนงานตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๐

"พนักงาน" หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเต็มเวลา

"ตำแหน่ง" หมายความว่า ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานตามวิชาชีพ ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ตำแหน่งผู้ชำนาญการวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ และตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามข้อ ๑๒ (๒) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศ ก.บ.บ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งพนักงานและลูกจ้าง

"ก.บ.บ." หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา

"คณะกรรมการประเมินค่างาน" หมายความว่า คณะกรรมการผู้ทำหน้าที่ประเมินค่างานของผู้มีความประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

"คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้ง" หมายความว่า คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

"คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ" หมายความว่า คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ข้อ ๔ การกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานตำแหน่งประเภทผู้ปฏิบัติงานตามวิชาชีพ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กำหนดและแต่งตั้งให้สอดคล้องกับมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด โดยต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของส่วนงานและประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงานหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน

การขอกำหนดตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการวิชาชีพเฉพาะ ให้ขอกำหนดตำแหน่งได้ทุกตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ส่วนงานพิจารณาและนำเสนอ ก.บ.บ. พิจารณาเหตุผลความจำเป็นที่ต้องให้ส่วนงานมีตำแหน่งดังกล่าวได้ ก่อนนำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ

ข้อ ๕ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง สำหรับพนักงานที่จะขอกำหนดตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการวิชาชีพเฉพาะ ต้องมีคุณวุฒิทางการศึกษาและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

(๑) เป็นพนักงานเต็มเวลา

(๒) ผู้ที่บรรจุด้วยวุฒิระดับปริญญาตรีขึ้นไปหรือเทียบเท่า และได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานตามวิชาชีพหรือเทียบเท่าตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๙ ปี โดยจะต้องมีภาระงานอย่างน้อย ๑ ปีสุดท้ายเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะขอแต่งตั้ง

(๓) ผู้ที่บรรจุด้วยวุฒิระดับปริญญาโทขึ้นไปหรือเทียบเท่า และได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานตามวิชาชีพหรือเทียบเท่าตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี โดยจะต้องมีภาระงานอย่างน้อย ๑ ปีสุดท้ายเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะขอแต่งตั้ง

(๔) ผู้ที่บรรจุด้วยวุฒิระดับปริญญาเอกขึ้นไปหรือเทียบเท่า และได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานตามวิชาชีพหรือเทียบเท่าตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยจะต้องมีภาระงานอย่างน้อย ๑ ปีสุดท้ายเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะขอแต่งตั้ง

กรณีได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิการศึกษาดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้นับระยะเวลาดำรงตำแหน่งรวมกันตามอัตราส่วนได้ โดยตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิมต้องเป็นตำแหน่งที่ส่วนงานมีการกำหนดความจำเป็นของส่วนงานให้มีตำแหน่งผู้ชำนาญการหรือผู้ชำนาญการวิชาชีพเฉพาะได้

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง สำหรับพนักงานที่จะขอกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ต้องดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ หรือ ผู้ชำนาญการวิชาชีพเฉพาะมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี และปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๖ การกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจ ความจำเป็นของส่วนงานและหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามตำแหน่ง ให้ใช้หลักเกณฑ์ตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งผู้ชำนาญการ และผู้ชำนาญการวิชาชีพเฉพาะ

(ก) หน้าที่และความรับผิดชอบ

(ข) ความยุ่งยากของงาน

(ค) การกำกับตรวจสอบ

(ง) การตัดสินใจ

(๒) ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

(ก) ความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

(ก ๑) ความรู้และความชำนาญงาน

(ก ๒) การบริหารจัดการ

(ก ๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์

(ข) ความสามารถในการตัดสินและแก้ปัญหา

(ข ๑) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา

(ข ๒) อิสระในการคิด

(ข ๓) ความท้าทายในงาน

(ค) ภาระงานที่รับผิดชอบ

(ค ๑) การวิเคราะห์ข้อมูล

(ค ๒) อิสระในการปฏิบัติงาน

(ค ๓) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน

(ค ๔) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

ข้อ ๗ พนักงานผู้มีความประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ให้เสนอประวัติ ผลงาน ตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด ตามเอกสารแนบท้ายประกาศ หมายเลข ๑ ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพื่อกลั่นกรองคุณสมบัติและผลงาน และให้ส่วนงานเสนอรายชื่อคณะกรรมการประเมินค่างาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน เพื่อให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้ง โดยมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินค่างาน และหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่หัวหน้าส่วนงานมอบหมายที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการประเมินค่างาน ประเมินตามหลักเกณฑ์และแบบประเมินค่างานที่มหาวิทยาลัยกำหนดตามเอกสารแนบท้ายประกาศ หมายเลข ๒

เมื่อคณะกรรมการประเมินค่างาน ได้ประเมินค่างานแล้ว ให้ส่วนงานส่งเรื่องที่กองการเจ้าหน้าที่เพื่อเสนอให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้ง พิจารณาต่อไป

ข้อ ๘ หลักเกณฑ์และการแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งผู้ชำนาญการ หรือผู้ชำนาญการวิชาชีพเฉพาะ ให้มีการประเมิน ดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่

(ข) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ค) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ หรือผู้ชำนาญการวิชาชีพเฉพาะ ได้แก่

(ค ๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของส่วนงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ

(ค ๒) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่องหรือหนึ่งรายการ

(ค ๓) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๐

(๒) ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ให้มีการประเมิน ดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่

(ข) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ค) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

(ค ๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยบูรพา อย่างน้อยหนึ่งเรื่องหรือหนึ่งรายการ และ

(ค ๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ง) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำหรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ

(จ) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๐

(๓) ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้มีการประเมิน ดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่

(ข) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ค) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่

(ค ๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยบูรพา อย่างน้อยหนึ่งเรื่องหรือหนึ่งรายการ และ

(ค ๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ง) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ

(จ) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานที่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

(ฉ) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๐

ข้อ ๙ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องมิใช่ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหรือฝึกอบรม

(๒) ต้องมิใช่ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งในดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วม ต้องระบุการมีส่วนร่วมและคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมด้วย

ข้อ ๑๐ การประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและสามารถแสดงหลักฐานของการค้นคว้าได้

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

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

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๑๑ เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน หรือสมรรถนะทางการบริหาร รวมทั้งแบบประเมินเพื่อแต่งตั้งให้พนักงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้เป็นไปตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด ตามเอกสารแนบท้ายประกาศ หมายเลข ๓

ข้อ ๑๒ ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มี ๒ วิธี

(๑) วิธีปกติ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นสำหรับผู้มีคุณสมบัติตามข้อ ๕

(๒) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตามวุฒิที่บรรจุน้อยกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ ๕ (๒) (๓) และ (๔) หรือมีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ หรือผู้ชำนาญการ

วิชาชีพเฉพาะน้อยกว่า ๓ ปี หรือดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชียวชาญพิเศษน้อยกว่า ๒ ปี หรือการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งมิได้ขอกำหนดตำแหน่งตามลำดับตำแหน่ง เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษโดยผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการมาก่อน หรือ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษจากผู้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ หรือ การเปลี่ยนตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการวิชาชีพเฉพาะ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษในสาขาที่แตกต่างจากเดิม

ข้อ ๑๓ ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยวิธีปกติ

(๑) คุณภาพของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ หรือผู้ชำนาญการวิชาชีพเฉพาะ ต้องอยู่ในระดับดีขึ้นไป

(๒) คุณภาพของผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป

ข้อ ๑๔ ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยวิธีพิเศษ

(๑) คุณภาพของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ หรือผู้ชำนาญการวิชาชีพเฉพาะ ต้องอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป

(๒) คุณภาพของผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องอยู่ในระดับดีเด่น

ข้อ ๑๕ ให้ ก.บ.บ. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้ง ประกอบด้วย

(๑) รองอธิการบดีที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้แทนหัวหน้าส่วนงานซึ่งเลือกกันเอง จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

(๓) ประธานสภาพนักงาน เป็นกรรมการ

(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นพนักงานผู้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ จำนวน ๑ คน ที่ได้รับการเสนอชื่อจาก ก.บ.บ. ทั้งนี้ อาจเป็นผู้ที่มิได้สังกัดมหาวิทยาลัยบูรพาก็ได้ เป็นกรรมการ

(๕) ผู้อำนวยการกอง กองการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการ

(๖) ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ

กรรมการตาม (๔) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๓ ปี

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้ง มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณากลั่นกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดตำแหน่ง

(๒) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม

(๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(๔) พิจารณาสรุปผลการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และตามที่ ก.บ.บ. มอบหมาย

ข้อ ๑๗ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ ๑๖ (๓) ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและชำนาญการตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า โดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย ตามบัญชีรายชื่อที่ ก.บ.บ. กำหนด กรณีมีเหตุผลความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งจากบัญชีดังกล่าว ให้เสนอ ก.บ.บ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

สำหรับวิธีปกติ ให้มีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ ๑๖ (๓) จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน

สำหรับวิธีพิเศษ ให้มีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ ๑๖ (๓) จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีอำนาจและหน้าที่ ประเมินผลงาน จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เพื่อแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๘ และข้อ ๙ ตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนดตามเอกสารแนบท้ายประกาศหมายเลข ๔ และเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้ง

ข้อ ๑๙ เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินผลงาน จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพแล้ว ให้ส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้ง และให้ประธานคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งเรียกประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาผลการประเมิน ในกรณีตำแหน่งผู้ชำนาญการ และผู้ชำนาญการวิชาชีพเฉพาะ หากผลการประเมินเป็นเอกฉันท์ ประธานคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งอาจไม่เรียกประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิก็ได้

ให้ประธานคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้ง นำผลการประเมิน หรือผลการประชุม ของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วแต่กรณี เสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งพิจารณา

ข้อ ๒๐ คำนิยาม และแบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในเอกสารแนบท้ายประกาศ หมายเลข ๑

ข้อ ๒๑ เมื่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งได้สรุปผลการประเมินแล้ว กรณีตำแหน่งผู้ชำนาญการ หรือผู้ชำนาญการวิชาชีพเฉพาะ ให้นำเสนอ ก.บ.บ. พิจารณาอนุมัติ กรณีตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้นำเสนอ ก.บ.บ. พิจารณากลั่นกรอง ก่อนนำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ

ให้อธิการบดีแต่งตั้งผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่กองการเจ้าหน้าที่ได้รับเรื่องแต่ไม่ก่อนวันที่กองการเจ้าหน้าที่ได้รับผลงานครบถ้วนสมบูรณ์

ข้อ ๒๒ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีมติให้ปรับปรุงผลงานหรือให้เสนอผลงานเพิ่มเติม ให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นปรับปรุงผลงานหรือให้เสนอผลงานเพิ่มเติม ได้ภายในระยะเวลาสามเดือน นับแต่วันที่ได้รับทราบมติ ยกเว้นกรณีเหตุผลความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปอีกได้ไม่เกินสามเดือน

วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต้องเป็นวันที่มหาวิทยาลัยโดยกองการเจ้าหน้าที่ รับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วหรือผลงานเพิ่มเติมที่สมบูรณ์แล้ว

ข้อ ๒๓ ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นอันมีพฤติการณ์ส่อให้เห็นว่า เป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ อันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและผลงานอื่นๆ และเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามประกาศนี้ ให้เป็นไปตามข้อ ๑๑ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยบูรพา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๒๔ การได้รับค่าตอบแทน ให้เป็นไปตามประกาศสภามหาวิทยาลัยบูรพา เรื่อง อัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กรณีพนักงานที่ได้รับเงินเดือนไม่ถึง ๒๓,๐๐๐ บาท ให้ได้รับเงินเดือนตามฐานเงินเดือนเดิมในขณะยื่นเสนอขอกำหนดตำแหน่งไปพลางก่อน จนกว่าได้รับเงินเดือนตั้งแต่ ๒๓,๐๐๐ บาทขึ้นไป ให้ปรับเงินเดือนตามฐานขั้นต้นของบัญชีเงินเดือนตำแหน่งพนักงานอาวุโส ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยต้องให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งก่อนการปรับขึ้นฐานเงินเดือนใหม่

ข้อ ๒๕ เมื่อมีการแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้หัวหน้าส่วนงานหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการวิชาชีพเฉพาะ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษต้องมีการเสนอผลงานแสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการวิชาชีพเฉพาะ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษอย่างน้อยปีละ ๑ เรื่อง ตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด เอกสารแนบท้ายประกาศ หมายเลข ๕ เสนอส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย (แล้วแต่กรณี) หากไม่มีผลงานเป็นที่ปรากฏจะไม่สามารถรับค่าตอบแทนหรือเงินประจำตำแหน่ง

ข้อ ๒๖ พนักงานผู้ใดซึ่งเคยเป็นข้าราชการในสังกัดมหาวิทยาลัยบูรพา หรือลูกจ้างชั่วคราวหรือพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งจ้างด้วยเงินอุดหนุนรัฐบาลหรือเงินรายได้ของส่วนงานมาก่อน และยังคงปฏิบัติงานอยู่ต่อเนื่องในมหาวิทยาลัย ให้นับระยะเวลาการปฏิบัติงานนับตั้งแต่ที่เป็นข้าราชการในสังกัดมหาวิทยาลัยบูรพา หรือลูกจ้างชั่วคราวหรือพนักงานมหาวิทยาลัยได้ แล้วแต่กรณี

ทั้งนี้ กรณีตามวรรคหนึ่ง ไม่ให้ใช้กับข้าราชการในสังกัดมหาวิทยาลัยบูรพา หรือลูกจ้างชั่วคราวหรือพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ได้พ้นและขาดจากการปฏิบัติงานต่อเนื่องในมหาวิทยาลัยบูรพาไปแล้ว

ข้อ ๒๗ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๕

(ลงชื่อ) สมพล พงศ์ไทย

(ศาสตราจารย์ นายแพทย์สมพล พงศ์ไทย)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ประธานกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาถูกต้อง

(นางกฤติยา จินตเศรณี)

บุคลากร

<u>หมายเหตุ</u> เอกสารแนบท้ายประกาศ หมายเลขต่างๆ อยู่ในระหว่างการปรับแก้ หากดำเนินการปรับแก้เรียบร้อยแล้วจะนำมาไว้ต่อท้ายประกาศนี้เช่นเดิม