



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์  
ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา  
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่ ก.พ.อ.ได้ปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบัน  
อุดมศึกษา จากระบบจำแนกตำแหน่งตามมาตรฐานกลางสิบเอ็ดระดับ เป็นระบบจำแนกตำแหน่ง  
ตามกลุ่มลักษณะงานซึ่งจำเป็นต้องปรับปรุงมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการ  
พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้สอดคล้องกับระบบบริหารงานบุคคลใหม่  
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ มาตรา ๒๐ และมาตรา ๓๑ แห่ง  
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย  
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบ  
กับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน  
ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง  
มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่ง  
สูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับมาตรา ๑๘ (๒) และ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ โดยมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย  
ในการประชุม ครั้งที่ ๓ /๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ว่าด้วย การกำหนด  
ระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ว่าด้วย การกำหนดระดับ  
ตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

“คณะกรรมการประเมินบุคคล” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้ง  
บุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

“ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง” หมายความว่า ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ. กำหนด

“หน่วยงาน” หมายความว่า คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก และส่วนงานภายในที่มีฐานะเทียบเท่าคณะซึ่งสภามหาวิทยาลัยมีมติให้จัดตั้ง รวมทั้งกองในสังกัดสำนักงานอธิการบดี และหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศหรือคำสั่งเพื่อปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของสภามหาวิทยาลัย

#### หมวด ๑

#### การกำหนดระดับตำแหน่ง

#### ส่วนที่ ๑

#### บททั่วไป

ข้อ ๖ การกำหนดระดับตำแหน่งต้องสอดคล้องกับกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที่สภามหาวิทยาลัยอนุมัติไว้แล้ว

ข้อ ๗ การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบคุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

(๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

(๓) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

(๔) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และการประหยัด

#### ส่วนที่ ๒

#### หลักเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่ง

ข้อ ๘ การกำหนดระดับตำแหน่ง ให้กระทำได้เมื่อมีการเสนอกรอบอัตรากำลังต่อสภามหาวิทยาลัยซึ่งต้องกระทำทุกสี่ปี

กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งในระหว่างรอบการกำหนดกรอบตำแหน่งโดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ให้นำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป

ข้อ ๘ การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน และประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตาม ประเภทตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้มีได้ทุกหน่วยงานโดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

- (ก) หน้าที่และความรับผิดชอบ
- (ข) ความยุ่งยากของงาน
- (ค) การกำกับตรวจสอบ
- (ง) การตัดสินใจ

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติการหลักของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และสำนักงานอธิการบดี โดยกำหนด องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

- (ก) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน
  - (ก๑) ความรู้และความชำนาญงาน
  - (ก๒) การบริหารจัดการ
  - (ก๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์
- (ข) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
  - (ข๑) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา
  - (ข๒) อิสระในการคิด
  - (ข๓) ความท้าทายในงาน
- (ค) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ
  - (ค๑) การวิเคราะห์ข้อมูล
  - (ค๒) อิสระในการปฏิบัติงาน
  - (ค๓) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน
  - (ค๔) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ที่เป็นหัวหน้าหน่วยงาน โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการ ประเมินค่างาน ดังนี้

- (ก) หน้าที่และความรับผิดชอบ
- (ข) ความยุ่งยากของงาน
- (ค) การกำกับตรวจสอบ
- (ง) การตัดสินใจ
- (จ) การบริหารจัดการ

ทั้งนี้ วิธีการประเมิน และแบบประเมินค่างานของแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ส่วนที่ ๓

การดำเนินการกำหนดระดับตำแหน่ง

ข้อ ๑๐ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งกรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน โดยมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอประเมิน ค่างานร่วมเป็นกรรมการ และผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

การกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย แต่ในกรณี การกำหนดระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญพิเศษ สภามหาวิทยาลัยอาจมอบอำนาจ ให้ ก.บ.ม. พิจารณาให้ความเห็นชอบแทนก็ได้

ทั้งนี้ การประเมินค่างานของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา ให้เสนอสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน ประกอบด้วยอธิการบดีและรอง อธิการบดี จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน แล้วนำผลการประเมินค่างานเสนอ สภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งที่ปรึกษา

หมวด ๒

การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ส่วนที่ ๔

หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๑๑ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นตำแหน่งที่อยู่ในกรอบ ตำแหน่งของมหาวิทยาลัย และเป็นตำแหน่งที่ได้มีการประเมินค่างานมาแล้วยกเว้นตำแหน่งประเภท ผู้บริหาร

ข้อ ๑๒ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้ประเมินตามที่กำหนด ไว้ในข้อ ๑๓ ในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ โดยให้นำผลการประเมิน ตามแบบข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน อย่างน้อยสองรอบการประเมินล่าสุดมาใช้

(๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้นำข้อมูลผลการประเมินตามแบบข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ อย่างน้อย สองรอบการประเมินล่าสุดมาประกอบการพิจารณา

(๓) สมรรถนะทางการบริหาร

(๔) แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๕) ผลงาน ได้แก่

(ก) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อยหนึ่งเล่ม

(ข) ผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย หนึ่งเรื่อง

(ค) ผลงานเชิงสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย หนึ่งเรื่อง

- (ง) งานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง
- (จ) ผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง
- (ฉ) ผลงานเชิงสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงานอย่าง น้อยหนึ่งเรื่อง
- (ช) งานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง
- (ข) ผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งรายการ
- (ฅ) ผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง
- (ญ) ผลงานเชิงสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง
- (ฎ) ผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งรายการ
- (ฏ) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(๖) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ บริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการ แก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น

(๗) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ ซึ่งหมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ หรือผลการ ปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่าง กว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

ข้อ ๑๓ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของแต่ละประเภทและ แต่ละระดับตำแหน่งให้ประเมินในเรื่องดังต่อไปนี้

- (๑) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้ประเมินตามข้อ ๑๒ (๑) (๒) และ (๓)
- (๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้า หน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และ ระดับเชี่ยวชาญให้ประเมินตาม ข้อ ๑๒ (๑) (๒) (๓) และ (๔)
- (๓) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ให้ประเมินตามข้อ ๑๒ (๑) (๒) และ (๕) (ก)
- (๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษ ให้ประเมินตามข้อ ๑๒ (๑) (๒) และ (๕) (ก) และ (ข)
- (๕) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้าน หรือเฉพาะทางระดับชำนาญการ ให้ประเมินตามข้อ ๑๒ (๑) (๒) และ (๕) (ก) และ (ข) หรือ (ค) หรือ (ง)
- (๖) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะ ด้านหรือเฉพาะทางระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินตามข้อ ๑๒ (๑) (๒) และ (๕) (จ) หรือ (ฉ) และ (ข) หรือ (ช)

(๗) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้าน หรือเฉพาะทางระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินตามข้อ ๑๒ (๑) (๒) (๕) (๗) หรือ (ญ) หรือ (ฎ) และ (ฏ) และ (๖)

(๘) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้าน หรือเฉพาะทางระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินตามข้อ ๑๒ (๑) (๒) (๕) (๗) หรือ (ญ) หรือ (ฎ) และ (ฏ) และ (๖) และ (๗)

ข้อ ๑๔ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กระทำได้เมื่อผู้ได้รับการแต่งตั้ง มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของ ระดับที่จะแต่งตั้ง

ข้อ ๑๕ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบพิจารณา อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

(๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้นมาแล้ว

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมนั้นรวมกันแล้วต้องเกินร้อยละ ๗๕ โดยต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ในแต่ละประเภทและการมีส่วนร่วมในแต่ละผลงานต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๕

ข้อ ๑๖ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องคำนึงถึงจริยธรรม และการไม่ล่วงละเมิดจรรยาบรรณตามที่ ก.พ.อ. และสภามหาวิทยาลัยกำหนดประกอบด้วย

ข้อ ๑๗ เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง สมรรถนะทางการบริหาร แนวคิดในการพัฒนา ปรับปรุงงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง นิยามระดับคุณภาพของผลงาน เกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพ ของผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการ ต่อสังคม และความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ รวมทั้งแบบคำขอรับ การประเมิน แบบเสนอผลงาน แบบประเมินผลงาน แบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้นสำหรับแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนดโดยความเห็นชอบของ สภามหาวิทยาลัย

#### ส่วนที่ ๕

#### การดำเนินการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๑๘ ในการแต่งตั้งบุคคลใดให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น บุคคลนั้นต้องผ่านการ ประเมินตามหมวดนี้ และได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย แต่ในกรณีการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญพิเศษ สภามหาวิทยาลัยจะมอบอำนาจให้ ก.บ.ม. พิจารณาให้ความ เห็นชอบแทนก็ได้

ข้อ ๑๙ ให้มีคณะกรรมการประเมินบุคคล ที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง ประกอบด้วย

- (๑) รองอธิการบดีที่รับผิดชอบด้านบริหารงานบุคคล เป็นประธาน
- (๒) คณบดีหรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ตามข้อเสนอแนะของอธิการบดี ๒ คน เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านบริหารงานบุคคล ๑ คน เป็นกรรมการ
- (๔) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล ๑ คน เป็นกรรมการ
- (๕) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ในกรณีที่จำเป็นต้องประเมินบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล หรือประเมินผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้อธิการบดีแต่งตั้งบุคคลอื่นทำหน้าที่เลขานุการเป็นการชั่วคราว

กรรมการตาม (๒) (๓) และ (๔) อยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับแต่งตั้ง  
อีกได้

ในระหว่างที่ยังไม่มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่ง เพราะครบวาระ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่

ข้อ ๒๐ นอกจากพ้นตำแหน่งตามวาระ กรรมการตามข้อ ๑๙ (๒) (๓) และ (๔) พ้น  
จากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (๔) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

ข้อ ๒๑ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างาน และการกำหนดกรอบตำแหน่ง

เว้นแต่กรอบตำแหน่งตามข้อ ๑๐ วรรคสาม

(๒) ประเมินตามข้อ ๑๒ (๑) (๒) (๓) และ (๔) โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อ  
ดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม

(๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินผลงาน ตามข้อ ๑๒  
(๕) (๖) และ (๗) รวมทั้งประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ซึ่งต้องแต่งตั้งให้สอดคล้องกับ  
ประกาศ ก.พ.อ. ที่เกี่ยวข้อง

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลพิจารณาสรุปผลการประเมินทุกองค์ประกอบและ  
เสนอผลการประเมินต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาหรือเพื่อกลับกรองเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณา  
แล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๒ วิธีการประเมินผลงานให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประเมินบุคคลกำหนด  
ซึ่งต้องสอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ.

ข้อ ๒๓ คำนิยามและแบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานให้เป็นไปตาม  
ประกาศ ก.พ.อ.

ข้อ ๒๔ ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินบุคคลเห็นว่าผลงานยังไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ อาจให้ผู้ขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นดำเนินการปรับปรุงผลงานภายในระยะเวลา ๙๐ วัน ในกรณีมีเหตุผลความจำเป็นก็อาจขอขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกิน ๙๐ วัน

ถ้าผู้ขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไม่ปรับปรุงผลงานภายในเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ยุติการประเมินและให้ถือว่าผู้นั้นไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ข้อ ๒๕ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง เว้นแต่ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงาน ให้แต่งตั้งไม่ก่อนวันที่ ก.บ.ม. มีมติอนุมัติ เว้นแต่ผู้ได้รับการแต่งตั้งซึ่งเป็นผู้รักษาการแทน (กรณีตำแหน่งว่างลง) ให้แต่งตั้งตั้งแต่วันที่รักษาราชการแทนในตำแหน่งนั้น และมีคุณสมบัติครบถ้วนแล้ว

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้แต่งตั้งตั้งแต่วันที่กองบริหารงานบุคคลได้รับเรื่อง เว้นแต่มีการปรับปรุงผลงานให้แต่งตั้งตั้งแต่วันที่ปรับปรุงผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วนั้น

#### หมวด ๓

#### มาตรการในการป้องกันและลงโทษ

ข้อ ๒๖ ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้ขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีพฤติการณ์ในการดำเนินการขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยไม่ชอบ ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งเป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้อธิการบดีสั่งให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งและดำเนินการทางวินัยตามควรแก่กรณี และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่อธิการบดีสั่งให้งดการพิจารณา

(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้อธิการบดีมีคำสั่งยกเลิกคำสั่งแต่งตั้ง และให้ผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือเทียบเท่า และดำเนินการทางวินัยตามควรแก่กรณีต่อไป เว้นแต่ เป็นตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษให้อธิการบดีนำเสนอ สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้พ้นจากตำแหน่ง และให้อธิการบดีแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเดิมหรือเทียบเท่าและดำเนินการทางวินัยตามควรแก่กรณีต่อไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่อธิการบดีมีคำสั่งยกเลิกคำสั่งเดิมหรือนับแต่วันที่มิพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้พ้นจากตำแหน่งแล้วแต่กรณี

หมวด ๔  
การขอให้พิจารณาทบทวน

ข้อ ๒๗ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือ ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นหรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพไม่อยู่ในเกณฑ์ ผู้ขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีสิทธิขอให้มหาวิทยาลัยพิจารณาทบทวนได้ โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้างและเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ และจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน

ให้มหาวิทยาลัยส่งคำขอทบทวนให้คณะกรรมการประเมินบุคคลพิจารณา ถ้าคณะกรรมการประเมินบุคคลเห็นควรปรับปรุงแก้ไขผลการประเมิน หรือเห็นควรยืนยันผลการประเมิน ให้เสนอต่อ ก.บ.ม. พิจารณา หรือเสนอ ก.บ.ม. เพื่อกลั่นกรองก่อนเสนอสภามหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาแล้วแต่กรณี ผลการพิจารณาของ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัยให้เป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘



( นายถนอม อินทรกำเนิด )

ประธานคณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่แทน  
สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์