



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้ง
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
พ.ศ. ๒๕๕๐

โดยที่เป็นการสมควรออกข้อบังคับเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และมาตรา ๒๐ มาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๐”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

“สภามหาวิทยาลัย” หมายถึง สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

“ก.ต.ส.” หมายถึง คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามมาตรา ๑๘ (๗) (๘) และ (๙) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

“คณะกรรมการประเมิน” หมายถึง คณะกรรมการประเมินคุณสมบัติ การปฏิบัติงาน ผลงานคุณลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะตามมาตรา ๑๘ (๗) (๘) และ (๙) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

“ตำแหน่ง” หมายถึง ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามโครงสร้างตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

“ก.พ.อ.” หมายถึง คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“อธิการบดี” หมายถึง อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

หมวด ๑
คณะกรรมการ

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามมาตรา ๑๘ (ข) (ง) (ฉ) และ (ค) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ขึ้นคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า "ก.ต.ส." ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| (๑) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย | ประธานกรรมการ |
| (๒) คณบดีซึ่งเลือกกันเอง ๒ คน | กรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการสำนัก (ยกเว้นสำนักงานอธิการบดี) ซึ่งเลือกกันเอง ๒ คน | กรรมการ |
| (๔) กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ(ยกเว้นข้าราชการที่มีส่วนได้เสียตามข้อบังคับนี้) ซึ่งเลือกกันเอง ๑ คน | กรรมการ |
| (๕) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคลจากภายนอก ๓ คน | กรรมการ |
- ให้มีเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการตามที่อธิการบดีเห็นชอบ
กรรมการตามวรรคหนึ่ง (๒) (๓) (๔) และ (๕) ให้มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๓ ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกได้

นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ขาดคุณสมบัติ
- (๔) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๖) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณีกรรมการ พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้อธิการบดีแต่งตั้งกรรมการแทน โดยให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งแทน อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ข้อ ๕ "ก.ต.ส." มีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

- (๑) กำหนดกรอบของตำแหน่ง ระดับตำแหน่งของข้าราชการ เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยและกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อบังคับนี้
- (๒) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ตัวชี้วัดการกำหนดระดับตำแหน่ง
- (๓) กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
- (๔) เสนออธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน เพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
- (๕) เสนออธิการบดีเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย
- (๖) หน้าที่อื่นๆ ตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๖ ให้ “ก.ต.ส” พิจารณาเสนออธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินจากผู้ที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอหรือเทียบเท่า ในกรณีการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษให้ ก.ต.ส พิจารณาเสนออธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับวิชาชีพที่เสนอขอ และเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยทั้งหมด โดยต้องพิจารณากำหนดจำนวนกรรมการ ดังนี้

(๑) กรณีใช้วิธีปกติ ต้องแต่งตั้งกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน

(๒) กรณีใช้วิธีพิเศษ เฉพาะกรณีการประเมินข้าราชการเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ใช้ในกรณีการแต่งตั้งข้าราชการที่มีคุณสมบัติต่างไปจากหลักเกณฑ์การขอกรณีตามปกติในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือกรณีการขอที่มีได้เป็นไปตามลำดับตำแหน่ง ต้องแต่งตั้งกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าห้าคน

ข้อ ๗ คณะกรรมการประเมินมีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

(๑) ประเมินข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดในข้อบังคับนี้

(๒) ตรวจสอบข้อมูลกรณีมีผู้ทักท้วงในเรื่องผลงานซ้ำซ้อนหรือการลอกเลียนผลงาน โดยให้ดำเนินการโดยเร็ว หากพบว่ามีมูลให้รายงานอธิการบดีเพื่อดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

(๓) วินิจฉัยกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของผลงาน และผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินให้ถือเป็นที่สุด

(๔) ดำเนินการประเมินผลงานให้เสร็จสิ้นภายในหกสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการประเมินรับคำขอประเมินผลงาน

(๕) รายงานผลการประเมินต่ออธิการบดี

(๖) หน้าที่อื่น ๆ ตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

หมวด ๒

การกำหนดตำแหน่ง

ส่วนที่ ๑

บททั่วไป

ข้อ ๘ การกำหนดระดับตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ต้องให้สอดคล้องกับกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดคราวละสี่ปี

กรอบของตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณากำหนดตามโครงสร้างตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ.กำหนด และให้พิจารณาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่ง เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานประกอบด้วย

ข้อ ๙ การกำหนดระดับตำแหน่งตามข้อ ๘ ต้องดำเนินการอย่างโปร่งใสภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) เป็นไปตามโครงสร้างระดับตำแหน่งและตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

(๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

(๓) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

(๔) การกำหนดระดับตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานให้เป็นระดับสูงขึ้น ต้องมีระดับตำแหน่งไม่สูงเท่าระดับตำแหน่งบริหารของหน่วยงานนั้น

(๕) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อนและความประหยัด

ข้อ ๑๐ เมื่อ ก.ต.ส พิจารณาและเสนอให้สภามหาวิทยาลัยมีมติกำหนดกรอบตำแหน่งใน หน่วยงานใดแล้ว ให้ประกาศให้ข้าราชการได้รับทราบทั่วกัน

ส่วนที่ ๒

ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้น ตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง
ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ และตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ข้อ ๑๑ การกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นและตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลางซึ่งเป็นตำแหน่งระดับควบให้เป็นไปตามโครงสร้างระดับตำแหน่ง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๑๒ การกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ และ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้กำหนดระดับตำแหน่งโดยยึดหลักการวิเคราะห์และประเมินค่างานของตำแหน่งอย่างน้อยต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง

(๒) ความยุ่งยากของงาน ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

(๓) การควบคุม กำกับ ตรวจสอบหรือบังคับบัญชา

(๔) ความรู้ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๓

ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาความจำเป็นตามภารกิจของหน่วยงานที่จะให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งการพิจารณาความจำเป็นตามภารกิจของหน่วยงานอย่างน้อยต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕

ข้อ ๑๔ การวิเคราะห์ภารกิจหลักของหน่วยงานเพื่อกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาจากหน่วยงานดังนี้

(๑) หน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย หมายถึง หน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ ให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) หน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนภารกิจหลัก กรณีหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการ กรณีหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักงานอธิการบดี ให้มีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

ข้อ ๑๕ การวิเคราะห์และประเมินค่างานของตำแหน่งเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งของตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาดังนี้

(๑) ภาระงานของหน่วยงาน ให้พิจารณาจากลักษณะงาน คุณภาพงานและปริมาณงานของหน่วยงาน

(๒) ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพงานของแต่ละระดับตำแหน่งต้องมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งระดับชำนาญการ ลักษณะงานต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และต้องทำการศึกษาค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์หรือวิจัย โดยใช้หรือประยุกต์หลักการ เหตุผล แนวความคิด วิธีการเพื่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือพัฒนางานในหน้าที่และงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางหรือแก้ไขปัญหาในงานหลักที่ปฏิบัติซึ่งมีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง

(ข) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ลักษณะงานต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และเป็นงานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน หรืองานพัฒนาทฤษฎี หลักการ ความรู้ใหม่ ซึ่งต้องมีการวิจัยเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และนำมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ โดยต้องประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิดใหม่ เกี่ยวกับเนื้อหาของงาน เพื่อแก้ไขปัญหาในงานที่มีความยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวางมาก หรือถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงาน ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำ หรือปรับปรุงผสมผสานเทคนิคระดับสูงระหว่างสาขาที่เกี่ยวข้อง

หมวด ๓

การประเมินและการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ส่วนที่ ๑

การประเมิน

ข้อ ๑๖ หลักเกณฑ์วิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ให้กำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ตำแหน่งระดับปฏิบัติการระดับต้นและระดับกลาง ต้องประเมินจากการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การปฏิบัติงานต้องประเมินอย่างน้อยตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (ก) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและคุณภาพของงาน
- (ข) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- (ค) ความประพฤติ

(๒) ตำแหน่งระดับปฏิบัติการระดับต้นที่มีประสบการณ์ ต้องประเมินจากผลงานและคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ผลงานต้องประเมินอย่างน้อยตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (ก) ขอบเขตของผลงาน
- (ข) คุณภาพของผลงาน
- (ค) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน
- (ง) ประโยชน์ของผลงาน
- (จ) ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

(๓) ตำแหน่งผู้บริหารต้องประเมินจากการปฏิบัติงาน คุณลักษณะและสมรรถนะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร การปฏิบัติงานต้องประเมินอย่างน้อยตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (ก) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- (ข) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- (ค) การวางแผน ควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติงานและพัฒนางาน
- (ง) การแนะนำ สอนงานและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

ทั้งนี้ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้บริหารต้องผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารที่

ก.พ.อ. รับรอง

(๔) ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องประเมินจาก การปฏิบัติงาน ผลงานและคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การปฏิบัติงาน และผลงาน ต้องประเมินอย่างน้อยตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (ก) ปริมาณงานในหน้าที่
- (ข) คุณภาพของงานในหน้าที่
- (ค) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

กรณีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องประเมินองค์ประกอบด้านการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม โดยคำนึงถึงความเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมด้วย

กรณีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องประเมินองค์ประกอบด้านการใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคมและองค์ประกอบด้าน ความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพนั้นๆ เพิ่มเติมด้วย

ทั้งนี้ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับ เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีคุณวุฒิและประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๑๗ ผลงานที่นำเสนอเพื่อพิจารณาต้องเป็นผลงานของตนเองและอย่างน้อยให้มีเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

- (๑) มีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม
- (๒) มีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว
- (๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

ข้อ ๑๘ ให้มีการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการที่มีความเหมาะสมก่อนที่จะเข้ารับการประเมิน ผลงาน โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตามที่ ก.ต.ส. กำหนด

ข้อ ๑๙ ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์การประเมินและตามแบบ ประเมินที่ ก.ต.ส. กำหนด

การประเมินผลงานโดยคณะกรรมการประเมินในตำแหน่งระดับชำนาญการ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกันเพื่อให้มีการรับฟัง ข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ข้อ ๒๐ หลักเกณฑ์การประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้นตามที่ ก.ต.ส.กำหนด

ข้อ ๒๑ ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้คณะกรรมการประเมินตัดสินโดย ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่กรณีการประเมินโดยวิธีพิเศษต้องใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของ คณะกรรมการประเมิน

ส่วนที่ ๒

การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๒๒ ข้าราชการที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต้องมีคุณสมบัติดังนี้

(๑) เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณวุฒิและประสบการณ์เฉพาะตำแหน่งตามที่ ก.พ.อ.กำหนดไว้ใน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสาขาอื่น ซึ่งมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วกันมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำได้ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๒๓ การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ สำหรับตำแหน่งที่ ก.พ.อ. ได้กำหนดโครงสร้างระดับตำแหน่งเป็นระดับ ๗ - ๘ ต้องดำเนินการเมื่อข้าราชการดังกล่าวได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๘ แล้ว

ข้อ ๒๔ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดี แต่งตั้งโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย จากผู้ขอรับการประเมินที่ผ่านการประเมินและสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบแล้ว ทั้งนี้ ให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่ก่อนวันที่มหาวิทยาลัยได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงานและไม่ก่อนวันที่ขอรับการประเมิน

ข้อ ๒๕ กรณีอื่นนอกจากที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาเป็นกรณีไป

ข้อ ๒๖ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดีมีอำนาจตีความและวินิจฉัย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๐



(ดร.คุณหญิงกัลยา โสภณพนิช)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต