ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖

โดยที่ ก.พ.อ. ได้ปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจากระบบจำแนกตำแหน่งตามมาตรฐานกลางสิบเอ็ดระดับ เป็นระบบจำแนกตำแหน่งตามกลุ่มลักษณะงาน ซึ่งจำเป็นต้องปรับปรุงมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้สอดคล้องกับระบบบริหารงานบุคคลใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ มาตรา ๒๐ และมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับมาตรา ๑๘ (๒) และ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยมติสภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖"

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

"มหาวิทยาลัย" หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

"สภามหาวิทยาลัย" หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

"ก.พ.อ." หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

"ก.บ.ม." หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

"อธิการบดี" หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

"ข้าราชการ" หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

"ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง" หมายความว่า ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ. กำหนด

"หน่วยงาน" หมายความว่า คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก และส่วนงานภายในที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยมีมติให้จัดตั้ง รวมทั้งกองในสำนักงานอธิการบดี และหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

หมวด ๑
การกำหนดระดับตำแหน่ง

ส่วนที่ ๑
บททั่วไป

ข้อ ๕ หลักเกณฑ์และการกำหนดระดับตำแหน่งต้องสอดคล้องกับกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที่สภามหาวิทยาลัยอนุมัติ

ข้อ ๖ การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบคุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

(๒) ต้องคำนึงถึงความมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และการประหยัด

ส่วนที่ ๒
หลักเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่ง

ข้อ ๗ การกำหนดระดับตำแหน่ง ให้กระทำได้เมื่อมีการเสนอกรอบอัตรากำลังต่อสภามหาวิทยาลัยซึ่งต้องกระทำทุกสี่ปี

กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดระดับตำแหน่งในระหว่างรอบการกำหนดกรอบตำแหน่งโดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ให้นำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป

ข้อ ๘ การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงานโดยกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้มีได้ทุกหน่วยงาน ให้กำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

(ก) หน้าที่และความรับผิดชอบ

(ข) ความยุ่งยากของงาน

(ค) การกำกับตรวจสอบ

(ง) การตัดสินใจ

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และสำนักงานอธิการบดี ให้กำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

(ก) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

(ก ๑) ความรู้และความชำนาญงาน

(ก ๒) การบริหารจัดการ

(ก ๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์

(ข) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

(ข ๑) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา

(ข ๒) อิสระในการคิด

(ข ๓) ความท้าทายในงาน

(ค) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ

(ค ๑) การวิเคราะห์ข้อมูล

(ค ๒) อิสระในการปฏิบัติงาน

(ค ๓) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน

(ค ๔) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ที่เป็นหัวหน้าหน่วยงาน ให้กำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

(ก) หน้าที่และความรับผิดชอบ

(ข) ความยุ่งยากของงาน

(ค) การกำกับตรวจสอบ

(ง) การตัดสินใจ

(จ) การบริหารจัดการ

ทั้งนี้ วิธีการประเมิน และแบบประเมินค่างานของแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ส่วนที่ ๓
การดำเนินการกำหนดระดับตำแหน่ง

ข้อ ๙ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน แต่ไม่เกินห้าคน โดยมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอประเมินค่างานร่วมเป็นกรรมการ และผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ การประเมินค่างานของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา ให้เสนอสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน ประกอบด้วยอธิการบดีและรองอธิการบดี จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน แล้วนำผลการประเมินค่างานเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งที่ปรึกษา

หมวด ๒
การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ส่วนที่ ๔
หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๑๐ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นตำแหน่งที่อยู่ในกรอบตำแหน่งของมหาวิทยาลัย และเป็นตำแหน่งที่ได้มีการประเมินค่างานมาแล้วยกเว้นตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ข้อ ๑๑ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้ประเมินตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๒ ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ โดยให้นำผลการประเมินตามแบบข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน อย่างน้อยสองรอบการประเมินล่าสุดมาใช้

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้นำข้อมูลผลการประเมินตามแบบข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ อย่างน้อยสองรอบการประเมินล่าสุดมาประกอบการพิจารณา

(๓) สมรรถนะทางการบริหาร

(๔) แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๕) ผลงาน ได้แก่

(ก) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อยหนึ่งเล่ม

(ข) ผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ค) ผลงานเชิงสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ง) งานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(จ) ผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ฉ) ผลงานเชิงสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ช) งานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ซ) ผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งรายการ

(ฌ) ผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ญ) ผลงานเชิงสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ฎ) ผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งรายการ

(ฏ) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(๖) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น

(๗) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ ซึ่งหมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

ข้อ ๑๒ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของแต่ละประเภทและแต่ละระดับตำแหน่ง ให้ประเมินในเรื่องดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้ประเมินตามข้อ ๑๑ (๑) (๒) และ (๓)

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินตาม ข้อ ๑๑ (๑) (๒) (๓) และ (๔)

(๓) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ให้ประเมินตามข้อ ๑๑ (๑) (๒) และ (๕) (ก)

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษ ให้ประเมินตามข้อ ๑๑ (๑) (๒) และ (๕) (ก) และ (ข)

(๕) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ระดับชำนาญการ ให้ประเมินตามข้อ ๑๑ (๑) (๒) และ (๕) (ก) และ (ข) หรือ (ค) หรือ (ง)

(๖) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินตามข้อ ๑๑ (๑) (๒) และ (๕) (จ) หรือ (ฉ) และ (ช) หรือ (ซ)

(๗) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินตามข้อ ๑๑ (๑) (๒) (๕) (ฌ) หรือ (ญ) หรือ (ฎ) และ (ฏ) และ (๖)

(๘) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินตามข้อ ๑๑ (๑) (๒) (๕) (ฌ) หรือ (ญ) หรือ (ฎ) และ (ฏ) และ (๖) และ (๗)

ข้อ ๑๓ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กระทำได้เมื่อผู้ได้รับการแต่งตั้งมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

ข้อ ๑๔ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) ต้องมิใช่ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

(๒) ต้องมิใช่ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมนั้นรวมกันแล้วต้องเกินร้อยละ ๗๕ โดยการมีส่วนร่วมในแต่ละผลงานต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๕

ข้อ ๑๕ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและการไม่ล่วงละเมิดจรรยาบรรณประกอบด้วย

ข้อ ๑๖ เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง สมรรถนะทางการบริหาร แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง นิยามระดับคุณภาพของผลงาน เกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม และความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ รวมทั้งแบบคำขอรับการประเมิน แบบเสนอผลงาน แบบประเมินผลงาน แบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นสำหรับแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่อธิการบดีกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ส่วนที่ ๕
การดำเนินการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๑๗ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลมีจำนวนไม่น้อยกว่าสี่คนแต่ไม่เกินห้าคน ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือชำนาญการ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า โดยให้แต่งตั้งกรรมการจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งคน และจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย ที่อยู่ต่างหน่วยงานกับผู้ขอรับการแต่งตั้งอย่างน้อยสองคน เพื่อเป็นผู้ประเมินผลงาน และแต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย ที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกับผู้ขอรับการแต่งตั้งหนึ่งคน เพื่อให้ความเห็นเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ของผู้ขอรับการแต่งตั้ง

(๒) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่ง

ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า โดยให้แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนดไม่น้อยกว่าสามคน เพื่อเป็นผู้ประเมินผลงาน และแต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัยที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกับผู้ขอรับการแต่งตั้งหนึ่งคน เพื่อให้ความเห็นเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ของผู้ขอรับการแต่งตั้ง ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

(๓) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นนอกจาก (๑) และ (๒) ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม.กำหนด

ข้อ ๑๘ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ประเมิน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ประเมินสมรรถนะทางการบริหาร และประเมินแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แล้วแต่กรณี

(๒) ประเมินตามข้อ ๑๑ (๕) (๖) และ (๗)

ข้อ ๑๙ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลเสนอผลการประเมินต่อ ก.บ.ม. และให้ ก.บ.ม.พิจารณาผลการประเมินดังกล่าวประกอบกับ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามข้อ ๑๑ (๑) และจริยธรรมและจรรยาบรรณแล้วเสนอแนะต่ออธิการบดีเพื่อดำเนินการต่อไป

ในกรณีเป็นตำแหน่งที่ต้องได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย ให้ ก.บ.ม. เสนอแนะต่อสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๐ วิธีการประเมินผลงานให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประเมินบุคคลกำหนด ซึ่งต้องสอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ.

ข้อ ๒๑ คำนิยาม และแบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานให้เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ.

ข้อ ๒๒ ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินบุคคลเห็นว่าผลงานยังไม่ครบถ้วนหรือสมบูรณ์ อาจสั่งให้ผู้ขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นดำเนินการปรับปรุงผลงานภายในเวลาที่กำหนดได้ ถ้าผู้ขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไม่ปรับปรุงผลงานภายในเวลาที่กำหนดหรือในเวลาที่ได้รับการขยาย ให้ยุติการประเมินและให้ถือว่าผู้นั้นไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ข้อ ๒๓ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งเว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

อธิการบดีอาจแต่งตั้งให้มีผลย้อนหลังได้ แต่ต้องไม่เกินวันที่ ก.บ.ม.มีมติเสนอแนะต่ออธิการบดีตามข้อ ๑๙

หมวด ๓
มาตรการในการป้องกันและลงโทษ

ข้อ ๒๔ ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้ขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีพฤติการณ์ในการดำเนินการขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยไม่ชอบ ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งเป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้อธิการบดีสั่งให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งและดำเนินการทางวินัยตามควรแก่กรณี และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่อธิการบดีสั่งให้งดการพิจารณา

(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้อธิการบดีมีคำสั่งยกเลิกคำสั่งแต่งตั้ง และให้ผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือเทียบเท่า และดำเนินการทางวินัยตามควรแก่กรณีต่อไป เว้นแต่เป็นตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษให้อธิการบดีนำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้พ้นจากตำแหน่ง และให้อธิการบดีแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเดิมหรือเทียบเท่า และดำเนินการทางวินัยตามควรแก่กรณีต่อไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่อธิการบดีมีคำสั่งยกเลิกคำสั่งเดิมหรือนับแต่วันที่มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯให้พ้นจากตำแหน่งแล้วแต่กรณี

หมวด ๔
การขอให้พิจารณาทบทวน

ข้อ ๒๕ ในกรณีที่ไม่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นหรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพไม่อยู่ในเกณฑ์ ผู้ขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีสิทธิขอให้มหาวิทยาลัยพิจารณาทบทวนได้ โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้างและเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ และจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน

ให้มหาวิทยาลัยส่งคำขอทบทวน ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลพิจารณา ถ้าคณะกรรมการประเมินบุคคลเห็นควรปรับปรุงแก้ไขผลการประเมิน ให้เสนอต่อ ก.บ.ม. พิจารณา ผลการพิจารณาของ ก.บ.ม. ให้เป็นที่สุด

ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินยืนยันผลการประเมิน ผู้ขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีสิทธิขอให้ทบทวนอีกครั้งหนึ่ง ในการขอทบทวนครั้งหลังให้มหาวิทยาลัยดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลชุดใหม่เพื่อพิจารณา ผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินบุคคลดังกล่าวให้เป็นที่สุด

ข้อ ๒๖ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖

(นายมีชัย ฤชุพันธุ์)
นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุง ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ มาตรา ๒๐ และมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และ มาตรา ๑๘ (๒) และ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยมติสภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นบทนิยามในข้อ ๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖

“คณะกรรมการประเมินบุคคล” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๗ ในการแต่งตั้งบุคคลใดให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น บุคคลนั้นต้องผ่านการประเมินตามหมวดนี้ และได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย แต่ในกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญพิเศษ สภามหาวิทยาลัยจะมอบอำนาจให้ ก.บ.ม.พิจารณาให้ความเห็นชอบแทนก็ได้”

ข้อ ๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๑๗/๑ ข้อ ๑๗/๒ และข้อ ๑๗/๓ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖

"ข้อ ๑๗/๑ ให้มีคณะกรรมการประเมินบุคคล ที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง ประกอบด้วย

(๑) รองอธิการบดีที่รับผิดชอบด้านบริหารงานบุคคล เป็นประธาน

(๒) คณบดีตามข้อเสนอแนะของอธิการบดี ๒ คน เป็นกรรมการ

(๓) บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านบริหารงานบุคคล ๑ คน เป็นกรรมการ

(๔) บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล ๑ คน เป็นกรรมการ

(๕) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ในกรณีที่จะต้องประเมินบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลหรือประเมินผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้อธิการบดีแต่งตั้งบุคคลอื่นทำหน้าที่เลขานุการเป็นการชั่วคราว

กรรมการตาม (๒) (๓) และ (๔) อยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ในระหว่างที่ยังไม่มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งเพราะครบวาระ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่

ข้อ ๑๗/๒ นอกจากพ้นตำแหน่งตามวาระ กรรมการตาม (๒) (๓) และ (๔) พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

ข้อ ๑๗/๓ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณากลั่นกรองผลการประเมินค่างาน และการกำหนดกรอบตำแหน่ง เว้นแต่กรอบตำแหน่งตามข้อ ๙ วรรคสอง

(๒) ประเมิน ตามข้อ ๑๑ (๑) (๒) (๓) (๔) (๖) และ (๗) โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม

(๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินผลงาน จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ซึ่งต้องแต่งตั้งให้สอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ.ที่เกี่ยวข้อง

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลเสนอผลการประเมินต่อ ก.บ.ม.เพื่อพิจารณาหรือเพื่อกลั่นกรองก่อนเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาแล้วแต่กรณี"

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกข้อ ๑๘ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกข้อ ๒๕ วรรคสอง และวรรคสาม แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ให้มหาวิทยาลัยส่งคำขอทบทวนให้คณะกรรมการประเมินบุคคลพิจารณา ถ้าคณะกรรมการประเมินบุคคลพิจารณาเห็นควรปรับปรุงแก้ไขผลการประเมิน หรือเห็นควรยืนยันผลการประเมินให้เสนอต่อ ก.บ.ม. พิจารณาหรือเสนอ ก.บ.ม.เพื่อกลั่นกรองก่อนเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาแล้วแต่กรณี ผลการพิจารณาของ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัยให้เป็นที่สุด"

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายมีชัย ฤชุพันธุ์)
นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๓)
พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุง ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ มาตรา ๒๐ และมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๑๘ (๒) และ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๘ สภามหาวิทยาลัยจึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๗/๑ (๓) และ (๔) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"(๓) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านบริหารงานบุคคล ๑ คน เป็นกรรมการ
(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล ๑ คน เป็นกรรมการ"

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายมีชัย ฤชุพันธุ์)
นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร