



ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๘ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๒ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือว่าด้วยการจัดตั้งส่วนงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

“หัวหน้าส่วนงาน” หมายความว่า หัวหน้าส่วนงานตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือว่าด้วยการจัดตั้งส่วนงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

“หัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า หัวหน้าหน่วยงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการแบ่งหน่วยงานภายในของส่วนงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครั้งแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

“ครั้งหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

“ครั้งที่ผ่านมา” หมายความว่า ระยะเวลาครั้งแรกหรือครั้งหลัง ที่ผ่านมา แล้วแต่กรณี

ข้อ ๒ ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมาย ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยปีละสองครั้งตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

- ข้อ ๓ การเลื่อนเงินเดือนประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เลื่อนปีละ ๒ ครั้ง ดังนี้
- (๑) ครั้งที่หนึ่งครั้งปีแรก เลื่อนวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน
  - (๒) ครั้งที่สองครั้งปีหลัง เลื่อนวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ ๔ การประเมินผลงานให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้ง มี ๖ ระดับ ดังนี้

| ผลงาน                       | เลื่อนเงินเดือน ร้อยละ |
|-----------------------------|------------------------|
| ดีเด่น                      | ๕                      |
| ดีมาก                       | ๔                      |
| ดี                          | ๓                      |
| พอใช้                       | ๒                      |
| ปรับปรุง/พัฒนาตนเอง         | ๑                      |
| ไม่มีผลงาน/ถูกลงโทษทางวินัย | ๐                      |

ข้อ ๕ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในครั้งที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และความอุตสาหะ จนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ส่วนงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๒ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนเงินเดือน

(๒) ในครั้งที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความคิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือความคิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนเงินเดือน และได้ถูกลดเงินเดือนเพราะถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนเงินเดือนประจำปีต่อไปให้ผู้นั้น ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคมของครั้งที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

(๓) ในครั้งที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๔) ในครั้งที่แล้วมาได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมาแล้ว เป็นเวลาไม่น้อยกว่า

สี่เดือน

(๕) ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบว่าด้วยการลาศึกษาในประเทศ หรือลาศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องปฏิบัติหน้าที่ในครั้งปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๖) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่อธิการบดี หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิการบดี กำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว

(๗) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งโทษทางวินัยสูงกว่าโทษภาคทัณฑ์

(๘) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติงานหกเดือน โดยมีวันลาหรือมาทำงานสายไม่เกินจำนวนครั้งที่กำหนดตาม (๖) แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

ก. ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนตามระเบียบว่าด้วยการลา

ข. ลากลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

ค. ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าคราวเดียวกันหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

ง. ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติงานตามหน้าที่

จ. ลาพักผ่อน

ฉ. ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

ช. ลาตามสิทธิอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

ข้อ ๖ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับดี ในแต่ละครั้ง ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตามข้อ ๕ และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใด ประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์ และผลดีต่อมหาวิทยาลัยและสังคม

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย

(๓) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยและสังคม

(๔) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดีแก่มหาวิทยาลัย

ข้อ ๗ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๕ และข้อ ๖ ให้ผู้บังคับบัญชา  
ชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย นำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการ  
ตามข้อ ๒ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูล  
การลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยจรรยาบรรณ  
บุคลากร และข้อพิจารณาอื่นของผู้นั้นแล้วรายงานผลการพิจารณาพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชา  
ชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละระดับที่ได้รับรายงาน  
เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนด้วย

ข้อ ๘ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติงานใน  
ครั้งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๕ (๔) หรือ (๕) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า  
สี่เดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ หรือไปช่วย  
ปฏิบัติงานระหว่างมหาวิทยาลัย ส่วนงาน หรือหน่วยงาน ไม่ว่าจะไปปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือ  
ตำแหน่งหน้าที่ใหม่ในครั้งปีที่แล้วมา ให้นำผลการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการ  
พิจารณาด้วย

ข้อ ๙ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณารายงาน  
ผลจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๗ ถ้าเห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีผลงานอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการ  
พิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตามข้อ ๕ และข้อ ๖ และเป็นผู้ปฏิบัติงานเหมาะสม ให้เลื่อนเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นตาม  
ระดับผลการประเมินที่กำหนดไว้ในข้อ ๔

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดได้รับการเลื่อนเงินเดือนครั้งปีแรกไม่ถึง ระดับดี ถ้าในการ  
พิจารณาเลื่อนเงินเดือนครั้งปีหลัง ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนได้พิจารณาผลการปฏิบัติงานครั้งปีแรกกับครั้งปี  
หลังรวมกันแล้วเห็นว่ามีความสูงกว่การที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ระดับดี สำหรับปีนั้น ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อน  
เงินเดือนอาจมีคำสั่งให้เลื่อนเงินเดือนรวมทั้งปีของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น ระดับดีเด่นได้ แต่ผลการปฏิบัติงาน  
ทั้งปีของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์  
และผลดีที่ย่อมมหาวิทยาลัยและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่ง  
หนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเป็นพิเศษ และมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรอง  
ให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งงานเกิดประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยและสังคม

(๔) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่มหาวิทยาลัย

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ควรจะได้รับ การเลื่อนเงินเดือนครั้งปีแรก ระดับดี แต่ไม่อาจส่งเลื่อนเงินเดือน ระดับดีให้ได้ เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนเงินเดือนของส่วนงานหรือหน่วยงานนั้น ถ้าในการเลื่อนเงินเดือนครั้งปีหลัง พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ระดับดีอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนเงินเดือนในคราวนั้น ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนเงินเดือนอาจมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนรวมทั้งปีของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเป็น ระดับดีเด่นได้

ข้อ ๑๐ กำหนดวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนประจำปีงบประมาณ โดยคำนวณจากจำนวนเงินเดือนรวมของพนักงานมหาวิทยาลัย เฉพาะอัตราที่มีคนครองของแต่ละส่วนงาน/หน่วยงาน ณ วันที่ ๑ มีนาคม และวันที่ ๑ กันยายน ดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุใหม่

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ

ข้อ ๑๑ การเลื่อนเงินเดือนประจำปีให้เลื่อนได้ปีหนึ่งไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลตลอดจนเงินรายได้ของส่วนงาน

ข้อ ๑๒ การพิจารณาร้อยละสำหรับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละรายให้เป็นดุลยพินิจของส่วนงาน/หน่วยงาน ซึ่งต้องสอดคล้องกับผลการประเมินการปฏิบัติงานและสัดส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ จำนวนเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องอยู่ภายในวงเงินที่กำหนดตามข้อ ๑๑ โดยสามารถนำวงเงินตามข้อ ๑๐ มารวมกันได้

กรณีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับปรุงและไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงเหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษรต่ออธิการบดี

ข้อ ๑๓ การพิจารณาวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทผู้บริหาร ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน ผู้อำนวยการกอง ให้รวมอัตราและเงินเดือนเป็นวงเงินของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ การพิจารณาวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนประจำปีให้เป็นอำนาจของอธิการบดี

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภทสนับสนุน สังกัด ส่วนงาน/หน่วยงาน ให้รวมอัตราและเงินเดือนไว้ที่ส่วนงาน/หน่วยงาน ส่วนตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่ รองคณบดี/รองผู้อำนวยการวิทยาลัย รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าภาควิชา และรอง หัวหน้าส่วนงานและหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า หัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้า สำนักงานผู้อำนวยการวิทยาลัย หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มี ฐานะเทียบเท่า หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน และตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ให้รวมอัตราและ เงินเดือนเป็นวงเงินของส่วนงานที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ข้อ ๑๔ ผู้มีอำนาจพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนประจำปี

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| (๑) นายคณบดีมหาวิทยาลัย | พิจารณาเลื่อนเงินเดือนสำหรับตำแหน่งอธิการบดี     |
| (๒) อธิการบดี           | พิจารณาเลื่อนเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง ตามข้อ ๑๓(๑) |
| (๓) หัวหน้าส่วนงาน      | พิจารณาเลื่อนเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง ตามข้อ ๑๓(๒) |

ข้อ ๑๕ ข้อมูลเกี่ยวกับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนอื่นๆ รวมทั้งการเลื่อน เงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ถือเป็นข้อมูลเฉพาะบุคคลที่ไม่สามารถเปิดเผยข้อมูลแก่บุคคล อื่นนอกจากผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง

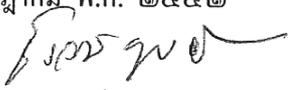
ข้อ ๑๖ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย มีอำนาจพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนประจำปี ของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน ความเห็นและข้อเสนอของหัวหน้า ส่วนงาน หัวหน้าหน่วยงาน และวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของส่วนงาน/หน่วยงานนั้นๆ

ข้อ ๑๗ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีคุณสมบัติไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือนประจำปีแต่ มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น และเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน หากหัวหน้า ส่วนงานหรืออธิการบดี พิจารณาเห็นสมควรให้เลื่อนเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษ ให้อยู่ในดุลยพินิจของ อธิการบดีที่จะพิจารณาอนุมัติเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

ข้อ ๑๘ กรณีมีปัญหาในการวินิจฉัยหรือการตีความเพื่อปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดี เป็นผู้ที่มีอำนาจในการวินิจฉัยชี้ขาดและให้ถือเป็นที่สุด

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๒

ประกาศ ณ วันที่ ๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

  
(ศาสตราจารย์ ดร.ธีรวุฒิ บุญยโสภณ)

อธิการบดี