



ประกาศมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่เป็นการสมควรให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เพื่อให้เป็นไปตามการกำหนดชื่อตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบข้อ ๒๐ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙ อธิการบดีโดยข้อเสนอของคณะกรรมการบริหารบุคคลในคราวประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ เห็นชอบให้ออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“หัวหน้าส่วนงาน” หมายความว่า คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนักงาน หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนักงาน และให้หมายความรวมถึงรองอธิการบดีที่ทำหน้าที่กำกับดูแลส่วนงานระดับกอง

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ

“ผู้ขอรับการประเมิน” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญหรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

“ระดับเชี่ยวชาญ” หมายความว่า ระดับเชี่ยวชาญตามที่กำหนดไว้ในประกาศมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เรื่อง ชื่อตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ

“ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ” หมายความว่า ระดับเชี่ยวชาญตามที่กำหนดไว้ในประกาศมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เรื่อง ชื่อตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ

“ผลงาน” หมายความว่า ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

“ผู้ทรงคุณวุฒิ” หมายความว่า ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งให้พิจารณาประเมินคุณภาพผลงาน และตรวจสอบจริยธรรมและจรรยาบรรณในการสร้างสรรค์ผลงาน

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๔ ตำแหน่งที่จะขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องเป็นตำแหน่งที่มีการประเมินค่างาน และได้รับอนุมัติกรอบตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ หรือกรอบตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษจากคณะกรรมการบริหารบุคคลแล้ว ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการให้เป็นไปตามประกาศเรื่องหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน

หมวด ๒

หลักเกณฑ์การประเมิน

ส่วนที่ ๑

คุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน

ข้อ ๕ ผู้ขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- (๑) ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี
- (๒) มีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีในรอบที่ผ่านมาไม่น้อยกว่าร้อยละแปดสิบห้า
- (๓) มีความรู้ความสามารถ จริยธรรมและจรรยาบรรณในด้านที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน

หรือวิชาชีพ

ข้อ ๖ ผู้ขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- (๑) ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี
- (๒) มีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีในรอบปีที่ผ่านมาไม่น้อยกว่าร้อยละเก้าสิบ
- (๓) มีความรู้ความสามารถ จริยธรรมและจรรยาบรรณในด้านที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน หรือ

วิชาชีพ

ข้อ ๗ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งได้รับอนุมัติให้ลาศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย ไม่มีสิทธิยื่นขอรับการประเมิน และไม่ให้นับระยะเวลาระหว่างการลาศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยนั้นมานับเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อ ๕ (๑) และข้อ ๖ (๑)

ส่วนที่ ๒

องค์ประกอบการประเมิน

ข้อ ๘ การประเมินความเหมาะสมของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษให้พิจารณาในองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- (๑) ความรู้ความสามารถและทักษะการทำงาน
- (๒) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
- (๓) ผลงาน
- (๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณในการสร้างสรรค์ผลงาน
- (๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณในด้านที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานหรือวิชาชีพ

ส่วนที่ ๓

การประเมินความรู้ความสามารถและทักษะการทำงาน

ข้อ ๙ การประเมินความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานให้พิจารณาในองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- (๑) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- (๒) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์
- (๓) ความเป็นผู้นำ
- (๔) ทักษะและแรงจูงใจ
- (๕) อุปนิสัยและความประพฤติ

ส่วนที่ ๔

การประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๑๐ ผู้ขอรับการประเมินต้องได้คะแนนการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญหรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษไม่น้อยกว่าที่คณะกรรมการบริหารบุคคลกำหนด

ส่วนที่ ๕

การประเมินผลงาน

ข้อ ๑๑ ผู้ขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องเสนอผลงานประกอบการ ประเมินอย่างน้อยจำนวนสี่รายการ ได้แก่

- (๑) งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในระดับชาติหรือนานาชาติ โดยอย่างน้อยจำนวนหนึ่งเรื่อง

(๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ ผลงานเชิงสังเคราะห์ บทความทางวิชาการ ตำรา หนังสือ งานแปล ผลงานสร้างสรรค์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผลงานสร้างสรรค์ด้านสุนทรียะหรือศิลปะ สิทธิบัตร โปรแกรมคอมพิวเตอร์

ข้อ ๑๒ ผู้ขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องเสนอผลงาน ประกอบการประเมินอย่างน้อยจำนวนห้ารายการ ได้แก่

(๑) งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในระดับชาติหรือนานาชาติ โดยอย่างน้อยจำนวนสองเรื่อง

(๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ ผลงานเชิงสังเคราะห์ บทความทางวิชาการ ตำรา หนังสือ งานแปล ผลงานสร้างสรรค์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผลงานสร้างสรรค์ด้านสุนทรียะหรือศิลปะ สิทธิบัตร โปรแกรมคอมพิวเตอร์

ข้อ ๑๓ คำจำกัดความของผลงานในการขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) งานวิจัย ต้องมีลักษณะเป็นผลงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการ วิจัยที่เป็นที่ยอมรับและมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล คำตอบ หรือผลสรุปรวมที่เป็นประโยชน์ และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงานตามภารกิจของส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย

(๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ ต้องเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นโดยมีสาระสำคัญที่แสดงแยกแยะ องค์ประกอบต่าง ๆ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์กันขององค์ประกอบต่าง ๆ นั้น อย่างมีระบบเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่จะเป็นประโยชน์ต่องานตามภารกิจของส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย

(๓) ผลงานเชิงสังเคราะห์ ต้องเป็นผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้าง เบื้องต้นเพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานในภารกิจของส่วนงาน หรือมหาวิทยาลัย

(๔) บทความทางวิชาการ ต้องเป็นงานเขียนทางวิชาการที่มีการกำหนดประเด็นที่ต้องการ อธิบายหรือวิเคราะห์อย่างชัดเจน ทั้งนี้ มีการวิเคราะห์ในประเด็นนั้นได้ อาจเป็นการนำความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาประมวลร้อยเรียงเพื่อวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ โดยที่ผู้เขียนแสดงทัศนะทางวิชาการของตนไว้อย่างชัดเจน

(๕) ตำรา ต้องเป็นผลงานวิชาการที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนทั้งวิชา หรือเป็นส่วนหนึ่งของวิชาซึ่งเกิดจากการนำข้อค้นพบจากทฤษฎีจากงานวิจัยของผู้ขอ หรือความรู้ที่ได้จากการค้นคว้าศึกษามา วิเคราะห์ สังเคราะห์ รวบรวมและเรียบเรียง โดยมีมีโนทัศน์ที่ผู้เขียนกำหนดให้เป็นแกนกลาง ซึ่งสัมพันธ์กับมีโนทัศน์ย่อยอื่นอย่างเป็นระบบ มีเอกภาพสัมพันธ์ภาพและสารถภาพตามหลักการเขียนที่ดี ใช้ภาษาที่เป็นมาตรฐานทางวิชาการ และให้ความรู้ใหม่อันเป็นความรู้สำคัญที่มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อ วงการวิชานั้น ๆ เนื้อหาสาระของตำราต้องมีความทันสมัยโดยพิจารณาถึงวันที่ผู้ขอรับการประเมินยื่นขอรับ การประเมิน

(๖) หนังสือ ต้องเป็นผลงานวิชาการที่เกิดจากการค้นคว้าศึกษาความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อย่างรอบด้านและลึกซึ้ง มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์และเรียบเรียงอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย มโนทัศน์ หลักที่เป็นแกนกลางและมโนทัศน์ย่อยที่สัมพันธ์กัน มีความละเอียดลึกซึ้ง ใช้ภาษาที่เป็นมาตรฐานทางวิชาการ ให้ทัศนะของผู้เขียนที่สร้างเสริมปัญญาความคิดและสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการให้แก่สาขาวิชานั้น ๆ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

(๗) งานแปล ต้องเป็นผลงานแปลจากตัวงานต้นแบบที่เป็นงานวรรณกรรมหรืองานด้าน ปรัชญาหรือประวัติศาสตร์ หรือวิทยาการสาขาอื่นบางสาขาที่มีความสำคัญและทรงคุณค่าในสาขานั้น ๆ ซึ่งเมื่อนำมาแปลแล้วจะเป็นการเสริมสร้างความก้าวหน้าทางวิชาการที่ประจักษ์ชัด เป็นการแปลจาก ภาษาต่างประเทศเป็นภาษาไทย หรือจากภาษาไทยเป็นภาษาต่างประเทศ หรือแปลจากภาษาต่างประเทศหนึ่ง เป็นภาษาต่างประเทศอีกภาษาหนึ่ง

(๘) ผลงานสร้างสรรค์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ต้องเป็นผลงานวิชาการที่เป็นการ ประดิษฐ์คิดค้นเครื่องมือ เครื่องทุนแรง ผลงานการสร้างสรรค์พืชหรือสัตว์พันธุ์ใหม่ หรือจุลินทรีย์ที่มีคุณสมบัติ พิเศษ สำหรับการใช้ประโยชน์เฉพาะด้าน วัคซีน ผลิตภัณฑ์หรือสิ่งประดิษฐ์อื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ และสังคมซึ่งพัฒนาขึ้นจากการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีโดยวิธีวิทยาที่เป็นที่ ยอมรับในสาขาวิชานั้น ๆ

(๙) ผลงานสร้างสรรค์ด้านสุนทรียะหรือศิลปะ ต้องเป็นผลงานหรือชุดของผลงานสร้างสรรค์ ที่แสดงให้เห็นถึงคุณค่าทางสุนทรียะ ปรัชญา จริยธรรม หรือเป็นงานที่สะท้อนสังคม แสดงให้เห็นความสามารถ ในการสร้างสรรค์ของเจ้าของผลงาน มีการนำเสนอพร้อมคำอธิบายอันประกอบด้วยหลักวิชาการที่เอื้อต่อการ สร้างความรู้ความเข้าใจในความหมายและคุณค่าของงาน อาทิ ผลงานสร้างสรรค์ด้านวรรณกรรม ด้านศิลปะการแสดง ด้านดนตรี ด้านสถาปัตยกรรม การออกแบบ จิตรกรรม ประติมากรรม การพิมพ์ และศิลปะด้านอื่น ๆ เป็นต้น

(๑๐) สิทธิบัตร เป็นสิทธิบัตรตามกฎหมายว่าด้วยสิทธิบัตร

(๑๑) โปรแกรมคอมพิวเตอร์ หมายความว่าโปรแกรมคอมพิวเตอร์ตามความหมาย ของกฎหมายว่าด้วยลิขสิทธิ์ซึ่งเป็นผลงานที่ได้จากการวิจัย หรือการประดิษฐ์คิดค้นใหม่หรือการสร้างองค์ ความรู้ใหม่ที่มีหลักวิชาอันสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจน รวมถึงโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่เป็นการประยุกต์ หลักวิชาเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ในเชิงวิชาการ

ข้อ ๑๔ ผลงานของผู้ขอรับการประเมินต้องมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

(๑) มีความเป็นปัจจุบัน ณ วันที่สร้างสรรค์ผลงาน

(๒) เป็นประโยชน์ต่อส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย

(๓) ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ดำเนินการหลักโดยมีสัดส่วนการมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ

เจ็ดสิบห้า

(๔) ไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรของผู้ขอรับการประเมิน

(๕) ในกรณีที่มีการอ้างอิงผลงานของผู้อื่นหรือของตนเอง หรือประมวลความคิดของผู้อื่นมาไว้ในผลงานของตนเอง ต้องระบุอ้างอิงแหล่งที่มาให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การอ้างอิงที่เป็นหลักสากล และต้องใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบเดียวกันตลอดทั้งเรื่องหรือเล่ม

(๖) ไม่เป็นผลงานเดียวกันหรือซ้ำกับผลงานที่ได้ใช้ในการขอกำหนดตำแหน่งของผู้ขอรับการประเมินมาแล้ว เว้นแต่การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในครั้งก่อน ผู้ขอรับการประเมินไม่ผ่านการพิจารณาตามประกาศนี้ แต่มีผลงานชิ้นหนึ่งชิ้นใดที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพผลงานของคณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษของมหาวิทยาลัย ผู้ขอรับการประเมินอาจนำผลงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพผลงานดังกล่าวมาใช้ประกอบการพิจารณาประเมินเพื่อกำหนดตำแหน่งในระดับเดียวกันในครั้งต่อไปได้

ส่วนที่ ๖

การประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณในการสร้างสรรค์ผลงาน

ข้อ ๑๕ การเป็นผู้มีจริยธรรมและจรรยาบรรณในการสร้างสรรค์ผลงานของผู้ขอรับการประเมินให้พิจารณาจากหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคล หรือแหล่งที่มาของข้อมูล ที่นำมาใช้ในผลงานวิชาชีพของตนเอง และแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น และสิทธิมนุษยชน

(๔) ต้องเป็นผลงานที่ได้มาจากการศึกษาโดยหลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์หรือวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ในกรณีที่ตรวจสอบแล้วพบว่าผลงานที่เสนอขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญหรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษมีการละเมิดจริยธรรมและจรรยาบรรณ ให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษของมหาวิทยาลัยดำเนินการพิจารณาตรวจสอบข้อเท็จจริงให้เสร็จสิ้นก่อน จึงจะสามารถดำเนินการพิจารณาในส่วนอื่นได้ต่อไป

ส่วนที่ ๗

การประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณในด้านที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานหรือวิชาชีพ

ข้อ ๑๖ ผู้ขอรับการประเมินต้องเป็นผู้ซึ่งมีจริยธรรมและจรรยาบรรณในด้านที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานหรือวิชาชีพที่เหมาะสมในการดำรงตำแหน่งระดับตำแหน่งเชี่ยวชาญหรือระดับตำแหน่งเชี่ยวชาญพิเศษ

หมวด ๓

คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๗ ให้มีคณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- (๑) รองอธิการบดีซึ่งรับผิดชอบงานด้านบริหารบุคคล เป็นประธานกรรมการ
 - (๒) ผู้ช่วยอธิการบดีซึ่งอธิการบดีมอบหมาย จำนวนหนึ่งคน เป็นรองประธานกรรมการ
 - (๓) กรรมการซึ่งอธิการบดีแต่งตั้งจากพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า จำนวนสองคน
 - (๔) กรรมการซึ่งอธิการบดีแต่งตั้งจากพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริการวิชาการและสนับสนุนการบริหาร ตำแหน่งเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่าจำนวนสองคน
- ให้ผู้อำนวยการกองทรัพยากรมนุษย์เป็นเลขานุการและหัวหน้างานของกองทรัพยากรมนุษย์คนหนึ่งเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ในกรณีที่ไม่สามารถแต่งตั้งกรรมการตาม (๓) และ (๔) ได้ ให้พิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ซึ่งดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์พิเศษของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ขอรับการประเมิน

ในกรณีที่ไมอาจแต่งตั้งศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์พิเศษตามวรรคสามได้ ให้พิจารณาแต่งตั้งบุคคลภายนอกซึ่งดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า หรือดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ขอรับการประเมิน

ข้อ ๑๘ ให้กรรมการตามข้อ ๑๗ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ข้อ ๑๙ ในกรณีที่กรรมการตามข้อ ๑๗ ว่างลงและยังไม่ได้มีการแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างลง ให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษของมหาวิทยาลัยประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่

ข้อ ๒๐ ให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษของมหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) ตรวจสอบความรู้ความสามารถ ทักษะการทำงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
- (๒) พิจารณาตรวจสอบผลงานของผู้ขอรับการประเมินที่ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากส่วนงาน
- (๓) พิจารณาตรวจสอบการเป็นผู้มีจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้ขอรับการประเมินที่ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากส่วนงาน
- (๔) พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน

หมวด ๔

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ส่วนที่ ๑

ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานระดับเชี่ยวชาญ

ข้อ ๒๑ ให้มีผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณในการสร้างสรรค์ผลงานระดับเชี่ยวชาญ ประกอบด้วยบุคลากรภายในและบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน ในจำนวนนี้ต้องเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งคน และผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีเป็นบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย จะต้องไม่อยู่ในสังกัดสังกัดเดียวกันกับผู้ขอรับการประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญขึ้นไปหรือเทียบเท่า

(๒) กรณีเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย จะต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐอื่นหรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญขึ้นไปหรือเทียบเท่า

ผู้ทรงคุณวุฒิต้องเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์การทำงานในเรื่องที่ตรงหรือใกล้เคียงกับผลงานของผู้ขอรับการประเมิน

หากไม่มีผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัยที่สามารถประเมินผลงานได้ ให้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยปฏิบัติหน้าที่แทนได้

ในกรณีที่ไม่มีอาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีองค์ประกอบตามวรรคหนึ่งหรือตามวรรคสามได้ ให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษของมหาวิทยาลัยเสนอชื่อคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยหรือผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือมีประสบการณ์ ในเรื่องที่ตรงกับผลงานของผู้ขอรับการประเมิน

ข้อ ๒๒ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิมีหน้าที่พิจารณาประเมินคุณภาพผลงานของผู้ขอรับการประเมินระดับเชี่ยวชาญ และดำเนินการตรวจสอบการเป็นผู้มีจริยธรรมและจรรยาบรรณในการสร้างสรรค์ผลงานของผู้ขอรับการประเมิน

ส่วนที่ ๒

ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๒๓ ให้มีผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณในการสร้างสรรค์ผลงาน ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ประกอบด้วยทั้งบุคลากรภายในและบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน โดยจะต้องมีบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งคนและต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีเป็นบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย จะต้องไม่อยู่ในสังกัดเดียวกันกับผู้ขอรับการประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า

(๒) กรณีเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย จะต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐอื่นหรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษหรือเทียบเท่า

ผู้ทรงคุณวุฒิต้องเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์การทำงานในเรื่องที่ตรงหรือใกล้เคียงกับผลงานของผู้ขอรับการประเมิน

หากไม่มีผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัยที่สามารถประเมินผลงานได้ ให้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยปฏิบัติหน้าที่แทนได้

ในกรณีที่ไม่มีอาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีองค์ประกอบตามวรรคหนึ่งหรือตามวรรคสามได้ ให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษของมหาวิทยาลัย เสนอชื่อคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัย หรือผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ หรือมีประสบการณ์ ในเรื่องที่ตรงกับผลงานของผู้ขอรับการประเมิน

ข้อ ๒๔ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิมีหน้าที่พิจารณาประเมินคุณภาพผลงานของผู้ขอรับการประเมินระดับเชี่ยวชาญพิเศษและดำเนินการตรวจสอบการเป็นผู้มีจริยธรรมและจรรยาบรรณในการสร้างสรรค์ผลงานของผู้ขอรับการประเมิน

หมวด ๕

คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษของส่วนงาน

ส่วนที่ ๑

คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญของส่วนงาน

ข้อ ๒๕ ให้มีคณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญของส่วนงาน ประกอบด้วย

(๑) หัวหน้าส่วนงานซึ่งผู้ขอรับการประเมินสังกัดอยู่ เป็นประธานกรรมการ

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งมีระดับตำแหน่งเชี่ยวชาญขึ้นไปหรือเทียบเท่า จำนวนสามคน เป็นกรรมการ และ

(๓) ผู้อำนวยการกอง เลขานุการส่วนงาน หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ซึ่งทำหน้าที่ดูแลงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกรรมการและเลขานุการ

ในกรณีที่มิได้เหตุผลความจำเป็นหรือไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทำให้ไม่อาจแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีองค์ประกอบตาม (๒) หรือ (๓) ได้ ให้หัวหน้าส่วนงานชี้แจงเหตุผลความจำเป็นต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีองค์ประกอบแตกต่างจากองค์ประกอบตาม (๒) หรือ (๓) ได้ อาจเป็นกรรมการซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะขอรับการประเมิน

ข้อ ๒๖ ให้คณะกรรมการตามข้อ ๒๕ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาตรวจสอบและกลั่นกรองคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ทักษะการทำงาน สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้ขอรับการประเมิน

(๒) พิจารณากลับกรองเอกสารและผลงานของผู้ขอรับการประเมิน ให้เป็นไปตามข้อ ๑๕

(๓) ดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

ส่วนที่ ๒

คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษของส่วนงาน

ข้อ ๒๗ ให้มีคณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษของส่วนงาน ประกอบด้วย

(๑) หัวหน้าส่วนงานซึ่งผู้ขอรับการประเมินสังกัดอยู่ เป็นประธานกรรมการ

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งมีระดับตำแหน่งเชี่ยวชาญพิเศษขึ้นไปหรือเทียบเท่าจำนวนสามคน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะ สถาบัน หรือส่วนงาน หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ซึ่งทำหน้าที่ดูแลงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกรรมการและเลขานุการ

ในกรณีที่มิได้เหตุผลความจำเป็นหรือไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทำให้ไม่อาจแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีองค์ประกอบตาม (๒) หรือ (๓) ได้ ให้หัวหน้าส่วนงานชี้แจงเหตุผลความจำเป็นต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีองค์ประกอบแตกต่างจากองค์ประกอบตาม (๒) หรือ (๓) ได้ อาจเป็นกรรมการซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะขอรับการประเมิน

ข้อ ๒๘ ให้คณะกรรมการตามข้อ ๒๗ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาตรวจสอบและกลั่นกรองคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ทักษะการทำงาน สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้ขอรับการประเมิน

(๒) พิจารณากลับกรองเอกสารและผลงานของผู้ขอรับการประเมิน ให้เป็นไปตามข้อ ๑๕

(๓) ดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

หมวด ๖

คะแนนการประเมินและเกณฑ์การตัดสิน

ข้อ ๒๙ การประเมินความรู้ความสามารถและทักษะการทำงาน ให้มีคะแนนเต็มในแต่ละองค์ประกอบเท่ากับห้าคะแนน ทั้งนี้ ตามแบบเสนอขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญแนบท้ายประกาศฉบับนี้

การประเมินคุณภาพผลงาน ให้มีคะแนนเต็มเท่ากับห้าคะแนน ทั้งนี้ ตามแบบประเมินผลงานเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ข้อ ๓๐ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องได้คะแนนและผลการประเมิน ดังต่อไปนี้

(๑) ได้คะแนนเฉลี่ยการประเมินความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานจากคณะกรรมการประเมินของส่วนงาน ไม่น้อยกว่าสี่คะแนน ในทุกองค์ประกอบ

(๒) ได้คะแนนเฉลี่ยการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในประกาศมหาวิทยาลัยโดยข้อเสนอของคณะกรรมการบริหารบุคคลมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

(๓) ได้คะแนนการประเมินผลงานแต่ละรายการเฉลี่ยไม่น้อยกว่าสี่คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิเกินกว่ากึ่งหนึ่งของผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับการแต่งตั้ง เป็นจำนวนอย่างน้อยสี่รายการ

(๔) มีผลการประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณในการสร้างสรรค์ผลงานอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

ข้อ ๓๑ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้คะแนนและผลการประเมิน ดังต่อไปนี้

(๑) ได้คะแนนเฉลี่ยการประเมินความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานจากคณะกรรมการประเมินของส่วนงานไม่น้อยกว่าสี่จุดห้าคะแนนในทุกองค์ประกอบ

(๒) ได้คะแนนเฉลี่ยการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในประกาศมหาวิทยาลัยโดยข้อเสนอของคณะกรรมการบริหารบุคคลมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

(๓) ได้คะแนนการประเมินผลงานแต่ละรายการเฉลี่ยไม่น้อยกว่าสี่จุดห้าคะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิเกินกว่ากึ่งหนึ่งของผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับการแต่งตั้ง เป็นจำนวนอย่างน้อยห้ารายการ

(๔) มีผลการประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณในการสร้างสรรค์ผลงานอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

หมวด ๗

วิธีการและขั้นตอนการขอรับการประเมินตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ส่วนที่ ๑

การดำเนินการของส่วนงาน

ข้อ ๓๒ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประสงค์ขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญหรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ยื่นแบบขอรับการประเมินพร้อมกับผลงานต่อหัวหน้าส่วนงานผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

ข้อ ๓๓ เมื่อส่วนงานได้รับแบบขอรับการประเมินพร้อมผลงานของผู้ขอรับการประเมินครบถ้วนแล้ว ให้ดำเนินการประทับตรารับคำขอโดยระบุวันที่ เดือน และปี ที่ได้รับคำขอให้ชัดเจน และดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน หากมีคุณสมบัติให้ส่วนงานแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญของส่วนงานหรือคณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษของส่วนงาน แล้วแต่กรณี ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแบบขอรับการประเมินพร้อมผลงานครบถ้วน แต่หากดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมินแล้วไม่มีคุณสมบัติให้ส่วนงานแจ้งผลการพิจารณาเป็นหนังสือให้แก่ผู้ขอรับการประเมินทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแบบขอรับการประเมินพร้อมผลงานครบถ้วน

ข้อ ๓๔ การดำเนินการทุกขั้นตอนในการพิจารณาประเมิน การแต่งตั้ง และการถอดถอนผู้ขอรับการประเมินระดับเชี่ยวชาญหรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษตามประกาศมหาวิทยาลัยนี้ ให้กระทำโดยวิธีลับ

ส่วนที่ ๒

การดำเนินการของกองทรัพยากรมนุษย์

ข้อ ๓๕ เมื่อกองทรัพยากรมนุษย์ได้รับแบบขอรับการประเมินพร้อมผลงานของผู้ขอรับการประเมินแล้ว ให้เสนอเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญระดับเชี่ยวชาญพิเศษของมหาวิทยาลัย พิจารณาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- (๑) ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน
- (๒) ตรวจสอบผลประเมินความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานของผู้ขอรับการประเมิน
- (๓) ตรวจสอบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งผู้ขอรับการประเมิน
- (๔) ตรวจสอบผลงานของผู้ขอรับการประเมิน
- (๕) ตรวจสอบจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้ขอรับการประเมิน

ข้อ ๓๖ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษของมหาวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ มีคุณสมบัติตามข้อ ๔ และข้อ ๕ และมีผลงานประกอบการประเมินและลักษณะตามข้อ ๑๑ และข้อ ๑๔ หรือผู้ขอรับ

การประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษมีคุณสมบัติตามข้อ ๔ และข้อ ๖ และมีผลงานประกอบ การประเมินและลักษณะตามข้อ ๑๑ และข้อ ๑๔ แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษของมหาวิทยาลัยแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ และให้กองทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิและจัดส่งคำสั่งดังกล่าวพร้อมผลงานของผู้ขอรับการประเมินให้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาประเมินคุณภาพผลงานและความเป็นผู้มีจริยธรรมและจรรยาบรรณในการสร้างสรรค์ ผลงานของผู้ขอรับการประเมิน

ให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพผลงานและจรรยาบรรณในการสร้างสรรค์ผลงานของผู้ขอรับ การประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้แก่คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับ เชี่ยวชาญพิเศษของมหาวิทยาลัยทราบภายในระยะเวลาอันสมควร

ในกรณีที่ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงานของผู้ขอรับการประเมินแล้วเห็นว่า ควรให้ผู้ขอรับการ ประเมินแก้ไขปรับปรุงผลงานให้ถูกต้องครบถ้วนหรือให้ส่งผลงานเพิ่มเติม ให้คณะกรรมการพิจารณา การเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษของมหาวิทยาลัยแจ้งแก่ผู้ขอรับการประเมินทราบ และให้ผู้ขอรับการประเมินดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง หรือส่งผลงานเพิ่มเติม โดยดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน หกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับการแจ้งเรื่องดังกล่าว หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าวให้ถือว่าคำขอรับการประเมิน ครั้งนี้เป็นอันตกไป

ข้อ ๓๗ เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาประเมินคุณภาพผลงานและความเป็นผู้มีจริยธรรม และจรรยาบรรณในการสร้างสรรค์ผลงานของผู้ขอรับการประเมินเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้า สู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษของมหาวิทยาลัย พิจารณาตรวจสอบผลการประเมิน และให้พิจารณาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินมีผลการประเมินผลงานเป็นไปตามข้อ ๓๐ ให้นำเสนอ อธิการบดีเพื่อพิจารณาและอนุมัติแต่งตั้งผู้ขอรับการประเมินให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

(๒) ในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินมีผลการประเมินผลงานเป็นไปตามข้อ ๓๑ ให้นำเสนอ อธิการบดีเพื่อพิจารณาและอนุมัติแต่งตั้งผู้ขอรับการประเมินให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๓) ในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ มีผลการประเมินไม่เป็นไป ตามข้อ ๓๐ ให้กองทรัพยากรมนุษย์แจ้งผลการประเมินเป็นหนังสือให้ส่วนงานทราบและให้ส่วนงานแจ้งผู้ขอรับ การประเมินทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากกองทรัพยากรมนุษย์

(๔) ในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ มีผลการประเมิน ไม่เป็นไปตามข้อ ๓๑ ให้แจ้งผลการประเมินเป็นหนังสือให้ส่วนงานทราบและแจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากกองทรัพยากรมนุษย์

หมวด ๘

การขอทบทวนผลการพิจารณาผลงาน

ข้อ ๓๘ ผู้ขอรับการประเมินซึ่งมีผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณในการสร้างสรรค์ผลงานไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญหรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษ อาจมีคำขอให้มีการทบทวนผลการพิจารณาต่อคณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษของมหาวิทยาลัยภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลว่าไม่ผ่านการประเมิน โดยให้ชี้แจงเหตุผลทางวิชาการประกอบคำขอดังกล่าว

ให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษของมหาวิทยาลัยพิจารณาคำขอให้มีการทบทวนตามวรรคหนึ่ง และให้ดำเนินการกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) หากเห็นว่าคำขอให้มีการทบทวนฟังไม่ขึ้น ให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษของมหาวิทยาลัยไม่รับคำขอไว้พิจารณา และแจ้งให้ผู้ขอรับการประเมินทราบ

(๒) หากเห็นว่าคำขอให้มีการทบทวนฟังขึ้น ให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษของมหาวิทยาลัยรับคำขอไว้พิจารณา และแจ้งให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิคณะเดิมพิจารณาทบทวนโดยให้นำเหตุผลซึ่งผู้ขอรับการประเมินอ้างมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๓๙ เมื่อผู้ขอรับการประเมินได้รับแจ้งผลตามข้อ ๓๘ แล้วยังไม่เห็นด้วย อาจมีคำขอให้มีการทบทวนผลครั้งที่สองต่อคณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษของมหาวิทยาลัยภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการพิจารณา โดยให้ชี้แจงเหตุผลทางวิชาการประกอบคำขอเพิ่มเติม

ให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษของมหาวิทยาลัยพิจารณาคำขอให้มีการทบทวนตามวรรคหนึ่ง และให้ดำเนินการกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) หากเห็นว่าคำขอให้มีการทบทวนไม่มีเหตุผลทางวิชาการหรือมิได้ชี้แจงเหตุผลทางวิชาการเพิ่มเติมจากการยื่นคำขอครั้งที่หนึ่ง ให้คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษไม่รับคำขอไว้พิจารณาและแจ้งให้ผู้ขอรับการประเมินทราบ

(๒) หากเห็นว่าคำขอให้มีการทบทวนมีเหตุผลทางวิชาการหรือได้ชี้แจงเหตุผลทางวิชาการเพิ่มเติมจากการยื่นคำขอทบทวนครั้งที่หนึ่ง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณในการสร้างสรรค์ผลงานเพิ่มเติมจากที่แต่งตั้งไว้จำนวนอย่างน้อยสองคน แต่ไม่เกินสามคน เพื่อพิจารณาประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณในการสร้างสรรค์ผลงาน โดยให้นำคำชี้แจงข้อโต้แย้งของผู้ยื่นคำขอมมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๔๐ ผลการพิจารณาคำขอให้มีการทบทวนตามข้อ ๓๙ ให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๙
การแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมิน

ข้อ ๔๑ การแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญหรือตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ตั้งแต่วันที่กองทรัพยากรมนุษย์ได้รับแบบคำขอรับการประเมิน และผลงานของผู้ขอรับการประเมิน เว้นแต่ในกรณีที่คณะกรรมการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษแจ้งให้ผู้ขอรับการประเมินแก้ไขปรับปรุงผลงานให้ถูกต้องครบถ้วน หรือให้ส่งผลงานเพิ่มเติม ให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ตั้งแต่วันที่ผู้ขอรับการประเมินส่งผลงานที่แก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว หรือวันที่ส่งผลงานเพิ่มเติม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(รองศาสตราจารย์เกศินี วิฑูรชาติ)

อธิการบดี