



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

พ.ศ. ๒๕๕๕

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้สอดคล้องกับภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ให้มีความเหมาะสมและเป็นปัจจุบันยิ่งขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๕๐๙ (๒)/ว ๑๔๓๐ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๓ หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๕๐๙ (๒)/ว ๘ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๕๐๙ (๒)/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ เรื่อง การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ และมาตรา ๑๕ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๓๙ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้ เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๕”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยแม่โจ้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยแม่โจ้

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“ตำแหน่ง” หมายความว่า ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามโครงสร้างตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๕ ให้ ก.บ.ม. มีอำนาจและหน้าที่ในการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งและการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อบังคับนี้และตามที่สภามหาวิทยาลัย มอบหมาย

ข้อ ๖ หลักเกณฑ์และการกำหนดระดับตำแหน่งต้องสอดคล้องกับกรอบของตำแหน่ง และแผนพัฒนากำลังคน ที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๗ การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใสภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

(๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

(๓) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

(๔) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อนและความประหยัด

ข้อ ๘ การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน และประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษกำหนดให้มีได้ทั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติการหลักของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติการสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย เช่น หน่วยงานในสำนักงานเลขานุการคณะหรือหน่วยงานที่เทียบเท่า หน่วยงานในสำนักงานอธิการบดีหรือหน่วยงานที่เทียบเท่า โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานและแบบประเมินค่างาน ดังนี้

(ก) องค์ประกอบหลักในการประเมิน

(ก ๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ

(ก ๒) ความยุ่งยากของงาน

(ก ๓) การกำหนดตรวจสอบ

(ก ๔) การตัดสินใจ

(ข) แบบประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง

(ข ๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ใช้แบบประเมินค่างานตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(ข ๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ใช้แบบประเมินค่างานตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และสำนักงานอธิการบดี โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างานสามด้าน ประกอบด้วยสับองค์ประกอบย่อย ดังนี้

(ก) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

(ก ๑) ความรู้และความชำนาญงาน

(ก ๒) การบริหารการจัดการ

(ก ๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์

(ข) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

(ข ๑) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา

(ข ๒) อีสระในการคิด

(ข ๓) ความท้าทายในงาน

(ค) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ

(ค ๑) การวิเคราะห์ข้อมูล

(ค ๒) อีสระในการปฏิบัติงาน

(ค ๓) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน

(ค ๔) ลักษณะงานที่ปฏิบัติงานของตำแหน่ง

โดยใช้แบบประเมินค่างานตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพ และไม่ได้ใช้วิชาชีพกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

(ก) หน้าที่และความรับผิดชอบ

(ข) ความยุ่งยากของงาน

(ค) การกำกับตรวจสอบ

(ง) การตัดสินใจ

(จ) การบริหารจัดการ

โดยใช้แบบประเมินค่างานตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๙ หลักเกณฑ์และการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยได้ประเมินค่างานแล้ว ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(๑) การประเมินค่างาน

(๒) ผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๓) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๔) สำหรับตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องมีส่วนประกอบด้านผลงานที่แสดงความเป็น ผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๑๐ หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กำหนดตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ข) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะ

ประเมิน

(ค) สมรรถนะทางการบริหาร

(๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ข) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะ

ประเมิน

(ค) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน หรือผู้ชำนาญงานพิเศษ ได้แก่

(ค ๑) ระดับชำนาญงานต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม

(ค ๒) ระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อยหนึ่งเล่ม

และผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ง) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๒

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

(ก) กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะงาน

(ก ๑) ระดับชำนาญการ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(ก ๑.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ก ๑.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ

ตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก ๑.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่

(ก ๑.๓.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม และ

(ก ๑.๓.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์หรืองานวิจัย

ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ก ๑.๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนด

ตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๒

(ก ๒) ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(ก ๒.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ก ๒.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ

ตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก ๒.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่

(ก ๒.๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึง

การพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และ

(ก ๒.๓.๒) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อ

หน่วยงาน อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ

(ก ๒.๔) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนด

ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๒

(ก ๓) ระดับเชี่ยวชาญ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(ก ๓.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ก ๓.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ

ตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก ๓.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

(ก ๓.๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรือผลงาน

ลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ และ

(ก ๓.๓.๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือ

ระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ก ๓.๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ

หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบเทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ

(ก ๓.๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนด

ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๒

(ก ๔) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(ก ๔.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ก ๔.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ

ตำแหน่งที่จะประเมิน

(ก ๔.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่

(ก ๔.๓.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งเรื่องหรือหนึ่งรายการ และ

(ก ๔.๓.๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ก ๔.๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความคิดเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะการให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบเทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ

(ก ๔.๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

(ก ๔.๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๒

(ข) กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ

(ข ๑) ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(ข ๑.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

(ข ๑.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ข ๑.๓) สมรรถนะทางการบริหาร

ข้อ ๑๑ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบพิจารณา อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) ต้องมิใช่ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

(๒) ต้องมิใช่ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นมาแล้ว

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

ข้อ ๑๒ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และชำนาญงานพิเศษ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตามข้อ ๑๐ (๒) และ (๓) (ก) ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

(๔) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัวหรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริงไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๑๓ เกณฑ์ตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน หรือสมรรถนะทางการบริหาร รวมทั้งแบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไปเป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๔ ให้ ก.บ.ม. กำหนดระดับคุณภาพของผลงาน

วิธีการตัดสินคุณภาพของผลงานให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษต้องใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าเสียงของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไปให้กระทำได้สองวิธี คือ วิธีปกติและวิธีพิเศษ ดังนี้

(๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(ก) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(ข) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๐ (๒) และ (๓) (ก) ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าของระดับที่จะแต่งตั้ง เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้ หรือการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน เป็นต้น โดย ก.บ.ม. จะต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง และผลงานที่มีระดับคุณภาพสูงกว่าวิธีปกติ

ข้อ ๑๖ วิธีการประเมินค่างานของตำแหน่งตามข้อ ๘ ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน โดยมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นร่วมเป็นคณะกรรมการและหัวหน้างานที่รับผิดชอบงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ การประเมินค่างานของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษาให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน ประกอบด้วยผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามมาตรา ๑๔ (ข) (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ภายในมหาวิทยาลัย จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน แล้วนำผลการประเมินค่างานเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งที่ปรึกษา

ข้อ ๑๗ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๐ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยมีองค์ประกอบตาม ก.บ.ม. กำหนด เพื่อทำหน้าที่ดังนี้

(๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่งเว้นแต่กรอบตำแหน่งตามข้อ ๑๖ วรรคสอง

(๒) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม

(๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(๔) พิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาอนุมัติ

ข้อ ๑๘ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามข้อ ๑๗ (๓) เพื่อพิจารณาผลงานในตำแหน่งต่างๆ ให้แต่งตั้งดังนี้

(๑) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือชำนาญการ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัยนั้น แต่ต้องอยู่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้ง (หน่วยงานระดับคณะหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ) และกรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยอีกอย่างน้อยหนึ่งคน รวมจำนวนกรรมการทั้งหมดไม่น้อยกว่าสามคน

(๒) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ หรือชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน โดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ในกรณีที่มีเหตุผล และความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

ข้อ ๑๙ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษตามข้อ ๑๕ (๒) ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามข้อ ๑๗ (๓) มีจำนวนกรรมการไม่น้อยกว่าห้าคน

วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพแต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพแต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๗ พิจารณาโดยจะไม่ทำการประชุมก็ได้

กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพจะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน

ข้อ ๒๐ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๐ ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. หรือคณะกรรมการที่ ก.บ.ม. มอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

ข้อ ๒๑ เมื่อมีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามลักษณะ หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งด้วย

ข้อ ๒๒ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งปรับปรุงผลงานได้ภายในสามเดือน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสามเดือน ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่กองการเจ้าหน้าที่รับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

ข้อ ๒๓ ให้ ก.บ.ม. พิจารณากำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอ กำหนดตำแหน่งอันส่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๐ (๒) และ (๓) (ก) ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ขอ กำหนดตำแหน่งระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์ส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเองให้ ก.บ.ม. มีมติให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้นและดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้น เสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติ

(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ ก.บ.ม. มีมติถอดถอนตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ส่วนตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติให้ถอดถอน หรือนับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน แล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๔ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งเนื่องจากคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคมหรือความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

ผู้ขอกำหนดตำแหน่งมีสิทธิขอให้ ก.บ.ม. พิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับทราบมติ

เมื่อ ก.บ.ม. ได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้วให้ส่งคำขอนั้นแก่คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๗ หากคณะกรรมการดังกล่าวมีความเห็นประการใดให้เสนอต่อ ก.บ.ม. พิจารณาผลการพิจารณาของ ก.บ.ม. ให้เป็นที่สิ้นสุด

ข้อ ๒๕ เมื่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้รับเรื่องการขอทบทวนตามข้อ ๒๔ แล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอให้มีมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้างและเหตุผลที่สนับสนุนคำขอให้มีมติรับไว้พิจารณา ให้มอบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดเดิมเพื่อพิจารณา

(๒) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้างและไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้างและมีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ โดยมีจำนวนกรรมการเท่ากับชุดเดิมเพื่อพิจารณา

(ค) เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้ ก.บ.ม. นำผลการพิจารณาของชุดใหม่และชุดเดิม เสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาต่อไป

ข้อ ๒๖ การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งใด ๆ ที่อยู่ระหว่างดำเนินการและยังไม่แล้วเสร็จในวันที่ข้อบังคับฉบับนี้ใช้บังคับ ให้การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งดังกล่าวเป็นไปตามข้อบังคับฉบับนี้

การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งใดๆ ที่ดำเนินการเสร็จแล้ว แต่การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งอยู่ระหว่างดำเนินการในวันที่ข้อบังคับฉบับนี้ใช้บังคับ วิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งให้เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประกาศ ณ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ และ (ฉบับที่ ๒) ณ วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๑ และข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการดังกล่าวสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นให้เป็นไปตามข้อบังคับฉบับนี้

ข้อ ๒๗/ ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และต้องมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานและระยะเวลาของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด โดยให้นับประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานตามพระราชบัญญัติการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ และหน่วยงานภายในตามประกาศสภามหาวิทยาลัยเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับด้านประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนดได้ ดังนี้

(ก) ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

(ก ๑) มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะหัวหน้างานในกองหรือหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากกว่า ๑ งาน มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ

(ก ๒) มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะหัวหน้างานในกองหรือหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ๑ งาน และมีประสบการณ์อื่นในการบริหารหน่วยงานในฐานะรักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานอื่นภายในกองหรือหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ

(ก ๓) มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะหัวหน้างานในกองหรือหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ๑ งาน และมีประสบการณ์อื่นในการบริหารหน่วยงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานอื่นซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงกว่าหัวหน้างาน หรือในฐานะหัวหน้ากลุ่มภารกิจ รองหัวหน้าหรือหัวหน้าหน่วยงานวิสาหกิจ ตำแหน่งบริหารอื่นๆ ที่มีเงินประจำตำแหน่ง หรือในฐานะหัวหน้าหรือประธานองค์กรทั้งในระดับมหาวิทยาลัยหรือระดับชาติ ทั้งในกรณีในฐานะรักษาการในตำแหน่งหรือรักษาราชการแทนเทียบเป็นประสบการณ์การบริหารในตำแหน่งหัวหน้างานอีกงานหนึ่งได้รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ

(ก ๔) มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะหัวหน้างานหรือรักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานในกองหรือหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ๑ งาน รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(ข) ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า

(ข ๑) มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะผู้อำนวยการกองเลขานุการคณะหรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ซึ่งเป็นประสบการณ์ในตำแหน่งที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเหมือนกันแต่แตกต่างหน่วยงาน รวมกันเป็น ๒ หน่วยงาน มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ

(ข ๒) มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะหรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า หรือรักษาการในตำแหน่งหรือรักษาราชการแทนในตำแหน่งดังกล่าว รวมกันเป็น ๒ หน่วยงาน เทียบเป็นประสบการณ์การบริหารหน่วยงานได้มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ

(ข ๓) มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะหรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า หรือรักษาการในตำแหน่งหรือรักษาราชการแทนในตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ๑ หน่วยงาน และมีประสบการณ์อื่นในการบริหารหน่วยงานในฐานะรักษาการในตำแหน่งหรือรักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ารวมกันแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ

(ข ๔) มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะหรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า หรือรักษาการในตำแหน่งหรือรักษาราชการแทนในตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ๑ หน่วยงาน และมีประสบการณ์อื่นในการบริหารหน่วยงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานอื่นซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงกว่ากอง หรือในฐานะหัวหน้าหน่วยงานวิสาขากิจ ตำแหน่งบริหารอื่น ๆ ที่มีเงินประจำตำแหน่ง หรือในฐานะหัวหน้าหรือประธานองค์กรทั้งในระดับมหาวิทยาลัยหรือระดับชาติ ทั้งในกรณีในฐานะรักษาการในตำแหน่งหรือรักษาราชการแทนในตำแหน่งดังกล่าว เทียบเป็นประสบการณ์การบริหารในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานอีกหน่วยงานหนึ่งได้ รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ

(ข ๕) มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานในฐานะผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะหรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า หรือรักษาการในตำแหน่งหรือรักษาราชการแทนในตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ๑ หน่วยงาน รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี

ข้อ ๒๘ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ หรือที่มีใ้ระบุไว้ในข้อบังคับนี้ให้นำเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาเป็นกรณีๆ ไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕



(นายจ๋วนวย ยศสุข)

นายกสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้

แบบคำขอรับการแต่งตั้ง

เพื่อขอรับการแต่งตั้ง ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
 0 ระดับชำนาญการ 0 ระดับชำนาญการพิเศษ 0 ระดับเชี่ยวชาญ
 (กรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน)

ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง.....

สังกัด คณะ/สำนัก.....

เสนอขอรับการแต่งตั้งตำแหน่ง

ได้รับเงินเดือนปัจจุบัน บาท (ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้เสนอขอรับการแต่งตั้ง (ส่วนที่ ๑-๔ ผู้ขอรับการแต่งตั้งกรอก)

๑) ชื่อ/สกุล				
เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.	อายุปี			
๒) ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่.....			
สังกัด.....	อัตราเงินเดือน..... บาท			
อายุราชการ.....ปี	เดือน.....			
๓) ประวัติการศึกษา				
คุณวุฒิ / สาขา	ปี พ.ศ. ที่ได้รับ		ชื่อสถานศึกษา	
๓.๑	
๓.๒	
๓.๓	
๔) ประวัติการฝึกอบรม หรือดูงาน				
วัน/เดือน/ปี	ระยะเวลา	รายการฝึกอบรม/ดูงาน	สถานที่	จัดโดย
.....
.....
.....
๕) ประวัติการทำงาน (จากที่เริ่มรับราชการ จนถึงปัจจุบัน/การโอนย้ายตำแหน่ง/การเลื่อนระดับตำแหน่ง)				
วัน/เดือน/ปี	ตำแหน่ง	ระดับ	สังกัด	
.....	
.....	
.....	
๖) ประสบการณ์พิเศษในการทำงาน (เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรบ้างที่นอกเหนือจากข้อ ๕ เช่น หน.โครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ ฯลฯ)				
.....			
.....			
.....			
๗) ผลงานดีเด่น/ผลงานที่ภาคภูมิใจ/รางวัล			
.....			
.....			

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

ให้นำข้อมูลตามแบบรายงานภาระงานตามข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ บุคลากรประเภทสายสนับสนุนวิชาการ (แบบ ป.สน.๐๒) ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ส่วนที่ ๓ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลัก สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และสมรรถนะทางการบริหาร

ให้นำข้อมูลตามแบบรายงานภาระงานตามข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ บุคลากรประเภทสายสนับสนุนวิชาการ (แบบ ป.สน.๐๒) ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ

คำจำกัดความ

- ๑. การบริหารจัดการ มีความรอบรู้ สามารถใช้ศาสตร์ ศิลป์ และหลักวิชาการที่ทันสมัยและหลากหลายในการบริหารจัดการซึ่งรวมถึงภาวะผู้นำ การสั่งการ การมอบหมายงาน การสอนงาน การสร้างทีมงาน การประสานงานการจูงใจ การมีมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒. การวางแผน การนำวิสัยทัศน์มาแปลงสู่การปฏิบัติ การกำหนดแผนงาน ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ งบประมาณ การประเมินผล และรายละเอียดขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้วางไว้
- ๓. วิสัยทัศน์ ความสามารถในการให้ทิศทางในอนาคตที่ชัดเจน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ก่อความร่วมมือร่วมใจในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชา และโน้มน้าวให้นำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน
- ๔. การแก้ไขปัญหา กำหนดและวิเคราะห์ปัญหา แยกความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่สอดคล้องกัน และแตกต่างกัน เพื่อการตัดสินใจที่เป็นเหตุเป็นผล ให้วิธีการแก้ไขปัญหาแก่บุคคลและองค์กร

ส่วนที่ ๔ ผลงานที่แสดงแนวคิด แผนงาน โครงการ กิจกรรม ในการพัฒนาปรับปรุงงาน หรือระบบงานของหน่วยงาน

..... (แบบฟอร์มการเขียนโครงการ)

.....

.....

ส่วนที่ ๕ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

๑) ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

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

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

๒) ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป

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

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

แบบประเมินการแต่งตั้ง

ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
 O ระดับชำนาญการ O ระดับชำนาญการพิเศษ O ระดับเชี่ยวชาญ
 (กรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน)

ชื่อ/สกุล.....ตำแหน่ง.....
 ขอรับการแต่งตั้งเป็นตำแหน่ง.....

คำชี้แจง

๑. ให้คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับของตำแหน่ง สมรรถนะทางการบริหาร และผลงานตามแบบคำขอรับการแต่งตั้ง

๒. เกณฑ์การผ่านประเมิน : ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สมรรถนะทางการบริหาร ได้รับคะแนนรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๓. เกณฑ์การผ่านประเมิน : ผลงานที่แสดงแนวคิด/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในการพัฒนาปรับปรุงงาน หรือระบบงานของหน่วยงาน ระดับชำนาญการ ต้องอยู่ในระดับดี โดยได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่า ๓.๐๐, ระดับชำนาญการพิเศษ ได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่า ๓.๕๐, ระดับเชี่ยวชาญ ได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่า ๔.๐๐

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
 (ประเมินจากส่วนที่ ๒ ของแบบคำขอรับการแต่งตั้ง)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
<p>ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๗๐%)</p> <p>พิจารณาจากงานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตามเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ตามแบบรายงานภาระงานตามข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการบุคลากรประเภทสายสนับสนุนวิชาการ (แบบ ป.สน..๐๒) ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน</p>	<p>ค่าคะแนนตามแบบรายงานภาระงานตามข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการบุคลากรประเภทสายสนับสนุนวิชาการ (แบบ ป.สน..๐๒) ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน</p>

ส่วนที่ ๒ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลัก สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และสมรรถนะทางการบริหาร
(ประเมินจากส่วนที่ ๓ ของแบบคำขอรับการแต่งตั้ง)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
สมรรถนะการปฏิบัติงาน (๓๐%) พิจารณาตามพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เพื่อสนับสนุนผลผลิตตามเป้าหมายทำให้เกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ตามแบบรายงานภาระงานตามข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการบุคลากรประเภทสายสนับสนุนวิชาการ (แบบ ป.สน.๐๒) ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน	ค่าคะแนนตามแบบรายงานภาระงานตามข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ บุคลากรประเภทสายสนับสนุนวิชาการ (แบบ ป.สน.๐๒) ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติ

ส่วนที่ ๓ การประเมินผลงานที่แสดงแนวคิด แผนงาน โครงการ กิจกรรมในการพัฒนา ปรับปรุงงาน หรือระบบงานของหน่วยงาน

การประเมิน กรุณาทำเครื่องหมาย (/) ในช่องของแต่ละหัวข้อ

องค์ประกอบ	ระดับคะแนน								
	๕.๐๐	๔.๕๐	๔.๐๐	๓.๕๐	๓.๐๐	๒.๕๐	๒.๐๐	๑.๕๐	๑.๐๐
ผลงานซึ่งแสดงแนวคิด/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาปรับปรุงงานหรือระบบงานของหน่วยงาน									

ได้รับคะแนนของผลงาน = _____ คะแนน

ส่วนที่ ๔ สรุปผลการประเมิน

๑. องค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ = _____ คะแนน
๒. องค์ประกอบด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (Core Competency, Functional Competency) และ
๓. องค์ประกอบด้านสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) = _____ คะแนน
(ผลรวมขององค์ประกอบที่ ๑ - ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐)
๔. องค์ประกอบด้านผลงานที่ผลงานที่แสดงแนวคิด แผนงาน โครงการ กิจกรรมในการพัฒนา ปรับปรุงงานหรือระบบงานของหน่วยงาน = _____ คะแนน
(ได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่า ๓.๕๐)

ดังนั้น ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งข้างต้น

- ผ่านการประเมิน
- ไม่ผ่านการประเมิน

ความเห็น

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการ
(.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(.....)

(ลงชื่อ).....เลขานุการ
(.....)

แบบสรุปผลประเมินการแต่งตั้ง

ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

0 ระดับชำนาญการ 0 ระดับชำนาญการพิเศษ 0 ระดับเชี่ยวชาญ

(กรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน)

ชื่อผู้ขอรับการประเมินตำแหน่ง
 ระดับ ประเภท คณะ/สำนัก/หน่วยงาน.....
 เสนอขอกำหนดตำแหน่ง.....

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
 (ประเมินจากส่วนที่ ๒ ของแบบคำขอรับการแต่งตั้ง)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
<p>ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๓๐%) พิจารณาจากงานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตามเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ตามแบบรายงานภาระงานตาม ข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการบุคลากรประเภทสายสนับสนุนวิชาการ (แบบ ป.สน.๐๒) ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน</p>	

ส่วนที่ ๒ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลัก สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และสมรรถนะทางการบริหาร
 (ประเมินจากส่วนที่ ๓ ของแบบคำขอรับการแต่งตั้ง)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
<p>สมรรถนะการปฏิบัติงาน (๓๐%) พิจารณาตามพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เพื่อสนับสนุนผลผลิตตามเป้าหมายทำให้เกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ตามแบบรายงานภาระงานตาม ข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการบุคลากรประเภทสายสนับสนุนวิชาการ (แบบ ป.สน.๐๒) ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน</p>	

ส่วนที่ ๓ การประเมินผลงานที่แสดงแนวคิด แผนงาน โครงการ กิจกรรมในการพัฒนา ปรับปรุงงาน หรือระบบงานของหน่วยงาน

ผลงานที่แสดงแนวคิด แผนงาน โครงการ กิจกรรมในการพัฒนาปรับปรุงงาน หรือระบบงานของ
หน่วยงาน เรื่อง

.....

.....

ได้รับคะแนนส่วนของผลงานฯ = _____ คะแนน

การประเมินตามองค์ประกอบ

๑. ส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) = _____ คะแนน

๒. ส่วนที่ ๒ สมรรถนะการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๓๐) = _____ คะแนน

สรุปคะแนน (๑๐๐%) = _____ คะแนน

(ต้องได้รับคะแนนรวมกันแล้วไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินในองค์ประกอบนี้)

๓. ส่วนที่ ๓ การประเมินผลงานที่แสดงแนวคิด แผนงาน โครงการ กิจกรรมในการพัฒนา ปรับปรุงงาน หรือระบบงานของหน่วยงาน = _____ คะแนน

****คุณภาพของผลงาน ระดับชำนาญการ ผลงานต้องอยู่ในระดับดี โดยได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่า ๓.๐๐, ระดับชำนาญการพิเศษ ได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่า ๓.๕๐, ระดับเชี่ยวชาญ ได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่า ๔.๐๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินในองค์ประกอบนี้)**

สรุปผลการประเมิน คณะกรรมการได้พิจารณาทั้งผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะการปฏิบัติงาน และผลงานที่แสดงแนวคิด แผนงาน โครงการ กิจกรรมในการพัฒนา ปรับปรุงงานหรือระบบงานของหน่วยงาน รวมกันทุกองค์ประกอบแล้ว มีมติดังนี้

สมควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ไม่สมควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจาก

สรุปความเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการ
(.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(.....)

(ลงชื่อ).....เลขานุการ
(.....)

แบบคำขอรับการแต่งตั้ง

เพื่อขอรับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ หรือ
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ
 ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (กรณีใช้ผลงาน)

ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง.....

สังกัด คณะ/สำนัก.....

ขอกำหนดตำแหน่งระดับ ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ

ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ

เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ ด้วย วิธีปกติ วิธีพิเศษ

ด้านที่มีความเชี่ยวชาญ

(ระบุเฉพาะกรณีการขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้รับการประเมิน (ส่วนที่ ๑-๖ ผู้ขอกำหนดตำแหน่งกรอก)

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.....

๑.๔ วิทยานิพนธ์หรือสารนิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา

๑.๔.๑.....

๑.๔.๒.....

๒) ประวัติการรับราชการ

๒.๑ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป/ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่ง

.....เงินเดือน.....บาท

ได้รับการแต่งตั้งเมื่อวันที่.....

๒.๒ ตำแหน่งประจำอื่นๆ (ระบุชื่อตำแหน่งอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งประจำ)

๒.๒.๑

๒.๒.๒

๒.๒.๓

รวมเวลารับราชการ.....ปี

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

ให้นำข้อมูลตามแบบรายงานภาระงานตามข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการบุคลากรประเภทสายสนับสนุนวิชาการ (แบบ ป.สน.๐๒) ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ส่วนที่ ๓ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ให้นำข้อมูลตามแบบรายงานภาระงานตามข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการบุคลากรประเภทสายสนับสนุนวิชาการ (แบบ ป.สน.๐๒) ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔ การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม
เช่น การให้ความคิดเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะการให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบเทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ (สำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ)

การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม (ของผู้รับการประเมิน)	ระบุเอกสารหรือกรณีอ้างอิง
๑.	
๒.	
๓.	
๔.	
๕.	

ส่วนที่ ๕ **ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ**

หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพหรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ (สำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ)

ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ (ของผู้รับการประเมิน)	ระบุเอกสารหรือกรณีอ้างอิง
๑.	
๒.	
๓.	
๔.	
๕.	

ส่วนที่ ๖ ผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่ง

คำชี้แจง ๑. การเขียนผลงานให้เขียนตามหลักบรรณานุกรม อันประกอบด้วยชื่อผู้แต่ง ปี พ.ศ. ชื่อเรื่อง แหล่งพิมพ์ จำนวนหน้าเป็นต้น และระบุสัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงาน

๒. ให้ระบุผลงานที่เคยใช้ในการขอกำหนดระดับตำแหน่งต่าง ๆ มาแล้ว เช่น ขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้ระบุผลงานที่เคยใช้ขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการมาด้วย

๖.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป

ระดับชำนาญงาน

๑).....

๒)

ระดับชำนาญงานพิเศษ

๑).....

๒).....

๖.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ระดับชำนาญการ

๑).....

๒)

ระดับชำนาญการพิเศษ

๑).....

๒).....

ระดับเชี่ยวชาญ

๑).....

๒).....

ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

๑).....

๒).....

ขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....ผู้ขอกำหนดตำแหน่ง

(.....)

ตำแหน่ง.....

ส่วนที่ ๗ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

๑) ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

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

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

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

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

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

๒) ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือกว่าผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน มีดังนี้

- ๑. คู่มือปฏิบัติงานหลัก
- ๒. ผลงานเชิงวิเคราะห์ **หรือ**
 ผลงานสังเคราะห์
- ๓. ผลงานวิจัย **หรือ**
 ผลงานลักษณะอื่น

เรื่อง.....

ผู้ร่วมงาน จำนวน.....คน แต่ละคนมีส่วนร่วมดังนี้

ชื่อผู้ร่วมงาน	ปริมาณงานร้อยละ ที่มีส่วนร่วม	หน้าที่ความรับผิดชอบในผลงาน
๑.		
๒.		
๓.		

ลงชื่อ.....
(.....)

ลงชื่อ.....
(.....)

ลงชื่อ.....
(.....)

ลงชื่อ.....
(.....)

แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ส่วนที่ ๑ สำหรับผู้ขอ

ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๓ และข้อ ๑๒ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

๑. ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะเข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

๒. ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเอง และแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

๓. ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

๔. ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

๕. ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้าพเจ้าได้ประพฤติและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพที่กำหนดไว้ข้างต้น และข้าพเจ้าได้รับทราบผลของการละเมิดจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพดังกล่าว

ลงชื่อ.....

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ส่วนที่ ๒ สำหรับหน่วยงาน

หน่วยงานได้รับทราบและตรวจสอบในเบื้องต้นแล้ว

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

(.....)

ตำแหน่ง.....

วัน.....เดือน.....พ.ศ.

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชาเหนือกว่าผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

(.....)

ตำแหน่ง.....

วัน.....เดือน..... พ.ศ.

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/รายการต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่า ๕๐%
๔. การลงนามรับรองการมีส่วนร่วมในผลงาน หากมีการเสนอผลงานที่มีผู้ร่วมงานหลายคนจะต้องให้ผู้ร่วมงานทุกคนลงนามรับรองว่าแต่ละคนมีส่วนร่วมในผลงานเรื่องนั้นร้อยละเท่าใด รวมทั้งระบุบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในผลงานนั้น
๕. การลงนามรับรองการมีส่วนร่วมในผลงานแต่ละชิ้น เมื่อได้ลงนามรับรองแล้วจะเปลี่ยนแปลงไม่ได้

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"> ๑. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ ๒. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน <p>ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ๒. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่องเป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ
ผลงานวิจัย	<p>ระดับดี เป็นผลงานที่เป็นงานศึกษา หรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล คำตอบ หรือข้อสรุปรวมที่เป็นประโยชน์ และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงาน หรือสถาบันอุดมศึกษา 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. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่องเป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ <p>ทั้งนี้ เมื่อได้เผยแพร่ตามลักษณะข้างต้นและได้มีการพิจารณาประเมินคุณภาพของ “งานวิจัย” นั้นแล้ว การนำ “งานวิจัย” นั้นมาแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมส่วนใด ส่วนหนึ่ง เพื่อนำมาเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น และให้มีการประเมินคุณภาพ “งานวิจัย” นั้นอีกครั้งหนึ่งจะกระทำไม่ได้</p>

ประเภทผลงาน	ระดับคุณภาพ
<p>ผลงานลักษณะอื่น</p> <p>(ผลงานลักษณะอื่น หมายถึงสิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ซ่อมบำรุง ซึ่งมีใช้มีลักษณะเป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือ หรืองานวิจัย โดยผลงานที่เสนอจะต้องประกอบด้วยบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานหรือแก้ไขปัญหาในงาน ทั้งนี้ผลงานดังกล่าวต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น)</p>	<p>ระดับดี เป็นผลงานที่แสดงความพยายามของผู้ทำผลงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงาน 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. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้า อย่างต่อเนื่องเป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ

เงื่อนไขผลงาน

ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

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

ลักษณะการเผยแพร่ผลงาน

ประเภทผลงาน	ลักษณะการเผยแพร่
คู่มือปฏิบัติงานหลัก	<ol style="list-style-type: none"> ๑. เผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์ หรือสำนักพิมพ์ <i>หรือ</i> ๒. จัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่มและได้ส่งเผยแพร่ภายนอกมหาวิทยาลัยรวมกันไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง และภายในมหาวิทยาลัยประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> ๑) สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ อย่างน้อย ๑ เล่ม ๒) ห้องสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ฯ อย่างน้อย ๑ เล่ม ๓) ห้องสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร อย่างน้อย ๑ เล่ม

ประเภทผลงาน	ลักษณะการเผยแพร่
<p>ผลงานเชิงวิเคราะห์ ผลงานเชิงสังเคราะห์</p> <p>งานวิจัย</p>	<p>๑. เผยแพร่ในรูปของบทความในวารสารทางวิชาการ <i>หรือ</i></p> <p>๒. เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความทางวิชาการ <i>หรือ</i></p> <p>๓. เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) <i>หรือ</i></p> <p>๔. จัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่มและได้ส่งเผยแพร่ภายนอกมหาวิทยาลัยรวมกันไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง และภายในมหาวิทยาลัยประกอบด้วย</p> <p> ๑) สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ อย่างน้อย ๑ เล่ม</p> <p> ๒) ห้องสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ฯ อย่างน้อย ๑ เล่ม</p> <p> ๓) ห้องสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร อย่างน้อย ๑ เล่ม</p> <p>๑. เผยแพร่ในรูปของบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ ทั้งนี้วารสารทางวิชาการนั้นอาจเผยแพร่เป็นรูปเล่มสิ่งพิมพ์หรือเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีกำหนดการเผยแพร่อย่างแน่นอนชัดเจน <i>หรือ</i></p> <p>๒. เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความวิจัยในรูปแบบอื่นที่มีการบรรณาธิการประเมินและตรวจสอบคุณภาพ <i>หรือ</i></p> <p>๓. นำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมทางวิชาการ ซึ่งภายหลังจากการประชุมทางวิชาการได้มีการบรรณาธิการและนำไปรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) ของการประชุมทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ</p> <p>๔. การเผยแพร่รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่มีรายละเอียดและความยาว ต้องแสดงหลักฐานว่าได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิและแสดงหลักฐานว่าได้เผยแพร่ไปยังวงวิชาการและวิชาชีพนั้นและสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง อย่างกว้างขวาง</p> <p>๕. จัดทำเป็นรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่มีรายละเอียดและความยาวเป็นเล่มหนังสือ ในการนี้ ก.บ.ม.กำหนดให้เผยแพร่ภายนอกมหาวิทยาลัยรวมกันไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง และภายในมหาวิทยาลัยประกอบด้วย</p> <p> ๑) สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ อย่างน้อย ๑ เล่ม</p> <p> ๒) ห้องสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ฯ อย่างน้อย ๑ เล่ม</p> <p> ๓) ห้องสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร อย่างน้อย ๑ เล่ม</p> <p>หมายเหตุ สำหรับการเผยแพร่งานวิจัยนั้น ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการตามข้อ ๑-๕ ส่วนระดับชำนาญงานพิเศษและระดับชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการตามข้อ ๑-๔ หรือข้อ ๕ แล้วแต่กรณี</p>

ประเภทผลงาน	ลักษณะการเผยแพร่
ผลงานลักษณะอื่น (ผลงานลักษณะอื่น หมายถึง สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ซ่อมบำรุง ซึ่งมีใช้มีลักษณะเป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือ หรืองานวิจัย โดยผลงานที่เสนอจะต้องประกอบด้วยบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานหรือแก้ไขปัญหาในงาน ทั้งนี้ผลงานดังกล่าวต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น)	<p>๑. เผยแพร่โดยมีการนำไปใช้ภายในหน่วยงานและหน่วยงานภายนอก หรือ</p> <p>๒. เผยแพร่ โดยการจัดนิทรรศการหรือการจัดแสดง หรือ</p> <p>๓. เผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์หรือสำนักพิมพ์ และ</p> <p>๔. จัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่ม และได้ส่งเผยแพร่ภายนอกมหาวิทยาลัย รวมกันไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง และภายในมหาวิทยาลัยประกอบด้วย</p> <p>๑) สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ อย่างน้อย ๑ เล่ม</p> <p>๒) ห้องสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ฯ อย่างน้อย ๑ เล่ม</p> <p>๓) ห้องสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร อย่างน้อย ๑ เล่ม</p>

หมายเหตุ

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

๒. บทความหรืองานวิจัยที่เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) จะต้องเป็นฉบับสมบูรณ์ (Full Text)

ตารางสรุปช่วงคะแนนของการประเมินผลการในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นระดับต่าง ๆ

กลุ่ม	ประเภทตำแหน่ง	วิธีการขอ/เกณฑ์ผ่าน การประเมิน		ระดับคุณภาพของผลงาน		
		วิธีปกติ	วิธีพิเศษ	ดี	ดีมาก	ดีเด่น
๑	ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ	≥ ๓.๐๐	≥ ๓.๕๐	๓.๐๐-๓.๕๙	๓.๕๐-๓.๙๙	๔.๐๐-๔.๐๐
๒	ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ	≥ ๓.๕๐	≥ ๔.๐๐	๓.๕๐-๓.๙๙	๔.๐๐-๔.๕๙	๔.๕๐-๔.๐๐
๓	ระดับเชี่ยวชาญ	≥ ๔.๐๐	≥ ๔.๕๐	๔.๐๐-๔.๕๙	๔.๕๐-๔.๙๙	๔.๙๙-๔.๐๐
๔	ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	≥ ๔.๕๐	≥ ๔.๙๙	๔.๐๐-๔.๕๙	๔.๕๐-๔.๙๙	๔.๙๙-๔.๐๐

แบบสรุปผลการประเมินการแต่งตั้ง

ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ (กรณีใช้ผลงาน)โดย วิธีปกติ วิธีพิเศษ

ชื่อ/สกุล.....ตำแหน่ง.....

ขอรับการแต่งตั้งเป็นตำแหน่ง.....

คำชี้แจง

๑. ให้คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลักและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และผลงานตามแบบคำขอรับการแต่งตั้ง

๒. เกณฑ์การผ่านประเมิน : ผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลักและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ได้รับคะแนนรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๓. ระดับชำนาญงาน: วิธีปกติ ผลงานต้องอยู่ในระดับดี โดยได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่า ๓.๐๐ และ ระดับชำนาญงาน: วิธีพิเศษ ผลงานต้องอยู่ในระดับดี โดยได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่า ๓.๕๐

๔. ระดับชำนาญงานพิเศษ: วิธีปกติ ผลงานต้องอยู่ในระดับดี โดยได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่า ๓.๕๐ และระดับชำนาญงานพิเศษ: วิธีพิเศษ ผลงานต้องอยู่ในระดับดีมาก โดยได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่า ๔.๐๐

๕. มีจริยธรรมและจรรยาบรรณ อยู่ในเกณฑ์ **เหมาะสม** เท่านั้น

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ประเมินจากส่วนที่ ๒ ของแบบคำขอรับการแต่งตั้ง)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๗๐%) พิจารณาจากงานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตามเป้าหมาย และเกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ตามแบบข้อตกลง และแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน	ค่าคะแนนตามแบบรายงานภาระงานตามข้อตกลง และแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ บุคลากร ประเภทสายสนับสนุนวิชาการ ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ส่วนที่ ๒ การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

(ประเมินจากส่วนที่ ๓ ของแบบคำขอรับการแต่งตั้ง)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
สมรรถนะการปฏิบัติงาน (๓๐%) พิจารณาตามพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เพื่อสนับสนุนผลผลิตตามเป้าหมายทำให้เกิดผลลัพธ์ตรงตาม วัตถุประสงค์ตามแบบข้อตกลงและแบบประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณา การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน	ค่าคะแนนตามแบบรายงานภาระงานตาม ข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ บุคลากรประเภทสายสนับสนุนวิชาการ ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินพฤติกรรมการ ปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๓ การประเมินผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน/ชำนาญงานพิเศษ

องค์ประกอบ	ระดับคะแนน								
	๕.๐๐	๔.๕๐	๔.๐๐	๓.๕๐	๓.๐๐	๒.๕๐	๒.๐๐	๑.๕๐	๑.๐๐
(ระดับชำนาญงาน) - คู่มือการปฏิบัติงานหลัก (ระดับชำนาญงานพิเศษ) - คู่มือการปฏิบัติงานหลัก และ - ผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึง การพัฒนางานในหน้าที่									
	เหมาะสม					ไม่เหมาะสม			
- จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ									

ได้รับคะแนนเฉลี่ยของผลงาน = _____ คะแนน

คะแนนที่ได้รับตามองค์ประกอบ ได้แก่

๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) ร้อยละ = _____

๒. สมรรถนะการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๓๐) ร้อยละ = _____

สรุปคะแนนร้อยละ (๑๐๐%) = _____

(ต้องได้รับคะแนนรวมกันแล้วไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินในองค์ประกอบนี้)

๓. คุณภาพผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน/ชำนาญงานพิเศษ = _____ คะแนน

กลุ่ม	ประเภทตำแหน่ง	วิธีการขอ/เกณฑ์ผ่านการประเมิน		ระดับคุณภาพของผลงาน		
		วิธีปกติ	วิธีพิเศษ	ดี	ดีมาก	ดีเด่น
1	ระดับชำนาญงาน	≥ 3.00	≥ 3.50	3.00-3.49	3.50-3.99	4.00-5.00
2	ระดับชำนาญงานพิเศษ	≥ 3.50	≥ 4.00	3.50-3.99	4.00-4.49	4.50-5.00

(เกณฑ์การผ่านการประเมินระดับชำนาญงาน: วิธีปกติ ได้รับค่าคะแนนไม่ต่ำกว่า ๓.๐๐, ระดับชำนาญงาน: วิธีพิเศษ ได้รับค่าคะแนนไม่ต่ำกว่า ๓.๕๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินในองค์ประกอบนี้)

เกณฑ์การผ่านการประเมินระดับชำนาญงานพิเศษ: วิธีปกติ ได้รับค่าคะแนนไม่ต่ำกว่า ๓.๕๐, ระดับชำนาญงานพิเศษ: วิธีพิเศษ ได้รับค่าคะแนนไม่ต่ำกว่า ๔.๐๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินในองค์ประกอบนี้)

๔. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เหมาะสม ไม่เหมาะสม

สรุปผลการประเมิน คณะกรรมการได้พิจารณาทั้งผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพพร้อมกันทุกองค์ประกอบแล้ว จึงมีมติดังนี้

- สมควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
- ไม่สมควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจาก

.....
.....

สรุปความเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....เลขานุการ
(.....)

แบบสรุปผลการประเมินการแต่งตั้ง

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ
(กรณีใช้ผลงาน) โดย วิธีปกติ วิธีพิเศษ

ชื่อ/สกุล.....ตำแหน่ง.....

ขอรับการแต่งตั้งเป็นตำแหน่ง.....

คำชี้แจง

๑. ให้คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลักและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และผลงานตามแบบคำขอรับการแต่งตั้ง
๒. เกณฑ์การผ่านประเมิน ผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลักและสมรรถนะที่จำเป็น รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐
๓. ระดับชำนาญการ: วิธีปกติ ผลงานต้องอยู่ในระดับดี โดยได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่า ๓.๐๐ และระดับชำนาญการ: วิธีพิเศษ ผลงานต้องอยู่ในระดับดี โดยได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่า ๓.๕๐
๔. ระดับชำนาญการพิเศษ: วิธีปกติ ผลงานต้องอยู่ในระดับดี โดยได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่า ๓.๕๐ และระดับชำนาญการพิเศษ: วิธีพิเศษ ผลงานต้องอยู่ในระดับดีมาก โดยได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่า ๔.๐๐
๕. มีจริยธรรมและจรรยาบรรณ อยู่ในเกณฑ์ **เหมาะสม** เท่านั้น

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ประเมินจากส่วนที่ ๒ ของแบบคำขอรับการแต่งตั้ง)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
<p>ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๗๐%)</p> <p>พิจารณาจากงานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตามเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ตามแบบรายงานภาระงานตามข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการบุคลากรประเภทสายสนับสนุนวิชาการ (แบบ ป.สน.๐๒) ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน</p>	<p>ค่าคะแนนตามแบบรายงานภาระงานตามข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ บุคลากรประเภทสายสนับสนุนวิชาการ ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน</p>

ส่วนที่ ๒ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (ประเมินจากส่วนที่ ๓ ของแบบคำขอรับการแต่งตั้ง)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
<p>สมรรถนะการปฏิบัติงาน (๓๐%)</p> <p>พิจารณาตามพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ เพื่อสนับสนุนผลผลิตตามเป้าหมายทำให้เกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ตามแบบรายงานภาระงานตามข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการบุคลากรประเภทสายสนับสนุนวิชาการ (แบบ ป.สน.๐๒) ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน</p>	<p>ค่าคะแนนตามแบบรายงานภาระงานตามข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ บุคลากรประเภทสายสนับสนุนวิชาการ ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ</p>

ส่วนที่ ๓ การประเมินผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ

องค์ประกอบ	ระดับคะแนน									
	๕.๐๐	๔.๕๐	๔.๐๐	๓.๕๐	๓.๐๐	๒.๕๐	๒.๐๐	๑.๕๐	๑.๐๐	
<p>(ระดับชำนาญการ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - คู่มือการปฏิบัติงานหลัก และ - ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ <p>(ระดับชำนาญการพิเศษ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ <p>และ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นอย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ ผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ถ้าเป็นงานวิจัยต้องมีคำรับรองโครงการวิจัยหรือสำเนาคำรับรองแนบประกอบด้วย 										
	เหมาะสม					ไม่เหมาะสม				
- จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ										

ได้รับคะแนนเฉลี่ยของผลงาน = _____ คะแนน

คะแนนที่ได้รับตามองค์ประกอบ ได้แก่

- ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) ร้อยละ = _____
 - ๒. สมรรถนะการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๓๐) ร้อยละ = _____
- สรุปคะแนนร้อยละ (๑๐๐%) = _____

(ต้องได้รับคะแนนรวมกันแล้วไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินในองค์ประกอบนี้)

- ๓. คุณภาพผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ = _____ คะแนน

กลุ่ม	ประเภทตำแหน่ง	วิธีการขอ/เกณฑ์ผ่านการประเมิน		ระดับคุณภาพของผลงาน		
		วิธีปกติ	วิธีพิเศษ	ดี	ดีมาก	ดีเด่น
1	ระดับชำนาญการ	≥ 3.00	≥ 3.50	3.00-3.49	3.50-3.99	4.00-5.00
2	ระดับชำนาญการพิเศษ	≥ 3.50	≥ 4.00	3.50-3.99	4.00-4.49	4.50-5.00

(เกณฑ์การผ่านการประเมินระดับชำนาญการ: วิธีปกติ ได้รับค่าคะแนนไม่ต่ำกว่า ๓.๐๐, ระดับชำนาญการ: วิธีพิเศษ ได้รับค่าคะแนนไม่ต่ำกว่า ๓.๕๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินในองค์ประกอบนี้)

(เกณฑ์การผ่านการประเมินระดับชำนาญการพิเศษ: วิธีปกติ ได้รับค่าคะแนนไม่ต่ำกว่า ๓.๕๐, ระดับชำนาญการพิเศษ: วิธีพิเศษ ได้รับค่าคะแนนไม่ต่ำกว่า ๔.๐๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินในองค์ประกอบนี้)

- ๔. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เหมาะสม ไม่เหมาะสม

สรุปผลการประเมิน คณะกรรมการได้พิจารณาทั้งผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพพร้อมกันทุกองค์ประกอบแล้ว จึงมีมติดังนี้

- สมควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
- ไม่สมควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจาก

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

สรุปความเห็น

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

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ
(.....)

ลงชื่อ).....เลขานุการ
(.....)

**แบบสรุปผลประเมินการแต่งตั้ง
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับเชี่ยวชาญ (กรณีใช้ผลงาน)
โดย วิธีปกติ วิธีพิเศษ**

ชื่อ/สกุล.....ตำแหน่ง.....
ขอรับการแต่งตั้งเป็นตำแหน่ง.....

คำชี้แจง

๑. ให้คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลักและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงาน บริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม และผลงานตามแบบคำขอรับการแต่งตั้ง

๒. เกณฑ์การผ่านประเมิน ผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลักและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง **รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐**

๓. **ระดับเชี่ยวชาญ: วิธีปกติ** ผลงานและการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ต้องอยู่ในระดับดี โดยได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่า ๔.๐๐ และ**ระดับเชี่ยวชาญ: วิธีพิเศษ** ผลงานและการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ต้องอยู่ในระดับดีมาก โดยได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่า ๔.๕๐

๔. มีจริยธรรมและจรรยาบรรณ อยู่ในเกณฑ์ **เหมาะสม** เท่านั้น

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ประเมินจากส่วนที่ ๒ ของแบบคำขอรับการแต่งตั้ง)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๗๐%) พิจารณาจากงานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตามเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ตามแบบรายงานภาระงานตามข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการบุคลากรประเภทสายสนับสนุนวิชาการ (แบบ ป.สน.๐๒) ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน	ค่าคะแนนตามแบบรายงานภาระงานตามข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการบุคลากรประเภทสายสนับสนุนวิชาการ ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ส่วนที่ ๒ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
(ประเมินจากส่วนที่ ๓ ของแบบคำขอรับการแต่งตั้ง)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
สมรรถนะการปฏิบัติงาน (๓๐%) พิจารณาตามพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เพื่อสนับสนุนผลผลิตตามเป้าหมายทำให้เกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ตามแบบรายงานภาระงานตามข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการบุคลากรประเภทสายสนับสนุนวิชาการ (แบบ ป.สน.๐๒) ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน	ค่าคะแนนตามแบบรายงานภาระงานตามข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ บุคลากรประเภทสายสนับสนุนวิชาการ ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๓ การประเมินผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ

องค์ประกอบ	ระดับคะแนน									
	๕.๐๐	๔.๕๐	๔.๐๐	๓.๕๐	๓.๐๐	๒.๕๐	๒.๐๐	๑.๕๐	๑.๐๐	
- ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย และ - งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติอย่างน้อย ๑ เรื่อง ผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน โดยมีคำรับรองโครงการวิจัยหรือสำเนาคำรับรองแบบประกอบด้วย										
	เหมาะสม					ไม่เหมาะสม				
- จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ										

ได้รับคะแนนเฉลี่ยของผลงาน = _____ คะแนน

ส่วนที่ ๔ การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความคิดเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะการให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ หลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบเทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการ วิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ (ประเมินจากส่วนที่ ๔ ของแบบคำขอรับการแต่งตั้ง)

การใช้ความรู้ความสามารถในงาน สนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ บริการต่อสังคมของผู้รับการประเมิน	ระดับคะแนน									
	๕.๐๐	๔.๕๐	๔.๐๐	๓.๕๐	๓.๐๐	๒.๕๐	๒.๐๐	๑.๕๐	๑.๐๐	
๑.										
๒.										
๓.										
๔.										
๕.										

คะแนนที่ได้รับตามองค์ประกอบ ได้แก่

๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๓/๐) ร้อยละ = _____

๒. สมรรถนะการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๓๐) ร้อยละ = _____

สรุปคะแนนร้อยละ (๑๐๐%) = _____

(ต้องได้รับคะแนนรวมกันแล้วไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินในองค์ประกอบนี้)

๓. คุณภาพผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ = _____ คะแนน

กลุ่ม	ประเภทตำแหน่ง	วิธีการขอ/เกณฑ์ผ่าน การประเมิน		ระดับคุณภาพของผลงาน		
		วิธีปกติ	วิธีพิเศษ	ดี	ดีมาก	ดีเด่น
1	ระดับเชี่ยวชาญ	≥ 4.00	≥ 4.50	4.00-4.49	4.50-4.74	4.75-5.00

(เกณฑ์การผ่านการประเมินระดับเชี่ยวชาญ: วิธีปกติ ได้รับค่าคะแนนไม่ต่ำกว่า ๔.๐๐, ระดับเชี่ยวชาญ: วิธีพิเศษ ได้รับค่าคะแนนไม่ต่ำกว่า ๔.๕๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินในองค์ประกอบนี้)

๔. การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรือ
งานวิชาชีพบริการต่อสังคม (๕ คะแนน) = _____ คะแนน

๕. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เหมาะสม ไม่เหมาะสม

สรุปผลการประเมิน คณะกรรมการได้พิจารณาทั้งผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองาน วิชาชีพบริการต่อสังคม รวมทั้งผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพพร้อมกันทุกองค์ประกอบแล้ว จึงมี มติดังนี้

- สมควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
- ไม่สมควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจาก

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

สรุปความเห็น

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

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....เลขานุการ
(.....)

แบบสรุปผลประเมินการแต่งตั้ง
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (กรณีใช้ผลงาน)
 โดย วิธีปกติ วิธีพิเศษ

ชื่อ/สกุล.....ตำแหน่ง.....
 ขอรับการแต่งตั้งเป็นตำแหน่ง.....

คำชี้แจง

๑. ให้คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลักและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงาน บริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ และ ผลงานตามแบบคำขอรับการแต่งตั้ง

๒. เกณฑ์การผ่านประเมิน ผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลักและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง **รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐**

๓. **ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ: วิธีปกติ** ผลงานและการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการ วิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม และความเป็นที่ยอมรับในด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ต้องอยู่ใน ระดับดีมาก โดยได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่า ๔.๕๐ และ**ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ: วิธีพิเศษ** ผลงานและการใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม และความเป็นที่ยอมรับในด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ต้องอยู่ในระดับดีเด่น โดยได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่า ๔.๗๕

๔. มีจริยธรรมและจรรยาบรรณ อยู่ในเกณฑ์ **เหมาะสม** เท่านั้น

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
 (ประเมินจากส่วนที่ ๒ ของแบบคำขอรับการแต่งตั้ง)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๗๐%) พิจารณาจากงานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตามเป้าหมายและ เกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ตามแบบรายงานภาระงาน ตามข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการบุคลากร ประเภทสายสนับสนุนวิชาการ (แบบ ป.สน.๐๒) ในช่วงปีที่ผ่าน มาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน	ค่าคะแนนตามแบบรายงานภาระงานตาม ข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ บุคลากรประเภทสายสนับสนุนวิชาการ ในช่วงปีที่ ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงาน

ส่วนที่ ๒ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (ประเมินจากส่วนที่ ๓ ของแบบคำขอรับการแต่งตั้ง)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
<p>สมรรถนะการปฏิบัติงาน (๓๐%)</p> <p>พิจารณาตามพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เพื่อสนับสนุนผลผลิตตามเป้าหมายทำให้เกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ตามแบบรายงานภาระงานตามข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการบุคลากรประเภทสายสนับสนุนวิชาการ (แบบ ป.สน.๐๒) ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน</p>	<p>ค่าคะแนนตามแบบรายงานภาระงานตามข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ บุคลากรประเภทสายสนับสนุนวิชาการ ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ</p>

ส่วนที่ ๓ การประเมินผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

องค์ประกอบ	ระดับคะแนน								
	๕.๐๐	๔.๕๐	๔.๐๐	๓.๕๐	๓.๐๐	๒.๕๐	๒.๐๐	๑.๕๐	๑.๐๐
<p>- ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย และ</p> <p>- งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติอย่างน้อย ๑ เรื่อง ผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน โดยมีคำรับรองโครงการวิจัยหรือสำเนาคำรับรองแนบประกอบด้วย</p>									
	เหมาะสม					ไม่เหมาะสม			
- จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ									

ได้รับคะแนนเฉลี่ยของผลงาน = _____ คะแนน

คะแนนที่ได้รับตามองค์ประกอบ ได้แก่

- ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๓๐) ร้อยละ = _____
 - ๒. สมรรถนะการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๓๐) ร้อยละ = _____
- สรุปคะแนนร้อยละ (๑๐๐%) = _____

(ต้องได้รับคะแนนรวมกันแล้วไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินในองค์ประกอบนี้)

- ๓. คุณภาพผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ = _____ คะแนน

กลุ่ม	ประเภทตำแหน่ง	วิธีการขอ/เกณฑ์ผ่านการประเมิน		ระดับคุณภาพของผลงาน		
		วิธีปกติ	วิธีพิเศษ	ดี	ดีมาก	ดีเด่น
1	ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	≥ 4.50	≥ 4.75	4.00-4.49	4.50-4.74	4.75-5.00

(เกณฑ์การผ่านการประเมินระดับเชี่ยวชาญพิเศษ: วิธีปกติ ได้รับค่าคะแนนไม่ต่ำกว่า ๔.๕๐, ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ: วิธีพิเศษ ได้รับค่าคะแนนไม่ต่ำกว่า ๔.๗๕ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินในองค์ประกอบนี้)

- ๔. การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม (๕ คะแนน) = _____ คะแนน
- ๕. ความเป็นที่ยอมรับในด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ (๕ คะแนน) = _____ คะแนน
- ๖. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เหมาะสม ไม่เหมาะสม

สรุปผลการประเมิน คณะกรรมการได้พิจารณาทั้งผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม รวมทั้งความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ตลอดจนผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพพร้อมกันทุกองค์ประกอบแล้ว จึงมีมติดังนี้

- สมควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
- ไม่สมควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจาก

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

สรุปความเห็น

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

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....เลขานุการ
(.....)

แบบประเมินผลงานตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน (กรณีใช้ผลงาน)

โดย วิธีปกติ วิธีพิเศษ

ตำแหน่งที่ขอกำหนด

ชื่อผู้ขอรับการประเมิน

ตำแหน่ง ระดับ..... ประเภท

สังกัด

ระดับคะแนนและเกณฑ์การผ่านประเมิน

กลุ่ม	ประเภทตำแหน่ง	วิธีการขอ/เกณฑ์ผ่าน การประเมิน		ระดับคุณภาพของผลงาน		
		วิธีปกติ	วิธีพิเศษ	ดี	ดีมาก	ดีเด่น
๑	ระดับชำนาญงาน	≥ ๓.๐๐	≥ ๓.๕๐	๓.๐๐-๓.๔๙	๓.๕๐-๓.๙๙	๔.๐๐-๔.๐๐

การประเมิน กรุณาทำเครื่องหมาย (/) ในช่ององค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ระดับคะแนน								
	๕.๐๐	๔.๕๐	๔.๐๐	๓.๕๐	๓.๐๐	๒.๕๐	๒.๐๐	๑.๕๐	๑.๐๐
๑. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน									
๑.๑									
๑.๒									
	เหมาะสม					ไม่เหมาะสม			
๒. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ									

ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

สรุป ค่าคะแนนเฉลี่ยในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ได้ คะแนน

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

หมายเหตุ:เกณฑ์ผ่านการประเมินให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญงาน

๑. ได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ตามที่กำหนดดังนี้
๒. **วิธีปกติ** มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ๓ คน ซึ่งต้องได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ไม่น้อยกว่า ๓.๐๐ คะแนน ด้วยคะแนนเสียงข้างมาก (๒ ใน ๓)
๓. **วิธีพิเศษ** มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ๕ คน ซึ่งต้องได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ไม่น้อยกว่า ๓.๕๐ คะแนน ด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าเสียงของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๔. ได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ (ร้อยละ ๗๐) ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลักและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (ร้อยละ ๓๐) รวมกันแล้วไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐
๕. ผู้ที่จะผ่านการประเมิน จะต้องมีการจริยธรรมและจรรยาบรรณอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมเท่านั้น

แบบประเมินผลงานตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษ (กรณีใช้ผลงาน)

โดย วิธีปกติ วิธีพิเศษ

ตำแหน่งที่ขอกำหนด

ชื่อผู้ขอรับการประเมิน

ตำแหน่ง ระดับ..... ประเภท

สังกัด

ระดับคะแนนและเกณฑ์การผ่านประเมิน

กลุ่ม	ประเภทตำแหน่ง	วิธีการขอ/เกณฑ์ผ่าน การประเมิน		ระดับคุณภาพของผลงาน		
		วิธีปกติ	วิธีพิเศษ	ดี	ดีมาก	ดีเด่น
๒	ระดับชำนาญงานพิเศษ	≥ ๓.๕๐	≥ ๔.๐๐	๓.๕๐-๓.๙๙	๔.๐๐-๔.๔๙	๔.๕๐-๕.๐๐

การประเมิน กรุณาทำเครื่องหมาย (/) ในช่ององค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ระดับคะแนน								
	๕.๐๐	๔.๕๐	๔.๐๐	๓.๕๐	๓.๐๐	๒.๕๐	๒.๐๐	๑.๕๐	๑.๐๐
๑. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ									
๑.๑									
๑.๒									
	เหมาะสม					ไม่เหมาะสม			
๒. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ									

ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ

.....

สรุป ค่าคะแนนเฉลี่ยในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ ได้ คะแนน

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

หมายเหตุ:เกณฑ์ผ่านการประเมินให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญงานพิเศษ

๑. ได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ ตามที่กำหนดดังนี้
๒. **วิธีปกติ** มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ๓ คน ซึ่งต้องได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓.๕๐ คะแนน ด้วยคะแนนเสียงข้างมาก (๒ ใน ๓)
๓. **วิธีพิเศษ** มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ๕ คน ซึ่งต้องได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๔.๐๐ คะแนน ด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าเสียงของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๔. ได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ (ร้อยละ ๗๐) ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลักและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (ร้อยละ ๓๐) รวมกันแล้วไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐
๕. ผู้ที่จะผ่านการประเมิน จะต้องมีความประพฤติดีและจรรยาบรรณอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมเท่านั้น

แบบประเมินผลงานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะงาน ระดับชำนาญการ (กรณีใช้ผลงาน)

โดย วิธีปกติ วิธีพิเศษ

ตำแหน่งที่ขอกำหนด

ชื่อผู้ขอรับการประเมิน

ตำแหน่ง ระดับ..... ประเภท

สังกัด

ระดับคะแนนและเกณฑ์การผ่านประเมิน

กลุ่ม	ประเภทตำแหน่ง	วิธีการขอ/เกณฑ์ผ่าน การประเมิน		ระดับคุณภาพของผลงาน		
		วิธีปกติ	วิธีพิเศษ	ดี	ดีมาก	ดีเด่น
๑	ระดับชำนาญการ	≥ ๓.๐๐	≥ ๓.๕๐	๓.๐๐-๓.๔๙	๓.๕๐-๓.๙๙	๔.๐๐-๔.๐๐

การประเมิน กรุณาทำเครื่องหมาย (/) ในช่ององค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ระดับคะแนน								
	๕.๐๐	๔.๕๐	๔.๐๐	๓.๕๐	๓.๐๐	๒.๕๐	๒.๐๐	๑.๕๐	๑.๐๐
๑. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ									
๑.๑									
๑.๒									
	เหมาะสม					ไม่เหมาะสม			
๒. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ									

ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ

.....

สรุป ค่าคะแนนเฉลี่ยในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้ คะแนน

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

หมายเหตุ:เกณฑ์ผ่านการประเมินให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ

๑. ได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ตามที่กำหนดดังนี้
๒. **วิธีปกติ** มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ๓ คน ซึ่งต้องได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๓.๐๐ คะแนน ด้วยคะแนนเสียงข้างมาก (๒ ใน ๓)
๓. **วิธีพิเศษ** มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ๕ คน ซึ่งต้องได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๓.๕๐ คะแนน ด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าเสียงของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๔. ได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ (ร้อยละ ๗๐) ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลักและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (ร้อยละ ๓๐) รวมกันแล้วไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐
๕. ผู้ที่จะผ่านการประเมิน จะต้องมีความประพฤติดีและจรรยาบรรณอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมเท่านั้น

แบบประเมินผลงานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะงาน ระดับชำนาญการพิเศษ (กรณีใช้ผลงาน)
โดย วิธีปกติ วิธีพิเศษ

ตำแหน่งที่ขอกำหนด

ชื่อผู้ขอรับการประเมิน

ตำแหน่ง ระดับ ประเภท

สังกัด

ระดับคะแนนและเกณฑ์การผ่านประเมิน

กลุ่ม	ประเภทตำแหน่ง	วิธีการขอ/เกณฑ์ผ่าน การประเมิน		ระดับคุณภาพของผลงาน		
		วิธีปกติ	วิธีพิเศษ	ดี	ดีมาก	ดีเด่น
๒	ระดับชำนาญการพิเศษ	≥ ๓.๕๐	≥ ๔.๐๐	๓.๕๐-๓.๙๙	๔.๐๐-๔.๔๙	๔.๕๐-๕.๐๐

การประเมิน กรุณาทำเครื่องหมาย (/) ในช่ององค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ระดับคะแนน								
	๕.๐๐	๔.๕๐	๔.๐๐	๓.๕๐	๓.๐๐	๒.๕๐	๒.๐๐	๑.๕๐	๑.๐๐
๑. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ									
๑.๑									
๑.๒									
	เหมาะสม					ไม่เหมาะสม			
๒. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ									

ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ

.....

.....

สรุป ค่าคะแนนเฉลี่ยในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้ คะแนน

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน
(.....)

หมายเหตุ:เกณฑ์ผ่านการประเมินให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ

๑. ได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ตามที่กำหนดดังนี้
๒. **วิธีปกติ** มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ๓ คน ซึ่งต้องได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓.๕๐ คะแนน ด้วยคะแนนเสียงข้างมาก (๒ ใน ๓)
๓. **วิธีพิเศษ** มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ๕ คน ซึ่งต้องได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๔.๐๐ คะแนน ด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าเสียงของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๔. ได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ (ร้อยละ ๗๐) ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลักและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (ร้อยละ ๓๐) รวมกันแล้วไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐
๕. ผู้ที่จะผ่านการประเมิน จะต้องมีความประพฤติดีและจรรยาบรรณอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมเท่านั้น

ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ

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

สรุป ค่าคะแนนเฉลี่ยในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้ คะแนน

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน
(.....)

หมายเหตุ:เกณฑ์ผ่านการประเมินให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ

๑. ได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ การใช้ความรู้ ความสามารถในงาน สนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ตามที่กำหนดไว้ดังนี้

๒. **วิธีปกติ** มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ๓ คน ซึ่งต้องได้ค่าคะแนนตามข้อ ๑ ข้างต้น **ไม่น้อยกว่า ๔.๐๐ คะแนน** ด้วยคะแนนเสียงข้างมาก (๒ ใน ๓)

๓. **วิธีพิเศษ** มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ๕ คน ซึ่งต้องได้ค่าคะแนนตามข้อ ๑ ข้างต้น **ไม่น้อยกว่า ๔.๕๐ คะแนน** ด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าเสียงของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

๔. ได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ (**ร้อยละ ๗๐**) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลักและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (**ร้อยละ ๓๐**) รวมกันแล้วไม่ต่ำกว่า **ร้อยละ ๘๐**

๕. ผู้ที่จะผ่านการประเมิน จะต้องมีความประพฤติและจรรยาบรรณอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมเท่านั้น

ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ

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

สรุป ค่าคะแนนเฉลี่ยในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้ คะแนน

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน
(.....)

หมายเหตุ:เกณฑ์ผ่านการประเมินให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

๑. ได้ค่าคะแนนในส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม รวมทั้งความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ตามที่กำหนดดังนี้

๒. **วิธีปกติ** มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ๓ คน ซึ่งต้องได้ค่าคะแนนตามข้อ ๑ ข้างต้น ไม่น้อยกว่า ๔.๕๐ คะแนน ด้วยคะแนนเสียงข้างมาก (๒ ใน ๓)

๓. **วิธีพิเศษ** มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ๕ คน ซึ่งต้องได้ค่าคะแนนตามข้อ ๑ ข้างต้น ไม่น้อยกว่า ๔.๗๕ คะแนน ด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าเสียงของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

๔. ได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ (ร้อยละ ๗๐) ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลักและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (ร้อยละ ๓๐) ซึ่งรวมกันแล้วไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๙๐

๕. ผู้ที่จะผ่านการประเมิน จะต้องมิจริยธรรมและจรรยาบรรณอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมเท่านั้น