

หลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน

รวบรวมโดย

ยุพา เพ็ชรแก้ว

งานบริหารทั่วไป

สำนักงานคณบดี

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

หลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัย  
ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากร ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย  
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2562

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย  
สายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 22 (3) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2559 ประกอบกับ  
ข้อ 13 และ ข้อ 14 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.  
2559 สภามหาวิทยาลัยศิลปากรในการประชุมครั้งที่ 6/2562 เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2562 จึงออกข้อบังคับข้อ  
มหาวิทยาลัยศิลปากร ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.  
2562 ลงวันที่ 8 สิงหาคม 2562 ให้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

คำจำกัดความ

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยศิลปากร

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยศิลปากร

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยศิลปากร

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยศิลปากร

“ก.พ.ต.” หมายความว่า คณะอนุกรรมการพิจารณา กำหนดระดับตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
สูงขึ้น”

“คณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและ  
จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ”

“ส่วนงาน” หมายความว่า คณะ ส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นมีฐานะเทียบเท่าคณะ และให้หมายความรวมถึง  
สำนักงานอธิการบดี สำนักงานสภามหาวิทยาลัย ด้วย

“คณะกรรมการประจำส่วนงาน” หมายความว่า คณะกรรมการประจำคณะ หรือคณะกรรมการประจำส่วน  
งานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และให้หมายความรวมถึงคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี  
และคณะกรรมการที่ทำหน้าที่แทนคณะกรรมการประจำส่วนงาน ในส่วนของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ตามข้อ 23  
(2) วรรคสองด้วย

“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานภายในและหน่วยงานย่อย

“หน่วยงานภายใน” หมายความว่า หน่วยงานภายในของส่วนงานที่สภามหาวิทยาลัยประกาศแบ่งหน่วยงาน  
ภายในไว้

“หน่วยงานย่อย” หมายความว่า หน่วยงานย่อยภายใต้หน่วยงานภายในของส่วนงานหรือหน่วยงานภายใต้  
ส่วนงาน

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทพนักงานประจำ สายสนับสนุน  
สังกัดมหาวิทยาลัยศิลปากร

“ตำแหน่ง” หมายความว่า ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

“หัวหน้างาน” ให้ความหมายรวมถึงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีระดับตำแหน่งเทียบเท่าระดับหัวหน้างานด้วย

### สายงานตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย

1. สายบริหาร
  - 1.1 กลุ่มบริหารวิชาการ (อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี/เทียบเท่า)
  - 1.2 กลุ่มอำนวยการ
    - (1) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี  
ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย
    - (2) ผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะ หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง
2. สายวิชาการ (ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์)
3. สายสนับสนุน

### พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

#### เส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) พนักงานสายสนับสนุน

1. เส้นทางในสายงานวิชาการ
2. เส้นทางในสายงานบริหาร

#### สายงานตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน

1. กลุ่มหัวหน้างาน (ผู้ทำงานบริหาร)
2. กลุ่มปฏิบัติการ
3. กลุ่มปฏิบัติงาน

#### กลุ่มหัวหน้างาน ได้แก่ ตำแหน่ง

- ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง
- ผู้ช่วยเลขานุการคณะ /เทียบเท่า
- หัวหน้างาน

#### กลุ่มปฏิบัติการ

- บรรจุแต่งตั้งด้วยวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป
- ชื่อตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.บ.ม.ประกาศกำหนด
- ระดับตำแหน่ง

- ปฏิบัติการ
- ชำนาญการ
- ชำนาญการพิเศษ
- เชี่ยวชาญ
- เชี่ยวชาญพิเศษ

#### กลุ่มปฏิบัติงาน

- บรรจุแต่งตั้งด้วยวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- ชื่อตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ระดับตำแหน่ง
- ปฏิบัติงาน
- ชำนาญงาน
- ชำนาญงานพิเศษ

#### องค์ประกอบและข้อจำกัดในการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานสายสนับสนุน

- โครงสร้างองค์กร
- หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขตามที่กฎหมายกำหนด

#### 1. โครงสร้างองค์กร

สอดคล้องตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2559

#### 2. หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามที่กฎหมายกำหนด

##### • เส้นทางในสายงานวิชาการ

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไป พ.ศ. 2562 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 9 สิงหาคม 2562

##### • เส้นทางในสายงานบริหาร

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้เข้าสู่ตำแหน่งกลุ่มอำนวยการกลุ่มตำแหน่งที่ปรึกษา และกลุ่มหัวหน้างาน พ.ศ. 2562 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 9 สิงหาคม 2562

การกำหนดจำนวนตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยระดับปฏิบัติงาน ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญการ ให้มีได้ทุกตำแหน่งที่มีคนครองโดยไม่ต้องมีการประเมินค่างานของตำแหน่ง

การกำหนดจำนวนที่พึงมีได้สำหรับตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ให้ ก.บ.ม. พิจารณากำหนดจำนวนโดยคำนึงถึงผลการวิเคราะห์ภารกิจของส่วนงานและหน่วยงานภายในดังกล่าวและผลการประเมินค่างานของตำแหน่ง รวมทั้งการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังและให้นำเสนอสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบจำนวนที่พึงมีได้เพื่อกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรเกี่ยวกับแผนอัตรากำลังบุคลากร และการบริหารกรอบอัตรากำลัง

กรณีที่ไม่เข้าเกณฑ์ตามวรรคสอง แต่มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานพิจารณาเห็นว่าตำแหน่งดังกล่าวมีศักยภาพของงานที่สมควรกำหนดระดับตำแหน่งดังกล่าวมีศักยภาพของงานที่สมควรกำหนดระดับตำแหน่งตามวรรคสองได้ ให้นำเสนอ ก.บ.ม. และสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบกำหนดจำนวนระดับตำแหน่งดังกล่าว

ส่วนการกำหนดจำนวนที่พึงมีได้สำหรับระดับตำแหน่งเชี่ยวชาญพิเศษ ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. นำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติกำหนด โดยให้คำนึงถึงผลการวิเคราะห์ภารกิจของส่วนงานและผลการประเมินค่างานของตำแหน่ง

การกำหนดวันแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น

- ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ถือเอาวันถัดจากที่ ก.บ.ม. มีมติอนุมัติเป็นวันตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่ง
- ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ถือวันถัดจากวันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติอนุมัติเป็นวันแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

### หลักเกณฑ์เบื้องต้น

- 1) เป็นตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- 2) ทุกตำแหน่งของระดับปฏิบัติงาน สำหรับเข้าสู่ระดับชำนาญงาน  
ทุกตำแหน่งของระดับปฏิบัติการ สำหรับเข้าสู่ระดับชำนาญการ  
ส่วนระดับตำแหน่งอื่นๆ ต้องผ่านการประเมินค่างานของตำแหน่งและสภามหาวิทยาลัยกำหนดจำนวนของระดับตำแหน่งไว้แล้ว
- 3) มีจำนวนของแต่ละระดับตำแหน่ง ว่างอยู่ และคณะ/ส่วนงานเห็นสมควรให้มีการคัดเลือก
- 4) อธิการบดีโดยมติ ก.บ.ม. ประกาศกำหนดจำนวนของแต่ละระดับตำแหน่งที่เปิดให้มีการคัดเลือก

### คุณสมบัติเบื้องต้น

- 1) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทพนักงานประจำ ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี
- 2) เป็นตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- 3) มีเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง
- 4) มีผลการประเมินการปฏิบัติงานใน 2 รอบการประเมินติดต่อกัน ก่อนยื่นเรื่องไม่ต่ำกว่าระดับดี ( 3.5 หรือ 70% ขึ้นไป)

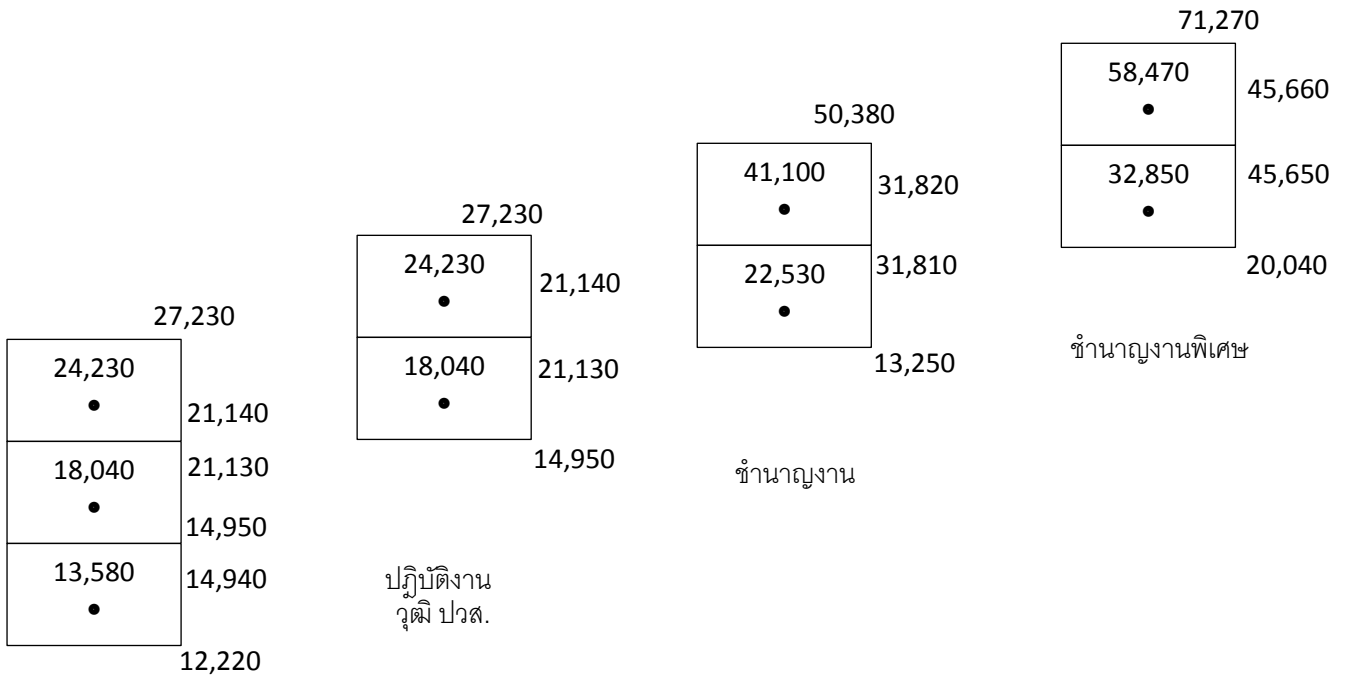
### จำนวนกรอบระดับตำแหน่ง

พนักงานวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี			พนักงานวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป				
กลุ่มปฏิบัติงาน			กลุ่มปฏิบัติการ				
เริ่มต้น	ชำนาญงาน	ชำนาญงานพิเศษ	เริ่มต้นปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ
ทุกคน	ทุกคน	บางคน	ทุกคน	ทุกคน	บางคน	บางคน	บางคน

ผู้รับการประเมินคัดเลือกฯ ต้องมีอัตราเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งให้สูงขึ้น

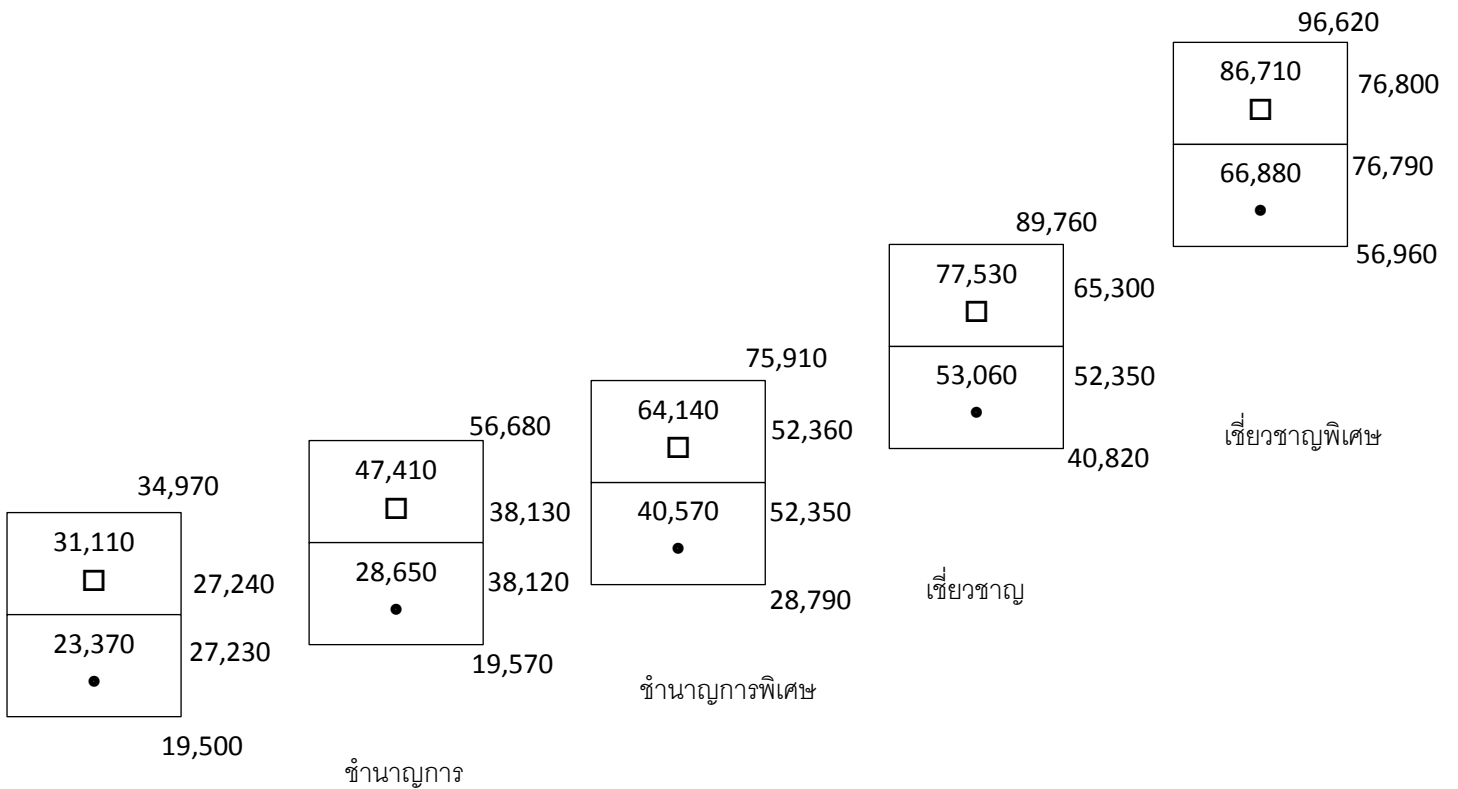


อัตราเงินเดือน กลุ่มปฏิบัติงาน



ปฏิบัติงาน  
วุฒิ ปวช.

อัตราเงินเดือนกลุ่มปฏิบัติการ



ปฏิบัติการ

• ค่ากลางขั้นต่ำ      □ ค่ากลางขั้นสูง

## องค์ประกอบการประเมินเพื่อกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

1. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
2. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ เชี่ยวชาญ
3. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
4. สัมภาษณ์

## องค์ประกอบการประเมินเพื่อกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

### 1) ตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ

- 1.1) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ต้องผ่านการประเมินด้วยคะแนนร้อยละ 70 ขึ้นไป
- 1.2) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพในระดับดีขึ้นไป ส่วนผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ ต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีขึ้นไป
- 1.3) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความเหมาะสม

### 2) ตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการ

#### 2.1) ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

- 2.1.1 ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง มีคะแนนเต็ม 100 คะแนน ต้องผ่านการประเมินด้วยคะแนนร้อยละ 70 ขึ้นไป
- 2.1.2 ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพในระดับดีขึ้นไป ส่วนผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ด้วยวิธีที่ 1 ต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีขึ้นไป ส่วนวิธีที่ 2 ต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีขึ้นไปอย่างน้อยจำนวนสองเรื่อง
- 2.1.3 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความเหมาะสม

#### 2.2) ระดับเชี่ยวชาญ

- 2.2.1 ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง มีคะแนนเต็ม 100 คะแนน ต้องผ่านการประเมินด้วยคะแนนร้อยละ 80 ขึ้นไป
- 2.2.2 ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้วยวิธีที่ 1 ต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีมาก ส่วนวิธีที่ 2 ต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีขึ้นไป โดยผลงานอย่างน้อยจำนวนหนึ่งเรื่องต้องผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพในระดับดีมาก
- 2.2.3 การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำหรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรมเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ มีความเหมาะสม โดยให้แสดงหลักฐานประกอบ



## 2.2.4 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความเหมาะสม

### 2.3) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

2.3.1 ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง มีคะแนนเต็ม 100 คะแนน ต้องผ่านการประเมินด้วยคะแนนร้อยละ 80 ขึ้นไป

2.3.2 ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ด้วยวิธีที่ 1 ต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีมาก ส่วนวิธีที่ 2 ต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีขึ้นไป โดยผลงานอย่างน้อยจำนวนสองเรื่องต้องผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพในระดับดีมาก

2.3.3 การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำหรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรมเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ มีความเหมาะสม โดยให้แสดงหลักฐานประกอบ

2.3.4 ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพอย่างกว้างขวาง โดยให้แสดงหลักฐานประกอบ

2.3.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความเหมาะสม

### สรุปองค์ประกอบการประเมินเพื่อกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

องค์ประกอบ	ผู้ประเมินฯ	เกณฑ์ผ่าน
ความรู้, ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง	คณะกรรมการประจำคณะ	ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ 70/100 ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ 70/100 เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ 80/100
ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการฯ เกณฑ์คุณภาพ - ดีมาก - ดี - พอใช้	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ดี ขึ้นไป ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ดี ขึ้นไป เชี่ยวชาญ วิธีที่ 1 ดีมาก เชี่ยวชาญ วิธีที่ 2 ดี ขึ้นไป แต่มี 1 เรื่อง ต้องดีมาก เชี่ยวชาญพิเศษ วิธีที่ 1 ดีมาก เชี่ยวชาญพิเศษ วิธีที่ 2 ดี ขึ้นไป แต่มี 2 เรื่อง ต้องดีมาก
จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ		เหมาะสม

## เกณฑ์คุณภาพการประเมินผลงาน

- ❖ ระดับดีมาก
- ❖ ระดับดี
- ❖ ระดับพอใช้

ในกรณีที่คณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้ปรับปรุงผลงานก่อนที่จะมีการสรุปผลการประเมินคุณภาพให้ผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลา 3 เดือนนับตั้งแต่วันที่รับทราบมติเว้นแต่กรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสามเดือน

ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

ผลงานที่ได้รับการประเมินจากคณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้ผ่านเกณฑ์ตามข้อบังคับนี้แล้ว สามารถเก็บผลการประเมินไว้เป็นระยะเวลาไม่เกิน ๓ ปี นับแต่วันที่ ก.พ.ต. มีมติเห็นชอบผลการประเมินเพื่อใช้เป็นผลงานเพื่อขอรับการประเมินในการขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นต่อไปได้

ผลงานที่ใช้ขอประเมินฯ ต้องไม่เป็นผลงานที่เคยใช้ในการขอกำหนดตำแหน่งและได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไปแล้ว

### การประเมินผลงานเพื่อแสดงความชำนาญฯ

#### ผลงานที่แสดงความชำนาญงาน /ชำนาญงานพิเศษ

ระดับชำนาญงาน	ระดับชำนาญงานพิเศษ
1. คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 1 เรื่อง (100%) หรือ	1. คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 1 เรื่อง (100%) และ
ผลงานเชิงวิเคราะห์/สังเคราะห์ อย่างน้อย 1 เรื่อง (เป็นเจ้าของและเป็นหลัก $\geq 50\%$ ) หรือ	2. ผลงานเชิงวิเคราะห์/สังเคราะห์ อย่างน้อย 1 เรื่อง (เป็นเจ้าของและเป็นหลัก $\geq 50\%$ ) หรือ
ผลงานวิจัย อย่างน้อย 1 เรื่อง (เป็นเจ้าของและเป็นหลัก $\geq 50\%$ ) หรือ	ผลงานวิจัย อย่างน้อย 1 เรื่อง (เป็นเจ้าของและเป็นหลัก $\geq 50\%$ ) หรือ
ผลงานลักษณะอื่น อย่างน้อย 1 เรื่อง (เป็นเจ้าของและเป็นหลัก $\geq 50\%$ ขึ้นไป)	ผลงานลักษณะอื่น อย่างน้อย 1 เรื่อง (เป็นเจ้าของและเป็นหลัก $\geq 50\%$ )
ผ่านการประเมินผลงานในระดับดีขึ้นไป	ผ่านการประเมินผลงานในระดับดีขึ้นไป

การประเมินผลงานเพื่อแสดงความชำนาญฯ  
ผลงานที่แสดงความชำนาญงาน /ชำนาญงานพิเศษ

ระดับชำนาญงาน	ระดับชำนาญงานพิเศษ
1. คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 1 เรื่อง (100%) หรือ	1. คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 1 เรื่อง (100%) และ
ผลงานเชิงวิเคราะห์/สังเคราะห์ อย่างน้อย 1 เรื่อง (เป็นเจ้าของและเป็นหลัก $\geq 50\%$ ) หรือ	2. ผลงานเชิงวิเคราะห์/สังเคราะห์ อย่างน้อย 1 เรื่อง (เป็นเจ้าของและเป็นหลัก $\geq 50\%$ ) หรือ
ผลงานวิจัย อย่างน้อย 1 เรื่อง (เป็นเจ้าของและเป็นหลัก $\geq 50\%$ ) หรือ	ผลงานวิจัย อย่างน้อย 1 เรื่อง (เป็นเจ้าของและเป็นหลัก $\geq 50\%$ ) หรือ
ผลงานลักษณะอื่น อย่างน้อย 1 เรื่อง (เป็นเจ้าของและเป็นหลัก $\geq 50\%$ ขึ้นไป)	ผลงานลักษณะอื่น อย่างน้อย 1 เรื่อง (เป็นเจ้าของและเป็นหลัก $\geq 50\%$ )
ผ่านการประเมินผลงานในระดับดีขึ้นไป	ผ่านการประเมินผลงานในระดับดีขึ้นไป

ผลงานที่แสดงความชำนาญการ /ชำนาญการพิเศษ

ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ
1. คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 1 เรื่อง (100%) หรือ	<b>วิธีที่ 1</b> 1. ผลงานเชิงวิเคราะห์/สังเคราะห์ อย่างน้อย 1 เรื่อง (เป็นเจ้าของและเป็นหลัก $\geq 50\%$ ) และ 2. ผลงานวิจัย อย่างน้อย 1 เรื่อง (เป็นเจ้าของและเป็นหลัก $\geq 50\%$ ) <b>ผล: ผ่านการประเมินผลงานในระดับดีขึ้นไป</b>
ผลงานเชิงวิเคราะห์/สังเคราะห์ อย่างน้อย 1 เรื่อง (เป็นเจ้าของและเป็นหลัก $\geq 50\%$ ) หรือ	
ผลงานวิจัย อย่างน้อย 1 เรื่อง (เป็นเจ้าของและเป็นหลัก $\geq 50\%$ ) หรือ	<b>วิธีที่ 2</b> ผลงานวิจัย และหรือผลงานลักษณะอื่น รวม 2 เรื่อง ขึ้นไป (เป็นเจ้าของและเป็นหลัก $\geq 50\%$ ) <b>ผล: ผ่านการประเมินผลงานในระดับดีขึ้นไป <math>\geq 2</math> เรื่อง</b>
ผลงานลักษณะอื่น อย่างน้อย 1 เรื่อง (เป็นเจ้าของและเป็นหลัก $\geq 50\%$ ขึ้นไป)	
<b>ผล : ผ่านการประเมินผลงานในระดับดีขึ้นไป</b>	

ระดับเชี่ยวชาญ วิธีที่ 1	ระดับเชี่ยวชาญ วิธีที่ 2
<p>1. ผลงานที่แสดงความเชี่ยวชาญ</p> <p>(1) ผลงานเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ (เป็นเจ้าของ 100%) และ</p> <p>(2) ผลงานวิจัย ตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ อย่างน้อย 1 เรื่อง (เป็นเจ้าของและเป็นหลัก <math>\geq 50\%</math>)</p> <p><b>ผล: ผ่านการประเมินในระดับดีมาก</b></p>	<p>1. ผลงานที่แสดงความเชี่ยวชาญ</p> <p>ผลงานวิจัยและหรือผลงานลักษณะอื่น ตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ อย่างน้อย 2 เรื่อง (เป็นเจ้าของและเป็นหลัก <math>\geq 50\%</math>)</p> <p><b>ผล: ผ่านการประเมินในระดับดีขึ้นไป โดย 1 เรื่อง ต้องดีมาก</b></p>
<p>2. การใช้ความรู้ความสามารถสนับสนุนงานบริการวิชาการ/วิชาชีพบริการต่อสังคม(แสดงหลักฐาน)</p>	<p>2. การใช้ความรู้ความสามารถสนับสนุนงานบริการวิชาการ/วิชาชีพบริการต่อสังคม(แสดงหลักฐาน)</p>

ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ วิธีที่ 1	ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ วิธีที่ 2
<p>1. ผลงานที่แสดงความเชี่ยวชาญพิเศษ</p> <p>(1) ผลงานเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ (เป็นเจ้าของ 100%) และ</p> <p>(2) ผลงานวิจัย ตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ อย่างน้อย 1 เรื่อง (เป็นเจ้าของและเป็นหลัก <math>\geq 50\%</math>)</p> <p><b>ผล: ผ่านการประเมินในระดับดีมาก</b></p>	<p>1. ผลงานที่แสดงความเชี่ยวชาญพิเศษ</p> <p>ผลงานวิจัยและหรือผลงานลักษณะอื่น ตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ อย่างน้อย 2 เรื่อง (เป็นเจ้าของและเป็นหลัก <math>\geq 50\%</math>)</p> <p><b>ผล: ผ่านการประเมินในระดับดีขึ้นไป แต่อย่างน้อย 2 เรื่อง ต้องดีมาก</b></p>
<p>2. การใช้ความรู้ความสามารถสนับสนุนงานบริการวิชาการ/วิชาชีพบริการต่อสังคม (แสดงหลักฐาน)</p>	<p>2. การใช้ความรู้ความสามารถสนับสนุนงานบริการวิชาการ/วิชาชีพบริการต่อสังคม(แสดงหลักฐาน)</p>
<p>3. ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพอย่างกว้างขวาง (แสดงหลักฐาน)</p>	<p>3. ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพอย่างกว้างขวาง (แสดงหลักฐาน)</p>

## การคัดเลือกผู้สมควรได้รับการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น

1. เป็นผู้ที่ผ่านประเมินตามเกณฑ์องค์ประกอบต่าง ๆ
  - (1) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
  - (2) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ เชี่ยวชาญฯ
  - (3) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
2. ก.พ.ต. ให้ความเห็นชอบผลการประเมินฯ ตาม 1.
3. คณะอนุกรรมการสอบสัมภาษณ์ที่ ก.บ.ม. แต่งตั้งทำการทดสอบความรู้ ความเหมาะสมกับตำแหน่งโดยวิธีสอบสัมภาษณ์ ตามแนวทางและหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม.ประกาศกำหนด
4. คณะอนุกรรมการสอบสัมภาษณ์คัดเลือกผู้มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง
5. เกณฑ์คะแนนผ่านประเมินความเหมาะสมโดยสัมภาษณ์ 70/100คะแนน
6. คะแนนสัมภาษณ์เป็นเกณฑ์ตัดสินในการคัดเลือกผู้มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งต้องไม่เกินจำนวนที่ประกาศให้มีการคัดเลือกในครั้งนั้น
7. เสนอ ก.บ.ม. อนุมัติ และเสนอสภามหาวิทยาลัยต่อไป สำหรับตำแหน่งเชี่ยวชาญพิเศษ
8. อธิการบดีลงนามในคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป

## การกำหนดหลักเกณฑ์ของประเภทผลงาน ลักษณะผลงาน และวิธีการเผยแพร่ผลงาน ดังนี้

ประเภทผลงาน	ลักษณะผลงาน/วิธีการเผยแพร่ผลงาน
คู่มือปฏิบัติงานหลัก	<p><u>ลักษณะผลงาน</u></p> <p>(1) คู่มือปฏิบัติงานหลัก หมายถึง เอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่งตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอน ระยะเวลาผู้รับผิดชอบ ผู้ที่เกี่ยวข้อง และรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน และ</p> <p>(2) ผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ/ส่วนงาน</p> <p><u>วิธีการเผยแพร่ผลงาน</u></p> <p>ให้เผยแพร่ผลงานได้ภายหลังจากผ่านการประเมินจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพแล้ว</p>

ประเภทผลงาน	ลักษณะผลงาน/วิธีการเผยแพร่ผลงาน
ผลงานเชิงวิเคราะห์	<p><u>ลักษณะผลงาน</u></p> <p>ผลงานเชิงวิเคราะห์ หมายถึง ผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของเรื่องอย่างมีระบบมีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย</p> <p><u>วิธีการเผยแพร่</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เผยแพร่ในรูปของบทความในวารสารทางวิชาการ หรือ</li> <li>2. เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความทางวิชาการ หรือ</li> <li>3. เผยแพร่ในการประชุมทางวิชาการหรือวิชาชีพ หรือในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) หรือ</li> <li>4. จัดทำเป็นรูปเล่มซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัยที่คณะกรรมการประจำส่วนงานแต่งตั้งก่อนทำการเผยแพร่และได้ส่งเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัย ภายนอกมหาวิทยาลัย หรือเผยแพร่ในรูปอิเล็กทรอนิกส์รวมกัน ไม่น้อยกว่า 5 แห่ง</li> </ol>
ผลงานเชิงสังเคราะห์	<p><u>ลักษณะผลงาน</u></p> <p>ผลงานเชิงสังเคราะห์ หมายถึง ผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้น เพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย</p> <p><u>วิธีการเผยแพร่ผลงาน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เผยแพร่ในรูปของบทความในวารสารทางวิชาการ หรือ</li> <li>2. เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความทางวิชาการ หรือ</li> <li>3. เผยแพร่ในการประชุมทางวิชาการหรือวิชาชีพ หรือในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) หรือ</li> <li>4. จัดทำเป็นรูปเล่มซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัยที่คณะกรรมการประจำส่วนงานแต่งตั้งก่อนทำการเผยแพร่และได้ส่งเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัย ภายนอกมหาวิทยาลัย หรือเผยแพร่ในรูปอิเล็กทรอนิกส์รวมกัน ไม่น้อยกว่า 5 แห่ง</li> </ol>

ประเภทผลงาน	ลักษณะผลงาน/วิธีการเผยแพร่ผลงาน
ผลงานวิจัย	<p><u>ลักษณะผลงาน</u></p> <p>ผลงานวิจัย หมายถึง ผลงานที่เป็นงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบ ด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลคำตอบหรือข้อสรุปรวมที่เป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย</p> <p><u>วิธีการเผยแพร่ผลงาน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เผยแพร่ในรูปของบทความในวารสารทางวิชาการ หรือ</li> <li>2. เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความทางวิชาการ หรือ</li> <li>3. เผยแพร่ในการประชุมทางวิชาการหรือวิชาชีพ หรือในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) หรือ</li> <li>4. จัดทำเป็นรูปเล่มซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัยที่คณะกรรมการประจำส่วนงานแต่งตั้งก่อนทำการเผยแพร่และได้ส่งเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัย ภายนอกมหาวิทยาลัย หรือเผยแพร่ในรูปอิเล็กทรอนิกส์รวมกัน ไม่น้อยกว่า 5 แห่ง</li> </ol>
ผลงานลักษณะอื่น	<p><u>ลักษณะผลงาน</u></p> <p>ผลงานลักษณะอื่น หมายถึง สิ่งประดิษฐ์หรือผลงานสร้างสรรค์หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ซ่อมบำรุง ซึ่งมีใช้มีลักษณะเป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือ หรืองานวิจัยผลงานที่เสนอจะต้องประกอบด้วยบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานหรือแก้ไขปัญหาในงาน ผลงานดังกล่าวต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น</p> <p><u>วิธีการเผยแพร่ผลงาน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีหนังสือรับรองการนำไปใช้ประโยชน์ภายในมหาวิทยาลัยหรือ ภายนอกมหาวิทยาลัย หรือ</li> <li>2. เผยแพร่โดยการจัดนิทรรศการหรือการจัดแสดง หรือ</li> <li>3. เผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์ หรือสำนักพิมพ์ หรือ</li> <li>4. จัดทำเป็นรูปเล่มซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในหรือ ภายนอกมหาวิทยาลัยที่คณะกรรมการประจำส่วนงานแต่งตั้งก่อนทำการเผยแพร่และได้ส่งเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัย ภายนอกมหาวิทยาลัย หรือเผยแพร่ในรูปอิเล็กทรอนิกส์รวมกัน ไม่น้อยกว่า 5 แห่ง</li> </ol>

## ขั้นตอนการเสนอข้อกำหนดตำแหน่ง

### ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ

1. มีประกาศมหาวิทยาลัยเปิดคัดเลือกหรือประกาศกำหนดเวลาเพื่อให้พนักงานส่งผลงานล่วงหน้าก่อนมีการเปิดคัดเลือก
2. ผู้เสนอฯ ยื่นเรื่องตามแบบที่กำหนด พร้อมผลงาน 6 ชุด
3. ผลการประเมินการปฏิบัติงาน 2 รอบการประเมินฯ
4. หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของคณะ/ส่วนงาน รับเรื่อง ตรวจสอบคุณสมบัติ ผลงาน ความถูกต้อง และเอกสารฯ
5. เสนอคณะกรรมการประจำคณะ/ส่วนงาน
  - กลั่นกรอง
  - ประเมินผลสัมฤทธิ์
  - ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ
6. เสนอมหาวิทยาลัยดำเนินการต่อไป

## ขั้นตอนการเสนอข้อกำหนดตำแหน่ง

### ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

1. มีประกาศมหาวิทยาลัยเปิดคัดเลือก
2. ผู้เสนอฯ ยื่นเรื่องตามแบบที่กำหนด พร้อมผลงาน 6 ชุด ได้แก่
  - (1) ผลงานที่แสดงความเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ
  - (2) ผลงานบริการทางวิชาการ/วิชาชีพบริการสังคม

กรณีระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้รับการยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพอย่างกว้างขวาง หมายถึง ผลงานที่ได้รับการยอมรับ ยกย่องหรือได้รับรางวัลในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรือวิชาชีพ หรืองานที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ โดยให้แสดงหลักฐานประกอบ
3. ผลการประเมินการปฏิบัติงาน 2 รอบการประเมินฯ
4. หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของคณะ/ส่วนงาน รับเรื่อง ตรวจสอบคุณสมบัติ ผลงาน ความถูกต้อง และเอกสารฯ
5. เสนอคณะกรรมการประจำคณะ/ส่วนงาน
  - กลั่นกรอง
  - ประเมินผลสัมฤทธิ์ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ
6. เสนอมหาวิทยาลัยดำเนินการต่อไป



การเสนอขอกำหนดตำแหน่งกรณีที่ยังไม่มีประกาศเปิดคัดเลือก แต่มีประกาศกำหนดเวลาให้ส่งผลงานล่วงหน้า ก่อนมีการเปิดคัดเลือก

1. อธิการบดีโดยมติ ก.บ.ม. ประกาศกำหนดระยะเวลา เพื่อให้พนักงานส่งผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ไว้เป็นการล่วงหน้าก่อนได้
2. พนักงานนำเสนอส่วนงาน เพื่อขอส่งผลงานล่วงหน้า
3. มหาวิทยาลัยเสนอ ก.พ.ต. แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
4. ภายหลังเมื่อมหาวิทยาลัยมีประกาศเปิดให้มีการคัดเลือกในตำแหน่งที่ผู้ขอประสงค์กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นแล้ว จึงให้ผู้ส่งผลงานล่วงหน้างกล่าว ดำเนินการตามขั้นตอน พร้อมกับหลักฐานการประเมินผลงาน โดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

#### ขั้นตอนวิธีการดำเนินการของคณะ/ส่วนงานและมหาวิทยาลัย

1. อธิการบดี โดยมติ ก.บ.ม. ประกาศจำนวนระดับตำแหน่งว่าง ที่จะกำหนดให้ใช้เพื่อประเมินกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นของส่วนงานต่าง ๆ ปีละหนึ่งครั้ง ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี และประกาศแก้ไขเพิ่มเติมเมื่อมีตำแหน่งว่างลง
2. อธิการบดี โดยมติ ก.บ.ม. ประกาศเปิดให้มีการคัดเลือกได้ปี ละ ๒ ครั้ง  
ทั้งนี้ ตามตำแหน่งที่ส่วนงานโดยมติคณะกรรมการประจำส่วนงานเห็นสมควรให้มีการคัดเลือก  
ในกรณีที่ยังไม่ได้เปิดคัดเลือก อธิการบดีโดยมติ ก.บ.ม. ประกาศกำหนดเวลาเพื่อให้พนักงานสามารถส่งผลงานฯ ล่วงหน้าได้
3. เมื่อพนักงานยื่นเรื่องต่อส่วนงานที่สังกัดผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับโดยแนบเอกสารตามที่ข้อบังคับกำหนดไว้แล้ว ให้ส่วนงานตรวจสอบ และให้คณะกรรมการประจำส่วนงานประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ เมื่อประเมินผ่านตามเกณฑ์แล้ว เสนอมหาวิทยาลัยต่อไป
4. เสนอ ก.บ.ม. พิจารณา และแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ทำหน้าที่ประเมินความเหมาะสมสำหรับตำแหน่ง
5. เสนอ ก.พ.ต. พิจารณาและแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมฯ
6. คณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเสนอผลการประเมินผลงานและจริยธรรมฯ
7. ก.พ.ต. พิจารณาให้ความเห็นผลการประเมินฯ ใน 3 องค์ประกอบ  
(องค์ 1 ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ  
องค์ 2 ผลประเมินผลงานที่ขอกำหนดตำแหน่ง  
องค์ 3 จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ)  
และนำเสนอคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ที่ ก.บ.ม.แต่งตั้งไว้แล้ว เพื่อ
8. ทำหน้าที่ประเมินความเหมาะสมสำหรับตำแหน่ง

9. คณะอนุกรรมการสอบสัมภาษณ์โดยทดสอบความรู้ ความเหมาะสมกับตำแหน่ง
10. เสนอผลการดำเนินการทั้งหมดให้ ก.บ.ม. พิจารณา
11. เสนอสภามหาวิทยาลัย กรณีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

การเสนอข้อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ในระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ  
กรณีตำแหน่งกลุ่มหัวหน้างาน

การเสนอข้อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ระดับชำนาญการ

คุณสมบัติ

- ❖ เป็นผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน/เทียบเท่า ระดับปฏิบัติการ
- ❖ เป็นหัวหน้างานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผู้นั้นยังคงดำรงตำแหน่งหัวหน้างานในขณะที่ยื่นเรื่องขอรับการประเมิน

ผลงานที่ใช้ประเมิน แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานของผู้รับการประเมิน

วิธีการ

1. ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน จำนวน 3 คน
2. คณะกรรมการประเมินฯ คัดเลือกโดยการสอบสัมภาษณ์ พิจารณาจาก
  - ❖ ประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
  - ❖ ประเมินผลจากแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานของผู้รับการประเมิน
  - ❖ พิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอ ก.บ.ม. พิจารณา

เกณฑ์ผ่านประเมิน

1. ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่ง  
คะแนนเต็ม 100 คะแนน ต้องผ่านการประเมินด้วยคะแนน  $\geq 80$
2. แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานของผู้รับการประเมิน  
คะแนนเต็ม 100 คะแนน ต้องผ่านการประเมินด้วยคะแนน  $\geq 80$

หลักเกณฑ์การผ่านประเมินมีคะแนนเต็มรวม 200 คะแนน โดยต้องผ่านการประเมินในแต่ละองค์ประกอบดังกล่าว

### การเสนอขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นในระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

- ❖ ใช้กระบวนการเดียวกับพนักงานโดยทั่วไป
- ❖ ใช้กรอบตามจำนวนตำแหน่งที่สภามหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้เป็นการทั่วไปแล้ว
- ❖ ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเดียวกับพนักงานโดยทั่วไป
- ❖ ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานผู้ผ่านการประเมินได้รับเงินเดือนในบัญชีเงินเดือนของตำแหน่งที่สูงกว่า
- ❖ หัวหน้างานผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้พ้นจากตำแหน่งหัวหน้างาน

### การกำกับติดตามภายหลังได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

1. บังคับใช้กับผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
2. ให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยให้จัดทำผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ซึ่งผู้นั้นเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลักหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง
3. กำหนดเป็นตัวชี้วัดเพื่อการเลื่อนเงินเดือนซึ่งแสดงถึงภาระงานที่ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจะต้องจัดทำในแต่ละตำแหน่ง ดังนี้
  - คู่มือปฏิบัติงานหลัก หรือ
  - ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรือ
  - ผลงานวิจัย หรือ
  - ผลงานลักษณะอื่น
4. ให้ส่วนงานและหน่วยงานติดตามภาระงานผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อเสนอ ก.บ.ม. พิจารณา ทั้งนี้ ให้ ก.บ.ม. กำหนดมาตรการดำเนินการกับผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน ในตัวชี้วัดดังกล่าวโดยกำหนด เป็นระเบียบ

## ค่าคาดหวังของสมรรถนะ

สายงาน	ระดับตำแหน่ง	ค่าระดับที่คาดหวัง
สายสนับสนุน	ปฏิบัติงาน	2
	ชำนาญงาน	2
	ชำนาญงานพิเศษ	3
	ปฏิบัติการ	2
	ชำนาญการ	2
	ชำนาญการพิเศษ	3
	เชี่ยวชาญ	4
	เชี่ยวชาญพิเศษ	5
	หัวหน้างาน/เทียบเท่า	2
	ผู้อำนวยการกอง/เทียบเท่า	3
	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี/เทียบเท่า	4

## การลงโทษ

ให้กำหนดมาตรการป้องกันและลงโทษผู้ข้อกำหนดตำแหน่งอันส่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรม และจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังนี้

- (1) กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ข้อกำหนดตำแหน่งมีพฤติการณ์ส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่ง ใช้หรือจ้างวานผู้อื่นให้ทำผลงานและนำไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่ง โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ ก.บ.ม.หรือสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี มีมติให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้น และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลา ไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี มีมติ
- (2) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบหรือพบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่น หรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่ง ใช้หรือจ้างวานผู้อื่นให้ทำผลงานและนำไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่ง โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี มีมติถอดถอนตำแหน่งที่ข้อกำหนดตำแหน่งในครั้งนั้นและดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม.หรือสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี มีมติให้ถอดถอน

## การขอทบทวน

ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน กลุ่มปฏิบัติงานและกลุ่มปฏิบัติการ เฉพาะกรณีคุณภาพของผลงาน ผู้ข้อกำหนดตำแหน่งดังกล่าว มีสิทธิเสนอต่อ ก.บ.ม. เพื่อให้พิจารณาขอทบทวน ยกเว้นผู้ข้อกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ มีสิทธิเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อให้พิจารณาขอทบทวน ทั้งนี้ การขอทบทวนกระทำได้ไม่เกินสองครั้ง โดยให้ยื่นเรื่องผ่านส่วนงานที่สังกัด และให้ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี ส่งคำขอนั้นให้ ก.พ.ต. เพื่อพิจารณาคำขอทบทวน

คำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ โดยผู้ข้อกำหนดตำแหน่งจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับทราบหรือถือว่าทราบมติ

เมื่อ ก.พ.ต. ได้รับเรื่องการขอทบทวนแล้ว ดำเนินการดังต่อไปนี้

### (1) การพิจารณาขอทบทวนครั้งที่หนึ่ง

- (ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติไม่รับพิจารณา
- (ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติรับไว้พิจารณา โดยมอบให้คณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดเดิมเพื่อพิจารณา

### (2) การพิจารณาขอทบทวนครั้งที่สอง

- (ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา
- (ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และมีเหตุผลที่สนับสนุนขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา โดยให้แต่งตั้งอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเพิ่มเติมจำนวนสองคน เพื่อพิจารณา
- (ค) เมื่อคณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเพิ่มเติมจำนวนสองคน เพื่อพิจารณา

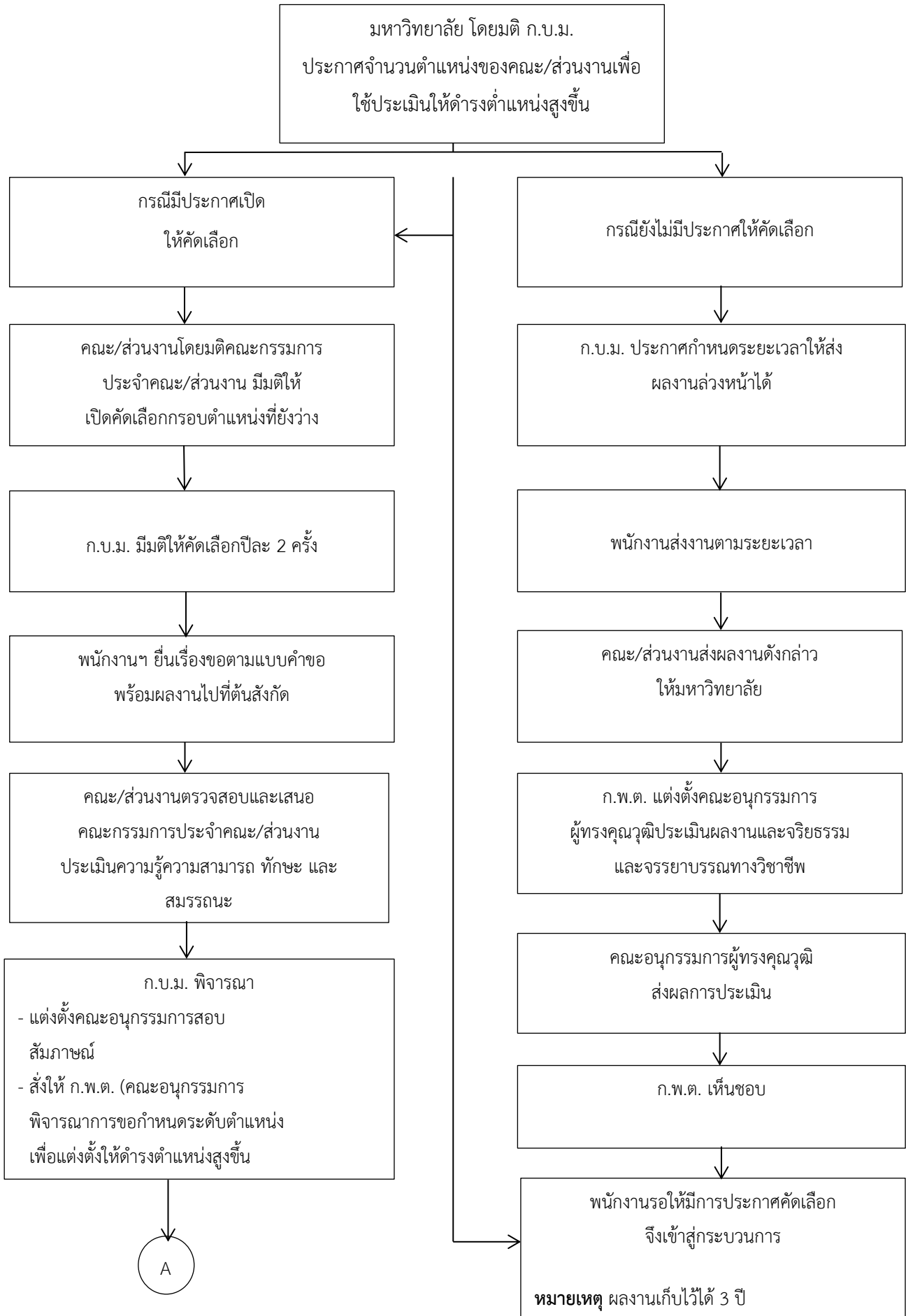
เมื่อ ก.พ.ต. มีความเห็นประการใดให้เสนอต่อ ก.บ.ม.หรือสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี พิจารณา

ภายหลังจากที่ ก.บ.ม.หรือสภามหาวิทยาลัย พิจารณาแล้ว หากผู้ข้อกำหนดตำแหน่งไม่พอใจผลการพิจารณาของ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัย ผู้ข้อกำหนดตำแหน่งมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบผลการพิจารณาดังกล่าว

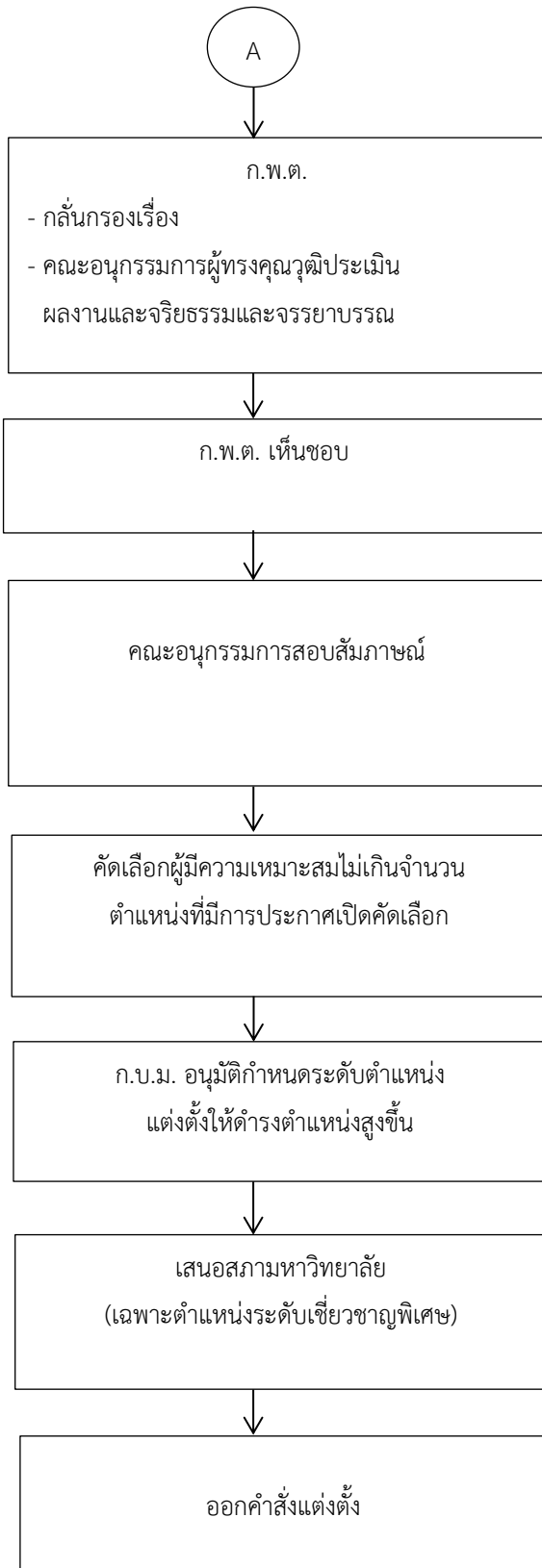
การร้องทุกข์กรณีอื่นเกี่ยวกับการขอตำแหน่งให้สูงขึ้นนอกเหนือจากวรรคหนึ่ง ผู้ข้อกำหนดตำแหน่งมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบผลการพิจารณาที่ไม่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น



### ขั้นตอนการเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น



## ขั้นตอนการเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น



แบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

(ชื่อ-สกุล).....ตำแหน่ง.....ระดับ  
สังกัด.....

ขอกำหนดตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติงาน

ระดับชำนาญงาน  ระดับชำนาญงานพิเศษ

ขอกำหนดตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการ

ระดับชำนาญการ  ระดับชำนาญการพิเศษ

ระดับเชี่ยวชาญ  ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

กรณีขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป เสนอขอโดยวิธี

วิธีที่ ๑  วิธีที่ ๒

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้รับการประเมิน (ส่วนที่ ๑ - ๗ ผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งเป็นผู้กรอก  
ข้อมูล)

๑. ประวัติส่วนตัว

๑.๑ เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

๑.๒ อายุ.....ปี

๑.๓ ประวัติการศึกษา (เรียงจากวุฒิสูงสุดตามลำดับ)

คุณวุฒิและสาขา ปี พ.ศ. ที่จบ ชื่อสถานศึกษาและประเทศ

๑.๓.๑.....

๑.๓.๒.....

๑.๓.๓.....

๑.๔ วิทยานิพนธ์หรือสารนิพนธ์และงานวิจัยที่ทำเป็นส่วนของการศึกษาเพื่อรับปริญญา  
หรือประกาศนียบัตร (ถ้ามี)

๑.๔.๑.....

๑.๔.๒.....

๑.๔.๓.....



๒. ประวัติการทำงาน (เรียงจากตำแหน่งหน้าที่แรกจนถึงปัจจุบัน)

วัน เดือน ปี ตำแหน่ง/ระดับ อัตราเงินเดือน สังกัด

๒.๑ .....

๒.๒ .....

๒.๓ .....

๒.๔ .....

รวมเวลาปฏิบัติงาน.....ปี.....เดือน

ส่วนที่ ๒ ผลการประเมินการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่ครองอยู่ก่อนวันยื่นขอกำหนดระดับตำแหน่ง เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสองรอบการประเมินติดต่อกัน

ผลการประเมินการปฏิบัติงาน	หลักฐานที่แสดงถึง ผลการประเมินการปฏิบัติงาน
<p>๑. ผลการประเมิน เดือน .....พ.ศ. .... อยู่ในระดับ <input type="checkbox"/> ดี</p> <p><input type="checkbox"/> ดีมาก</p> <p><input type="checkbox"/> ดีเด่น</p>	
<p>๒. ผลการประเมิน เดือน .....พ.ศ. .... อยู่ในระดับ <input type="checkbox"/> ดี</p> <p><input type="checkbox"/> ดีมาก</p> <p><input type="checkbox"/> ดีเด่น</p>	

ส่วนที่ ๓ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

รายการประเมิน	คำบรรยายลักษณะงานและสมรรถนะที่จำเป็น ของตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน พร้อมระบุเอกสารหรือกรณีอ้างอิง
<p><u>ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน</u> พิจารณาจากความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการหรือวิชาชีพ ความสามารถในการบริหารงาน รวมถึงสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งงบประมาณ เวลา และ กำลังคน ตลอดจนมีความสามารถในการตัดสินใจและมีความคิดริเริ่ม</p> <p><u>สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน</u> พิจารณาจากสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานและตำแหน่งเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากผลการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่ง ( Functional Competency) ประกอบการพิจารณาประเมินเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นด้วย</p>	

ส่วนที่ ๔ การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการ  
ต่อสังคม (สำหรับผู้ขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ)

การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม (ของผู้รับการประเมิน)	คำบรรยายสรุปงานที่ให้บริการวิชาการหรืองาน วิชาชีพพร้อมหลักฐาน เอกสารหรือกรณีอ้างอิง
๑. หัวข้อ/เรื่อง.....	
๒. หัวข้อ/เรื่อง.....	
๓. หัวข้อ/เรื่อง.....	



ส่วนที่ ๗ ผลงานที่เสนอขอเพื่อประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

- |                    |                         |
|--------------------|-------------------------|
| ( ) ระดับชำนาญงาน  | ( ) ระดับชำนาญงานพิเศษ  |
| ( ) ระดับชำนาญการ  | ( ) ระดับชำนาญการพิเศษ  |
| ( ) ระดับเชี่ยวชาญ | ( ) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ |

ผลงานที่เสนอขอเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๑. คู่มือปฏิบัติงานหลัก จำนวน.....เรื่อง

๑.๑ .....

๑.๒ .....

๒. ผลงานเชิงวิเคราะห์/ผลงานเชิงสังเคราะห์ จำนวน.....เรื่อง

๒.๑ .....

๒.๒ .....

๓. ผลงานวิจัย จำนวน.....เรื่อง

๓.๑ .....

๓.๒ .....

๔. ผลงานลักษณะอื่น จำนวน.....เรื่อง

๔.๑ .....

๔.๒ .....

**คำชี้แจง**

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

๒. ให้ระบุสัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงานตามแบบ

๓. ให้ระบุวิธีการเผยแพร่ผลงานที่ใช้ในการขอกำหนดระดับตำแหน่งพร้อมแสดงหลักฐานการเผยแพร่ตามแบบ ยกเว้นคู่มือปฏิบัติงานหลัก

ส่วนที่ ๘ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

๑. ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

๑.๑ งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

(ให้เสนอความเห็นว่าคุณมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และอุทิศเวลาให้งานประจำที่รับผิดชอบ โดยมีผลงานซึ่งลักษณะงานที่คุณขอทำเป็นประจำเป็นงานที่ต้องอาศัยความชำนาญงาน/ชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ และต้องใช้เทคนิควิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงไร)

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

๑.๒ ผลงานในสาขาวิชาชีพ

(ให้เสนอความคิดเห็นว่าผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นเป็นผลงานที่เกิดจากภาระงานหลักของคุณขอและสอดคล้องกับชื่อตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งให้เสนอด้วยว่างานอะไรบ้างที่แสดงถึง ความชำนาญงาน/ชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษในสาขาวิชาชีพนั้น และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน พร้อมทั้งเหตุผล)

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

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

๒. ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือกว่าผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

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

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

แบบสรุปผลการประเมินเฉพาะส่วนความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ  
ตำแหน่งที่จะประเมินเพื่อกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยในระดับสูงขึ้น  
ตำแหน่งสายสนับสนุน กลุ่มปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ  
และกลุ่มปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญ  
พิเศษ

ชื่อ - สกุล.....ตำแหน่ง

ระดับ.....สังกัด

ขอกำหนดตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติงาน

ระดับชำนาญงาน

ระดับชำนาญงานพิเศษ

ขอกำหนดตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการ

ระดับชำนาญการ

ระดับชำนาญการพิเศษ

ระดับเชี่ยวชาญ

ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

---

**คำชี้แจง**

๑. คณะกรรมการประจำส่วนงานพิจารณากลับกรองและประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน โดยพิจารณาจากแบบคำขอรับการกำหนดตำแหน่ง

๒. เกณฑ์การผ่านการประเมิน ตามข้อ ๑. ต้องได้รับคะแนนเพื่อใช้ในการเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่ง ให้สูงขึ้น ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงาน มหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

๒.๑ การกำหนดตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ต้องได้รับคะแนนตั้งแต่ ๗๐ คะแนนขึ้นไปจากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

๒.๒ การกำหนดตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องได้รับคะแนนตั้งแต่ ๗๐ คะแนนขึ้นไปจากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

๒.๓ การกำหนดตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ต้องได้รับคะแนนตั้งแต่ ๗๐ คะแนนขึ้นไปจากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

๒.๔ การกำหนดตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้รับคะแนนตั้งแต่ ๗๐ คะแนนขึ้นไปจากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

๒.๕ การกำหนดตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้รับคะแนนตั้งแต่ ๘๐ คะแนนขึ้นไปจากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน



**ส่วนที่ ๑ การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง  
(คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)**

องค์ประกอบในการประเมิน	รวมคะแนน ที่ได้
<p><u>ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน</u> พิจารณาจากความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการหรือวิชาชีพ ความสามารถในการบริหารงาน รวมถึงสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยประหยัด ทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งงบประมาณ เวลา และ กำลังคน ตลอดจนมีความสามารถในการตัดสินใจและมีความคิดริเริ่ม</p> <p><u>สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน</u> พิจารณาจากสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานและตำแหน่งเพื่อ สนับสนุนให้บุคลากรมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ความ รับผิดชอบ และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ ให้ พิจารณาจากผลการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Functional Competency) ประกอบการพิจารณาประเมินเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นด้วย</p>	

**ส่วนที่ ๒** มติที่ประชุมคณะกรรมการประจำส่วนงาน ในการประชุมครั้งที่ .....เมื่อวันที่ ..... พิจารณาผลการประเมินแล้ว มี มติดังนี้

- ผ่านเกณฑ์
- ไม่ผ่านเกณฑ์

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการ (คณบดี/หัวหน้าส่วนงาน)

(.....)

### แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้ผู้ขอตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติงานและกลุ่มปฏิบัติการ รวมถึงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ กรณีตำแหน่งกลุ่มหัวหน้างาน ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

๑. ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่ง ไม่ใช่หรือจ้างวานผู้อื่นให้ทำผลงานและนำไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่ง
  ๒. ต้องให้เกียรติและอ้างอิงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า
  ๓. ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น และสิทธิมนุษยชน
  ๔. ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ
  ๕. ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรม และชอบด้วยกฎหมาย
- ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้าพเจ้าได้ประพฤติและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพที่กำหนดไว้ข้างต้น และข้าพเจ้าได้รับทราบผลของการละเมิดจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพดังกล่าว

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

มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ของ.....

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....

สังกัด.....

๑. คู่มือปฏิบัติงานหลัก จำนวน.....เรื่อง

ประเด็นการประเมิน

**คำนิยาม** เอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่งตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนระยะเวลาผู้รับผิดชอบ ผู้ที่เกี่ยวข้องและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน

**รูปแบบ** เป็นรูปเล่มที่ประกอบด้วยคำนำ สารบัญ เนื้อเรื่อง การอธิบายหรือการวิเคราะห์ การสรุป การอ้างอิงและบรรณานุกรม ทั้งนี้ อาจมีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ทันสมัยและครบถ้วนสมบูรณ์ การอธิบายสาระสำคัญมีความชัดเจนโดยอาจใช้ข้อมูล แผนภาพ ตัวอย่าง หรือกรณีศึกษาประกอบจนผู้อ่านสามารถทำความเข้าใจในสาระสำคัญนั้นได้โดยเบ็ดเสร็จ

(หมายเหตุ : ข้อบังคับฯ ไม่ได้กำหนดให้ต้องมีการเผยแพร่ผลงานก่อนเสนอขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ทั้งนี้ ให้มีการเผยแพร่ผลงานได้ภายหลังจากผ่านการประเมินจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว)

**รายละเอียดคู่มือปฏิบัติงานหลัก**

(๑) เรื่อง.....

ระดับคุณภาพ  ดีมาก  ดี  พอใช้

## ข้อสังเกต

---

---

---

---

---

---

---

---

(๒) เรื่อง.....

ระดับคุณภาพ  ดีมาก  ดี  พอใช้

**ข้อสังเกต**

---

---

---

---

---

---

---

---

สรุป คู่มือปฏิบัติงานหลัก จำนวน.....เรื่อง คุณภาพ.....(อยู่/ไม่อยู่) ในเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัย  
กำหนด (ตามเกณฑ์ในเอกสารแนบท้าย) จำนวน.....เรื่อง

ลงชื่อผู้ประเมิน.....

(.....)

อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน  
และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

## มหาวิทยาลัยศิลปากร

### แบบประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ของ.....  
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....  
สังกัด.....

#### ๒. ผลงานเชิงวิเคราะห์ จำนวน.....เรื่อง

##### ประเด็นการประเมิน

**คำนิยาม** ผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย

**รูปแบบ** เป็นรูปเล่มที่ประกอบด้วยคำนำ สารบัญ เนื้อเรื่อง การอธิบายหรือการวิเคราะห์ การสรุป การอ้างอิงและบรรณานุกรม ทั้งนี้ อาจมีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ทันสมัยและครบถ้วนสมบูรณ์ การอธิบาย สารระสำคัญมีความชัดเจนโดยอาจใช้ข้อมูล แผนภาพ ตัวอย่าง หรือกรณีศึกษาประกอบจนผู้อ่านสามารถทำความเข้าใจในสาระสำคัญนั้นได้โดยเบ็ดเสร็จ

**การเผยแพร่** เผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

๑. เผยแพร่ในรูปของบทความในวารสารทางวิชาการ หรือ

๒. เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความทางวิชาการ . หรือ

๓. เผยแพร่ใน .การประชุมทางวิชาการหรือวิชาชีพ หรือใน

หนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) หรือ

๔. จัดทำเป็นรูปเล่มซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัยที่คณะกรรมการประจำส่วนงานแต่งตั้งก่อนทำการเผยแพร่และได้ส่งเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัย ภายนอกมหาวิทยาลัย หรือเผยแพร่ในรูปอิเล็กทรอนิกส์รวมกัน ไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง

รายละเอียดผลงานเชิงวิเคราะห์

(๑) เรื่อง.....  
ผู้ขอมีส่วนร่วมร้อยละ.....โดยมีส่วนร่วมในหน้าที่ความรับผิดชอบ.....  
ระดับคุณภาพ  ดีมาก  ดี  พอใช้

ข้อสังเกต

---

---

---

---

---

---

---

---

(๒) เรื่อง.....  
ผู้ขอมีส่วนร่วมร้อยละ.....โดยมีส่วนร่วมในหน้าที่ความรับผิดชอบ.....  
ระดับคุณภาพ  ดีมาก  ดี  พอใช้

**ข้อสังเกต**

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

สรุป ผลงานเชิงวิเคราะห์ จำนวน.....เรื่อง คุณภาพ..... (อยู่/ไม่อยู่) ในเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัย  
กำหนด (ตามเกณฑ์ในเอกสารแนบท้าย) จำนวน.....เรื่อง

ลงชื่อผู้ประเมิน.....  
(.....)

อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน  
และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ของ.....

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....

สังกัด.....

๓. ผลงานเชิงสังเคราะห์ จำนวน.....เรื่อง

ประเด็นการประเมิน

**คำนิยาม** ผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้น เพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย

**รูปแบบ** เป็นรูปเล่มที่ประกอบด้วยคำนำ สารบัญ เนื้อเรื่อง การอธิบายหรือการวิเคราะห์ การสรุป การอ้างอิงและบรรณานุกรม ทั้งนี้ อาจมีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ทันสมัยและครบถ้วนสมบูรณ์ การอธิบายสาระสำคัญมีความชัดเจนโดยอาจใช้ข้อมูล แผนภาพ ตัวอย่าง หรือกรณีศึกษาประกอบจนผู้อ่านสามารถทำความเข้าใจในสาระสำคัญนั้นได้โดยเบ็ดเสร็จ

**การเผยแพร่** เผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

๑. เผยแพร่ในรูปของบทความในวารสารทางวิชาการ หรือ

๒. เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความทางวิชาการ . หรือ

๓. เผยแพร่ใน .การประชุมทางวิชาการหรือวิชาชีพ หรือใน

หนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) หรือ

๔. จัดทำเป็นรูปเล่มซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัยที่คณะกรรมการประจำส่วนงานแต่งตั้งก่อนทำการเผยแพร่และได้ส่งเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัย ภายนอกมหาวิทยาลัย หรือเผยแพร่ในรูปอิเล็กทรอนิกส์รวมกัน ไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง

**รายละเอียดผลงานเชิงวิเคราะห์**

(๑) เรื่อง.....

ผู้ขอมีส่วนร่วมร้อยละ.....โดยมีส่วนร่วมในหน้าที่ความรับผิดชอบ.....

ระดับคุณภาพ  ดีมาก  ดี  พอใช้

**ข้อสังเกต**

---

---

---

---

---

(๒) เรื่อง.....  
ผู้ขอมีส่วนร่วมร้อยละ.....โดยมีส่วนร่วมในหน้าที่ความรับผิดชอบ.....  
ระดับคุณภาพ  ดีมาก  ดี  พอใช้

**ข้อสังเกต**

---

---

---

---

---

สรุป ผลงานเชิงสังเคราะห์ จำนวน.....เรื่อง คุณภาพ..... (อยู่/ไม่อยู่) ในเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัย  
กำหนด จำนวน.....เรื่อง

ลงชื่อผู้ประเมิน.....  
(.....)  
อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน  
และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ของ.....

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....

สังกัด.....

๔. ผลงานวิจัย จำนวน.....เรื่อง

ประเด็นการประเมิน

**คำนิยาม** ผลงานที่เป็นงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล คำตอบหรือข้อสรุปรวมที่เป็นประโยชน์และนำไปสู่ การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงานของส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย

**รูปแบบ** อาจจัดได้เป็น ๒ รูปแบบ ดังนี้

๑. รายงานการวิจัยที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์และชัดเจนตลอดทั้งกระบวนการวิจัย (Research Process) เช่น การกำหนดประเด็นปัญหา วัตถุประสงค์ การทำวรรณกรรมปริทัศน์ สมมติฐาน การเก็บรวบรวมข้อมูล การพิสูจน์สมมติฐาน การวิเคราะห์ข้อมูล การประมวลสรุปผลและให้ข้อเสนอแนะ การอ้างอิงและอื่น ๆ

๒. บทความวิจัยที่ประมวลสรุปกระบวนการวิจัยในผลงานวิจัยนั้น ให้มีความกระชับและสั้น สำหรับการนำเสนอในการประชุมทางวิชาการ หรือในวารสารทางวิชาการ

**การเผยแพร่** เผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

๑. เผยแพร่ในรูปของบทความในวารสารทางวิชาการ หรือ

๒. เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความทางวิชาการ . หรือ

๓. เผยแพร่ใน .การประชุมทางวิชาการหรือวิชาชีพ และในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) หรือ

๔. จัดทำเป็นรูปเล่มซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัยที่ คณะกรรมการประจำส่วนงานแต่งตั้งก่อนทำการเผยแพร่และได้ส่งเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัย ภายนอกมหาวิทยาลัย หรือเผยแพร่ในรูปอิเล็กทรอนิกส์รวมกัน ไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง

รายละเอียดผลงานวิจัย

๔.๑ เรื่อง.....  
ผู้ขอมีส่วนร่วมร้อยละ.....หน้าที่ความรับผิดชอบ.....  
ระดับคุณภาพ  ดีมาก  ดี  พอใช้

ข้อสังเกต

---

---

---

---

---

๔.๒ เรื่อง.....  
ผู้ขอมีส่วนร่วมร้อยละ.....หน้าที่ความรับผิดชอบ.....  
ระดับคุณภาพ  ดีมาก  ดี  พอใช้

ข้อสังเกต

---

---

---

---

---

สรุป ผลงานวิจัย จำนวน.....เรื่อง คุณภาพ..... (อยู่/ไม่อยู่) ในเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด  
จำนวน.....เรื่อง

ลงชื่อผู้ประเมิน.....  
(.....)  
อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน  
และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ของ.....

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....

สังกัด.....

๕. ผลงานลักษณะอื่น จำนวน.....เรื่อง

ประเด็นการประเมิน

**คำนิยาม** สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ซ่อมบำรุง ซึ่งมีใช้มีลักษณะเป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือ หรืองานวิจัย โดยผลงานที่เสนอจะต้องประกอบด้วยบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานหรือแก้ไขปัญหาในงาน ทั้งนี้ ผลงานดังกล่าวต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น

**รูปแบบ** อาจจัดพิมพ์ได้หลายรูปแบบ ทั้งที่เป็นรูปเล่ม หรือการบันทึกเป็นภาพยนตร์ หรือแถบเสียง มีคำอธิบาย/ชี้แจง โดยชัดเจนประกอบผลงานนั้น เพื่อชี้ให้เห็นว่าเป็นผลงานที่ทำให้เกิดการพัฒนาและความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือเสริมสร้างความรู้หรือก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสาขาวิชาหนึ่ง ๆ หรือหลายสาขาวิชาได้อย่างไร ในแง่ใด กรณีผลงานที่เป็นสิ่งประดิษฐ์ หรือผลงานที่มุ่งในเชิงปฏิบัติ จะต้องผ่านการพิสูจน์หรือแสดงหลักฐานเป็นรายละเอียดให้ครบถ้วนที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้นด้วย

**การเผยแพร่** เผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

๑ .มีหนังสือรับรองการนำไปใช้ประโยชน์ภายในมหาวิทยาลัยหรือภายนอกมหาวิทยาลัยหรือ

๒.เผยแพร่โดยการจัดนิทรรศการหรือการจัดแสดง . หรือ

๓ .เผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์ หรือสำนักพิมพ์ หรือ

๔ จัดทำเป็น .รูปเล่มซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัยที่  
คณะกรรมการประจำส่วนงานแต่งตั้งก่อนทำการเผยแพร่และได้ส่งเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัย  
ภายนอกมหาวิทยาลัย หรือเผยแพร่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์รวมกัน ไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง

### รายละเอียดผลงานลักษณะอื่น

๕.๑ เรื่อง.....

ผู้ขอมีส่วนร่วมร้อยละ.....หน้าที่ความรับผิดชอบ.....

ระดับคุณภาพ  ดีมาก  ดี  พอใช้

### ข้อสังเกต

---

---

---

---

---



๕.๒ เรื่อง.....  
ผู้ขอมีส่วนร่วมร้อยละ.....หน้าที่ความรับผิดชอบ.....  
ระดับคุณภาพ  ดีมาก  ดี  พอใช้

**ข้อสังเกต**

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

สรุป ผลงานลักษณะอื่น จำนวน.....เรื่อง คุณภาพ.....(อยู่/ไม่อยู่) ในเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัย  
กำหนด กำหนด.....เรื่อง

ลงชื่อผู้ประเมิน.....  
(.....)  
อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน  
และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ของ.....

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....

สังกัด.....

จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

๑. ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น หรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่ง ใช้หรือจ้างวานผู้อื่นให้ทำผลงานและนำไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

๒. ต้องให้เกียรติและอ้างอิงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

๓. ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

๔. ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

๕. ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรม และชอบด้วยกฎหมาย

สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

เหมาะสม	ไม่เหมาะสม

---

---

---

ลงชื่อผู้ประเมิน.....

(.....)

อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน  
และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

กรณีการเสนอข้อกำหนดตำแหน่งในระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินในส่วนของการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม

ส่วนการเสนอข้อกำหนดตำแหน่งในระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินในส่วนของการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคมและความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ดังนี้

<p><b>การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม</b></p>	
<p><u>การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม</u></p> <p>พิจารณาจากการให้ความเห็น คำแนะนำหรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบรูปแบบ เทคนิค และวิธีการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้น</p>	<p><input type="checkbox"/> เป็นไปตามหลักเกณฑ์</p> <p><input type="checkbox"/> <u>ไม่</u>เป็นไปตามหลักเกณฑ์</p>
<p><b>ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ (เฉพาะตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ)</b></p>	
<p><u>ความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพนั้น ๆ</u></p> <p>พิจารณาการได้รับยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ สำหรับผลงาน หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้น ๆ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง การมีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้น ๆ หรืองานที่เกี่ยวข้องเป็นที่เชื่อถืออย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือในระดับนานาชาติ</p>	<p><input type="checkbox"/> เป็นไปตามหลักเกณฑ์</p> <p><input type="checkbox"/> <u>ไม่</u>เป็นไปตามหลักเกณฑ์</p>

## คำอธิบายเกี่ยวกับผลงานและเกณฑ์การประเมินผลงานในการขอกำหนดระดับตำแหน่ง

### ๑. ตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน

#### (๑) ลักษณะผลงาน

(๑.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่มซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด หรือ

(๑.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ หรือ

(๑.๓) ผลงานวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์กับส่วนงานหรือมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ หรือ

(๑.๔) ผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

#### (๒) คุณภาพของผลงาน

(๒.๑) เกณฑ์คุณภาพ มี ๓ ระดับ ดังนี้

(๒.๑.๑) ระดับดีมาก

(๒.๑.๒) ระดับดี

(๒.๑.๓) ระดับพอใช้

(๒.๒) เกณฑ์การผ่านการประเมินคุณภาพ ดังนี้

(๒.๒.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลัก ต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีขึ้นไป หรือ

(๒.๒.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับดีขึ้นไป  
หรือ

(๒.๒.๓) ผลงานวิจัย ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับดีขึ้นไป หรือ

(๒.๒.๔) ผลงานลักษณะอื่น ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับดีขึ้นไป

(๓) จริยธรรม จรรยาบรรณ มีความเหมาะสม

## ๒. ตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติงาน ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ

(๑) ลักษณะผลงาน

(๑.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่มซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด และ

(๑.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ ผลงานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่น ดังนี้

(๑.๒.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ หรือ

(๑.๒.๒) ผลงานวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์กับหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ หรือ

(๑.๒.๓) ผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

(๒) คุณภาพของผลงาน

(๒.๑) เกณฑ์คุณภาพ มี ๓ ระดับ ดังนี้

(๒.๑.๑) ระดับดีมาก

(๒.๑.๒) ระดับดี

(๒.๑.๓) ระดับพอใช้

(๒.๒) เกณฑ์การผ่านการประเมินคุณภาพ ดังนี้

(๒.๒.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลัก ต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีขึ้นไป หรือ

(๒.๒.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับดีขึ้นไป  
หรือ

(๒.๒.๓) ผลงานวิจัย ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับดีขึ้นไป หรือ

(๒.๒.๔) ผลงานลักษณะอื่น ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับดีขึ้นไป

(๓) จริยธรรม จรรยาบรรณ มีความเหมาะสม

**๓. ตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ**

(๑) ลักษณะผลงาน

(๑.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด

(๑.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ ผลงานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่น ดังนี้

(๑.๒.๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ หรือ

(๑.๒.๒) ผลงานวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์กับหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ หรือ

(๑.๒.๓) ผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

(๒) คุณภาพของผลงาน

(๒.๑) เกณฑ์คุณภาพ มี ๓ ระดับ ดังนี้

(๒.๑.๑) ระดับดีมาก

(๒.๑.๒) ระดับดี

(๒.๑.๓) ระดับพอใช้

(๒.๒) เกณฑ์การผ่านการประเมินคุณภาพ

(๒.๒.๑) คู่มือปฏิบัติงานหลัก ต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีขึ้นไป หรือ

(๒.๒.๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับดีขึ้นไป หรือ

(๒.๒.๓) ผลงานวิจัย ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับดีขึ้นไป หรือ

(๒.๒.๔) ผลงานลักษณะอื่น ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับดีขึ้นไป

(๓) จริยธรรม จรรยาบรรณ มีความเหมาะสม



#### ๔. ตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการ ระดับชำนาญการพิเศษ

##### (๑) ลักษณะผลงาน

ผู้ข้อกำหนดตำแหน่งสามารถเสนอผลงานได้ ๒ วิธี ดังนี้

วิธีที่ ๑ ผลงานประกอบด้วย

(ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง โดยต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และ

(ข) ผลงานวิจัยหรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

วิธีที่ ๒ ผลงานประกอบด้วย

(ก) ผลงานวิจัยหรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่าง รวมจำนวนสองเรื่องขึ้นไปซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

##### (๒) คุณภาพของผลงาน

(๒.๑) เกณฑ์คุณภาพ มี ๓ ระดับ ดังนี้

(๒.๑.๑) ระดับดีมาก

(๒.๑.๒) ระดับดี

(๒.๑.๓) ระดับพอใช้

(๒.๒) เกณฑ์การผ่านการประเมินคุณภาพ

วิธีที่ ๑ ต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีขึ้นไป

วิธีที่ ๒ ต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีขึ้นไปอย่างน้อยจำนวนสองเรื่อง

## ๕. ตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการ ระดับเชี่ยวชาญ

### (๑) ลักษณะผลงาน

ผู้ข้อกำหนดตำแหน่งสามารถเสนอผลงานได้ ๒ วิธี ดังนี้

วิธีที่ ๑ ผลงานประกอบด้วย

(ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ โดยต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด และ

(ข) ผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

วิธีที่ ๒ ผลงานประกอบด้วย

(ก) ผลงานวิจัยหรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนงานหรือมหาวิทยาลัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่าง รวมจำนวนสองเรื่องขึ้นไปซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

(๒) คุณภาพของผลงาน

(๒.๑) เกณฑ์คุณภาพ มี ๓ ระดับ ดังนี้

(๒.๑.๑) ระดับดีมาก

(๒.๑.๒) ระดับดี

(๒.๑.๓) ระดับพอใช้

(๒.๒) เกณฑ์การผ่านการประเมินคุณภาพ

วิธีที่ ๑ ต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีมาก

วิธีที่ ๒ ต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีขึ้นไป โดยผลงานอย่างน้อยจำนวนหนึ่งเรื่อง

ต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีมาก

(๓) จริยธรรม จรรยาบรรณ มีความเหมาะสม

๖. ตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๑) ลักษณะผลงาน

ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสามารถเสนอผลงานได้ ๒ วิธี ดังนี้

วิธีที่ ๑ ผลงานประกอบด้วย

(ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ โดยต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด และ

(ข) ผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

วิธีที่ ๒ ผลงานประกอบด้วย

(ก) ผลงานวิจัยหรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ ใดๆอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่าง รวมจำนวนสองเรื่องขึ้นไป ซึ่งต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นหลัก โดยผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

(๒) คุณภาพของผลงาน

(๒.๑) เกณฑ์คุณภาพ มี ๓ ระดับ ดังนี้

(๒.๑.๑) ระดับดีมาก

(๒.๑.๒) ระดับดี

(๒.๑.๓) ระดับพอใช้

(๒.๒) เกณฑ์การผ่านการประเมินคุณภาพ

วิธีที่ ๑ ต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีมาก

วิธีที่ ๒ ต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีขึ้นไป โดยผลงานอย่างน้อยจำนวนสองเรื่อง

ต้องผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีมาก

(๓) จริยธรรม จรรยาบรรณ มีความเหมาะสม

(สำหรับคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์)

แบบสรุปผลการประเมินความเหมาะสมสำหรับตำแหน่งเพื่อกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย  
ให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

ชื่อ - สกุล.....ตำแหน่ง.....

ระดับ.....

ขอกำหนดตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติงาน ระดับ

ชำนาญงาน  ชำนาญงานพิเศษ

ขอกำหนดตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการ ระดับ

ชำนาญการ  ชำนาญการพิเศษ

เชี่ยวชาญ  เชี่ยวชาญพิเศษ

กรณีตำแหน่งกลุ่มหัวหน้างาน ขอกำหนดตำแหน่งระดับ.....

ชำนาญการพิเศษ  เชี่ยวชาญ

---

ส่วนที่ ๒ คำอธิบายประกอบการประเมิน

๑. คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ตามที่ ก.บ.ม. แต่งตั้งเป็นผู้ทำการประเมินโดยจัดให้มีการทดสอบความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งโดยวิธีสอบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกผู้มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๒. การทดสอบความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งโดยวิธีสอบสัมภาษณ์ให้เป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์กำหนด

๓. ผู้มีสิทธิ์เข้ารับการทดสอบความเหมาะสมสำหรับตำแหน่งโดยวิธีสอบสัมภาษณ์ จะต้องเป็นผู้ที่ผ่านการประเมินในทุกองค์ประกอบเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ผลงานที่ใช้ในการขอตำแหน่ง และอื่น ๆ ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๒

๔. ให้ใช้คะแนนทดสอบความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งโดยวิธีสอบสัมภาษณ์เท่านั้นเป็นคะแนนตัดสินในการคัดเลือกผู้มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งต้องไม่เกินจำนวนที่ประกาศให้มีการคัดเลือกในครั้งนั้น

ส่วนที่ ๓ หัวข้อแนวทางการทดสอบความเหมาะสมสำหรับตำแหน่งโดยวิธีสอบสัมภาษณ์

รายละเอียด ในการประเมิน	ค่าน้ำหนัก	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
รวมค่าคะแนนที่ได้รับ			

คำชี้แจง

เกณฑ์คะแนนสอบสัมภาษณ์มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ผู้รับการประเมินต้องผ่านการประเมินความเหมาะสมด้วยคะแนน ๗๐ ขึ้นไป

สรุปคะแนนทดสอบความเหมาะสมสำหรับตำแหน่งโดยวิธีสอบสัมภาษณ์.....คะแนน  
สรุปความเห็นของคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์

เหมาะสม

.....

.....

.....

.....

ไม่เหมาะสม

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ประธานอนุกรรมการ  
(.....)

(ลงชื่อ).....อนุกรรมการ  
(.....)

(ลงชื่อ).....อนุกรรมการ  
(.....)

(ลงชื่อ).....อนุกรรมการ  
(.....)

(ลงชื่อ).....อนุกรรมการ  
(.....)

(ลงชื่อ).....อนุเลขานุการ  
(.....)

**ส่วนที่ ๔ การพิจารณาของคณะอนุกรรมการพิจารณาการขอกำหนดระดับตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ก.พ.ต.)**

คณะอนุกรรมการพิจารณาการขอกำหนดระดับตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ก.พ.ต.) ในการประชุมครั้งที่ ..... เมื่อวันที่ ..... พิจารณาผลการประเมินแล้ว มีมติดังนี้

- สมควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระดับ.....
- ไม่สมควร** แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

(ลงชื่อ).....ประธานอนุกรรมการฯ

(.....)

**ส่วนที่ ๕ การพิจารณาของคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยศิลปากร (ก.บ.ม.)**

คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยศิลปากร (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ ..... เมื่อวันที่ ..... พิจารณาผลการประเมินแล้ว มีมติดังนี้

- สมควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระดับ.....
- ไม่สมควร** แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

(ลงชื่อ).....ประธาน ก.บ.ม. /เลขาธิการ ก.บ.ม.

(.....)

**ส่วนที่ ๖ การพิจารณาของสภามหาวิทยาลัย กรณีขอกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นในระดับเชี่ยวชาญพิเศษ**

สภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ..... เมื่อวันที่ ..... พิจารณาผลการประเมินแล้ว มีมติดังนี้

- สมควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
- ไม่สมควร** แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(ลงชื่อ).....นายกสภามหาวิทยาลัย/เลขาธิการสภามหาวิทยาลัย

(.....)



แบบประเมินเพื่อกำหนดตำแหน่งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ภารกิจกลุ่มหัวหน้างาน

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้รับการประเมิน

๑. (ชื่อ-สกุล).....ตำแหน่ง.....ระดับ.....

และตำแหน่งหัวหน้างาน .....

สังกัด .....

วันที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน.....

เงินเดือน.....บาท

เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... อายุ.....ปี

๒. ขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นระดับชำนาญการ ตำแหน่ง.....

๓. ประวัติการศึกษาระดับอุดมศึกษา (เรียงจากวุฒิสูงสุดตามลำดับ)

คุณวุฒิและสาขา

ปี พ.ศ. ที่จบ

ชื่อสถานศึกษาและประเทศ

๓.๑.....

๓.๒.....

๓.๓.....

๔. ประวัติการทำงาน (จากเริ่มเข้ารับการปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน/การย้าย/การเปลี่ยนตำแหน่ง/  
การเลื่อนระดับตำแหน่ง/การรักษาการในตำแหน่ง)

วัน เดือน ปี

ตำแหน่ง

สังกัด

๔.๑.....

๔.๒.....

๔.๓.....

๔.๔.....

๔.๕.....

รวมเวลาปฏิบัติงาน.....ปี

ส่วนที่ ๑ (ต่อ)

๕. ประวัติการฝึกอบรมหรือดูงาน

วัน/เดือน/ปี	ระยะเวลา	รายการฝึกอบรม/ดูงาน	สถานศึกษา/สถาบัน
๕.๑.....			
๕.๒.....			
๕.๓.....			
๕.๔.....			
๕.๕.....			

ส่วนที่ ๒ ผลการประเมินการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่ครองอยู่ก่อนวันยื่นขอกำหนดตำแหน่งระดับ

ชำนาญการ กรณีกลุ่มหัวหน้างานเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสองรอบการประเมินติดต่อกัน

ผลการประเมินการปฏิบัติงาน	หลักฐานที่แสดงถึงผลการประเมินการปฏิบัติงาน
<p>๑. ผลการประเมิน เดือน .....พ.ศ. ....</p> <p>อยู่ในระดับ <input type="checkbox"/> ดี</p> <p><input type="checkbox"/> ดีมาก</p>	

<input type="checkbox"/> ดีเด่น	
<p>๒. ผลการประเมิน เดือน .....พ.ศ. ....</p> <p>อยู่ในระดับ <input type="checkbox"/> ดี</p> <p><input type="checkbox"/> ดีมาก</p> <p><input type="checkbox"/> ดีเด่น</p>	

ส่วนที่ ๓ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะทางการบริหารและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ  
ตำแหน่ง

รายการประเมิน	คำบรรยายลักษณะงาน สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะที่จำเป็นของตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน พร้อมระบุเอกสารหรือกรณีอ้างอิง
<p><u>ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน</u></p> <p>พิจารณาจากความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการหรือวิชาชีพ ความสามารถในการบริหารงาน รวมถึงสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งงบประมาณ เวลา และ กำลังคน ตลอดจนมีความสามารถในการตัดสินใจและมีความคิดริเริ่ม</p> <p><u>สมรรถนะทางการบริหาร</u></p> <p>พิจารณาจากสมรรถนะที่สนับสนุนให้มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและสร้างผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จและการเติบโตขององค์กร เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาประเมินเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p><u>สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน</u></p> <p>พิจารณาจากสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานและตำแหน่งเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากผลการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Functional Competency) ประกอบการพิจารณาประเมินเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นด้วย</p>	

ให้จัดทำเอกสารแสดงแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ จำนวน ๑ - ๕ หน้า

ส่วนที่ ๔ แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

ส่วนที่ ๕ คำรับรองของผู้รับการประเมินและความเห็นของผู้บังคับบัญชา

๑. คำรับรองของผู้รับการประเมิน

ขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ..... ผู้ขอรับการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

๒. คำรับรองและความเห็นของผู้บังคับบัญชา

๒.๑ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

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

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

๒.๒ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

ส่วนที่ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เกณฑ์ประเมิน

- (๑) ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ต้องผ่านการประเมินด้วยคะแนนร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป
- (๒) แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานของผู้รับการประเมิน มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ต้องผ่านการประเมินด้วยคะแนนร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

องค์ประกอบในการประเมิน	รวมคะแนน ที่ได้
<p>ส่วนที่ ๑ การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง</p> <p>(คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)</p>	
<p><u>ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน</u></p> <p>พิจารณาจากความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการหรือวิชาชีพ ความสามารถในการบริหารงาน รวมถึงสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งงบประมาณ เวลา และ กำลังคน ตลอดจนมีความสามารถในการตัดสินใจและมีความคิดริเริ่ม</p> <p><u>สมรรถนะทางการบริหาร</u></p> <p>พิจารณาจากสมรรถนะที่สนับสนุนให้มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และสร้างผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จและการเติบโตขององค์กร เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาประเมินเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น</p>	



<p><u>สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน</u></p> <p>พิจารณาจากสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานและตำแหน่งเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากผลการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Functional Competency) ประกอบ การพิจารณาประเมินเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นด้วย</p>	
<p><b>ส่วนที่ ๒ แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่</b> (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)</p>	
<p><u>แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่</u></p> <p>พิจารณาจากแนวความคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จได้</p>	

สรุปผลการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ กรณีกลุ่มหัวหน้างาน

ส่วนที่ ๑ การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ สรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะที่จำเป็น  
สำหรับตำแหน่ง .....คะแนน

(คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ส่วนที่ ๒ แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในหน้าที่ .....คะแนน

(คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ส่วนที่ ๘ สรุปมติและความเห็นของคณะกรรมการ

มติคณะกรรมการ ในการประชุมเมื่อวันที่.....

ผ่านเกณฑ์

ไม่ผ่านเกณฑ์

ความเห็นของคณะกรรมการ

คณะกรรมการพิจารณาแล้วมีความเห็นว่า (ชื่อ-สกุล).....

ตำแหน่ง.....(มีความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมใน

การดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ)

เหมาะสม

ไม่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

.....

ลงชื่อ.....ประธาน

(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

ลงชื่อ.....เลขานุการ

(.....)