



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
พ.ศ.๒๕๕๘

.....

โดยที่เป็นการสมควรออกข้อบังคับ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เพื่อให้การบริหารจัดการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘(๒)(๑๒)(๑๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.๒๕๔๗ และข้อ ๒๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วยการบริหารจัดการโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พ.ศ.๒๕๕๗ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ จึงออกข้อบังคับดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พ.ศ.๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“โรงเรียน” หมายความว่า โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

“คณะกรรมการอำนวยการ” หมายความว่า คณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

“บุคลากร” หมายความว่า ผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ประจำในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ที่รับค่าตอบแทนจากงบประมาณแผ่นดินหรือเงินนอกงบประมาณหรืองบประมาณ เงินรายได้ของมหาวิทยาลัยหรือเงินรายได้ของโรงเรียน

“ที่ปรึกษา” หมายความว่า ผู้ซึ่งโรงเรียนจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาโดยมีสัญญาจ้าง

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้และมีอำนาจออกระเบียบ ประกาศหรือคำสั่งเพื่าวางหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดีมีอำนาจวินิจฉัย ตีความและให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑
คณะกรรมการ

ข้อ ๕ ให้มีคณะกรรมการ ประกอบด้วย

- (๑) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ
- (๒) คณบดีคณะครุศาสตร์ เป็นรองประธานกรรมการ
- (๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอกซึ่งมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในภาคราชการ จำนวน ๑ คน ในภาคเอกชน จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- (๔) รองผู้อำนวยการคนหนึ่งและผู้ช่วยการมอบหมาย เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง
- (๕) ตัวแทนบุคลากรสายวิชาการ จำนวน ๑ คน และตัวแทนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- (๖) ผู้อำนวยการ เป็นกรรมการและเลขานุการ
- (๗) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๖ กรรมการตามข้อ ๕(๓) ต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า ๔๐ ปี มีประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มาแล้วไม่ต่ำกว่า ๕ ปี

ให้โรงเรียนสรรหากรรมการตามข้อ ๕(๓) จากบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในภาคราชการ จำนวน ๒ คน และ บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในภาคเอกชน จำนวน ๒ คน เพื่อเสนอให้คณะกรรมการอำนวยการคัดเลือกให้เหลือภาคละ ๑ คน เป็นกรรมการ

ข้อ ๗ กรรมการตามข้อ ๕(๕) ต้องเป็นบุคลากรของโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึง วันรับสมัคร

ให้โรงเรียนสรรหากรรมการตามข้อ ๕(๕) โดยการประกาศรับสมัครบุคลากรสายวิชาการและ สายสนับสนุนวิชาการ แล้วให้แต่ละสายคัดเลือกกันเองให้เหลือสายละ ๑ คน เป็นกรรมการ

ข้อ ๘ กรรมการตามข้อ ๕(๓) และ ๕(๕) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี นอกจากพ้นจาก ตำแหน่งตามวาระ กรรมการตามข้อ ๕(๓) และ ๕(๕) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

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

ในกรณีกรรมการตามข้อ ๕(๓) และ ๕(๕) พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้ดำเนินการสรรหากรรมการแทน ตามวิธีการในข้อ ๖ หรือข้อ ๗ แล้วแต่กรณี และให้ดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ข้อ ๙ คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ออกระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตลอดจนสวัสดิการของบุคลากรโรงเรียน
- (๒) เห็นชอบคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือหนังสือรับรองคุณสมบัติอื่นๆ เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งและกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับ
- (๓) เสนอแนะแนวทาง ให้คำปรึกษา ในการวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ข้อบังคับนี้ต่ออธิการบดี
- (๔) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการอำนวยการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- (๕) รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการอำนวยการเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคล
- (๖) แต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อกระทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่
- (๗) ปฏิบัติงานอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้หรือตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ข้อ ๑๐ การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าประธานและรองประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธาน

ในการประชุมถ้ากรรมการผู้ใดมีส่วนได้เสียในเรื่องนั้นโดยตรง กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุมและให้ถือว่ากรรมการประกอบด้วยกรรมการที่เหลืออยู่

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

หมวด ๒

บุคลากร

ข้อ ๑๑ ผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นบุคลากรต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์
- (๓) มีคุณสมบัติหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของโรงเรียน
- (๔) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานอื่นของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือพนักงานหรือลูกจ้างของส่วนราชการส่วนท้องถิ่น
- (๕) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนวิกลจริต คนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๖) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๗) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๘) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๙) คุณสมบัติของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ต้องเป็นผู้ที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูตามที่กฎหมายกำหนด

ความใน (๑) และ (๙) ให้ยกเว้นสำหรับชาวต่างประเทศซึ่งโรงเรียนมีความจำเป็นต้องจ้าง ตามข้อผูกพันหรือตามภารกิจของโรงเรียน

ในกรณีที่เห็นสมควรคณะกรรมการอาจประกาศกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามเพิ่มขึ้นหรือกำหนดแนวทางปฏิบัติของโรงเรียนในการจ้างบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการกำหนดให้มีบุคลากรตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๒ จำนวนอัตรากำลังของบุคลากรแต่ละสายให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนดและให้อำนาจการมีอำนาจจัดสรรอัตรากำลังในแต่ละส่วนงานได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ จำนวนบุคลากรทั้งสิ้นจะต้องไม่เกินจำนวนที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๓ ให้คณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบุคลากรของโรงเรียนไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดงประเภท ชื่อของตำแหน่งและแสดงอัตราค่าตอบแทนของตำแหน่งไว้ด้วย

ในกรณีที่มิได้เหตุผลและความจำเป็น คณะกรรมการอาจอนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของโรงเรียนที่มีคุณสมบัติต่างไปจากที่กำหนดก็ได้

ข้อ ๑๔ อัตราค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่งของบุคลากรให้เป็นไปตามความเห็นของคณะกรรมการอำนาจการ โดยทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๕ บุคลากรอาจได้รับเงินค่าครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจ เงินเพิ่มพิเศษประจำตำแหน่งหรือเงินเพิ่มพิเศษอย่างอื่น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอำนาจการ

ข้อ ๑๖ กรณีขอเพิ่มอัตรากำลังบุคลากรให้อำนาจการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรตามความจำเป็นและเหมาะสมเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติก่อนสิ้นปีงบประมาณ

หมวด ๓

การบรรจุ แต่งตั้งและการประเมินผล

ข้อ ๑๗ การแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นบุคลากรให้แต่งตั้งจากผู้ผ่านกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๘ ให้อำนาจการเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรทุกตำแหน่งโดยการทำสัญญาจ้าง ยกเว้นตำแหน่งรองผู้อำนวยการจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ ๑๙ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๐ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๒๐ การเลื่อนตำแหน่งและการเลื่อนค่าตอบแทนของบุคลากร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

การสั่งเลื่อนตำแหน่งและการเลื่อนค่าตอบแทนของบุคลากรแต่ละคน ต้องพิจารณาปัจจัยต่างๆ เทียบเคียงกับบุคลากรอื่นด้วยดังนี้

- (๑) ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาในตำแหน่งปัจจุบัน
- (๒) ศักยภาพของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่
- (๓) ความประพฤติ ความอดทน การรักษาวินัยและวิสัยทัศน์
- (๔) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของบุคลากร
- (๕) ผลการทดสอบในกรณีที่เป็นตำแหน่งเฉพาะที่ต้องมีการทดสอบ

ข้อ ๒๑ ในกรณีตำแหน่งของบุคลากรว่างลงหรือผู้ดำรงตำแหน่งใดไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หรือเป็นกรณีของตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่และยังไม่ได้มีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้บุคลากรที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้นได้เป็นการชั่วคราว

ข้อ ๒๒ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรปีละสองครั้งในเดือนมีนาคมและเดือนกันยายนของทุกปี

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องกระทำด้วยความเป็นธรรมและทุกครั้งที่มีการประเมินผู้รับการประเมินเป็นรายบุคคล ต้องแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบด้วย

ข้อ ๒๓ ให้คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดวงเงินการขึ้นค่าตอบแทนของบุคลากรในแต่ละปี ทั้งนี้ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการอำนาจการ

ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนบุคลากร และแจ้งให้บุคลากรทราบเป็นรายบุคคล

หมวด ๔ การจ้างที่ปรึกษา

ข้อ ๒๔ บุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์หรือความชำนาญงานเป็นพิเศษ อาจได้รับการจ้างให้เป็น ที่ปรึกษา โดยได้รับการอนุมัติตำแหน่งและค่าจ้างตามที่คณะกรรมการกำหนด และทำสัญญาจ้างเป็นคราวๆ คราวละไม่เกิน ๑ ปี โดยให้ผู้อำนวยการเป็นผู้เสนอขออนุมัติจ้างต่อคณะกรรมการ

ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของที่ปรึกษาหรือบุคลากรของรัฐที่มาช่วยปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นการชั่วคราว ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ให้ที่ปรึกษาตามวรรคหนึ่ง ได้รับสิทธิในการลาหยุดงาน สวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนในลักษณะต่างๆ ตามความจำเป็นและเหมาะสม หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอำนวยการ

หมวด ๕

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๕ ให้ผู้อำนวยการ สนับสนุน ส่งเสริม การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม และจริยธรรมเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคตอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีการจัดทำแผนงานและจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม

ข้อ ๒๖ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คณะกรรมการอาจกำหนดให้มีการพัฒนา ดังนี้

- (๑) การศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน
 - (๒) การปฏิบัติงานวิจัย
 - (๓) การปฏิบัติงานบริการวิชาการ
 - (๔) การเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
 - (๕) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร
- การพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๖

วันเวลาทำงาน การลา และสวัสดิการ

ข้อ ๒๗ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการ วันหยุดประจำปี ของบุคลากรให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๘ การลา หลักเกณฑ์วิธีการลาและสิทธิในการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา ให้นาระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วยการลาของบุคลากร พ.ศ.๒๕๕๖ และระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย ดูงานหรือลาหยุดราชการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๖ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๒๙ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลให้โรงเรียนจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนในลักษณะต่างๆ แก่บุคลากรตามความจำเป็นและเหมาะสม

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอำนวยการ บุคลากรที่ถูกปลดออกจากงานเพราะกระทำผิดวินัย ไม่มีสิทธิได้รับเงินตอบแทน

หมวด ๗ วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๓๐ บุคลากรมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้ ตามที่โรงเรียนกำหนดและตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างและมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบ ด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ

ข้อ ๓๑ วินัยและรักษาวินัยของบุคลากรให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วยจรรยาบรรณ ของบุคลากรมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๐ และข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วยวินัยและการดำเนินการ ทางวินัยของบุคลากร ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๘ สัญญาจ้างและการสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ ๓๒ บุคลากรทุกประเภทต้องมีสัญญาจ้างและให้มีการทดลองการปฏิบัติงานบุคลากร โดยการจัดทำ สัญญาจ้างและการสิ้นสุดสัญญาจ้างนั้นให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๐ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๘



(รองศาสตราจารย์ธง รุญเจริญ)
นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ