



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ
หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

โดยที่เป็นการสมควรให้มีประกาศว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินข้าราชการ
และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญ
งานพิเศษ ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับ
เชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เพื่อให้สอดคล้องตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับ
ตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓
และที่แก้ไขเพิ่มเติม และข้อบังคับมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ว่าด้วยมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่ง และ
การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมีใช้คณาจารย์ประจำ
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๒

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๑ (๒) ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๗ และข้อ ๑๘ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัย
กาฬสินธุ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงาน
บุคคลประจำมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒
โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๕ เดือน
พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย
กาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญ
เฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมีใช้คณาจารย์ประจำ
ของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

/ “พนักงาน...

“พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ซึ่งมิใช่คณาจารย์ประจำ โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

“หน่วยงาน” หมายความว่า คณะ สถาบัน สำนัก วิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี และกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นแต่มีฐานะเทียบเท่าคณะ หรือกอง ในสังกัดมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

“ตำแหน่ง” หมายความว่า ตำแหน่งข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมิใช่คณาจารย์ประจำตามโครงสร้างตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

ในการตีความหรือวินิจฉัยกรณีที่มีปัญหาขัดข้องเกี่ยวกับการดำเนินการตามข้อบังคับนี้หรือในกรณีที่ข้อบังคับนี้มีได้กำหนดไว้ให้ ก.บ.ม. วินิจฉัยชี้ขาด และคำวินิจฉัยของ ก.บ.ม. ให้เป็นที่สุด

หมวด ๑

หลักเกณฑ์

ข้อ ๕ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาซีพีเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
- (๓) ผลงานที่แสดงความชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ
- (๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๖ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาซีพีเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
- (๓) ผลงานที่แสดงความเชี่ยวชาญ
- (๔) การใช้ความรู้ ความสามารถ ในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการ

ต่อสังคม

- (๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๗ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาซีพีเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
- (๓) ผลงานที่แสดงความเชี่ยวชาญพิเศษ

/(๔) การใช้ความรู้...

(๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม

(๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ

(๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๘ การแต่งตั้งให้กระทำได้ ๒ วิธี คือวิธีปกติ และวิธีพิเศษ ดังนี้

(๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(ก) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(ข) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

(๒) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานกรณีที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้ หรือการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน เป็นต้น

ข้อ ๙ จำนวนผลงานขั้นต่ำที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ

(๑) ระดับชำนาญงาน ผลงานประกอบด้วย

คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย ๑ เล่ม ซึ่งมีความภาพไม่ต่ำกว่าระดับดีในวิธีปกติ และมีความภาพไม่ต่ำกว่าระดับดีมากในวิธีพิเศษ

(๒) ระดับชำนาญงานพิเศษ ผลงานประกอบด้วย

(ก) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย ๑ เล่ม ซึ่งมีความภาพไม่ต่ำกว่าระดับดี ในวิธีปกติ และมีความภาพไม่ต่ำกว่าระดับดีมากในวิธีพิเศษ และ

(ข) ผลงานเชิงวิเคราะห์ อย่างน้อย ๑ เรื่อง มีลักษณะแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอตำแหน่ง ซึ่งมีความภาพไม่ต่ำกว่าระดับดีในวิธีปกติ และมีความภาพไม่ต่ำกว่าระดับดีมากในวิธีพิเศษ

ข้อ ๑๐ จำนวนผลงานขั้นต่ำที่ใช้เสนอขอตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๑) ระดับชำนาญการ ผลงานประกอบด้วย

(ก) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย ๑ เล่ม ซึ่งมีความภาพไม่ต่ำกว่าระดับดีในวิธีปกติ และมีความภาพไม่ต่ำกว่าระดับดีมากในวิธีพิเศษ และ

(ข) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง มีลักษณะแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ ผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอตำแหน่ง ซึ่งมีความภาพไม่ต่ำกว่าระดับดีในวิธีปกติ และมีความภาพไม่ต่ำกว่าระดับดีมากในวิธีพิเศษ

(๒) ระดับชำนาญการพิเศษ ผลงานประกอบด้วย

(ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ อย่างน้อย ๑ เรื่อง มีลักษณะ แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงาน ผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอตำแหน่ง ซึ่งมีความภาพไม่ต่ำกว่าระดับดีในวิธีปกติ และมีความภาพไม่ต่ำกว่าระดับดีมากในวิธีพิเศษ และ

//(ข) งานวิจัย...

(ข) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นอย่างน้อย ๑ เรื่องหรือรายการ ซึ่งมีคุณภาพไม่ต่ำกว่าระดับดีในวิธีปกติ และมีคุณภาพไม่ต่ำกว่าระดับดีมากในวิธีพิเศษ ผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

(๓) ระดับเชี่ยวชาญ ผลงานประกอบด้วย

(ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่นอย่างน้อย ๑ เรื่องหรือรายการ มีลักษณะแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย ผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่ง ซึ่งมีคุณภาพไม่ต่ำกว่าระดับดีในวิธีปกติ และมีคุณภาพไม่ต่ำกว่า ระดับดีมาก ในวิธีพิเศษ และ

(ข) งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติอย่างน้อย ๑ เรื่อง ซึ่งมีคุณภาพไม่ต่ำกว่าระดับดีในวิธีปกติ และมีคุณภาพไม่ต่ำกว่าระดับดีมากในวิธีพิเศษ ผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่งซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

(๔) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ผลงานประกอบด้วย

(ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่นอย่างน้อย ๑ เรื่องหรือรายการ มีลักษณะแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย ผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่ง ซึ่งมีคุณภาพไม่ต่ำกว่าระดับดีมากในวิธีปกติ และมีคุณภาพระดับดีเด่นในวิธีพิเศษ และ

(ข) งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติอย่างน้อย ๑ เรื่อง ซึ่งมีคุณภาพไม่ต่ำกว่าระดับดีมากในวิธีปกติ และมีคุณภาพไม่ต่ำกว่าระดับดีเด่นในวิธีพิเศษ ผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่งซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

ข้อ ๑๑ หลักเกณฑ์การแต่งตั้ง ต้องผ่านการประเมิน ดังนี้

(๑) การแต่งตั้งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง คะแนนรวมกันได้ ๖๐ คะแนนขึ้นไป และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก

(๒) การแต่งตั้งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง คะแนนรวมกันได้ ๗๐ คะแนนขึ้นไป และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก

(๓) การแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรือวิชาชีพบริการต่อสังคม คะแนนรวมกันได้ ๘๐ คะแนนขึ้นไป และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก

(๔) การแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรือวิชาชีพบริการต่อสังคม ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ คะแนนรวมกันได้ ๙๐ คะแนนขึ้นไป และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดีมาก กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีเด่น

/ข้อ ๑๒ ผลงาน...

ข้อ ๑๒ ผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้รับการเผยแพร่ตามลักษณะการเผยแพร่ผลงานแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๓ การขอตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ระบุด้านที่แสดงความชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ และผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งต้องสอดคล้องกับด้านที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งด้วย

ข้อ ๑๔ ผลงานที่มีผู้ร่วมงานหลายคน การเสนอผลงานให้แนบหนังสือ หลักฐาน การมีส่วนร่วมในผลงานเรื่องนั้นๆ ตามแบบฟอร์มมาด้วย โดยผู้ร่วมงานทุกคนลงนามรับรองว่าแต่ละคนมีส่วนร่วมในผลงานเรื่องนั้น คิดเป็นร้อยละเท่าใด โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

(๑) กรณีที่ไม่สามารถระบุการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาชีพเป็นร้อยละได้ขอให้ชี้แจงบทบาท หน้าที่ในการทำผลงานของผู้ร่วมงานทุกคน

(๒) กรณีที่มีผู้ร่วมงานหลายคน และไม่สามารถติดต่อทุกคนให้ลงนามรับรองได้อาจเนื่องจากอยู่ต่างประเทศ ขอให้ระบุจำนวนผู้ร่วมงานทุกคน และจะถือว่าผู้ร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วมในผลงานเท่าเทียมกัน

(๓) กรณีผู้ร่วมงานบางคนไม่ได้ลงนามรับรองการมีส่วนร่วมในผลงาน ขอให้ชี้แจงเหตุผลที่ไม่สามารถระบุการมีส่วนร่วมของผู้นั้นให้ชัดเจนด้วย

ข้อ ๑๕ กรณีผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ได้ยื่นเสนอผลงานแล้ว คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พิจารณาผลงานเห็นสมควร ให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นส่งเอกสารประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม หรือให้แก้ไข ปรับปรุง ให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ส่งผลงานเพิ่มเติมหรือแก้ไข ปรับปรุง ให้แล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน ๓ เดือน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกิน ๓ เดือน ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นรับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

หมวด ๒

วิธีการ

ข้อ ๑๖ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ทั้งวิธีปกติและวิธีพิเศษ ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ผู้ขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ยื่นแบบคำขอรับการพิจารณากำหนดตำแหน่งสูงขึ้น และ ผลงานที่หน่วยงานต้นสังกัด

(๒) งานบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ตรวจสอบคุณสมบัติ การแยกประเภทผลงาน การตีพิมพ์เผยแพร่ตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ตลอดจนการกรอกรายละเอียดในคำขอรับการพิจารณากำหนดตำแหน่งสูงขึ้นให้ถูกต้อง

(๓) งานบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัย เสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาอนุมัติ และคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และผลงานที่แสดงแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แผนงาน โครงการ กิจกรรมในการพัฒนาปรับปรุงงานหรือระบบงานของหน่วยงาน หรือคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นอาจแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม

กรณีผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดให้ที่ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาตามขั้นตอนต่อไป หรือหากผลการประเมินไม่ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดให้แจ้งเจ้าตัวเพื่อทราบ

(๔) ให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พิจารณาแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพในตำแหน่งที่ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นนั้นๆ และดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

(ก) งานบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยทาบทามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(ข) งานบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ส่งผลงานให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและจริยธรรมจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(ค) ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพประเมินผลงานทั้งหมดตามแบบฟอร์มการประเมิน เมื่อมหาวิทยาลัย ได้รับผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมิน ผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพครบถ้วนแล้ว ให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาและนำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติต่อไป

ข้อ ๑๗ การแต่งตั้งให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่งานบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยได้รับเรื่องที่ครบถ้วน ถูกต้องสมบูรณ์ ไว้แล้ว

ข้อ ๑๘ คำนิยาม การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ วิธีการประเมินผลงาน การปรับปรุงผลงาน มาตรการป้องกันและการลงโทษ การขอทบทวนผลการพิจารณาผลงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. หรือ มหาวิทยาลัย หรือ ก.บ.ม. แล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๙ แบบประเมินผลงาน แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ สัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงาน ระดับคุณภาพของผลงาน เงื่อนไขผลงาน ลักษณะการเผยแพร่ผลงาน แบบประเมินผลงาน แบบสรุปผลการประเมินผลงานให้เป็นไปตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒



(รองศาสตราจารย์จิระพันธ์ ห้วยแสน)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ประธานกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

เอกสารแนบท้าย

ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ
หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

แบบคำขอรับการแต่งตั้ง

ตำแหน่งประเภททั่วไป/ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ชื่อ/สกุล.....ตำแหน่ง.....

สังกัด คณะ/สำนัก.....

ขอกำหนดตำแหน่งระดับ ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ
 ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ

ด้าน.....

(ระบุด้านเฉพาะกรณีการขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ
ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้รับการประเมิน (ส่วนที่ ๑-๖ ผู้ขอหนดตำแหน่งกรอก)

๑) ประวัติส่วนตัว

๑.๑ เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.

๑.๒ อายุ.....ปี

๑.๓ การศึกษาระดับอุดมศึกษา (เรียงจากวุฒิสูงสุดตามลำดับ)

วุฒิ

ปี พ.ศ.ที่จบ

ชื่อสถานศึกษา

๑.๓.๑

๑.๓.๒

๑.๓.๓

๑.๔ วิทยานิพนธ์หรือสารนิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา (ถ้ามี)

๑.๔.๑

๑.๔.๒

๒) ประวัติการปฏิบัติงาน

๒.๑ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป/ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ตำแหน่ง.....ระดับ.....ชั้น.....บาท

ได้รับการแต่งตั้งเมื่อวันที่.....

๒.๒ ตำแหน่งประจำอื่น ๆ (ระบุชื่อตำแหน่งอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งประจำ)

๒.๒.๑

๒.๒.๒

๒.๒.๓

รวมเวลา.....ปี.....เดือน

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ (พิจารณาจากงานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตามเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน)	
ภาระงานตามข้อตกลง	เอกสารอ้างอิง
๑. เรื่อง.....	ตามแบบข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
๒. เรื่อง.....	ตามแบบข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
๓. เรื่อง.....	ตามแบบข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๓ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติราชการและผลการประเมิน สมรรถนะหลัก ในช่วงปีที่ผ่านมา มาประกอบการพิจารณา)	
การปฏิบัติราชการ	สมรรถนะหลัก
.....	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์.....
.....	๒. การบริการที่ดี.....
.....	๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ.....
.....	๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม.....
.....	๕. การทำงานเป็นทีม.....

ส่วนที่ ๔ การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม
(สำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ)

การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม (ของผู้รับการประเมิน)	ระบุเอกสารหรือกรณีอ้างอิง
๑.	
๒.	
๓.	

ส่วนที่ ๕ ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ
(สำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ)

ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ (ของผู้รับการประเมิน)	ระบุเอกสารหรือกรณีอ้างอิง
๑.	
๒.	
๓.	

ส่วนที่ ๖ ผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่ง

คำชี้แจง

๑. การเขียนผลงานให้เขียนตามหลักบรรณานุกรมอันประกอบด้วย ชื่อผู้แต่ง ปี พ.ศ. ชื่อเรื่อง แหล่งพิมพ์ จำนวนหน้า เป็นต้น และระบุสัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงาน

๒. ให้ระบุผลงานที่เคยใช้ในการขอกำหนดระดับตำแหน่งต่าง ๆ มาแล้วด้วย เช่น ขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้ระบุผลงานที่เคยใช้ขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ด้วย

๖.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป

ระดับชำนาญงาน

๑).....

๒).....

ระดับชำนาญงานพิเศษ

๑)

๒)

๖.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาซีพีเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ระดับชำนาญการ

๑).....

๒).....

ระดับชำนาญการพิเศษ

๑).....

๒).....

ระดับเชี่ยวชาญ

๑).....

๒).....

ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

๑).....

๒).....

ขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....ผู้ขอ กำหนดตำแหน่ง

(.....)

ตำแหน่ง.....

ส่วนที่ ๗ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

๑) ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

๑. งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (ให้เสนอความเห็นว่าคุณลักษณะงานที่ผู้ขอทำเป็นประจำเป็นงานที่ต้องอาศัยความชำนาญงาน/ชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ และต้องใช้เทคนิควิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงไร)

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

๒. ผลงานในสาขาวิชาชีพ (ให้เสนอความคิดเห็นว่างานอะไรบ้างที่แสดงถึงความชำนาญงาน/ชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ในสาขาวิชาชีพนั้น และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน พร้อมทั้งเหตุผล)

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

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
(.....)
ตำแหน่ง.....
วัน.....เดือน.....พ.ศ.

๒) ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือกว่าผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไป

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

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไป
(.....)
ตำแหน่ง.....
วัน.....เดือน.....พ.ศ.

แบบประเมินการแต่งตั้ง
ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ชื่อ/ชื่อสกุล.....ตำแหน่ง.....
 ขอกำหนดเป็นตำแหน่ง.....

คำชี้แจง

๑. ให้คณะอนุกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับของตำแหน่งที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งกรอกในแบบคำขอรับการ กำหนดตำแหน่ง

๒. เกณฑ์การผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ คะแนนรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(๒) ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ คะแนนรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ประเมินจากส่วนที่ ๒ ของแบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
<p><u>ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๘๐%)</u></p> <p>พิจารณาจากงานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตามเป้าหมาย และเกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ (ตามแบบ ข้อตกลงและแบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน) และให้นำแบบประเมินฯ ในช่วงปีที่ผ่านมา ใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลสัมฤทธิ์ของ งาน</p>	<p>ค่าคะแนนตามแบบข้อตกลงและ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>

ส่วนที่ ๒ การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
 (ประเมินจากส่วนที่ ๓ ของแบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
<p><u>สมรรถนะการปฏิบัติงาน (๒๐%)</u> พิจารณาตามพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ เพื่อสนับสนุนผลผลิตตามเป้าหมายทำให้เกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ (ตามแบบข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน) และให้นำแบบประเมินฯ ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน</p>	<p>ค่าคะแนนตามแบบข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>

ส่วนที่ ๓ สรุปผลการประเมิน

- ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) =..... คะแนน
- ๒. สมรรถนะการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๓๐)
 สรุปผลการประเมิน =..... คะแนน

- () ผ่านการประเมิน
- () ไม่ผ่านการประเมิน

ความเห็น.....

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการ
 (.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการ
 (.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการ
 (.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการ
 (.....)

(ลงชื่อ).....เลขานุการ
 (.....)

**แบบประเมินการแต่งตั้ง
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ**

ชื่อ/สกุล.....ตำแหน่ง.....
 ขอกำหนดเป็นตำแหน่ง.....

คำชี้แจง

๑. ให้คณะอนุกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ที่ผู้ขอตำแหน่งกรอกในแบบ คำขอรับการกำหนดตำแหน่ง

๒. เกณฑ์การผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงาน บริการวิชาการหรือวิชาชีพบริการต่อสังคม (ระดับเชี่ยวชาญ) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือใน วงวิชาการหรือวิชาชีพ (ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ) รวมกันดังนี้

๒.๑ ระดับเชี่ยวชาญ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๒.๒ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐

๓. ระดับเชี่ยวชาญประเมินส่วนที่ ๑-๓ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษประเมินส่วนที่ ๑-๔

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ประเมินจากส่วนที่ ๒ ของแบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
<p><u>ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๔๐%)</u></p> <p>พิจารณาจากงานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตามเป้าหมาย และเกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ (ตามแบบข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ) และให้นำแบบประเมินฯ ในช่วงปีที่ผ่านมา ใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน</p>	<p>ค่าคะแนนตามแบบข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>

ส่วนที่ ๒ การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
(ประเมินจากส่วนที่ ๓ ของแบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
<p><u>สมรรถนะการปฏิบัติงาน (๓๐%)</u> พิจารณาตามพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ เพื่อสนับสนุนผลผลิตตามเป้าหมายทำให้เกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ (ตามแบบข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ) และให้นำแบบประเมินฯ ในช่วงปีที่ผ่านมา ใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน</p>	<p>ค่าคะแนนตามแบบข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>

ส่วนที่ ๓ การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม
(ประเมินจากส่วนที่ ๔ ของแบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
<p><u>การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม (ระดับเชี่ยวชาญ (๓๐ %)) (ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (๑๕ %))</u> พิจารณาจากการให้ความเห็น คำแนะนำหรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้น</p>	

ส่วนที่ ๔ ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ
(ประเมินจากส่วนที่ ๕ ของแบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
<p><u>ความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพนั้นๆ (๑๕ %)</u> พิจารณาการได้รับยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ สำหรับผลงาน หรือผลการปฏิบัติงาน สนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้น ๆ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง การมีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้น ๆ หรืองานที่เกี่ยวข้องเป็นที่เชื่อถืออย่างกว้างขวางในระดับชาติ</p>	

ส่วนที่ ๕ สรุปผลการประเมิน

- ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๔๐) =.....คะแนน
- ๒. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) =.....คะแนน
- ๓. การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการ
หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม
ระดับเชี่ยวชาญ (ร้อยละ ๓๐) =.....คะแนน
ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (ร้อยละ ๑๕) =.....คะแนน
- ๔. ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการ
หรือวิชาชีพ (ร้อยละ ๑๕) =.....คะแนน
สรุปผลการประเมิน =.....คะแนน

() ผ่านการประเมิน
 () ไม่ผ่านการประเมิน

ความเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการ
 (.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการ
 (.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการ
 (.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการ
 (.....)

(ลงชื่อ).....เลขานุการ
 (.....)

แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน

- () คู่มือปฏิบัติงาน () งานเชิงวิเคราะห์
 () งานสังเคราะห์ () งานวิจัย
 () ผลงานลักษณะอื่น

เรื่อง.....

ผู้ร่วมงาน จำนวน.....คน แต่ละคนมีส่วนร่วมดังนี้

ชื่อผู้ร่วมงาน	ปริมาณงานร้อยละ ที่มีส่วนร่วม	หน้าที่ความรับผิดชอบในผลงาน
๑.		
๒.		
๓.		

ลงชื่อ.....
 (.....)

ลงชื่อ.....
 (.....)

ลงชื่อ.....
 (.....)

ลงชื่อ.....
 (.....)

สัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงาน

๑. ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ ต้องมีสัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงานรวมกันไม่น้อยกว่า ๑๐๐% โดยผลงานแต่ละเล่ม/เรื่อง/รายการ ต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่า ๒๕%
๒. ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องมีสัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงานรวมกันไม่น้อยกว่า ๑๐๐% โดยผลงานแต่ละเล่ม/เรื่อง/รายการ มีส่วนร่วมไม่น้อยกว่า ๒๕% และมีผลงานอย่างน้อย ๑ เล่ม/เรื่อง/รายการ มีส่วนร่วมไม่น้อยกว่า ๕๐%
๓. ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีสัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงานรวมกันไม่น้อยกว่า ๑๐๐% โดยผลงานแต่ละเล่ม/เรื่อง/รายการ ต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่า ๕๐%
๔. การลงนามรับรองการมีส่วนร่วมในผลงาน หากมีการเสนอผลงานที่มีผู้ร่วมงานหลายคน จะต้องให้ผู้ร่วมงานทุกคนลงนามรับรองว่า แต่ละคนมีส่วนร่วมในผลงานเรื่องนั้นร้อยละเท่าใด รวมทั้งระบุบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในผลงานนั้น
๕. การลงนามรับรองการมีส่วนร่วมในผลงานแต่ละชิ้น เมื่อได้ลงนามรับรองแล้วจะเปลี่ยนแปลงไม่ได้

แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ/วิชาชีพ

ส่วนที่ ๑ สำหรับผู้ขอ

ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ผู้ขอ กำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ/วิชาชีพ ดังนี้

๑. ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ/วิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะเข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

๒. ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาการ/วิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

๓. ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการ/วิชาชีพ จนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น และสิทธิมนุษยชน

๔. ผลงานทางวิชาการ/วิชาชีพ ต้องได้มาจากการศึกษา โดยใช้หลักวิชาการ/วิชาชีพ เป็นเกณฑ์ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ/วิชาชีพ

๕. ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

๖. ได้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางวิชาการ/วิชาชีพที่องค์กรวิชาชีพนั้น ๆ กำหนด

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้าพเจ้าได้ประพฤติและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ/วิชาชีพ ที่กำหนดไว้ข้างต้น และข้าพเจ้าได้รับทราบผลของการละเมิดจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ/วิชาชีพ ดังกล่าว

ลงชื่อ.....

(.....)

วัน.....เดือน.....พ.ศ.

ส่วนที่ ๒ สำหรับหน่วยงาน

หน่วยงานได้รับทราบและตรวจสอบในเบื้องต้นแล้ว

ลงชื่อ.....(คณบดี/ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า)

(.....)

ระดับคุณภาพของผลงาน

ประเภทผลงาน	ระดับคุณภาพ
<p>คู่มือปฏิบัติงานหลัก</p>	<p>ระดับดี เป็นเอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่งตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่างๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าวซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษาและสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้</p> <p>ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ ๒. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน <p>ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ๒. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ
ผลงานเชิงวิเคราะห์	<p>ระดับดี เป็นผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่างๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้</p> <p>ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ ๒. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน <p>ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ๒. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ

ประเภทผลงาน	ระดับคุณภาพ
ผลงานเชิงสังเคราะห์	<p>ระดับดี เป็นผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่างๆ หรือองค์ประกอบต่างๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบ โครงสร้างเบื้องต้น เพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้</p> <p>ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ ๒. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน <p>ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ๒. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ
ผลงานวิจัย	<p>ระดับดี เป็นผลงานที่เป็นงานศึกษา หรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่ง ข้อมูล คำตอบ หรือข้อสรุปรวมที่เป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนา หรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงาน หรือสถาบันอุดมศึกษาและสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้</p> <p>ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ ๒. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน <p>ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ๒. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง <p>เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ</p>

ประเภทผลงาน	ระดับคุณภาพ
<p>ผลงานลักษณะอื่น (ผลงานลักษณะอื่น หมายถึง สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ซ่อมบำรุง ซึ่งมีใช้มีลักษณะ เอกสาร หนังสือ คู่มือหรือ งานวิจัย โดยผลงานที่เสนอ จะต้องประกอบด้วย บทวิเคราะห์ ที่อธิบายชี้ให้เห็น ว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์ และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา งานหรือแก้ไขปัญหาในงาน ทั้งนี้ผลงานดังกล่าวต้องเป็น งานที่ผ่านการพิสูจน์หลักฐานที่ แสดง ถึงคุณค่าของผลงานนั้น)</p>	<p>ระดับดี เป็นผลงานที่แสดงความพยายามของผู้ทำผลงาน มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือ แก้ไขปัญหาในงาน และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้</p> <p>ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ ๒. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน <p>ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ๒. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่ เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ

เงื่อนไขผลงาน

ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

- (๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม
- (๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นมาแล้ว
- (๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

ลักษณะการเผยแพร่ผลงาน

ประเภทผลงาน	ลักษณะการเผยแพร่
<p>คู่มือปฏิบัติงานหลัก</p> <p>ผลงานเชิงวิเคราะห์</p> <p>ผลงานเชิงสังเคราะห์</p>	<p>๑. ต้องมีการจัดทำเป็นรูปเล่ม หรือสำเนาเย็บเล่มและต้องได้รับการรับรองจากอธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายออกหนังสือรับรองว่าผ่านการใช้งานแล้ว และมีประโยชน์ต่องานในหน้าที่หรือเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน</p> <p><u>ต้องได้รับการรับรองจากอธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายออกหนังสือรับรองว่ามีประโยชน์ต่องานในหน้าที่หรือเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน</u> และได้ส่งเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัย ๑ แห่ง และภายนอกมหาวิทยาลัย ๑ แห่ง</p>
<p>งานวิจัย</p>	<p>๑. เผยแพร่ในรูปของบทความในวารสารทางวิชาการ ทั้งนี้วารสารทางวิชาการนั้นอาจเผยแพร่ในรูปเล่มสิ่งพิมพ์หรือเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีกำหนดการเผยแพร่อย่างแน่นอนชัดเจน หรือ</p> <p>๒. เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความวิจัยในรูปแบบอื่นที่มีการบรรณาธิการประเมินและตรวจสอบคุณภาพ หรือ</p> <p>๓. นำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมทางวิชาการ ซึ่งภายหลังจากการประชุมทางวิชาการได้มีการบรรณาธิการและนำไปรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) ของการประชุมวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ หรือ</p> <p>๔. การเผยแพร่รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่มีรายละเอียดและความยาว ต้องแสดงหลักฐานว่าได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิและแสดงหลักฐานว่าได้เผยแพร่ไปยังวงวิชาการและวิชาชีพในสาขาวิชานั้นและสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง</p> <p>เมื่อได้เผยแพร่ตามลักษณะข้างต้นและได้มีการพิจารณาประเมินคุณภาพของ “งานวิจัย” นั้นแล้ว การนำ “งานวิจัย” นั้นมาแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมส่วนใดส่วนหนึ่ง เพื่อนำมาเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นไปและให้มีการประเมินคุณภาพ “งานวิจัย” นั้นอีกครั้งหนึ่งจะกระทำไม่ได้</p> <p>หมายเหตุ : สำหรับการเผยแพร่งานวิจัย</p> <p>ระดับชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการพิเศษ ดำเนินการข้อ ๑-๓ หรือ ๔ แล้วแต่กรณี</p> <p>ระดับเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ดำเนินการข้อ ๑-๔</p>

ประเภทผลงาน	ลักษณะการเผยแพร่
<p>ผลงานลักษณะอื่น (ผลงานลักษณะอื่น หมายถึง สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ช่อมบ่ารุง ซึ่งมีไม่มีลักษณะเป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือ หรืองานวิจัย โดยงานที่เสนอจะต้องประกอบด้วยบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานหรือแก้ไขปัญหาในงาน ทั้งนี้ผลงานดังกล่าวต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น)</p>	<p>๑. เผยแพร่ โดยมีการนำไปใช้ภายในหน่วยงานและหน่วยงานภายนอก หรือ ๒. เผยแพร่ โดยการจัดนิทรรศการหรือการจัดแสดง หรือ ๓. เผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์หรือสำนักพิมพ์และ ๔. จัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่มและได้ส่งเผยแพร่ภายนอกมหาวิทยาลัย ๒ แห่ง และภายในมหาวิทยาลัย ๑ แห่ง</p>

หมายเหตุ

๑. การเผยแพร่บทความหรืองานวิจัยในวารสารทางวิชาการ หนังสือรวมบทความทางวิชาการ/บทความ วิจัย หรือหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) ให้ส่งเผยแพร่ในวารสารทางวิชาการ หนังสือ รวมบทความทางวิชาการ/บทความวิจัย หรือหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) ที่มีกระบวนการกลั่นกรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) โดยให้แนบหน้าปกนอกและหน้าปกในของวารสารทางวิชาการ หนังสือรวมบทความทางวิชาการ/บทความวิจัย และหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) ในครั้งนั้น ๆ มาประกอบด้วย

๒. บทความหรืองานวิจัยที่เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) จะต้องเป็นฉบับสมบูรณ์ (Full Text)

แบบสรุปผลการประเมิน
 การประเมินผลงานทางวิชาการของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
 ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ
 ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ผู้ขอรับการประเมิน นาย/นาง/นางสาว.....
 เพื่อขอกำหนดตำแหน่ง.....
 โดยวิธี () ปกติ () พิเศษ

รายละเอียดการประเมิน	คุณภาพ				
	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง
คู่มือการปฏิบัติงาน					
ผลงานเชิงวิเคราะห์					
ผลงานเชิงสังเคราะห์					
งานวิจัย					
ผลงานลักษณะอื่น					
อื่นๆ					

สรุปคุณภาพโดยรวมของผลงานทั้งหมด () ผ่าน () ไม่ผ่าน

สรุปเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

หมายเหตุ : กรณีที่มีความเห็นอื่นๆ ขอความกรุณาพิมพ์เพิ่มเติมเพื่อแนบแบบสรุปนี้ได้

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
 (.....)
 วันที่.....

แบบประเมินผลงานวิจัย

ผู้ขอรับการประเมิน นาย/นาง/นางสาว.....

เพื่อขอกำหนดตำแหน่ง.....

โดยวิธี () ปกติ () พิเศษ

ชื่อเรื่อง.....

รายละเอียดการประเมิน	คุณภาพ				
	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง
ความคิดริเริ่ม					
ความถูกต้องของระเบียบวิธีวิจัย					
ผลงานวิจัย และการอภิปรายผลงานวิจัย					
การตีพิมพ์เผยแพร่ให้เป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพ					
ประโยชน์ของงานวิจัย					
สรุปผลงานโดยรวม					

เกณฑ์การตัดสิน การขอวิธีปกติ ทุกองค์ประกอบคุณภาพต้องไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ ดี

การขอวิธีพิเศษ ทุกองค์ประกอบคุณภาพต้องไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ ดีมาก

สรุปคุณภาพโดยรวมของผลงานทั้งหมด () ผ่าน () ไม่ผ่าน

ความเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....

รายละเอียดหัวข้อการประเมินผลงานวิจัย

๑. ความคิดริเริ่ม หมายถึง ลักษณะของงานวิจัยได้แสดงให้เห็นว่ามีความคิดริเริ่มของผู้วิจัยมากน้อยเพียงใด
๒. ความถูกต้องของระเบียบวิธีวิจัย หมายถึง วิธีการหรือขั้นตอนในการวิจัยมีการวางแผนเก็บข้อมูลและเสนอผลงาน ฯลฯ อย่างถูกต้องตามหลักวิธีการวิจัยเพียงใด
๓. การอภิปรายผลการวิจัย หมายถึง ความสามารถของผู้วิจัยในการวิจารณ์หรืออธิบายผลการวิจัย ให้เป็นที่เข้าใจได้ดีเพียงใด และมีการนำผลการวิจัยของผู้อื่นมาใช้ประกอบการอภิปรายหรือไม่
๔. การเผยแพร่ตีพิมพ์ให้เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ หมายถึง ความพยายามของผู้วิจัยในการเผยแพร่ผลงานวิจัยในแหล่งที่เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการมีมากน้อยเพียงใด
๕. ประโยชน์ของงานวิจัย หมายถึง ประโยชน์ของงานวิจัยพื้นฐาน หรือประยุกต์ที่ใช้ในการเรียนการสอน การวิจัยในปัญหาต่อเนื่อง หรือให้ความรู้ใหม่ทางวิชาการ ฯลฯ ได้ดีเพียงใด

แบบประเมินผลงานลักษณะอื่น

ผู้ขอรับการประเมิน นาย/นาง/นางสาว.....
 เพื่อขอกำหนดตำแหน่ง.....
 โดยวิธี () ปกติ () พิเศษ
 ชื่อผลงาน.....

รายละเอียดการประเมิน	คุณภาพ				
	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง
ความคิดริเริ่ม					
ความยากในการคิดค้น					
ความสมบูรณ์ของผลงาน					
ประโยชน์ใช้สอย หรือคุณค่าตามศาสตร์นั้นๆ					
การเผยแพร่ให้เป็นที่ยอมรับ					
สรุปผลงานโดยรวม					

สรุปคุณภาพโดยรวมของผลงานทั้งหมด () ผ่าน () ไม่ผ่าน

ความเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....

หมายเหตุ : สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ซ่อมบำรุง ซึ่งมีใช้มีลักษณะเป็น เอกสารหนังสือ คู่มือ หรืองานวิจัย โดยผลงานที่เสนอจะต้องประกอบด้วยบทวิเคราะห์ ที่อธิบายและชี้ให้เห็น ว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานหรือแก้ไขปัญหาในงาน ทั้งนี้ ผลงานดังกล่าว ต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น

รายละเอียดหัวข้อการประเมินผลงานลักษณะอื่น

๑. ความคิดริเริ่ม หมายถึง ลักษณะงานที่แสดงให้เห็นว่าเป็นความคิดใหม่ที่ไม่มีการคิดค้นมาก่อน หรือเป็นการดัดแปลงของเดิมที่มีให้มีลักษณะที่ดีกว่า ถูกกว่าหรือใช้ประโยชน์ได้ดีกว่าเดิม
๒. ความยากในการคิดค้น หมายถึง ลักษณะของผลงานที่แสดงให้เห็นว่าต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความพยายาม ในการคิดค้นมากเพียงใด และมีกระบวนการในการคิดค้นกว่าจะได้ผลงานออกมานั้น มีขั้นตอนที่ยุ่งยากมากน้อยเพียงใด
๓. ความสมบูรณ์ของผลงาน หมายถึง ความสมบูรณ์ของส่วนประกอบในผลงานมีเพียงใด สามารถใช้ประโยชน์ได้ทันทีโดยสมบูรณ์หรือยังต้องปรับปรุงอีก
๔. ประโยชน์ใช้สอย หรือคุณค่าตามศาสตร์นั้น หมายถึง ผลงานมีประโยชน์ในการนำไปใช้มาน้อยเพียงใดหรือผลงานชิ้นนั้นมีคุณค่าตามศาสตร์สาขาที่ผู้ขอประเมินผลงานได้นำเสนอเพียงใด
๕. การเผยแพร่ให้เป็นที่ยอมรับ หมายถึง ศักยภาพผลงานในการทำให้ผู้ใช้ได้รับประโยชน์กว้างขวางเพียงใดผลงานบางอย่างอาจใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางเมื่อราคาถูกหรือทำได้ง่ายแต่ผลงานบางชนิดใช้เฉพาะผู้คิดค้นไม่สามารถที่จะเผยแพร่ให้ผู้อื่นใช้ได้เลย

แบบประเมิน คู่มือการปฏิบัติงาน ผลงานเชิงวิเคราะห์ ผลงานเชิงสังเคราะห์

ผู้ขอรับการประเมิน นาย/นาง/นางสาว.....

เพื่อขอกำหนดตำแหน่ง.....

โดยวิธี () ปกติ () พิเศษ

ชื่อคู่มือ/ผลงาน.....

รายละเอียดที่ประเมิน	ผลการประเมิน (คะแนน)	ความคิดเห็น
ความถูกต้องและความสมบูรณ์ของเนื้อหา (๓๐ คะแนน)		
ความทันสมัยของเนื้อหา สอดแทรกความคิดริเริ่ม และประสบการณ์เพื่อนำไปสู่ความรู้ใหม่ (๒๕ คะแนน)		
ประโยชน์ในการนำไปใช้ (๑๕ คะแนน)		
ความเหมาะสมและความสม่ำเสมอของการใช้ ภาษาและรูปแบบในการเขียน (๑๕ คะแนน)		
ความสามารถในการนำเสนอและความชัดเจนใน การอธิบาย (๑๕ คะแนน)		
รวม (คะแนน)		

อยู่ในเกณฑ์ () ดีเด่น () ดีมาก () ดี () พอใช้ () ควรปรับปรุง

ความเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....

**รายละเอียดหัวข้อการประเมิน
คู่มือการปฏิบัติงาน ผลงานเชิงวิเคราะห์ ผลงานเชิงสังเคราะห์**

๑. ความถูกต้องและความสมบูรณ์ของเนื้อหา แนวคิด สมการ ผลงานมีเนื้อหาครอบคลุม ครบถ้วนตามหัวข้อเรื่อง ฯลฯ ถูกต้องทางวิชาการมากเพียงใด
๒. ความทันสมัยของเนื้อหา สอดแทรกความคิดริเริ่มและประสบการณ์ เพื่อนำไปสู่ความรู้ใหม่ หมายถึง ผลงานมีเนื้อหาที่ ทันต่อเหตุการณ์ เป็นนวัตกรรมใหม่ และบ่งบอกถึงการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือให้ความรู้ใหม่ทางวิชาการมากน้อยเพียงใด
๓. ประโยชน์การนำไปใช้ หมายถึง ประโยชน์ของเนื้อหาในการประยุกต์ที่ใช้ในการเรียนการสอน ได้ดีเพียงใด
๔. ความเหมาะสมและความสม่ำเสมอของการใช้ภาษาและรูปแบบการเขียน หมายถึง การเขียนประโยครัดกุม มีการใช้ภาษาอังกฤษเท่าที่จำเป็นหรือมีความเหมาะสมในการใช้คำ หรือศัพท์บัญญัติ หรือศัพท์ที่นิยมใช้กันในสาขานั้น ๆ เพียงใด รวมทั้งรูปแบบการเขียนและบรรณานุกรม แต่ละบทมีการใช้อย่างสม่ำเสมอตลอดทั้งเล่มเพียงใด
๕. ความสามารถในการนำเสนอและความชัดเจนในการอธิบาย หมายถึง ความสามารถของผู้เขียนในการศึกษา ค้นคว้า เขียน อธิบายและดำเนินเรื่องอย่างมีขั้นตอน รัดกุม ทำให้ผู้อ่านเข้าใจเนื้อหาได้อย่างชัดเจนเพียงใด

สรุปผลงานโดยส่วนร่วม หมายถึง การสรุปโดยรวม

จาก ข้อ ๑-๕ คะแนน	๙๐-๑๐๐	= ดีเด่น
	๘๐-๘๙	= ดีมาก
	๗๐-๗๙	= ดี
	๖๐-๖๙	= พอใช้
	ต่ำกว่า ๖๐	= ควรปรับปรุง