



ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง  
ผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ  
พ.ศ.๒๕๕๖

.....

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๘ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ.๒๕๕๕ และคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๒๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๒ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๕ จึงออกประกาศไว้ดังนี้

๑. ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. ๒๕๕๖ ”

๒. ให้ยกเลิก

๒.๑ ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. ๒๕๕๒

๒.๒ ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓

๒.๓ ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งผู้ช่วยวิจัย และนักปฏิบัติการวิจัยให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งระดับชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. ๒๕๕๒

๓. ในประกาศนี้

“ สภามหาวิทยาลัย ” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยมหิดล

“ มหาวิทยาลัย ” หมายความว่า มหาวิทยาลัยมหิดล

“ ก.บ.ค. ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

“ อธิการบดี ” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

“ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ” หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาในระดับถัดขึ้นไปซึ่งรับผิดชอบงานใกล้ชิดกับตำแหน่งที่เสนอขอแต่งตั้ง

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนที่จ้างจากงบประมาณหมวดเงินอุดหนุน และหมายความรวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน)

“คณะกรรมการประเมิน” หมายความว่า คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งจาก ก.บ.ค. ให้ทำหน้าที่พิจารณาและกลั่นกรองเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ”

“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานที่จัดตั้งตามประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งออกตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.๒๕๕๐ และหมายความรวมถึงส่วนงานภายในของมหาวิทยาลัยมหิดลตามประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล

“หัวหน้าส่วนงาน” หมายความว่า คณบดี ผู้อำนวยการส่วนงานที่จัดตั้งตามประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งออกตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.๒๕๕๐ และหมายความรวมถึงส่วนงานภายในของมหาวิทยาลัยมหิดลตามประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล

“ผู้ขอแต่งตั้ง” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนและพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) ผู้ขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

## หมวด ๑

### บททั่วไป

๔. การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้

(๑) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

(๒) ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาอันหลังสามปี ซึ่งนำเสนอในลักษณะของการวิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงาน โดยแบ่งเป็นสองส่วนดังนี้

ก. ส่วนที่ ๑ การวิเคราะห์และสรุปผลงานที่ผ่านมา ซึ่งเป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอแต่งตั้ง และเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของส่วนงานและหน่วยงาน ให้ใช้แบบประเมินตามแบบ พม.๐๑ ท้ายประกาศ

ข. ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวคิดเพื่อการพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น หรือแผนงานหรือโครงการรวมทั้งผลงานที่จะทำในอนาคต ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนงานหรือหน่วยงาน และส่งเสริมให้ส่วนงานหรือหน่วยงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ได้ ให้ใช้แบบประเมินตามแบบ พม.๐๒ ท้ายประกาศ

(๓) การประเมินปริมาณงานในหน้าที่ คุณภาพของงานในหน้าที่ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

ก. ปริมาณงานในหน้าที่ มีองค์ประกอบ ดังนี้

๑) ภาระงานตามคำบรรยายลักษณะงาน ( Job Description)

๒) ปริมาณงานที่มีความยากและลึกซึ้ง เป็นงานที่ต้องใช้วิชาชีพ หรือเป็นงานที่จำเป็นต้องใช้ความรู้และความสามารถเฉพาะด้าน

๓) งานที่ปฏิบัติสำเร็จตามภาระงานที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย

ข. คุณภาพของงานในหน้าที่ มีองค์ประกอบ ดังนี้

- ๑) ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการในการทำงาน
- ๒) ความสามารถในการแก้ปัญหาทั้งด้วยวาจาและด้วยลายลักษณ์อักษร
- ๓) ความรอบรู้ในงานและประสบการณ์ในการทำงาน

ให้ใช้แบบประเมินตามแบบ พม.๐๔ ท้ายประกาศ

(๔) การประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

ก. สมรรถนะหลัก ได้แก่ สมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด

- (๑) ความยึดมั่นในคุณธรรม (Integrity)
- (๒) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- (๓) มีความรับผิดชอบในงาน (Responsibility)
- (๔) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
- (๕) การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ (Systematic Job Planning)

ข. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ให้ส่วนงานกำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและระดับตำแหน่ง เพิ่มเติมอีกอย่างน้อย ๓-๔ สมรรถนะ

ให้ใช้แบบประเมินตามแบบ พม.๐๕ ท้ายประกาศ

(๕) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่ คู่มือปฏิบัติงาน งานวิเคราะห์หรืองานสังเคราะห์ งานวิจัย บทความทางวิชาการ หนังสือ ตำรา งานแปล เอกสารประกอบการบรรยาย (เอกสารประกอบการบรรยาย จำนวน ๓ หัวข้อ เท่ากับ ๑ เรื่อง) หรือ ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น รวมทั้งจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน ยกเว้น ตำแหน่งพยาบาล ผู้เข้าถวายงานการพยาบาลพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และพระบรมวงศานุวงศ์ ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งพยาบาล ผู้เข้าถวายงานฯ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี มีหนังสือรับรองจากสำนักพระราชวัง และผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยไม่ต้องเสนอผลงาน

(๖) แบบเสนอขอแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ใช้แบบเสนอขอแต่งตั้งตามแบบ พม.๐๓ แบบแสดงการมีส่วนร่วมในผลงาน ให้ใช้แบบ พม.๐๖ ท้ายประกาศ

๕. เกณฑ์การตัดสินการประเมินปริมาณงานในหน้าที่ คุณภาพของงานในหน้าที่ ตามข้อ ๔ (๓)

- ตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ และผู้ชำนาญการพิเศษ ให้ใช้ระดับ “ ดี ” เป็นเกณฑ์ตัดสิน
- ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ให้ใช้ระดับ “ ดีมาก ” เป็นเกณฑ์ตัดสิน
- ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ใช้ระดับ “ ดีเด่น ” เป็นเกณฑ์ตัดสิน

๖. เกณฑ์การตัดสินการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ตามข้อ ๔ (๔)

- ตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ และผู้ชำนาญการพิเศษ ให้ใช้ระดับ “ ๓ ” เป็นเกณฑ์ตัดสิน
- ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ให้ใช้ระดับ “ ๔ ” เป็นเกณฑ์ตัดสิน
- ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ใช้ระดับ “ ๕ ” เป็นเกณฑ์ตัดสิน

๗. การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มี ๒ วิธี คือ

(๑) วิธีปกติ หมายถึง ผู้เสนอขอแต่งตั้งมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน จำนวน ๓ คน เกณฑ์ตัดสินให้ใช้มติตามเสียงข้างมากของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(๒) วิธีพิเศษ หมายถึง ผู้เสนอขอแต่งตั้งมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งต่างไปจากที่มหาวิทยาลัยกำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ได้แก่ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งไม่ครบ หรือกรณีการขอแต่งตั้งที่มีได้ เป็นไปตามลำดับตำแหน่ง ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและคุณภาพของผลงานที่สูงกว่าปกติ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน จำนวน ๕ คน เกณฑ์ตัดสินต้องได้รับคะแนนเสียง ๔ ใน ๕ ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

## หมวด ๒

### วิธีการเสนอขอแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

#### ๘. วิธีการเสนอขอแต่งตั้ง

(๑) ผู้เสนอขอแต่งตั้งมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครบถ้วน ยื่นแบบเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (แบบ พม.๐๓) พร้อมผลงานต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

นอกจากนี้ผู้เสนอขอแต่งตั้งต้องเป็นผู้ที่มีจริยธรรม ไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง และมีเวลาปฏิบัติงานจริงไม่น้อยกว่า ๑,๓๘๐ ชั่วโมงทำการต่อปี

(๒) ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาและกลั่นกรองคุณสมบัติ ภาระงาน และผลงาน ก่อนเสนอผู้บังคับบัญชาถัดไปตามลำดับ

(๓) หัวหน้าส่วนงานแต่งตั้งคณะกรรมการระดับส่วนงาน จำนวน ๓-๕ คน ประกอบด้วย

- ผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่าผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ประธานกรรมการ
- ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น กรรมการ
- ผู้เหมาะสมที่เกี่ยวข้อง กรรมการ
- ผู้รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคล กรรมการและเลขานุการ

เพื่อทำหน้าที่ประเมินคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ปริมาณงานในหน้าที่ คุณภาพของงานในหน้าที่ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาอันหลัง ๓ ปี ซึ่งนำเสนอในรูปของการวิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน พิจารณากลั่นกรองผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน รวมทั้งตรวจสอบการเผยแพร่ผลงานของผู้เสนอขอแต่งตั้งให้ถูกต้องและเป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัย

กรณีผู้ขอแต่งตั้งเป็นหัวหน้าส่วนงาน กำหนดให้อธิการบดีกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการฯ เพื่อทำหน้าที่ประเมินปริมาณงานในหน้าที่ คุณภาพของงานในหน้าที่ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน พิจารณากลั่นกรองผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน รวมทั้งตรวจสอบการเผยแพร่ผลงานของผู้เสนอขอแต่งตั้ง

๔) หัวหน้าส่วนงานแต่งตั้งคณะกรรมการระดับส่วนงานประเมิน ตามข้อ ๔ (๓) และ (๔) แล้วเสร็จ ให้ส่วนงานเสนอเรื่องต่อมหาวิทยาลัย พร้อมผลการประเมินที่ผ่านเกณฑ์ แบบประวัติส่วนตัว (แบบ พม.๐๓) จำนวน ๑๕ ชุด และผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ กรณีปกติ จำนวน ๔ ชุด กรณีพิเศษ จำนวน ๖ ชุด

๕) คณะกรรมการประเมินตรวจสอบแบบประวัติส่วนตัวและผลงานให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

๖) คณะกรรมการประเมินแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน

กรณีการประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงานของผู้เสนอขอตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลการประเมินร่วมกัน

๗) คณะกรรมการประเมินพิจารณาผลการประเมินของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแล้วเสนอผลการประเมินต่อ ก.บ.ค. เพื่อพิจารณา

๘) ในกรณีที่ ก.บ.ค. มีมติเห็นชอบการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และได้รับรองมติแล้วให้อธิการบดี หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย มีคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยถือว่า ก.บ.ค. ได้ให้ความเห็นชอบในคำสั่งนั้นด้วยแล้ว

๙) กรณีที่ ก.บ.ค. มีมติไม่อนุมัติและได้รับรองมตินั้นแล้ว ให้มหาวิทยาลัยแจ้งมตินั้นและผลการพิจารณาคุณภาพของผลงานให้ผู้ขอแต่งตั้งและส่วนงานทราบ

๑๐) การดำเนินการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้อยู่ในชั้น “ ลับ ” ทุกขั้นตอน

### หมวด ๓

หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่ง

ผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

๙. หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดตามประเภท เกณฑ์จำนวนและระดับคุณภาพ ดังนี้

(๑) กลุ่มสนับสนุนทั่วไป (ระดับช่วยปฏิบัติการ) เป็นตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรี โดยเริ่มจากตำแหน่งระดับช่วยปฏิบัติการ และมีความก้าวหน้าในตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ และผู้เชี่ยวชาญ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

#### ๑.๑ ตำแหน่งผู้ชำนาญงาน

๑) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมาไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี และปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เสนอขอมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี

๒) ผลการประเมินปริมาณงานในหน้าที่ คุณภาพของงานในหน้าที่

๓) ผลการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

๔) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน เสนอผลงานอย่างน้อย ๒ เรื่อง ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรก หรือเป็น Corresponding Author โดยไม่กำหนดจำนวนร้อยละการมีส่วนร่วมในผลงานนั้นๆ และมีคุณภาพในระดับ “ดี” ทั้งนี้ผลงานต้องประกอบด้วย คู่มือปฏิบัติงาน หรืองานวิเคราะห์ หรืองานสังเคราะห์ หรืองานวิจัย หรือบทความทางวิชาการ หรือตำรา หรือหนังสือ หรืองานแปล หรือเอกสารประกอบการบรรยาย (เอกสารประกอบการบรรยาย จำนวน ๓ หัวข้อ เท่ากับ ๑ เรื่อง) หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น

๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓

### ๑.๒ ตำแหน่งผู้ชำนาญงานพิเศษ

๑) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญงาน มาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี  
 ๒) ผลการประเมินปริมาณงานในหน้าที่ คุณภาพของงานในหน้าที่  
 ๓) ผลการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน  
 ๔) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ เสนอผลงานอย่างน้อย ๓ เรื่อง มีคุณภาพในระดับ “ดี” และมีผลงานอย่างน้อย ๒ เรื่อง ที่ผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรก หรือเป็น Corresponding Author โดยไม่กำหนดจำนวนร้อยละการมีส่วนร่วมในผลงานนั้นๆ ทั้งนี้ผลงานต้องประกอบด้วย

๑. งานวิเคราะห์หรืองานสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย ๑ เรื่อง  
และ

๒. คู่มือปฏิบัติงาน หรืองานวิจัย หรือบทความทางวิชาการ หรือตำรา หรือหนังสือ หรืองานแปล หรือเอกสารประกอบการบรรยาย (เอกสารประกอบการบรรยาย จำนวน ๓ หัวข้อ เท่ากับ ๑ เรื่อง) หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น

๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓

### ๑.๓ ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้กลุ่มสนับสนุนทั่วไป (ระดับช่วยปฏิบัติการ) สามารถมีความก้าวหน้าในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญได้ แต่ต้องผ่านการพิจารณาและกลั่นกรองจากคณะกรรมการของส่วนงาน และคณะกรรมการประเมินของมหาวิทยาลัย โดยพิจารณาจากภาระงานหลัก ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้ ความสามารถและความเหมาะสม รวมทั้งประสบการณ์ และความยุ่งยากของงานในตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นถึงขนาดต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยให้ประเมินจากองค์ประกอบ ดังนี้

๑) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญงานพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี  
 ๒) ผลการประเมินปริมาณงานในหน้าที่ คุณภาพของงานในหน้าที่  
 ๓) ผลการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน  
 ๔) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เสนอผลงานอย่างน้อย ๔ เรื่อง มีคุณภาพในระดับ “ดีมาก” และมีผลงานอย่างน้อย ๓ เรื่อง ที่ผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรก หรือเป็น Corresponding Author โดยไม่กำหนดจำนวนร้อยละการมีส่วนร่วมในผลงานนั้นๆ ทั้งนี้ผลงานต้องประกอบด้วย

๑. งานวิจัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในระดับชาติหรือนานาชาติ หรือหากอยู่ระหว่างรอตีพิมพ์จะต้องมีหนังสือจากบรรณาธิการรับรองว่าจะลงตีพิมพ์ให้ได้เมื่อใด ในวารสารฉบับใด **และ**

๒. งานวิเคราะห์หรืองานสังเคราะห์ เพื่อการพัฒนาคุณภาพงานและปรับปรุงงานในส่วนงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของผู้ขอแต่งตั้ง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้หรืออ้างอิงได้ รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของส่วนงานและเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของส่วนงาน และส่งเสริมให้ส่วนงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยได้ **หรือ** บทความทางวิชาการ หรือตำรา หรือหนังสือ หรืองานแปล หรือเอกสารประกอบการบรรยาย (เอกสารประกอบการบรรยาย จำนวน ๓ หัวข้อ เท่ากับ ๑ เรื่อง) หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น

๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓

(๒) **กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ กลุ่มสนับสนุนวิชาการ และกลุ่มสนับสนุนทั่วไป (ระดับปฏิบัติการ)** เป็นตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป โดยเริ่มจากตำแหน่งระดับปฏิบัติการและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

#### ๒.๑ ตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ

##### ๑) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

(ก) คุณวุฒิระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งนั้นๆมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี

(ข) คุณวุฒิระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งนั้นๆมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(ค) คุณวุฒิระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งนั้นๆมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

กรณีได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น ตาม (ก) (ข) และ(ค) และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิการศึกษาดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้นับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งรวมกันตามอัตราส่วนได้

กรณีเปลี่ยนตำแหน่งหากลักษณะงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งเดิม มีลักษณะงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งใหม่ อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเดิมมานับรวมกับตำแหน่งใหม่ได้ ทั้งนี้ให้เสนอ ก.บ.ค. พิจารณาเป็นกรณีไป

กรณีที่ข้าราชการเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.๒๕๕๐ ให้นับรวมระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเดิมเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เพื่อเสนอขอตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษได้

กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยจากเงินรายได้เปลี่ยนประเภทการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) ให้นับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเดิมเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเพื่อเสนอขอตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษได้

๒) ผลการประเมินปริมาณงานในหน้าที่ คุณภาพของงานในหน้าที่

๓) ผลการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

## ๔) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ

เสนอผลงานอย่างน้อย ๓ เรื่อง มีคุณภาพในระดับ “ดี” และมีผลงานอย่างน้อย ๒ เรื่อง ที่ผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรก หรือเป็น Corresponding Author โดยไม่กำหนดจำนวนร้อยละการมีส่วนร่วมในผลงานนั้นๆ ทั้งนี้ผลงานต้องประกอบด้วย

## กลุ่มวิชาชีพเฉพาะหรือกลุ่มสนับสนุนวิชาการ เสนอผลงาน

๑. คู่มือปฏิบัติงาน หรืองานวิเคราะห์หรืองานสังเคราะห์ ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งและสอดคล้องกับภาระงานหลักที่รับผิดชอบของผู้ขอแต่งตั้ง และแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก และสามารถนำไปประยุกต์ใช้หรืออ้างอิงได้ อย่างน้อย ๑ เรื่อง **และ**

๒. งานวิจัย หรือบทความทางวิชาการ หรือตำรา หรือหนังสือ หรืองานแปล หรือเอกสารประกอบการบรรยาย (เอกสารประกอบการบรรยาย จำนวน ๓ หัวข้อเทียบได้กับ ๑ เรื่อง) หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น

## กลุ่มสนับสนุนทั่วไป เสนอผลงาน

๑. งานวิเคราะห์หรืองานสังเคราะห์ ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งและสอดคล้องกับภาระงานหลักที่รับผิดชอบของผู้ขอแต่งตั้ง และแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก และสามารถนำไปประยุกต์ใช้หรืออ้างอิงได้ อย่างน้อย ๑ เรื่อง **และ**

๒. คู่มือปฏิบัติงาน หรืองานวิจัย หรือบทความทางวิชาการ หรือตำรา หรือหนังสือ หรืองานแปล หรือเอกสารประกอบการบรรยาย (เอกสารประกอบการบรรยาย จำนวน ๓ หัวข้อเทียบได้กับ ๑ เรื่อง) หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น

๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓

## ๒.๒ ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ

๑) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๒) ผลการประเมินปริมาณงานในหน้าที่ คุณภาพของงานในหน้าที่

๓) ผลการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

๔) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เสนอผลงานอย่างน้อย ๔ เรื่อง มีคุณภาพในระดับ “ดีมาก” และมีผลงานอย่างน้อย ๓ เรื่อง ที่ผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือเป็นชื่อแรก หรือเป็น Corresponding Author โดยไม่กำหนดจำนวนร้อยละการมีส่วนร่วมในผลงานนั้นๆ ทั้งนี้ผลงานต้องประกอบด้วย

## กลุ่มวิชาชีพเฉพาะหรือกลุ่มสนับสนุนวิชาการ เสนอผลงาน

๑. งานวิจัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในระดับชาติหรือนานาชาติ หรือหากอยู่ระหว่างรอตีพิมพ์จะต้องมีหนังสือจากบรรณาธิการรับรองว่าจะลงตีพิมพ์ให้ได้เมื่อใด ในวารสารฉบับใด **และ**

๒. งานวิเคราะห์หรืองานสังเคราะห์ เพื่อการพัฒนาคุณภาพงานและปรับปรุงงานในส่วนงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของผู้ขอแต่งตั้ง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้หรืออ้างอิงได้ รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของส่วนงานและเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของส่วนงาน และส่งเสริมให้ส่วนงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยได้ **หรือ** บทความทางวิชาการ หรือตำรา หรือหนังสือ หรืองานแปล หรือเอกสารประกอบการบรรยาย หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น



### กลุ่มสนับสนุนทั่วไป เสนอผลงาน

๑. งานวิจัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในระดับชาติหรือนานาชาติ หรือหากอยู่ระหว่างรอตีพิมพ์จะต้องมีหนังสือจากบรรณาธิการรับรองว่าจะลงตีพิมพ์ให้ได้เมื่อใด ในวารสารฉบับใด **และ**

๒. งานวิเคราะห์หรืองานสังเคราะห์ เพื่อการพัฒนาคุณภาพงานและปรับปรุงงานในส่วนงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของผู้ขอแต่งตั้ง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้หรืออ้างอิงได้ รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของส่วนงานและเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของส่วนงาน และส่งเสริมให้ส่วนงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยได้ **หรือ** บทความทางวิชาการ หรือตำรา หรือหนังสือ หรืองานแปล หรือเอกสารประกอบการบรรยาย หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น

๕) การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรือวิชาชีพ เพื่อบริการสังคม โดยการให้ความเห็น คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ หรือการให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรม และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางาน

๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓

### ๒.๓ ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

๑) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๒) ผลการประเมินปริมาณงานในหน้าที่ คุณภาพของงานในหน้าที่

๓) ผลการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

๔) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

เสนอผลงานอย่างน้อย ๕ เรื่อง และมีผลงานอย่างน้อย ๓ เรื่อง ที่ผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือเป็นชื่อแรก และมีส่วนร่วมในผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ หรือเป็น Corresponding Author โดยมีผลงานอย่างน้อย ๒ เรื่อง มีคุณภาพในระดับ “ดีเด่น” และอย่างน้อย ๓ เรื่อง มีคุณภาพในระดับ “ดีมาก” ทั้งนี้ ผลงานประกอบด้วย

### กลุ่มวิชาชีพเฉพาะหรือกลุ่มสนับสนุนวิชาการ เสนอผลงาน

๑. งานวิจัย อย่างน้อย ๒ เรื่อง ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในระดับนานาชาติ หรือหากอยู่ระหว่างรอตีพิมพ์จะต้องมีหนังสือจากบรรณาธิการรับรองว่าจะลงตีพิมพ์ให้ได้เมื่อใด ในวารสารฉบับใด และมีคุณภาพในระดับ “ดีเด่น”

กรณีงานวิจัยที่เป็นชุดโครงการวิจัย (Research Program) หรืองานวิจัยที่ดำเนินการเป็นชุดโครงการต่อเนื่อง ผู้ขอแต่งตั้งต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักในบางโครงการ (ของชุดโครงการนั้น) และมีปริมาณผลงานรวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ **และ**

๒. งานวิเคราะห์หรืองานสังเคราะห์ ซึ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของผู้ขอแต่งตั้ง และแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของส่วนงาน และเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของส่วนงาน และส่งเสริมให้ส่วนงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยได้ **หรือ** บทความทางวิชาการ หรือตำรา หรือหนังสือ หรืองานแปล หรือเอกสารประกอบการบรรยาย หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น มีคุณภาพในระดับ “ดีมาก”

### กลุ่มสนับสนุนทั่วไป เสนอผลงาน

๑. งานวิจัย อย่างน้อย ๒ เรื่อง ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในระดับนานาชาติ หรือหากอยู่ระหว่างรอตีพิมพ์จะต้องมีหนังสือจากบรรณาธิการรับรองว่าจะลงตีพิมพ์ให้ได้เมื่อใด ในวารสารฉบับใด และมีคุณภาพในระดับ “ดีเด่น”

กรณีงานวิจัยที่เป็นชุดโครงการวิจัย (Research Program) หรืองานวิจัยที่ดำเนินการเป็นชุดโครงการต่อเนื่อง ผู้ขอแต่งตั้งต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักในบางโครงการ (ของชุดโครงการนั้น) และมีปริมาณผลงานรวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และ

๒. งานวิเคราะห์หรืองานสังเคราะห์ ซึ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของผู้ขอแต่งตั้ง และแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของส่วนงาน และเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของส่วนงาน และส่งเสริมให้ส่วนงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยได้ หรือ บทความทางวิชาการ หรือตำรา หรือหนังสือ หรืองานแปล หรือเอกสารประกอบการบรรยาย หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น มีคุณภาพในระดับ “ ดีมาก ”

๕) การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรือวิชาชีพ เพื่อบริการสังคมเช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ หรือการให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรม และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางาน

๖) ความเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ หรืองานที่เกี่ยวข้อง เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

๗) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓

### หมวด ๔

#### หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายงานวิจัย

#### ให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

๑๐. หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายงานวิจัยตำแหน่งนักปฏิบัติการวิจัย ผู้ช่วยวิจัย และเจ้าหน้าที่วิจัย ให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดตามประเภทเกณฑ์จำนวนและระดับคุณภาพ ดังนี้

#### ๑.๑ ตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ

##### ๑) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

(ก) คุณสมบัติระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งนั้นๆมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี

(ข) คุณสมบัติระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งนั้นๆมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(ค) คุณสมบัติระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งนั้นๆ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

กรณีได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น ตาม(ก) (ข) และ(ค) และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิการศึกษาดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้นำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งรวมกันตามอัตราส่วนได้

กรณีเปลี่ยนตำแหน่ง หากลักษณะงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งเดิม มีลักษณะงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งใหม่ อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเดิมนับรวมกับตำแหน่งใหม่ได้ ทั้งนี้ให้เสนอ ก.บ.ค. พิจารณาเป็นกรณีไป

กรณีที่ข้าราชการเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.๒๕๕๐ ให้นำรวมระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเดิมเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เพื่อเสนอขอตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษได้

กรณีที่ข้าราชการเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและดำรงตำแหน่งนักวิจัยระดับชำนาญการพิเศษ และประสงค์เปลี่ยนตำแหน่งเป็นประเภทสนับสนุนในสายงานที่ปฏิบัติงานด้านการวิจัย ให้ยื่นเรื่องขอเทียบตำแหน่งฯ ต่อคณะกรรมการประเมิน ทั้งนี้ การเทียบตำแหน่งจะเทียบในตำแหน่งเดิมที่เคยได้รับการแต่งตั้งเพื่อไม่ให้กระทบกับสิทธิประโยชน์ที่เคยได้รับจากการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

๒) ผลการประเมินปริมาณงานในหน้าที่ คุณภาพของงานในหน้าที่

๓) ผลการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

๔) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ

#### ๔.๑ ตำแหน่งนักปฏิบัติการวิจัย เสนอผลงานดังนี้

๑. งานวิจัยหรือสิ่งประดิษฐ์ อย่างน้อย ๓ เรื่อง ที่ผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือเป็นชื่อแรก หรือเป็น Corresponding Author และมีคุณภาพในระดับ “ ดี ” หรือ

๒. งานวิจัยหรือสิ่งประดิษฐ์ จำนวน ๒ เรื่อง ที่ผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือเป็นชื่อแรก หรือเป็น Corresponding Author มีคุณภาพในระดับ “ ดี ” และงานวิจัยที่ผู้ขอแต่งตั้งทำร่วมกับผู้อื่น โดยมีส่วนร่วมรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และทุกเรื่องมีคุณภาพในระดับ “ ดี ”

กรณีงานวิจัยที่เป็นชุดโครงการวิจัย (Research Program ) หรือนงานวิจัยที่ดำเนินการเป็นชุดโครงการต่อเนื่อง ผู้ขอแต่งตั้งต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักในบางโครงการ (ของชุดโครงการนั้น) และมีปริมาณผลงานรวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

#### ๔.๒ ตำแหน่งผู้ช่วยวิจัยและเจ้าหน้าที่วิจัย เสนอผลงานดังนี้

เสนอผลงานอย่างน้อย ๓ เรื่อง มีคุณภาพในระดับ “ ดี ” และมีอย่างน้อย ๒ เรื่อง ที่ผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือเป็นชื่อแรก หรือเป็น Corresponding Author ทั้งนี้อาจเสนอผลงานวิจัยจำนวน ๓ เรื่อง ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในระดับชาติหรือนานาชาติ หรือหากอยู่ระหว่างรอตีพิมพ์จะต้องมีหนังสือจากบรรณาธิการรับรองว่าจะลงตีพิมพ์ให้ได้เมื่อใด ในวารสารฉบับใด

หรือ อาจเสนอผลงานจำนวน ๓ เรื่อง ที่ประกอบด้วย

๑. งานวิจัยอย่างน้อย ๑ เรื่องที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในระดับชาติหรือนานาชาติ หรือหากอยู่ระหว่างรอตีพิมพ์จะต้องมีหนังสือจากบรรณาธิการรับรองว่าจะลงตีพิมพ์ให้ได้เมื่อใด ในวารสารฉบับใด และ

๒. งานวิเคราะห์หรืองานสังเคราะห์ หรือ คู่มือปฏิบัติงาน หรือบทความทางวิชาการ หรือตำรา หรือหนังสือ หรืองานแปล หรือเอกสารประกอบการบรรยาย (เอกสารประกอบการบรรยาย จำนวน ๓ หัวข้อ เทียบได้กับ ๑ เรื่อง) หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น

๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓

## ๑.๒ ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ

๑) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี กรณีที่ข้าราชการเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและดำรงตำแหน่งนักวิจัยระดับเชี่ยวชาญ และประสงค์เปลี่ยนตำแหน่งเป็นประเภทสนับสนุนในสายงานที่ปฏิบัติงานด้านการวิจัย ให้ยื่นเรื่องขอเทียบตำแหน่งฯ ต่อคณะกรรมการประเมิน ทั้งนี้ การเทียบตำแหน่งจะเทียบในตำแหน่งเดิมที่เคยได้รับการแต่งตั้งเพื่อไม่ให้กระทบกับสิทธิประโยชน์ที่เคยได้รับจากการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

๒) ผลการประเมินปริมาณงานในหน้าที่ คุณภาพของงานในหน้าที่

๓) ผลการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

## ๔) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ

### ๔.๑ ตำแหน่งนักปฏิบัติการวิจัย เสนอผลงานดังนี้

๑. งานวิจัยหรือสิ่งประดิษฐ์ อย่างน้อย ๔ เรื่อง ที่ผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือเป็นชื่อแรก หรือเป็น Corresponding Author และมีคุณภาพในระดับ “ดีมาก” หรือ

๒. งานวิจัยหรือสิ่งประดิษฐ์ จำนวน ๓ เรื่อง ที่ผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือเป็นชื่อแรก หรือเป็น Corresponding Author มีคุณภาพในระดับ “ดีมาก” และงานวิจัยที่ผู้ขอแต่งตั้งทำร่วมกับผู้อื่นโดยมีส่วนร่วมรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และทุกเรื่องมีคุณภาพในระดับ “ดีมาก”

กรณีงานวิจัยที่เป็นชุดโครงการวิจัย (Research Program) หรืองานวิจัยที่ดำเนินการเป็นชุดโครงการต่อเนื่อง ผู้ขอแต่งตั้งต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักในบางโครงการ (ของชุดโครงการนั้น) และมีปริมาณผลงานรวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

### ๔.๒ ตำแหน่งผู้ช่วยวิจัยและเจ้าหน้าที่วิจัย เสนอผลงานดังนี้

เสนอผลงานอย่างน้อย ๔ เรื่อง มีคุณภาพในระดับ “ดีมาก” และมีผลงานอย่างน้อย ๓ เรื่อง ที่ผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือเป็นชื่อแรก หรือเป็น Corresponding Author ทั้งนี้อาจเสนอผลงานวิจัยจำนวน ๔ เรื่อง ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในระดับชาติหรือนานาชาติ หรือหากอยู่ระหว่างรอตีพิมพ์จะต้องมีหนังสือจากบรรณาธิการรับรองว่าจะลงตีพิมพ์ให้ได้เมื่อใด ในวารสารฉบับใด

หรือ อาจเสนอผลงานจำนวน ๔ เรื่อง ที่ประกอบด้วย

๑. งานวิจัยอย่างน้อย ๑ เรื่องที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในระดับชาติหรือนานาชาติ หรือหากอยู่ระหว่างรอตีพิมพ์จะต้องมีหนังสือจากบรรณาธิการรับรองว่าจะลงตีพิมพ์ให้ได้เมื่อใด ในวารสารฉบับใด หรือ Proceedings ของการประชุมที่นำเสนอผลงาน และ

๒. งานวิเคราะห์หรืองานสังเคราะห์ เพื่อการพัฒนาคุณภาพงานและปรับปรุงงานในส่วนงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของผู้ขอแต่งตั้ง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้หรืออ้างอิงได้ รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของส่วนงาน และเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของส่วนงาน และส่งเสริมให้ส่วนงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยได้ หรือ บทความทางวิชาการ หรือตำรา หรือหนังสือ หรืองานแปล หรือเอกสารประกอบการบรรยาย (เอกสารประกอบการบรรยาย จำนวน ๓ หัวข้อเทียบได้กับ ๑ เรื่อง) หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น

๕) การใช้ความรู้ ความสามารถในการงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรือวิชาชีพ เพื่อบริการสังคมโดยการให้ความเห็น คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ หรือการให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรม และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางาน

๖) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓

### ๑.๓ ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

๑) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

กรณีที่ข้าราชการเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและดำรงตำแหน่งนักวิจัยระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และประสงค์เปลี่ยนตำแหน่งเป็นประเภทสนับสนุนในสายงานที่ปฏิบัติงานด้านการวิจัย ให้ยื่นเรื่องขอเทียบตำแหน่งฯ ต่อคณะกรรมการประเมิน ทั้งนี้ การเทียบตำแหน่งจะเทียบในตำแหน่งเดิมที่เคยได้รับการแต่งตั้งเพื่อไม่ให้กระทบกับสิทธิประโยชน์ที่เคยได้รับจากการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

๒) ผลการประเมินปริมาณงานในหน้าที่ คุณภาพของงานในหน้าที่

๓) ผลการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

๔) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

#### ๔.๑ ตำแหน่งนักปฏิบัติการวิจัย เสนอผลงานดังนี้

๑. งานวิจัยหรือสิ่งประดิษฐ์ อย่างน้อย ๕ เรื่อง ที่ผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือเป็นชื่อแรก และมีส่วนร่วมในผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ หรือเป็น Corresponding Author ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในระดับนานาชาติ หรือหากอยู่ระหว่างรอตีพิมพ์จะต้องมีหนังสือจากบรรณาธิการรับรองว่าจะลงตีพิมพ์ให้ได้เมื่อใด ในวารสารฉบับใด โดยมีผลงานอย่างน้อย ๒ เรื่อง มีคุณภาพในระดับ “ดีเด่น ” และอย่างน้อย ๓ เรื่องมีคุณภาพในระดับ “ดีมาก” หรือ

๒. งานวิจัยหรือสิ่งประดิษฐ์ จำนวน ๔ เรื่อง ที่ผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือเป็นชื่อแรก และมีส่วนร่วมในผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ หรือเป็น Corresponding Author ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในระดับนานาชาติ หรือหากอยู่ระหว่างรอตีพิมพ์จะต้องมีหนังสือจากบรรณาธิการรับรองว่าจะลงตีพิมพ์ให้ได้เมื่อใด ในวารสารฉบับใด โดยมีผลงานอย่างน้อย ๒ เรื่อง มีคุณภาพในระดับ “ดีเด่น ” และอย่างน้อย ๒ เรื่อง มีคุณภาพในระดับ “ดีมาก” และงานวิจัยที่ผู้ขอแต่งตั้งทำร่วมกับผู้อื่นโดยมีส่วนร่วมรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และทุกเรื่องมีคุณภาพในระดับ “ดีมาก”

กรณีงานวิจัยที่เป็นชุดโครงการวิจัย (Research Program ) หรืองานวิจัยที่ดำเนินการเป็นชุดโครงการต่อเนื่อง ผู้ขอแต่งตั้งต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักในบางโครงการ (ของชุดโครงการนั้น) และมีปริมาณผลงานรวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

#### ๔.๒ ตำแหน่งผู้ช่วยวิจัยและเจ้าหน้าที่วิจัย

เสนอผลงานอย่างน้อย ๕ เรื่อง ที่ผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือเป็นชื่อแรก และมีส่วนร่วมในผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ หรือเป็น Corresponding Author และมีผลงานอย่างน้อย ๒ เรื่อง มีคุณภาพในระดับ “ดีเด่น ” และอย่างน้อย ๓ เรื่อง มีคุณภาพในระดับ “ ดีมาก ” ทั้งนี้ อาจเสนอผลงานวิจัยจำนวน ๕ เรื่อง ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในระดับนานาชาติ หรือหากอยู่ระหว่างรอตีพิมพ์จะต้องมีหนังสือจากบรรณาธิการรับรองว่าจะลงตีพิมพ์ให้ได้เมื่อใด ในวารสารฉบับใด

หรือ อาจเสนอผลงานจำนวน ๕ เรื่อง ที่ประกอบด้วย

๑. งานวิจัย อย่างน้อย ๒ เรื่อง ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในระดับนานาชาติ หรือหากอยู่ระหว่างรอตีพิมพ์จะต้องมีหนังสือจากบรรณาธิการรับรองว่าจะลงตีพิมพ์ให้ได้เมื่อใด ในวารสารฉบับใด

กรณีงานวิจัยที่เป็นชุดโครงการวิจัย (Research Program ) หรืองานวิจัยที่ดำเนินการเป็นชุดโครงการต่อเนื่อง ผู้ขอแต่งตั้งต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักในบางโครงการ (ของชุดโครงการนั้น) และมีปริมาณผลงานรวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และ

๒. งานวิเคราะห์หรืองานสังเคราะห์ ซึ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของผู้ขอแต่งตั้ง และแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของส่วนงาน และเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของส่วนงาน และส่งเสริมให้ส่วนงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยได้ หรือ บทความทางวิชาการ หรือตำรา หรือหนังสือ หรืองานแปล หรือหรือเอกสารประกอบการบรรยาย (เอกสารประกอบการบรรยาย จำนวน ๓ หัวข้อเทียบได้กับ ๑ เรื่อง) หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น

๕) การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรือวิชาชีพ เพื่อบริการสังคมเช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ หรือการให้คำปรึกษา แนะนำ การอบรม และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางาน

๖) ความเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่องหรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ หรืองานที่เกี่ยวข้อง เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

๗) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓

๑๑. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องเป็นผลงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของผู้ขอแต่งตั้ง โดยแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง หรืองานที่ได้รับมอบหมายอื่นที่ได้รับการรับรองโดยผู้บังคับบัญชาและเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่เสนอขอแต่งตั้ง ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- ๑) ขอบเขตของผลงาน
- ๒) คุณภาพของผลงาน
- ๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน
- ๔) ประโยชน์ของผลงาน
- ๕) ความรู้ความชำนาญและประสบการณ์

๑๒. ผลงานที่นำเสนอเพื่อพิจารณา ตามข้อ ๙ และข้อ ๑๐ ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

- ๑) ต้องมิใช่ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร
- ๒) ต้องมิใช่ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว

๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วม ต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงาน ผู้ขอแต่งตั้งต้องส่งหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน และแนบหน้าผลงานที่เสนอเพื่อพิจารณาแต่ละรายการ โดยให้ผู้ร่วมงานทุกคนได้ลงนามรับรองว่าแต่ละคนมีส่วนร่วมในผลงานเรื่องนั้นๆ เป็นสัดส่วนเท่าใด นอกจากกรณีดังต่อไปนี้

- กรณีไม่สามารถระบุการมีส่วนร่วมในผลงานเป็นร้อยละได้ ให้ชี้แจงบทบาทหน้าที่ในการทำผลงานของผู้ร่วมงานทุกคน

- กรณีไม่สามารถติดต่อทุกคนให้ลงนามรับรองได้ อาจเนื่องจากอยู่ต่างประเทศ ให้ระบุจำนวนผู้ร่วมงานทุกคนและจะถือว่าผู้ร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วมในผลงานเท่าเทียมกัน

- กรณีผู้ร่วมงานบางคนไม่ได้ลงนามรับรองการมีส่วนร่วมในผลงาน ให้ชี้แจงเหตุผลที่ไม่สามารถระบุการมีส่วนร่วมของผู้นั้นให้ชัดเจนด้วย

ทั้งนี้ ผู้ขอแต่งตั้งต้องลงนามรับรองสำเนาถูกต้องในหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานทุกเรื่องที่มีผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเคร่งครัด หากผู้ขอแต่งตั้งระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริง เมื่อตรวจพบภายหลังว่าผู้ขอแต่งตั้งระบุการมีส่วนร่วมไม่ตรงกับความเป็นจริง จะถือว่าการกระทำของผู้นั้นเข้าข่ายผิดจริยธรรมไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยให้มหาวิทยาลัยสอบสวนหาข้อเท็จจริงและดำเนินการทางวินัยต่อไป

#### ๔) การเสนอผลงานที่ใช้เสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น

- กรณีเป็นผลงานที่จัดทำเพื่อการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการ และเป็นงานวิจัยที่ทำการทดลองในคน หรือในสัตว์ทดลอง (แล้วแต่กรณี) ขอให้แสดงหลักฐานการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในคน หรือในสัตว์ทดลอง (แล้วแต่กรณี)

- กรณีเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนางานหรือหน่วยงาน และไม่ได้ทำในลักษณะการทดลองในคน ไม่ต้องแสดงหลักฐานหรือหนังสือรับรองการได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

- กรณีเป็นผลงานที่ต้องการได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน ต้องส่งเรื่องมาให้คณะกรรมการจริยธรรมฯ พิจารณาก่อนการทํารายงาน ซึ่งคณะกรรมการจริยธรรมฯ จะออกเอกสารรับรองว่าเป็นงานวิจัยที่ได้รับการยกเว้นการพิจารณา (Exempt from IRB review) ให้ ซึ่งสามารถนำไปแสดงต่อบรรณาธิการวารสารหรือคณะกรรมการพิจารณาและกลั่นกรองเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้

๑๓. การประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงานดังนี้

๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเอง และแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

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

๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

#### หมวด ๕

### วิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

๑๔. การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงานในตำแหน่งต่าง ๆ ให้แต่งตั้ง ดังนี้

๑) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญงาน กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ คน โดยแต่งตั้งจากบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย แต่ต้องอยู่ต่างสังกัดกับผู้ขอแต่งตั้ง ยกเว้นกรณีที่ไม่ใช่ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขานั้นๆ จากบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ให้พิจารณาจากบุคลากรภายนอกมหาวิทยาลัยได้

๒) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ คน โดยแต่งตั้งจากบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย แต่ต้องอยู่ต่างสังกัดกับผู้ขอแต่งตั้ง และบุคลากรภายนอกมหาวิทยาลัยอีกอย่างน้อย ๑ คน

๑๕. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษ ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน มีจำนวนกรรมการไม่น้อยกว่า ๕ คน

วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ หรือผู้ชำนาญการพิเศษ ไม่กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ โดยส่งผลงานให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอ่านและประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน และเสนอผลการประเมินตามแบบประเมินต่อคณะกรรมการประเมิน เมื่อคณะกรรมการประเมินพิจารณาผลการประเมินแล้ว เสนอผลการพิจารณาต่อ ก.บ.ค.

กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน เพื่อพิจารณาผลงานร่วมกัน

กรณีผลการประเมินของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเอกฉันท์ว่าคุณภาพของผลงานอยู่ในเกณฑ์ประธานคณะกรรมการประเมินจะไม่กำหนดให้มีการประชุม โดยให้ถือว่าผลการประเมินดังกล่าวเป็นผลการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน ในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษได้



๑๖. เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน

(๑) วิธีปกติ ให้ใช้คะแนนตามเสียงข้างมากของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(๒) วิธีพิเศษ ต้องได้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่า ๔ ใน ๕ เสียงของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

๑๗. กรณีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ กำหนดให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ได้แก่ การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ

๑๘. กรณีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ได้แก่ การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ และ ความเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ได้แก่ ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ หรืองานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

๑๙. เกณฑ์การพิจารณาตามข้อ ๑๗ และ ๑๘ ให้ใช้ระดับ “อยู่ในเกณฑ์ ” เป็นเกณฑ์ตัดสิน

## หมวด ๖

### การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๒๐ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ค. เป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง

๒๑. เมื่อมีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้ส่วนงานติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งด้วย

๒๒. ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้ขอแต่งตั้งปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลา ๙๐ วันนับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกิน ๙๐ วัน หากขยายแล้วไม่เสร็จทันตามที่กำหนด ให้เสนอขอใหม่

กรณีไม่ผ่านการประเมิน สามารถยื่นเรื่องเสนอขอใหม่ได้ภายใน ๑๘๐ วัน

ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

๒๓. การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้แต่งตั้งได้ตั้งแต่วันที่กองบริหารงานทั่วไป ได้รับเรื่อง พร้อมแบบขอแต่งตั้งที่ถูกต้อง และผลงานที่เผยแพร่สมบูรณ์แล้ว ยกเว้น

๑) กรณีที่แบบขอแต่งตั้งอยู่ระหว่างการแก้ไขปรับปรุง ผลงานอยู่ระหว่างปรับปรุง หรือนำไปเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่กำหนด วันแต่งตั้งให้ถือเอาวันที่กองบริหารงานทั่วไป ได้รับแบบขอแต่งตั้งที่แก้ไขปรับปรุงถูกต้อง หรือผลงานฉบับปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์ หรือผลงานฉบับเผยแพร่แล้ว

๒) กรณีการเสนอคู่มือปฏิบัติงาน หรืองานวิเคราะห์ หรืองานสังเคราะห์ ให้เผยแพร่ผลงานไปยังวงวิชาการและวิชาชีพ ภายหลังจากที่ผ่านการประเมินคุณภาพโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว และให้แสดงหลักฐานการเผยแพร่มายังมหาวิทยาลัย วันแต่งตั้งให้ถือเอาวันที่กองบริหารงานทั่วไป ได้รับเรื่องตามข้อ ๒๓ หรือข้อ ๒๓ (๑) แล้วแต่กรณี

### หมวด ๗

#### การทบทวนผลการพิจารณาและบทลงโทษผู้กระทำความผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

๒๔. ให้ ก.บ.ค.พิจารณากำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ข้อกำหนดตำแหน่งอันสื่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำความผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ข้อกำหนดตำแหน่งระบุงการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์สื่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเองให้ ก.บ.ค. มีมติให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้นและดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีๆ ไป และห้ามผู้กระทำความผิดนั้น เสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ค. มีมติ

(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ ก.บ.ค.มีมติถอดถอนตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีๆ ไป และห้ามผู้กระทำความผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ค. มีมติให้ถอดถอน

๒๕. ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ ก.บ.ค. กำหนด ผู้ขอแต่งตั้งมีสิทธิขอให้มหาวิทยาลัยพิจารณาทบทวนได้ไม่เกิน ๒ ครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ และจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายใน ๙๐ วันนับแต่วันที่รับทราบมติ

เมื่อ ก.บ.ค. ได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้วให้ส่งคำขอนั้นแก่คณะกรรมการประเมิน หากคณะกรรมการประเมินดังกล่าวมีความเห็นประการใดให้เสนอต่อ ก.บ.ค. พิจารณา ผลการพิจารณาของ ก.บ.ค. ให้เป็นที่สุด

๒๖. เมื่อคณะกรรมการประเมินได้รับเรื่องการขอทบทวนตามข้อ ๒๕ แล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

๑) การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง

ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติไม่รับ

พิจารณา

ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติรับไว้

พิจารณา และมอบให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดเดิมพิจารณา

๒) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา

ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และมีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ โดยมีจำนวนกรรมการเท่ากับชุดเดิมเพื่อพิจารณา

ค) เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดใหม่ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้ว ให้มหาวิทยาลัยนำผลการพิจารณาของชุดใหม่และชุดเดิมเสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาต่อไป

๒๗. ค่าใช้จ่ายในการพิจารณาและประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัย

๒๘. คำนียาม รูปแบบ ลักษณะการเผยแพร่และเกณฑ์ระดับคุณภาพของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้เป็นไปตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

๒๙. ในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้ ก.บ.ค.เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัย ตีความ และสั่งการ และให้ถือคำวินิจฉัยของ ก.บ.ค. เป็นที่สุด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มกราคม พ.ศ.๒๕๕๖



(ศาสตราจารย์รัชตะ รัชตะนาวิน)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

- เอกสารแนบท้ายประกาศ -

ประเภทของผลงาน คำนียาม รูปแบบ ลักษณะการเผยแพร่ และเกณฑ์ระดับคุณภาพ  
ของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

เพื่อให้การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเป็นไปอย่างเหมาะสม ก.บ.ค.จึงกำหนดคำนียาม  
รูปแบบ ลักษณะการเผยแพร่ และเกณฑ์ระดับคุณภาพของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ  
ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีดังต่อไปนี้

๑) **คู่มือปฏิบัติงาน** หมายถึง เอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่งตั้งแต่จุดเริ่มต้นจน  
สิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่างๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการ  
ปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการ  
ปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน

ก) รูปแบบ มีคำอธิบายการปฏิบัติงานและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ โดยต้องมีการวิเคราะห์ วิจารณ์  
ยกตัวอย่างในลักษณะกรณีศึกษา และเสนอแนวทางแก้ไขที่ปฏิบัติจริงมาแล้ว โดยแยกเป็นเรื่องๆ ให้ชัดเจน เรียบเรียง  
ให้เป็นแนวคิดของตนเอง แล้วนำกฎ ระเบียบ หนังสือเวียน มติที่ประชุม ข้อคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ หรือจาก  
ประสบการณ์ที่เคยปฏิบัติมาแล้ว มาอ้างอิงสนับสนุนแนวคิดนั้น ๆ หรือมีเนื้อหาสาระ ที่แสดงถึงแนวคิด หลักการ วิธีการ  
ขั้นตอน ข้อควรระวัง ผล การแปลผล ของการปฏิบัติการ มีการอธิบายเหตุผล และวิจารณ์โดยมีรากฐานทางวิชาการ  
ที่ถูกต้อง ทันสมัย ที่สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการถ่ายทอดทักษะการปฏิบัติการและทักษะของผู้นำไปปฏิบัติ

๑. เป็นรูปเล่มที่ประกอบด้วย

- หัวเรื่อง
- ประวัติความเป็นมา
- วัตถุประสงค์
- ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ
- เทคนิคหรือแนวทางการปฏิบัติงาน พร้อมยกตัวอย่างในกรณีศึกษา
- ปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไข
- ข้อเสนอแนะ
- พระราชบัญญัติ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือเวียน มติต่างๆ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง  
หรือทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องกับทักษะการปฏิบัติการณ์ (ให้กำหนดไว้ในภาคผนวก)

๒. เนื้อหาสาระมีความสมบูรณ์ และมีรายละเอียดครอบคลุมเนื้อหาในแต่ละเรื่อง

ข) การเผยแพร่ ต้องเผยแพร่ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่เสนอขอโดยเผยแพร่ภายหลังจาก  
คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพแล้ว ทั้งนี้ให้แนบแบบตอบรับหรือหนังสือตอบขอบคุณจากหน่วยงานที่  
นำไปเผยแพร่

ค) เกณฑ์ระดับคุณภาพ

ควรปรับปรุง หมายความว่า คุณภาพไม่ถึงเกณฑ์ระดับคุณภาพสำหรับตำแหน่งที่ขอแต่งตั้ง  
แต่หากมีการปรับปรุงตามข้อคิดเห็นของกรรมการผู้ประเมินอาจมีคุณภาพถึง  
เกณฑ์ระดับคุณภาพสำหรับตำแหน่งที่ขอแต่งตั้งนั้น

พอใช้	คุณภาพไม่ถึงระดับดี
ดี	เป็นคู่มือปฏิบัติงานที่มีเนื้อหาสาระทางวิชาการถูกต้อง สมบูรณ์ และทันสมัย มีแนวคิดและการนำเสนอที่ชัดเจนเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการและวิชาชีพ
ดีมาก	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี โดยมีข้อกำหนดเพิ่มเติม ดังนี้ (๑) มีการวิเคราะห์และเสนอความรู้หรือวิธีการที่ทันสมัยต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาชีพ (๒) สามารถนำไปใช้อ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้
ดีเด่น	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก โดยมีข้อกำหนดเพิ่มเติม ดังนี้ (๑) มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกทางวิชาการและมีการสังเคราะห์จนถึงระดับที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (๒) มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและการค้นคว้าต่อเนื่อง

๒) งานวิเคราะห์ หมายถึง ผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่างๆของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานและมหาวิทยาลัย

๓) งานสังเคราะห์ หมายถึง ผลงานที่รวบรวมเนื้อหาสาระต่างๆ หรือองค์ประกอบต่างๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้น เพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ๆ ในเรื่องนั้นๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย

ก) รูปแบบ ต้องเขียนในลักษณะที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ โดยต้องมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย โดยวิธีทางสถิติ ยกตัวอย่างในลักษณะกรณีศึกษา และเสนอแนวทางแก้ปัญหาที่ปฏิบัติจริงมาแล้ว ควรแยกเป็นเรื่องๆ ให้ชัดเจน เรียบเรียงให้เป็นแนวคิดของตนเอง หรือนำข้อคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ หรือจากประสบการณ์ที่เคยปฏิบัติมาแล้วมาอ้างอิงสนับสนุนแนวคิดนั้น ๆ

ข) การเผยแพร่

ต้องเผยแพร่ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่เสนอขอ โดยเผยแพร่หลังจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพแล้ว ทั้งนี้ให้แนบบทตอบรับหรือหนังสือตอบขอบคุณจากหน่วยงานที่นำไปเผยแพร่หรือเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพ

ค) เกณฑ์ระดับคุณภาพ เช่นเดียวกับคู่มือปฏิบัติงาน

#### ๔) บทความทางวิชาการ

ก) คำนิยาม หมายความว่า งานเขียนทางวิชาการซึ่งมีการกำหนดประเด็นที่ต้องอธิบายหรือวิเคราะห์อย่างชัดเจน และมีการวิเคราะห์ประเด็นดังกล่าวตามหลักวิชาการ จนสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ในประเด็นนั้นได้ อาจเป็นการนำความรู้จากแหล่งต่างๆ มาประมวลร้อยเรียงเพื่อวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ โดยผู้เขียนแสดงทัศนะทางวิชาการของตนไว้อย่างชัดเจนด้วย

ข) รูปแบบ เป็นบทความที่มีความยาวไม่มากนัก ประกอบด้วย

- การนำความรู้ที่แสดงผลหรือที่มาของประเด็นที่ต้องการอธิบายหรือวิเคราะห์
- กระบวนการอธิบายหรือวิเคราะห์
- บทสรุป
- การอ้างอิงและบรรณานุกรมที่ครบถ้วนและสมบูรณ์

ค) การเผยแพร่ เผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังนี้

๑. เผยแพร่ในรูปแบบของบทความทางวิชาการในวารสารทางวิชาการ ทั้งนี้ วารสารทางวิชาการนั้นอาจเผยแพร่เป็นรูปเล่ม สิ่งพิมพ์หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีการกำหนดการเผยแพร่อย่างแน่นอน ชัดเจน

๒. เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความในรูปแบบอื่น ที่มีกองบรรณาธิการประเมินและตรวจสอบคุณภาพของบทความต่างๆในหนังสือนั้น

๓. เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) ของการประชุมทางวิชาการในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ ที่มีกองบรรณาธิการประเมิน และตรวจสอบคุณภาพของบทความต่างๆที่นำเสนอ

กรณีเสนอ Proceedings ขอให้ระบุรายละเอียดของวัน เวลา สถานที่จัดประชุม และแนบรายชื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่กลั่นกรองบทความก่อนนำไปรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings)

เมื่อได้เผยแพร่ตามลักษณะข้างต้น และได้มีการพิจารณาประเมินคุณภาพของ “บทความทางวิชาการ” นั้นแล้ว การนำ “บทความทางวิชาการ” นั้นมาแก้ไข ปรับปรุงหรือเพิ่มเติม ส่วนใดส่วนหนึ่ง เพื่อนำมาเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่ง และให้มีการประเมินคุณภาพ “บทความทางวิชาการ” นั้นอีกครั้งหนึ่งจะกระทำมิได้

ง) เกณฑ์ระดับคุณภาพ

พอใช้	คุณภาพไม่ถึงระดับดี
ดี	เป็นบทความทางวิชาการที่มีเนื้อหาสาระทางวิชาการถูกต้อง สมบูรณ์ และทันสมัยมีแนวคิดและการนำเสนอที่ชัดเจน เป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการหรือวิชาชีพ
ดีมาก	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี โดยมีข้อกำหนดเพิ่มเติม ดังนี้ (๑) มีการวิเคราะห์และเสนอความรู้หรือวิธีการที่ทันสมัยต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการหรือวิชาชีพ (๒) สามารถนำไปใช้อ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้
ดีเด่น	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก โดยมีข้อกำหนดเพิ่มเติม ดังนี้ (๑) มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกทางวิชาการและมีการสังเคราะห์จนถึงระดับที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ (Body of Knowledge) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (๒) มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและการค้นคว้าต่อเนื่อง (๓) เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในระดับชาติหรือนานาชาติ

## ๕) ตำรา

ก) คำนิยาม หมายความว่า เอกสารทางวิชาการที่เรียบเรียงขึ้นอย่างเป็นระบบ ครอบคลุม เนื้อหาสาระของวิชาหรือเป็นส่วนหนึ่งของวิชาหรือของหลักสูตรก็ได้ โดยสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการถ่ายทอดวิชาในระดับอุดมศึกษาในการเรียนการสอนในหลักสูตรของมหาวิทยาลัยมหิดล เนื้อหาสาระของตำราต้องมีความทันสมัย เมื่อพิจารณาถึงวันที่ยื่นเสนอขอแต่งตั้ง ทั้งนี้ต้องระบุวิชาที่เกี่ยวข้องในหลักสูตรที่ใช้ตำราเล่มที่เสนอขอแต่งตั้งด้วย

ข) รูปแบบ เป็นรูปเล่มที่ประกอบด้วย

- คำนำ
- สารบัญ
- เนื้อเรื่อง การอธิบายหรือการวิเคราะห์ และการสรุป
- การอ้างอิงและบรรณานุกรมที่เขียนตามระบบสากล ทั้งนี้อาจมีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ทันสมัยและครบถ้วน สมบูรณ์
- ดัชนีค้นคำ/ข้อความการอธิบายสาระสำคัญที่มีความชัดเจน โดยอาจใช้ข้อมูล แผนภาพ ตัวอย่าง หรือกรณีศึกษาประกอบจนผู้อ่านสามารถทำความเข้าใจในสาระสำคัญนั้นได้โดยเบ็ดเสร็จ

ค) การเผยแพร่ มีวิธีการเผยแพร่ ดังนี้

๑) การเผยแพร่เป็นรูปเล่ม ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์ (Printing House) หรือสำนักพิมพ์ (Publishing House) หรือโดยการถ่ายสำเนาเย็บเป็นรูปเล่ม หรือทำในรูปแบบอื่นๆ

๒) การเผยแพร่โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น ซีดีรอม การเผยแพร่ดังกล่าว จะต้องเป็นไปอย่างกว้างขวางมากกว่าการใช้ในการเรียนการสอนวิชาต่างๆในหลักสูตรเท่านั้น

ทั้งนี้จำนวนพิมพ์เป็นดัชนีหนึ่งที่แสดงการเผยแพร่อย่างกว้างขวางได้ แต่อาจใช้ดัชนีอื่นวัดความกว้างขวางในการเผยแพร่ได้เช่นกัน โดยต้องได้รับการตรวจสอบและรับรองการเผยแพร่จากคณะกรรมการของส่วนงาน และ/หรือสถาบันทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชานั้น และใช้ในการเรียนการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า

## ๑ ภาคการศึกษา

เมื่อได้มีการพิจารณาประเมินคุณภาพของ “ตำรา” ไปแล้ว การนำ “ตำรา” นั้นไปแก้ไข ปรับปรุง หรือเพิ่มเติมเนื้อหาใน “ตำรา” เพื่อนำมาเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่ง และให้มีการประเมินคุณภาพ “ตำรา” นั้นอีกครั้งหนึ่ง อาจจะกระทำได้ แต่จะต้องทำการเผยแพร่ “ตำรา” นั้นใหม่อีกครั้งหนึ่ง

ง) เกณฑ์ระดับคุณภาพ

ควรปรับปรุง หมายความว่า คุณภาพไม่ถึงเกณฑ์ระดับคุณภาพสำหรับตำแหน่งที่ขอแต่งตั้ง แต่

หากมีการปรับปรุงตามข้อคิดเห็นของกรรมการผู้ประเมินอาจมีคุณภาพถึงเกณฑ์ระดับคุณภาพสำหรับตำแหน่งที่ขอแต่งตั้งนั้น

พอใช้

คุณภาพไม่ถึงระดับดี

ดี

เป็นตำราที่มีเนื้อหาสาระทางวิชาการถูกต้อง สมบูรณ์ และทันสมัย มีแนวคิดและการนำเสนอที่ชัดเจน เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา

ดีมาก	<p>ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี และต้อง</p> <p>(๑) มีการวิเคราะห์และเสนอความรู้หรือวิธีการที่ทันสมัยต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการหรือวิชาชีพ</p> <p>(๒) มีการสอดแทรกความคิดริเริ่ม และประสบการณ์หรือผลงานวิจัยของผู้เขียนที่เป็นการแสดงให้เห็นถึงความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน</p> <p>(๓) สามารถนำไปใช้อ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้</p>
ดีเด่น	<p>ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก และต้อง</p> <p>(๑) มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกทางวิชาการและมีการสังเคราะห์จนถึงระดับที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ (Body of Knowledge) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง</p> <p>(๒) มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและการค้นคว้าต่อเนื่อง</p> <p>(๓) เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในระดับชาติและ/หรือนานาชาติ</p>

## ๖) หนังสือ

ก) คำนิยาม หมายความว่า เอกสารทางวิชาการที่เรียบเรียงขึ้นโดยมีรากฐานทางวิชาการที่มั่นคงและ/หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง มีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงและครอบคลุมในเชิงเนื้อหา โดยไม่จำเป็นต้องสอดคล้องหรือเป็นไปตามข้อกำหนดของหลักสูตร หรือของวิชาใดวิชาหนึ่งในหลักสูตรและไม่จำเป็นต้องนำไปใช้ประกอบการเรียนการสอนในวิชาใดวิชาหนึ่ง ทั้งนี้เนื้อหาสาระของหนังสือต้องมีความทันสมัย เมื่อพิจารณาถึงวันจัดพิมพ์

ข) รูปแบบ เป็นรูปเล่มที่ประกอบด้วย

- คำนำ
- สารบัญ
- เนื้อเรื่อง การวิเคราะห์
- การสรุป
- การอ้างอิงและบรรณานุกรมที่เขียนตามระบบสากล ทั้งนี้อาจมีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ทันสมัยครบถ้วน และสมบูรณ์
- ดัชนีค้นคำหรือข้อความ การอธิบายสาระสำคัญมีความชัดเจน โดยอาจใช้ข้อมูล แผนภาพ ตัวอย่างหรือกรณีศึกษาประกอบ จนผู้อ่านสามารถทำความเข้าใจในสาระสำคัญนั้นได้โดยเบ็ดเสร็จ

ค) การเผยแพร่ มีวิธีการเผยแพร่ ดังนี้

(๑) การเผยแพร่เป็นรูปเล่มด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์ (Printing House) หรือสำนักพิมพ์ (Publishing House)

(๒) การเผยแพร่โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น ซีดีรอม การเผยแพร่ดังกล่าว จะต้องเป็นไปอย่าง

กว้างขวางมากกว่าการใช้ในการเรียนการสอนวิชาต่างๆในหลักสูตรเท่านั้น



ทั้งนี้จำนวนพิมพ์เป็นดัชนีหนึ่งที่แสดงการเผยแพร่อย่างกว้างขวางได้ แต่อาจใช้ดัชนีอื่นวัดความกว้างขวางในการเผยแพร่ได้เช่นกัน โดยต้องได้รับการตรวจสอบและรับรองการเผยแพร่จากคณะกรรมการของส่วนงาน และ/หรือสถาบันทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชานั้น และต้องเผยแพร่สู่สาธารณชนมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

เมื่อได้มีการพิจารณาประเมินคุณภาพของ “หนังสือ” ไปแล้ว การนำ “หนังสือ” นั้นไปแก้ไขปรับปรุง หรือเพิ่มเติมเนื้อหาใน “หนังสือ” เพื่อนำมาเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่ง และให้มีการประเมินคุณภาพ “หนังสือ” นั้นอีกครั้งหนึ่ง อาจจะทำได้ แต่จะต้องทำการเผยแพร่ “หนังสือ” นั้นใหม่อีกครั้งหนึ่ง

#### ง) เกณฑ์ระดับคุณภาพ

ควรปรับปรุง หมายความว่า คุณภาพไม่ถึงเกณฑ์ระดับคุณภาพสำหรับตำแหน่งที่ขอแต่งตั้งแต่

หากมีการปรับปรุงตามข้อคิดเห็นของกรรมการผู้ประเมินอาจมีคุณภาพถึงเกณฑ์ระดับคุณภาพสำหรับตำแหน่งที่ขอแต่งตั้งนั้น

พอใช้

คุณภาพไม่ถึงระดับดี

ดี

เป็นหนังสือที่มีเนื้อหาสาระทางวิชาการถูกต้อง สมบูรณ์ และทันสมัยมีแนวคิดและการนำเสนอที่ชัดเจน เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา

ดีมาก

ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี และต้อง

(๑) มีการวิเคราะห์และเสนอความรู้หรือวิธีการที่ทันสมัยต่อ

ความก้าวหน้าทางวิชาการและเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการหรือวิชาชีพ

(๒) มีการสอดแทรกความคิดริเริ่มและประสบการณ์หรือ

ผลงานวิจัยของผู้เขียนที่เป็นการแสดงให้เห็นถึงความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

(๓) สามารถนำไปใช้อ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้

ดีเด่น

ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก และต้อง

(๑) มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกทางวิชาการ และมีการสังเคราะห์จนถึงระดับที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ (Body of Knowledge) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

(๒) มีการกระตุ้นให้เกิดความคิด และการค้นคว้าต่อเนื่อง

(๓) เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในระดับชาติและ/หรือนานาชาติ

#### ๗) ผลงานวิจัย

(ก) คำนิยาม หมายความว่า ผลงานทางวิชาการที่เป็นงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับในสาขาวิชานั้นๆ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล คำตอบ หรือข้อสรุปรวมที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือเอื้อต่อการนำวิชาการนั้นไปประยุกต์

ผลงานวิจัยต้องไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรหรือวุฒิการศึกษาใด หมายความว่าห้ามผู้เสนอขอแต่งตั้ง นำผลงานวิจัยที่ทำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรหรือวุฒิการศึกษาใดมาเป็นผลงานวิจัยเพื่อขอแต่งตั้งตำแหน่ง เว้นแต่ผู้เสนอขอแต่งตั้งจะได้อำนาจการศึกษาวินิจฉัยขยายผลต่อจากเรื่องเดิมอย่างต่อเนื่อง จนปรากฏความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างเห็นได้ชัด และจะพิจารณาเฉพาะส่วนที่ศึกษาเพิ่มเติมจากเดิมเท่านั้น

(ข) รูปแบบ อาจจัดได้เป็น ๒ รูปแบบ ดังนี้

๑. รายงานการวิจัยที่มีความครบถ้วน สมบูรณ์และชัดเจนตลอดทั้งกระบวนการวิจัย ทั้งนี้ต้องไม่ใช่รายงานวิจัยเพื่อส่งเฉพาะแหล่งทุนโดยไม่มีเผยแพร่ ประกอบด้วย

- (๑) การกำหนดประเด็นปัญหา
- (๒) วัตถุประสงค์
- (๓) การท้าวรรณกรรมปริทัศน์
- (๔) สมมติฐาน
- (๕) การเก็บรวบรวมข้อมูล
- (๖) การพิสูจน์สมมติฐาน
- (๗) การวิเคราะห์ข้อมูล
- (๘) การประมวลผล
- (๙) การสรุปและให้ข้อเสนอแนะ
- (๑๐) การอ้างอิง
- (๑๑) อื่นๆ

๒. บทความวิจัยที่ประมวลสรุปกระบวนการวิจัยในผลงานวิจัยนั้น ให้มีความกระชับและสั้น สำหรับการนำเสนอในการประชุมทางวิชาการ หรือในวารสารทางวิชาการ ประกอบด้วย

- (๑) การสร้างสมมติฐานหรือการกำหนดแนวคิด
- (๒) การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับสมมติฐานหรือแนวคิด
- (๓) วิธีวิจัยที่เชื่อถือได้และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- (๔) ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด
- (๕) การวิจารณ์ เพื่อแสดงหลักการ หรือข้อสรุปรวมที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือเอื้อต่อการนำวิชาการนั้นไปประยุกต์

- (๖) การอ้างอิง ที่เขียนตามระบบสากล
- (๗) บทคัดย่อที่แสดงการสรุปของ (๑) (๒) (๓) (๔) และ (๕)

ผลงานวิจัย อาจเป็นรายงานการวิจัยที่เป็นต้นฉบับ (Original Article) หรือรายงานผู้ป่วย (Case Report) หรือข้อมูลสังเคราะห์ (Data Analysis) เป็นต้น แต่ไม่ใช่บทคัดย่อ (Abstract) หรือการเสนอโปสเตอร์ (Poster Presentation)

(ค) การเผยแพร่ เผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

๑. เผยแพร่ในรูปของบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ ทั้งนี้วารสารทางวิชาการนั้น อาจเผยแพร่เป็นรูปเล่ม สิ่งพิมพ์ หรือเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีกำหนดการเผยแพร่อย่างแน่นอน ชัดเจน

๒. เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความวิจัยในรูปแบบอื่นที่มีกองบรรณาธิการประเมินและตรวจสอบคุณภาพ

๓. นำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมวิชาการ ซึ่งภายหลังจากการประชุมทางวิชาการ ได้มีกองบรรณาธิการนำไปรวมเล่ม เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) ของการประชุมทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ

กรณีเสนอ Proceedings ขอให้ระบุรายละเอียดของวัน เวลา สถานที่จัดประชุม และแนบรายชื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่กลั่นกรองบทความก่อนนำไปรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings)

๔. การเผยแพร่รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ ที่มีรายละเอียดและความยาวต้องแสดงหลักฐานว่าได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิและแสดงหลักฐานว่าได้เผยแพร่ไปยังวงวิชาการและวิชาชีพนั้น และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศอย่างกว้างขวางเมื่อได้เผยแพร่ตามลักษณะข้างต้นและได้มีการพิจารณาประเมินคุณภาพของ “งานวิจัย ” นั้นแล้ว การนำ “ งานวิจัย ” นั้นมาแก้ไข ปรับปรุง หรือเพิ่มเติมส่วนใดส่วนหนึ่งเพื่อนำมาเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่ง และให้มีการประเมินคุณภาพ “ งานวิจัย ” นั้นอีกครั้งหนึ่ง จะกระทำไม่ได้

#### (ง) เกณฑ์ระดับคุณภาพ

พอใช้	คุณภาพไม่ถึงระดับดี
ดี	เป็นงานวิจัยที่มีกระบวนการวิจัยทุกขั้นตอนถูกต้องเหมาะสม ในระเบียบวิธีวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าทางวิชาการหรือนำไปประยุกต์ได้
ดีมาก	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี และต้อง <ol style="list-style-type: none"> <li>(๑) เป็นผลงานที่แสดงถึงการวิเคราะห์และนำเสนอผลเป็นความรู้ใหม่ที่ลึกซึ้งกว่างานเดิมที่เคยมีผู้ศึกษาแล้ว</li> <li>(๒) เป็นประโยชน์ทางวิชาการอย่างกว้างขวาง หรือสามารถนำไปประยุกต์ได้อย่างแพร่หลาย</li> </ol>
ดีเด่น	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก และต้อง <ol style="list-style-type: none"> <li>(๑) เป็นงานบุกเบิกที่มีคุณค่ายิ่ง มีการสังเคราะห์อย่างลึกซึ้งจนทำให้เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ (Body of Knowledge) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างชัดเจน</li> <li>(๒) เป็นที่ยอมรับและได้รับการอ้างอิงถึงอย่างกว้างขวางในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในระดับชาติและ/หรือระดับนานาชาติ</li> </ol>

#### ๘) งานแปล

(ก) คำนิยาม หมายความว่า งานแปลจากตัวงานต้นแบบที่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์ ที่เป็นงานวรรณกรรม หรืองานด้านปรัชญา หรือประวัติศาสตร์ หรือวิทยาการสาขาอื่นบางสาขาที่มีความสำคัญ และทรงคุณค่าในสาขาวิชานั้นๆ ซึ่งเมื่อนำมาแปลแล้วจะเป็นการเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการที่ประจักษ์ชัด เป็นการแปลจากภาษาต่างประเทศเป็นภาษาไทย หรือจากภาษาไทยเป็นภาษาต่างประเทศหรือแปลจากภาษาต่างประเทศหนึ่งเป็นภาษาต่างประเทศอีกภาษาหนึ่ง

(ข) การเผยแพร่ มีวิธีการเผยแพร่ ดังนี้

(๑) การเผยแพร่เป็นรูปเล่ม ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์ (Printing House) หรือสำนักพิมพ์ (Publishing House)

(๒) การเผยแพร่โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น ซีดีรอม การเผยแพร่ดังกล่าว จะต้องเป็นไปอย่างกว้างขวางมากกว่าการใช้ในการเรียนการสอนวิชาต่างๆในหลักสูตรเท่านั้น

ทั้งนี้จำนวนพิมพ์เป็นดัชนีหนึ่งที่แสดงการเผยแพร่อย่างกว้างขวางได้ แต่อาจใช้ดัชนีอื่นวัดความกว้างขวางในการเผยแพร่ได้เช่นกัน โดยต้องได้รับการตรวจสอบและรับรองการเผยแพร่จากคณะกรรมการของสำนักงาน และ/หรือสถาบันทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชานั้น และต้องเผยแพร่สู่สาธารณชนแล้วไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

เมื่อได้มีการพิจารณาประเมินคุณภาพของ “งานแปล” ไปแล้วการนำ “งานแปล” นั้นไปแก้ไข ปรับปรุง หรือเพิ่มเติมเนื้อหาใน “งานแปล” เพื่อนำมาเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่ง และให้มีการประเมินคุณภาพ “งานแปล” นั้นอีกครั้งหนึ่ง อาจจะกระทำได้ แต่จะต้องทำการเผยแพร่ “งานแปล” นั้นใหม่อีกครั้งหนึ่ง

(ค) เกณฑ์ระดับคุณภาพ

ควรปรับปรุง หมายความว่า คุณภาพไม่ถึงเกณฑ์ระดับคุณภาพสำหรับตำแหน่งที่ขอแต่งตั้ง แต่

หากมีการปรับปรุงตามข้อคิดเห็นของกรรมการผู้ประเมินอาจมี  
คุณภาพถึงเกณฑ์ระดับคุณภาพสำหรับตำแหน่งที่ขอแต่งตั้งนั้น

พอใช้

คุณภาพไม่ถึงระดับดี

ดี

เป็นงานแปลที่แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในตัวบท แบบแผนทาง

ความคิดและ/หรือวัฒนธรรมต้นกำเนิด และบ่งชี้ถึงความสามารถ  
ในการสื่อความหมายได้เป็นอย่างดีมีการศึกษา วิเคราะห์ และตีความทั้งตัวบท  
และบริบทของตัวงาน ในลักษณะที่เทียบได้กับงานวิจัย มีการให้รรถาธิบาย  
เชิงวิชาการในรูปแบบต่างๆ อันเหมาะสมทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค

ดีมาก

เป็นงานแปลที่แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจอันลึกซึ้ง ในตัวบท แบบแผน

ทางความคิด และ/หรือวัฒนธรรมต้นกำเนิด และบ่งชี้ถึงความสามารถ  
ในการสื่อความหมายในระดับสูงมาก มีการศึกษา วิเคราะห์ และตีความ  
ทั้งตัวบทและบริบทของตัวงานอย่างละเอียดลึกซึ้ง ในลักษณะที่เทียบได้  
กับงานวิจัยของผู้สันตติกรรม มีการให้รรถาธิบายเชิงวิชาการในรูปแบบต่างๆ  
อันเหมาะสมทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค

ดีเด่น

ให้ข้อสรุปในด้านของวิธีการแปลและทฤษฎีการแปล ใช้เกณฑ์เดียวกับ  
ระดับดีมาก โดยมีข้อกำหนดเพิ่มเติม ดังนี้

(๑) เป็นงานที่แปลมาจากต้นแบบที่มีความสำคัญ ในระดับที่มีผลให้  
เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางวิชาการ

(๒) เป็นงานที่แปลอยู่ในระดับที่พึงยึดถือเป็นแบบฉบับได้

(๓) มีการให้ข้อสรุปในด้านของวิธีการแปล และทฤษฎีการแปลที่มี  
ลักษณะเป็นการบุกเบิกทางวิชาการ

### ๙) เอกสารประกอบการบรรยาย

(ก) คำนิยาม หมายความว่า เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการบรรยายเรื่องใดเรื่องหนึ่งในสาขาวิชาชีพของตน โดยมีเนื้อหาสาระตรงตามเรื่องที่บรรยาย และแสดงหลักฐานประกอบ เช่น หัวข้อการบรรยาย กลุ่มเป้าหมาย วัน เวลา และสถานที่ในการบรรยาย ทั้งนี้ให้จัดทำเป็นรูปเล่มอย่างเรียบร้อย

#### (ข) รูปแบบ

เป็นเอกสารหรือสื่ออื่นๆ เช่น PowerPoint ที่มีหัวข้อบรรยาย มีรายละเอียดประกอบครบถ้วน สมบูรณ์ จนสามารถทำความเข้าใจในสาระสำคัญนั้นได้โดยเบ็ดเสร็จ สามารถประเมินความชัดเจนขององค์ความรู้ ครอบคลุมเนื้อหาและความถูกต้องได้ดียิ่งขึ้น อาจใช้ข้อมูล แผนภาพ ตัวอย่าง หรือกรณีศึกษาประกอบ เป็นต้น (เอกสารประกอบการบรรยาย จำนวน ๓ หัวข้อเทียบได้กับ ๑ เรื่อง)

#### (ค) การเผยแพร่

อาจเป็นเอกสารที่จัดทำเป็นรูปเล่ม หรือถ่ายสำเนาเย็บเล่ม หรือเป็นสื่ออื่นๆ เช่น ซีดีรอมที่ได้ใช้ประกอบการบรรยายเรื่องใดเรื่องหนึ่งในสาขาวิชาของตน

#### (ง) ลักษณะคุณภาพ

ควรปรับปรุง	หมายความว่า คุณภาพไม่ถึงเกณฑ์ระดับคุณภาพสำหรับตำแหน่งที่ขอแต่งตั้ง แต่หากมีการปรับปรุงตามข้อคิดเห็นของกรรมการผู้ประเมินอาจมีคุณภาพถึงเกณฑ์ระดับคุณภาพสำหรับตำแหน่งที่ขอแต่งตั้งนั้น
พอใช้	คุณภาพไม่ถึงระดับดี
ดี	เอกสารประกอบการบรรยายถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัยเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพ นำเสนอเป็นระบบ เข้าใจง่าย ใช้ภาษาได้ถูกต้องตามหลักภาษา
ดีมาก	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี และมีการประยุกต์ความรู้ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมไทยมีการเสนอแนะประเด็นที่ยังต้องการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม
ดีเด่น	ใช้เกณฑ์เดียวกับดีมาก และเป็นงานบุกเบิกที่มีคุณค่ายิ่งจนทำให้เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ เป็นที่ยอมรับและได้รับการอ้างอิงถึงอย่างกว้างขวางในวงวิชาการอย่างชัดเจน

### ๑๐) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น

(ก) คำนิยาม หมายถึง สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ อาทิ การประดิษฐ์เครื่องทุ่นแรง ผลงานการสร้างสิ่งมีชีวิตพันธุ์ใหม่ วัคซีน สิ่งก่อสร้าง โปรแกรมคอมพิวเตอร์ หรือผลงานด้านศิลปะหรือสาธารณกรรม หรือผลงานทางด้านดนตรี รวมถึงงานแปลจากตัวงานต้นแบบที่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์ ที่เป็นงานวรรณกรรม หรืองานด้านปรัชญา หรือประวัติศาสตร์ หรือวิทยาการสาขาอื่นบางสาขาที่มีความสำคัญและทรงคุณค่าในสาขาวิชานั้นๆ ซึ่งเมื่อนำมาแปลแล้วจะเป็นการเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการที่ประจักษ์ชัดเป็นการแปลจากภาษาต่างประเทศเป็นภาษาไทย หรือจากภาษาไทยเป็นภาษาต่างประเทศ หรือแปลจากภาษาต่างประเทศหนึ่งเป็นภาษาต่างประเทศอีกภาษาหนึ่ง หรือผลงานในลักษณะอื่นตามประกาศของคณะกรรมการตำแหน่งทางวิชาการ เรื่อง การเสนอผลงานทางวิชาการ ๒๒ รูปแบบสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปกรรม

ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่เสนอจะต้องประกอบด้วยบทวิเคราะห์ที่อธิบายและให้เห็นว่างานดังกล่าวทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการหรือเสริมสร้างองค์ความรู้ หรือให้วิธีการที่จะเป็นประโยชน์ต่อสาขาวิชานั้น และแสดงถึงความสามารถในการบุกเบิกสาขาวิชานั้น สำหรับผลงานที่มุ่งเชิงปฏิบัติจะต้องผ่านการพิสูจน์ หรือมีหลักฐานรายละเอียดต่างๆประกอบ แสดงให้เห็นคุณค่าของผลงาน

(ข) รูปแบบ

๑. อาจจัดได้หลายรูปแบบ ทั้งที่เป็นรูปเล่ม หรือการบันทึกเป็นภาพยนตร์ หรือแถบเสียง หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อ Multimedia เป็นต้น

๒. มีคำอธิบาย คำชี้แจงโดยชัดเจนประกอบผลงานนั้น เพื่อชี้ให้เห็นว่าเป็นผลงานที่ทำให้เกิดการพัฒนาและความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือเสริมสร้างความรู้หรือก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสาขาวิชาหนึ่งๆ หรือหลายสาขาวิชาได้อย่างไร ในแง่ใด

๓. กรณีผลงานที่เป็นสิ่งประดิษฐ์ หรือผลงานที่มุ่งในเชิงปฏิบัติ จะต้องผ่านการพิสูจน์ หรือแสดงหลักฐานเป็นรายละเอียดให้ครบถ้วนที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้นด้วย

(ค) การเผยแพร่ มีวิธีการเผยแพร่ ดังนี้

๑. การเผยแพร่เป็นรูปเล่ม ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์ (Printing House) หรือสำนักพิมพ์ (Publishing House) หรือโดยการถ่ายสำเนาเย็บเป็นรูปเล่ม หรือทำในรูปแบบอื่นๆ

๒. การเผยแพร่โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น ซีดีรอม ฯลฯ

๓. การเผยแพร่โดยการจัดนิทรรศการ การจัดการแสดง หรือมีการนำไปใช้หรือประยุกต์อย่างแพร่หลาย ซึ่งการเผยแพร่งกล่าวจะต้องเป็นไปอย่างกว้างขวางมากกว่าใช้ในการปฏิบัติงานตามภาระงานในหน่วยงาน ทั้งนี้ต้องได้รับการตรวจสอบและรับรองการเผยแพร่จากคณะกรรมการของส่วนงาน และ/หรือสถาบันทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชานั้น และต้องเผยแพร่สู่สาธารณชนมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

(ง) เกณฑ์ระดับคุณภาพ

พอใช้	คุณภาพไม่ถึงระดับดี
ดี	เป็นผลงานใหม่ หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ ด้วยวิธีการใหม่ๆ และผลงานนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านใดด้านหนึ่ง
ดีมาก	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี และต้อง ๑) ได้รับการรับรองโดยองค์กรทางวิชาการ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในสาขาวิชาที่เสนอ หรือ ๒) เป็นผลงานที่สร้างสรรค์ และเป็นที่ยอมรับของผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้นๆ
ดีเด่น	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้องเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในวงวิชาการและ/หรือวงวิชาชีพทั้งในระดับชาติ และ/หรือระดับนานาชาติ

ทั้งนี้ผลงานทุกประเภทดังกล่าวข้างต้น ให้ตรวจสอบว่ามีลักษณะเป็นผลงานประเภทใด เช่น คู่มือปฏิบัติงานหรืองานวิเคราะห์ ได้จัดทำเป็นรูปเล่มหรือไม่ เช่น ปก ระบุชื่อผลงานตรงกับแบบประวัติ หรือมีรายชื่อผู้จัดทำ สังกัด ปีที่จัดทำ มีคำนำ สารบัญ เอกสารอ้างอิง ระบุแหล่งที่มาของข้อมูลหรือรูปภาพต่างๆ หรือบรรณานุกรมหรือการอ้างอิงที่ถูกต้องตามระบบสากลหรือไม่ ตลอดจนการมีส่วนร่วม และการเผยแพร่ผลงานว่าถูกต้อง ครบถ้วนตามเกณฑ์หรือไม่

### ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน .....
๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ.....
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ  
    ๓.๑.....  
    ๓.๒.....  
    ๓.๓.....
๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ.....  
.....  
.....
๕. ผู้ร่วมดำเนินการ ( ถ้ามี )   ๑.....   สัดส่วนของผลงาน .....
- ๒.....   สัดส่วนของผลงาน.....
- ๓.....   สัดส่วนของผลงาน.....
๖. ส่วนของผลงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสัดส่วนของผลงาน )  
.....  
.....  
.....
๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ / คุณภาพ)  
.....  
.....  
.....
๘. การนำผลงานไปใช้ประโยชน์  
.....  
.....  
.....
๙. ความยุ่งยากในการดำเนินงาน / ปัญหา / อุปสรรค  
.....  
.....  
.....

๑๐. ข้อเสนอแนะ

.....  
 .....

ขอรับรองผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เสนอผลงาน

...../...../.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอขอข้างต้นถูกต้องตรงกับความ  
 เป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

ได้ตรวจสอบแล้ว ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความ เป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่าผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

หมายเหตุ: หากผลงานมีลักษณะเฉพาะ เช่น นวัตกรรม แอปบันทึกเสียง สื่อ Multimedia หรือสื่อ  
 อิเล็กทรอนิกส์ ฯลฯ ผู้เสนอขออาจส่งผลงานจริงประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการก็ได้



ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน  
และแผนงาน/โครงการหรือผลงานที่จะทำในอนาคต

ของ.....

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

สังกัดภาควิชา/สาขาวิชา .....

คณะ.....มหาวิทยาลัยมหิดล

เรื่อง.....

หลักการและเหตุผล.....

.....

.....

.....

บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....

.....

.....

ตัวชี้วัดความสำเร็จ.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ขอแต่งตั้ง

...../...../.....

แบบเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง .....

สาขา (ด้าน).....

โดย.....วิธีปกติ

.....วิธีพิเศษ

ของ.....(ชื่อ สกุล ระบุฐานันดรศักดิ์/ยศ).....

สังกัดภาควิชา/สาขาวิชา.....

คณะ.....มหาวิทยาลัยมหิดล

ส่วนที่ ๑ : ประวัติและภาระงาน

๑) ประวัติส่วนตัว

๑.๑ วัน เดือน ปีเกิด.....

๑.๒ อายุ.....ปี พ.ศ.....

๒) ประวัติการศึกษา (เรียงจากวุฒิสูงสุดตามลำดับ)

	<u>คุณวุฒิ/สาขา</u>	<u>ปี พ.ศ. ที่สำเร็จ</u>	<u>ชื่อสถานศึกษาและประเทศ</u>
๒.๑	.....	.....	.....
๒.๒	.....	.....	.....
๒.๓	.....	.....	.....
๒.๔	.....	.....	.....
๒.๕	.....	.....	.....

๓) ประวัติการทำงานในมหาวิทยาลัยมหิดล

๓.๑ ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....

๓.๒ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....(ระดับปฏิบัติการ)

เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ. .... รวมระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....ปี.....เดือน

๓.๓ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ตำแหน่ง .....

เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

๓.๔ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่ง .....

เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

๓.๕ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่ง .....

เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

๓.๖ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ตำแหน่ง .....

เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

อายุการทำงาน.....ปี.....เดือน

๓.๗ ตำแหน่งอื่น ๆ (เช่นเป็นกรรมการ หรือตำแหน่งอื่นๆ ที่ภาคภูมิใจ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานที่ได้รับผิดชอบ)

- ๓.๗.๑ .....
- ๓.๗.๒ .....
- ๓.๗.๓ .....
- ๓.๗.๔ .....
- ๓.๗.๕ .....
- ๓.๗.๖ .....

ขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) ..... ผู้ขอแต่งตั้ง

(.....)

(ตำแหน่ง) .....

(วันที่) ...../...../.....

๔) ภาระงานย้อนหลัง ๓ ปี (ตามที่กำหนดในมาตรฐานตำแหน่ง และเป็นงานที่ทำโดยความเห็นชอบจากเจ้าสังกัด)

๑) งานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ (ระบุรายละเอียดและลักษณะหน้าที่ของงานตามคำบรรยายลักษณะงาน ความยากและลึกซึ้ง เป็นงานที่ต้องใช้วิชาชีพหรืออาศัยความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน และเป็นงานที่สำเร็จตามภาระงานที่ได้รับผิดชอบและได้รับมอบหมาย )

.....

.....

.....

.....

.....

๒) งานที่เกี่ยวข้องตาม ๑) (โปรดระบุปริมาณและเวลาที่ใช้ต่อสัปดาห์ โดยทำเป็นตารางแยกเป็นปี พ.ศ..) และมีเวลาปฏิบัติงานจริงไม่น้อยกว่า ๑,๓๘๐ ชั่วโมงต่อปี

.....

.....

.....

.....

.....

๓) งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (โปรดระบุงานอื่นที่มีส่วนรับผิดชอบ ปริมาณและเวลาที่ใช้ต่อสัปดาห์)

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

๔) งานบริหาร (โปรดระบุงานบริหารที่มีส่วนรับผิดชอบ ปริมาณและเวลาที่ใช้ต่อสัปดาห์)

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

ขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) ..... ผู้เสนอขอแต่งตั้ง  
(.....)

(ตำแหน่ง) .....

(วันที่) ...../...../.....

๕) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (แล้วแต่กรณี) (ให้กรอกผลงานที่เคยใช้เสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งในระดับต่ำกว่าระดับที่ขอแต่งตั้งด้วย)

๕.๑ ผลงานที่เสนอเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญงาน (ให้ระบุชื่อ ลักษณะของผลงาน และเขียนเอกสารอ้างอิงให้ถูกต้อง)

๕.๑.๑ คู่มือปฏิบัติงาน / คู่มือปฏิบัติการ

๕.๑.๑.๑ .....

๕.๑.๑.๒ .....

๕.๑.๒ งานวิเคราะห์ / สังเคราะห์

๕.๑.๒.๑ .....

๕.๑.๒.๒ .....

๕.๑.๓ บทความทางวิชาการ

๕.๑.๓.๑ .....

๕.๑.๓.๒ .....

๕.๑.๔ ตำรา

๕.๑.๔.๑ .....

๕.๑.๔.๒ .....

๕.๑.๕ หนังสือ

๕.๑.๕.๑ .....

๕.๑.๕.๒ .....

๕.๑.๖ ผลงานวิจัย

๕.๑.๖.๑ .....

๕.๑.๖.๒ .....

๕.๑.๗ งานแปล

๕.๑.๗.๑ .....

๕.๑.๗.๒ .....

๕.๑.๘ เอกสารประกอบการบรรยาย

๕.๑.๘.๑ .....

๕.๑.๘.๒ .....

๕.๑.๙ ผลงานในลักษณะอื่น

๕.๑.๙.๑ .....

๕.๑.๙.๒ .....

๕.๒ ผลงานที่เสนอเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญงานพิเศษ (ผลงานด้านงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ : ให้ระบุชื่อ ลักษณะของผลงาน และเขียนเอกสารอ้างอิงให้ถูกต้อง)

๕.๒.๑ คู่มือปฏิบัติงาน / คู่มือปฏิบัติการ

๕.๒.๑.๑ .....

๕.๒.๑.๒ .....

๕.๒.๒ งานวิเคราะห์ / สังเคราะห์

๕.๒.๒.๑ .....

๕.๒.๒.๒ .....

๕.๒.๓ บทความทางวิชาการ

๕.๒.๓.๑ .....

๕.๒.๓.๒ .....

๕.๒.๔ ตำรา

๕.๒.๔.๑ .....

๕.๒.๔.๒ .....

๕.๒.๕ หนังสือ

๕.๒.๕.๑ .....

๕.๒.๕.๒ .....

๕.๒.๖ ผลงานวิจัย

๕.๒.๖.๑ .....

๕.๒.๖.๒ .....

๕.๒.๗ งานแปล

๕.๒.๗.๑ .....

๕.๒.๗.๒ .....

๕.๒.๘ เอกสารประกอบการบรรยาย

๕.๒.๘.๑ .....

๕.๒.๘.๒ .....

๕.๒.๙ ผลงานในลักษณะอื่น

๕.๒.๙.๑ .....

๕.๒.๙.๒ .....

๕.๓ ผลงานที่เสนอเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ (ผลงานด้านงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ : ให้ระบุชื่อ ลักษณะของผลงาน และเขียนเอกสารอ้างอิงให้ถูกต้อง)

๕.๓.๑ คู่มือปฏิบัติงาน / คู่มือปฏิบัติการ

๕.๓.๑.๑ .....  
 ๕.๓.๑.๒.....

๕.๓.๒ งานวิเคราะห์ / สังเคราะห์

๕.๓.๒.๑ .....  
 ๕.๓.๒.๒.....

๕.๓.๓ บทความทางวิชาการ

๕.๓.๓.๑ .....  
 ๕.๓.๓.๒ .....

๕.๓.๔ ตำรา

๕.๓.๔.๑ .....  
 ๕.๓.๔.๒ .....

๕.๓.๕ หนังสือ

๕.๓.๕.๑ .....  
 ๕.๓.๕.๒ .....

๕.๓.๖ ผลงานวิจัย

๕.๓.๖.๑ .....  
 ๕.๓.๖.๒.....

๕.๓.๗ งานแปล

๕.๓.๗.๑ .....  
 ๕.๓.๗.๒ .....

๕.๓.๘ เอกสารประกอบการบรรยาย

๕.๓.๘.๑ .....  
 ๕.๓.๘.๒ .....

๕.๓.๙ ผลงานในลักษณะอื่น

๕.๓.๙.๑ .....  
 ๕.๓.๙.๒ .....

๕.๔ ผลงานที่เสนอเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ (ผลงานด้านงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ : ให้ระบุชื่อ ลักษณะของผลงาน และเขียนเอกสารอ้างอิงให้ถูกต้อง)

๕.๔.๑ คู่มือปฏิบัติงาน / คู่มือปฏิบัติการ

๕.๔.๑.๑ .....

๕.๔.๑.๒ .....

๕.๔.๒ งานวิเคราะห์ / สังเคราะห์

๕.๔.๒.๑ .....

๕.๔.๒.๒ .....

๕.๔.๓ บทความทางวิชาการ

๕.๔.๓.๑ .....

๕.๔.๓.๒ .....

๕.๔.๔ ตำรา

๕.๔.๔.๑ .....

๕.๔.๔.๒ .....

๕.๔.๕ หนังสือ

๕.๔.๕.๑ .....

๕.๔.๕.๒ .....

๕.๔.๖ ผลงานวิจัย

๕.๔.๖.๑ .....

๕.๔.๖.๒ .....

๕.๔.๗ งานแปล

๕.๔.๗.๑ .....

๕.๔.๗.๒ .....

๕.๔.๘ เอกสารประกอบการบรรยาย

๕.๔.๘.๑ .....

๕.๔.๘.๒ .....

๕.๔.๙ ผลงานในลักษณะอื่น

๕.๔.๙.๑ .....

๕.๔.๙.๒ .....

๕.๔.๑๐ การใช้ความรู้ความสามารถบริการต่อสังคม

๕.๔.๑๐.๑ .....

๕.๔.๑๐.๒ .....



๕.๕ ผลงานที่เสนอเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (ผลงานด้านงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ :ให้ระบุชื่อ ลักษณะของผลงาน และเขียนเอกสารอ้างอิงให้ถูกต้อง)

๕.๕.๑ งานวิเคราะห์ / สังเคราะห์

๕.๕.๑.๑ .....

๕.๕.๑.๒ .....

๕.๕.๒ บทความทางวิชาการ

๕.๕.๒.๑ .....

๕.๕.๒.๒ .....

๕.๕.๓ ตำรา

๕.๕.๓.๑ .....

๕.๕.๓.๒ .....

๕.๕.๔ หนังสือ

๕.๕.๔.๑ .....

๕.๕.๔.๒ .....

๕.๕.๕ ผลงานวิจัย

๕.๕.๕.๑ .....

๕.๕.๕.๒ .....

๕.๕.๖ งานแปล

๕.๕.๖.๑ .....

๕.๕.๖.๒ .....

๕.๕.๗ เอกสารประกอบการบรรยาย

๕.๕.๗.๑ .....

๕.๕.๗.๒ .....

๕.๕.๘ ผลงานในลักษณะอื่น

๕.๕.๘.๑ .....

๕.๕.๘.๒ .....

๕.๕.๙ การใช้ความรู้ความสามารถบริการต่อสังคม

๕.๕.๙.๑ .....

๕.๕.๙.๒ .....

๕.๕.๑๐ ความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพนั้น ๆ

๕.๕.๑๐.๑ .....

๕.๕.๑๐.๒ .....

( กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องระบุว่าผู้เสนอผลงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานในส่วนใด หรือเป็นสัดส่วนเท่าใด และต้องมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย )

ข้าพเจ้า.....(ชื่อ - สกุล).....ขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการและข้าพเจ้า  
รับทราบแล้วว่าหากตรวจสอบพบเมื่อใดก็ตามว่าข้าพเจ้ากระทำการอันทุจริตในการแจ้งคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ  
ตำแหน่ง หรือระบุงการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริง หรือข้าพเจ้าลอกเลียนผลงานของผู้อื่น หรือ  
นำเอาผลงานของผู้อื่นมาอ้างว่าเป็นผลงานของข้าพเจ้าเองแม้แต่บางส่วน หรือผลงานที่เสนอมานี้เป็นการกระทำอัน  
เป็นการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาอันกฎหมายระบุว่าเป็นความผิด ข้าพเจ้ายินดีรับการลงโทษตามข้อบังคับของ  
มหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วย วิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งผู้  
ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ.๒๕๕๕

ข้าพเจ้า

..... มีความประสงค์ขอทราบชื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิผู้ทำหน้าที่ประเมินผลงานที่  
แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน หรือผู้ชำนาญงานพิเศษ หรือผู้ชำนาญการพิเศษ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ  
(แล้วแต่กรณี) และจริยธรรมและจรรยาบรรณของผลงาน ข้าพเจ้ารับทราบแล้วว่าการเปิดเผยชื่อนี้ต้องได้รับความ  
ยินยอมของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิก่อน และการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิผู้ทำหน้าที่ประเมินผลงานฯ จะต้อง  
แต่งตั้งจากผู้ที่ยินยอมให้เปิดเผยชื่อเท่านั้น

ข้าพเจ้า

.....ไม่มีความประสงค์ขอทราบชื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิผู้ทำหน้าที่ประเมินผลงานที่  
แสดงความเป็นชำนาญงาน หรือผู้ชำนาญงานพิเศษ หรือผู้ชำนาญการพิเศษ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ  
(แล้วแต่กรณี) และจริยธรรมและจรรยาบรรณของผลงาน และจะไม่เรียกร้องให้มีการเปิดเผยชื่อคณะกรรมการ  
ผู้ทรงคุณวุฒิฯ ไม่ว่ากรณีใดๆ และขอสงวนสิทธิในการเรียกร้องนี้ทุกประการ

(ลงชื่อ) .....ผู้ขอแต่งตั้ง  
(.....)  
(ตำแหน่ง).....  
(วันที่)...../...../.....

## ส่วนที่ ๒ : สำหรับเจ้าหน้าที่กรอก

การตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- ( ) มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำเนินการต่อไป โดยมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง .....
- ( ) ขาดคุณสมบัติ เนื่องจาก .....

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจสอบ

(.....)

(ตำแหน่ง) หัวหน้างานหรือผู้รับผิดชอบงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

(วันที่) ...../...../.....

## ส่วนที่ ๓ : ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

๑) งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (ให้เสนอความเห็นเกี่ยวกับขอบข่ายงานและลักษณะงานที่ผู้ขอแต่งตั้งรับผิดชอบว่ามีขอบข่ายงานอย่างไรเป็นงานที่มีลักษณะยุ่งยาก ซับซ้อน ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญ และต้องใช้เทคนิควิธีการในสาขาวิชาชีพในการทำงานมากน้อยเพียงใด)

.....

.....

๒) คุณภาพของผลงาน (ให้เสนอความเห็นว่ามีผลงานของผู้เสนอขอส่วนใดบ้างที่แสดงถึงความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญของผู้ขอแต่งตั้งอันจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้อื่น)

.....

.....

๓) คุณสมบัติของผู้ขอแต่งตั้ง (ให้เสนอความเห็นว่ามีผู้เสนอขอมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะพิเศษเฉพาะตัว ในงานด้านต่าง ๆ ที่รับผิดชอบอย่างไร)

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชา

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่) ...../...../.....

ส่วนที่ ๔: มติคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการพิจารณาและกลั่นกรองเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในการประชุมครั้งที่.....  
เมื่อวันที่.....พิจารณาเห็นว่า นาย/นาง/นางสาว .....เป็นผู้มี  
คุณสมบัติเข้าข่ายที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญงานหรือผู้ชำนาญงานพิเศษ หรือผู้ชำนาญการ  
พิเศษ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (แล้วแต่กรณี)

คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่.....เมื่อวันที่.....ได้พิจารณาแล้ว  
มีมติอนุมัติให้แต่งตั้ง นาย/นาง/นางสาว.....ให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญงานหรือ  
ผู้ชำนาญงานพิเศษ หรือผู้ชำนาญการพิเศษ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (แล้วแต่กรณี) ได้ตั้งแต่วันที่  
.....

ส่วนที่ ๕: มติสภามหาวิทยาลัยมหิดล (เฉพาะการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ )

สภามหาวิทยาลัยมหิดล ในการประชุมครั้งที่.....เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....  
พิจารณาแล้วมีมติอนุมัติให้แต่งตั้งนาย/นาง/นางสาว.....ให้ดำรงตำแหน่ง  
ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ได้ตั้งแต่วันที่ .....

ลงชื่อ.....

(.....)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

แบบประเมินปริมาณงานในหน้าที่ คุณภาพงานในหน้าที่

ชื่อผู้เสนอขอ..... ตำแหน่ง.....

ภาควิชา ..... คณะ / สถาบัน .....

ตำแหน่งที่เสนอขอ .....  ผู้ชำนาญงาน  ผู้ชำนาญงานพิเศษ  ผู้ชำนาญการพิเศษ  
 ผู้เชี่ยวชาญ  ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

องค์ประกอบในการพิจารณา	เกณฑ์การประเมิน				
	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง
<b>๑. ปริมาณงานในหน้าที่ หมายถึง</b>					
๑.๑ ภาระงานตามคำบรรยายลักษณะงาน ( Job Description)					
๑.๒ ปริมาณงานที่มีความยากและลึกซึ้ง เป็นงานที่ต้องใช้วิชาชีพ หรือเป็นงานที่จำเป็นต้องใช้ความรู้และความสามารถเฉพาะด้าน					
๑.๓ งานที่ปฏิบัติสำเร็จตามภาระงานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมาย					
<b>ผลการประเมิน</b>					
<b>๒. คุณภาพของงานในหน้าที่ หมายถึง</b>					
๒.๑ ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการในการทำงาน					
๒.๒ ความสามารถในการแก้ปัญหการปฏิบัติ ทั้งด้วยวาจาและด้วยลายลักษณ์อักษร					
๒.๓ ความรอบรู้และประสบการณ์ในการทำงาน					
<b>ผลการประเมิน</b>					
<b>ผลประเมินโดยรวม</b>					

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการ  
(.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการ  
(.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการ  
(.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการและเลขานุการ  
(.....)

**เกณฑ์การตัดสิน**

- ตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ และผู้ชำนาญการพิเศษ ให้ใช้ระดับ “ ดี ”
- ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ให้ใช้ระดับ “ดีมาก”
- ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ใช้ระดับ “ดีเด่น ” เป็นเกณฑ์ตัดสิน

แบบประเมินสมรรถนะ

ชื่อผู้เสนอขอ..... ตำแหน่ง.....

ภาควิชา ..... คณะ / สถาบัน .....

ตำแหน่งที่เสนอขอ .....  ผู้ชำนาญงาน  ผู้ชำนาญงานพิเศษ  ผู้ชำนาญการพิเศษ  
 ผู้เชี่ยวชาญ  ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

องค์ประกอบในการพิจารณา	เกณฑ์การประเมิน				
	(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)
<b>๑. สมรรถนะหลัก</b>					
๑.๑ ความยึดมั่นในคุณธรรม (Integrity)					
๑.๒ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)					
๑.๓ ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility)					
๑.๔ การทำงานเป็นทีม (Teamwork)					
๑.๕ การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ (Systematic Job Planning)					
<b>๒. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>					
๒.๑ .....					
๒.๒ .....					
๒.๓ .....					
๒.๔ .....					
<b>ผลประเมินโดยรวม</b>					

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการ  
(.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการ  
(.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการ  
(.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการและเลขานุการ  
(.....)

**เกณฑ์การตัดสิน**

- ตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ และผู้ชำนาญการพิเศษ ให้ใช้ระดับ “๓” เป็นเกณฑ์ตัดสิน
- ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ให้ใช้ระดับ “๔” เป็นเกณฑ์ตัดสิน
- ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ใช้ระดับ “๕” เป็นเกณฑ์ตัดสิน

## แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน

- คู่มือปฏิบัติงาน     งานวิเคราะห์หรืองานสังเคราะห์     งานวิจัย     บทความทางวิชาการ  
 ตำรา หรือหนังสือ หรืองานแปล     ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น  
 เอกสารประกอบการบรรยาย (เอกสารประกอบการบรรยาย จำนวน ๓ หัวข้อ เท่ากับ ๑ เรื่อง)

ผู้ร่วมงาน จำนวน .....คน แต่ละคนมีส่วนร่วม ดังนี้

ชื่อผู้ร่วมงาน	ปริมาณงานร้อยละ และหน้าที่ความรับผิดชอบ

ลงชื่อ.....  
(.....)

ลงชื่อ.....  
(.....)

ลงชื่อ.....  
(.....)

ลงชื่อ.....  
(.....)