



**หลักเกณฑ์และแนวทางในการพิจารณาผลงานพนักงานกลุ่มวิชาการที่ขอรับการประเมิน  
เพื่อเลื่อนระดับเข้าสู่ระดับ ว6 และการได้รับเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น  
พ.ศ. 2556**

ตามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการพิจารณาผลงานของพนักงานที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับเข้าสู่ระดับ ว6 พ.ศ. 2552 โดยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในการประชุมครั้งที่ 3/2552 เมื่อวันที่ 4 พฤษภาคม 2552 โดยมหาวิทยาลัยได้ใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าวมาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว จึงดำเนินการทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้มีรายละเอียดครอบคลุมการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มวิชาการมากยิ่งขึ้น ดังนั้น จึงยกเลิกหลักเกณฑ์และแนวทางในการพิจารณาผลงานของพนักงานที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับเข้าสู่ระดับ ว6 พ.ศ. 2552 และให้ใช้เกณฑ์และแนวทางในการพิจารณาผลงานของพนักงานที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับเข้าสู่ระดับ ว6 พ.ศ. 2556 นี้แทน ประกาศฉบับนี้ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในการประชุมครั้งที่ 3/2556 เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ.2556 เป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยมีผลบังคับใช้ถัดจากวันที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

### 1. หลักการและเหตุผล

การกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการพิจารณาผลงานของพนักงานที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับเข้าสู่ระดับ ว6 เนื่องจากต้องการให้ผู้บังคับบัญชา พนักงานกลุ่มวิชาการ และคณะกรรมการประเมิน ใช้สำหรับเป็นหลักเกณฑ์และแนวทางในการพิจารณาผลงานของพนักงานที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับเข้าสู่ระดับ ว6 ซึ่งการพิจารณาการเลื่อนระดับ ผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการประเมินต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถ การใช้ข้อเท็จจริงที่เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่ครองอยู่ และระดับตำแหน่งที่เสนอขอเลื่อน และใช้สำหรับการมอบหมายภาระงานให้มีความเหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่พนักงานผู้นั้นได้ครองอยู่ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามความรู้และความสามารถที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ในการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับถัดไป อีกทั้งมหาวิทยาลัยฯ ต้องการเปิดกว้างสำหรับการพิจารณาผลงานของพนักงานกลุ่มวิชาการ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับภารกิจและบทบาทของมหาวิทยาลัย โดยผลงานยังคงมีมาตรฐานเทียบเคียงกันได้ในทุกลักษณะงาน

### 2. วิธีการเลื่อนระดับ

สำหรับวิธีการเลื่อนระดับเพื่อเข้าสู่ระดับ ว6 พนักงานกลุ่มวิชาการสามารถเสนอเอกสารเพื่อขอรับการประเมินได้ 2 วิธีการ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ และสิทธิจากการเคยดำรงตำแหน่งบริหาร โดยมีรายละเอียดดังนี้

## 2.1 การเลื่อนระดับเข้าสู่ ว6 โดยใช้ผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ

การพิจารณาผลงานของพนักงานกลุ่มวิชาการที่ประสงค์ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับเข้าสู่ ว6 โดยใช้ผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ สามารถจำแนกแนวทางการพิจารณาผลงานได้ 3 ลักษณะ ได้แก่

- 1) เน้นการวิจัย
- 2) เน้นการบริการวิชาการ
- 3) เน้นการสอน

หลักการในการจำแนกผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มวิชาการตาม 3 ลักษณะดังกล่าวข้างต้น ผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการประเมิน ต้องพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานซึ่งแสดงให้เห็นเป็นที่ประจักษ์โดดเด่นด้านในด้านหนึ่ง และการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มวิชาการควรต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์หรือภารกิจหลักของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ การปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มวิชาการต้องแสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ หรือการแสดงให้เห็นว่ามีองค์ความรู้ที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับในครั้งต่อไป

มหาวิทยาลัยฯ กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการพิจารณาผลงานพนักงานกลุ่มวิชาการ เพื่อเลื่อนระดับเข้าสู่ระดับ ว6 โดยใช้ผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ประกอบด้วย 5 ประเด็น ดังนี้

1. ความสามารถทางวิชาการที่เป็นที่ยอมรับ
2. ความเป็นที่ยอมรับทางวิชาการทั้งภายในและนอกมหาวิทยาลัย
3. ความสามารถในการส่งเสริมและพัฒนาให้อาจารย์และนักวิจัยรุ่นใหม่มีความก้าวหน้าในงานวิชาการ
4. งานบริการอื่น ๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรและประเทศนอกเหนือจากงานวิชาการปกติ
5. ความสามารถในการหาทรัพยากร ซึ่งทรัพยากรเหล่านั้นต้องเป็นทรัพยากรที่เป็นประโยชน์โดยตรงต่อมหาวิทยาลัยเท่านั้น

การประเมินเพื่อเลื่อนระดับพนักงานกลุ่มวิชาการไม่จำเป็นต้องมีผลงานที่แสดงให้เห็นถึงความโดดเด่นทั้ง 5 ประเด็น แต่ต้องมีการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพที่เป็นประโยชน์ต่อภาพรวมของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน

## 2.2 การเลื่อนระดับเข้าสู่ ว6 โดยใช้สิทธิจากการเคยดำรงตำแหน่งบริหาร

มหาวิทยาลัยฯ เปิดโอกาสให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งบริหาร หรือผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งบริหารที่มีได้มีตำแหน่งทางวิชาการ สามารถเสนอผลงานเพื่อรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับได้เช่นเดียวกัน การพิจารณาผลงานของพนักงานกลุ่มวิชาการที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับเข้าสู่ระดับ ว6 โดยใช้สิทธิจากการเคยดำรงตำแหน่งบริหาร เป็นการเสนอผลงานทางด้านการบริหารในช่วงระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งบริหารต่าง ๆ โดยมีคุณสมบัติเป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยฯ กำหนดไว้ การพิจารณาผลงานจะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานด้านบริหารโดยอิงกับ Key Performance Indicator (KPI) ของหน่วยงาน

การเสนอผลงานเพื่อขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับพนักงานกลุ่มวิชาการทั้ง 2 วิธีการดังกล่าว ผู้ขอรับการประเมินควรต้องระบุผลลัพธ์ หรือผลสัมฤทธิ์ หรือผลกระทบที่ได้จากการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการที่ได้กระทำ เพื่อใช้สำหรับประกอบการพิจารณาเลื่อนระดับในระดับที่สูงขึ้น

อย่างไรก็ตาม แม้ว่ามหาวิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางเพื่อใช้สำหรับการพิจารณาผลงานของพนักงานกลุ่มวิชาการเพื่อประโยชน์ดังกล่าวไปตอนต้น แต่พนักงานกลุ่มวิชาการควรปฏิบัติงานให้มีภาระงานเป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยฯ กำหนดไว้ 5 ภาระงาน ได้แก่ ผลงานด้านการสอนและวิจัย ผลงานด้านวิชาการ ผลงานด้านบริหาร ผลงานด้านบริการวิชาการ และผลงานด้านการหาทรัพยากรให้มหาวิทยาลัย

3. หลักเกณฑ์และแนวทางการพิจารณาผลงานของพนักงานกลุ่มวิชาการที่ขอรับการประเมิน เพื่อเลื่อนระดับเข้าสู่ระดับ ว6

3.1 หลักเกณฑ์และแนวทางการพิจารณาผลงานพนักงานกลุ่มวิชาการโดยใช้ผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ

3.1.1 เน้นการวิจัย

3.1.1.1 ความสามารถทางวิชาการเป็นที่ยอมรับ

ผลงานในประเด็นนี้สามารถอ้างอิงภาระงานในกลุ่มที่ 2 งานวิชาการ สำหรับ ผลงานที่ไม่สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ เนื่องจากมีเงื่อนไขจากเจ้าของแหล่งทุน เรื่องการ ปกปิดหรือลิขสิทธิ์ พนักงานสามารถเขียนเป็นรายงานให้คณะกรรมการพิจารณาได้

3.1.1.2 ความเป็นที่ยอมรับทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

ผลงานในประเด็นนี้ เช่น การเป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือกรรมการในองค์กรของ รัฐ/เอกชนที่มีชื่อเสียง อาทิเช่น การเป็นที่ปรึกษาทางเทคนิคให้หน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น การเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และ/หรือ กรรมการวิชาการในกองบรรณาธิการนานาชาติ เป็นกรรมการวิชาการระดับประเทศ หรือเป็นกรรมการจัดประชุมวิชาการนานาชาติ เป็นคณะกรรมการของสมาคมวิชาชีพระดับประเทศหรือนานาชาติ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิใน คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ การเป็นวิทยากรรับเชิญในที่ประชุมต่าง ๆ เป็นต้น

3.1.1.3 ความสามารถในการส่งเสริมและพัฒนาให้อาจารย์และนักวิจัยรุ่นใหม่มีความก้าวหน้าในงานวิชาการ

มีความสามารถในการพัฒนาให้อาจารย์ใหม่หรือนักวิจัยใหม่สามารถ ดำเนินการทำงานวิชาการได้ในลักษณะต่าง ๆ เช่น เป็นหัวหน้าทีม โครงการวิจัย หัวหน้ากลุ่มวิจัย หัวหน้าทีมบริการวิชาการ เป็นพี่เลี้ยงอาจารย์หรือนักวิจัยใหม่ เป็นต้น

3.1.1.4 งานบริการอื่น ๆ นอกเหนือจากงานวิชาการปกติที่มีประโยชน์ต่อองค์กรและประเทศ

งานบริการอื่น ๆ นอกเหนือจากงานวิชาการปกติที่มีประโยชน์ต่อองค์กรและ ประเทศ ต้องเป็นผลงานที่เป็นรูปธรรม โดยงานที่ปฏิบัตินั้นต้องมีผู้นำไปใช้ประโยชน์ สามารถดูได้จากภาระงานกลุ่มที่ 4 งานบริการอื่น ๆ

3.1.1.5 ความสามารถในการหาทรัพยากรในเชิงของงานวิจัย

เป็นการแสดงความสามารถในการบริหารกลุ่มวิจัยหรือโครงการวิจัยที่เป็นทีม หรือพัฒนา/จัดหาทรัพยากรอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์โดยตรงต่อมหาวิทยาลัยเท่านั้น โดยต้องเป็นหัวหน้าทีมหรือผู้ดำเนินการหลักที่สามารถสร้างผลงานของทีมในการหา ทรัพยากร พนักงานผู้ขอรับการประเมินเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอก มหาวิทยาลัย หรือมีการแสดงให้เห็นถึงการนำผลงานเชิงวิชาการหรือเชิงวิจัยไปใช้ ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

### 3.1.2 เน้นการบริการวิชาการ

#### 3.1.2.1 ความสามารถทางวิชาการเป็นที่ยอมรับ

ผลงานในประเด็นนี้ สามารถอ้างอิงในภาระงานกลุ่มที่ 2 งานวิชาการ หรือ ผลงานวิจัยและพัฒนาที่มีการนำไปใช้เพื่อแก้ปัญหาภาครัฐหรือภาคเอกชน และมีผลกระทบอย่างสูง และมีการใช้งานอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้ ผลงานเหล่านั้นต้องแสดงให้เห็นถึงความคิดริเริ่มและประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ หรือมีความก้าวหน้าในแวดวงวิชาการหรือวิชาชีพ สำหรับผลงานที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ เนื่องจากมีเงื่อนไขจากเจ้าของแหล่งทุน เรื่องการปกปิดหรือลิขสิทธิ์ พนักงานสามารถเขียนเป็นรายงานให้คณะกรรมการพิจารณาได้

#### 3.1.2.2 ความเป็นที่ยอมรับทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

ผลงานในประเด็นนี้ เช่น มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน มีความสามารถในการส่งเสริมและให้ความร่วมมือด้านวิชาการกับสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ในระดับประเทศ และ/หรือ ระดับนานาชาติ มีความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวความคิด เทคโนโลยีใหม่ ๆ เกี่ยวกับการทำงานบริการวิชาการให้หน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เป็นต้น

#### 3.1.2.3 ความสามารถในการส่งเสริมและพัฒนาให้อาจารย์ใหม่และนักวิจัยใหม่มีความก้าวหน้าในงานบริการวิชาการ

มีความสามารถในการส่งเสริมและพัฒนาให้อาจารย์ใหม่หรือนักวิจัยใหม่สามารถดำเนินการทำงานบริการวิชาการได้ด้วยตนเองในลักษณะต่าง ๆ เช่น การเป็นหัวหน้าทีม หัวหน้าโครงการถ่ายทอดเทคโนโลยี หัวหน้าหน่วยทางธุรกิจ ในการทำงานบริการวิชาการ รวมถึงต้องสามารถพัฒนาให้อาจารย์ใหม่และนักวิจัยใหม่เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ เป็นต้น

#### 3.1.2.4 งานบริการอื่นๆนอกเหนือจากงานวิชาการปกติที่มีประโยชน์ต่อองค์กรและประเทศ

งานบริการอื่น ๆ นอกเหนือจากงานวิชาการปกติที่มีประโยชน์ต่อองค์กรและประเทศ ต้องเป็นผลงานที่เป็นรูปธรรม โดยงานที่ปฏิบัตินั้นต้องมีผู้นำไปใช้ประโยชน์สามารถดูได้จากภาระงานกลุ่มที่ 4 งานบริการอื่น

#### 3.1.2.5 ความสามารถในการหาทรัพยากรในการทำบริการวิชาการ

การแสดงความสามารถเป็นหัวหน้าหน่วย / ศูนย์ ที่มีบทบาทในการถ่ายทอดเทคโนโลยี หรือพัฒนา/จัดหาทรัพยากรอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์โดยตรงต่อมหาวิทยาลัยเท่านั้น โดยต้องเป็นหัวหน้าทีมหรือผู้ดำเนินการหลักที่สามารถสร้างผลงานของทีมในการหาทรัพยากร พนักงานผู้ขอรับการประเมินเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยหรือมีการแสดงให้เห็นถึงการนำผลงานเชิงวิชาการหรือเชิงวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

### 3.1.3 เน้นการสอน

#### 3.1.3.1 ความสามารถทางวิชาการเป็นที่ยอมรับ

ผลงานในประเด็นนี้ สามารถอ้างอิงภาระงานในกลุ่มที่ 2 งานวิชาการ หรือเป็นผลงานเชิงวิชาการในด้านการพัฒนาการศึกษา การเรียนรู้ การสอน และ/หรือ ผลงานเชิงบูรณาการศึกษา เช่น กระบวนการเรียนการสอน เทคนิคการสอน การสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา เป็นต้น ทั้งนี้ ผลงานเหล่านั้นต้องแสดงให้เห็นถึงความคิดริเริ่มและประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ ที่ทำให้เกิดประโยชน์ หรือมีความก้าวหน้าในแวดวงวิชาการหรือวิชาชีพ สำหรับผลงานที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ เนื่องจากมีเงื่อนไขจากเจ้าของแหล่งทุน เรื่องการปกปิดหรือลิขสิทธิ์ พนักงานสามารถเขียนเป็นรายงานให้คณะกรรมการพิจารณาได้

#### 3.1.3.2 ความเป็นที่ยอมรับทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

ผลงานในประเด็นนี้ เช่น มีความสามารถในการนำองค์ความรู้ในเชิงที่เป็นสหวิทยาการ ไปใช้บูรณาการเพื่อให้มีการตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ขององค์กรทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย มีความเป็นผู้นำในการพัฒนา การนำเทคนิค เทคโนโลยี วิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย มีความสามารถในการประเมินผลการเรียนรู้ในสาขาวิชาต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงเทคนิคการเรียนการสอน มีความสามารถในการเป็นผู้นำหรือเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการ การศึกษา เทคนิค กระบวนการเรียนการสอนให้กับองค์กรในสาขาวิชาชีพเดียวกัน เป็นต้น

#### 3.1.3.3 ความสามารถในการส่งเสริมและพัฒนาให้อาจารย์ใหม่และนักวิจัยใหม่มีความก้าวหน้าในงานด้านการสอน

มีความสามารถในการพัฒนาอาจารย์ใหม่หรือนักวิจัยใหม่ให้สามารถดำเนินการพัฒนาด้านการเรียนการสอนได้ด้วยตนเองในลักษณะต่าง ๆ เช่น การเป็นหัวหน้าทีม หัวหน้าโครงการวิจัย หัวหน้ากลุ่มวิจัยในการทำงานวิจัยที่เกี่ยวกับด้านการศึกษา เทคนิค กระบวนการในสาขาวิชาชีพของตนเอง รวมถึงต้องสามารถพัฒนาให้อาจารย์ใหม่และนักวิจัยใหม่ เป็นที่ปรึกษา เป็นต้น

#### 3.1.3.4 งานบริการอื่น ๆ นอกเหนือจากงานวิชาการปกติที่มีประโยชน์ต่อองค์กรและประเทศ

งานบริการอื่น ๆ นอกเหนือจากงานวิชาการปกติที่มีประโยชน์ต่อองค์กรและประเทศ ต้องเป็นผลงานที่เป็นรูปธรรม โดยงานที่ปฏิบัตินั้นต้องมีผู้นำไปใช้ประโยชน์ สามารถดูได้จากภาระงานกลุ่มที่ 4 งานบริการอื่น ๆ

#### 3.1.3.5 ความสามารถในการหาทรัพยากร

ผลงานในประเด็นนี้ คือ การแสดงความสามารถในฐานะเป็นผู้บริหาร ซึ่งอาจทำหน้าที่ในการบริหารกลุ่มวิจัย โครงการวิจัยเป็นทีม งานวิจัยด้านการศึกษา การพัฒนา/สร้างหลักสูตรใหม่ หรือพัฒนา/จัดหาทรัพยากรอื่นใด ที่เป็นผลประโยชน์โดยตรงต่อมหาวิทยาลัยเท่านั้นโดยต้องเป็นหัวหน้าทีมหรือผู้ดำเนินการหลักที่สามารถสร้างผลงานของทีมในการหาทรัพยากร พนักงานผู้ขอรับการประเมินเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยหรือมีการแสดงให้เห็นถึงการนำผลงานเชิงวิชาการหรือเชิงวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

### 3.2 หลักเกณฑ์และแนวทางการพิจารณาผลงานพนักงานกลุ่มวิชาการโดยใช้สิทธิจากการเคยดำรงตำแหน่งบริหาร

การพิจารณาผลงานพนักงานกลุ่มวิชาการที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับเข้าสู่ระดับ ว6 โดยใช้สิทธิจากการเคยดำรงตำแหน่งบริหาร เป็นการเสนอผลงานทางด้านการบริหารในช่วงระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งบริหารโดยมีคุณสมบัติการดำรงตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ การพิจารณาผลงานจะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานด้านบริหารโดยอิงกับ Key Performance Indicator (KPI) ของหน่วยงาน ซึ่งการเสนอผลงานต้องแสดงให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการดำเนินการ ผลกระทบที่มีต่อคณะ/ภาควิชา หรือมหาวิทยาลัย ในเชิงของการบริหารจัดการหรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่มีต่อหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย เช่น การนำผลงานของรายงานประจำปีที่แสดง KPI ของหน่วยงานในขณะที่ดำรงตำแหน่งบริหาร โดย KPI ที่สำคัญได้แก่ ด้านแผนงาน ด้านการเงิน ด้านทรัพยากรบุคคล และด้านผลงานวิชาการ

## 4. การได้รับเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานกลุ่มวิชาการ

### 4.1 อัตราการจ่ายเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ

อัตราการจ่ายเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการสำหรับพนักงานกลุ่มวิชาการในแต่ละระดับให้เป็นไปตามประกาศที่มหาวิทยาลัยฯ กำหนด

### 4.2 วิธีการดำเนินการจ่ายเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ

การจ่ายเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานที่เลื่อนระดับเข้าสู่ระดับ ว6 ให้ดำเนินการดังนี้

4.2.1 สำหรับพนักงานกลุ่มวิชาการที่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งเข้าสู่ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ว6 ให้คณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนระดับและการได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นของบุคลากรมหาวิทยาลัยกลุ่มวิชาการเป็นผู้พิจารณาเจรจาผลงานเพิ่มเติมสำหรับการจ่ายเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการในอัตราที่สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

4.2.2 สำหรับพนักงานกลุ่มวิชาการตำแหน่ง ศาสตราจารย์ เมื่อเลื่อนระดับเข้าสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์ ว6 และดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ว6 ไม่น้อยกว่า 3 ปีแล้วสามารถยื่นขอรับเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นได้ โดยใช้หลักเกณฑ์การดำเนินงานเช่นเดียวกับ ข้อ 4.2.1 และเสนอเรื่องเช่นเดียวกับการเลื่อนระดับตำแหน่งพนักงานกลุ่มวิชาการ

