



ประกาศ ก.บ.ม.

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้ง
พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อ ๑๕ วรรคสาม และข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วย การบริหารและการดำเนินงานของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๓๒ วรรคสอง มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในคราวประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระดับตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ตำแหน่งครู สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนด ประกอบด้วย ระดับตำแหน่งครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๒ ผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งครูให้สูงขึ้น ต้องมีภาระงานสอนไม่ต่ำกว่าภาระงานขั้นต่ำตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. และมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) ครู ชำนาญการ ต้องดำรงตำแหน่งครู ปฏิบัติการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับคุณวุฒิปริญญาตรี หรือไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับคุณวุฒิปริญญาโท หรือไม่น้อยกว่า ๒ ปี สำหรับคุณวุฒิปริญญาเอก และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอกำหนดระดับตำแหน่ง

กรณีผู้ขอตำแหน่งดำรงตำแหน่งอื่นใดและได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการเรียนการสอนของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่มาก่อนหลักเกณฑ์นี้บังคับใช้ ให้สามารถนำระยะเวลาการปฏิบัติงานดังกล่าวมานับเพื่อขอตำแหน่งได้



(๒) ครู ชำนาญการพิเศษ ต้องดำรงตำแหน่งครู ชำนาญการ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๔ ปี และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอกำหนดระดับตำแหน่ง

(๓) ครู เชี่ยวชาญ ต้องดำรงตำแหน่งครู ชำนาญการพิเศษ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอกำหนดระดับตำแหน่ง

(๔) ครู เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องดำรงตำแหน่งครู เชี่ยวชาญ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๒ ปี และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอกำหนดระดับตำแหน่ง

ข้อ ๓ การประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามประกาศนี้ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเอง และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น และสิทธิมนุษยชน

(๓) ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย

ข้อ ๔ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา ต้องมีเงื่อนไขดังนี้

(๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เว้นแต่เป็นกระบวนการผลิต

(๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว เว้นแต่เป็นกระบวนการผลิต

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

(๔) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในวิชาชีพ

(๕) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

ข้อ ๕ ให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนดก่อนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามประกาศนี้

ข้อ ๖ กำหนดให้มีองค์ประกอบในการประเมินโดยผู้รับการประเมินจะต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้



(๑) ด้านที่ ๑ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ พิจารณาจาก ข้อมูลของบุคคลและหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเอกสารหลักฐาน ดังนี้

(ก) ส่วนที่ ๑ ประวัติการปฏิบัติราชการ

(ข) ส่วนที่ ๒ คำรับรองของผู้บังคับบัญชา

(ค) ส่วนที่ ๓ เอกสารหลักฐานที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

(๒) ด้านที่ ๒ ด้านความรู้ความสามารถ พิจารณาจากเอกสารหลักฐานในการพัฒนางาน ในหน้าที่และการพัฒนาตนเอง ดังนี้

(ก) ส่วนที่ ๑ การเป็นผู้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน พิจารณาจาก หลักสูตร แผนการจัดการเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม แฟ้มสะสมผลงาน

(ข) ส่วนที่ ๒ การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในสาขาหรือกลุ่มสาระ ที่รับผิดชอบหรือในงานที่รับผิดชอบ เช่น วุฒิบัตร เกียรติบัตร หรือใบรับรองการผ่านทดสอบความรู้ จากหน่วยงานหรือสถาบันทางวิชาการที่ให้การรับรอง

(๓) ด้านที่ ๓ ด้านผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

(ก) ครู ข้าราชการ พิจารณาจากผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และหรือผลการทดสอบจากหน่วยงานที่แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีการพัฒนาด้านการเรียนรู้และพัฒนากิจการด้านอื่น ๆ โดยคำนึงถึงปริมาณ คุณภาพ และสภาพของงานด้วย และอาจ พิจารณาจากการปฏิบัติงานจริงด้วยก็ได้

(ข) ครู ข้าราชการพิเศษ ต้องมีผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ

๑) ส่วนที่ ๑ ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และหรือผลการทดสอบจากหน่วยงานที่แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีการพัฒนาด้านการเรียนรู้และ พัฒนากิจการด้านอื่น ๆ โดยคำนึงถึงปริมาณ คุณภาพ และสภาพของงานด้วย และอาจพิจารณาจากการ ปฏิบัติงานจริงด้วยก็ได้

๒) ส่วนที่ ๒ ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นรายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือ ผลการวิจัยในชั้นเรียนที่มีจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียน และสอดคล้องกับ แผนการจัดการเรียนรู้ มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและนำไปสู่ การสรุปองค์ความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนจำนวนไม่น้อยกว่า ๑ รายการ ทั้งนี้ การประเมินผลงานทาง วิชาการให้พิจารณาจากผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอ และอาจให้ผู้ขอรับการ ประเมินนำเสนอและตอบข้อซักถามด้วยก็ได้

(ค) ครู เชี่ยวชาญ ต้องมีผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ

๑) ส่วนที่ ๑ ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และหรือผลการทดสอบจากหน่วยงานที่แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีการพัฒนาด้านการเรียนรู้และ



พัฒนาการด้านอื่น ๆ โดยคำนึงถึงปริมาณ คุณภาพ และสภาพของงานด้วย และอาจพิจารณาจากการปฏิบัติงานจริงด้วยก็ได้

๒) ส่วนที่ ๒ ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นรายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัยในชั้นเรียนที่มีจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียน และสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การสรุปองค์ความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ รายการ โดยต้องเป็นงานวิจัยอย่างน้อย ๑ รายการ ทั้งนี้ การประเมินผลงานทางวิชาการให้พิจารณาจากผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอ และอาจให้ผู้ขอรับการประเมินนำเสนอและตอบข้อซักถามด้วยก็ได้

(ง) ครู เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ

๑) ส่วนที่ ๑ ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และหรือผลการทดสอบจากหน่วยงานที่แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีการพัฒนาด้านการเรียนรู้และพัฒนาการด้านอื่น ๆ โดยคำนึงถึงปริมาณ คุณภาพ และสภาพของงานด้วย และอาจพิจารณาจากการปฏิบัติงานจริงด้วยก็ได้

๒) ส่วนที่ ๒ ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นรายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือผลการวิจัยในชั้นเรียนที่มีจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียน และสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การสรุปองค์ความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ รายการ โดยต้องเป็นงานวิจัยที่พัฒนาการเรียนการสอนอย่างน้อย ๑ รายการ ทั้งนี้ การประเมินผลงานทางวิชาการให้พิจารณาจากผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอ และอาจให้ผู้ขอรับการประเมินนำเสนอและตอบข้อซักถามด้วยก็ได้

ข้อ ๗ เกณฑ์การตัดสิน

(๑) ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ครู ข้าราชการ ต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

(ก) ด้านที่ ๑ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ต้องได้คะแนนจากกรรมการทั้ง ๔ คน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕

(ข) ด้านที่ ๒ ด้านความรู้ความสามารถ ต้องได้คะแนนจากกรรมการทั้ง ๔ คน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕

(ค) ด้านที่ ๓ ด้านผลการปฏิบัติงาน ต้องได้คะแนนจากกรรมการทั้ง ๓ คน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕

(๒) ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ครู ข้าราชการพิเศษ ต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

(ก) ด้านที่ ๑ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ต้องได้คะแนนจากกรรมการทั้ง ๔ คน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(ข) ด้านที่ ๒ ด้านความรู้ความสามารถ ต้องได้คะแนนจากกรรมการทั้ง ๔ คน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐



- (ค) ด้านที่ ๓ ด้านผลการปฏิบัติงาน ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ดังนี้
- ๑) ส่วนที่ ๑ ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕
 - ๒) ส่วนที่ ๒ ผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕
 - ๓) คะแนนรวมเฉลี่ยส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐
- (ก) ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ครู เชี่ยวชาญ ต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้
- (ก) ด้านที่ ๑ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ต้องได้คะแนนจากกรรมการทั้ง ๔ คน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕
- (ข) ด้านที่ ๒ ด้านความรู้ความสามารถ ต้องได้คะแนนจากกรรมการทั้ง ๔ คน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕
- (ค) ด้านที่ ๓ ด้านผลการปฏิบัติงาน ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ดังนี้
- ๑) ส่วนที่ ๑ ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐
 - ๒) ส่วนที่ ๒ ผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐
 - ๓) คะแนนรวมเฉลี่ยส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕
- (ง) ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ครู เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้
- (ก) ด้านที่ ๑ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ต้องได้คะแนนจากกรรมการทั้ง ๔ คน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
- (ข) ด้านที่ ๒ ด้านความรู้ความสามารถ ต้องได้คะแนนจากกรรมการทั้ง ๔ คน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
- (ค) ด้านที่ ๓ ด้านผลการปฏิบัติงาน ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ดังนี้
- ๑) ส่วนที่ ๑ ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕
 - ๒) ส่วนที่ ๒ ผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕
 - ๓) คะแนนรวมเฉลี่ยส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

(๕) การแก้ไขปรับปรุงผลงานทางวิชาการ กรณีที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ เห็นสมควรให้แก้ไขปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ให้ผู้รับการประเมินแก้ไขปรับปรุงได้ ภายในกำหนด ๖๐ วัน โดยขยายได้อีก ๒ ครั้ง ครั้งละ ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งมติจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ และให้ส่งผลงานทางวิชาการให้คณะกรรมการชุดเดิมพิจารณา หากไม่ส่งผลงานทางวิชาการภายในเวลาที่กำหนดถือว่า สละสิทธิ์

ข้อ ๘ ผู้ประสงค์ขอรับการประเมินให้ยื่นคำขอต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อตรวจสอบและรับรองแล้วเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ โดยกองบริหารงานบุคคลตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารหลักฐานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด กรณีเกษียณอายุราชการให้ยื่นคำขอก่อนเกษียณอายุไม่น้อยกว่า ๖ เดือน



ข้อ ๙ ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบจาก ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๒ ชุด เพื่อทำหน้าที่ประเมิน ดังนี้

(๑) คณะกรรมการประเมิน ชุดที่ ๑ ทำหน้าที่ประเมินด้านที่ ๑ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และด้านที่ ๒ ด้านความรู้ความสามารถ ประกอบด้วย

- (ก) รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย เป็น ประธานกรรมการ
- (ข) ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เป็น กรรมการ
- (ค) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.บ.ม. แต่งตั้ง จำนวน ๒ ราย เป็น กรรมการ
- (ง) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็น เลขานุการ

(๒) คณะกรรมการประเมินชุดที่ ๒ ทำหน้าที่ประเมินด้านที่ ๓ ด้านผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ที่มหาวิทยาลัย แต่งตั้ง จำนวน ๓ ราย เป็น กรรมการ

ทั้งนี้ กรรมการตาม (๒) ให้อยู่ในบัญชีรายชื่อที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๑๐ ให้คณะกรรมการตามข้อ ๙ รายงานผลการประเมินต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติต่อไป กรณีสภามหาวิทยาลัยมีมติไม่อนุมัติให้แจ้งมติต่อโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่เพื่อดำเนินการแจ้งให้ผู้รับ การประเมินทราบ

ข้อ ๑๑ ผู้ขอรับการประเมินสามารถเสนอขอทบทวนผลการพิจารณาได้ไม่เกิน ๒ ครั้ง แต่ละครั้งให้ยื่นเรื่องได้ภายใน ๖๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ทราบเรื่อง

ข้อ ๑๒ ให้คณะกรรมการพิจารณาทบทวนการขอกำหนดระดับตำแหน่ง ดังนี้

(๑) การทบทวนผลการพิจารณาครั้งที่หนึ่ง

(ก) ในกรณีที่เห็นว่าคำชี้แจงข้อโต้แย้งไม่มีเหตุผลทางวิชาการที่เหมาะสมสอดคล้อง กับเนื้อหาของผลงานที่ขอ จะมีมติไม่รับการพิจารณาก็ได้

(ข) ในกรณีที่เห็นว่าคำชี้แจงข้อโต้แย้งมีเหตุผลทางวิชาการ ให้มีมติรับไว้พิจารณา โดยมอบให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ ตามข้อ ๑๐ ของระดับที่ขอชุดเดิม พิจารณาคำชี้แจง ข้อโต้แย้งนั้น

(๒) การทบทวนผลการพิจารณาครั้งที่สอง

(ก) ในกรณีที่เห็นว่าคำชี้แจงข้อโต้แย้งไม่มีเหตุผลทางวิชาการ หรือมีได้ชี้แจง ข้อโต้แย้ง โดยมีเหตุผลเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง จะมีมติไม่รับการพิจารณาก็ได้

(ข) ในกรณีที่เห็นว่าคำชี้แจงข้อโต้แย้งมีเหตุผลทางวิชาการ และได้ชี้แจงเหตุผล เพิ่มเติมจากการขอทบทวนครั้งที่หนึ่ง ให้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ ตามข้อ ๙ ของระดับที่ขอ เพิ่มเติมจำนวนไม่เกิน ๓ คน เพื่อพิจารณาคำชี้แจงข้อโต้แย้งและผลงาน



ทางวิชาการของผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่ง ทั้งนี้ ให้ประธานคณะกรรมการประเมิน ตามข้อ ๙ ของระดับที่ขอชุดเดิมทำหน้าที่เป็นประธาน

ข้อ ๑๓ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ มีเงื่อนไข ดังนี้

(๑) ไม่ก่อนวันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่องการขอกำหนดตำแหน่ง

(๒) กรณีมีการแก้ไขผลงานให้แต่งตั้งไม่ก่อนวันที่กองบริหารงานบุคคลรับผลงานที่ได้แก้ไขปรับปรุงฉบับสมบูรณ์แล้ว

ข้อ ๑๔ เมื่อมีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งด้วย

ข้อ ๑๕ แบบคำขอรับการประเมิน แบบรายงาน ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ แบบรายงานผลการปฏิบัติงาน แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน แนวทางในการประเมินผลงาน คำจำกัดความของผลงาน และอื่น ๆ ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๖ ให้ ก.บ.ม. พิจารณากำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอแต่งตั้งตำแหน่งอันสื่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพ และเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังต่อไปนี้

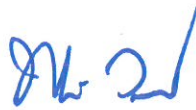
(๑) กรณีที่ตรวจสอบพบว่าผู้ขอแต่งตั้งตำแหน่งระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์สื่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ ก.บ.ม. มีมติงดการพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้นและดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติ

(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ ก.บ.ม. เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อมีมติถอดถอนตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และให้มหาวิทยาลัยดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่ สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน



ข้อ ๑๗ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้นำเสนอ ก.บ.ม. พิจารณา
วินิจฉัยชี้ขาด และให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพิมล วงศ์สุข)

รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ประธาน ก.บ.ม.