

**ประกาศมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**

**เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ**

**และระดับชำนาญการพิเศษ ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ พ.ศ. ๒๕๖๓**

...............................................................

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบข้อ ๒๐ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ว่าด้วยการบริหารบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยข้อเสนอของคณะกรรมการบริหารบุคคลในคราวประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๒
เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ อธิการบดีจึงออกประกาศไว้ดังนี้

# **ข้อ ๑** ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ พ.ศ. ๒๕๖๓”

# **ข้อ ๒** ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

# **ข้อ ๓** ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ว่าด้วยการจัดตั้งและการแบ่งส่วนงานของมหาวิทยาลัย

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

“ผู้ขอรับการประเมิน” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ

“ระดับชำนาญการ” หมายความว่า ระดับตำแหน่งชำนาญการของพนักงานมหาวิทยาลัย
ที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

“ระดับชำนาญการพิเศษ” หมายความว่า ระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษของพนักงานมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

“หัวหน้าส่วนงาน” หมายความว่า รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนักงาน หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณบดีหรือผู้อำนวยการสถาบัน

“ผลงาน” หมายความว่า ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ หรือ ผู้ชำนาญการพิเศษ

“ผู้ทรงคุณวุฒิ” หมายความว่า ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับแต่งตั้งให้พิจารณาประเมินคุณภาพผลงาน
และตรวจสอบจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

**หมวด ๑**

คุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน

# **ข้อ ๔** ผู้ขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ

(๒) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมาแล้ว ดังต่อไปนี้

(๒.๑) กรณีวิธีที่ ๑

(๒.๑.๑) ต้องดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่าสี่ปีสำหรับตำแหน่งที่บรรจุ
และแต่งตั้งด้วยวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี เว้นแต่กรณีเป็นตำแหน่งที่บรรจุและแต่งตั้งด้วยวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีระยะเวลาศึกษาตามหลักสูตรหกปีการศึกษา ให้มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าสามปี

(๒.๑.๒) ต้องดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปีสำหรับตำแหน่งที่บรรจุและแต่งตั้งด้วยวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท

(๒.๑.๓) ต้องดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีสำหรับตำแหน่งที่บรรจุและแต่งตั้งด้วยวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก

(๒.๒) กรณีวิธีที่ ๒

(๒.๒.๑) ต้องปฏิบัติงานจนครบระยะเวลาตามสัญญาระยะที่หนึ่งและได้รับการต่อสัญญาปฏิบัติงานระยะที่สองสำหรับตำแหน่งที่บรรจุและแต่งตั้งด้วยวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี
เว้นแต่กรณีเป็นตำแหน่งที่บรรจุและแต่งตั้งด้วยวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีระยะเวลาศึกษาตามหลักสูตรหกปีการศึกษาให้ขอได้ตั้งแต่อยู่ในสัญญาระยะที่หนึ่ง แต่ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปีและต้องผ่านการทดลองงานแล้ว

(๒.๒.๒) ต้องปฏิบัติงานจนผ่านการทดลองการปฏิบัติงานแล้วสำหรับตำแหน่งที่บรรจุและแต่งตั้งด้วยวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก

(๓) มีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีในรอบปีที่ผ่านมาได้ร้อยละ ๗๕ ขึ้นไป เว้นแต่กรณีตาม (๒.๒.๒)

(๔) เป็นผู้มีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเหมาะสม

# **ข้อ ๕** ผู้ขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(๑) ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ

(๒) มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งชำนาญการ ดังต่อไปนี้

(๒.๑) กรณีวิธีที่ ๑ ต้องดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

(๒.๒) กรณีวิธีที่ ๒ ต้องดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

(๓) มีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีในรอบปีที่ผ่านมาได้ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

(๔) เป็นผู้มีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเหมาะสม

# **ข้อ ๖** ในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินในตำแหน่งระดับชำนาญการได้รับการปรับวุฒิ ให้นำระยะเวลาการปฏิบัติงานก่อนและหลังการปรับวุฒิมาคิดคำนวณรวมกันเป็นเวลาตาม ข้อ ๔ (๒) (๒.๑) ได้ตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานก่อนและหลังการปรับวุฒิ

# **ข้อ ๗** พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนตำแหน่ง ต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เปลี่ยนมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปีจึงจะขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษในตำแหน่งที่เปลี่ยนได้ เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

## (๑) เป็นการเปลี่ยนตำแหน่งไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หน้าที่ และลักษณะงานที่สอดคล้องกัน

## (๒) ได้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานตรงหรืออยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกับลักษณะงานของตำแหน่งที่เปลี่ยน ไม่น้อยกว่าร้อยละหกสิบ

# **ข้อ ๘** พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย ไม่มีสิทธิยื่นขอรับการประเมิน และไม่ให้นำเวลาระหว่างการลาศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติงานวิจัยนั้นมานับเป็นเวลาการปฏิบัติงานตามข้อ ๔ (๒) และข้อ ๕ (๒)

**หมวด ๒**

เกณฑ์การประเมิน ผลงาน

และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

**ส่วนที่ ๑**

องค์ประกอบการประเมิน

# **ข้อ ๙** การประเมินความเหมาะสมของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้พิจารณาในองค์ประกอบดังนี้

(๑) ความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงาน

(๒) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

(๓) ผลงาน

(๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

**ส่วนที่ ๒**

การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะการทำงาน

และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

# **ข้อ ๑๐** การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ให้พิจารณาในองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

(๑) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๒) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์

(๓) ความเป็นผู้นำ

(๔) ทัศนคติและแรงจูงใจ

(๕) อุปนิสัยและความประพฤติ

**ส่วนที่ ๓**

ผลงาน

# **ข้อ ๑๑** ผู้ขอรับการประเมินระดับชำนาญการ ต้องเสนอผลงานประกอบการประเมินอย่างน้อยจำนวน ๒ รายการ ได้แก่ เอกสารแสดงวิธีการปฏิบัติงานหรือคู่มือ หรือผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงาน เชิงสังเคราะห์ หรืองานวิจัย หรือผลงานในลักษณะอื่นที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการในตำแหน่งหน้าที่

# **ข้อ ๑๒** ผู้ขอรับการประเมินระดับชำนาญการพิเศษ ต้องเสนอผลงาน จำนวน ๓ รายการ จากผลงาน ดังต่อไปนี้

(๑) งานวิจัยหรือโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานที่ดำเนินการแล้วเสร็จ

(๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หนังสือ คู่มือ เอกสาร สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม การออกแบบ ผลงานศิลปะ หรืองานสร้างสรรค์อื่นซึ่งแสดงถึงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษของ
ผู้ขอรับการประเมิน

ทั้งนี้ ต้องมีผลงานตาม (๑) อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

# **ข้อ ๑๓** เอกสารแสดงวิธีการปฏิบัติงาน อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

(๑) หลักการสำคัญหรือวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน

(๒) กระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ

(๓) รายละเอียดของแต่ละกระบวนการปฏิบัติงาน

(๔) สาระสำคัญของกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน

(๕) ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาปรับปรุง การทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

# **ข้อ ๑๔** ผลงานเชิงวิเคราะห์ ต้องเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นโดยมีสาระสำคัญที่แสดงแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์กันขององค์ประกอบต่าง ๆ นั้นอย่างมีระบบเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะเป็นประโยชน์ต่องานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน

ผลงานเชิงสังเคราะห์ ต้องเป็นผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ
หรือองค์ประกอบต่างๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้นเพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานในภารกิจของมหาวิทยาลัย
หรือส่วนงาน

งานวิจัย ต้องมีลักษณะเป็นผลงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัย
ที่เป็นที่ยอมรับและมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล คำตอบ หรือผลสรุปรวมที่เป็นประโยชน์
และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน

ผลงานในลักษณะอื่นตามข้อ ๑๑ และข้อ ๑๒ อาจเป็นผลงานที่เป็นสิ่งประดิษฐ์ การออกแบบ นวัตกรรม กรรมวิธี ผลงานศิลปะ งานสร้างสรรค์ หรือผลงานที่เป็นประโยชน์ต่องานตามภารกิจ
ของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน แต่ทั้งนี้ ต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่า
ของผลงานประกอบด้วย

# **ข้อ ๑๕** ผลงานของผู้ขอรับการประเมิน ต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

(๑) มีความถูกต้อง ทันสมัยในเวลาที่ทำผลงาน

(๒) เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน

(๓) มีสัดส่วนการทำผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้า

(๔) ไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรมของผู้ขอรับการประเมิน

(๕) ในกรณีที่มีการอ้างอิงผลงานของผู้อื่นหรือของตนเอง หรือประมวลความคิดของผู้อื่นมาไว้ในผลงานของตนเอง ต้องระบุอ้างอิงแหล่งที่มาให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การอ้างอิงที่เป็นหลักสากล และต้องใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบเดียวกันตลอดทั้งเรื่องหรือเล่ม

**ส่วนที่ ๔**

จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

# **ข้อ ๑๖** การเป็นผู้มีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพในการสร้างสรรค์ผลงานของผู้ขอรับการประเมินให้พิจารณาดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น
และสิทธิมนุษยชน

(๔) ต้องเป็นผลงานที่ได้มาจากการศึกษาโดยหลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริงไม่ขยาย ข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบด้วยกฎหมาย

(๖) ในกรณีที่ตรวจสอบแล้วพบว่าผลงานที่เสนอขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น
มีการละเมิดจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการดำเนินการพิจารณาตรวจสอบข้อเท็จจริงให้เสร็จสิ้นก่อน จึงจะสามารถดำเนินการพิจารณาในส่วนอื่นได้ต่อไป

**หมวด ๓**

คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ และผู้ทรงคุณวุฒิ

**ส่วนที่ ๑**

คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ

# **ข้อ ๑๗** ให้มีคณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ ประกอบด้วย

(๑) หัวหน้าส่วนงานที่ผู้ขอรับการประเมินสังกัดอยู่เป็นประธานกรรมการ

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับตำแหน่งชำนาญการขึ้นไป จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะ สถาบัน หรือส่วนงาน หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า เป็นกรรมการและเลขานุการ

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นทำให้ไม่อาจแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีองค์ประกอบตามวรรคหนึ่งได้ ให้หัวหน้าส่วนงานชี้แจงเหตุผลความจำเป็นต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีองค์ประกอบแตกต่างจากองค์ประกอบตามวรรคหนึ่งก็ได้

**ข้อ ๑๘** ให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาตรวจสอบและกลั่นกรองคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ทักษะการทำงาน
และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอรับการประเมิน

(๒) พิจารณากลั่นกรองและประเมินคุณภาพเอกสารและผลงานของผู้ขอรับการประเมิน

(๓) แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและตรวจสอบจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอรับการประเมิน

(๔) ดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ

**ส่วนที่ ๒**

ผู้ทรงคุณวุฒิ

# **ข้อ ๑๙** ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัย จำนวนสามคน โดยต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการขึ้นไปหรือเทียบเท่า

(๒) เป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญ หรือมีประสบการณ์การทำงานในเรื่องที่ตรงหรือใกล้เคียง
กับผลงานของผู้ขอรับการประเมิน

(๓) ไม่อยู่ในสังกัดของส่วนงานเดียวกันกับผู้ขอรับการประเมิน

หากไม่มีผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัยที่สามารถประเมินผลงานได้ ให้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยได้ โดยต้องมีคุณสมบัติเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการขึ้นไปหรือเทียบเท่าและเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญ หรือมีประสบการณ์การทำงานในเรื่องที่ตรงหรือใกล้เคียงกับผลงานของผู้ขอรับการประเมิน

ในกรณีที่ไม่อาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีองค์ประกอบตามวรรคหนึ่ง หรือตามวรรคสองได้
ให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการเสนอชื่อคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัย หรือผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือมีประสบการณ์ในเรื่องที่ตรงหรือใกล้เคียงกับผลงานของผู้ขอรับการประเมิน

# **ข้อ ๒๐** ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาประเมินคุณภาพผลงาน และตรวจสอบการเป็นผู้มีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเหมาะสมของผู้ขอรับการประเมิน

**หมวด ๔**

คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ และผู้ทรงคุณวุฒิ

**ส่วนที่ ๑**

คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ

# **ข้อ ๒๑** ให้มีคณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ประกอบด้วย

(๑) รองอธิการบดีที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้ช่วยอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการ

(๓) กรรมการที่อธิการบดีแต่งตั้งจากพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวนสองคน

(๔) กรรมการที่อธิการบดีแต่งตั้งจากพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวนสองคน

ผู้อำนวยการกองทรัพยากรมนุษย์ เป็นเลขานุการ และหัวหน้างานของกองทรัพยากรมนุษย์คนหนึ่งเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้กรรมการตาม (๓) และ (๔) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

# **ข้อ ๒๒** ให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ตรวจสอบความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

(๒) พิจารณาตรวจสอบผลงานของผู้ขอรับการประเมินที่ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากส่วนงาน

(๓) พิจารณาตรวจสอบการเป็นผู้มีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอรับ
การประเมินที่ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากส่วนงาน

(๔) พิจารณาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน

(๕) ดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ

# ในกรณีที่กรรมการในคณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ว่างลงและยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่

**ส่วนที่ ๒**

ผู้ทรงคุณวุฒิ

# **ข้อ ๒๓** การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน แบ่งเป็น ๒ กรณี ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีวิธีที่ ๑

(๑.๑) กรรมการที่แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวนสองคน

(๑.๒) กรรมการที่แต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย แต่ไม่อยู่ในสังกัดของส่วนงานเดียวกันกับผู้ขอรับการประเมิน จำนวนหนึ่งคน

(๒) กรณีวิธีที่ ๒

(๒.๑) กรรมการที่แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวนสามคน

(๒.๒) กรรมการที่แต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย แต่ไม่อยู่ในสังกัดของส่วนงานเดียวกันกับผู้ขอรับการประเมิน จำนวนสองคน

# **ข้อ ๒๔** ผู้ทรงคุณวุฒิ ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวข้องกับตำแหน่งในด้านเดียวกับตำแหน่งของผู้ขอรับ
การประเมิน

(๒) เป็นผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐอื่น หรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งดำรงตำแหน่ง
ไม่ ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ

# **ข้อ ๒๕** ให้ผู้ทรงคุณวุฒิมีหน้าที่พิจารณาประเมินคุณภาพผลงานของผู้ขอรับการประเมิน และดำเนินการตรวจสอบการเป็นผู้มีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเหมาะสมของผู้ขอรับการประเมิน

**หมวด ๕**

คะแนนการประเมินและเกณฑ์การตัดสิน

# **ข้อ ๒๖** การให้คะแนนการประเมินความรู้ความสามารถและทักษะการทำงาน และการประเมินคุณภาพผลงาน ให้มีคะแนนเต็มเท่ากับ ๕ คะแนน

# **ข้อ ๒๗** พนักงานมหาวิทยาลัยที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องได้คะแนนและผลการประเมิน ดังนี้

(๑) ต้องได้คะแนนการประเมินความรู้ความสามารถและทักษะการทำงาน ไม่น้อยกว่าระดับ ๓ ในทุกองค์ประกอบ

(๒) ต้องได้คะแนนประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งในระดับไม่ต่ำกว่า
ที่คณะกรรมการบริหารบุคคลกำหนด

(๓) ต้องได้คะแนนการประเมินผลงาน ดังนี้

(๓.๑) กรณีวิธีที่ ๑ ต้องได้คะแนนระดับดีขึ้นไปจากผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่าสองคนใน
สามคน

(๓.๒) กรณีวิธีที่ ๒ ต้องได้คะแนนอยู่ในระดับดีขึ้นไปจากผู้ทรงคุณวุฒิสามคน

(๔) มีผลการประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

# **ข้อ ๒๘** พนักงานมหาวิทยาลัยที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้คะแนนและผลการประเมิน ดังนี้

(๑) ต้องได้คะแนนการประเมินความรู้ความสามารถและทักษะการทำงาน ไม่น้อยกว่า
๓.๕ คะแนนในทุกองค์ประกอบ

(๒) ต้องได้คะแนนการประเมินผลงาน ดังนี้

(๒.๑) กรณีวิธีที่ ๑ ต้องได้คะแนน ๓.๕ ขึ้นไปทุกเรื่องจากผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่าสองคนในสามคน

(๒.๒) กรณีวิธีที่ ๒ ต้องได้คะแนน ๓.๕ ขึ้นไปจากผู้ทรงคุณวุฒิห้าคนและต้องเป็น
เอกฉันท์

(๓) มีผลการประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

**หมวด ๖**

วิธีการ และขั้นตอนการขอรับการประเมิน ระดับชำนาญการ

# **ข้อ ๒๙** พนักงานมหาวิทยาลัยที่ประสงค์จะขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ยื่นแบบขอรับการประเมินพร้อมผลงานผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อทราบและนำเสนอต่อหัวหน้าส่วนงานเพื่อพิจารณาดำเนินการ

เมื่อส่วนงานได้รับแบบขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งพร้อมผลงานแล้ว ให้ประทับตรา
รับคำขอโดยระบุวันที่ เดือนและปีที่ได้รับคำขอให้ชัดเจน และให้ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับ
การประเมิน หากผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติหรือไม่มีคุณสมบัติ ให้หัวหน้าส่วนงานแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ แต่หากผู้ขอรับการประเมินไม่มีคุณสมบัติให้แจ้งผลการพิจารณาเป็นหนังสือให้ผู้ขอรับการประเมินทราบ ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับแบบคำขอพร้อมผลงานครบถ้วน

# **ข้อ ๓๐** ให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน

(๒) ประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะประจำตำแหน่งของผู้ขอรับการประเมิน

(๓) พิจารณากลั่นกรองผลงานของผู้ขอรับการประเมิน

(๔) ตรวจสอบการเป็นผู้มีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการดำเนินการตามวรรคหนึ่งให้แล้วเสร็จ
ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง เว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอาจขยายเวลาได้
อีกไม่เกินสิบห้าวัน

**ข้อ ๓๑** คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการจะแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินคุณภาพผลงานของผู้ขอรับการประเมินได้ เมื่อปรากฏผลการตรวจสอบ
และผลการประเมิน ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติ ตามข้อ ๔

(๒) ผลงานของผู้ขอรับการประเมินมีคุณภาพ มีความถูกต้อง ทันสมัยในเวลาที่ทำผลงาน
และเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน

(๓) ผู้ขอรับการประเมินได้คะแนนการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะการทำงาน
และสมรรถนะของตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า ๓ คะแนนในทุกองค์ประกอบ

(๔) ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้มีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการอาจขอให้ผู้ขอรับการประเมินดำเนินการแก้ไขปรับปรุงผลงานก็ได้ ทั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินต้องดำเนินการแก้ไขปรับปรุงให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวัน หากพ้นกำหนดดังกล่าวให้ถือว่าคำขอรับการประเมินครั้งนี้ตกไป

**ข้อ ๓๒** ในกรณีที่ผลการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ ไม่เป็นไปตามข้อ ๓๑ ให้ส่วนงานแจ้งผลการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ *เป็นหนังสือให้ผู้ขอรับการประเมินทราบภายในสิบห้าวัน*

# **ข้อ ๓๓** เมื่อคณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ส่วนงานดำเนินการแจ้งคำสั่งและจัดส่งผลงานของผู้ขอรับการประเมินพร้อมกับชี้แจงหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ

เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการประเมินผลงานและแจ้งผลการประเมินให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการทราบแล้ว หากผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นไปตามข้อ ๒๗ ให้ส่วนงานรายงานพร้อมจัดส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องเสนอกองทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำเสนออธิการบดีพิจารณา
และอนุมัติแต่งตั้งผู้ขอรับการประเมินให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการต่อไป

หากผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิไม่เป็นไปตามข้อ ๒๗ ให้ส่วนงานแจ้งผลการพิจารณาเป็นหนังสือให้ผู้ขอรับการประเมินทราบภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิจารณาแล้วเสร็จ

**หมวด ๗**
วิธีการ และขั้นตอนการขอรับการประเมิน ระดับชำนาญการพิเศษ

**ส่วนที่ ๑**

การดำเนินการของส่วนงาน

# **ข้อ ๓๔** พนักงานมหาวิทยาลัยที่ประสงค์จะขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้ยื่นแบบขอรับการประเมินพร้อมผลงานเพื่อทราบและนำเสนอต่อหัวหน้าส่วนงาน

# **ข้อ ๓๕** เมื่อส่วนงานได้รับแบบขอรับการประเมินพร้อมผลงานของผู้ขอรับการประเมินครบถ้วนแล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ให้ประทับตรารับคำขอโดยระบุวันที่ เดือนและปีที่ได้รับคำขอให้ชัดเจน และให้ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน หากผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติและไม่มีคุณสมบัติ ให้ส่วนงานแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ แต่หากผู้ขอรับการประเมินไม่มีคุณสมบัติ ให้แจ้งผลการพิจารณาเป็นหนังสือให้ผู้ขอรับการประเมินทราบ ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับแบบคำขอพร้อมผลงานครบถ้วน

(๒) คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษระดับส่วนงาน ประกอบด้วย

(๒.๑) หัวหน้าส่วนงานที่ผู้ขอรับการประเมินสังกัดอยู่เป็นประธานกรรมการ

(๒.๒) กรรมการอื่นที่หัวหน้าส่วนงานแต่งตั้งอีกจำนวนไม่น้อยกว่าสองคนแต่ไม่เกิน
สามคน

(๒.๓) ผู้อำนวยการกองหรือที่มีฐานะเทียบเท่า หรือเลขานุการสำนักงานเลขานุการ
ส่วนงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นทำให้ไม่อาจแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีองค์ประกอบตาม
วรรคหนึ่งได้ ให้หัวหน้าส่วนงานชี้แจงเหตุผลความจำเป็นต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีองค์ประกอบแตกต่างจากองค์ประกอบตามวรรคหนึ่งก็ได้

(๓) ให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษระดับส่วนงาน มีอำนาจและหน้าที่ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๓.๑) ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน

(๓.๒) ประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะการทำงาน และสมรรถนะประจำตำแหน่ง
ของผู้ขอรับการประเมิน

(๓.๓) กลั่นกรองผลงานของผู้ขอรับการประเมิน โดยมีอำนาจให้ผู้ขอรับการประเมิน ทำการปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติมเนื้อหาของผลงานให้ถูกต้องครบถ้วนหรือมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นก็ได้ ทั้งนี้คณะกรรมการอาจกำหนดเวลาการแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมนั้นด้วยก็ได้

(๓.๔) ตรวจสอบและประเมินการเป็นผู้มีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอรับการประเมิน

# **ข้อ ๓๖** เมื่อดำเนินการตามข้อ ๓๕ แล้ว ให้ส่วนงานส่งแบบขอรับการประเมินผลงานและผลการพิจารณาส่งให้กองทรัพยากรมนุษย์ได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบตามข้อ ๕

(๒) ผู้ขอรับการประเมินมีผลงานครบถ้วนเป็นไปตามข้อ ๑๒ และมีคุณภาพดีพอที่จะส่งให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน

(๓) ผู้ขอรับการประเมินมีผลการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะประจำตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า ๓.๕ คะแนนในทุกองค์ประกอบ

(๔) ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้มีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

# **ข้อ ๓๗** ในกรณีที่ผลการพิจารณาของส่วนงานไม่เป็นไปตามข้อ ๓๖ ให้ส่วนงานดำเนินการแจ้งผลการพิจารณาพร้อมเหตุผลประกอบการพิจารณาเป็นหนังสือให้ผู้ขอรับการประเมินทราบภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษระดับส่วนงานพิจารณาแล้วเสร็จ

**ส่วนที่ ๒**

การดำเนินการของกองทรัพยากรมนุษย์

# **ข้อ ๓๘** เมื่อกองทรัพยากรมนุษย์ได้รับแบบขอรับการประเมินพร้อมผลงานของผู้ขอรับการประเมิน และผลการพิจารณาของส่วนงานตามข้อ ๓๖ แล้วให้เสนอเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษพิจารณาดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน

(๒) ตรวจสอบผลประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะประจำตำแหน่งของ
ผู้ขอรับการประเมินของส่วนงาน

(๓) ตรวจสอบจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอรับการประเมิน

(๔) พิจารณากลั่นกรองผลงานของผู้ขอรับการประเมิน

**ข้อ ๓๙** เมื่อคณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษพิจารณาแล้วเห็น
ว่า ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติตามข้อ ๕ และผลงานมีคุณภาพ ให้กองทรัพยากรมนุษย์แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ ๒๔ และให้กองทรัพยากรมนุษย์จัดส่งคำสั่งแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิและผลงานของผู้ขอรับการประเมินให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาประเมินคุณภาพผลงานและความเป็นผู้มีจริยธรรม
และจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอรับการประเมิน

# **ข้อ ๔๐** เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาประเมินคุณภาพผลงานและความเป็นผู้มีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอรับการประเมินเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญการพิเศษพิจารณาตรวจสอบผลการประเมินและให้พิจารณาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินมีผลการประเมินผลงานเป็นไปตาม ข้อ ๓๖ (๓) ให้นำเสนออธิการบดีเพื่อพิจารณาและอนุมัติแต่งตั้งผู้ขอรับการประเมินให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ

(๒) ในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินมีผลการประเมินไม่เป็นไปตามข้อ ๓๖ (๓) ให้แจ้งผลการประเมินเป็นหนังสือให้ส่วนงานทราบและแจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากกองทรัพยากรมนุษย์

**หมวด ๘**

**การแต่งตั้ง**

**ข้อ ๔๑** การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ ให้แต่งตั้งได้ตั้งแต่วันที่ส่วนงานได้รับแบบ
คำขอรับการประเมินและผลงานของผู้ขอรับการประเมิน เว้นแต่ในกรณีที่ผู้ทรงคุณวุฒิขอให้ผู้ขอรับ
การประเมินแก้ไขปรับปรุงผลงานให้ถูกต้องครบถ้วน ให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ตั้งแต่วันที่ผู้ขอรับ
การประเมินส่งผลงานที่แก้ไขปรับปรุงฉบับสมบูรณ์แล้ว ทั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินต้องดำเนินการแก้ไขปรับปรุงให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวัน หากพ้นกำหนดดังกล่าวให้ถือคำขอรับการประเมินครั้งนี้ตกไป

# **ข้อ ๔๒** การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ให้แต่งตั้งได้ตั้งแต่วันที่กองทรัพยากรมนุษย์ได้รับแบบคำขอรับการประเมินและผลงานของผู้ขอรับการประเมิน เว้นแต่ในกรณีที่คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษพิจารณาผลงานของผู้ขอรับการประเมินแล้ว ให้ผู้ขอรับการประเมินแก้ไขปรับปรุงผลงานให้ถูกต้องครบถ้วน หรือให้ส่งผลงานเพิ่มเติม ให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ตั้งแต่วันที่ผู้ขอรับการประเมินส่งผลงานที่แก้ไขปรับปรุงฉบับสมบูรณ์แล้ว ทั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินต้องดำเนินการแก้ไขปรับปรุงให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวัน หากพ้นกำหนดดังกล่าวให้ถือคำขอรับการประเมินครั้งนี้ตกไป

**บทเฉพาะกาล**

# **ข้อ ๔๓** การดำเนินการเพื่อขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการและชำนาญการพิเศษที่ได้มีการยื่นไว้แล้วก่อนที่ประกาศนี้จะมีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศที่เกี่ยวข้องกับการขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการและชำนาญการพิเศษที่มีอยู่ในขณะที่ยื่นคำขอนั้นต่อไปจนกว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จ

 ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓

 (รองศาสตราจารย์ เกศินี วิฑูรชาติ)
 อธิการบดี