



ประกาศมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งประเภททั่วไป
ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๕

เพื่ออนุมัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้ง
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๔ และเพื่อให้การกำหนดระดับตำแหน่งและการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ
อธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๐
กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๕ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และการประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง^{ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ไว้ดังนี้}

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ
กำหนดระดับตำแหน่งและการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ
ของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๕”

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลังกัด

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“ผู้กำหนดระดับตำแหน่ง” หมายความว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์ ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ที่ ก.พ.อ. กำหนดและได้ยื่นเรื่องเพื่อขอกำหนดระดับตำแหน่งเป็นระดับ
ชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ

“หน่วยงาน” หมายความว่า คณะ สำนัก สถาบัน ศูนย์ หรือ หน่วยงานที่เรียกชื่ออื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สถาบัน สำนัก กองหรือหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากองในสำนักงานอธิการบดี ทั้งที่มีสถานะเป็นส่วนราชการ และที่จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ยื่นขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ

“การประเมินค่างาน” หมายความว่า กระบวนการจารวัตคุณค่างานของตำแหน่ง โดยนำ้งานมาเปรียบเทียบกันภายใต้องค์ประกอบที่เป็นตัววัดหลักเพื่อตีค่างาน

“ผลงานที่ใช้ในการประเมินค่างาน” หมายความว่า งานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตามเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์

“สมรรถนะในการปฏิบัติงาน” หมายความว่า คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์

“ผลงาน” หมายความว่า ผลงานที่เกิดขึ้นจากการค้นคว้า รวบรวม เรียนรู้เรื่องจากการสั่งสมความรู้ประสบการณ์ในการทำงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนา และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน จะเป็นผลงานลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือ หลายลักษณะ ที่ผู้ยื่นขอกำหนดระดับตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ได้จัดทำขึ้นเพื่อแสดงถึงความเป็นผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ

“คู่มือปฏิบัติงานหลัก” หมายความว่า เอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่งตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน กว้าง ละเอียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปรับปรุงการปฏิบัติงาน

“ผลงานเชิงวิเคราะห์” หมายความว่า ผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา

“ผลงานที่ให้ปรับปรุง” หมายความว่า การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ หรือ ไม่ถูกต้อง มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่

หมวด ๑

การขอกำหนดระดับตำแหน่ง

ข้อ ๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาการขอกำหนดระดับตำแหน่ง

๔.๑ การกำหนดระดับตำแหน่งต้องสอดคล้องกับกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

๔.๒ การกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา

(๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

(๓) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

(๔) ต้องคำนึงถึงความมีประสิทธิภาพ ไม่ซ้ำซ้อน และประหยัด

๔.๓ การกำหนดระดับตำแหน่ง ให้ยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน และประเมินค่างาน ของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน

หน่วยงานใด ที่ยังไม่ได้มีการกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ของหน่วยงาน การขอกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญงาน และชำนาญงานพิเศษให้วิเคราะห์จากความจำเป็น ตามภารกิจ ลักษณะงานของหน่วยงาน หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่ง

หมวด ๒

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๕ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ผู้เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่ง จะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

๕.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ.กำหนด และ

๕.๒ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และ

๕.๓ ในรอบ ๓ ปีย้อนหลัง แต่ละปีจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า ระดับดี (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) หรือได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีจำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ขั้นขึ้นไป

๕.๔ กรณีที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อ หรือฝึกอบรม ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ

เต็มเวลาราชการ การลาติดตามคู่สมรส การลาไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ หรือกรณีการลาโดยไม่ได้รับเงินเดือนช่วงเวลาดังกล่าวไม่สามารถนำมานับรวมเป็นระยะเวลาเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสำหรับการเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งได้

๕.๕ การนับเวลาเมื่อเปลี่ยนตำแหน่ง

กรณีที่มหาวิทยาลัยมีคำสั่งให้เปลี่ยนตำแหน่งจากเดิมหรือย้ายมาดำรงตำแหน่งใหม่ไม่อาจนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเดิมเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เพื่อเสนอขอกำหนดคระดับตำแหน่งเป็นระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ได้ เก็บแต่ลักษณะงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งเดิมมีลักษณะที่สอดคล้องกับตำแหน่งใหม่ และลักษณะงานอยู่ในกลุ่มเดียวกัน และจะต้องเป็นตำแหน่งที่ได้กำหนดความจำเป็นให้มีตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ไว้แล้ว โดยจะต้องมีคำสั่งมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษรให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใหม่มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี จึงจะสามารถนับรวมระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเดิมได้

๕.๖ การดำเนินการกรณีขอนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง เมื่อเปลี่ยนตำแหน่งให้หน่วยงานเสนอต่อ ก.บ.ม. พิจารณาอนุมัติก่อนที่จะเสนอขอประเมินบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง

หมวด ๓

หลักเกณฑ์การประเมิน

ข้อ ๖ หลักเกณฑ์การประเมิน

การประเมินเพื่อเสนอขอกำหนดคระดับตำแหน่งเป็นระดับชำนาญงาน และชำนาญงานพิเศษ แต่ละระดับต้องมีการประเมินค่างานโดยใช้หลักเกณฑ์และแบบประเมินค่างานตามที่ ก.พ.อ. กำหนด เพื่อประเมินค่างานกับความเหมาะสมของตำแหน่งก่อน จึงจะดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบแต่ละระดับดังนี้

๖.๑ ระดับชำนาญงาน

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ที่จะประเมิน

- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ได้แก่
- (ก) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม
- (ข) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๘

๖.๒ ระดับชำนาญงานพิเศษ

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ ได้แก่
- (ก) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม และ
- (ข) ผลงานเชิงวิเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่ง
- (๙) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๘

ข้อ ๗ เงื่อนไขผลงานที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่ง มีดังนี้

๗.๑ ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

๗.๒ ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว

๗.๓ ผลงานที่เสนอขอย้อนหลังได้ไม่เกิน ๕ ปี นับจากวันที่เสนอขอเข้ารับการประเมิน

๗.๔ กรณีที่เป็นผลงานร่วมผู้เสนอขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ สำหรับผลงานแต่ละเล่ม/เรื่อง/รายการ และต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักในเรื่องนั้น และต้องมีสัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงานรวมกันไม่น้อยกว่า ๑๐๐%

๗.๕ การลงนามรับรองการมีส่วนร่วม หากมีผู้ร่วมดำเนินการหลายคน ต้องให้ผู้ร่วมดำเนินการทุกคนลงนามรับรองว่าแต่ละคนมีส่วนร่วมร้อยละเท่าๆ รวมทั้งระบุบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ และเมื่อได้ลงนามรับรองแล้วจะเปลี่ยนแปลงไม่ได้ หากตรวจสอบพบว่าผู้เสนอขอระบุการมีส่วนร่วมไม่ตรงกับความเป็นจริง จะถือว่ากระทำผิดจริยธรรมไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

๗.๖ การอ้างอิงและรายการอ้างอิงที่คัดลอกมาโดยตรงหรือประมวลความคิดของผู้อื่นมาไว้ในผลงานของตน ไม่ใช่เป็นการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาเชิงอรรถ และรายการอ้างอิงที่สมบูรณ์ ซึ่งอยู่ในส่วนของบรรณานุกรมหรือรายการอ้างอิงท้ายเล่ม จะต้องอ้างอิงแหล่งที่มาอย่างชัดเจนและครบถ้วนสมบูรณ์ โดยรูปแบบการอ้างอิงให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การอ้างอิงตามหลักสากลและใช้รูปแบบเดียวกันตลอดทั้งเรื่อง/เล่ม

ข้อ ๘ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

การประเมินเพื่อขอกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพดังนี้

๘.๑ ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการ หรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

๘.๒ ต้องให้เกียรติและข้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

๘.๓ ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดลิขสิทธิ์ส่วนบุคคลของผู้อื่น และสิทธิ民ชัยชน

๘.๔ ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีคดีมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

๘.๕ ต้องนำผลงานไปปั้นประโยชน์ในทางที่ชุมชนและครอบครัวมากมาย

หมวด ๔

วิธีการประเมิน

ข้อ ๙ วิธีการประเมิน

การประเมินเพื่อเสนอข้อกำหนดระดับตำแหน่ง ให้ดำเนินการอยู่ในชั้นความลับทุกขั้นตอน โดยสามารถเข้าสู่การประเมินได้ ๒ วิธี คือ

๙.๑ วิธีปกติ ผู้เสนอข้อกำหนดระดับตำแหน่งต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๕

๙.๒ วิธีพิเศษ ผู้เสนอข้อกำหนดระดับตำแหน่งขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ในเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ข้อ ๕ หรือกรณีการเสนอข้อกำหนดระดับตำแหน่งมิได้เป็นไปตามลำดับตำแหน่ง

ข้อ ๑๐ การประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง

การประเมินที่ใช้ในการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงาน พิเศษ ให้ดำเนินการดังนี้

๑๐.๑ ระดับชำนาญงาน

(๑) ผู้ประสงค์ข้อกำหนดระดับตำแหน่ง ยื่นแบบขอรับการประเมินและผลงาน ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด เสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

(๒) หน่วยงานประทับตราบคำขอ และดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน โดยมีหัวหน้าหน่วยงานเป็นประธานคณะกรรมการ หัวหน้างานที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคลของหน่วยงานทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาประเมินค่างานของตำแหน่งที่เสนอขอ กลั่นกรองคุณสมบัติ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ผลงาน ที่ขอกำหนดรับตำแหน่ง และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ กรณีที่องค์ประกอบกรรมการไม่เป็นไปตามที่กำหนดให้หน่วยงานเสนอให้ อธิการบดีพิจารณาเป็นกรณีไป

(๓) หน้าที่ของคณะกรรมการประเมิน

(ก) ตรวจสอบคุณสมบัติและความเหมาะสมของผู้ขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(ข) พิจารณากลั่นกรอง ประเมินค่างานของตำแหน่งที่เสนอขอ โดยใช้หลักเกณฑ์และแบบประเมินค่างานตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๓ ข้อ ๓ (๑) และเอกสารแนบ ๑ ท้ายประกาศ ก.พ.อ.

(ค) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปีสำหรับบุคคลที่ผ่านมา และความรู้ ความสามารถ
ทักษะการทำงาน สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ตามแบบผลการประเมินสมรรถนะของตำแหน่ง
ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(ง) พิจารณาลั่นกรองผลงานที่เสนอขอประเมินเข้าสู่ตำแหน่งให้เป็นไป
ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๖ รวมถึงประยุชน์ที่หน่วยงานต้นสังกัดจะได้รับจากผลงานที่เสนอ โดยอาจให้
ตำแหน่งนำเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เสนอขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาปรับปรุงแก้ไขคุณภาพของผลงานเพิ่มเติมได้

(จ) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ
ปฏิบัติงาน ผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่ง

(ฉ) แจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งทราบ ภายใน
๔๕ วัน นับแต่วันที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งยื่นเรื่อง ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นให้ขยายระยะเวลาพิจารณา
ออกไปได้แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน ๖๐ วัน ทั้งนี้ ให้แจ้งเหตุผลความจำเป็นให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งทราบ
เป็นลายลักษณ์อักษร

(ช) หากพิจารณาเห็นว่าผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งมีความเหมาะสม
และมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า
ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือเทียบเท่า เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน ตามข้อ ๖.๑ และจริยธรรมและจรรยาบรรณ
ทางวิชาชีพ ตามข้อ ๘ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน ซึ่งประกอบด้วย

(ก) บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยซึ่งอยู่ต่างหน่วยงานกับผู้เสนอขอ
(หน่วยงานระดับคณะ สำนัก ศูนย์ สถาบัน) และ

(ข) บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งคน

กรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพมีมติให้
ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอปรับปรุงผลงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา ๙๐ วัน นับแต่วันที่รับทราบมติ
เงินแต่มีเหตุผลความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาได้ไม่เกิน ๙๐ วัน

(ก) คณะกรรมการประเมินสรุปผลการพิจารณาของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
และรายงานผลการประเมินให้ ก.บ.ม. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑๐.๒ ระดับชำนาญงานพิเศษ

การดำเนินการระดับหน่วยงาน

(๑) ผู้ประสงค์ขอกำหนดระดับตำแหน่ง ยื่นแบบขอรับการประเมินและ
ผลงาน ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด เสนอด้วยบัญชีตามลำดับ

(๒) หน่วยงานประทับตรารับ และดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองของหน่วยงานจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน โดยมีหัวหน้าหน่วยงานเป็นประธานคณะกรรมการ หัวหน้างานที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคลของหน่วยงานทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาประเมินค่างานของตำแหน่งที่เสนอขอ กลั่นกรองคุณสมบัติ ผลลัมภ์ที่ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และพิจารณาผลงานเบื้องต้นของผู้เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่ง กรณีที่องค์ประกอบกรรมการไม่เป็นไปตามที่กำหนดให้หน่วยงานเสนอให้อธิการบดีพิจารณาเป็นกรณีไป

(๓) หน้าที่ของคณะกรรมการกลั่นกรองของหน่วยงาน

(ก) ตรวจสอบคุณสมบัติและความเหมาะสมของผู้ขอรับ การประเมินเข้าสู่ตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(ข) พิจารณากลั่นกรอง ประเมินค่างานของตำแหน่งที่เสนอขอ โดยใช้หลักเกณฑ์และแบบประเมินค่างานตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ตรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๓ ข้อ ๓ (๑) และเอกสารแนบ ๑ ท้ายประกาศ ก.พ.อ.

(ค) พิจารณาให้ความเห็นเบื้องต้นเกี่ยวกับ ผลลัมภ์ที่ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะการทำงาน สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน โดยแบบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปี สำหรับรอบปีที่ผ่านมา แบบผลการประเมินสมรรถนะของตำแหน่งตามประกาศของมหาวิทยาลัยแนบมาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ

(ง) พิจารณากลั่นกรองผลงานที่เสนอขอประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๗ และประยุชน์ที่หน่วยงานต้นสังกัดจะได้รับจากผลงานที่เสนอ โดยอาจให้คำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เสนอขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาปรับปรุงแก้ไขคุณภาพของผลงานเพิ่มเติมได้

(จ) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่ง

(๔) คณะกรรมการกลั่นกรองของหน่วยงาน แจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งทราบ ภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งยื่นเรื่อง ในการนี้ที่มีเหตุผลความจำเป็นให้ขยายระยะเวลาพิจารณาออกไปได้ แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน ๖๐ วัน ทั้งนี้ ให้แจ้งเหตุผลความจำเป็นให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งทราบเป็นลายลักษณ์อักษร

ในกรณีที่พิจารณาเห็นว่าผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งมีความเหมาะสม และ มีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ให้หน่วยงานส่งคำเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งพร้อมผลงานของผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งไปยังกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อดำเนินการเข้าสู่กระบวนการพิจารณาต่อไป

การดำเนินการระดับมหาวิทยาลัย

(๑) มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งบุคคล

ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเป็นระดับชำนาญงานพิเศษ โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการดังนี้

(ก) รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประธานกรรมการ

(ข) ผู้แทนข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ
ชำนาญการพิเศษขึ้นไป ซึ่งอธิการบดีแต่งตั้ง^{จำนวน ๕ คน}

(ค) หัวหน้างานบริหารงานบุคคล เลขานุการ

(๒) หน้าที่ของคณะกรรมการประเมินบุคคล

(ก) พิจารณากลั่นกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบ

ตำแหน่งประเภทต่าง ๆ

(ข) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

ความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ค) พิจารณาตรวจสอบผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งให้เป็น

ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด และประยุกต์ที่หน่วยงานต้นสังกัดจะได้รับจากผลงานที่เสนอขอ

(ง) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความสามารถ
และความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือ^{เทียบเท่าไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน} ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่
ก.พ.อ. กำหนดเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(จ) วินิจฉัยตัดสินปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานพิจารณา

ประเมิน

(ฉบ) พิจารณาสรุปผลการขอกำหนดระดับตำแหน่งระดับชำนาญ

งานพิเศษเสนอ ก.บ.ม. พิจารณา

ข้อ ๑๑ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องเป็นบุคคลภายนอก
มหาวิทยาลัยที่มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่ง^{ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือเทียบเท่า ตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน} โดยให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทำหน้าที่ประเมินผลงาน ตามข้อ ๖.๒ และจริยธรรมและ
จรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามข้อ ๘

กรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพมีมติ
ให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอปรับปรุงผลงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา ๙๐ วัน นับแต่วันที่รับทราบมติ เว้นแต่มี
เหตุผลความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาได้ไม่เกิน ๙๐ วัน

ข้อ ๑๒ เกณฑ์การให้คะแนน

๑๒.๑ การประเมินแต่ละองค์ประกอบ แบ่งเป็น & ระดับ ดังนี้

ระดับ ๑ กำหนดเป็น ๑ คะแนน หมายถึง ควรปรับปรุง

ระดับ ๒ กำหนดเป็น ๒ คะแนน หมายถึง พอกใช้

ระดับ ๓ กำหนดเป็น ๓ คะแนน หมายถึง ดี

ระดับ ๔ กำหนดเป็น ๔ คะแนน หมายถึง ดีมาก

ระดับ ๕ กำหนดเป็น ๕ คะแนน หมายถึง ดีเด่น

๑๒.๒ คะแนนการประเมินกำหนดตามคุณภาพของผลงาน แต่ละระดับตามดังนี้*

วิธีปกติ

(๑) ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญงาน ต้องได้คะแนนเฉลี่ยรวม

ไม่น้อยกว่า ๓.๐ โดยต้องได้คะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ คะแนนประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า ๓.๐ ทั้งสององค์ประกอบ ส่วนผลงานต้องได้คะแนนประเมินรายบุคคลในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานไม่น้อยกว่า ๓.๐ และมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

(๒) ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องได้คะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า ๓.๕ โดยต้องได้คะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ คะแนนประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า ๓.๕ ทั้งสององค์ประกอบ ส่วนผลงานต้องได้คะแนนประเมินรายบุคคลในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓.๕ และมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

วิธีพิเศษ

(๑) ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญงาน ต้องได้คะแนนเฉลี่ยรวม

ไม่น้อยกว่า ๓.๕ โดยต้องได้คะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ คะแนนประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า ๓.๕ ทั้งสององค์ประกอบ ส่วนผลงานต้องได้คะแนนประเมินรายบุคคลในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ไม่น้อยกว่า ๓.๕ และมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

(๒) ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องได้คะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า ๔.๐ โดยต้องได้คะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ คะแนนประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า ๓.๕ ทั้งสององค์ประกอบ ส่วนผลงานต้องได้คะแนนประเมินรายบุคคลในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๔.๐ และมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

ข้อ ๑๓ เกณฑ์การตัดสิน

๑๓.๑ ผู้ที่จะได้รับการเสนอผลงานให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา จะต้องได้รับคะแนน การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดไม่ต่ำกว่า ๓ ใน ๕ คะแนน หักสององค์ประกอบ และผลงานที่เสนอขอ กำหนดตำแหน่งต้องได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการประเมินบุคคลของมหาวิทยาลัยว่าเป็นผลงานที่เกี่ยวข้องกับ ภาระงาน มีประโยชน์ต่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัย

๑๓.๒ เกณฑ์การตัดสินของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(๑) วิธีปกติ เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานใช้คะแนนเตียงข้างมากของ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คะแนนผ่านตามเกณฑ์ ข้อ ๑๒ (๒)

(๒) วิธีพิเศษ เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานใช้คะแนนเตียงของกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่า ๔ ใน ๕ ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ ๑๔ การแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมิน

เมื่อ ก.บ.ม. ได้พิจารณาอนุมัติแล้ว ให้อธิการบดีแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินแต่ละระดับดังนี้

๑๔.๑ ระดับชำนาญงาน แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานรับเรื่อง หรือไม่ก่อนวันที่ ได้รับผลงานเพิ่มเติม หรือไม่ก่อนวันที่รับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วและมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

๑๔.๒ ระดับชำนาญงานพิเศษ แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยรับเรื่อง หรือไม่ก่อนวันที่ได้รับผลงานเพิ่มเติม หรือไม่ก่อนวันที่รับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว และมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

หมวด ๕

การลงโทษ

ข้อ ๑๕ กรณีที่ตรวจพบว่าผู้เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมอันส่อให้เห็นว่า เป็นผู้กระทำผิดจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพในลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ให้ถือว่า ผู้นั้นมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ดัง

๑๕.๑ ระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริง

๑๕.๒ ลอกเลียนผลงานของผู้อื่นโดยไม่ถูกอิง

๑๕.๓ นำผลงานของผู้อื่นไปใช้เสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง

๑๕.๔ ให้ผู้อื่นทำผลงานให้

ข้อ ๑๖ กรณีที่ตรวจพบพฤติกรรมตามข้อ ๑๕ ระหว่างการพิจารณาให้อธิการบดีสั่งการพิจารณาและดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการทำผิดเป็นกรณีไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตัวแทนมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่ทราบมติว่าผู้นั้นมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ

ข้อ ๑๗ กรณีที่ตรวจพบพฤติกรรมตามข้อ ๑๕ เมื่อพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ แล้ว ให้อธิการบดีสั่งถอดถอนตำแหน่ง

ข้อ ๑๘ กรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่เจตนากลั่นแกล้งหน่วยไม่ประจำในผลงาน หรือ สร้างภูมิคุณที่ไม่ชอบ หรือขัดต่อหลักเกณฑ์ทำให้ผู้เสนอขอเดียวกับความก้าวหน้าในอาชีพ ให้อธิการบดีดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริง และความร้ายแรงแห่งการกระทำผิด

หมวด ๖ การร้องทุกข์

ข้อ ๑๙ กรณีที่ผู้เสนอขอเห็นว่าการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิไม่ถูกต้องหรือไม่ได้รับความเป็นธรรม เนื่องจากคุณภาพของผลงานการใช้ความรู้ความสามารถในการสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรือ งานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือ ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น หรือ ในวงวิชาการหรือวิชาชีพไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ผู้เสนอขอร้องขอต่อສภามหาวิทยาลัยให้พิจารณาบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอบทวนต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ และต้องยื่นเรื่องขอบทวนภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่ทราบมติว่าไม่ได้รับอนุญาต ให้ดำรงตำแหน่งที่เสนอขอ

เมื่อสภามหาวิทยาลัยได้รับเรื่องคำขอให้บทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่งคำขอแก่คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หากคณะกรรมการดังกล่าวมีความเห็นประการใดให้เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณา ผลการพิจารณาของสภานิตบุคคลศึกษาให้เป็นที่สุด

ข้อ ๒๐ เมื่อคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับเรื่องคำขอทบทวนผลการพิจารณาผลงานตามข้อ ๑๙ จากสภามหาวิทยาลัยแล้ว ให้ดำเนินการดังนี้

๒๐.๑ การพิจารณาบทวนครั้งที่หนึ่ง

(๑) กรณีที่เห็นว่าคำขอบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอให้มีมติไม่รับพิจารณา

(๒) กรณีที่เห็นว่าคำขอบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอให้มีมติรับไว้พิจารณา และให้มอบกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจิรยธรรมและจรรยาบรรหารทางวิชาชีพ ชุดเดิมพิจารณา

๒๐.๒ การพิจารณาบทวนครั้งที่สอง

(๑) กรณีที่เห็นว่าคำขอบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(๒) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และมีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับได้พิจารณา และให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจราจรภาพรุณทางวิชาชีพชุดใหม่ โดยให้มีจำนวนกรรมการห้าก้าวชุดเดิมพิจารณา

(๓) เมื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ได้พิจารณาประเมินผลงานและจริยธรรมและจราจรภาพรุณทางวิชาชีพแล้ว ให้คัดเลือกกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงชั้นพิจารณา และสรุปผลการพิจารณาของชุดใหม่และชุดเดิม เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณา ผลการพิจารณาเป็นประการให้ถือคำวินิจฉัยเป็นที่สุด

ข้อ ๒๐ สิทธิและข้อจำกัดสิทธิของผู้ร้องทุกข์ให้ร้องทุกข์ขอความเป็นธรรมได้เฉพาะตนเองเท่านั้น จะร้องทุกข์แทนผู้อื่นหรือมอบหมายให้ผู้อื่นร้องทุกข์แทนไม่ได้

ข้อ ๒๑ การร้องทุกข์ต้องทำเป็นหนังสือ และลงลายมือชื่อ ที่อยู่ของผู้ร้องทุกข์ เสนอด้วยนายกสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการที่ได้รับมอบหมาย โดยให้ถือวันที่สภามหาวิทยาลัย/คณะกรรมการที่ได้รับมอบหมายประทับตราไว้เรื่องเป็นวันยื่นหนังสือร้องทุกข์

ประจำปี กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ศาสตราจารย์ ดร.สมคิด เดิศไพบูลย์)

อธิการบดี