



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร
ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย
ประเภทวิชาซีพีเฉพาะ สายงานการสอน ตำแหน่ง ครู สังกัดโรงเรียนมัธยมสาธิต
มหาวิทยาลัยนเรศวร ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๖

เพื่อให้การดำเนินการในการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาซีพีเฉพาะ สายงาน
การสอน ตำแหน่ง ครู สังกัดโรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยนเรศวร ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เป็นไปด้วยความ
เรียบร้อย

อาศัยอำนาจตามความในอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔(๒) แห่งพระราชบัญญัติ
มหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ.๒๕๓๓ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยนเรศวร ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๘๖(๘/๒๕๕๖)
เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๖ ให้วางหลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงาน
มหาวิทยาลัย ประเภทวิชาซีพีเฉพาะ สายงานการสอน ตำแหน่ง ครู สังกัดโรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัย
นเรศวร ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้ เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการกำหนด
ระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาซีพีเฉพาะ สายงานการสอน ตำแหน่ง ครู สังกัด
โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยนเรศวร ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๖”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่ตั้งวันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“สภามหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	สภามหาวิทยาลัยนเรศวร
“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยนเรศวร
“ก.บ.ม.”	หมายความว่า	คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำ

มหาวิทยาลัยนเรศวร

“พนักงานมหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	บุคลากรที่ดำรงตำแหน่ง ครู และปฏิบัติงาน
----------------------	-------------	---

สายงานการสอนในสังกัดโรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยนเรศวร

“อธิการบดี”	หมายความว่า	อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร
-------------	-------------	----------------------------

“สถานศึกษา”	หมายความว่า	โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยนเรศวร
-------------	-------------	-------------------------------------

“คณะกรรมการประเมิน”	หมายความว่า	คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้
---------------------	-------------	--

ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ส่วนที่ ๑ หลักเกณฑ์

ข้อ ๔ การกำหนดกรอบตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาชีพเฉพาะ สายงานการสอน ตำแหน่ง ครู สังกัดโรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยนเรศวร ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนด ประกอบด้วยตำแหน่ง ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๕ ให้กำหนดคุณสมบัติของผู้ขอตำแหน่งครูให้สูงขึ้นตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ในข้อ ๔ ดังนี้

(๑) ครู ชำนาญการ

(ก) ต้องดำรงตำแหน่ง ครู ปฏิบัติการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับวุฒิปริญญาตรี หรือไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับวุฒิปริญญาโท หรือไม่น้อยกว่า ๒ ปี สำหรับวุฒิปริญญาเอก และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอกำหนดระดับตำแหน่ง

(ข) มีภาระงานสอนไม่ต่ำกว่าภาระงานขั้นต่ำตามที่สถานศึกษากำหนด โดยความเห็นชอบของมหาวิทยาลัย

กรณี ผู้ขอตำแหน่งดำรงตำแหน่งอื่นใดและได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการเรียนการสอนของโรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยนเรศวรมาก่อนหลักเกณฑ์นี้บังคับใช้ให้สามารถนำระยะเวลาการปฏิบัติงานดังกล่าวมานับเพื่อขอตำแหน่งได้

(๒) ครู ชำนาญการพิเศษ

(ก) ต้องดำรงตำแหน่ง ครู ชำนาญการ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอกำหนดระดับตำแหน่ง

(ข) มีภาระงานสอนไม่ต่ำกว่าภาระงานขั้นต่ำตามที่สถานศึกษากำหนด โดยความเห็นชอบของมหาวิทยาลัย

(๓) ครู เชี่ยวชาญ

(ก) ต้องดำรงตำแหน่ง ครู ชำนาญการพิเศษ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอกำหนดระดับตำแหน่ง

(ข) มีภาระงานสอนไม่ต่ำกว่าภาระงานขั้นต่ำตามที่สถานศึกษากำหนด โดยความเห็นชอบของมหาวิทยาลัย

(๔) ครู เชี่ยวชาญพิเศษ

(ก) ต้องดำรงตำแหน่งครู เชี่ยวชาญ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอกำหนดระดับตำแหน่ง

(ข) มีภาระงานสอนไม่ต่ำกว่าภาระงานขั้นต่ำตามที่สถานศึกษากำหนด โดยความเห็นชอบของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๖ กำหนดให้มืองค์ประกอบในการประเมินโดยผู้ขอรับประเมินจะต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ดังนี้

(๑) ด้านที่ ๑ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ พิจารณาจากข้อมูล ของบุคคลและหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเอกสารหลักฐาน ดังนี้

(ก) ส่วนที่ ๑ ประวัติการรับราชการ (ก.ม.๑)

(ข) ส่วนที่ ๒ คำรับรองของผู้บังคับบัญชาสถานศึกษา

(ค) ส่วนที่ ๓ เอกสารหลักฐานที่แสดงการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

(๒) ด้านที่ ๒ ด้านความรู้ความสามารถ พิจารณาจากเอกสารหลักฐานในการพัฒนางานใน หน้าที่และการพัฒนาตนเอง ดังนี้

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

(ข) ส่วนที่ ๒ การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในสาขาหรือกลุ่มสาระ ที่รับผิดชอบหรือในงานที่รับผิดชอบ เช่น วุฒิบัตร เกียรติบัตร หรือใบรับรองการผ่านทดสอบความรู้จากหน่วยงาน หรือสถาบันทางวิชาการที่ให้การรับรอง

(๓) ด้านที่ ๓ ด้านผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

(ก) ครู ชำนาญการ พิจารณาจากผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจากผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน และหรือผลการทดสอบจากหน่วยงานที่แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีการพัฒนา ด้านการเรียนรู้อื่น ๆ โดยคำนึงถึงปริมาณ คุณภาพ และสภาพของงานด้วย และอาจพิจารณาจากการปฏิบัติงาน จริงด้วยก็ได้

(ข) ครู ชำนาญการพิเศษ ต้องมีผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ

๑) ส่วนที่ ๑ ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียน และหรือผลการทดสอบจากหน่วยงานที่แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีการพัฒนา ด้านการเรียนรู้อื่น ๆ โดยคำนึงถึงปริมาณ คุณภาพ และสภาพของงานด้วย และอาจพิจารณาจากการปฏิบัติงานจริงด้วยก็ได้

๒) ส่วนที่ ๒ ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นรายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือ ผลการวิจัยในชั้นเรียนที่มีจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียน และสอดคล้องกับแผนการจัดการ เรียนรู้ มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การสรุปองค์ความรู้เพื่อ พัฒนาผู้เรียนจำนวนไม่น้อยกว่า ๑ รายการ ทั้งนี้ การประเมินผลงานทางวิชาการให้พิจารณาจากผลงานทาง วิชาการที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอ และอาจให้ผู้ขอรับการประเมินนำเสนอและตอบข้อซักถามด้วยก็ได้

(ค) ครู เชี่ยวชาญ ต้องมีผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ

๑) ส่วนที่ ๑ ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียน และหรือผลการทดสอบจากหน่วยงานที่แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีการพัฒนา ด้านการเรียนรู้อื่น ๆ โดยคำนึงถึงปริมาณ คุณภาพ และสภาพของงานด้วย และอาจพิจารณาจากการปฏิบัติงานจริงด้วยก็ได้

๒) ส่วนที่ ๒ ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นรายงานการศึกษา ค้นคว้า หรือ ผลการวิจัยในชั้นเรียนที่มีจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาด้านการเรียนของผู้เรียน และสอดคล้องกับแผนการจัดการ เรียนรู้ มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การสรุปองค์ความรู้เพื่อ พัฒนาผู้เรียนจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ รายการ โดยต้องเป็นงานวิจัยอย่างน้อย ๑ รายการ ทั้งนี้ การประเมินผลงาน ทางวิชาการให้พิจารณาจากผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอ และอาจให้ผู้ขอรับการประเมินนำเสนอ และตอบข้อซักถามด้วยก็ได้

(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 และจรรยาบรรณวิชาชีพ ต้องได้คะแนนจากกรรมการทั้ง ๓ คนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕

(ข) ด้านที่ ๒ ด้านความรู้ความสามารถ ต้องได้คะแนนจากกรรมการทั้ง ๓ คนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕

(ค) ด้านที่ ๓ ด้านผลการปฏิบัติงาน ต้องได้คะแนนจากกรรมการทั้ง ๓ คนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕

(๒) ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ครู ข้าราชการพิเศษ ต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

(ก) ด้านที่ ๑ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ต้องได้คะแนนจากกรรมการทั้ง ๓ คนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(ข) ด้านที่ ๒ ด้านความรู้ความสามารถ ต้องได้คะแนนจากกรรมการทั้ง ๓ คนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(ค) ด้านที่ ๓ ด้านผลการปฏิบัติงาน ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ดังนี้

๑) ส่วนที่ ๑ ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๕

๒) ส่วนที่ ๒ ผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๕

๓) คะแนนรวมเฉลี่ยส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐

(๓) ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ครู เชี่ยวชาญ ต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

(ก) ด้านที่ ๑ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ต้องได้คะแนนจากกรรมการทั้ง ๓ คนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

(ข) ด้านที่ ๒ ด้านความรู้ความสามารถ ต้องได้คะแนนจากกรรมการทั้ง ๓ คนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

(ค) ด้านที่ ๓ ด้านผลการปฏิบัติงาน ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ดังนี้

๑) ส่วนที่ ๑ ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐

๒) ส่วนที่ ๒ ผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๓) คะแนนรวมเฉลี่ยส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

- (๔) ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ครู เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้
- (ก) ด้านที่ ๑ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ต้องได้คะแนนจากกรรมการทั้ง ๓ คนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
 - (ข) ด้านที่ ๒ ด้านความรู้ความสามารถ ต้องได้คะแนนจากกรรมการทั้ง ๓ คนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 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 กรณีที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ เห็นสมควรให้แก้ไขปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ให้ผู้รับการประเมินแก้ไขปรับปรุงได้ ภายในกำหนด ๖๐ วัน โดยขยายได้อีก ๒ ครั้ง ครั้งละ ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งมติจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ และให้ส่งผลงานทางวิชาการให้คณะกรรมการชุดเดิมพิจารณา หากไม่ส่งผลงานทางวิชาการภายในเวลาที่กำหนดถือว่าสละสิทธิ์

ส่วนที่ ๒ วิธีการ

ข้อ ๘ ผู้ประสงค์ขอรับการประเมินให้ยื่นคำขอต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อตรวจสอบและรับรองแล้วเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ โดยกองการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารหลักฐานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด กรณีเกษียณอายุราชการให้ยื่นคำขอก่อนเกษียณอายุไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

ข้อ ๙ ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๒ ชุด โดยความเห็นชอบจาก ก.บ.ม. เพื่อทำหน้าที่การประเมิน ดังนี้

(๑) กรรมการชุดที่ ๑ ด้านที่ ๑ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านที่ ๒ ด้านความรู้ความสามารถ

(๒) กรรมการชุดที่ ๒ ด้านที่ ๓ ด้านผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๐ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินตามข้อ ๙ ดังนี้

(๑) ครู ชำนาญการ ให้แต่งตั้งกรรมการประเมินด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ และด้านที่ ๓ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

(ก) รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(ข) ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นกรรมการ

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

(ง) ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

- (๒) ครุ ขำนาญการพิเศษ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้
- (ก) รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
 - (ข) ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นกรรมการ
 - (ค) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.บ.ม. แต่งตั้ง จำนวน ๑ ราย เป็นกรรมการ
 - (ง) ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการที่ ก.บ.ม. แต่งตั้ง จำนวน

๓ ราย เป็นกรรมการ

- (จ) ผู้อำนวยการกองการบริหรงานบุคคล เป็นเลขานุการ
- ให้กรรมการตามข้อ (ก) - (ค) ประเมิน ด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ และกรรมการตาม

ข้อ (ง) ประเมินด้านที่ ๓

- (๓) ครุ เขียวชาญ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้
- (ก) รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
 - (ข) ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นกรรมการ
 - (ค) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.บ.ม. แต่งตั้ง จำนวน ๑ ราย เป็นกรรมการ
 - (ง) ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการที่ ก.บ.ม. แต่งตั้ง จำนวน

๓ ราย เป็นกรรมการ

- (จ) ผู้อำนวยการกองการบริหรงานบุคคล เป็นเลขานุการ
- ให้กรรมการตามข้อ (ก) - (ค) ประเมิน ด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ และกรรมการ

ตามข้อ (ง) ประเมินด้านที่ ๓

- (๔) ครุ เขียวชาญพิเศษ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้
- (ก) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ
 - (ข) รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการ
 - (ค) ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นกรรมการ
 - (ง) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.บ.ม. แต่งตั้ง จำนวน ๒ ราย เป็นกรรมการ
 - (จ) ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการที่ ก.บ.ม. แต่งตั้ง จำนวน

๓ ราย เป็นกรรมการ

- (ฉ) ผู้อำนวยการกองการบริหรงานบุคคล เป็นเลขานุการ
- ให้กรรมการตามข้อ (ก) - (ง) ประเมิน ด้านที่ ๑ และด้านที่ ๒ และกรรมการตาม

ข้อ (จ) ประเมินด้านที่ ๓

ข้อ ๑๑ ให้คณะกรรมการรายงานผลการประเมินต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาอนุมัติหรือให้ความเห็นชอบ กรณีระดับเชี่ยวชาญ หรือ เชี่ยวชาญพิเศษ และเสนอให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติต่อไป กรณีไม่มีมติไม่อนุมัติให้แจ้งมติต่อสถานศึกษาเพื่อดำเนินการแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบ

ข้อ ๑๒ การขอรับการประเมินเพื่อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นกระทำได้ ๒ วิธี คือ วิธีปกติและวิธีพิเศษ ดังนี้

- (๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้
 - (ก) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
 - (ข) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

(๒) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้ หรือการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน

ข้อ ๑๓ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ แต่งตั้งโดยมีเงื่อนไข ดังนี้

(ก) ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานรับเรื่องการขอกำหนดตำแหน่ง

(ข) ไม่ก่อนวันที่กองการบริหารงานบุคคลรับผลงานที่ได้แก้ไขปรับปรุงฉบับสมบูรณ์แล้ว

(ค) อัตราเงินเดือนถึงฐานขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือต่ำกว่าฐานขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งได้ไม่เกินร้อยละ ๖

ข้อ ๑๔ ผู้ขอรับการประเมินสามารถเสนอขอทบทวนผลการพิจารณาได้ไม่เกิน ๒ ครั้ง แต่ครั้งให้ยื่นเรื่องได้ภายใน ๖๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ทราบเรื่อง

ข้อ ๑๕ ให้คณะกรรมการพิจารณาทบทวนการขอกำหนดระดับตำแหน่ง ดังนี้

(๑) การทบทวนผลการพิจารณาครั้งที่หนึ่ง

(ก) ในกรณีที่เห็นว่าคำชี้แจงโต้แย้งไม่มีเหตุผลทางวิชาการที่เหมาะสมสอดคล้องกับเนื้อหาของผลงานที่ขอ จะมีมติไม่รับการพิจารณาก็ได้

(ข) ในกรณีที่เห็นว่าคำชี้แจงข้อโต้แย้งมีเหตุผลทางวิชาการ ให้มีมติรับไว้พิจารณา โดยมอบให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ ตามข้อ ๑๐ ของระดับที่ขอชุดเดิมพิจารณา คำชี้แจงข้อโต้แย้งนั้น

(๒) การทบทวนผลการพิจารณาครั้งที่สอง

(ก) ในกรณีที่เห็นว่าคำชี้แจงโต้แย้งไม่มีเหตุผลทางวิชาการ หรือมิได้ชี้แจงข้อโต้แย้ง โดยมีเหตุผลเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง จะมีมติไม่รับการพิจารณาก็ได้

(ข) ในกรณีที่เห็นว่าคำชี้แจงข้อโต้แย้งมีเหตุผลทางวิชาการ และได้ชี้แจงเหตุผลเพิ่มเติมจากการขอทบทวนครั้งที่หนึ่ง ให้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ ตามข้อ ๑๐ ของระดับที่ขอเพิ่มเติมจำนวนไม่เกิน ๓ คน เพื่อพิจารณาคำชี้แจงข้อโต้แย้งและผลงานทางวิชาการของผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่ง ทั้งนี้ ให้ประธานคณะกรรมการประเมิน ตามข้อ ๑๐ ของระดับที่ขอชุดเดิมทำหน้าที่เป็นประธาน

ข้อ ๑๖ แบบคำขอรับการประเมิน แบบรายงาน ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ แบบรายงานผลการปฏิบัติงาน แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน แนวทางในการประเมินผลงาน คำจำกัดความของผลงาน และอื่นๆ ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๗ การยื่นเรื่องขอรับการประเมินและการดำเนินการใดๆ ที่เกี่ยวข้องและดำเนินการก่อนหน้านี้ให้ดำเนินการและเป็นไปตามประกาศนี้

ข้อ ๑๘ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้เสนอ ก.บ.ม. พิจารณาและให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖



(ศาสตราจารย์ นายแพทย์ ดร.กระแส ชนะวงศ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยนเรศวร