



ประกาศมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ
ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ

เพื่อให้การดำเนินการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน และช่วยวิชาการ
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

อาศัยอำนาจตามความในข้อบังคับ ข้อ ๑๐ และข้อ ๒๕ ตามประกาศสภามหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์ เรื่อง ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ.๒๕๕๓ และตามมติ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในคราวประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๖ เมื่อวันที่
๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๖ จึงให้

๑. ยกเลิกประกาศ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา
กำหนดตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ชำนาญการพิเศษ สำหรับพนักงานสาย ข,ค ลงวันที่
๓๑ มีนาคม ๒๕๔๙

๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
และช่วยวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ดังนี้

หลักเกณฑ์

การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน และช่วยวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่ง
ระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาดังนี้

๑. ความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน

๑.๑ ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการพิเศษ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล
ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ก.บ.ม.) พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน ระดับงาน ฝ่าย
กอง ภาควิชา หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่า ว่าจำเป็นต้องมีพนักงานมหาวิทยาลัยระดับชำนาญงาน
พิเศษ/ชำนาญการพิเศษ หรือไม่

๑.๒ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์ (ก.บ.ม.) พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน ระดับงาน ฝ่าย กอง ภาควิชา หรือ
หน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่า ว่าจำเป็นต้องมีพนักงานมหาวิทยาลัยระดับเชี่ยวชาญ หรือไม่ จำนวนเท่าไร

การเสนอขอให้พิจารณาความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน ให้ส่งรายละเอียด
เพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

- หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน แผนงานที่จะทำเพิ่มใน ๓ ปี ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี
- แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการที่ได้รับการแบ่งส่วนราชการถูกต้องแล้ว หรือส่วนราชการที่แบ่งเป็นการภายใน พร้อมทั้งอัตรากำลัง
- เหตุผลและความจำเป็นที่ต้องมีตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ

๒. ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ /ชำนาญการพิเศษ ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติ ปริมาณ และคุณภาพของงาน ดังนี้

๒.๑ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ

วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ จะต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๑๖ ปี หรือ ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี

วุฒินุปรียญญา หรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๑๒ ปี หรือ ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ไม่น้อยกว่า ๖ ปี

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

วุฒิปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๕ ปี

วุฒิปริญญาโท ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี

วุฒิปริญญาเอก ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

ผู้ใดได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นให้ในระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ใช้วุฒิเดิม และเวลาที่ได้ ปฏิบัติหน้าที่หลังจากที่ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นรวมกัน เพื่อขอตำแหน่งระดับชำนาญการได้ตามอัตราส่วนที่กำหนดไว้

๒.๒ ปริมาณและคุณภาพของงานให้พิจารณาจากงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและผลงานที่ เสนอขอต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่ และให้พิจารณาจาก ๔ องค์ประกอบ ดังนี้

๒.๒.๑ ปริมาณงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม ๕ คะแนน)

หมายถึง ขนาดของงาน หรือ จำนวนความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งต้องพิจารณาถึง ระบบการบริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้น ๆ เป็นหน่วยบริหาร รวมกลาง หรือหน่วยงานกระจายการบริหาร

๒.๒.๒ คุณภาพของงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม ๕ คะแนน)

หมายถึง ความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิค วิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ ว่าต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญการเพียงใด

๒.๒.๓ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ/ผู้ชำนาญการพิเศษ

(กำหนดค่าคะแนนเต็ม ๕ คะแนน)

หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอมาว่าอยู่ในระดับใด โดย พิจารณาจากผลงานนั้น ๆ ว่าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อยหนึ่งเล่ม และ ผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ต้องมี ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ

๒.๒.๔ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม ๕ คะแนน)

- ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่เคยนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่เคยลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการ มากกว่าหนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

- ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาการของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้าไว้อย่างชัดเจน

- ต้องไม่ละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชนเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานทางวิชาการ

- ผลงานต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้องและเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ

- ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

เกณฑ์ในการคิดค่าคะแนน

ให้กำหนดแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนองค์ประกอบละ ๕ คะแนน และให้วัดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบเป็น ๕ ระดับ โดยมีค่าคะแนน ดังนี้

ระดับ ๑ กำหนดเป็น ๑ คะแนน หมายถึง ควรปรับปรุง

ระดับ ๒ กำหนดเป็น ๒ คะแนน หมายถึง พอใช้

ระดับ ๓ กำหนดเป็น ๓ คะแนน หมายถึง ดี

ระดับ ๔ กำหนดเป็น ๔ คะแนน หมายถึง ดีมาก

ระดับ ๕ กำหนดเป็น ๕ คะแนน หมายถึง ดีเด่น

ผู้ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี) ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า ๓ คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓ คะแนน

ผู้ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป) ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า ๓.๕ คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓.๕ คะแนน

เกณฑ์การตัดสิน

- ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านต้องพิจารณาทุกองค์ประกอบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดข้างต้น แล้วสรุปผลการประเมิน

- การพิจารณาตัดสิน ให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษ ให้ใช้คะแนนเสียง ไม่น้อยกว่าสี่ในห้า

๓. ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติ ปริมาณ และคุณภาพของงาน ดังนี้

๓.๑ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง วุฒิปริญญาตรีขึ้นไป และต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๓.๒ ปริมาณและคุณภาพของงาน ให้พิจารณางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและผลงานที่เสนอขอต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่ และให้พิจารณาจาก ๕ องค์ประกอบ ดังนี้

๓.๒.๑ ปริมาณงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม ๕ คะแนน)

หมายถึง ขนาดของงานหรือ จำนวนความยากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้น ๆ เป็นหน่วยบริหารรวมกลาง หรือหน่วยงานกระจายการบริหาร

๓.๒.๒ คุณภาพของงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม ๕ คะแนน)

หมายถึง ความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิค วิธีการในการทำงาน มากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ ว่าต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเพียงใด

๓.๒.๓ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม ๕ คะแนน)

หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอมาว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้น ๆ ว่า สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ต้องมี ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ สังเคราะห์ หรือ ผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของสถาบันอุดมศึกษา อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ และงานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือ ระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

๓.๒.๔ ผลงานบริการวิชาการ หรือวิชาชีพ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม ๕ คะแนน)

หมายถึง การที่บุคคลดังกล่าวได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพของตน หรือได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในสาขาวิชาชีพนั้น

๓.๒.๕ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม ๕ คะแนน)

- ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่เคยนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่เคยลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

- ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาการของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้าไว้อย่างชัดเจน

- ต้องไม่ละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชนเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานทางวิชาการ

- ผลงานต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้องและเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ

- ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

เกณฑ์ในการคิดค่าคะแนน

ให้กำหนดแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนองค์ประกอบละ ๕ คะแนน และให้วัดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบเป็น ๕ ระดับ โดยมีค่าคะแนน ดังนี้

ระดับ ๑ กำหนดเป็น ๑ คะแนน หมายถึง ควรปรับปรุง

ระดับ ๒ กำหนดเป็น ๒ คะแนน หมายถึง พอใช้

ระดับ ๓ กำหนดเป็น ๓ คะแนน หมายถึง ดี

ระดับ ๔ กำหนดเป็น ๔ คะแนน หมายถึง ดีมาก

ระดับ ๕ กำหนดเป็น ๕ คะแนน หมายถึง ดีเด่น

ผู้ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม ไม่น้อยกว่า ๔ คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๔ คะแนน

เกณฑ์การตัดสิน

- ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านต้องพิจารณาทุกองค์ประกอบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดข้างต้น แล้วสรุปผลการประเมิน

- การพิจารณาตัดสิน ให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษ ให้ใช้คะแนนเสียง ไม่น้อยกว่าสี่ในห้า

๔. ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติ ปริมาณ และคุณภาพ ของงาน ดังนี้

๔.๑ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง วุฒิปริญญาตรีขึ้นไป และต้องดำรงตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๔.๒ ปริมาณและคุณภาพของงาน ให้พิจารณางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและผลงาน ที่เสนอขอต้องตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่ และให้พิจารณาจาก ๖ องค์ประกอบ ดังนี้

๔.๒.๑ ปริมาณงานในหน้าที่ (คะแนน ๕ กำหนดค่าคะแนนเต็ม)

หมายถึง ขนาดของงานหรือ จำนวนความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้ง ต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้น ๆ เป็นหน่วยบริหารรวมกลาง หรือ หน่วยงานกระจายการบริหาร

๔.๒.๒ คุณภาพของงานในหน้าที่ (คะแนน ๕ กำหนดค่าคะแนนเต็ม)

หมายถึง ความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิค วิธีการในการทำงาน มากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ ว่าต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญพิเศษเพียงใด

๔.๒.๓ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (คะแนน ๕ กำหนดค่าคะแนนเต็ม)

หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอมาว่าอยู่ในระดับใด โดย พิจารณาจากผลงานนั้น ๆ ว่า สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ สังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของสถาบันอุดมศึกษา อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ และ งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

๔.๒.๔ การใช้วิชาชีพบริการต่อสังคม (คะแนน ๕ กำหนดค่าคะแนนเต็ม)

หมายถึง การที่บุคคลดังกล่าวได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพของตน หรือได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในสาขาวิชานั้น

๔.๒.๕ ความเป็นแหล่งอ้างอิงในทางวิชาการ หรือความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาชีพนั้น ๆ (คะแนน ๕ กำหนดค่าคะแนนเต็ม)

หมายถึง มีผลงานทางวิชาการเป็นที่เชื่อถืออย่างกว้างขวาง มีผู้นำไปอ้างอิงในวารสารหรือหนังสือ หรือตำราที่เชื่อถือได้ หรือความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาชีพนั้น ๆ ได้แก่ การได้รับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ หรือเป็นที่ปรึกษาเฉพาะด้าน หรือการเป็นผู้ได้รับรางวัลดีเด่นจากผลงานทางวิชาการ

๔.๒.๖ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม ๕ คะแนน)

- ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่เคยนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเอง และไม่เคยลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

- ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาการของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้าไว้อย่างชัดเจน

- ต้องไม่ละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชนเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานทางวิชาการ

- ผลงานต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้องและเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ

- ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

เกณฑ์ในการคิดค่าคะแนน

ให้กำหนดแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนองค์ประกอบละ คะแนน ๕ และให้วัดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบเป็น ๕ ระดับ โดยมีค่าคะแนน ดังนี้

ระดับ ๑ กำหนดเป็น ๑ คะแนน หมายถึง ควรปรับปรุง

ระดับ ๒ กำหนดเป็น ๒ คะแนน หมายถึง พอใช้

ระดับ ๓ กำหนดเป็น ๓ คะแนน หมายถึง ดี

ระดับ ๔ กำหนดเป็น ๔ คะแนน หมายถึง ดีมาก

ระดับ ๕ กำหนดเป็น ๕ คะแนน หมายถึง ดีเด่น

ผู้ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า ๕ คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนแสดงผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๕ คะแนน

เกณฑ์การตัดสิน

- ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านต้องพิจารณาทุกองค์ประกอบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดข้างต้น แล้วสรุปผลการประเมิน

- การพิจารณาตัดสิน ให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษ ให้ใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้า

วิธีการ

การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

การแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ

๑. ให้หน่วยงานเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ต่อกองการเจ้าหน้าที่ ตามแบบเสนอขอแต่งตั้งที่กำหนด พร้อมทั้งส่งผลงานให้พิจารณา

๒. ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานแต่งตั้งกรรมการซึ่ง มีองค์ประกอบ ดังนี้

๒.๑ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน ท่านหนึ่ง ท่านใดเป็นประธานคณะกรรมการ

๒.๒ ให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ ท่าน แต่ไม่เกิน ๕ ท่าน ทั้งนี้ต้องแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยทั้งหมดและต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ตำแหน่งที่เสนอขอ

๒.๓ ให้เจ้าหน้าที่บุคคลในกองการเจ้าหน้าที่ ทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการ คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

๑. พิจารณาคุณสมบัติของผู้เสนอขอแต่งตั้ง
๒. พิจารณาปริมาณและคุณภาพของงาน
๓. วินิจฉัยตัดสินปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินการพิจารณาประเมิน
๔. สรุปผลการประเมินผลการพิจารณาแต่งตั้ง ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงาน
๕. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณา

๓. ให้แต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินความเป็นระดับชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงานเลขานุการคณะ/สถาบัน/สำนัก รับเรื่อง ยกเว้นหน่วยงาน สังกัดสำนักงานอธิการบดี ให้ได้ตั้งแต่วันที่กองการเจ้าหน้าที่รับเรื่อง

๔. เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน อนุมัติการแต่งตั้งแล้ว ให้กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการออกคำสั่งเสนออธิการบดีลงนาม

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ โดยวิธีพิเศษ

หลักเกณฑ์

๑. เป็นตำแหน่งที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ก.บ.ม.) กำหนดความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน ให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ แล้ว

๒. เป็นกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องใช้วิธีการประเมินโดยวิธีพิเศษ ทั้งนี้ต้องไม่มีผลกระทบต่อการเพิ่มอัตรากำลัง และการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป

๓. การประเมินบุคคลโดยวิธีพิเศษนี้ ใช้ในกรณีที่ผู้ขอประเมินขาดคุณสมบัติในเรื่องระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้

๔. ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ก.บ.ม.) ดำเนินการประเมินดังนี้

๔.๑ ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ / ชำนาญการพิเศษ

ประเมินจากปริมาณและคุณภาพของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และ ผลงานที่เสนอขอตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่ โดยพิจารณาจาก ๔ องค์ประกอบ ดังนี้

๔.๑.๑ ปริมาณงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม ๕ คะแนน)

หมายถึง ขนาดของงาน หรือ จำนวนความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งต้องพิจารณาถึง ระบบการบริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้น ๆ เป็นหน่วยบริการ รวมกลาง หรือหน่วยงานกระจายการบริการ

๔.๑.๒ คุณภาพของงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม ๕ คะแนน)

หมายถึง ความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิค วิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ ว่าต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญการเพียงใด

๔.๑.๓ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ/ผู้ชำนาญการพิเศษ

(กำหนดค่าคะแนนเต็ม ๕ คะแนน)

หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอมาว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้น ๆ ว่าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อยหนึ่งเล่ม และ ผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ต้องมี ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ

๔.๑.๔ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม ๕ คะแนน)

- ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่เคยนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองและไม่เคยลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

- ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาการของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้าไว้อย่างชัดเจน

- ต้องไม่ละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชนเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานทางวิชาการ

- ผลงานต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้องและเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ

- ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

๔.๒ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

ประเมินจากปริมาณและคุณภาพของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และผลงานที่เสนอขอตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่ โดยพิจารณาจาก ๕ องค์ประกอบ ดังนี้

๔.๒.๑ ปริมาณงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม ๕ คะแนน)

หมายถึง ขนาดของงานหรือ จำนวนความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้น ๆ เป็นหน่วยบริหารรวมกลาง หรือหน่วยงานกระจายการบริหาร

๔.๒.๒ คุณภาพของงานในหน้าที่ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม ๕ คะแนน)

หมายถึง ความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิค วิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ ว่าต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญเพียงใด

๔.๒.๓ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม ๕ คะแนน)

หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอมาว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้น ๆ ว่า สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ต้องมี ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ สังเคราะห์ หรือ ผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของสถาบันอุดมศึกษา อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ และงานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือ ระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

๔.๒.๔ ผลงานบริการวิชาการ หรือวิชาชีพ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม ๕ คะแนน)

หมายถึง การที่บุคคลดังกล่าวได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพของตน หรือได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในสาขาวิชาชีพนั้น

๔.๒.๕ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม ๕ คะแนน)

- ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่เคยนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองและไม่เคยลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

- ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาการของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้าไว้อย่างชัดเจน

- ต้องไม่ละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชนเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานทางวิชาการ

- ผลงานต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้องและเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ

- ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ประเมินจากปริมาณและคุณภาพของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และผลงานที่เสนอขอตรงกับลักษณะงานของหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่ โดยพิจารณาจาก ๖ องค์ประกอบ ดังนี้

๔.๓.๑ ปริมาณงานในหน้าที่ (คะแนน ๕ กำหนดค่าคะแนนเต็ม)

หมายถึง ขนาดของงานหรือ จำนวนความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ประกอบด้วย เช่น หน่วยงานนั้น ๆ เป็นหน่วยบริการรวมกลาง หรือหน่วยงานกระจายการบริการ

๔.๓.๒ คุณภาพของงานในหน้าที่ (คะแนน ๕ กำหนดค่าคะแนนเต็ม)

หมายถึง ความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิค วิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งลักษณะของงานที่แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ ว่าต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญพิเศษเพียงใด

๔.๓.๓ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (คะแนน ๕ กำหนดค่าคะแนนเต็ม)

หมายถึง คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอมาว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากผลงานนั้น ๆ ว่า สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และเป็นงานสร้างสรรค์ และมีความคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด

ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ สังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของสถาบันอุดมศึกษา อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ และงานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

๔.๓.๔ การใช้วิชาชีพบริการต่อสังคม (คะแนน ๕ กำหนดค่าคะแนนเต็ม)

หมายถึง การที่บุคคลดังกล่าวได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพของตน หรือได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในสาขาวิชาชีพนั้น

๔.๓.๕ ความเป็นแหล่งอ้างอิงในทางวิชาการ หรือความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาชีพนั้น ๆ (คะแนน ๕ กำหนดค่าคะแนนเต็ม)

หมายถึง มีผลงานทางวิชาการเป็นที่เชื่อถืออย่างกว้างขวาง มีผู้นำไปอ้างอิงในวารสารหรือหนังสือ หรือตำราที่เชื่อถือได้ หรือความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาชีพนั้น ๆ ได้แก่ การได้รับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ หรือเป็นที่ปรึกษาเฉพาะด้าน หรือการเป็นผู้ได้รับรางวัลดีเด่นจากผลงานทางวิชาการ

๔.๓.๖ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ (กำหนดค่าคะแนนเต็ม ๕ คะแนน)

- ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่เคยนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเอง และไม่เคยลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

- ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาการของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้าไว้อย่างชัดเจน

- ต้องไม่ละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชนเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานทางวิชาการ

- ผลงานต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้องและเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ

- ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

๔.๔ เกณฑ์ในการคิดค่าคะแนน

- ให้กำหนดแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนองค์ประกอบละ ๕ คะแนน และให้วัดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบเป็น ๕ ระดับ โดยมีค่าคะแนน ดังนี้

ระดับ ๑ กำหนดเป็น ๑ คะแนน หมายถึง ควรปรับปรุง

ระดับ ๒ กำหนดเป็น ๒ คะแนน หมายถึง พอใช้

ระดับ ๓ กำหนดเป็น ๓ คะแนน หมายถึง ดี

ระดับ ๔ กำหนดเป็น ๔ คะแนน หมายถึง ดีมาก

ระดับ ๕ กำหนดเป็น ๕ คะแนน หมายถึง ดีเด่น

- ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ (ตำแหน่งที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี) โดยวิธีพิเศษ ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า ๓.๕ คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓.๕ คะแนน

- ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป) โดยวิธีพิเศษ ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า ๔ คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๔ คะแนน

- ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ โดยวิธีพิเศษ ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า ๔.๕ คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๔.๕ คะแนน

- ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ โดยวิธีพิเศษ ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า ๕ คะแนน และต้องได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๕ คะแนน

เกณฑ์การตัดสิน

- ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านต้องพิจารณาทุกองค์ประกอบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดข้างต้นแล้วสรุปผลการประเมิน

- การพิจารณาตัดสิน ให้ใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้า

วิธีการ

๑. ให้นำหน่วยงานเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ต่อกองการเจ้าหน้าที่ตามแบบเสนอขอแต่งตั้งที่กำหนด พร้อมทั้งส่งผลงานให้พิจารณา
๒. ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานแต่งตั้งกรรมการซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้
 - ๒.๑ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน ท่านหนึ่งท่านใดเป็นประธานคณะกรรมการ
 - ๒.๒ ให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๕ ท่าน ทั้งนี้ต้องแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยทั้งหมดและต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอ
๓. ให้เสนอผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิให้ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานพิจารณา ก่อนพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
๔. หลังจาก คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน อนุมัติการแต่งตั้งแล้ว ให้กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการออกคำสั่งเสนออธิการบดีลงนาม
๕. กรณีผู้ซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินการก่อนประกาศฉบับนี้บังคับใช้ ให้ดำเนินการตามประกาศ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งผู้ชำนาญการผู้เชี่ยวชาญ และผู้ชำนาญการพิเศษ สำหรับพนักงานสาย ข,ค ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๖

(รองศาสตราจารย์ วุฒิชัย กปิลกาญจน์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ประธาน ก.บ.ม.