



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์
ว่าด้วยการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งในระดับ
ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่เป็นการสมควรให้มีข้อบังคับว่าด้วยการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๑๐) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ พ.ศ. ๒๕๕๓ ข้อ ๓๓ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๔ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ ว่าด้วยการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และมติอื่นใดที่กำหนดไว้แล้วในข้อบังคับนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

พ.ศ. ๒๕๕๓

“หัวหน้าส่วนงาน” หมายความว่า หัวหน้าส่วนงานตามมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ พ.ศ. ๒๕๕๓

“ก.บ.ค.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๔

“คณะกรรมการประเมินบุคคล” หมายความว่า คณะกรรมการที่ทำหน้าที่ประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ

“คณะกรรมการประจำส่วนงาน” หมายความว่า คณะกรรมการประจำส่วนงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราชิตราช ว่าด้วยคณะกรรมการประจำส่วนงาน พ.ศ. ๒๕๕๗

“คณะกรรมการกลั่นกรองประจำส่วนงาน” หมายความว่า คณะกรรมการที่ทำหน้าที่ตรวจสอบและกลั่นกรอง คุณสมบัติของพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ขอรับการคัดเลือกให้เป็นผู้มีสิทธิขอรับการแต่งตั้ง

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราชิตราช ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๔

“ผู้ขอรับการแต่งตั้ง” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ

“ผู้มีสิทธิขอรับการแต่งตั้ง” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการประจำส่วนงาน ตามมาตรา ๙ (๓) และ (๔) หรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ซึ่งมีภารกิจด้านการสอนหรือการวิจัย หรือหัวหน้าส่วนงานตามมาตรา ๙ (๑) (๒) (๕) และ (๖) หรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะที่ไม่มีการกีดกันการสอนหรือการวิจัย ให้มีสิทธิเสนอขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ต่อคณะกรรมการประเมินบุคคล

“วิธีปกติ” หมายถึง วิธีการแต่งตั้งที่ผู้ขอรับการแต่งตั้งมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

“วิธีพิเศษ” หมายถึง วิธีการแต่งตั้งที่ผู้ขอรับการแต่งตั้งมีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เช่น ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งไม่ครบ หรือกรณีการขอแต่งตั้งที่มีได้เป็นไปตามลำดับตำแหน่ง ซึ่งผู้ขอรับการแต่งตั้งต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและคุณภาพของผลงานที่สูงกว่าปกติ

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกระเบียบ ประกาศ คำสั่งเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดีมีอำนาจสั่งการให้ปฏิบัติตามที่เห็นสมควรและถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนกลุ่มต่างๆ อาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้

(๑) กลุ่มวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

- ก. ชำนาญการ
- ข. ชำนาญการพิเศษ
- ค. เชี่ยวชาญ
- ง. เชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) กลุ่มทั่วไป

- ก. ชำนาญงาน
- ข. ชำนาญงานพิเศษ

ข้อ ๗ การดำเนินการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งในระดับ
ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ กระทำได้สองวิธี คือ

(๑) วิธีปกติ

(๒) วิธีพิเศษ

การดำเนินการเพื่อพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่งให้กระทำโดยลับ

ข้อ ๘ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ
ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ รวมถึงค่าเบี้ยประชุมของกรรมการตามข้อบังคับนี้ ให้
เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ส่วนที่ ๑

คณะกรรมการประเมินบุคคล

ข้อ ๙ ให้ ก.บ.ค. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล ในแต่ละสายงานหรือกลุ่มสายงานที่เกี่ยวข้อง
กัน เพื่อทำหน้าที่ประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละสายงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญงาน
ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ประกอบด้วย

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย เป็นกรรมการ

ซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าระดับ
ของตำแหน่งในสายงานที่จะทำการแต่งตั้งหรือสายงานที่เกี่ยวข้อง
หรือพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
และมีตำแหน่งทางวิชาการเทียบได้ไม่ต่ำกว่าระดับของตำแหน่ง
ในสายงานที่จะทำการแต่งตั้ง หรือพนักงานมหาวิทยาลัยใน
สายงานที่จะทำการแต่งตั้งหรือสายงานที่เกี่ยวข้อง
ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับของตำแหน่งที่จะทำการแต่งตั้ง
จำนวนสามคน

(๒) หัวหน้าหน่วยงาน ที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ
ของส่วนงาน

(๓) นักทรัพยากรบุคคล หรือผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
ในส่วนงาน จำนวนไม่เกินสองคน

ให้ ก.บ.ค. แต่งตั้งกรรมการตาม (๑) จำนวนหนึ่งคนให้ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการ
กรรมการตาม (๑) ต้องเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งคน

ข้อ ๑๐ ให้กรรมการตามข้อ ๙ (๑) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๓ ปี และอาจได้รับแต่งตั้ง
ใหม่อีกได้

ในกรณีที่กรรมการตามวรรคหนึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ ก.บ.ค. ยังไม่ได้แต่งตั้งกรรมการ
ขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปพลางก่อนจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่

ในกรณีที่ตำแหน่งประธานหรือกรรมการตามข้อ ๙ (๑) วางลงก่อนครบวาระให้ ก.บ.ค. แต่งตั้ง
ประธานหรือกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง และให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งมีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับ
วาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ข้อ ๑๑ การประชุมของคณะกรรมการประเมินบุคคลต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคล ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุม หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน เว้นแต่เป็นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งด้วยวิธีพิเศษ จะต้องเป็นการเห็นพ้องต้องกันของกรรมการทั้งสามคน

ข้อ ๑๒ คณะกรรมการประเมินบุคคล มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ ภาระงาน คุณภาพของผลงาน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด สำหรับตำแหน่งในแต่ละระดับ และจริยธรรมและจรรยาบรรณ เพื่อเสนอแนะต่อ ก.บ.ค. ในการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) วินิจฉัยตัดสินปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินการประเมินบุคคล

(๓) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงาน หรือที่ ก.บ.ค. มอบหมาย

ส่วนที่ ๒

คณะกรรมการกลั่นกรองประจำส่วนงาน

ข้อ ๑๓ ให้หัวหน้าส่วนงานแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองประจำส่วนงานโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ค. ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| (๑) รองหัวหน้าส่วนงานที่กำกับดูแลงานด้านทรัพยากรบุคคล | เป็นประธาน |
| (๒) หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคล | เป็นกรรมการ |
| (๓) หัวหน้าหน่วยงานของส่วนงาน ที่หัวหน้าส่วนงานกำหนดจำนวนหนึ่งคน | เป็นกรรมการ |
| (๔) นักทรัพยากรบุคคล หรือผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ของส่วนงาน จำนวนหนึ่งคน | เป็นเลขานุการ |

หัวหน้าส่วนงานอาจแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ไม่เกินสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๑๔ การประชุมของคณะกรรมการกลั่นกรองประจำส่วนงานต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองประจำส่วนงาน ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุม หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๑๕ ให้คณะกรรมการกลั่นกรองประจำส่วนงาน มีหน้าที่ ตรวจสอบ กลั่นกรองคุณสมบัติ ภาระงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย รายชื่อผลงานที่จะขอรับการประเมิน สัดส่วนของผลงานและบทบาทหน้าที่ในส่วนที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และให้นำเสนอคณะกรรมการประจำส่วนงาน หรือหัวหน้าส่วนงานในกรณีที่ไม่มีคณะกรรมการประจำส่วนงาน เพื่อพิจารณาคัดเลือกให้เป็นผู้มีสิทธิขอรับการแต่งตั้ง

ให้หัวหน้าส่วนงานประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิขอรับการแต่งตั้ง รายชื่อผลงานที่จะขอรับการประเมิน สักส่วนของผลงานและบทบาทหน้าที่ในส่วนที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้า มี) ให้ประชาคมของมหาวิทยาลัยได้รับทราบโดยทั่วกัน เพื่อประโยชน์ในการศึกษา หรือใช้อ้างอิง และป้องกันการ ลอกเลียนผลงาน และกำหนดเวลาให้มีการทักท้วงได้ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันประกาศ

กรณีที่ไม่มีใครทักท้วงภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามวรรคก่อน ให้คณะกรรมการกลั่นกรอง ประจำส่วนงานแจ้งให้ผู้มีสิทธิขอรับการแต่งตั้งทราบ และให้ผู้มีสิทธิขอรับการแต่งตั้งเสนอเอกสารและผลงาน ตามที่ ก.บ.ค. กำหนด เพื่อขอรับการแต่งตั้งต่อคณะกรรมการประเมินบุคคล โดยผ่านหัวหน้าส่วนงาน ภายใน ระยะเวลาไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ได้รับการแจ้งผล

กรณีที่ผู้ทักท้วงหรือตรวจพบว่า ผู้มีสิทธิขอรับการแต่งตั้งมีการกระทำความผิดลักษณะเป็นผู้กระทำ ผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพหรือของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอันเกี่ยวข้องกับผลงาน และเป็น ผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่ง เช่น กระทำการอันทุจริตในการแจ้ง คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หรือระบอบการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริง หรือมีพฤติการณ์สื่อว่ามี การลอกเลียนผลงานของผู้อื่น หรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง เป็นต้น ให้ คณะกรรมการกลั่นกรองประจำส่วนงาน เสนอมหาวิทยาลัย โดยผ่านคณะกรรมการประจำส่วนงานหรือหัวหน้า ส่วนงานในกรณีไม่มีคณะกรรมการประจำส่วนงาน เพื่อตั้งคณะกรรมการสืบข้อเท็จจริง และอาจดำเนินการทาง วินัยหากพบว่ามีกระทำความผิดทางวินัย

หมวด ๒

หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้ง

ข้อ ๑๖ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๖ ให้เป็นไปตามประกาศ ก.บ.ค.

ข้อ ๑๗ การนับระยะเวลาการปฏิบัติงานในสายงานที่จะขอแต่งตั้ง เพื่อขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตามข้อบังคับนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ของมาตรฐานประจำตำแหน่ง

การนับระยะเวลาการปฏิบัติงานในกรณีที่ปฏิบัติงานในสายงานหรือกลุ่มสายงานที่เกี่ยวข้องกัน ให้เป็นไปตามประกาศ ก.บ.ค.

ในกรณีของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการกรุงเทพมหานคร ให้นับ ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวเป็นระยะเวลาต่อเนื่องเพื่อขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตาม ข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๘ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลดำเนินการเพื่อประเมินบุคคล และสรุปผลการประเมิน เสนอ ก.บ.ค. เพื่อพิจารณา

ข้อ ๑๙ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญ การพิเศษเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ก.บ.ค. มีมติอนุมัติ

ข้อ ๒๐ ให้อธิการบดีมีคำสั่งแต่งตั้งผู้ขอรับการแต่งตั้งที่ได้รับการอนุมัติจาก ก.บ.ค. ให้ดำรง ตำแหน่งในระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ

หมวด ๓

การทบทวนผลการพิจารณาและบทลงโทษผู้กระทำความผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ข้อ ๒๑ กรณีที่ผู้ขอรับการแต่งตั้งไม่ได้รับอนุมัติแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณสมบัติ ภาระงาน คุณภาพของผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้รับการแต่งตั้ง ไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด และ ก.บ.ค. ได้มีมติแล้ว ผู้ขอรับการแต่งตั้งมีสิทธิขอให้ ก.บ.ค. พิจารณาทบทวนได้ไม่เกิน ๑ ครั้ง โดยให้เสนอคำขอทบทวนที่ แสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้างอิง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอทบทวน ทั้งนี้จะต้องเสนอคำขอทบทวนภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่รับทราบมติ ก.บ.ค.

เมื่อ ก.บ.ค. ได้รับคำขอทบทวน หากคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้างอิง หรือเหตุผลที่สนับสนุนคำขอทบทวนครบถ้วน ให้มีมติรับคำขอทบทวน และส่งคำขอทบทวนแก่คณะกรรมการประเมินบุคคลชุดเดิมเพื่อพิจารณา

ข้อ ๒๒ เมื่อคณะกรรมการประเมินบุคคลได้รับคำขอทบทวนตามข้อ ๒๑ แล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้างอิง และเหตุผลสนับสนุนที่ไม่เพียงพอ ให้มีมติไม่รับพิจารณา และแจ้งมติต่อ ก.บ.ค. ภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่คณะกรรมการประเมินบุคคลได้รับคำขอทบทวน

(๒) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้างอิง และเหตุผลสนับสนุนที่เพียงพอ ให้มีมติรับไว้พิจารณา และให้ดำเนินการพิจารณาทบทวน พร้อมกับรายงานผลการพิจารณาต่อ ก.บ.ค. ภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่คณะกรรมการประเมินบุคคลได้รับคำขอทบทวน

ข้อ ๒๓ ให้ ก.บ.ค. พิจารณาทบทวนการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง จากมติ และรายงานผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินบุคคล และแจ้ง มติ ก.บ.ค. ให้ผู้ขอรับการแต่งตั้งที่เสนอคำขอทบทวน ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบมติ หรือผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินบุคคล

ผลการพิจารณาของ ก.บ.ค. ให้เป็นที่ยุติ

ข้อ ๒๔ ให้ ก.บ.ค. พิจารณากำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอรับการแต่งตั้งอันส่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำความผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ หรือจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย อันเกี่ยวข้องกับผลงานและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ขอรับการแต่งตั้งระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือ มีพฤติการณ์ส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเองให้ ก.บ.ค. มีมติให้งดการพิจารณาการขอรับการแต่งตั้งในครั้งนั้นและดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำความผิดนั้น เสนอขอรับการแต่งตั้ง มีกำหนดเวลา ๕ ปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ค. มีมติ

(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ หรือจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย อันเกี่ยวข้องกับผลงานที่ใช้ในการขอรับการแต่งตั้ง ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ค. มีคำสั่งถอดถอนผู้ได้รับแต่งตั้งออกจากตำแหน่งโดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งเป็นต้นไป

ให้อธิการบดีดำเนินการทางวินัยกับผู้ที่ถูกถอดถอนออกจากตำแหน่งตามข้อเท็จจริง และความร้ายแรงแห่งการกระทำผิด และห้ามผู้นั้นยื่นขอรับการแต่งตั้งมีกำหนดเวลาห้าปีนับแต่วันที่อธิการบดีมีคำสั่งถอดถอน

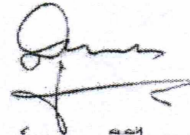
ข้อ ๒๕ ในระหว่างที่ยังไม่มีประกาศหรือหลักเกณฑ์ที่ออกตามข้อบังคับนี้ ให้นำประกาศ หรือหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๔

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๖ การประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ที่อยู่ระหว่างดำเนินการและยังไม่แล้วเสร็จในวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้อยู่เดิม จนกว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จหรือจนกว่าจะสามารถดำเนินการตามข้อบังคับนี้ได้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙



(ศาสตราจารย์สุรพล นิติไกรพจน์)

นายกสภามหาวิทยาลัยนวมินทราชินราชมงคล