



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
พ.ศ. ๒๕๖๒

.....

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๙ ให้สอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๕๗ ประกอบกับมาตรา ๑๗ มาตรา ๒๐ มาตรา ๓๑ และมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยความเห็นชอบในการประชุมสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

“หน่วยงาน” หมายความว่า ส่วนราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวง ประกาศกระทรวง หรือประกาศของมหาวิทยาลัยตามความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

“บุคลากร” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามมาตรา ๑๘ (ข) (๗) (ค) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อ ๘ (ข) (๗) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑

“ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร” หมายความว่า ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด ตามมาตรา ๑๘ (ข) (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามข้อ ๘ (ข) (๗) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑

“ตำแหน่งประเภททั่วไป” หมายความว่า ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่สภามหาวิทยาลัยและ ก.พ.อ. กำหนด

“ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ” หมายความว่า ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานเป็นงานวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาซึ่งไม่อาจมอบหมายให้ผู้มีคุณวุฒิด้านอื่น ๆ ปฏิบัติงานแทนได้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่สภามหาวิทยาลัยและ ก.พ.อ. กำหนด

“ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ” หมายความว่า ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานเป็นงานเชี่ยวชาญเฉพาะตามภารกิจของหน่วยงาน และจะต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาที่มีความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างสูงเฉพาะด้านตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่สภามหาวิทยาลัยและ ก.พ.อ. กำหนด

“คณะกรรมการประเมินค่างาน” หมายความว่า คณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้น เพื่อประเมินค่างานของตำแหน่งที่หน่วยงานเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น

“คณะกรรมการประเมิน” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง

“คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ” หมายความว่า คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ที่คณะกรรมการประเมินแต่งตั้ง

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการที่คณะกรรมการประเมินแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ตามข้อ ๑๗ (๓) (ข)

ข้อ ๕ ให้ ก.บ.ม. มีอำนาจและหน้าที่ในการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่ง และการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อบังคับนี้และตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๖ หลักเกณฑ์และการกำหนดระดับตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ต้องสอดคล้องกับกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนของสภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๗ การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนด ตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องเป็นตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งที่สภามหาวิทยาลัยและ ก.พ.อ. กำหนด

(๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ หรือเงินอุดหนุนค่าใช้จ่าย บุคลากร

(๓) ไม่มีผลให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

(๔) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

ข้อ ๘ การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมิน ค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยาก ของงาน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ ภารกิจของหน่วยงานและหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภท วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้มีได้ทั้งหน่วยงานที่ ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และหน่วยงาน ที่ปฏิบัติการกิจสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย เช่น หน่วยงานในสำนักงานคณบดีหรือหน่วยงาน เทียบเท่า หน่วยงานในสำนักงานอธิการบดีหรือหน่วยงานเทียบเท่า โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมิน ค่างานและแบบประเมินค่างาน ดังนี้

(ก) องค์ประกอบหลักในการประเมิน

(๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ

(๒) ความยุ่งยากของงาน

(๓) การกำกับตรวจสอบ

(๔) การตัดสินใจ

(ข) แบบประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ใช้แบบ ประเมินค่างานตามเอกสารแนบ ๑ ท้ายประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการ แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการและระดับ ชำนาญการพิเศษ ใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสารแนบ ๒ ท้ายประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนด ระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญ พิเศษ กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และสำนักงานอธิการบดี โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานสามด้าน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้

- (ก) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน
 - (๑) ความรู้และความชำนาญงาน
 - (๒) การบริหารจัดการ
 - (๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์
- (ข) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
 - (๑) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา
 - (๒) อิสระในการคิด
 - (๓) ความท้าทายในงาน
- (ค) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ
 - (๑) การวิเคราะห์ข้อมูล
 - (๒) อิสระในการปฏิบัติงาน
 - (๓) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน
 - (๔) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

โดยใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสารแนบ ๓ ท้ายประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพ และไม่ได้ใช้วิชาชีพกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

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

โดยใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสารแนบ ๔ ท้ายประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๙ หลักเกณฑ์และการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยได้ประเมินค่างานแล้ว เว้นแต่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- (๑) การประเมินค่างาน
- (๒) ผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (๓) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๔) สำหรับระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องมียอดองค์ประกอบด้านผลงานที่แสดงความเป็น ผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๑๐ หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กำหนดตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (ข) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (ค) สมรรถนะทางการบริหาร
- (ง) แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานหรือระบบงานของหน่วยงานที่จะแต่งตั้ง

(๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

- (ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (ข) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (ค) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน หรือผู้ชำนาญงานพิเศษ ได้แก่
 - (๑) ระดับชำนาญงาน ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม
 - (๒) ระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม และผลงาน

เชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ง) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๑

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

(ก) กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

(๑) ระดับชำนาญการ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๑.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ที่จะประเมิน

(๑.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่

(๑.๓.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม และ

(๑.๓.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(๑.๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๑

(๒) ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (๒.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะ

ประเมิน

(๒.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่

(๒.๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ

(๒.๓.๒) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ

(๒.๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๑

(๓) ระดับเชี่ยวชาญ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๓.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๓.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

(๓.๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ และ

(๓.๓.๒) งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(๓.๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนา งานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

(๓.๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๑

(๔) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๔.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๔.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๔.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่

(๔.๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(๔.๓.๒) งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(๔.๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนา งานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

(๔.๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ

(๔.๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๑

(ข) กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ

(๑) ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ
ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการ
พัฒนาปรับปรุงงานหรือระบบงานของหน่วยงานที่จะแต่งตั้ง

(๑.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่
ประเมิน

(๑.๓) สมรรถนะทางการบริหาร

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นไป
ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๑ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

(๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

ข้อ ๑๒ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญการ และ
ชำนาญการพิเศษ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการ
พิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตามข้อ ๑๐ (๒) และ (๓) (ก) ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและ
จรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองและไม่ลอกเลียน
ผลงานของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือ
วิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของ
ตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและ
สิทธิมนุษยชน

(๔) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติเกี่ยวข้อง
และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวัง
ผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยาย
ข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๑๓ เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ
ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานหรือระบบงาน
ของหน่วยงานที่จะแต่งตั้ง การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการ
ต่อสังคม และความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศของ
มหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๔ ให้ ก.บ.ม. กำหนดระดับคุณภาพของผลงาน เกณฑ์การมีส่วนร่วมและเกณฑ์การตัดสินผลงาน โดยจัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

วิธีการตัดสินคุณภาพของผลงานให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษต้องใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าเสียงของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ ๑๕ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กระทำได้สองวิธี คือ วิธีปกติและวิธีพิเศษ ดังนี้

(๑) วิธีปกติ

(ก) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(ข) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

(๒) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๙ (๒) และ (๓) (ก) ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน กรณีที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้ หรือ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน เป็นต้น โดย ก.บ.ม. จะต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง และผลงานที่มีระดับคุณภาพสูงกว่าวิธีปกติ โดยจัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๖ วิธีการประเมินค่างานของตำแหน่งตามข้อ ๘ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน โดยมีองค์ประกอบดังนี้

(๑) อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกินสองคน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น เป็นกรรมการ

(๔) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๒) ต้องมีความรู้หรือประสบการณ์ตรงกับตำแหน่งที่จะประเมินให้นำผลการประเมินค่างานเสนอ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่ง เว้นแต่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษให้เสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติกรอบตำแหน่ง

ทั้งนี้ การประเมินค่างานของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษาให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี และรองอธิการบดี ภายในมหาวิทยาลัย จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน แล้วนำผลการประเมินค่างานเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งที่ปรึกษา

ข้อ ๑๗ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๐ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีองค์ประกอบและทำหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) องค์ประกอบของคณะกรรมการประเมิน ประกอบด้วย

(ก) รองอธิการบดีผู้ได้รับมอบหมายให้ดูแลงานบริหารงานบุคคล เป็นประธานกรรมการ

(ข) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน และเป็นบุคคลภายนอก อย่างน้อยสองคน โดยคำแนะนำของอธิการบดี เป็นกรรมการ

(ค) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

(ง) เจ้าหน้าที่กองบริหารงานบุคคล จำนวนไม่เกินสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการประเมินมีวาระการดำรงตำแหน่งสองปี แต่อาจได้รับการแต่งตั้งใหม่ได้ ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิตาม (ข) จะต้องมิหรือเคยดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ หรือตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือรองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์

นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว คณะกรรมการประเมิน พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(ก) ตาย

(ข) ลาออก

(ค) เป็นบุคคลล้มละลาย

(ง) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(จ) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(ฉ) สภามหาวิทยาลัย พิจารณาให้พ้นจากตำแหน่ง

(ช) ขาดคุณสมบัติ

กรณีประธานกรรมการหรือกรรมการ พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระให้นำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาดำเนินการตาม (๑) ภายในหกสิบวัน และให้ผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลือน้อยกว่าเก้าสิบวัน ให้กรรมการเท่าที่เหลืออยู่ทำหน้าที่ต่อไป ทั้งนี้ต้องเหลืออยู่เกินกึ่งหนึ่ง จะไม่แต่งตั้งให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

กรณียังไม่ได้แต่งตั้งคณะกรรมการชุดใหม่แทนคณะกรรมการชุดเดิมที่ครบตามวาระ ให้คณะกรรมการชุดเดิมทำหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีคณะกรรมการชุดใหม่

(๒) หน้าที่

(ก) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่ง เว้นแต่กรอบตำแหน่งตามข้อ ๑๖ ววรรคสอง

(ข) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการบริหาร แนวคิด ในการพัฒนาปรับปรุงงานหรือระบบงานของหน่วยงานที่จะแต่งตั้ง การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคมและความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม

(ค) พิจารณาแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(ง) พิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอ ก.บ.ม. พิจารณออนุมัติ หรือกลับกรองเพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติแล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๘ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ตามข้อ ๑๗ (๒) (ค) เพื่อพิจารณาผลงาน ในตำแหน่งต่างๆ ให้แต่งตั้ง ดังนี้

(๑) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือชำนาญการ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย แต่ต้องอยู่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอแต่งตั้ง (หน่วยงานระดับคณะ สำนัก ศูนย์ สถาบัน) และกรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยอีกอย่างน้อยหนึ่งคน รวมจำนวนกรรมการทั้งหมดไม่น้อยกว่าสามคน

(๒) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน โดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ กรณีข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป ส่วนกรณีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

ข้อ ๑๙ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษตามข้อ ๑๕ (๒) ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ ๑๗ (๒) (ค) มีจำนวนกรรมการไม่น้อยกว่าห้าคน

วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินตามข้อ ๑๗ พิจารณาโดยจะไม่ทำการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพก็ได้ กรณีผลการพิจารณาไม่เป็นเอกฉันท์มหาวิทยาลัยต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาผลงานร่วมกัน

กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน

ข้อ ๒๐ คำนิยาม และแบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานให้เป็นไปตามเอกสารแนบ ๕ และเอกสารแนบ ๖ ท้ายประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

แบบคำขอรับการแต่งตั้งและแบบประเมินเพื่อแต่งตั้ง ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๑ การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๐ ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. เป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง กรณีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. เป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นทุกประเภทและทุกตำแหน่ง ให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติแล้วแต่กรณี

[illegible]

ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលក្រុមហ៊ុនមូលនិធិស្ថាប័នសេដ្ឋកិច្ច

[illegible]

ក្រៅពីច្បាប់ (ប) (២) នយោ (១) ០១ ចំណុចក្នុងចំណោមច្បាប់ស្តីពីការប្រើប្រាស់ប្រាក់បៀវត្សសម្រាប់
ក្រុមគ្រួសារក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងការប្រើប្រាស់ប្រាក់បៀវត្សសម្រាប់ក្រុមគ្រួសារក្នុងប្រទេសកម្ពុជា
ក្រុមគ្រួសារក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងការប្រើប្រាស់ប្រាក់បៀវត្សសម្រាប់ក្រុមគ្រួសារក្នុងប្រទេសកម្ពុជា
ក្រុមគ្រួសារក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងការប្រើប្រាស់ប្រាក់បៀវត្សសម្រាប់ក្រុមគ្រួសារក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

[illegible]

ឆ្នាំរដូវក្ដៅ ២០១២ ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ បានរៀបចំការងារស្រាវជ្រាវ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ក្នុងវិស័យកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ដោយយកចិត្តទុកដាក់ ដើម្បីកែលម្អជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាជនក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ក្នុងតំបន់កសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ដែលមានប្រជាជនរស់នៅច្រើនបំផុត។ ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ បានរៀបចំការងារស្រាវជ្រាវ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ក្នុងវិស័យកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ដោយយកចិត្តទុកដាក់ ដើម្បីកែលម្អជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាជនក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ក្នុងតំបន់កសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ដែលមានប្រជាជនរស់នៅច្រើនបំផុត។

នគររាជធានីភ្នំពេញ

គ្រូបុរាណសាស្ត្រនៃសាកលវិទ្យាល័យស្រីសោមនស្ស រាជធានីភ្នំពេញ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជរដ្ឋាភិបាល
 របស់សាកលវិទ្យាល័យស្រីសោមនស្ស យុវជន និងកីឡា រាជរដ្ឋាភិបាល ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជរដ្ឋាភិបាល ២០២២ ឆ្នាំ

ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ

[illegible]

ไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน หรือนับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน แล้วแต่กรณี และแจ้งสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบ

ข้อ ๒๖ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคมหรือความเป็นที่ยอมรับในงาน ด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด ผู้ขอแต่งตั้งมีสิทธิขอให้ ก.บ.ม. พิจารณา ทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอและ จะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับทราบมติ

เมื่อ ก.บ.ม. ได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้วให้ส่งคำขอนั้น แก่คณะกรรมการประเมินตามข้อ ๑๗ หากคณะกรรมการดังกล่าวมีความเห็นประการใดให้เสนอต่อ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัยพิจารณา ผลการพิจารณาของ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัยให้เป็นที่สุดแล้วแต่ กรณี

ข้อ ๒๗ เมื่อคณะกรรมการประเมินได้รับเรื่องการขอทบทวนตามข้อ ๒๕ แล้ว ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติ รับไว้พิจารณา ให้มอบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ชุดเดิมเพื่อพิจารณา

(๒) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ เพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และมีเหตุที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติม จากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ โดยมีจำนวนกรรมการเท่ากับ ชุดเดิมเพื่อพิจารณา

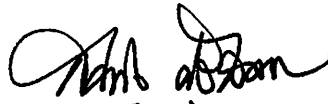
(ค) เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้มหาวิทยาลัย นำผลการพิจารณาชุดใหม่และชุดเดิมเสนอคณะกรรมการประเมินพิจารณาต่อไป

ข้อ ๒๘ การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งใด ๆ ที่อยู่ระหว่างดำเนินการและยังไม่ แล้วเสร็จในวันที่ข้อบังคับฉบับนี้ใช้บังคับ ให้การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งดังกล่าวเป็นไปตาม ข้อบังคับฉบับนี้

ข้อ ๒๙ ในกรณีข้อบังคับนี้ ขัดหรือแย้งกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับ ตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ที่ประกาศใช้บังคับ ภายหลังข้อบังคับนี้ ให้นำประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๓๐ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ กรณีมีปัญหาในการปฏิบัติตามข้อบังคับ
หรือมิได้ระบุไว้ในข้อบังคับ ให้เสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อวินิจฉัยชี้ขาดและให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒



(รองศาสตราจารย์สุวกิจ ศรีปัดถา)
อุปนายกสภามหาวิทยาลัย ทำหน้าที่แทน
นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม