



ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทผู้บริหาร
และประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
พ.ศ. ๒๕๖๒

เพื่ออนุวัติตามมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) และ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับข้อ ๑๐ วรรคสี่และวรรคห้า แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑ คณะบุคคลปฏิบัติหน้าที่แทนสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๒ จึงมีมติให้ออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทผู้บริหารและประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

“คณะกรรมการประเมินบุคคล” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

“คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ” หมายความว่า คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑

“ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร” หมายความว่า ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

“หน่วยงาน” หมายความว่า คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก และส่วนงานภายในที่มีฐานะเทียบเท่าคณะซึ่งสภามหาวิทยาลัยมีมติให้จัดตั้ง รวมทั้งกองในสังกัดสำนักงานอธิการบดี และหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีรักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศหรือคำสั่งเพื่อปฏิบัติตามระเบียบนี้ กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของสภามหาวิทยาลัย

หมวด ๑

การกำหนดระดับตำแหน่ง

ส่วนที่ ๑

บททั่วไป

ข้อ ๕ การกำหนดระดับตำแหน่งต้องสอดคล้องกับกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที่สภามหาวิทยาลัยอนุมัติไว้แล้ว

ข้อ ๖ การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่ต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานจำแนกตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย

(๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

(๓) ไม่มีผลให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

(๔) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อนและความประหยัด

ส่วนที่ ๒

หลักเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่ง

ข้อ ๗ การกำหนดระดับตำแหน่ง ให้มหาวิทยาลัยกระทำได้เมื่อมีการเสนอกรอบอัตรากำลังต่อสภามหาวิทยาลัยซึ่งต้องกระทำทุกสี่ปี

กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดระดับตำแหน่งในระหว่างรอบการกำหนดกรอบตำแหน่งโดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ให้นำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ ๘ การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์การที่ต้องการในการปฏิบัติงานโดยกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษกำหนดให้มีได้ทุกหน่วยงาน โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

(ก) หน้าที่และความรับผิดชอบ

(ข) ความยุ่งยากของงาน

(ค) การกำกับตรวจสอบ

(ง) การตัดสินใจ

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

(ก) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

(ก๑) ความรู้และความชำนาญงาน

(ก๒) การบริหารจัดการ

(ก๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์

(ข) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

(ข๑) กรอบแนวคิดในการแก้ปัญหา

(ข๒) อิสระในการคิด

(ข๓) ความท้าทายในงาน

(ค) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ

(ค๑) การวิเคราะห์ข้อมูล

(ค๒) อิสระในการปฏิบัติงาน

(ค๓) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน

(ค๔) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ

ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ที่เป็นหัวหน้าหน่วยงาน โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

(ก) หน้าที่และความรับผิดชอบ

(ข) ความยุ่งยากของงาน

(ค) การกำกับตรวจสอบ

(ง) การตัดสินใจ

(จ) การบริหารจัดการ

ทั้งนี้ วิธีการประเมิน และแบบประเมินค่างานของแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตามข้อ ๘

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

ส่วนที่ ๓

การดำเนินการกำหนดระดับตำแหน่ง

ข้อ ๙ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานของแต่ละตำแหน่งหรือกลุ่มชื่อตำแหน่งในสายงานเดียวกันในแต่ละครั้ง ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งกรรมการโดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) รองอธิการบดีหรืออธิการบดีมอบหมายเป็นประธาน

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกินสองคนซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานของตำแหน่งเป็นกรรมการ

(๓) หัวหน้าหน่วยงานของตำแหน่งที่เสนอขอประเมินค่างานเป็นกรรมการ

(๔) หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ

กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอาจแต่งตั้งกรรมการจากผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานของตำแหน่งที่มีลักษณะเฉพาะให้แต่งตั้งเพิ่มได้อีกไม่เกินสองคน ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

ทั้งนี้ การประเมินค่างานของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษาให้เสนอสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินค่างาน ประกอบด้วยอธิการบดีและรองอธิการบดี จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน

ให้มหาวิทยาลัยนำผลการประเมินค่างานเสนอ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาเสนอสภามหาวิทยาลัย
เพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดระดับกรอบตำแหน่ง

หมวด ๒

การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ส่วนที่ ๔

หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๑๐ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นตำแหน่งที่อยู่ในกรอบตำแหน่งของ
มหาวิทยาลัย และเป็นตำแหน่งที่ได้มีการประเมินค่างานมาแล้วยกเว้นตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีปกติ ให้กระทำได้เมื่อผู้ได้รับการแต่งตั้งมี
คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะ
แต่งตั้ง

ในกรณีการแต่งตั้งบุคคลตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานและระดับชำนาญงาน
พิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะกรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ที่มี
คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้ ก.บ.ม. กำหนด
หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและผลงานที่มีระดับคุณภาพสูงกว่าวิธีปกติโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๑ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้ประเมินตามที่กำหนดไว้ใน
ข้อ ๑๓ ในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ โดยให้นำผลการประเมินตามแบบ
ข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน อย่างน้อยสองรอบการประเมินล่าสุดมาใช้

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยให้
นำข้อมูลผลการประเมินตามแบบข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ อย่างน้อยสองรอบการ
ประเมินล่าสุดมาประกอบการพิจารณา

(๓) สมรรถนะทางการบริหาร

(๔) แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๕) ผลงาน ได้แก่

(ก) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อยหนึ่งเล่ม

(ข) ผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ค) ผลงานเชิงสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

- (ง) งานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง
- (จ) ผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานของหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง
- (ฉ) ผลงานเชิงสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานของหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง
- (ช) งานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง
- (ซ) ผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งรายการ
- (ฌ) ผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง
- (ญ) ผลงานเชิงสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง
- (ฎ) ผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งรายการ
- (ฏ) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

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

(๗) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ ซึ่งหมายถึงผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

ข้อ ๑๒ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบพิจารณาตามข้อ ๑๑ (๕) อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

- (๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม
- (๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว
- (๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมในแต่ละประเภทผลงานรวมกันแล้วต้องเกินร้อยละ ๗๕ โดยต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักอย่างน้อยหนึ่งผลงานและการมีส่วนร่วมในแต่ละผลงานต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๕

ข้อ ๑๓ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของแต่ละประเภทและแต่ละระดับตำแหน่งให้ประเมินในเรื่องดังต่อไปนี้

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

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญให้ประเมินตาม 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 กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางระดับชำนาญการ ให้ประเมินตามข้อ ๑๑ (๑) (๒) และ (๕) (ก) และ (ข) หรือ (ค) หรือ (ง)

(๖) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินตามข้อ ๑๑ (๑) (๒) และ (๕) (จ) หรือ (ฉ) และ (ข) หรือ (ข)

(๗) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินตามข้อ ๑๑ (๑) (๒) (๕) (ฉ) หรือ (ญ) หรือ (ฎ) และ (ฎ) และ (๖)

(๘) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินตามข้อ ๑๑ (๑) (๒) (๕) (ฉ) หรือ (ญ) หรือ (ฎ) และ (ฎ) และ (๖) และ (๗)

ข้อ ๑๔ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและการไม่ล่วงละเมิดจรรยาบรรณตามที่ ก.พ.อ. และสภามหาวิทยาลัยกำหนดประกอบด้วย

ข้อ ๑๕ เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง สมรรถนะทางการบริหาร แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง นิยามระดับคุณภาพของผลงาน เกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม และความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ รวมทั้งแบบคำขอรับการประเมิน แบบเสนอผลงาน แบบประเมินผลงาน แบบประเมินบุคคลหรืออื่น ๆ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นสำหรับแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ส่วนที่ ๕

การดำเนินการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

หมวดนี้

ข้อ ๑๖ ในการแต่งตั้งบุคคลใดให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น บุคคลนั้นต้องผ่านการประเมินตาม

ข้อ ๑๗ ให้มีคณะกรรมการประเมินบุคคล ที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งประกอบด้วย

(๑) รองอธิการบดีหรืออธิการบดีมอบหมายเป็นประธาน

(๒) คณบดีหรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น

ที่มีฐานะเทียบเท่าคณะซึ่งเลือกกันเองจำนวนสองคนเป็นกรรมการ

(๓) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านบริหารงานบุคคลหนึ่งคนเป็นกรรมการ

(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลหนึ่งคน เป็นกรรมการ

ให้หัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

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

ในระหว่างที่ยังไม่มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่ง เพราะครบวาระ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่

ในระหว่างที่ยังมีข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยให้คณะกรรมการประเมินบุคคลตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นคณะกรรมการประเมินบุคคลตามระเบียบนี้

การประชุมของคณะกรรมการประเมินบุคคลให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ว่าด้วยการประชุมสภามหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม กรรมการผู้ใดมีส่วนได้เสียในเรื่องที่ปรึกษาหารือหรือพิจารณาเรื่องหนึ่งเรื่องใดห้ามมิให้เข้าร่วมปรึกษาหารือหรือพิจารณาในเรื่องนั้น

ข้อ ๑๘ นอกจากพ้นตำแหน่งตามวาระ กรรมการตามข้อ ๑๗ (๑) (๒) (๓) และ (๔) พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(๖) ขาดคุณสมบัติของกรรมการตามข้อ ๑๘ (๑) และ (๒)

ข้อ ๑๙ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่ง เว้นแต่กรอบตำแหน่งตามข้อ ๙ วรรคสอง (ถ้ามี)

(๒) ประเมินตามข้อ ๑๑ (๑) (๒) (๓) และ (๔) โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม

(๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งต้องแต่งตั้งให้สอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ. ที่เกี่ยวข้องเพื่อประเมินผลงานตามข้อ ๑๑ (๕) (๖) และ (๗) รวมทั้งประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลพิจารณาสรุปผลการประเมินทุกองค์ประกอบและเสนอผลการประเมินต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาหรือเพื่อยกกลับกรองเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๐ วิธีการประเมินผลงานให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประเมินบุคคลกำหนดซึ่งต้องสอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ.

ข้อ ๒๑ คำนิยามและแบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานให้เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ.

ข้อ ๒๒ ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินบุคคลมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้ขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องได้ภายในระยะเวลา ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ในกรณีมีเหตุผลความจำเป็นก็อาจขอขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกิน ๙๐ วัน

ถ้าผู้ขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไม่ปรับปรุงผลงานภายในเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้เสนอยุติการประเมินและให้ถือว่าผู้นั้นไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

ข้อ ๒๓ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๓ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. เว้นแต่กรณีตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงาน ให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่สภามหาวิทยาลัยหรือ ก.บ.ม. มีมติอนุมัติ แล้วแต่กรณี เว้นแต่ผู้ได้รับการแต่งตั้งซึ่งเป็นผู้รักษาการแทน (กรณีตำแหน่งว่างลง) ให้แต่งตั้งตั้งแต่วันที่รักษาการแทนในตำแหน่งนั้น และมีคุณสมบัติครบถ้วนแล้ว

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ให้แต่งตั้งตั้งแต่วันที่หน่วยงานบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยได้รับเรื่องครบถ้วนสมบูรณ์ เว้นแต่มีการปรับปรุงผลงานให้แต่งตั้งตั้งแต่วันที่หน่วยงานบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยได้รับผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วนั้น

หมวด ๓

มาตรการในการป้องกันและลงโทษ

ข้อ ๒๔ ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้ขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีพฤติการณ์อันสื่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสม ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ตรวจสอบว่าผู้ขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์สื่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของตนเองหรือผู้อื่น หรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ส่งการพิจารณาการขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและดำเนินการทางวินัยตามควรแก่กรณี และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติ

(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของตนเองหรือผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้สภามหาวิทยาลัยมีมติถอดถอนตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และให้ผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือเทียบเท่า และดำเนินการทางวินัยตามควรแก่กรณีต่อไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่อธิการบดีมีคำสั่งยกเลิกคำสั่งเดิม

หมวด ๔

การขอให้พิจารณาทบทวน

ข้อ ๒๕ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับใน

งานด้านนั้นหรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพไม่อยู่ในเกณฑ์ ผู้ขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีสิทธิขอให้
สภามหาวิทยาลัยพิจารณาทบทวนได้ โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้างและเหตุผลที่
สนับสนุนคำขอ และจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน

เมื่อมหาวิทยาลัยได้รับเรื่องขอทบทวนให้ส่งคำขอทบทวนให้คณะกรรมการประเมินบุคคล
พิจารณาดำเนินการตามประกาศ ก.พ.อ. ถ้าคณะกรรมการประเมินบุคคลเห็นควรปรับปรุงแก้ไขผลการ
ประเมิน หรือเห็นควรยืนยันผลการประเมิน ให้เสนอต่อ ก.บ.ม. พิจารณา หรือเสนอ ก.บ.ม. กลับกรองก่อน
เสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาแล้วแต่กรณี ผลการพิจารณาของ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัยให้เป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายอนอม อินทรกำเนต)

ประธานกรรมการปฏิบัติหน้าที่แทนสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์