



ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ
ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงาน
มหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒ (๒) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วย
การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๒
จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่อง หลักเกณฑ์
และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ประเภท
วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดา ระเบียบ หรือประกาศอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในประกาศนี้ หรือที่ขัด
หรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“กบบ.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. ๒๕๕๙

“พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย
สายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“ระดับตำแหน่งสูงขึ้น” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ตำแหน่ง
ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

“คพป.” หมายความว่า คณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้

ข้อ ๖ กรณีมีปัญหาการปฏิบัติตามประกาศนี้ให้ กบบ. เป็นผู้ตีความหรือวินิจฉัยและให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ ๗ ให้ กบบ. แต่งตั้ง คพป. เพื่อทำหน้าที่พิจารณาการเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น ประกอบด้วย

(๑) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิภายในหรือภายนอกโดยคำแนะนำของอธิการบดี
จำนวนไม่น้อยกว่าสี่คน แต่ไม่เกินเจ็ดคน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการส่วนทรัพยากรบุคคลหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นเลขานุการ
โดยอาจมีผู้ช่วยเลขานุการอีกหนึ่งหรือสองคนก็ได้

ให้กรรมการตาม (๒) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปีและอาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ก็ได้

ในกรณีที่กรรมการ (๒) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระให้ดำเนินการจัดให้มีกรรมการคนใหม่มาดำรงตำแหน่งแทนตามวาระของกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งเท่าที่เหลืออยู่ เว้นแต่วาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่พ้นตำแหน่งไม่ถึงร้อยแปดสิบวัน หากยังมีได้ตั้งกรรมการใหม่ให้กรรมการเท่าที่มีอยู่ทำหน้าที่ไปจนกว่าจะมีการตั้งกรรมการใหม่

ข้อ ๘ ให้ คพป. มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่จะเข้ารับการศึกษาเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน

(๓) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานในตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญหรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

(๓.๑) ประธานกรรมการ ซึ่งแต่งตั้งจากกรรมการ คพป.

(๓.๒) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งแต่งตั้งจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ กบบ.

รับรอง ไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน

(๓.๓) ผู้อำนวยการส่วนทรัพยากรบุคคลหรือผู้ที่ คพป. มอบหมายทำหน้าที่
เลขานุการ

(๕) แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ กบป. รับรอง ไม่น้อยกว่าสามคน แต่ไม่เกินห้าคนเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานในตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงานพิเศษ

(๕) พิจารณาผลการประเมินและนำเสนอต่ออธิการบดี พิจารณาอนุมัติ กรณี ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับชำนาญงานพิเศษ หรือ กบป. พิจารณาอนุมัติ กรณีระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๖) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อทำงานที่ คพป. มอบหมาย

(๗) วินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติหรือข้อร้องเรียน

(๘) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ หรือที่ กบป. มอบหมาย

ข้อ ๙ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้แต่งตั้งจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ กบป. รับรอง ที่มี ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และ ต้องดำรงตำแหน่ง ในระดับไม่ต่ำกว่าระดับที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ที่ไม่อาจแต่งตั้งอนุกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ให้เสนอ กบป. พิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้ง รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ นอกเหนือจากที่ กบป. รับรอง

ข้อ ๑๐ ให้หัวหน้าส่วนงานทำหน้าที่ประเมินการเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ หรือ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน แล้วนำเสนออธิการบดีพิจารณาอนุมัติแต่งตั้ง

ขั้นตอนและวิธีการประเมินให้เป็นไปตามที่ คพป. กำหนด

ข้อ ๑๑ ให้มีคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่จะ เข้ารับการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษ ซึ่งอธิการบดีแต่งตั้งเพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคล ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ประกอบด้วย

- (๑) รองอธิการบดีหรือหัวหน้าส่วนงานที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (๒) หัวหน้าส่วนงานหรือรองหัวหน้าส่วนงานหรือหัวหน้าหน่วยงาน
ภายในส่วนงานที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน จำนวนไม่น้อยกว่าสองคน เป็นกรรมการ
- (๔) ผู้อำนวยการส่วนทรัพยากรบุคคลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นเลขานุการ

โดยอาจมีผู้ช่วยเลขานุการอีกหนึ่งหรือสองคนก็ได้

ขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่ คพป.กำหนด

ข้อ ๑๒ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่จะเข้ารับการศึกษาให้เลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นต้องมีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ กรณีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งต้องได้รับความเห็นชอบจาก กบป.

ข้อ ๑๓ การสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องมีกรอบระดับตำแหน่งรองรับ

ข้อ ๑๔ การพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ข) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

- (๒) ระดับเชี่ยวชาญ

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ข) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ค) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ บริการต่อสังคม ได้แก่ การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะ และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ หลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้น ๆ เป็นต้น

(๓) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ข) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ที่จะประเมิน

(ค) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ บริการต่อสังคม ได้แก่ การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะ และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ หลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้น ๆ เป็นต้น

(ง) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ ในวงการวิชาการ หรือวิชาชีพ ได้แก่ มีผลงานที่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพหรือในงานที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ เป็นต้น

เกณฑ์การตัดสินผลการประเมินตามองค์ประกอบที่กำหนดให้เป็นไปตามที่ คพป. กำหนด

ข้อ ๑๕ การประเมินผลงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภท วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ คพป. ดำเนินการดังนี้

(๑) ระดับชำนาญงานพิเศษ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินผลงานจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ กบป. รับรอง ทำการ ประเมินผลงานแล้วส่งผลการประเมินให้ คพป. พิจารณาและเสนออธิการบดีแต่งตั้ง

(๒) ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ผลงานแล้วส่งผลการประเมินให้ คพป. พิจารณาเสนออธิการบดีแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ กบป.

ในกรณีที่ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน ตาม (๑) หรือคณะกรรมการประเมินผลงาน ตาม (๒) มีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นปรับปรุงผลงานภายใน ระยะเวลาหกสิบวันนับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้น กรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยายเวลา ออกไปได้อีกไม่เกินสามสิบวัน ทั้งนี้ หากการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพ ตามเกณฑ์ที่กำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่มหาวิทยาลัยรับผลงานฉบับที่ปรับปรุง สมบูรณ์แล้ว ทั้งนี้ ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์ เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ ให้พิจารณาแทน

ข้อ ๑๖ ผลงานที่นำมาใช้ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น มีรูปแบบดังต่อไปนี้

- (๑) แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงาน
- (๒) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
- (๓) คู่มือปฏิบัติงานหลัก
- (๔) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์
- (๕) ผลงานวิจัย
- (๖) ผลงานสร้างสรรค์
- (๗) สิ่งประดิษฐ์ที่ได้รับการจดสิทธิบัตร
- (๘) ผลงานลักษณะอื่น

ลักษณะผลงาน รูปแบบ วิธีการเผยแพร่ของผลงานแต่ละประเภทข้างต้น ให้เป็นไปตามที่ คพป.

กำหนด

ข้อ ๑๗ ผลงานที่ใช้ในการประเมินต้องมีคุณภาพและมีปริมาณ ดังนี้

(๑) ระดับชำนาญงาน ต้องมีแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง โดยมีคุณภาพในระดับดี

(๒) ระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง โดยมีคุณภาพในระดับดี

(๓) ระดับชำนาญการ ต้องมีแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง โดยมีคุณภาพในระดับดี

(๔) ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องมีผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานของหน่วยงานหรือส่วนงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่องหรือรายการ และงานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือส่วนงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่องหรือรายการ โดยมีคุณภาพในระดับดี

(๕) ระดับเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานของส่วนงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่องหรือรายการ และงานวิจัยหรือผลงานสร้างสรรค์ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่องหรือรายการ โดยมีคุณภาพในระดับดีมาก

(๖) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งเรื่องหรือรายการ และงานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง หรือสิ่งประดิษฐ์ที่ได้รับการจดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร โดยมีคุณภาพในระดับดีเด่น

ข้อ ๑๘ การกำหนดลักษณะคุณภาพของผลงานในระดับดี ดีมาก ดีเด่น และวิธีการตัดสินคุณภาพของผลงานให้เป็นไปตามที่ คพป. กำหนด

ข้อ ๑๙ ผลงานที่นำมาใช้ขอรับการประเมิน ต้องไม่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้

(๑) เป็นส่วนหนึ่งส่วนใดของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใดๆ ของผู้ขอเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น

(๒) เป็นงานเดียวกันหรือเป็นงานที่ซ้ำกับผลงานซึ่งได้ใช้ในการเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นมาแล้ว

(๓) ผลงานที่ผิดจริยธรรมหรือจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ข้อ ๒๐ การประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการให้เลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาบังคับใช้ และต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

(๔) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยหลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้องและเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเพียงเบงผลการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๒๑ ในกรณีที่มหาวิทยาลัยตรวจสอบในภายหลังพบว่าผู้ขอเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรมหรือจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพ และเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ตรวจสอบโดยมีหลักฐานอันควรเชื่อได้ว่าผู้ขอเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือมีพฤติกรรมส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของ

ผู้อื่น หรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง หรือกระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพ ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้อธิการบดีสั่งงดการพิจารณาการขอเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นในครั้งนั้น และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีๆ ไป สำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ กบป. มีมติงดการพิจารณาการขอเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นในครั้งนั้น และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่อธิการบดีสั่งการหรือ กบป. มีมติ แล้วแต่กรณี

(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้เลื่อนระดับตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบโดยมีหลักฐานอันควรเชื่อได้ว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นครั้งนั้นเป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง หรือกระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพ ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้อธิการบดีสั่งถอดถอนระดับตำแหน่งนั้น และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริง และความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีๆ ไป สำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ กบป. มีมติให้ถอดถอนระดับตำแหน่งนั้น และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิด เป็นกรณีๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่อธิการบดีสั่งให้ถอดถอนหรือ กบป. มีมติให้ถอดถอนแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๒ ภายในสองปีหลังจากวันที่ประกาศมีผลบังคับใช้ให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการระดับปฏิบัติงานหรือระดับปฏิบัติการที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสามารถยื่นคำขอพร้อมผลงานเพื่อรับการพิจารณาเข้าสู่ระดับชำนาญงานพิเศษหรือระดับชำนาญการพิเศษ ได้ตามประกาศนี้ ทั้งนี้ ต้องมีกรอบระดับตำแหน่งรองรับ

ข้อ ๒๓ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่อเนื่องจากข้าราชการ หากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สามารถยื่นคำขอพร้อมผลงานเพื่อรับการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นได้ ตามประกาศนี้ ทั้งนี้ ต้องมีกรอบระดับตำแหน่งรองรับ

ข้อ ๒๔ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่สังกัดสำนักงานอธิการบดีหรือสำนักงาน
สภามหาวิทยาลัย หากยังไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือผู้อำนวยการ
สำนักงานสภามหาวิทยาลัยให้รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมายทำหน้าที่เป็นหัวหน้าส่วนงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

อ.พ. -

(ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอาน)

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ