



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
 ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย
 ประเภทวิชาชีพเฉพาะ สายงานการสอน ตำแหน่งครู
 สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
 พ.ศ. ๒๕๕๘

.....

โดยเป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาชีพเฉพาะ สายงานการสอน ตำแหน่งครู สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘(๒) และ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับข้อ ๑๒ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ และมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๐๕(๑/๒๕๕๘) เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาชีพเฉพาะ สายงานการสอน ตำแหน่งครู สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป
 บรรดากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ มติ หรือคำสั่งอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

- ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้
- “มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
 - “โรงเรียนสาธิต” หมายความว่า โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
 - “สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
 - “อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
 - “ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
 - “คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
 - “กองบริหารงานบุคคล” หมายความว่า กองบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล” หมายความว่า ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งครู และปฏิบัติงานสายงานการสอนในสังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดีมีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยของอธิการบดีให้เป็นที่สุด

ส่วนที่ ๑

หลักเกณฑ์

ข้อ ๕ การกำหนดระดับตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดคราวละสี่ปี

ข้อ ๖ ให้กำหนดคุณสมบัติของผู้ขอตำแหน่งครูให้สูงขึ้น ดังนี้

(๑) ครู ชำนาญการ

(ก) ต้องดำรงตำแหน่งครู ปฏิบัติการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับวุฒิปริญญาตรี หรือไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับวุฒิปริญญาโท หรือไม่น้อยกว่า ๒ ปี สำหรับวุฒิปริญญาเอก และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนย้อนหลัง ๒ ปีการศึกษาติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอตำแหน่ง

(ข) มีภาระงานสอนไม่ต่ำกว่าภาระงานขั้นต่ำที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(๒) ครู ชำนาญการพิเศษ

(ก) ต้องดำรงตำแหน่งครูชำนาญการ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนย้อนหลัง ๒ ปีการศึกษาติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอตำแหน่ง

(ข) มีภาระงานสอนไม่ต่ำกว่าภาระงานขั้นต่ำที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(๓) ครู เชี่ยวชาญ

(ก) ต้องดำรงตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนย้อนหลัง ๒ ปีการศึกษาติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอตำแหน่ง

(ข) มีภาระงานสอนไม่ต่ำกว่าภาระงานขั้นต่ำที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(๔) ครู เชี่ยวชาญพิเศษ

(ก) ต้องดำรงตำแหน่งครูเชี่ยวชาญ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนย้อนหลัง ๒ ปีการศึกษาติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอตำแหน่ง

(ข) มีภาระงานสอนไม่ต่ำกว่าภาระงานขั้นต่ำที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๗ การประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อบังคับนี้ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

(๓) ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย

ข้อ ๘ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา ต้องมีเงื่อนไขดังนี้

(๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เว้นแต่เป็นกระบวนการผลิต

(๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว เว้นแต่เป็นกระบวนการผลิต

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

(๔) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

(๕) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

ข้อ ๙ ให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนดก่อนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๐ การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ พิจารณาจากข้อมูลของบุคคลและหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเอกสารหลักฐาน ดังนี้

(ก) ประวัติการรับราชการ

(ข) คำรับรองของผู้บังคับบัญชา

(ค) เอกสารหลักฐานที่แสดงการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

(๒) ด้านความรู้ความสามารถ พิจารณาจากเอกสารหลักฐานในการพัฒนางานในหน้าที่และการพัฒนาตนเอง ดังนี้

(ก) การเป็นผู้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน พิจารณาจากหลักสูตร แผนการจัดการเรียนรู้ สื่อ/นวัตกรรม แฟ้มสะสมผลงาน การจัดชั้นเรียนและสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้

(ข) การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในสาขาหรือกลุ่มสาระที่รับผิดชอบหรือในงานที่รับผิดชอบ เช่น วุฒิบัตร เกียรติบัตร หรือใบรับรองการผ่านการทดสอบความรู้จากหน่วยงานหรือสถาบันทางวิชาการที่ให้การรับรอง

(๓) ด้านผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

(ก) ครู ชำนาญการ พิจารณาจากผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และหรือผลการทดสอบจากหน่วยงานที่แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีการพัฒนาด้านการเรียนรู้และพัฒนาการด้านอื่นๆ โดยคำนึงถึงปริมาณ คุณภาพ และสภาพของงานด้วย และอาจพิจารณาจากการปฏิบัติงานจริงด้วยก็ได้

(ข) ครู ชำนาญการพิเศษ ต้องมีผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ

(ข ๑) ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และหรือผลการทดสอบจากหน่วยงานที่แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีการพัฒนาด้านการเรียนรู้และพัฒนาการด้านอื่นๆ โดยคำนึงถึงปริมาณ คุณภาพ และสภาพของงานด้วย และอาจพิจารณาจากการปฏิบัติงานจริงด้วยก็ได้

(ข ๒) ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นรายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการ วิจัย ในชั้นเรียนที่มีจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียน และสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การสรุปลงค์ความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนจำนวนไม่น้อยกว่า ๑ รายการ ทั้งนี้ การประเมินผลงานทางวิชาการให้พิจารณาจากผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอ และอาจให้ผู้ขอรับการประเมินนำเสนอและตอบข้อซักถามด้วยก็ได้

(ค) ครู เชี่ยวชาญ ต้องมีผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ

(ค ๑) ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และหรือผลการทดสอบจากหน่วยงานที่แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีการพัฒนาด้านการเรียนรู้และพัฒนาการด้านอื่นๆ โดยคำนึงถึงปริมาณ คุณภาพ และสภาพของงานด้วย และอาจพิจารณาจากการปฏิบัติงานจริงด้วยก็ได้

(ค ๒) ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นรายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการ วิจัย ในชั้นเรียนที่มีจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียน และสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การสรุปลงค์ความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ รายการ โดยต้องเป็นงานวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างน้อย ๑ รายการ ทั้งนี้ การประเมินผลงานทางวิชาการให้พิจารณาจากผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอ และอาจให้ผู้ขอรับการประเมินนำเสนอและตอบข้อซักถามด้วยก็ได้

(ง) ครู เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ

(ง ๑) ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และหรือผลการทดสอบจากหน่วยงานที่แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีการพัฒนาด้านการเรียนรู้และพัฒนาการด้านอื่นๆ โดยคำนึงถึงปริมาณ คุณภาพ และสภาพของงานด้วย และอาจพิจารณาจากการปฏิบัติงานจริงด้วยก็ได้

(ง ๒) ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นรายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการ วิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ด้านการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาด้านการเรียนของผู้เรียน และสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การสรุปลงค์ความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ รายการ โดยต้องเป็นงานวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียน

การสอนอย่างน้อย ๑ รายการ ทั้งนี้ การประเมินผลงานทางวิชาการให้พิจารณาจากผลงานทางวิชาการ
 ที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอ และอาจให้ผู้ขอรับการประเมินนำเสนอและตอบข้อซักถามด้วยก็ได้

ข้อ ๑๑ เกณฑ์การตัดสิน

(๑) ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินครู ชำนาญการ ต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

(ก) ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ต้องได้คะแนนจาก
 กรรมการทั้ง ๓ คน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕

(ข) ด้านความรู้ความสามารถ ต้องได้คะแนนจากกรรมการทั้ง ๓ คน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า
 ร้อยละ ๖๕

(ค) ด้านผลการปฏิบัติงาน ต้องได้คะแนนจากกรรมการทั้ง ๓ คน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า
 ร้อยละ ๖๕

(๒) ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินครู ชำนาญการพิเศษ ต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

(ก) ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ต้องได้คะแนนจาก
 กรรมการทั้ง ๓ คน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(ข) ด้านความรู้ความสามารถ ต้องได้คะแนนจากกรรมการทั้ง ๓ คน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า
 ร้อยละ ๗๐

(ค) ด้านผลการปฏิบัติงาน ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ดังนี้

(ค ๑) ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕

(ค ๒) ผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕

(ค ๓) คะแนนรวมเฉลี่ย (ค ๑) และ (ค ๒) ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๓) ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินครู เชี่ยวชาญ ต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

(ก) ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ต้องได้คะแนนจาก
 กรรมการทั้ง ๓ คน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

(ข) ด้านความรู้ความสามารถ ต้องได้คะแนนจากกรรมการทั้ง ๓ คน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า
 ร้อยละ ๗๕

(ค) ด้านผลการปฏิบัติงาน ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ดังนี้

(ค ๑) ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(ค ๒) ผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(ค ๓) คะแนนรวมเฉลี่ย (ค ๑) และ (ค ๒) ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

(๔) ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินครู เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

(ก) ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ต้องได้คะแนนจาก
 กรรมการทั้ง ๓ คน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

(ข) ด้านความรู้ความสามารถ ต้องได้คะแนนจากกรรมการทั้ง ๓ คน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า
 ร้อยละ ๘๐

(ค) ด้านผลการปฏิบัติงาน ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ดังนี้

(ค ๑) ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

(ค ๒) ผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

(ค ๓) คะแนนรวมเฉลี่ย (ค ๑) และ (ค ๒) ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

ส่วนที่ ๒

การดำเนินการ

ข้อ ๑๒ การขอรับการประเมินเพื่อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นกระทำได้ ๒ วิธี คือ วิธีปกติและวิธีพิเศษ ดังนี้

(๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๑๓ ผู้ประสงค์ขอรับการประเมิน ให้ยื่นคำขอต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อตรวจสอบและรับรองแล้วเสนอกองบริหารงานบุคคลเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารหลักฐาน กรณีเกษียณอายุราชการให้ยื่นคำขอก่อนเกษียณอายุไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

ข้อ ๑๔ ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการจำนวน ๒ ชุด เพื่อทำหน้าที่ประเมิน ดังนี้

(๑) กรรมการประเมินด้านจริยธรรม และด้านความรู้ความสามารถ เพื่อทำหน้าที่ประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านความรู้ความสามารถ

(๒) กรรมการประเมินด้านผลการปฏิบัติงาน เพื่อทำหน้าที่ประเมินด้านผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๕ คณะกรรมการตามข้อ ๑๔ มีองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ครู ชำนาญการ

(ก) รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(ข) ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต เป็นกรรมการ

(ค) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบ จำนวน ๒ ราย เป็นกรรมการ

(ง) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

(จ) บุคลากรของกองบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

(๒) ครู ชำนาญการพิเศษ

(ก) รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(ข) ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต เป็นกรรมการ

(ค) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบ จำนวน ๑ ราย เป็นกรรมการ

(ง) ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการที่ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบ จำนวน ๓ ราย เป็นกรรมการ

- (จ) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ
- (ฉ) บุคลากรของกองบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
- กรรมการตาม (ก) – (ค) ทำหน้าที่ตามข้อ ๑๔(๑) และกรรมการตาม (ง) ทำหน้าที่ตาม

ข้อ ๑๔(๒)

(๓) ครู เชี่ยวชาญ

- (ก) รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (ข) ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต เป็นกรรมการ
- (ค) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบ จำนวน ๑ ราย เป็นกรรมการ
- (ง) ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการที่ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบ

จำนวน ๓ ราย เป็นกรรมการ

- (จ) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ
- (ฉ) บุคลากรของกองบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
- กรรมการตาม (ก) – (ค) ทำหน้าที่ตามข้อ ๑๔(๑) และกรรมการตาม (ง) ทำหน้าที่ตาม

ข้อ ๑๔(๒)

(๔) ครู เชี่ยวชาญพิเศษ

- (ก) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ
- (ข) รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการ
- (ค) ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต เป็นกรรมการ
- (ง) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบ จำนวน ๒ ราย เป็นกรรมการ
- (จ) ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการที่ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบ

จำนวน ๓ ราย เป็นกรรมการ

- (ฉ) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ
- (ช) บุคลากรของกองบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
- กรรมการตาม (ก) – (ง) ทำหน้าที่ตามข้อ ๑๔(๑) และกรรมการตาม (จ) ทำหน้าที่ตาม

ข้อ ๑๔(๒)

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการตามข้อ ๑๔ รายงานผลการประเมินต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติต่อไป

ข้อ ๑๗ แบบคำขอรับการประเมิน แบบรายงานด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ แบบรายงานผลการปฏิบัติงาน แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน แนวทางในการประเมินผลงาน คำจำกัดความของผลงาน และอื่นๆ ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๘ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้แต่งตั้งโดยมีเงื่อนไข ดังนี้

- (๑) ไม่ก่อนวันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่องการขอกำหนดตำแหน่ง
- (๒) กรณีมีการแก้ไขให้แต่งตั้งไม่ก่อนวันที่กองบริหารงานบุคคลรับผลงานที่ได้แก้ไขปรับปรุงฉบับ

สมบูรณ์แล้ว

ข้อ ๑๙ เมื่อมีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้มีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของ ตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งด้วย

ข้อ ๒๐ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ขอรับการประเมินมีสิทธิขอให้ ก.บ.ม. พิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุน คำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับทราบมติ

เมื่อ ก.บ.ม. ได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนแล้ว ให้ส่งคำขอนั้นแก่คณะกรรมการเพื่อแต่งตั้งบุคคล ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หากคณะกรรมการมีความเห็นประการใดให้เสนอต่อ ก.บ.ม. พิจารณา ผลการพิจารณา ของ ก.บ.ม. ให้เป็นที่สุด

ข้อ ๒๑ เมื่อคณะกรรมการได้รับเรื่องการขอทบทวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลทางวิชาการ ที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลทางวิชาการ ที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติรับไว้พิจารณา โดยให้มอบคณะกรรมการชุดเดิมพิจารณา

(๒) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลทางวิชาการ ที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลทางวิชาการ ที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา และให้แต่งตั้งคณะกรรมการโดยผู้ทรงคุณวุฒิต้อง เป็นชุดใหม่เพื่อพิจารณา

(ค) เมื่อคณะกรรมการชุดใหม่ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้มหาวิทยาลัย นำผลการพิจารณาของคณะกรรมการชุดใหม่และชุดเดิมเสนอต่อ ก.บ.ม. พิจารณาต่อไป

ข้อ ๒๒ ให้ ก.บ.ม. พิจารณากำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ข้อกำหนดตำแหน่งอัน ส่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำความผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความ ประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ตรวจสอบพบว่าผู้ข้อกำหนดตำแหน่งระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็น จริงหรือมีพฤติการณ์ส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่ง โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ ก.บ.ม. มีมติให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้นและดำเนินการทาง วินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้น เสนอขอตำแหน่ง มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติ

(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือ ทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่น ไปใช้ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ ก.บ.ม. เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อมีมติถอดถอนตำแหน่งระดับ

ชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และให้มหาวิทยาลัยดำเนินการ
ทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอ
ตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก



(ดร.ศิริ ทิวะพันธุ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม