



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย
ตำแหน่งครู สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
พ.ศ. ๒๕๖๗

.....
โดยเป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้ง
พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งครู สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
เพื่อให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘(๒) และ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ
พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗
ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับ
ข้อ ๑๒ วรรคหนึ่ง ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วย
การบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มติคณะกรรมการบริหาร
งานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในการประชุมครั้งที่ ๑๖๑ (๓/๒๕๖๓) เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน
พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในการประชุมครั้งที่ ๒๑๖ (๗/๒๕๖๓) เมื่อวันที่
๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการกำหนดระดับ
ตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งครู สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
พ.ศ. ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่ง
และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ตำแหน่งครู สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ
พิบูลสงคราม พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อ ๔ บรรดากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ มติ หรือคำสั่งอื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้
ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

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
 “ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต” หมายความว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ

พิบูลสงคราม

“ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล” หมายความว่า ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และพนักงาน
 มหาวิทยาลัยเงินรายได้ สายวิชาการ ที่ดำรงตำแหน่งครู และปฏิบัติงานสายงานการสอนในสังกัดโรงเรียนสาธิต
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ข้อ ๖ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์
 และวิธีการเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับ ให้สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจตีความและ
 วินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยของสภามหาวิทยาลัยให้เป็นที่สุด

ส่วนที่ ๑

หลักเกณฑ์

ข้อ ๗ การกำหนดระดับตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามกรอบของตำแหน่งและ
 แผนพัฒนากำลังคนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดคราวละสี่ปี

ข้อ ๘ ให้กำหนดคุณสมบัติของผู้ขอตำแหน่งครูให้สูงขึ้น ดังนี้

(๑) ครู ชำนาญการ

(ก) ต้องดำรงตำแหน่งครูปฏิบัติการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับวุฒิปริญญาตรี
 หรือไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับวุฒิปริญญาโท หรือไม่น้อยกว่า ๒ ปี สำหรับวุฒิปริญญาเอก และมีผลงานที่เกิดจาก
 การปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอน 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 และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนย้อนหลัง ๒ ปีการศึกษาติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอกำหนดระดับตำแหน่ง

(ข) มีภาระงานสอนไม่ต่ำกว่าภาระงานขั้นต่ำที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(๔) ครู เชี่ยวชาญพิเศษ

(ก) ต้องดำรงตำแหน่งครูเชี่ยวชาญ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนย้อนหลัง ๒ ปีการศึกษาติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอกำหนดระดับตำแหน่ง

(ข) มีภาระงานสอนไม่ต่ำกว่าภาระงานขั้นต่ำที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๙ การประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อบังคับนี้ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

(๓) ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย

ข้อ ๑๐ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา ต้องมีเงื่อนไขดังนี้

(๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เว้นแต่เป็นกระบวนการผลิต

(๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว เว้นแต่เป็นกระบวนการผลิต

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

(๔) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้องและเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริงไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

(๕) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานการค้นคว้า

ข้อ ๑๑ ให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนดก่อนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๒ 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 พิจารณาจากหลักสูตร แผนการจัดการเรียนรู้ สื่อ/นวัตกรรม เพิ่มสะสมผลงาน การจัดชั้นเรียนและสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้

(ข) การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในสาขาหรือกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ หรือในงานที่รับผิดชอบ เช่น วุฒิบัตร เกียรติบัตร หรือใบรับรองการผ่านการทดสอบความรู้จากหน่วยงานหรือสถาบันทางวิชาการที่ให้การรับรอง

(๓) ด้านผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

(ก) ครู ชำนาญการ พิจารณาจากผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และหรือผลการทดสอบจากหน่วยงานที่แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีการพัฒนาด้านการเรียนรู้และพัฒนาการด้านอื่น ๆ โดยคำนึงถึงปริมาณ คุณภาพ และสภาพของงานด้วย และอาจพิจารณาจากการปฏิบัติงานจริงด้วยก็ได้

(ข) ครู ชำนาญการพิเศษ ต้องมีผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ

(๑) ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และหรือผลการทดสอบจากหน่วยงานที่แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีการพัฒนาด้านการเรียนรู้และพัฒนาการด้านอื่น ๆ โดยคำนึงถึงปริมาณ คุณภาพ และสภาพของงานด้วย และอาจพิจารณาจากการปฏิบัติงานจริงด้วยก็ได้

(๒) ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นรายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัย ในชั้นเรียนที่มีจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียน และสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การสรุปองค์ความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ รายการ ทั้งนี้ การประเมินผลงานทางวิชาการให้พิจารณาจากผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอ และอาจให้ผู้ขอรับการประเมินนำเสนอและตอบข้อซักถามด้วยก็ได้

(ค) ครู เชี่ยวชาญ ต้องมีผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ

(๑) ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และหรือผลการทดสอบจากหน่วยงานที่แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีการพัฒนาด้านการเรียนรู้และพัฒนาการด้านอื่น ๆ โดยคำนึงถึงปริมาณ คุณภาพ และสภาพของงานด้วย และอาจพิจารณาจากการปฏิบัติงานจริงด้วยก็ได้

(ค ๒) ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นรายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัย ในชั้นเรียนที่มีจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียน และสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การสรุปองค์ความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ รายการ โดยต้องเป็นงานวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างน้อย ๑ รายการ ทั้งนี้ การประเมินผลงานทางวิชาการให้พิจารณาจากผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอ และอาจให้ผู้ขอรับการประเมินนำเสนอและตอบข้อซักถามด้วยก็ได้

(ง) ครู เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ

(ง ๑) ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และหรือผลการทดสอบจากหน่วยงานที่แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีการพัฒนาด้านการเรียนรู้และพัฒนากิจการด้านอื่น ๆ โดยคำนึงถึงปริมาณ คุณภาพ และสภาพของงานด้วย และอาจพิจารณาจากการปฏิบัติงานจริงด้วยก็ได้

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

ข้อ ๑๓ เกณฑ์การตัดสิน

(๑) ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินครู ข้าราชการ 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 ข้าราชการพิเศษ 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 ๑๔ ผู้ประสงค์ขอรับการประเมิน ให้ยื่นคำขอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตเพื่อตรวจสอบ และรับรองแล้วเสนอกองบริหารงานบุคคลเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารหลักฐาน กรณีเกษียณอายุราชการ ให้ยื่นคำขอก่อนเกษียณอายุไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

ข้อ ๑๕ ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านจริยธรรม เพื่อทำหน้าที่ประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ มีองค์ประกอบ ดังนี้

(ก) รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(ข) ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต เป็นกรรมการ

(ค) รองผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

(ง) หัวหน้ากลุ่มสาระที่ผู้ขอรับการประเมินสังกัด เป็นกรรมการ

(จ) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

(ฉ) บุคลากรของกองบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ในกรณีที่กรรมการใน (ข) (ค) หรือ (ง) เป็นผู้เข้ารับการประเมินให้ ก.บ.ม. เลือกพนักงาน มหาวิทยาลัยซึ่งเห็นว่าเหมาะสมทำหน้าที่แทน

ข้อ ๑๖ ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านความรู้ ความสามารถ และด้านผลการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ครู ชำนาญการ

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

(ง) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

(จ) บุคลากรของกองบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

(๒) ครู ชำนาญการพิเศษ

- (ก) รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (ข) ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต เป็นกรรมการ
- (ค) ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการที่ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบ จำนวน ๓ ราย เป็นกรรมการ

(ง) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

(จ) บุคลากรของกองบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

(๓) ครู เชี่ยวชาญ

- (ก) รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (ข) ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต เป็นกรรมการ
- (ค) ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการที่ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบ จำนวน ๓ ราย เป็นกรรมการ

(ง) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

(จ) บุคลากรของกองบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

(๔) ครู เชี่ยวชาญพิเศษ

- (ก) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ
- (ข) รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการ
- (ค) ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต เป็นกรรมการ
- (ง) ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการที่ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบ จำนวน ๓ ราย เป็นกรรมการ

(จ) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

(ฉ) บุคลากรของกองบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการตามข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ รายงานผลการประเมินต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป เว้นแต่การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งครู ระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป ให้พิจารณาสรุปผล เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ

ข้อ ๑๘ แบบคำขอรับการประเมิน แบบรายงานด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ แบบรายงานผลการปฏิบัติงาน แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน แนวทางในการประเมินผลงาน คำจำกัดความของผลงาน และอื่น ๆ ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๙ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้แต่งตั้งโดยมีเงื่อนไข ดังนี้

(๑) ไม่ก่อนวันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่องการขอกำหนดตำแหน่ง

(๒) กรณีมีการแก้ไขให้แต่งตั้งไม่ก่อนวันที่มหาวิทยาลัยรับผลงานที่ได้แก้ไขปรับปรุงฉบับสมบูรณ์แล้ว

ข้อ ๒๐ เมื่อมีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งด้วย

ข้อ ๒๑ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ขอรับการประเมินมีสิทธิขอให้ ก.บ.ม. พิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุน คำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับทราบมติ

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

ข้อ ๒๒ เมื่อคณะกรรมการได้รับเรื่องการขอทบทวนตามข้อ ๒๑ 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 ๒๓ ให้ ก.บ.ม. พิจารณากำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอกำหนดตำแหน่ง อันสื่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ตรวจสอบพบว่าผู้ขอกำหนดตำแหน่งระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์สื่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่ง โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเองให้ ก.บ.ม. มีมติให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้นและดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้น เสนอขอตำแหน่ง มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี แต่ไม่เกินสิบปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติ

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

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๔ ให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ทำหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งครู สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับให้คณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งหรือมอบหมายตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๕ ให้นำประกาศ หลักเกณฑ์ คำสั่ง ที่เกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งที่ใช้อยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ มาบังคับใช้ต่อไปจนกว่าจะมีการกำหนดตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายโอภาส เชี่ยววิชัย)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม