



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานและคุณลักษณะของบุคคล  
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 31 (2) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ประกอบกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2550 คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจํามหาวิทยาลัย มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานและคุณลักษณะของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานและคุณลักษณะของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ”

ข้อ 2 ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากประกาศข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เป็นต้นไป

ข้อ 3 ในประกาศนี้

“ อธิการบดี ” หมายถึง อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

“ ก.บ.ม. ” หมายถึง คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจํามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

“ หน่วยงาน ” หมายถึง งาน สำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน กองหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง และสำนักงานอธิการบดี

“ ผู้บริหาร ” หมายถึง หัวหน้างาน หัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง และผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

ข้อ 4 คุณสมบัติของผู้รับการประเมิน

4.1 มีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

4.2 ดำรงตำแหน่งที่ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะประเมินเข้าสู่

ตำแหน่งใหม่

4.3 ปฏิบัติหน้าที่หรือเคยปฏิบัติหน้าที่ที่เทียบเท่า หรือมีตำแหน่งอยู่ในหน่วยงานที่จะประเมินมาแล้วติดต่อกันไม่น้อยกว่า 1 ปี และสามารถนับเวลาการปฏิบัติงานต่อเนื่องได้

4.4 ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารที่ ก.พ.อ. รับรอง

ข้อ 5 หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารให้ประเมินจากการปฏิบัติงาน คุณลักษณะและสมรรถนะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งและผลงาน ดังนี้

5.1 การปฏิบัติงาน ประเมินจากผลการปฏิบัติงานจริง โดยผลการปฏิบัติงานต้องแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะทางการบริหาร ตามองค์ประกอบ ดังนี้

5.1.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการหรือวิชาชีพและความสามารถในการบริหารงาน รวมถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยสามารถประหยัดทรัพยากร ทั้งงบประมาณ เวลาและกำลังคน มีความสามารถในการตัดสินใจและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

5.1.2 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่

พิจารณาจากความสามารถในการบริหารงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ รวมถึงการดำเนินงานให้สำเร็จคล่องโดยคำนึงถึงเป้าหมายและความสำเร็จของงานเป็นหลัก ยอมรับปัญหาที่เกิดจากการทำงาน และสามารถแก้ไขปัญหานั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจากผลของการปฏิบัติงานประกอบด้วย

5.1.3 การวางแผน การควบคุม การติดตามผลการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน

พิจารณาจากความสามารถในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของงานหรือหน่วยงาน ควบคุมดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนดังกล่าว ติดตามประเมินผลของงานหรือหน่วยงาน และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนางาน

5.1.4 การแนะนำ การสอนงานและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

พิจารณาจากการให้คำปรึกษา แนะนำ สอนงานผู้ร่วมงาน เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ปรับปรุงและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 คุณลักษณะของบุคคล ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

5.2.1 ความประพฤติ

พิจารณาจากอุปนิสัย ความประพฤติทั้งในด้านส่วนตัว และการรักษาวินัย โดยพิจารณาจากประวัติส่วนตัว ประวัติการทำงาน และพฤติกรรมที่ปรากฏทางอื่น

### 5.2.2 ความมีมนุษยสัมพันธ์

พิจารณาจากการให้ความร่วมมือในส่วนที่เกี่ยวกับราชการ ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกที่ต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกัน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยและส่วนราชการอื่น

### 5.3 สมรรถนะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

#### 5.3.1 ความเป็นผู้นำ

พิจารณาจากความสามารถในการวางตนและเป็นแบบอย่างที่ดี มีศิลปะในการโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจและเต็มใจร่วมกันทำงานให้สำเร็จ ความสนใจและความสามารถในการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของทีมงานด้วยวิธีการต่างๆ อย่างเหมาะสม

#### 5.3.2 การคิดเชิงกลยุทธ์

พิจารณาจากความสามารถในการประเมินสถานการณ์ การกำหนดกลยุทธ์ การลดจุดอ่อนและเสริมจุดแข็ง ความสามารถในการแปรวิกฤติเป็นโอกาสและการคิดเพื่อให้ได้รับชัยชนะในทุกสถานการณ์

#### 5.3.3 การตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา

พิจารณาจากความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา การวิเคราะห์แนวทางในการแก้ปัญหา โดยกำหนดเป็นหลายทางเลือก และสามารถเลือกแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม การใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

#### 5.3.4 วิสัยทัศน์

พิจารณาจากความสามารถในการคาดการณ์หรือพยากรณ์สถานการณ์ข้างหน้าอย่างมีหลักการและเหตุผล การกำหนดกลยุทธ์และวางแผนการดำเนินการเพื่อรองรับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งด้านที่เป็นผลโดยตรงและผลกระทบต่อองค์กร

### 5.4 ผลงาน

พิจารณาจากแผนงานที่แสดงรายละเอียดโครงการ และกิจกรรมการพัฒนาปรับปรุงงานหรือระบบของหน่วยงาน หรือพิจารณาจากรายงานวิจัยสถาบันที่เกี่ยวข้อง

ข้อ 6 การกำหนดค่าน้ำหนักแต่ละองค์ประกอบ และเกณฑ์การตัดสินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ให้กำหนด ดังนี้

6.1 องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน กำหนดค่าน้ำหนัก 40 คะแนน

6.2 องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของบุคคล กำหนดค่าน้ำหนัก 20 คะแนน

6.3 องค์ประกอบด้านสมรรถนะของบุคคล กำหนดค่าน้ำหนัก 20 คะแนน

6.4 องค์ประกอบด้านผลงาน กำหนดค่าน้ำหนัก 20 คะแนน

เกณฑ์การตัดสินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารจะต้องได้รับคะแนน

เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

ข้อ 7 วิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ดำเนินการดังนี้

7.1 หน่วยงานเสนอขออนุมัติดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง

ตำแหน่งผู้บริหาร

7.2 ก.บ.ม. พิจารณาอนุมัติการดำเนินการและแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน

ประกอบด้วย

รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธาน

บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ขอรับการประเมิน

จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ

บุคลากรในสังกัดหน่วยงานของตำแหน่งที่จะขอรับการประเมิน จำนวน 2 คน

เป็นกรรมการ

คณบดีหรือหัวหน้าหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าของหน่วยงานต้นสังกัด

เป็นกรรมการและเลขานุการ

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล

เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

7.3 หน่วยงานประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร และผู้ประสงค์จะเข้ารับการประเมินยื่นใบสมัครเข้ารับการประเมิน พร้อมแบบคำขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร และผลงาน โดยผู้ที่สมัครเข้ารับการประเมินเข้านำเสนอผลการปฏิบัติงาน คุณลักษณะของบุคคล สมรรถนะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และผลงานต่อคณะกรรมการ และคณะกรรมการรายงานผลการประเมินไปยังอธิการบดีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินและเสนอ ก.บ.ม.

7.4 ก.บ.ม. พิจารณานุมัติผลการประเมินและนำเสนอสภามหาวิทยาลัย พิจารณา  
อนุมัติแต่งตั้ง

ข้อ 8 การประเมินบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

กรณีมีการแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ให้ดำเนินการ  
ประเมินบุคคลดังกล่าวเฉพาะรายก่อน หากผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งไม่ผ่านการประเมิน  
ให้ดำเนินการประเมินจากบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด

ข้อ 9 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ ก.บ.ม. เห็นชอบ  
ผลการประเมิน

ข้อ 10 การใดที่ได้ดำเนินการไปแล้วก่อนวันประกาศใช้ประกาศนี้ ให้มีผลสมบูรณ์  
ตามประกาศนี้

ข้อ 11 ให้อธิการบดีรักษาการตามประกาศนี้ ในกรณีที่มีปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตาม  
ประกาศนี้หรือที่มีใ้ระบุไว้ในประกาศนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยและให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒4 เมษายน พ.ศ. 2551



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ พุทธิชีวิน)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี