



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม  
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ  
ตำแหน่งครู สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม  
พ.ศ. ๒๕๖๓

.....  
โดยเป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ 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 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๔ และมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๖๖ (๓/๒๕๖๓) เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๓ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ตำแหน่งครู สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาชีวะเฉพาะ สายงานการสอน ตำแหน่งครู สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๔ บรรดากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ มติ หรือคำสั่งอื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๕ 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 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สายวิชาการ ที่ดำรงตำแหน่งครู และปฏิบัติงานสายงานการสอนในสังกัดโรงเรียน สภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ข้อ ๖ ให้ถือการบดริษการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ และวิธีการเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับ หรือในกรณีที่ข้อบังคับนี้ไม่ได้กำหนดไว้ให้ สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจตีความและวินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยของสภามหาวิทยาลัยให้เป็นที่สุด

## ส่วนที่ ๑

### หลักเกณฑ์

ข้อ ๕ การกำหนดระดับตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามกรอบของตำแหน่งและ แผนพัฒนากำลังคนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดคราวละสี่ปี

ข้อ ๖ ให้กำหนดคุณสมบัติของผู้ขอตำแหน่งครูให้สูงขึ้น ดังนี้

#### (๑) ครู ชำนาญการ

(ก) ต้องดำรงตำแหน่งครู ปฏิบัติการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับวุฒิปริญญาตรี หรือไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับวุฒิปริญญาโท หรือไม่น้อยกว่า ๒ ปี สำหรับวุฒิปริญญาเอก และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอน และการพัฒนาผู้เรียนย้อนหลัง ๒ ปีการศึกษาติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่น คำขอกำหนดระดับตำแหน่ง

(ข) มีภาระงานสอนไม่ต่ำกว่าภาระงานขั้นต่ำที่มหาวิทยาลัยกำหนด

#### (๒) ครู ชำนาญการพิเศษ

(ก) ต้องดำรงตำแหน่งครูชำนาญการ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๔ ปี และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนย้อนหลัง ๒ ปีการศึกษาติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอกำหนดระดับตำแหน่ง

(ข) มีภาระงานสอนไม่ต่ำกว่าภาระงานขั้นต่ำที่มหาวิทยาลัยกำหนด

#### (๓) ครู เชี่ยวชาญ

(ก) ต้องดำรงตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าว มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ย้อนหลัง ๒ ปีการศึกษาติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอกำหนดระดับตำแหน่ง

(ข) มีภาระงานสอนไม่ต่ำกว่าภาระงานขั้นต่ำที่มหาวิทยาลัยกำหนด

## (๔) ครู เชี่ยวชาญพิเศษ

(ก) ต้องดำรงตำแหน่งครูเชี่ยวชาญ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๒ ปี และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนย้อนหลัง ๒ ปีการศึกษาติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอกำหนดระดับตำแหน่ง

(ข) มีภาระงานสอนไม่ต่ำกว่าภาระงานขั้นต่ำที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๗ การประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อบังคับนี้ต้อง คำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียน ผลงานผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่ง ฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและ สิทธิมนุษยชน

(๓) ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย

ข้อ ๘ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา ต้องมีเงื่อนไขดังนี้

(๑) ต้องมิใช่ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เว้นแต่เป็นกระบวนการผลิต

(๒) ต้องมิใช่ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว เว้นแต่เป็นกระบวนการผลิต

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

(๔) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวัง ผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริงไม่ขยายข้อค้นพบ โดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

(๕) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของ ตนเองและแสดงหลักฐานการค้นคว้า

ข้อ ๙ ให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนดก่อนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตาม ข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๐ การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ พิจารณาจากข้อมูลของบุคคล และหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเอกสารหลักฐาน ดังนี้

(ก) ประเมินการรับราชการ

(ข) คำรับรองของผู้บังคับบัญชา

(ค) เอกสารหลักฐานที่แสดงการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

(๒) ด้านความรู้ความสามารถ พิจารณาจากเอกสารหลักฐานในการพัฒนางานในหน้าที่และการพัฒนาตนเอง ดังนี้

(ก) การเป็นผู้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน พิจารณาจากหลักสูตรแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อ/นวัตกรรม เพิ่มสะสมผลงาน การจัดชั้นเรียนและสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้

(ข) การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในสาขาหรือกลุ่มสาระที่รับผิดชอบหรือในงานที่รับผิดชอบ เช่น วุฒิบัตร เกียรติบัตร หรือใบรับรองการผ่านการทดสอบความรู้จากหน่วยงานหรือสถาบันทางวิชาการที่ให้การรับรอง

(๓) ด้านผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

(ก) ครู ข้าราชการ พิจารณาจากผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และหรือผลการทดสอบจากหน่วยงานที่แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีการพัฒนาด้านการเรียนรู้และพัฒนาการ ด้านอื่นๆ โดยคำนึงถึงปริมาณ คุณภาพ และสภาพของงานด้วย และอาจพิจารณาจากการปฏิบัติงานจริงด้วยก็ได้

(ข) ครู ข้าราชการพิเศษ ต้องมีผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ

(ข ๑) ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และหรือผลการทดสอบจากหน่วยงานที่แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีการพัฒนาด้านการเรียนรู้และพัฒนาการด้านอื่นๆ โดยคำนึงถึงปริมาณ คุณภาพ และสภาพของงานด้วย และอาจพิจารณาจากการปฏิบัติงานจริงด้วยก็ได้

(ข ๒) ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นรายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัย ในชั้นเรียนที่มีจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียน และสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การสรุปองค์ความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน จำนวนไม่น้อยกว่า 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 หรือผลการวิจัย ในชั้นเรียนที่มีจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียน และสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การสรุปองค์ความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ รายการ โดยต้องเป็นงานวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างน้อย ๑ รายการ ทั้งนี้ การประเมินผลงานทางวิชาการให้พิจารณาจากผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอ และอาจให้ผู้ขอรับการประเมินนำเสนอและตอบข้อซักถามด้วยก็ได้

(ง) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ

(ง ๑) ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และหรือผลการทดสอบจากหน่วยงานที่แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีการพัฒนาด้านการเรียนรู้และพัฒนาด้านอื่นๆ โดยคำนึงถึงปริมาณ คุณภาพ และสภาพของงานด้วย และอาจพิจารณาจากการปฏิบัติงานจริงด้วยก็ได้

(ง ๒) ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นรายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ด้านการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การสรุปองค์ความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ รายการ โดยต้องเป็นงานวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างน้อย ๑ รายการ ทั้งนี้ การประเมินผลงานทางวิชาการให้พิจารณาจากผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอ และอาจให้ผู้ขอรับการประเมินนำเสนอและตอบข้อซักถามด้วยก็ได้

#### ข้อ ๑๑ เกณฑ์การตัดสิน

(๑) ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินครู ชำนาญการ ต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

(ก) ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ต้องได้คะแนนจากกรรมการ ทั้ง 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 ต้องได้คะแนนจากกรรมการ ทั้ง 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 ต้องได้คะแนนจากกรรมการ ทั้ง 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 ต้องได้คะแนนจากกรรมการ ทั้ง 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 วิธีปกติ และวิธีพิเศษ ดังนี้

(๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๑๓ ผู้ประสงค์ขอรับการประเมิน ให้ยื่นคำขอต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อตรวจสอบและรับรองแล้วเสนอกองบริหารงานบุคคลเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารหลักฐาน กรณีเกษียณอายุราชการให้ ยื่นคำขอก่อนเกษียณอายุไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

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

(๑) กรรมการประเมินด้านจริยธรรม และด้านความรู้ความสามารถ เพื่อทำหน้าที่ประเมินด้าน วินัย 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 เป็นเลขาฯ

(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 เป็นเลขาฯ

(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 เป็นเลขาฯ

(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 เป็นเลขาฯ

(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) ไม่ก่อนวันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่องการขอตำแหน่ง  
(๒) กรณีมีการแก้ไขให้แต่งตั้งไม่ก่อนวันที่กองบริหารงานบุคคลรับผลงานที่ได้แก้ไขปรับปรุงฉบับสมบูรณ์แล้ว

ข้อ ๑๙ เมื่อมีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งด้วย

ข้อ ๒๐ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ขอรับการประเมินมีสิทธิขอให้ ก.บ.ม. พิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับทราบมติ

เมื่อ ก.บ.ม. ได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนแล้ว ให้ส่งคำขอนั้นแก่คณะกรรมการเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หากคณะกรรมการมีความเห็นประการใดให้เสนอต่อ ก.บ.ม. พิจารณา ผลการพิจารณาของ ก.บ.ม. ให้เป็นที่สุด

ข้อ ๒๑ เมื่อคณะกรรมการได้รับเรื่องการขอทบทวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลทางวิชาการที่สนับสนุนคำขอให้มิตีไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลทางวิชาการที่สนับสนุนคำขอให้มิตีรับไว้พิจารณา โดยให้มอบคณะกรรมการชุดเดิมพิจารณา

(๒) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลทางวิชาการที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มิตีไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลทางวิชาการที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มิตีรับไว้พิจารณา และให้แต่งตั้งคณะกรรมการโดยผู้ทรงคุณวุฒิต้องเป็นชุดใหม่เพื่อพิจารณา

(ค) เมื่อคณะกรรมการชุดใหม่ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้มหาวิทยาลัยนำผลการพิจารณาของคณะกรรมการชุดใหม่และชุดเดิมเสนอต่อ ก.บ.ม. พิจารณาต่อไป



ข้อ ๒๒ ให้ ก.บ.ม. พิจารณากำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ข้อกำหนดตำแหน่ง อันสื่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ตรวจสอบพบว่าผู้ข้อกำหนดตำแหน่งระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์สื่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่ง โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเองให้ ก.บ.ม. มีมติให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้นและดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้น เสนอขอตำแหน่ง มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี แต่ไม่เกินสิบปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติ

(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ ก.บ.ม. เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อมีมติถอดถอนตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และให้มหาวิทยาลัยดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี แต่ไม่เกินสิบปี นับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓

สมบุรณ์ เสงี่ยมบุตร  
(นายสมบุรณ์ เสงี่ยมบุตร)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม