



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 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ว่าด้วยการจัดตั้งและการแบ่งส่วนงานของมหาวิทยาลัย

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

“ผู้ขอรับการประเมิน” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ

“ระดับชำนาญการ” หมายความว่า ระดับตำแหน่งชำนาญการของพนักงานมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

“ระดับชำนาญการพิเศษ” หมายความว่า ระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษของพนักงานมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

“หัวหน้าส่วนงาน” หมายความว่า รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนักงาน หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณบดีหรือผู้อำนวยการสถาบัน

“ผลงาน” หมายความว่า ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ หรือ ผู้ชำนาญการพิเศษ

“ผู้ทรงคุณวุฒิ” หมายความว่า ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับแต่งตั้งให้พิจารณาประเมินคุณภาพผลงานและตรวจสอบจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

หมวด ๑

คุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน

ข้อ ๔ ผู้ขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ

(๒) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมาแล้ว ดังต่อไปนี้

(๒.๑) กรณีวิธีที่ ๑

(๒.๑.๑) ต้องดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่าสี่ปีสำหรับตำแหน่งที่บรรจุและแต่งตั้งด้วยวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี เว้นแต่กรณีเป็นตำแหน่งที่บรรจุและแต่งตั้งด้วยวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีระยะเวลาศึกษาตามหลักสูตรหกปีการศึกษา ให้มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าสามปี

(๒.๑.๒) ต้องดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปีสำหรับตำแหน่งที่บรรจุและแต่งตั้งด้วยวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท

(๒.๑.๓) ต้องดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีสำหรับตำแหน่งที่บรรจุและแต่งตั้งด้วยวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก

(๒.๒) กรณีวิธีที่ ๒

(๒.๒.๑) ต้องปฏิบัติงานจนครบระยะเวลาตามสัญญาาระยะที่หนึ่งและได้รับการต่อสัญญาปฏิบัติงานระยะที่สองสำหรับตำแหน่งที่บรรจุและแต่งตั้งด้วยวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี เว้นแต่กรณีเป็นตำแหน่งที่บรรจุและแต่งตั้งด้วยวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีระยะเวลาศึกษาตามหลักสูตรหกปีการศึกษาให้ขอได้ตั้งแต่อยู่ในสัญญาาระยะที่หนึ่ง แต่ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และต้องผ่านการทดลองงานแล้ว

(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 หรือปฏิบัติงานวิจัยนั้นมานับเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อ ๔ (๒) และข้อ ๕ (๒)

หมวด ๒

เกณฑ์การประเมิน ผลงาน

และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ส่วนที่ ๑

องค์ประกอบของการประเมิน

ข้อ ๙ การประเมินความเหมาะสมของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้พิจารณาในองค์ประกอบดังนี้

- (๑) ความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงาน
- (๒) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
- (๓) ผลงาน
- (๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ส่วนที่ ๒

การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะการทำงาน

และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๑๐ การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ให้พิจารณาในองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- (๑) ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่
- (๒) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์
- (๓) ความเป็นผู้นำ
- (๔) ทศนคติและแรงจูงใจ
- (๕) อุปนิสัยและความประพฤติ

ส่วนที่ ๓

ผลงาน

ข้อ ๑๑ ผู้ขอรับการประเมินระดับชำนาญการ ต้องเสนอผลงานประกอบการประเมินอย่างน้อย จำนวน ๒ รายการ ได้แก่ เอกสารแสดงวิธีการปฏิบัติงานหรือคู่มือ หรือผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หรืองานวิจัย หรือผลงานในลักษณะอื่นที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการในตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๑๒ ผู้ขอรับการประเมินระดับชำนาญการพิเศษ ต้องเสนอผลงาน จำนวน ๓ รายการ จาก ผลงาน ดังต่อไปนี้

(๑) งานวิจัยหรือโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานที่ดำเนินการแล้วเสร็จ

(๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ หนังสือ คู่มือ เอกสาร สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม การออกแบบ ผลงานศิลปะ หรืองานสร้างสรรค์อื่นซึ่งแสดงถึงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษของผู้ขอรับการ ประเมิน

ทั้งนี้ ต้องมีผลงานตาม (๑) อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

ข้อ ๑๓ เอกสารแสดงวิธีการปฏิบัติงาน อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

(๑) หลักการสำคัญหรือวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน

(๒) กระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ

(๓) รายละเอียดของแต่ละกระบวนการปฏิบัติงาน

(๔) สารสำคัญของกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน

(๕) ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาปรับปรุง การทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อ ๑๔ ผลงานเชิงวิเคราะห์ ต้องเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นโดยมีสาระสำคัญที่แสดงแยกแยะ องค์ประกอบต่าง ๆ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์กันขององค์ประกอบต่าง ๆ นั้นอย่างมีระบบเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่จะเป็นประโยชน์ต่องานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน

ผลงานเชิงสังเคราะห์ ต้องเป็นผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือองค์ประกอบ ต่างๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้นเพื่อให้เกิด แนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานในภารกิจของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน

งานวิจัย ต้องมีลักษณะเป็นผลงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็น ที่ยอมรับและมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล คำตอบ หรือผลสรุปรวมที่เป็นประโยชน์และนำไปสู่ การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน

ผลงานในลักษณะอื่นตามข้อ ๑๑ และข้อ ๑๒ อาจเป็นผลงานที่เป็นสิ่งประดิษฐ์ การออกแบบ นวัตกรรม กรรมวิธี ผลงานศิลปะ งานสร้างสรรค์ หรือผลงานที่เป็นประโยชน์ต่องานตามภารกิจของ มหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน แต่ทั้งนี้ ต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงาน ประกอบด้วย

ข้อ ๑๕ ผลงานของผู้ขอรับการประเมิน ต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

- (๑) มีความถูกต้อง ทันสมัยในเวลาที่ทำผลงาน
- (๒) เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน
- (๓) มีส่วนการทำผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้า
- (๔) ไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรมของผู้ขอรับการประเมิน
- (๕) ในกรณีที่มีการอ้างอิงผลงานของผู้อื่นหรือของตนเอง หรือประมวลความคิดของผู้อื่นมาไว้ในผลงานของตนเอง ต้องระบุอ้างอิงแหล่งที่มาให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การอ้างอิงที่เป็นหลักสากล และต้องใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบเดียวกันตลอดทั้งเรื่องหรือเล่ม

ส่วนที่ ๔

จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ข้อ ๑๖ การเป็นผู้มีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพในการสร้างสรรค์ผลงานของผู้ขอรับการประเมินให้พิจารณา ดังนี้

- (๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่
- (๒) ต้องให้เกียรติและอ้างอิงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานวิชาชีพของตนเอง และแสดงหลักฐานของการค้นคว้า
- (๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน
- (๔) ต้องเป็นผลงานที่ได้มาจากการศึกษาโดยหลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริงไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ
- (๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบด้วยกฎหมาย
- (๖) ในกรณีที่ตรวจสอบแล้วพบว่าผลงานที่เสนอขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น มีการละเมิดจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ ดำเนินการพิจารณาตรวจสอบข้อเท็จจริงให้เสร็จสิ้นก่อน 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 ให้คณะกรรมการกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งขานาญการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาตรวจสอบและกลั่นกรองคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ทักษะการทำงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอรับการประเมิน

(๒) พิจารณากลั่นกรองและประเมินคุณภาพเอกสารและผลงานของผู้ขอรับการประเมิน

(๓) แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและตรวจสอบจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอรับการประเมิน

(๔) ดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งขานาญการ

ส่วนที่ ๒

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ ๑๙ ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยจำนวนสามคน โดยต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) ดำรงตำแหน่งระดับขานาญการขึ้นไปหรือเทียบเท่า

(๒) เป็นผู้มีความรู้ ความขานาญ หรือมีประสบการณ์การทำงานในเรื่องที่ตรงหรือใกล้เคียงกับผลงานของผู้ขอรับการประเมิน

(๓) ไม่อยู่ในสังกัดของส่วนงานเดียวกันกับผู้ขอรับการประเมิน

หากไม่มีผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัยที่สามารถประเมินผลงานได้ ให้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยได้ โดยต้องมีคุณสมบัติเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งระดับขานาญการขึ้นไปหรือเทียบเท่าและเป็นผู้มีความรู้ ความขานาญ หรือมีประสบการณ์การทำงานในเรื่องที่ตรงหรือใกล้เคียงกับผลงานของผู้ขอรับการประเมิน

ในกรณีที่ไม่มีอาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีองค์ประกอบตามวรรคหนึ่ง หรือตามวรรคสองได้ ให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งขานาญการเสนอชื่อคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัย หรือผู้ที่มีความรู้ ความขานาญ 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) พิจารณาตรวจสอบการเป็นผู้มีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอรับการประเมินที่ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากส่วนงาน
- (๔) พิจารณาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน
- (๕) ดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ

ในกรณีที่กรรมการในคณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ว่างลงและยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่

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) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวข้องกับตำแหน่งในด้านเดียวกับตำแหน่งของผู้ขอรับการประเมิน

(๒) เป็นผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐอื่น หรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ

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) ต้องได้คะแนนประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งในระดับไม่ต่ำกว่าที่คณะกรรมการบริหารบุคคลกำหนด

(๓) ต้องได้คะแนนการประเมินผลงาน ดังนี้

(๓.๑) กรณีวิธีที่ ๑ ต้องได้คะแนนระดับดีขึ้นไปจากผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่าสองคนในสามคน

(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 ขึ้นไปจากผู้ทรงคุณวุฒิห้าคนและต้องเป็นเอกฉันท์

(๓) มีผลการประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

หมวด ๖

วิธีการ และขั้นตอนการขอรับการประเมิน ระดับชำนาญการ

ข้อ ๒๙ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ประสงค์จะขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ยื่นแบบขอรับการประเมินพร้อมผลงานผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อทราบและนำเสนอต่อหัวหน้าส่วนงานเพื่อพิจารณาดำเนินการ

เมื่อส่วนงานได้รับแบบขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งพร้อมผลงานแล้ว ให้ประทับตรารับคำขอ โดยระบุวันที่ เดือนและปีที่ได้รับคำขอให้ชัดเจน และให้ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน หากผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติหรือไม่มีคุณสมบัติ ให้หัวหน้าส่วนงานแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ แต่หากผู้ขอรับการประเมินไม่มีคุณสมบัติให้แจ้งผลการพิจารณาเป็นหนังสือให้ผู้ขอรับการประเมินทราบ ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับแบบคำขอพร้อมผลงานครบถ้วน

ข้อ ๓๐ ให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- (๑) ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน
- (๒) ประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะประจำตำแหน่งของผู้ขอรับการประเมิน
- (๓) พิจารณาก่อนกรองผลงานของผู้ขอรับการประเมิน
- (๔) ตรวจสอบการเป็นผู้มีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการดำเนินการตามวรรคหนึ่งให้แล้วเสร็จ ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง เว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอาจขยายเวลาได้อีกไม่เกินสิบห้าวัน

ข้อ ๓๑ คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการจะแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินคุณภาพผลงานของผู้ขอรับการประเมินได้ เมื่อปรากฏผลการตรวจสอบและผลการประเมิน 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 ในกรณีที่ผลการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการไม่เป็นไปตามข้อ ๓๑ ให้ส่วนงานแจ้งผลการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการเป็นหนังสือให้ผู้ขอรับการประเมินทราบภายในสิบห้าวัน

ข้อ ๓๓ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ส่วนงานดำเนินการแจ้งคำสั่งและจัดส่งผลงานของผู้ขอรับการประเมินพร้อมกับชี้แจงหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ

เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการประเมินผลงานและแจ้งผลการประเมินให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการทราบแล้ว หากผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นไปตามข้อ ๒๗ ให้ส่วนงานรายงานพร้อมจัดส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องเสนอกองทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำเสนออธิการบดีพิจารณาและอนุมัติแต่งตั้งผู้ขอรับการประเมินให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการต่อไป

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) กรรมการอื่นที่หัวหน้าส่วนงานแต่งตั้งอีกจำนวนไม่น้อยกว่าสองคนแต่ไม่เกินสามคน

(๒.๓) ผู้อำนวยการกองหรือที่มีฐานะเทียบเท่า หรือเลขานุการสำนักงานเลขานุการส่วนงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นทำให้ไม่อาจแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีองค์ประกอบตามวรรคหนึ่งได้ ให้หัวหน้าส่วนงานชี้แจงเหตุผลความจำเป็นต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีองค์ประกอบแตกต่างจากองค์ประกอบตามวรรคหนึ่งก็ได้

(๓) ให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษระดับส่วนงาน มีอำนาจและหน้าที่ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๓.๑) ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน

(๓.๒) ประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะการทำงาน และสมรรถนะประจำตำแหน่งของผู้ขอรับการประเมิน

(๓.๓) กลับกรองผลงานของผู้ขอรับการประเมิน โดยมีอำนาจให้ผู้ขอรับการประเมินทำการปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติมเนื้อหาของผลงานให้ถูกต้องครบถ้วนหรือมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นก็ได้ ทั้งนี้ คณะกรรมการอาจกำหนดเวลาการแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมนั้นด้วยก็ได้

(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 และสมรรถนะประจำตำแหน่งของผู้ขอรับการประเมินของส่วนงาน

(๓) ตรวจสอบจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอรับการประเมิน

(๔) พิจารณากลับกรองผลงานของผู้ขอรับการประเมิน

ข้อ ๓๙ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษพิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติตามข้อ ๕ และผลงานมีคุณภาพ ให้กองทรัพยากรมนุษย์แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ ๒๔ และให้กองทรัพยากรมนุษย์จัดส่งคำสั่งแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิและผลงานของผู้ขอรับการประเมินให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาประเมินคุณภาพผลงานและความเป็นผู้มีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอรับการประเมิน

ข้อ ๔๐ เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาประเมินคุณภาพผลงานและความเป็นผู้มีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอรับการประเมินเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษพิจารณาตรวจสอบผลการประเมินและให้พิจารณาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินมีผลการประเมินผลงานเป็นไปตาม ข้อ ๓๖ (๓) ให้นำเสนออธิการบดีเพื่อพิจารณาและอนุมัติแต่งตั้งผู้ขอรับการประเมินให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ

(๒) ในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินมีผลการประเมินไม่เป็นไปตามข้อ ๓๖ (๓) ให้แจ้งผลการประเมินเป็นหนังสือให้ส่วนงานทราบและแจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากกองทรัพยากรมนุษย์

หมวด ๘

การแต่งตั้ง

ข้อ ๔๑ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ ให้แต่งตั้งได้ตั้งแต่วันที่ส่วนงานได้รับแบบคำขอรับการประเมินและผลงานของผู้ขอรับการประเมิน เว้นแต่ในกรณีที่ผู้ทรงคุณวุฒิขอให้ผู้ขอรับการประเมินแก้ไขปรับปรุงผลงานให้ถูกต้องครบถ้วน ให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ตั้งแต่วันที่ผู้ขอรับการประเมินส่งผลงานที่แก้ไขปรับปรุงฉบับสมบูรณ์แล้ว 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

เกษียร วิชาญ

(รองศาสตราจารย์ เกศินี วิฑูรชาติ)

อธิการบดี