



ประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่ง
ระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ
พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย
ประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ
และเชี่ยวชาญพิเศษ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วย
การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ
ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. ๒๕๕๙ คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลใน
การประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๙ วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๙ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์และ
วิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญงาน
พิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๐”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตาม
ประกาศนี้ ให้อธิการบดีมีอำนาจสั่งการให้ปฏิบัติตามที่เห็นสมควรและถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

หลักเกณฑ์ทั่วไป

ข้อ ๔ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน
ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ
ดังนี้

๔.๑ ด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ

๔.๒ ด้านภาระงาน

๔.๓ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ

๔.๔ ด้านผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ
ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๕ คำนิยาม คำอธิบายระดับและมาตรฐานความเหมาะสมกับกลุ่มตำแหน่งและระดับตำแหน่งขององค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ด้านภาระงาน ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ และด้านผลงาน ให้เป็นไปตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๖ คุณสมบัติของผู้รับการแต่งตั้ง

๖.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานประจำตำแหน่ง หรือได้รับยกเว้นจาก ก.บ.ค. แล้ว

๖.๒ มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ และหรือมีคุณวุฒิเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.บ.ค. กำหนด หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.บ.ค. แล้ว

๖.๓ การนับระยะเวลาดำรงตำแหน่งเพื่อเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่จะขอแต่งตั้ง

(๑) กรณีดำรงตำแหน่งกลุ่มทั่วไปให้นับระยะเวลาดำรงตำแหน่งได้เต็มตามระยะเวลาที่ได้ดำรงตำแหน่งตามกลุ่มสายงานที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกัน ทั้งนี้ กลุ่มสายงานที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกัน ให้เป็นไปตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

(๒) กรณีดำรงตำแหน่งกลุ่มวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะให้นับระยะเวลาดำรงตำแหน่งได้เต็มตามระยะเวลาที่ได้ดำรงตำแหน่งตามกลุ่มสายงานที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกัน ทั้งนี้กลุ่มสายงานที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกัน ให้เป็นไปตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

(๓) กรณีดำรงตำแหน่งกลุ่มทั่วไป และได้รับอนุมัติให้เปลี่ยนสายงานมาเป็นกลุ่มวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะให้นับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งกลุ่มทั่วไป เทียบเป็นครึ่งหนึ่งของระยะเวลาดำรงตำแหน่งในกลุ่มวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และให้นำมาใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการในกลุ่มสายงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ กลุ่มสายงานที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกัน ให้เป็นไปตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

(๔) กรณีดำรงตำแหน่งสายงานที่สถาบันหรือหน่วยงานอื่นที่ ก.บ.ค. รับรอง หากผู้นั้นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยนวมินทราชิตราชนานับรวมระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเดิมเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเพื่อขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้เช่นเดียวกับ (๑) (๒) และ (๓)

(๕) กรณีได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น ให้นับเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งก่อนได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นและเวลาที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง หลังจากได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นรวมกัน เพื่อขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

กรณีได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นต้องเป็นสาขาที่ตรงตามมาตรฐานประจำตำแหน่ง หรือส่วนงานพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อส่วนงาน

(๖) ไม่ให้นับระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษา หรือฝึกอบรมรวมเป็นระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ในการพิจารณาขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ข้อ ๗ กลุ่มสายงานที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกันในเชิงวิชาชีพหรือวิชาการหรือการปฏิบัติงาน ให้นับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งได้ ให้เป็นไปตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๘ การประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งแทนผู้เกษียณอายุให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๑ ปี

ข้อ ๙ เกณฑ์การตัดสินในแต่ละองค์ประกอบ

๙.๑ เกณฑ์มาตรฐานผ่านการประเมินความเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มตำแหน่งและระดับตำแหน่งที่เสนอขอแต่งตั้ง ในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ด้านภาระงาน ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ ให้เป็นไปตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

๙.๒ คุณภาพของผลงาน แบ่งออกเป็น ๔ ระดับ ดังนี้

- (๑) พอใช้
- (๒) ดี
- (๓) ดีมาก
- (๔) ดีเด่น

ทั้งนี้ ผลงานจะต้องผ่านเกณฑ์คุณภาพที่กำหนดไว้สำหรับแต่ละกลุ่มตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ตามข้อ ๑๐ และข้อ ๑๑ โดยรายละเอียดคุณภาพของผลงานแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

หมวด ๒

การเสนอผลงานและเกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพผลงานของแต่ละกลุ่มตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

ข้อ ๑๐ กลุ่มทั่วไป

๑๐.๑ ตำแหน่งระดับชำนาญงาน

- (๑) การเสนอขอแต่งตั้งต้องเสนอผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ได้แก่
 - ก. คู่มือปฏิบัติงานหลักของงานในตำแหน่งซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาคุณภาพงานในหน้าที่ โดยคู่มือปฏิบัติงานหลักต้องถูกนำไปใช้จริงในหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง หรือ
 - ข. ผลงานเชิงวิเคราะห์ของงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาคุณภาพงานในหน้าที่และต้องเป็นข้อมูลการปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง
- (๒) การพิจารณาแต่งตั้ง โดยวิธีปกติ จะต้องได้รับผลการประเมินองค์ประกอบด้านคุณภาพของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ไม่ต่ำกว่าระดับ “ดี” จากกรรมการประเมินบุคคลอย่างน้อยสองในสามคน
- (๓) การพิจารณาแต่งตั้ง โดยวิธีพิเศษ จะต้องได้รับผลการประเมินองค์ประกอบด้านคุณภาพของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ไม่ต่ำกว่าระดับ “ดีมาก” จากกรรมการประเมินบุคคลทั้งสามคน

๑๐.๒ ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ

- (๑) การเสนอขอแต่งตั้งต้องเสนอผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ ได้แก่
 - ก. คู่มือปฏิบัติงานหลักของงานในตำแหน่งซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาคุณภาพงานในหน้าที่ โดยคู่มือปฏิบัติงานหลักต้องถูกนำไปใช้จริงในหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ
 - ข. ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ของงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาคุณภาพงานในหน้าที่ ที่ประกอบไปด้วยเป้าหมาย กระบวนการและผลลัพธ์ หรือผลงานวิจัย หรือผลงานในลักษณะอื่นซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน หรือส่วนงาน หรือมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(๒) การพิจารณาแต่งตั้ง โดยวิธีปกติ จะต้องได้รับผลการประเมินองค์ประกอบด้านคุณภาพของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ ไม่ต่ำกว่าระดับ “ดี” จากกรรมการประเมินบุคคลอย่างน้อยสองในสามคน

(๓) การพิจารณาแต่งตั้ง โดยวิธีพิเศษ จะต้องได้รับผลการประเมินองค์ประกอบด้านคุณภาพของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ ไม่ต่ำกว่าระดับ “ดีมาก” จากกรรมการประเมินบุคคลทั้งสามคน

ข้อ ๑๑ กลุ่มวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

๑๑.๑ ตำแหน่งระดับชำนาญการ

(๑) การเสนอขอแต่งตั้งต้องเสนอผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่
ก. คู่มือปฏิบัติงานหลักของงานในตำแหน่งซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาคุณภาพงานในหน้าที่ โดยคู่มือปฏิบัติงานหลักต้องถูกนำไปใช้จริงในหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง หรือ
ข. ผลงานเชิงวิเคราะห์ของงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาคุณภาพงานในหน้าที่ หรือผลงานวิจัย หรือผลงานในลักษณะอื่นซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน หรือส่วนงานหรือมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(๒) การพิจารณาแต่งตั้ง โดยวิธีปกติ จะต้องได้รับผลการประเมินองค์ประกอบด้านคุณภาพของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ไม่ต่ำกว่าระดับ “ดี” จากกรรมการประเมินบุคคลอย่างน้อยสองในสามคน

(๓) การพิจารณาแต่งตั้ง โดยวิธีพิเศษ จะต้องได้รับผลการประเมินองค์ประกอบด้านคุณภาพของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ไม่ต่ำกว่าระดับ “ดีมาก” จากกรรมการประเมินบุคคลทั้งสามคน

๑๑.๒ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

(๑) การเสนอขอแต่งตั้งต้องเสนอผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่

ก. คู่มือปฏิบัติงานหลักของงานในตำแหน่งซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาคุณภาพงานในหน้าที่ โดยคู่มือปฏิบัติงานหลักต้องถูกนำไปใช้จริงในหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ

ข. ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ของงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาคุณภาพงานในหน้าที่ ที่ประกอบไปด้วยเป้าหมาย กระบวนการและผลลัพธ์ หรือผลงานวิจัย หรือผลงานในลักษณะอื่นซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน หรือส่วนงาน หรือมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(๒) การพิจารณาแต่งตั้ง โดยวิธีปกติ จะต้องได้รับผลการประเมินองค์ประกอบด้านคุณภาพของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ไม่ต่ำกว่าระดับ “ดี” จากกรรมการประเมินบุคคลอย่างน้อยสองในสามคน

(๓) การพิจารณาแต่งตั้ง โดยวิธีพิเศษ จะต้องได้รับผลการประเมินองค์ประกอบด้านคุณภาพของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ไม่ต่ำกว่าระดับ “ดีมาก” จากกรรมการประเมินบุคคลทั้งสามคน

๑๑.๓ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

(๑) การเสนอขอแต่งตั้งต้องเสนอผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้
ก. ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ของงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาคุณภาพงานในหน้าที่ ที่ประกอบไปด้วยเป้าหมาย กระบวนการและผลลัพธ์อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ

ข. ผลงานวิจัยหรือผลงานในลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน หรือ ส่วนงาน หรือมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(๒) การพิจารณาแต่งตั้ง โดยวิธีปกติ จะต้องได้รับผลการประเมินองค์ประกอบ ด้านคุณภาพของงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ไม่ต่ำกว่าระดับ “ดีมาก” จากกรรมการประเมินบุคคลอย่างน้อย สองในสามคน

(๓) การพิจารณาแต่งตั้ง โดยวิธีพิเศษ จะต้องได้รับผลการประเมิน องค์ประกอบด้านคุณภาพของงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ไม่ต่ำกว่าระดับ “ดีเด่น” จากกรรมการประเมิน บุคคลทั้งสามคน

๑๑.๔ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๑) การเสนอขอแต่งตั้งต้องเสนอผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ดังนี้

ก. ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ของงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการ พัฒนาคุณภาพงานในหน้าที่ ที่ประกอบไปด้วยเป้าหมาย กระบวนการและผลลัพธ์อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ

ข. ผลงานวิจัยหรือผลงานในลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน หรือส่วนงานหรือมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(๒) การพิจารณาแต่งตั้ง โดยวิธีปกติ จะต้องได้รับผลการประเมินองค์ประกอบ ด้านคุณภาพของงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ไม่ต่ำกว่าระดับ “ดีเด่น” จากกรรมการประเมินบุคคลอย่างน้อยสองในสามคน

(๓) การพิจารณาแต่งตั้ง โดยวิธีพิเศษ จะต้องได้รับผลการประเมิน องค์ประกอบด้านคุณภาพของงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ไม่ต่ำกว่าระดับ “ดีเด่น” จากกรรมการ ประเมินบุคคลทั้งสามคน

ข้อ ๑๒ ผลงานที่เสนอขอแต่งตั้งทุกผลงานผู้เสนอผลงานต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และต้องให้ผู้มีส่วนร่วมจัดทำผลงานลงนามรับรองการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เอกสารการมีส่วนร่วมให้เป็นไปตาม เอกสารแนบท้ายประกาศนี้

หมวด ๓ วิธีการประเมิน

ข้อ ๑๓ วิธีการประเมินให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑๓.๑ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยยื่นแบบสรุปข้อมูลของผู้ขอรับการคัดเลือกเป็นผู้มี สิทธิขอรับการแต่งตั้ง แบบแสดงผลงานที่จะส่งเพื่อขอรับการคัดเลือกเป็นผู้มีสิทธิขอรับการแต่งตั้ง แบบขอรับการ แต่งตั้ง แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน แบบตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง แบบประเมิน คุณสมบัติโดยผู้บังคับบัญชา และแบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณ ตามที่ ก.บ.ค. กำหนด จำนวน ๕ ชุด ต่อคณะกรรมการกลั่นกรองประจำส่วนงาน หรือหัวหน้าส่วนงานแล้วแต่กรณี โดยใช้เอกสารตามที่มหาวิทยาลัย กำหนด

๑๓.๒ ให้คณะกรรมการกลั่นกรองประจำส่วนงาน ตรวจสอบ กลั่นกรองคุณสมบัติ ภาระงาน รายชื่อผลงานที่เสนอขอรับการประเมิน สัดส่วนของผลงานและบทบาทหน้าที่ในส่วนที่พนักงาน

มหาวิทยาลัยผู้นั้นปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และนำเสนอคณะกรรมการประจำส่วนงานหรือหัวหน้าส่วนงานเพื่อพิจารณาคัดเลือกผู้มีสิทธิขอรับการแต่งตั้งแล้วแต่กรณี

๑๓.๓ ให้หัวหน้าส่วนงานประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิขอรับการแต่งตั้ง รายชื่อผลงานที่จะขอรับการประเมิน สักส่วนของผลงานและบทบาทหน้าที่ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

๑๓.๔ ให้ผู้มีสิทธิขอรับการแต่งตั้งจัดส่งผลงานตามที่ระบุไว้ในแบบขอรับการแต่งตั้งตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด จำนวน ๕ ชุด พร้อมเอกสารประกอบ และแผ่นซีดีบันทึกข้อมูลทั้งหมดจำนวน ๑ แผ่น ต่อคณะกรรมการประเมินบุคคล โดยผ่านหัวหน้าส่วนงาน

๑๓.๕ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลทำการประเมินองค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ด้านภาระงาน ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ และด้านคุณภาพของผลงาน และจัดให้มีการประชุมเพื่อวินิจฉัยชี้ขาด การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคล ให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน เว้นแต่เป็นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยวิธีพิเศษ จะต้องเป็นการเห็นพ้องต้องกันของกรรมการทั้งสามคน

๑๓.๖ ให้หัวหน้าส่วนงานนำผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินบุคคล เสนอต่อ ก.บ.ค. เพื่อพิจารณาต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐



(รองศาสตราจารย์อนันต์ มโนมัยพิบูลย์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
ประธานคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล