



ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง

ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.
๒๕๕๑ ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนใน
สถาบันอุดมศึกษาให้สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๑๕(๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ.
๒๕๓๙ และข้อ ๘ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้ง
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงให้ประกาศหลักเกณฑ์
วิธีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ
ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ
ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ เป็นต้นไป

หมวด ๑

หลักเกณฑ์

ข้อ ๒ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงาน
พิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้
ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
- (๓) ผลงานที่แสดงความชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญ

การพิเศษ

- (๔) คำนึงถึงจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ ก.พ.อ. กำหนด
การประเมินแต่งตั้งให้ใช้แบบประเมินแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๓ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

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

วิชาชีพบริการต่อสังคม

- (๕) คำนึงถึงจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ ก.พ.อ. กำหนด
การประเมินแต่งตั้งให้ใช้แบบประเมินแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๔ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
- (๓) ผลงานที่แสดงความเชี่ยวชาญพิเศษ
- (๔) การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรือ งาน

วิชาชีพบริการต่อสังคม

- (๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ
- (๖) คำนึงถึงจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ ก.พ.อ. กำหนด
การประเมินแต่งตั้งให้ใช้แบบประเมินแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๕ การแต่งตั้งให้กระทำได้ ๒ วิธี คือวิธีปกติ และวิธีพิเศษ ดังนี้

(ก) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติดังนี้

- (๑) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- (๒) ได้รับเงินเดือนถึงค่ากลางของตำแหน่งที่ครองอยู่ เว้นแต่การแต่งตั้งผู้

ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงานเป็นตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(ข) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้ หรือ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน เป็นต้น

ข้อ ๖ จำนวนผลงานขั้นต่ำที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ

(ก) ระดับชำนาญงาน ผลงานประกอบด้วย

(๑) คู่มือปฏิบัติงานอย่างน้อย ๑ เล่ม

(ข) ระดับชำนาญงานพิเศษ ผลงานประกอบด้วย

(๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม และ

(๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัยอย่างน้อย ๑ เรื่อง มีลักษณะแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ ผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอตำแหน่ง ตำแหน่ง โดยเฉพาะงานวิจัยให้มีคำรับรองโครงการวิจัยหรือสำเนาคำรับรองแนบประกอบด้วย

ข้อ ๗ จำนวนผลงานขั้นต่ำที่ใช้เสนอขอตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(ก) ระดับชำนาญการ ผลงานประกอบด้วย

(๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม และ

(๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อย ๑ เรื่อง

(ข) ระดับชำนาญการพิเศษ ผลงานประกอบด้วย

(๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงานอย่างน้อย ๑ เรื่อง และ

(๒) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นอย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ ผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอตำแหน่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ถ้าเป็นงานวิจัยต้องมีคำรับรองโครงการวิจัยหรือสำเนาคำรับรองแนบประกอบด้วย

(ค) ระดับเชี่ยวชาญ ผลงานประกอบด้วย

(๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของสถาบันอุดมศึกษาอย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ และ

(๒) งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติอย่างน้อย ๑ เรื่อง ผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอตำแหน่ง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน งานวิจัยต้องมีคำรับรองโครงการวิจัยหรือสำเนาคำรับรองแนบประกอบด้วย

(ง) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ผลงานประกอบด้วย

(๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของสถาบันอุดมศึกษาอย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ และ

(๒) งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติอย่างน้อย ๑ เรื่อง ผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอตำแหน่ง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน งานวิจัยต้องมีคำรับรองโครงการวิจัยหรือสำเนาคำรับรองแนบประกอบด้วย

ข้อ ๘ หลักเกณฑ์การแต่งตั้ง ต้องผ่านการประเมิน ดังนี้

(ก) การแต่งตั้งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ และผ่านการประเมินผลงานโดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก

(ข) การแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การใช้ ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรือวิชาชีพบริการต่อสังคม รวมกันไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐ และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ใน ระดับดีมาก

(ค) การแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การใช้ ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรือวิชาชีพบริการต่อสังคม ความเป็นที่ยอมรับ ในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดีมาก กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีเด่น

ข้อ ๙ ผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้รับการเผยแพร่ ตามลักษณะการเผยแพร่ผลงานแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๐ การขอตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับ เชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ระบุด้านที่แสดงความชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ และผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งต้องสอดคล้องกับด้านที่เสนอขอกำหนดตำแหน่ง ด้วย

หมวด ๒

วิธีการ

ข้อ ๑๑ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับ ชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ผู้ขอดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับ ชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ยื่นขอตำแหน่ง ได้ตามแบบคำ ขอรับการกำหนดระดับตำแหน่งพร้อมผลงาน

(๒) หน่วยงาน(การเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานและกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัย) ตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและผลงาน เพื่อส่งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

(๓) คณะกรรมการบริหารงานบุคคลแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจผลงาน

(ก) คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบผลงาน และแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตามที่ ก.พ.อ กำหนด พิจารณาผลงานการขอแต่งตั้งตำแหน่งที่สูงขึ้น

(ข) การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เสนอ ก.พ.อ. ออกคำสั่ง โดยเสนอสภาให้ความเห็นชอบ เพื่อให้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการบังคับมทูลทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมแต่งตั้ง

ข้อ ๑๒ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ แต่งตั้งไม่ก่อนวันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ ๑๓ คำนิยาม วิธีการตัดสินคุณภาพของผลงาน การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ วิธีการประเมินผลงาน การปรับปรุงผลงานมาตรการป้องกันและการลงโทษ การขอทบทวนผลการพิจารณาผลงานให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ.กำหนด

ข้อ ๑๔ แบบประเมินการแต่งตั้ง แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน แบบรับรองจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ/วิชาชีพ สัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงาน ระดับคุณภาพของผลงาน เงื่อนไขผลงาน ลักษณะการเผยแพร่ผลงาน แบบประเมินผลงาน แบบสรุปผลการประเมินผลงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔

(รองศาสตราจารย์อากม กาญจนประโชติ)

รองอธิการบดีฝ่ายกิจการพิเศษ รักษาราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

แบบคำขอรับการแต่งตั้ง

ตำแหน่งประเภททั่วไป/ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ชื่อ/สกุล.....ตำแหน่ง.....

สังกัด คณะ/สำนัก.....

ขอกำหนดตำแหน่งระดับ ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ
 ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ

ด้าน.....

(ระบุตำแหน่งเฉพาะกรณีการขอ กำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้รับการประเมิน (ส่วนที่ ๑-๖ ผู้ขอ กำหนดตำแหน่งกรอก)

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

.....ชั้น.....บาท

ได้รับการแต่งตั้งเมื่อวันที่.....

๒.๒ ตำแหน่งประจำอื่นๆ (ระบุชื่อตำแหน่งอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งประจำ)

๒.๒.๑

๒.๒.๒

๒.๒.๓

รวมเวลารับราชการ.....ปี

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

ให้นำข้อมูลตามแบบรายงานภาระงานตามข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ บุคลากรประเภทสายสนับสนุนวิชาการ ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ส่วนที่ ๓ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ให้นำข้อมูลตามแบบรายงานภาระงานตามข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ บุคลากรประเภทสายสนับสนุนวิชาการ ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔ การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการ

ต่อสังคม (สำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ)

การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม (ของผู้รับการประเมิน)	ระบุเอกสารหรือกรณีอ้างอิง
๑.	
๒.	
๓.	
๔.	
๕.	

ส่วนที่ ๕ ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆหรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ
(สำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ)

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

ส่วนที่ ๖ ผลงานที่เสนอข้อกำหนดตำแหน่ง

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

๒. ให้ระบุผลงานที่เคยใช้ในการขอกำหนดระดับตำแหน่งต่าง ๆ มาแล้วด้วย เช่น ขอกำหนด
ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษให้ระบุผลงานที่เคยใช้ขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการด้วย

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.....ผู้ขอตำแหน่ง

(.....)

ตำแหน่ง.....

ส่วนที่ ๗ **ความเห็นของผู้บังคับบัญชา**

๑) ความเห็นของผู้บังคับบัญชาขั้นต้น

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

.....

.....

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

๒) ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือกว่าผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

แบบประเมินการแต่งตั้ง

ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ

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

คำชี้แจง

๑. ให้คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับของตำแหน่งที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งกรอกในแบบคำขอรับการ กำหนดตำแหน่ง

๒. เกณฑ์การผ่าน ผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ประเมินจากส่วนที่ ๒ ของแบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
<p><u>ผลสัมฤทธิ์ของงาน</u> (๗๐%)</p> <p>พิจารณาจากงานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตาม เป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ตามแบบ ข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในช่วง ปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงาน</p>	<p>ค่าคะแนนตามแบบรายงานภาระงานตาม ข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ บุคลากรประเภทสายสนับสนุนวิชาการ ในช่วงปีที่ ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงาน</p>

ส่วนที่ ๒ การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
(ประเมินจากส่วนที่ ๓ ของแบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
สมรรถนะการปฏิบัติงาน (๓๐%) พิจารณาตามพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ เพื่อสนับสนุนผลผลิตตามเป้าหมายทำให้เกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ตามแบบข้อตกลงและแบบประเมินผลกรปฏิบัติราชการ ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน	ค่าคะแนนตามแบบรายงานภาระงานตามข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ บุคลากรประเภทสายสนับสนุนวิชาการ ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติ

ส่วนที่ ๓ สรุปผลการประเมิน

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

๒. สมรรถนะการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๓๐) = _____ คะแนน

สรุปผลการประเมิน = _____ คะแนน

ผ่านการประเมิน

ไม่ผ่านการประเมิน

ความเห็น.....
.....
.....
.....

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

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

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(.....)

๓. แบบประเมินการแต่งตั้ง

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ชื่อ/สกุล.....ตำแหน่ง.....

ขอกำหนดเป็นตำแหน่ง.....

คำชี้แจง

๑. ให้คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ที่ผู้ขอตำแหน่งกรอกในแบบ คำขอรับการ กำหนดตำแหน่ง

๒. เกณฑ์การผ่าน ผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงาน บริการวิชาการหรือวิชาชีพบริการต่อสังคม (ระดับเชี่ยวชาญ) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวง วิชาการหรือวิชาชีพ (ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ) แล้วแต่กรณีรวมกันดังนี้

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
ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๔๐%) พิจารณาจากงานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตาม เป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ตาม แบบข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงาน	ค่าคะแนนตามแบบรายงานภาระงานตาม ข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ บุคลากรประเภทสายสนับสนุนวิชาการ ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของ งาน

ส่วนที่ ๒ การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
(ประเมินจากส่วนที่ ๓ ของแบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
สมรรถนะการปฏิบัติงาน (๓๐%) พิจารณาตามพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเพื่อสนับสนุนผลผลิตตามเป้าหมายทำให้เกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ตามแบบข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน	ค่าคะแนนตามแบบรายงานภาระงานตามข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ บุคลากรประเภทสายสนับสนุนวิชาการ ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติ

ส่วนที่ ๓ การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม
(ประเมินจากส่วนที่ ๔ ของแบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม (๑๕%) พิจารณาจากการให้ความเห็น คำแนะนำหรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการ แก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้น	(คะแนนเต็ม ๑๕)

ส่วนที่ ๔ ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ
(ประเมินจากส่วนที่ ๕ ของแบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
ความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพนั้นๆ (๑๕%) พิจารณาการได้รับยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ สำหรับผลงาน หรือผลการปฏิบัติงาน สนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้นๆ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง การมีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้นๆ หรืองานที่เกี่ยวข้องเป็นที่เชื่อถืออย่างกว้างขวางในระดับชาติ	(คะแนนเต็ม ๑๕)

ส่วนที่ ๕ สรุปผลการประเมิน

- ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน(ร้อยละ ๔๐) = _____ คะแนน
- ๒. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ(ร้อยละ ๓๐) = _____ คะแนน
- ๓. การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการ
หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม (ร้อยละ ๑๕) = _____ คะแนน
- ๔. ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ
(ร้อยละ ๑๕) = _____ คะแนน

สรุปผลการประเมิน = _____ คะแนน

ผ่านการประเมิน

ไม่ผ่านการประเมิน

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

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

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

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(.....)

๔. แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน มีดังนี้

- ๔.๑ คู่มือปฏิบัติงานหลัก
- ๔.๒ งานเชิงวิเคราะห์ หรือ
 งานสังเคราะห์
- ๔.๓ งานวิจัย หรือ
 ผลงานลักษณะอื่น

เรื่อง.....

ผู้ร่วมงาน จำนวน.....คน แต่ละคนมีส่วนร่วมดังนี้

ชื่อผู้ร่วมงาน	ปริมาณงานร้อยละ ที่มีส่วนร่วม	หน้าที่ความรับผิดชอบในผลงาน
๑.		
๒.		
๓.		

ลงชื่อ.....
(.....)

ลงชื่อ.....
(.....)

ลงชื่อ.....
(.....)

ลงชื่อ.....
(.....)

๕. แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ/วิชาชีพ

ส่วนที่ ๑ สำหรับผู้ขอ

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

๑. ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ/วิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะเข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

๒. ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่น่ามาใช้ในผลงานทางวิชาการ/วิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

๓. ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการ/วิชาชีพ จนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

๔. ผลงานทางวิชาการ/วิชาชีพ ต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการ/วิชาชีพเป็นเกณฑ์ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริงไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ/วิชาชีพ

๕. ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

๖. ได้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางวิชาการ/วิชาชีพที่องค์กรวิชาชีพนั้น ๆ กำหนด

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้าพเจ้าได้ประพฤติและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ/วิชาชีพที่กำหนดไว้ข้างต้น และข้าพเจ้าได้รับทราบผลของการละเมิดจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ/วิชาชีพดังกล่าว

ลงชื่อ.....

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ส่วนที่ ๒ สำหรับหน่วยงาน

หน่วยงานได้รับทราบและตรวจสอบในเบื้องต้นแล้ว

ลงชื่อ.....(หัวหน้าภาควิชา/ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า)

(.....)

๖. สัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงาน

๑. ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ ต้องมีสัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงานรวมกัน ไม่น้อยกว่า 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 หากมีการเสนอผลงานที่มีผู้ร่วมงานหลายคน จะต้องให้ผู้ร่วมงานทุกคนลงนามรับรองว่า แต่ละคนมีส่วนร่วมในผลงานเรื่องนั้นร้อยละเท่าใด รวมทั้งระบุบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในผลงานนั้น

๕. การลงนามรับรองการมีส่วนร่วมในผลงานแต่ละชิ้น เมื่อได้ลงนามรับรองแล้วจะเปลี่ยนแปลงไม่ได้

๓/. ระดับคุณภาพของผลงาน

ประเภทผลงาน	ระดับคุณภาพ
คู่มือปฏิบัติงานหลัก	<p>ระดับดี เป็นเอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่งตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าวซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้</p> <p>ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่๒. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน
ผลงานเชิงสังเคราะห์	<p>ระดับดี ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง๒. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ <p>ระดับดี เป็นผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้</p> <p>ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่๒. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน <p>ระดับดี ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง๒. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ

ประเภทผลงาน	ระดับคุณภาพ
ผลงานเชิงสังเคราะห์	<p>ระดับดี เป็นผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบโครงสร้างเบื้องต้นเพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้</p> <p>ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ ๒. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน <p>ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ๒. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ
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. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ

ประเภทผลงาน	ระดับคุณภาพ
<p>ผลงานลักษณะอื่น (ผลงานลักษณะอื่น หมายถึง สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ซ่อมบำรุง ซึ่งมีใช้มีลักษณะเป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือ หรืองานวิจัย โดยผลงานที่เสนอจะต้องประกอบด้วยบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานหรือแก้ไขปัญหาในงาน ทั้งนี้ผลงานดังกล่าวต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น)</p>	<p>ระดับดี เป็นผลงานที่แสดงความพยายามของผู้ทำผลงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงาน และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้</p> <p>ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่๒. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน <p>ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง๒. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้า อย่างต่อเนื่องเป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ

๘. เงื่อนไขผลงาน

ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

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

๙. ลักษณะการเผยแพร่ผลงาน

ประเภทผลงาน	ลักษณะการเผยแพร่
คู่มือปฏิบัติงานหลัก	๑. เผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์ หรือสำนักพิมพ์ หรือ ๒. จัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่มและได้ส่งเผยแพร่ภายนอกมหาวิทยาลัยรวมกัน ไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง และภายในมหาวิทยาลัยประกอบด้วย ๑. สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ อย่างน้อย ๑ เล่ม ๒. ห้องสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ฯ อย่างน้อย ๑ เล่ม ๓. ห้องสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร อย่างน้อย ๑ เล่ม
ผลงานเชิงวิเคราะห์	๑. เผยแพร่ในรูปของบทความในวารสารทางวิชาการ หรือ
ผลงานเชิงสังเคราะห์	๒. เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความทางวิชาการ หรือ ๓. เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ(Proceeding)และ ๔. จัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่มและได้ส่งเผยแพร่ภายนอกมหาวิทยาลัยรวมกัน ไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง และภายในมหาวิทยาลัยประกอบด้วย ๑. สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ อย่างน้อย ๑ เล่ม ๒. ห้องสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ฯ อย่างน้อย ๑ เล่ม ๓. ห้องสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร อย่างน้อย ๑ เล่ม
งานวิจัย	๑. เผยแพร่ในรูปของบทความในวารสารทางวิชาการ หรือ ๒. เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความวิจัย หรือ ๓. เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ(Proceeding) และ ๔. จัดทำเป็นรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่มีรายละเอียดและความยาวเป็นเล่ม หนังสือ และได้ส่งเผยแพร่ภายนอกมหาวิทยาลัยรวมกันไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง และภายในมหาวิทยาลัยประกอบด้วย ๑. สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ อย่างน้อย ๑ เล่ม ๒. ห้องสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ฯ อย่างน้อย ๑ เล่ม ๓. ห้องสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร อย่างน้อย ๑ เล่ม

ประเภทผลงาน	ลักษณะการเผยแพร่
<p>ผลงานลักษณะอื่น (ผลงานลักษณะอื่น หมายถึง สิ่งประดิษฐ์ หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้าน ศิลปะ ตกแต่ง ซ่อมบำรุง ซึ่งมีใช้มี ลักษณะเป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือ หรือ งานวิจัย โดยผลงานที่เสนอจะต้อง ประกอบด้วยบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานหรือแก้ไขปัญหาในงาน ทั้งนี้ผลงานดังกล่าวต้อง เป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น)</p>	<p>๑. เผยแพร่โดยมีการนำไปใช้ภายในหน่วยงานและหน่วยงานภายนอก หรือ ๒. เผยแพร่ โดยการจัดนิทรรศการหรือการจัดแสดง หรือ ๓. เผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์หรือสำนักพิมพ์ และ ๔. จัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่ม และได้ส่งเผยแพร่ภายนอกมหาวิทยาลัยรวมกัน ไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง และภายในมหาวิทยาลัยประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> ๑. สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ อย่างน้อย ๑ เล่ม ๒. ห้องสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ฯ อย่างน้อย ๑ เล่ม ๓. ห้องสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร อย่างน้อย ๑ เล่ม

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)

๑๐. แบบสรุปผลการประเมินผลงาน

ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ผลงานที่นาย/นาง/นางสาว.....

คณะ/สำนัก/หน่วยงาน.....เสนอขอกำหนดตำแหน่ง

สรุปผลการประเมินโดยพิจารณาทั้งปริมาณและคุณภาพ

- สมควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
- ไม่สมควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

สรุปความเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)

แบบประเมินตำแหน่งชำนาญการพิเศษ

ตำแหน่งที่ขอกำหนด

ชื่อผู้ขอรับการประเมิน

ระดับตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง

สังกัด

การประเมิน กรณำทำเครื่องหมาย (/) ในช่องของแต่ละหัวข้อ

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ดีเด่น, 4 หมายถึง ดีมาก, 3 หมายถึง ดี, 2 หมายถึง พอใช้,
1 หมายถึง ต้องปรับปรุง

องค์ประกอบ	ระดับคะแนน								
	5.00	4.50	4.00	3.50	3.00	2.50	2.00	1.50	1.00
1. ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่									
2. ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน									
3. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ									
3.1									
3.2									
4. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ									

ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ

.....

สรุป ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมในทุกองค์ประกอบ ได้ คะแนน
ดังนั้น ค่าคะแนนที่ได้รับอยู่ในระดับ

- น้อยกว่า 2.51 หมายถึง ต้องปรับปรุง
- 2.51 – 3.50 หมายถึง พอใช้
- 3.51 – 4.00 หมายถึง ดี
- 4.01 – 4.50 หมายถึง ดีมาก
- มากกว่า 4.50 หมายถึง ดีเด่น

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน
(.....)

หมายเหตุ: เกณฑ์ผ่านการประเมิน

1. ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่า 3.51 คะแนน
2. วิธีปกติ มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า 3 คน
3. วิธีพิเศษ มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า 5 คน

(โปรดกรอกชื่อและที่อยู่เพื่อประกอบการเบิกจ่ายเงินค่าสมนาคุณสำหรับกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ)

โปรดกรอกรายละเอียด

ชื่อ - สกุล.....
เบอร์โทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้สะดวก.....
บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ถนน..... ซอย.....
ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต.....
จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....
ที่ทำการไปรษณีย์ที่ท่านสะดวก.....

แบบประเมินตำแหน่งเชี่ยวชาญ

ตำแหน่งที่ขอกำหนด

ชื่อผู้ขอรับการประเมิน

ระดับตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง

สังกัด

การประเมิน กรุณาทำเครื่องหมาย (/) ในช่องของแต่ละหัวข้อ

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ดีเด่น, 4 หมายถึง ดีมาก, 3 หมายถึง ดี, 2 หมายถึง พอใช้,
1 หมายถึง ต้องปรับปรุง

องค์ประกอบ	ระดับคะแนน								
	5.00	4.50	4.00	3.50	3.00	2.50	2.00	1.50	1.00
1. ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่									
2. ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน									
3. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ									
3.1									
3.2									
4. การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม									
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ									

ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ

.....

สรุป ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมในทุกองค์ประกอบ ได้ คะแนน
ดังนั้น ค่าคะแนนที่ได้รับอยู่ในระดับ

- น้อยกว่า 2.51 หมายถึง ต้องปรับปรุง
- 2.51 – 3.50 หมายถึง พอใช้
- 3.51 – 4.00 หมายถึง ดี
- 4.01 – 4.50 หมายถึง ดีมาก
- มากกว่า 4.50 หมายถึง ดีเด่น

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน
(.....)

หมายเหตุ: เกณฑ์ผ่านการประเมิน

1. ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่า 4.00 คะแนน
2. วิธีปกติ มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า 3 คน
3. วิธีพิเศษ มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า 5 คน

(โปรดกรอกชื่อและที่อยู่เพื่อประกอบการเบิกจ่ายเงินค่าสมนาคุณสำหรับกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ)

โปรดกรอกรายละเอียด

ชื่อ - สกุล.....
เบอร์โทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้สะดวก.....
บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ถนน..... ซอย.....
ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต.....
จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....
ที่ทำการไปรษณีย์ที่ท่านสะดวก.....

ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

สรุป ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมในทุกองค์ประกอบ ได้ คะแนน
ดังนั้น ค่าคะแนนที่ได้รับอยู่ในระดับ

- น้อยกว่า 2.51 หมายถึง ต้องปรับปรุง
- 2.51 – 3.50 หมายถึง พอใช้
- 3.51 – 4.00 หมายถึง ดี
- 4.01 – 4.50 หมายถึง ดีมาก
- มากกว่า 4.50 หมายถึง ดีเด่น

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน
(.....)

หมายเหตุ: เกณฑ์ผ่านการประเมิน

1. ต้องได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่า 4.75 คะแนน
2. วิธีปกติ มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า 3 คน
3. วิธีพิเศษ มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า 5 คน

(โปรดกรอกชื่อและที่อยู่เพื่อประกอบการเบิกจ่ายเงินค่าสมนาคุณสำหรับกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ)

โปรดกรอกรายละเอียด	
ชื่อ - สกุล.....	
เบอร์โทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้สะดวก.....	
บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ถนน..... ซอย.....	
ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต.....	
จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....	
ที่ทำการไปรษณีย์ที่ท่านสะดวก.....	