

(สำเนา)

ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

อาศัยอำนาจตามข้อ 5 วรรคสอง และข้อ 10 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2558 และมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในคราวประชุม ครั้งที่ 7/2558 เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2558 กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2558 เป็นต้นไป

ข้อ 2 ให้ยกเลิกประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ลงวันที่ 1 เมษายน 2554 (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 13 มกราคม 2555 และ (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 8 สิงหาคม 2557

หมวดที่ 1

หลักเกณฑ์

ข้อ 3 การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้วิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างานตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (1) หน้าที่และความรับผิดชอบ
- (2) ความยุ่งยากของงาน
- (3) การกำกับตรวจสอบ
- (4) การตัดสินใจ

ข้อ 4 การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้วิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างานตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (1) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน
 - (ก) ความรู้และความชำนาญงาน
 - (ข) การบริหารจัดการ
 - (ค) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์
- (2) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
 - (ก) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา
 - (ข) อิสรระในการคิด
 - (ค) ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา

- (3) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ
 - (ก) การวิเคราะห์ข้อมูล
 - (ข) อีสรระในการปฏิบัติงาน
 - (ค) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน
 - (ง) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

ข้อ 5 การประเมินค่างานตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ใช้แบบประเมินค่างานตามที่ ก.พ.อ กำหนด

ข้อ 6 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
 - (2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
 - (3) ผลงานที่แสดงความสามารถ ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ
 - (4) คำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ ก.พ.อ กำหนด
- การประเมินแต่งตั้งให้ใช้แบบประเมินแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ 7 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
- (3) ผลงานที่แสดงความสามารถเชี่ยวชาญ
- (4) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรือ

งานวิชาชีพบริการต่อสังคม

- (5) คำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ ก.พ.อ กำหนด
- การประเมินแต่งตั้งให้ใช้แบบประเมินแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ 8 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
- (3) ผลงานที่แสดงความสามารถเชี่ยวชาญพิเศษ
- (4) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ

บริการต่อสังคม

- (5) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ
 - (6) คำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ ก.พ.อ กำหนด
- การประเมินแต่งตั้งให้ใช้แบบประเมินแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ 9 การแต่งตั้งให้กระทำได้ 2 วิธี คือ วิธีปกติและวิธีพิเศษ ดังนี้

(1) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(ก) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(ข) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

(2) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ

ตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน กรณีที่ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้ หรือ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน เป็นต้น

ข้อ 10 จำนวนผลงานขั้นต่ำที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ

(1) ระดับชำนาญงาน ผลงานประกอบด้วย

(ก) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม

(2) ระดับชำนาญงานพิเศษ ผลงานประกอบด้วย

(ก) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม และ

(ข) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางาน

ในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง

ข้อ 11 จำนวนผลงานขั้นต่ำที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(1) ระดับชำนาญการ ผลงานประกอบด้วย

(ก) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม และ

(ข) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงการ

พัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง

(2) ระดับชำนาญการพิเศษ ผลงานประกอบด้วย

(ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของ

หน่วยงาน อย่างน้อย 1 เรื่อง และ

(ข) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อย

1 เรื่อง/รายการ

(3) ระดับเชี่ยวชาญ ผลงานประกอบด้วย

(ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของสถาบันอุดมศึกษา อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ และ

(ข) งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ

อย่างน้อย 1 เรื่อง

(4) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ผลงานประกอบด้วย

(ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของสถาบันอุดมศึกษา อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ และ

(ข) งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย

1 เรื่อง

ข้อ 12 เกณฑ์การแต่งตั้ง ต้องผ่านการประเมิน ดังนี้

(1) การแต่งตั้งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก

(2) การแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก

(3) การแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดีมาก กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีเด่น

ข้อ 13 ผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้รับการเผยแพร่ตามลักษณะการเผยแพร่ผลงานแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ 14 การขอ กำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ระบุด้านที่แสดงความชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ และผลงานที่เสนอขอ กำหนดตำแหน่งต้องสอดคล้องกับด้านที่เสนอขอ กำหนดตำแหน่ง

หมวด 2

วิธีการ

ข้อ 15 การประเมินค่างาน ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เว้นแต่ตำแหน่งที่ปรึกษาให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) ให้นำหน่วยงานเสนออธิการบดีอนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน

(2) คณะกรรมการประเมินค่างาน ประเมินค่างานของตำแหน่ง

(3) คณะกรรมการประจำคณะ/หน่วยงาน ให้ความเห็นชอบการประเมินค่างานของตำแหน่ง

(4) คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กลั่นกรองผลการประเมินค่างาน

(5) คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีการประเมินค่างาน การกำหนดระดับตำแหน่ง ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ

สำหรับการประเมินค่างานระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบแล้ว ให้เสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติกำหนดระดับตำแหน่ง

ข้อ 16 การประเมินการแต่งตั้ง ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการดังนี้

(1) เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลอนุมัติการประเมินค่างานแล้ว ให้ผู้ขอกำหนด ตำแหน่งยื่นแบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่งพร้อมผลงาน

(2) หน่วยงานตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและผลงาน

(3) หน่วยงานเสนอขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการแต่งตั้ง โดยมี องค์ประกอบ คือ

(ก) คณบดีหรือเทียบเท่า หรือผู้ที่คณบดีหรือเทียบเท่ามอบหมาย สำหรับ สำนักงานอธิการบดี สำนักงานวิทยาเขต ให้รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานอนุกรรมการ

(ข) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่แต่งตั้ง จำนวน 3-5 คน เป็นอนุกรรมการ

(ค) การเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน เป็นเลขานุการ

(4) คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น อนุมัติแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการประเมินการแต่งตั้ง

(5) คณะอนุกรรมการประเมินการแต่งตั้งดำเนินการ

(ก) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และกลิ่นกรองผลงาน

(ข) เสนอชื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาแต่งตั้ง ดังนี้

(ข 1) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือชำนาญการ กรรมการต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า โดยแต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย แต่ต้องอยู่ต่างคณะ/หน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้ง และบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างน้อย 1 คน รวมกรรมการทั้งหมดไม่น้อยกว่า 3 คน

(ข 2) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ กรรมการต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่แต่งตั้งหรือเทียบเท่า โดยแต่งตั้งจาก บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ.พิจารณาให้ความ เห็นชอบเป็นกรณีไป

(ค) ส่งผลงาน รายงานสรุปผลการประเมิน (ก) และการประเมินผลงานของ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(6) คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาสรุปผล การประเมินก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติการกำหนดระดับตำแหน่ง และแต่งตั้ง

ข้อ 17 การประเมินการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) หน่วยงานที่ขอแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (ภาควิชา/สำนักงานอธิการบดี) เสนอการกำหนดภาระงานของตำแหน่ง

(2) คณะกรรมการประจำคณะ/หน่วยงาน พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดภาระงานของตำแหน่ง และเสนอการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการแต่งตั้ง ประกอบด้วย

(ก) คณบดีหรือเทียบเท่า สำหรับสำนักงานอธิการบดี สำนักงานวิทยาเขต ให้รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานอนุกรรมการ

(ข) คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า โดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

(ค) การเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน เป็นเลขานุการ

(3) คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กลั่นกรองการกำหนดภาระงานของตำแหน่ง และพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการแต่งตั้ง

(4) คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยอนุมัติการกำหนดภาระงานของตำแหน่ง

(5) หน่วยงานประกาศรับสมัครคัดเลือกเป็นเวลา 1 เดือน ผู้ประสงค์เข้ารับการคัดเลือกยื่นสมัครโดยใช้แบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่งพร้อมผลงานผ่านหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผลงาน และดำเนินการประชุมคณะกรรมการประเมินการแต่งตั้ง

(6) คณะอนุกรรมการประเมินการแต่งตั้งประชุมเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือวงวิชาการหรือวิชาชีพ ประเมินผลงาน และสรุปผลการประเมิน

(7) คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พิจารณาสรุปผลการประเมินเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบก่อนเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติการแต่งตั้ง

ข้อ 18 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษตาม ข้อ 9 (2) ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน

ข้อ 19 วิธีการประเมินผลงาน

(1) ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ แต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินการแต่งตั้งพิจารณาโดยจะไม่ทำการประชุมก็ได้

(2) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพจะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน

ข้อ 20 วิธีการตัดสินคุณภาพผลงานให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษต้องใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 4 ใน 5 เสียงของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ข้อ 21 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ แต่งตั้งโดยมีเงื่อนไข ดังนี้

- (1) ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานรับเรื่องการขอกำหนดระดับตำแหน่ง และ
- (2) ไม่ก่อนวันที่ผลงานได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ และ ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานแห่งสุดท้ายตอบรับการเผยแพร่ผลงาน และ
- (3) ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานรับผลงานฉบับแก้ไขปรับปรุงฉบับสมบูรณ์

สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ประกาศปิดรับสมัคร และไม่ก่อนวันที่หน่วยงานได้รับผลงานที่ได้แก้ไขปรับปรุงฉบับสมบูรณ์

ข้อ 22 คำนิยาม การปรับปรุงผลงาน มาตรการป้องกันและการลงโทษ การขอทบทวนผลการพิจารณาผลงานให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ.กำหนด

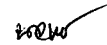
ข้อ 23 แบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ/วิชาชีพ แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน แบบประเมินการแต่งตั้ง สัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงาน ระดับคุณภาพของผลงาน เงื่อนไขผลงาน ลักษณะการเผยแพร่ผลงาน แบบสรุปผลการประเมินผลงาน และแบบประเมินผลงาน ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ท้ายประกาศนี้

ข้อ 24 บทเฉพาะกาล เกณฑ์ผลงานขั้นต่ำตามข้อ 10 ข้อ 11 ระดับคุณภาพผลงานตามข้อ 12 ข้อ 23 และสัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงานตามข้อ 23 ในระหว่างที่ ก.พ.อ. ผ่อนผันให้ใช้ผลงานตามประกาศที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้เดิมไปพลางก่อน ให้ใช้เกณฑ์ผลงานขั้นต่ำ เกณฑ์คุณภาพผลงาน และเกณฑ์สัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงาน ตามประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ลงวันที่ 10 มกราคม 2551

ประกาศ ณ วันที่ 13 ก.ค. 2558

(ลงชื่อ) ชูศักดิ์ ลิ้มสกุล
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ ลิ้มสกุล)
อธิการบดี

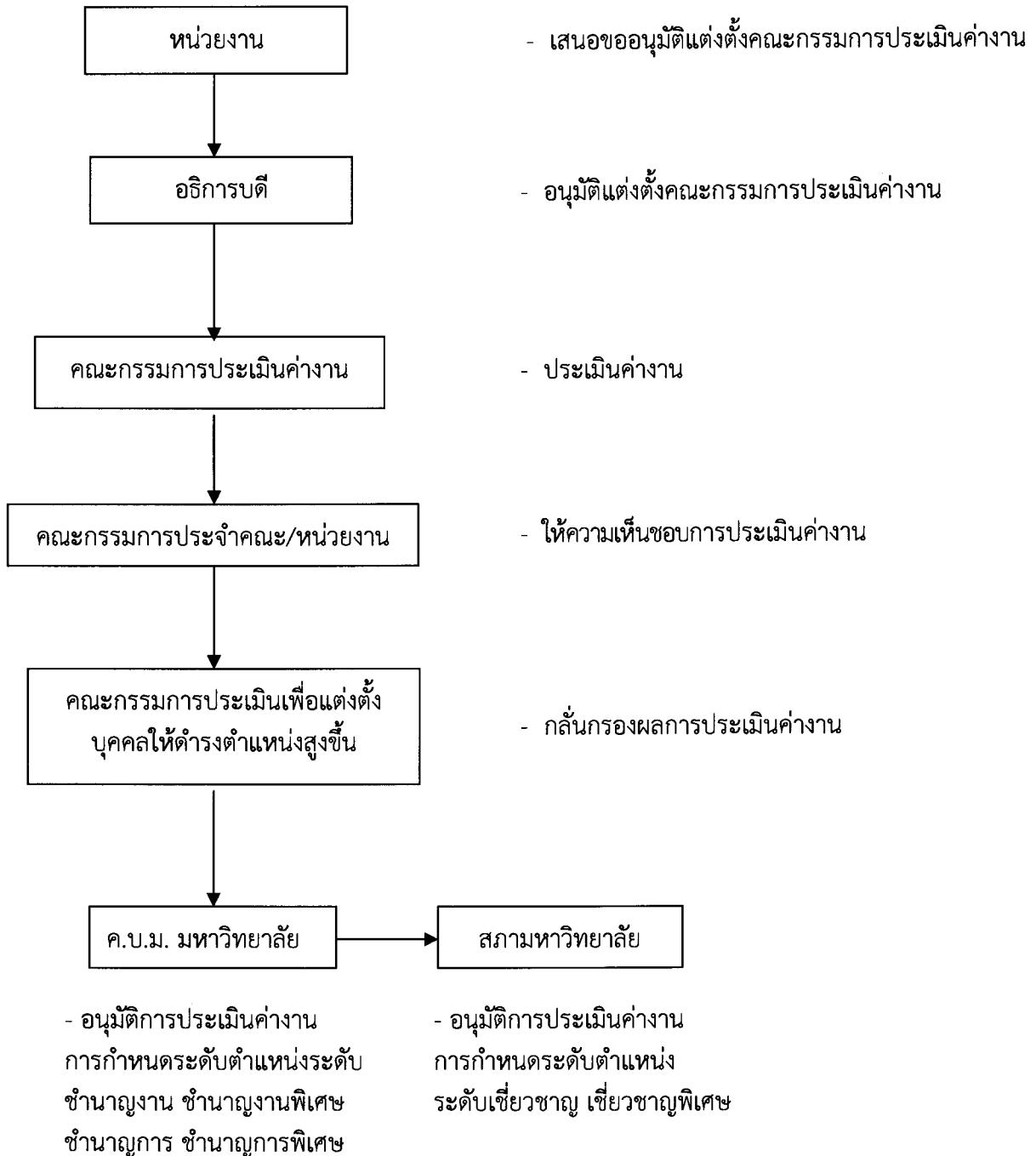
สำเนาถูกต้อง


(นางนวพร หอมจันทร์)
บุคลากรชำนาญการพิเศษ

นวพร/ร่าง/ทาน
พรศรี/พิมพ์

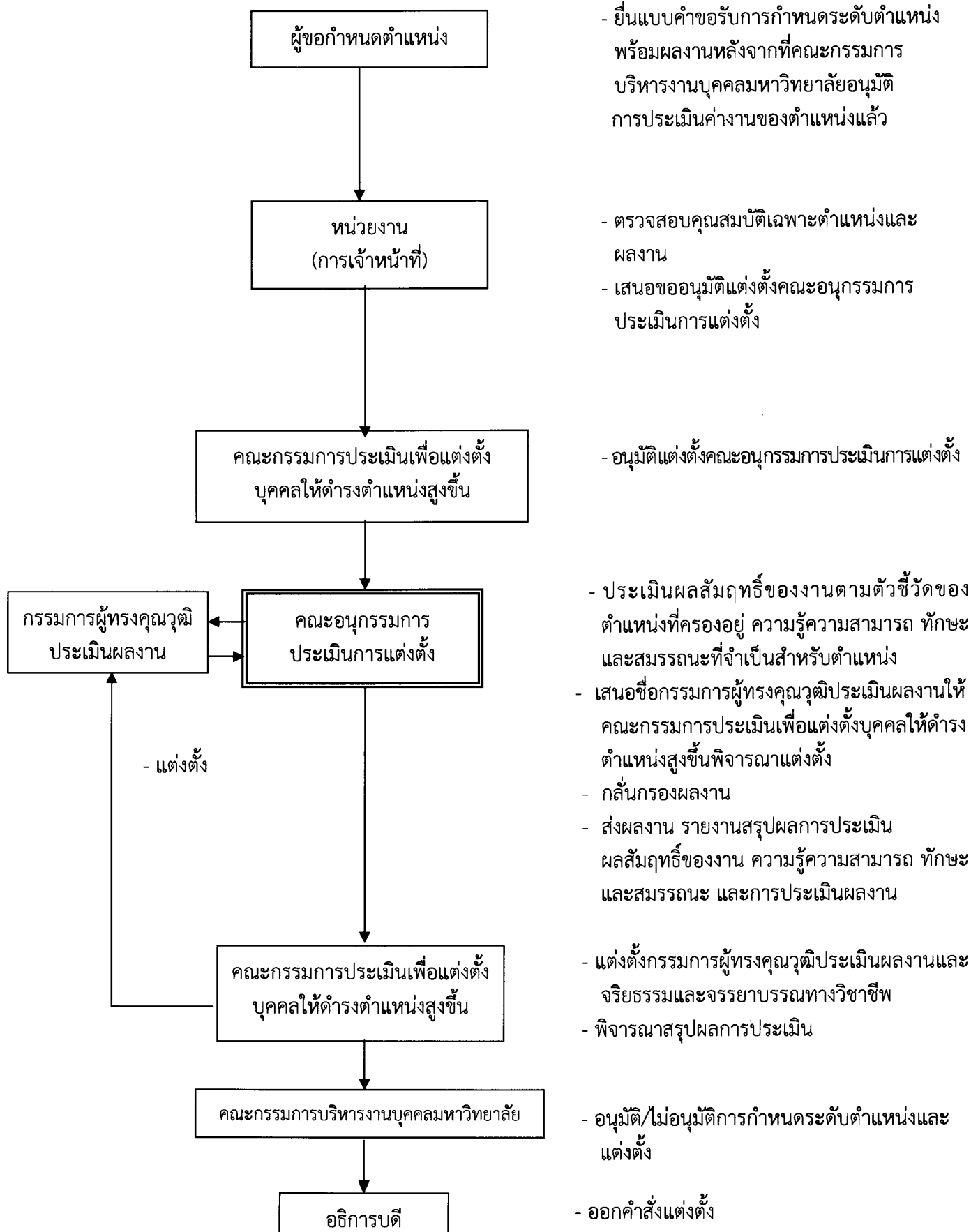
ขั้นตอนการประเมินค่างาน

ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เว้นแต่ตำแหน่งที่ปรึกษา



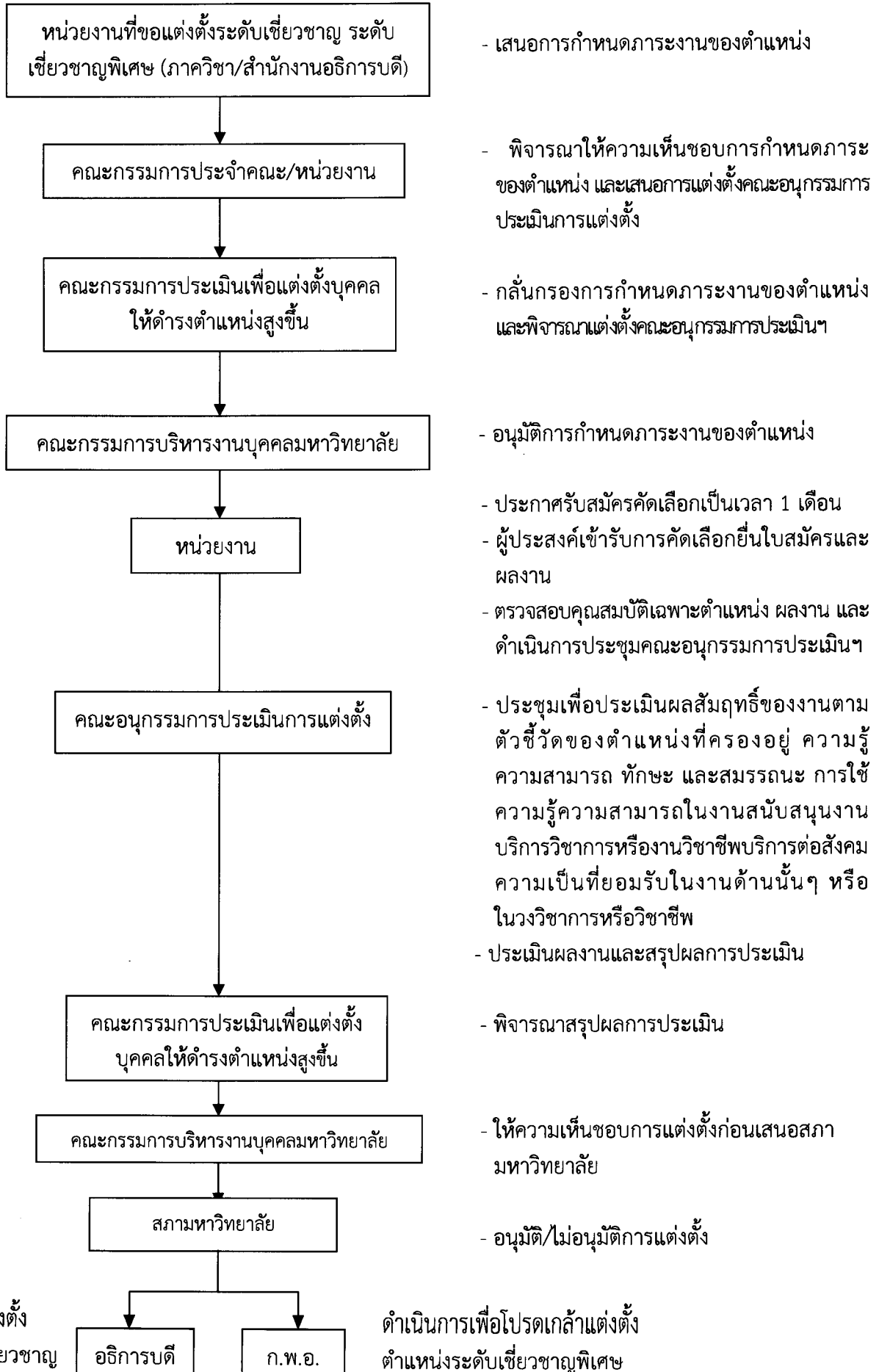
ขั้นตอนการประเมินการแต่งตั้ง

ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ



ขั้นตอนการประเมินการแต่งตั้ง

ตำแหน่งประภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ



1. แบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง
ตำแหน่งประเภททั่วไป/ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ราย.....ตำแหน่ง.....ระดับ.....

สังกัด/ภาควิชา.....คณะ.....

ขอกำหนดตำแหน่งระดับ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ ข้าราชการ
 ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ

ด้าน.....

(ระบุด้านเฉพาะกรณีการขอ กำหนดตำแหน่งระดับ ข้าราชการพิเศษ ระดับ ข้าราชการพิเศษ
 ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้รับการประเมิน (ส่วนที่ 1-6 ผู้ขอ กำหนดตำแหน่งกรอก)													
1)	ประวัติส่วนตัว												
1.1	เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....												
1.2	อายุ.....ปี												
1.3	การศึกษาระดับอุดมศึกษา (เรียงจากวุฒิสูงสุดตามลำดับ)												
	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 30%; text-align: center;">วุฒิ</td> <td style="width: 30%; text-align: center;">ปี พ.ศ.ที่จบ</td> <td style="width: 40%; text-align: center;">ชื่อสถานศึกษา</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">1.3.1.....</td> <td style="padding: 5px;">.....</td> <td style="padding: 5px;">.....</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">1.3.2.....</td> <td style="padding: 5px;">.....</td> <td style="padding: 5px;">.....</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">1.3.3.....</td> <td style="padding: 5px;">.....</td> <td style="padding: 5px;">.....</td> </tr> </table>	วุฒิ	ปี พ.ศ.ที่จบ	ชื่อสถานศึกษา	1.3.1.....	1.3.2.....	1.3.3.....
วุฒิ	ปี พ.ศ.ที่จบ	ชื่อสถานศึกษา											
1.3.1.....											
1.3.2.....											
1.3.3.....											
1.4	วิทยานิพนธ์หรือสารนิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา												
	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 30%; padding: 5px;">1.4.1.....</td> <td style="width: 70%; padding: 5px;">.....</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">1.4.2.....</td> <td style="padding: 5px;">.....</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">1.4.3.....</td> <td style="padding: 5px;">.....</td> </tr> </table>	1.4.1.....	1.4.2.....	1.4.3.....						
1.4.1.....												
1.4.2.....												
1.4.3.....												
ประวัติการรับราชการ													
2)	2.1 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป/ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ												
	ตำแหน่ง.....ระดับ.....เงินเดือน.....บาท												
	ได้รับการแต่งตั้งเมื่อวันที่.....												
	2.2 ตำแหน่งประจำอื่นๆ (ระบุชื่อตำแหน่งอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งประจำ)												
	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 30%; padding: 5px;">2.2.1.....</td> <td style="padding: 5px;">.....</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">2.2.2.....</td> <td style="padding: 5px;">.....</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">2.2.3.....</td> <td style="padding: 5px;">.....</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">2.2.4.....</td> <td style="padding: 5px;">.....</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">2.2.5.....</td> <td style="padding: 5px;">.....</td> </tr> </table>	2.2.1.....	2.2.2.....	2.2.3.....	2.2.4.....	2.2.5.....		
2.2.1.....												
2.2.2.....												
2.2.3.....												
2.2.4.....												
2.2.5.....												
	รวมเวลารับราชการ.....ปี												

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่	
1. ภาระงานตามข้อตกลง	เอกสารอ้างอิง
1. เรื่อง.....	แบบข้อตกลงและแบบประเมิน ผลการปฏิบัติราชการ
2. เรื่อง.....	
3. เรื่อง.....	

ส่วนที่ 3 ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

รายการประเมิน	ระบุเอกสารหรือกรณีอ้างอิง
1. การคิดวิเคราะห์	
2. การมองภาพองค์รวม	

ส่วนที่ 4 การใช้ความรู้ ความสามารถในการงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม
(สำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ)

การใช้ความรู้ ความสามารถในการงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม (ของผู้รับการประเมิน)	ระบุเอกสารหรือกรณีอ้างอิง
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

ส่วนที่ 5 ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆหรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ
(สำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ)

ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆหรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ (ของผู้รับการประเมิน)	ระบุเอกสารหรือกรณีอ้างอิง
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

ส่วนที่ 6 ผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่ง

คำชี้แจง

1. การเขียนผลงานให้เขียนตามหลักบรรณานุกรมอันประกอบด้วย ชื่อผู้แต่ง ปี พ.ศ. ชื่อเรื่อง แหล่งพิมพ์ จำนวนหน้า เป็นต้น และระบุสัดส่วน การมีส่วนร่วมในผลงาน
2. ให้ระบุผลงานที่เคยใช้ในการขอกำหนดระดับตำแหน่งต่าง ๆ มาแล้วด้วย เช่น ขอحددตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษให้ระบุผลงานที่เคยใช้ขอحددตำแหน่งระดับชำนาญการด้วย

6.1 ตำแหน่งประเภททั่วไป

ระดับชำนาญงาน

- 1).....
- 2)

ระดับชำนาญงานพิเศษ

- 1).....
- 2)

6.2 ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ระดับชำนาญการ

- 1).....
- 2)

ระดับชำนาญการพิเศษ

- 1).....
- 2)

ระดับเชี่ยวชาญ

- 1).....
- 2)

ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

- 1).....
- 2)

ขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....ผู้ขอحددตำแหน่ง
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ส่วนที่ 7 ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

7.1 ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

1) งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (ให้เสนอความเห็นว่าลักษณะงานที่ผู้ขอทำเป็นประจำเป็นงานที่ต้องอาศัยความชำนาญงาน/ชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ และต้องใช้เทคนิควิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงไร)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2) ผลงานในสาขาวิชาชีพ (ให้เสนอความคิดเห็นว่างานอะไรบ้างที่แสดงถึงความชำนาญงาน/ชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษในสาขาวิชาชีพนั้น และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน พร้อมทั้งเหตุผล)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

7.2 ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือกว่าผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชาเหนือ
(.....) ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
ตำแหน่ง.....
วันที่เดือน.....พ.ศ.....

2. แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ/วิชาชีพ

ส่วนที่ 1 สำหรับผู้ขอ

ตามประกาศ ก.พ.อ.เรื่องมาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.2553 กำหนดให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ/วิชาชีพ ดังนี้

1. ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ/วิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเอง และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะเข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่
2. ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลหรือนำมาใช้ในผลงานทางวิชาการ/วิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า
3. ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการ/วิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน
4. ผลงานทางวิชาการ/วิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการ/วิชาชีพเป็นเกณฑ์ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริงไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ/วิชาชีพ
5. ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย
6. ได้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางวิชาการ/วิชาชีพที่องค์กรวิชาชีพนั้น ๆ กำหนด

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้าพเจ้าได้ประพฤติและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ/วิชาชีพที่กำหนดไว้ข้างต้น และข้าพเจ้าได้รับทราบผลของการละเมิดจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ/วิชาชีพดังกล่าว

ลงชื่อ.....

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ส่วนที่ 2 สำหรับหน่วยงาน

หน่วยงานได้รับทราบและตรวจสอบในเบื้องต้นแล้ว

ลงชื่อ..... (หัวหน้าภาควิชา/ผู้อำนวยการกอง

(.....) หรือเทียบเท่า)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

3. แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน

คู่มือปฏิบัติงานหลัก งานเชิงวิเคราะห์ งานสังเคราะห์ งานวิจัย ผลงานลักษณะอื่น

เรื่อง.....

ผู้ร่วมงาน จำนวน.....คน แต่ละคนมีส่วนร่วมดังนี้

ชื่อผู้ร่วมงาน	ปริมาณงานร้อยละที่มีส่วนร่วม	หน้าที่ความรับผิดชอบในผลงาน
1.		
2.		
3.		

ลงชื่อ.....
(.....)

ลงชื่อ.....
(.....)

ลงชื่อ.....
(.....)

ลงชื่อ.....
(.....)

4. แบบประเมินการแต่งตั้ง

ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ชื่อ.....ตำแหน่ง.....ระดับ.....

ขอกำหนดตำแหน่ง.....ระดับ.....

คำชี้แจง

1.ให้คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับของตำแหน่งที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งกรอกในแบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง

2.เกณฑ์การผ่าน ผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

ส่วนที่ 1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
(ประเมินจากส่วนที่ 2 ของแบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน																				
ผลสัมฤทธิ์ของงาน พิจารณาจากงานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตามเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์	<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr></table>											1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10												

ส่วนที่ 2 การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
(ประเมินจากส่วนที่ 3 ของแบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน										
<p>1. การคิดวิเคราะห์</p> <p>พิจารณาจากการทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิดโดยการแยกแยะประเด็นออกเป็นส่วนย่อย ๆ หรือทีละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ ระเบียบเปรียบเทียบแง่มุมต่าง ๆ สามารถลำดับความสำคัญ ช่วงเวลา เหตุและผลที่มาที่ไปของกรณีต่าง ๆ ได้</p>	<table border="1" data-bbox="836 623 1356 680"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table> <p data-bbox="852 691 1339 714">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p>										
<p>2. การมองภาพองค์รวม</p> <p>พิจารณาจากการคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวม โดยการจับประเด็น สรุปรูปแบบเชื่อมโยงหรือประยุกต์แนวทางจากสถานการณ์ ข้อมูล หรือทัศนะต่าง ๆ จนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่</p>	<table border="1" data-bbox="836 1054 1356 1111"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table> <p data-bbox="852 1122 1339 1145">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p>										

ส่วนที่ 3 สรุปผลการประเมิน

คะแนนการประเมิน (ค่าคะแนนที่ได้) x 100 = _____ คะแนน

ผ่านการประเมิน 30

ไม่ผ่านการประเมิน

ความเห็น.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการ (ลงชื่อ).....กรรมการ
(.....) (.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการ (ลงชื่อ).....กรรมการ
(.....) (.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(.....)

5. แบบประเมินการแต่งตั้ง

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ชื่อ.....ตำแหน่ง.....ระดับ.....
ข้อกำหนดตำแหน่ง.....ระดับ.....

คำชี้แจง

1. ให้คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ที่ผู้ข้อกำหนดตำแหน่งกรอกในแบบ คำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง

2. เกณฑ์การผ่าน ผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การใช้ความรู้ ความสามารถในงาน สนับสนุนงานบริการวิชาการหรือวิชาชีพบริการต่อสังคม (ระดับเชี่ยวชาญ) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้าน นั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ (ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ) แล้วแต่กรณีรวมกันดังนี้

2.1 ระดับเชี่ยวชาญ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

2.2 ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90

3. ระดับเชี่ยวชาญประเมินส่วนที่ 1-3 ระดับเชี่ยวชาญพิเศษประเมินส่วนที่ 1-4

ส่วนที่ 1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ประเมินจากส่วนที่ 2 ของแบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน																				
ผลสัมฤทธิ์ของงาน พิจารณาจากงานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตาม เป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์	<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr></table>											1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10												

ส่วนที่ 2 การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
(ประเมินจากส่วนที่ 3 ของแบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน										
<p>1. การคิดวิเคราะห์</p> <p>พิจารณาจากการทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิดโดยการแยกแยะประเด็นออกเป็นส่วนย่อย ๆ หรือทีละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ ระเบียบเปรียบเทียบแง่มุมต่าง ๆ สามารถลำดับความสำคัญ ช่วงเวลา เหตุและผลที่มาที่ไปของกรณีต่าง ๆ ได้</p>	<table border="1" data-bbox="836 623 1356 680"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table> <p data-bbox="852 691 1339 725">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p>										
<p>2. การมองภาพองค์รวม</p> <p>พิจารณาจากการคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวม โดยการจับประเด็น สรุปรูปแบบเชื่อมโยงหรือประยุกต์แนวทางจากสถานการณ์ ข้อมูล หรือทัศนะต่าง ๆ จนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่</p>	<table border="1" data-bbox="836 1054 1356 1111"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table> <p data-bbox="852 1122 1339 1156">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p>										

ส่วนที่ 3 การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม
(ประเมินจากส่วนที่ 4 ของแบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน																				
<p><u>การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม</u> พิจารณาจากการให้ความเห็น คำแนะนำหรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบรูปแบบ เทคนิค และวิธีการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้น</p>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px;"> </td><td style="width: 20px;"> </td><td style="width: 20px;"> </td><td style="width: 20px;"> </td><td style="width: 20px;"> </td><td style="width: 20px;"> </td><td style="width: 20px;"> </td><td style="width: 20px;"> </td><td style="width: 20px;"> </td><td style="width: 20px;"> </td> </tr> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>											1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10												

ส่วนที่ 4 ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ
(ประเมินจากส่วนที่ 5 ของแบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน																				
<p><u>ความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพนั้น ๆ</u> พิจารณาการได้รับยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ สำหรับผลงาน หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้น ๆ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง การมีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้น ๆ หรืองานที่เกี่ยวข้องเป็นที่เชื่อถืออย่างกว้างขวางในระดับชาติ</p>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px;"> </td><td style="width: 20px;"> </td><td style="width: 20px;"> </td><td style="width: 20px;"> </td><td style="width: 20px;"> </td><td style="width: 20px;"> </td><td style="width: 20px;"> </td><td style="width: 20px;"> </td><td style="width: 20px;"> </td><td style="width: 20px;"> </td> </tr> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>											1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10												

ส่วนที่ 5 สรุปผลการประเมิน

คะแนนการประเมินระดับเชี่ยวชาญ (ค่าคะแนนที่ได้) $\times 100 =$ _____ คะแนน
40

คะแนนการประเมินระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (ค่าคะแนนที่ได้) $\times 100 =$ _____ คะแนน
50

ผ่านการประเมิน

ไม่ผ่านการประเมิน

ความเห็น.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการ (ลงชื่อ).....กรรมการ
(.....) (.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการ (ลงชื่อ).....กรรมการ
(.....) (.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(.....)

6. สัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงาน

1. ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ ต้องมีสัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงานรวมกันไม่น้อยกว่า 100 % โดยผลงานแต่ละเล่ม/เรื่อง/รายการ ต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่า 25%
2. ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องมีสัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงานรวมกันไม่น้อยกว่า 100% โดยผลงานแต่ละเล่ม/เรื่อง/รายการ มีส่วนร่วมไม่น้อยกว่า 25% และมีผลงานอย่างน้อย 1 เล่ม/เรื่อง/รายการ มีส่วนร่วมไม่น้อยกว่า 50%
3. ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีสัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงานรวมกันไม่น้อยกว่า 100% โดยผลงานแต่ละเล่ม/เรื่อง/รายการต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่า 50%
4. การลงนามรับรองการมีส่วนร่วมในผลงาน หากมีการเสนอผลงานที่มีผู้ร่วมงานหลายคน จะต้องให้ผู้ร่วมงานทุกคนลงนามรับรองว่า แต่ละคนมีส่วนร่วมในผลงานเรื่องนั้นร้อยละเท่าใด รวมทั้งระบุบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในผลงานนั้น
5. การลงนามรับรองการมีส่วนร่วมในผลงานแต่ละชิ้น เมื่อได้ลงนามรับรองแล้วจะเปลี่ยนแปลงไม่ได้

7. ระดับคุณภาพของผลงาน

ประเภทผลงาน	ระดับคุณภาพ
คู่มือปฏิบัติงานหลัก	<p>ระดับดี เป็นเอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่งตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าวซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษาและสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้</p> <p>ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ 2. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน <p>ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง 2. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ
ผลงานเชิงวิเคราะห์	<p>ระดับดี เป็นผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้</p> <p>ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ 2. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน <p>ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง 2. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ

ประเภทผลงาน	ระดับคุณภาพ
ผลงานเชิงสังเคราะห์	<p>ระดับดี เป็นผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบโครงสร้างเบื้องต้นเพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้</p> <p>ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none">1. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่2. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน <p>ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none">1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง2. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ
ผลงานวิจัย	<p>ระดับดี เป็นผลงานที่เป็นงานศึกษา หรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล คำตอบ หรือข้อสรุปรวมที่เป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้</p> <p>ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none">1. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่2. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน <p>ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none">1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง2. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ

ประเภทผลงาน	ระดับคุณภาพ
<p>ผลงานลักษณะอื่น (ผลงานลักษณะอื่น หมายถึง สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ซ่อมบำรุง ซึ่งมีใช้มีลักษณะเป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือ หรืองานวิจัย โดยผลงานที่เสนอจะต้องประกอบด้วยบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานหรือแก้ไขปัญหาในงาน ทั้งนี้ผลงานดังกล่าวต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น)</p>	<p>ระดับดี เป็นผลงานที่แสดงความพยายามของผู้ทำผลงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงาน และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้</p> <p>ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none">1. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่2. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน <p>ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none">1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง2. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่องเป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ

8. เงื่อนไขผลงาน

ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

- 8.1 ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม
- 8.2 ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นมาแล้ว
- 8.3 กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

9. ลักษณะการเผยแพร่ผลงาน

ประเภทผลงาน	ลักษณะการเผยแพร่
<p>คู่มือปฏิบัติงานหลัก</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์ หรือสำนักพิมพ์ 2. จัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่มและได้ส่งเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัยรวมกันไม่น้อยกว่า 5 แห่ง
<p>ผลงานเชิงวิเคราะห์ ผลงานเชิงสังเคราะห์</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เผยแพร่ในรูปของบทความในวารสารทางวิชาการ 2. เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความทางวิชาการ 3. เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ(Proceeding) 4. จัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่มและได้ส่งเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัยรวมกันไม่น้อยกว่า 5 แห่ง
<p>งานวิจัย</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เผยแพร่ในรูปของบทความในวารสารทางวิชาการ 2. เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความวิจัย 3. เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ(Proceeding) 4. จัดทำเป็นรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่มีรายละเอียดและความยาวเป็นเล่มหนังสือ และได้ส่งเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัยรวมกันไม่น้อยกว่า 5 แห่ง
<p>ผลงานลักษณะอื่น (ผลงานลักษณะอื่น หมายถึง สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ซ่อมบำรุง ซึ่งมีใช้มีลักษณะเป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือ หรืองานวิจัย โดยผลงานที่เสนอจะต้องประกอบด้วยบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานหรือแก้ไขปัญหาในงาน ทั้งนี้ผลงานดังกล่าวต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เผยแพร่โดยมีการนำไปใช้ภายในหน่วยงานและหน่วยงานภายนอก 2. เผยแพร่ โดยการจัดนิทรรศการหรือการจัดแสดง 3. เผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์หรือสำนักพิมพ์ 4. จัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่ม และได้ส่งเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัยรวมกันไม่น้อยกว่า 5 แห่ง

- หมายเหตุ**
1. การเผยแพร่บทความหรืองานวิจัยในวารสารทางวิชาการ หนังสือรวมบทความทางวิชาการ/บทความวิจัย หรือหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) ให้ส่งเผยแพร่ในวารสารทางวิชาการ หนังสือรวมบทความทางวิชาการ/บทความวิจัย หรือหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) ที่มีกระบวนการกลั่นกรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) โดยให้แนบหน้าปกนอกและหน้าปกในของวารสารทางวิชาการ หนังสือรวมบทความทางวิชาการ/บทความวิจัย และหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) ในครั้งนั้น ๆ มาประกอบด้วย
 2. บทความหรืองานวิจัยที่เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) จะต้องเป็นฉบับสมบูรณ์ (Full Text)

10. แบบสรุปผลการประเมินผลงาน

ผลงานที่ ○ นาย ○ นาง ○ นางสาว.....
คณะ/หน่วยงาน.....เสนอขอกำหนดตำแหน่ง.....

สรุปผลการประเมินคุณภาพผลงานในภาพรวม

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ผลการพิจารณาจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

- ไม่พบว่ามีกรณีละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
- พบว่ามีกรณีละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
โปรดระบุ.....
.....
- ควรตรวจสอบการละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเพิ่มเติม
โปรดระบุ.....
.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)

11. แบบประเมินผลงาน

แบบประเมินคุณภาพคู่มือปฏิบัติงานหลัก

ชื่อเรื่อง.....

ชื่อผู้แต่ง.....

ส่วนที่ 1 ผลงาน

- เนื้อหาสาระของคู่มือ ถูกต้อง สมบูรณ์ และทันสมัย
 น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น
- มีแนวคิดและการนำเสนอที่ชัดเจน
 น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น
- มีการแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่งตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่างๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน
 น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น
- มีเอกสารอ้างอิง หรือบรรณานุกรม ครบถ้วนสมบูรณ์และตรงกับผลงาน
 น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น

ส่วนที่ 2 ประโยชน์ของผลงาน

- สามารถนำไปปฏิบัติ หรือพัฒนางานในหน้าที่ได้
 น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น
- สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงได้
 น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น

สรุป คุณภาพของคู่มือโดยรวมอยู่ในระดับ

น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น

เกณฑ์การแต่งตั้งและระดับคุณภาพของผลงาน

1. เกณฑ์การแต่งตั้ง

ตำแหน่ง	คุณภาพผลงาน	
	วิธีปกติ	วิธีพิเศษ
ระดับชำนาญงาน	ระดับดี	ระดับดีมาก
ระดับชำนาญงานพิเศษ		
ระดับชำนาญการ		

2. ระดับคุณภาพของคู่มือปฏิบัติงานหลัก

ระดับดี เป็นเอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่งตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่างๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าวซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษาและสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้

ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง

1. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่
2. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน

ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง

1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
2. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ

แบบประเมินคุณภาพงานเชิงวิเคราะห์

ชื่อเรื่อง.....

ชื่อผู้เขียน.....

ส่วนที่ 1 ผลงาน

1. การกำหนดวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิเคราะห์ที่ชัดเจน
 น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น
2. วิธีการวิเคราะห์ถูกต้องเหมาะสมและเชื่อถือได้
 น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น
3. การวิเคราะห์และสรุปผลการวิเคราะห์ถูกต้อง ชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์การวิเคราะห์
 น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น
4. มีเอกสารอ้างอิง หรือบรรณานุกรม ครบถ้วนสมบูรณ์
 น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น

ส่วนที่ 2 ประโยชน์ของผลงาน

5. แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ หรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงาน หรือของสถาบันอุดมศึกษา
 น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น
6. สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงได้
 น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น

สรุป คุณภาพของงานวิเคราะห์โดยรวมอยู่ในระดับ

น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น

ความเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผลการพิจารณาจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

- ไม่พบว่ามีการละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
- พบว่ามีการละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
โปรดระบุ.....
.....
- ควรตรวจสอบการละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเพิ่มเติม
โปรดระบุ.....
.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน
(.....)

เกณฑ์การแต่งตั้งและระดับคุณภาพของผลงาน

1. เกณฑ์การแต่งตั้ง

ตำแหน่ง	คุณภาพผลงาน	
	วิธีปกติ	วิธีพิเศษ
ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับดี	ระดับดีมาก
ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับดี	ระดับดีมาก
ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	ระดับดีมาก	ระดับดีเด่น

2. ระดับคุณภาพของผลงานเชิงวิเคราะห์

ระดับดี เป็นผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้

ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง

1. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่
2. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน

ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง

1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
2. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ

แบบประเมินคุณภาพงานเชิงสังเคราะห์

ชื่อเรื่อง.....

ชื่อผู้เขียน.....

ส่วนที่ 1 ผลงาน

1. การกำหนดวัตถุประสงค์และประโยชน์การสังเคราะห์ที่ชัดเจน
 น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น
2. วิธีการสังเคราะห์ถูกต้องเหมาะสมและเชื่อถือได้
 น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น
3. การสังเคราะห์และสรุปผลการสังเคราะห์ถูกต้อง ชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์การสังเคราะห์
 น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น
4. มีเอกสารอ้างอิง หรือบรรณานุกรม ครบถ้วนสมบูรณ์
 น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น

ส่วนที่ 2 ประโยชน์ของผลงาน

5. แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ หรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงาน หรือของสถาบันอุดมศึกษา
 น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น
6. สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงได้
 น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น

สรุป คุณภาพของงานสังเคราะห์โดยรวมอยู่ในระดับ

น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น

ความเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผลการพิจารณาจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

- ไม่พบว่ามีกรณีการละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
- พบว่ามีกรณีการละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
โปรดระบุ.....
.....
- ควรตรวจสอบการละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเพิ่มเติม
โปรดระบุ.....
.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน
(.....)

เกณฑ์การแต่งตั้งและระดับคุณภาพของผลงาน

1. เกณฑ์การแต่งตั้ง

ตำแหน่ง	คุณภาพผลงาน	
	วิธีปกติ	วิธีพิเศษ
ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับดี	ระดับดีมาก
ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับดี	ระดับดีมาก
ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	ระดับดีมาก	ระดับดีเด่น

2. ระดับคุณภาพของผลงานเชิงสังเคราะห์

ระดับดี เป็นผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบโครงสร้างเบื้องต้นเพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้

ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้องเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน

ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง

1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
2. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ

แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย

ชื่อเรื่อง.....

ชื่อผู้เขียน.....

ส่วนที่ 1 ผลงาน

1. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยที่ชัดเจน
 น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น
2. กระบวนการวิจัยทุกขั้นตอนถูกต้องเหมาะสมตามระเบียบวิธีการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ
 น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น
3. การวิเคราะห์ การแปลผล และสรุปผลการวิจัยถูกต้อง ชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย
 น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น
4. มีเอกสารอ้างอิง หรือบรรณานุกรม ครบถ้วนสมบูรณ์และตรงกับผลงาน
 น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น

ส่วนที่ 2 ประโยชน์ของผลงาน

5. แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ หรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงาน หรือของสถาบันอุดมศึกษา
 น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น
6. สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงได้
 น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น

สรุป คุณภาพของงานวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับ

น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น

ความเห็น

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ผลการพิจารณาจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

- ไม่พบว่ามี การละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
- พบว่ามี การละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
โปรดระบุ.....
.....
- ควรตรวจสอบการละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเพิ่มเติม
โปรดระบุ.....
.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน
(.....)

เกณฑ์การแต่งตั้งและระดับคุณภาพของผลงาน

1. เกณฑ์การแต่งตั้ง

ตำแหน่ง	คุณภาพผลงาน	
	วิธีปกติ	วิธีพิเศษ
ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับดี	ระดับดีมาก
ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับดี	ระดับดีมาก
ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	ระดับดีมาก	ระดับดีเด่น

2. ระดับคุณภาพของผลงานวิจัย

ระดับดี เป็นผลงานที่เป็นงานศึกษา หรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล คำตอบ หรือข้อสรุปรวมที่เป็นประโยชน์ และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงาน หรือสถาบันอุดมศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้

ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง

1. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่
2. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน

ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง

1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
2. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ

แบบประเมินคุณภาพผลงานลักษณะอื่น

ชื่อเรื่อง.....

ชื่อผู้เขียน.....

ประเภทผลงาน

- สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ ผลงานด้านศิลปะ
 ผลงานด้านการตกแต่ง ผลงานด้านการซ่อมบำรุง อื่นๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 1 ผลงาน

1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น
2. บทวิเคราะห์ผลงานอธิบายและชี้ให้เห็นถึงคุณค่าและประโยชน์ของผลงานได้อย่างชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย
 น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น
3. คุณค่าของผลงาน
 น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น

ส่วนที่ 2 ประโยชน์ของผลงาน

4. แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ หรือแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน หรือของสถาบันอุดมศึกษา
 น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น
5. สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้
 น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น

สรุป คุณภาพของผลงานโดยรวมอยู่ในระดับ

- น้อย พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น

ความเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผลการพิจารณาจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

- ไม่พบว่ามี การละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
- พบว่ามี การละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
โปรดระบุ.....
- ควรตรวจสอบการละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเพิ่มเติม
โปรดระบุ.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน
(.....)

เกณฑ์การแต่งตั้งและระดับคุณภาพของผลงาน

1. เกณฑ์การแต่งตั้ง

ตำแหน่ง	คุณภาพผลงาน	
	วิธีปกติ	วิธีพิเศษ
ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับดี	ระดับดีมาก
ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับดี	ระดับดีมาก
ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	ระดับดีมาก	ระดับดีเด่น

2. ระดับคุณภาพของผลงานลักษณะอื่น

ระดับดี เป็นผลงานที่แสดงความพยายามของผู้ทำผลงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงาน และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้

ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง

1. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่
2. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน

ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง

1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
2. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่องเป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ