

(สำเนา)

ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ว่าด้วยการแต่งตั้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพดำรงตำแหน่ง
เชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง
พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยเป็นการสมควรมีข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการแต่งตั้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๒) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และข้อ ๔๔ วรรคสอง แห่งข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๗๘๕ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงมีมติให้มีข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการแต่งตั้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในข้อบังคับนี้ หรือที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ

“ส่วนงาน” หมายความว่า คณะ สำนักวิชา วิทยาลัย สถาบัน สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานมหาวิทยาลัย หรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น

“คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่ง” หมายความว่า คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง

“คณะกรรมการประเมิน” หมายความว่า คณะอนุกรรมการประเมินคุณภาพผลงานของผู้ขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง

“อนุกรรมการประเมินผู้ทรงคุณวุฒิ” หมายความว่า อนุกรรมการประเมินผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพผลงานของผู้ขอรับการประเมินตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้

ในการตีความหรือในกรณีที่มีปัญหาขัดข้องเกี่ยวกับการดำเนินการตามข้อบังคับนี้ ให้คณะกรรมการนโยบายบุคลากรวิจิตรวิชัยชี้ขาด และในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นสภามหาวิทยาลัยอาจมีมติให้งดหรือยกเว้นการใช้ข้อบังคับนี้ได้ตามความจำเป็น

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ การกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูงของพนักงาน มิใช่เป็นไปตามความต้องการของพนักงาน แต่ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยขึ้นอยู่กับความจำเป็นที่ต้องการผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน

ให้มหาวิทยาลัยพิจารณาค่างานและอนุมัติชื่อตำแหน่ง ระดับ กรอบตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูงของพนักงานที่สมควรมีในแต่ละส่วนงานตามความเหมาะสม พร้อมทั้งจัดทำมาตรฐานประจำตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง

ในกรณีที่ส่วนงานมีความจำเป็นต้องมีตำแหน่งเชี่ยวชาญ ระดับ และจำนวนที่แตกต่างจากที่มหาวิทยาลัยกำหนด ให้แสดงเหตุผลและความจำเป็น พร้อมทั้งวิเคราะห์ภารกิจของส่วนงาน เสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาเป็นคราวๆ ไป

ข้อ ๗ ในการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดซึ่งข้อบังคับนี้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนงาน หากส่วนงานใดไม่มีคณะกรรมการบริหารส่วนงานโดยเฉพาะ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลทำหน้าที่ดำเนินการดังกล่าวแทน

ข้อ ๘ ให้มี “คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่ง” ซึ่งคณะกรรมการบริหารงานบุคคล แต่งตั้งเพื่อทำหน้าที่กลั่นกรอง และประเมินผลงานในการขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ เสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

(๑) รองอธิการบดีคนหนึ่ง เป็นประธาน

(๒) คณบดี จำนวนสองคน เป็นกรรมการ

- (๓) ผู้อำนวยการสถาบัน จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ
- (๔) ผู้อำนวยการสำนักงาน จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ
- (๕) กรรมการบริหารงานบุคคลซึ่งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมอบหมาย จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ
- (๖) กรรมการอื่นซึ่งมีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารงานบุคคลอีกไม่เกินสองคน และให้ผู้ช่วยอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมายหนึ่งคนเป็นกรรมการและเลขานุการ โดยอาจมีผู้ช่วยเลขานุการอีกหนึ่งหรือสองคนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการตาม (๖) พ้นจากตำแหน่งก่อนการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานผู้ขอรับการประเมิน กำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูงแล้วเสร็จและยังมิได้ตั้งกรรมการใหม่ ให้คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งประกอบด้วยประธานและกรรมการเท่าที่มีอยู่

ข้อ ๙ ให้มี “คณะอนุกรรมการประเมิน” ซึ่งคณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งแต่งตั้ง เพื่อทำหน้าที่ประเมินคุณภาพของผลงาน ประกอบด้วย กรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งหนึ่งคนที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน และอนุกรรมการประเมินผู้ทรงคุณวุฒิอีกจำนวนสามคน โดยมีผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเลขานุการ และอาจมีผู้ช่วยเลขานุการอีกหนึ่งคนก็ได้

ข้อ ๑๐ ในการประชุมคณะอนุกรรมการประเมิน ต้องมีกรรมการมาประชุมอย่างน้อยครึ่งหนึ่งจึงจะเป็นองค์ประชุม และการลงมติในที่ประชุม ให้ถือเสียงข้างมาก

เมื่อประเมินคุณภาพของผลงานแล้วเสร็จ ให้เสนอต่อคณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๑๑ การดำเนินการทุกขั้นตอนในการพิจารณาให้กระทำโดยลับ

ข้อ ๑๒ การประเมินผลงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล กำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

หมวด ๒

ผลงานที่ใช้ขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๑๓ ผลงานที่นำมาใช้ขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูงมีรูปแบบดังต่อไปนี้

- (๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์
- (๒) ผลงานวิจัย

(๓) หนังสือ

(๔) คู่มือ

(๕) อนุสิทธิบัตรหรือสิทธิบัตร

ลักษณะผลงาน หลักเกณฑ์ของผลงานแต่ละประเภทข้างต้นให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการพิจารณา กำหนดตำแหน่งกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๔ ผลงานที่นำมาใช้ขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูงต้องมีลักษณะดังนี้

(๑) เป็นงานที่จัดทำโดยผู้ขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่ง

(๒) เป็นงานในหน้าที่ของตนเอง หรือเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานในหน้าที่ของตนเอง

(๓) ได้รับการเผยแพร่แล้ว

วิธีการเผยแพร่ผลงานแต่ละประเภทให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๕ ผลงานที่นำมาใช้ขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูงได้นั้นต้องไม่มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดต่อไปนี้

(๑) เป็นส่วนหนึ่งส่วนใดของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ ของผู้ขอเข้าสู่ ตำแหน่ง

(๒) เป็นงานเดียวกันหรือเป็นงานที่ซ้ำกับผลงานซึ่งได้ใช้ในการเข้าสู่ตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูงมาแล้ว

(๓) ผลงานที่ผิดจริยธรรมหรือจรรยาบรรณทางวิชาการหรือวิชาชีพ

ข้อ ๑๖ ผลงานที่นำมาใช้ขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูงได้นั้น ต้องมีระดับคุณภาพ ดังนี้

(๑) ดี

(๒) ดีมาก

(๓) ดีเด่น

ลักษณะคุณภาพของผลงานแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่ง กำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

หมวด ๓

การขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น

ข้อ ๑๗ พนักงานที่จะขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น (ระดับ P๖) ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(๑) เป็นพนักงานซึ่งบรรจุในระดับ P๗ และปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าหกปี สำหรับบรรจุด้วยวุฒิปริญญาตรี หรือปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าสี่ปี สำหรับบรรจุด้วยวุฒิปริญญาโท หรือปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี สำหรับบรรจุด้วยวุฒิปริญญาเอก และ

(๒) มีผลการประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลังสามปี ในระดับดีขึ้นไป

ข้อ ๑๘ พนักงานที่จะขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น จะต้องมีผลงานดังนี้

(๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ของตนเองอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ

(๒) ผลงานหรือผลงานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ หรือหนังสือ หรือคู่มือ อย่างน้อยหนึ่งเรื่องโดยผลงานดังกล่าวจะต้องมีคุณภาพระดับดี หรือ

(๓) ใบรับรองด้านวิชาชีพตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

หมวด ๔

การขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับกลาง

ข้อ ๑๙ พนักงานที่จะขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับกลาง (ระดับ P๕) ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(๑) ดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น มาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี และ

(๒) มีผลการประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลังสามปี ในระดับดีขึ้นไป

ข้อ ๒๐ พนักงานที่จะขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับกลาง จะต้องมีผลงานดังนี้

(๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของส่วนงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ

(๒) ผลงานหรือผลงานวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ต่อส่วนงาน หรือหนังสือ อย่างน้อยหนึ่งเรื่องโดยผลงานดังกล่าวจะต้องมีคุณภาพระดับดีมาก หรือได้อนุสิทธิบัตรหรือสิทธิบัตร อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

หมวด ๕

การขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับสูง

ข้อ ๒๑ พนักงานที่จะขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับสูง (ระดับ P๔) ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (๑) ดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับกลาง มาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี และ
- (๒) มีผลการประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลังสามปี ในระดับดีขึ้นไป

ข้อ ๒๒ พนักงานที่จะขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับสูง จะต้องมีผลงานดังนี้

- (๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ
- (๒) ผลงานหรือผลงานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ หรือหนังสืออย่างน้อยสองเรื่องซึ่งมีคุณภาพระดับดีมาก หรืออย่างน้อยหนึ่งเรื่องซึ่งมีคุณภาพระดับดีเด่น หรือได้อนุสิทธิบัตรหรือสิทธิบัตร อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

หมวด ๖

กระบวนการพิจารณาการขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๒๓ เมื่อส่วนงานได้รับอนุมัติกรอบตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต่างๆ ตามข้อ ๖ แล้ว ให้ประกาศแจ้งให้พนักงานในสังกัดทราบ

พนักงานที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ อาจเสนอขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต่างๆ ตามวรรคหนึ่ง โดยเสนอผลงานให้ส่วนงานพิจารณา และหากส่วนงานเห็นชอบให้เสนอต่อมหาวิทยาลัยพิจารณา

ข้อ ๒๔ ภายใต้ข้อบังคับข้อ ๑๗ ข้อ ๑๘ และข้อ ๒๑ พนักงานที่ขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วน ณ วันที่คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งได้รับเรื่อง และเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามข้อบังคับนี้ ให้ถือว่าวันที่ที่เจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนงานได้รับคำขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง หรือเชี่ยวชาญระดับสูง เป็นวันที่คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งได้รับเรื่อง

ข้อ ๒๕ แบบคำขอ กระบวนการและขั้นตอนการยื่นคำขอและการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง เชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการพิจารณากำหนด ตำแหน่งกำหนดโดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๖ พนักงานที่ประสงค์ขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่ง เชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง หรือเชี่ยวชาญระดับสูง ให้ยื่นคำขอตามแบบที่กำหนดไว้ พร้อมด้วยผลงานต่อเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจาก หัวหน้าส่วนงาน

ให้คณะกรรมการบริหารส่วนงานตรวจสอบคุณสมบัติและความถูกต้องของข้อมูลที่ระบุไว้ในคำขอ ตลอดจนจำนวน ประเภท และคุณภาพของผลงานในเบื้องต้นให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ แล้วส่งให้ คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๒๗ เมื่อคณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งดำเนินการพิจารณากลับกรองแล้วเสร็จ ให้ สรุปลงพร้อมความเห็นเสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณาอนุมัติ

ในกรณีที่คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งได้พิจารณาเห็นชอบการกำหนดตำแหน่ง เชี่ยวชาญ ระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลดำเนินการพิจารณา อนุมัติการกำหนดระดับตำแหน่งของพนักงานที่คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งเสนอ และให้มีผล ย้อนหลังไปตั้งแต่วันที่คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่ง ได้รับเรื่องและผลงานถูกต้องครบถ้วน

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๘ การเทียบตำแหน่งระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและลูกจ้างกับตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑

เพื่อประโยชน์ในการเข้าสู่ตำแหน่งระดับที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจาก ข้าราชการหรือลูกจ้างซึ่งได้เทียบตำแหน่งตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้นำระยะเวลาดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อเนื่อง จากเดิมและให้มีสิทธิขอรับการประเมินกำหนดตำแหน่งตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

(ลงนาม)

สุชาติ ภิระนันท์

(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.คุณหญิงสุชาติ ภิระนันท์)

นายกสภามหาวิทยาลัย