



ประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๑(๔) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการบริหารบุคคลของ มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕ และข้อ ๖ ของประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเรื่อง การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ในการประชุมสมัยสามัญครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๕ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับ เชี่ยวชาญพิเศษ ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดกรอบตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ มีรายละเอียดดังนี้

๑.๑ หลักเกณฑ์การกำหนดกรอบตำแหน่งให้เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐาน การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓

๑.๒ กรอบตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนด

ข้อ ๒ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญ เฉพาะ ระดับชำนาญการ มีรายละเอียดดังนี้

๒.๑ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง กระทำได้ ๒ วิธี คือ วิธีปกติและวิธีพิเศษ

๒.๑.๑ วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับชำนาญการ

๒.๑.๒ วิธีพิเศษ ผู้ได้รับการแต่งตั้งอาจมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแตกต่างไปจากที่ กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของ ระดับชำนาญการ

๒.๒ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับ ชำนาญการ ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

๒.๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ให้พิจารณาจากผลการประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประจำปี พิจารณาข้อมูลจากเอกสารอื่นและผู้เกี่ยวข้อง

๒.๒.๒ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่

๒.๒.๒.๑ คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม โดยผู้ขอกำหนดตำแหน่ง ต้องเป็นเจ้าของผลงานเพียงคนเดียว และ

๒.๒.๒.๒ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ โดยผู้ขอกำหนดตำแหน่งต้อง เป็นเจ้าของผลงานเพียงคนเดียว หรืองานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย ๑ เรื่อง กรณีเป็น ผลงานวิจัยที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งมิได้เป็นเจ้าของเพียงคนเดียว ผู้ขอกำหนดตำแหน่งต้องเป็นผู้ดำเนินการวิจัยหลัก และมีชื่อเป็นชื่อแรกในเจ้าของผลงานวิจัยนั้น และต้องมีผลงานวิจัยเรื่องอื่นเพิ่มอีก รวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละร้อย

๒.๒.๓ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไข

ดังต่อไปนี้

๒.๒.๓.๑ ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

๒.๒.๓.๒ ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรง

ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว

๒.๒.๓.๓ กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจาก

ผู้มีส่วนร่วม

๒.๒.๔ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ได้แก่

๒.๒.๔.๑ ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็น ผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ใน วารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

๒.๒.๔.๒ ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้

ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

๒.๒.๔.๓ ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยสิทธิส่วนบุคคล

ของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

๒.๒.๔.๔ ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็น เกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

๒.๒.๔.๕ ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วย

กฎหมาย

๒.๓ ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีองค์ประกอบดังนี้

๒.๓.๑ รองอธิการบดีที่กำกับดูแลด้านทรัพยากรบุคคล เป็น ประธานกรรมการ

๒.๓.๒ ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย ไม่เกิน ๓ คน เป็น กรรมการ

๒.๓.๓ หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล

เป็น กรรมการและเลขานุการ

๒.๓.๔ เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ

๒.๔ กรรมการตามข้อ ๒.๓ ทำหน้าที่ดังนี้

๒.๔.๑ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

๒.๔.๒ พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญ ตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า เพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

กรณีวิธีปกติ แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย แต่ต้องอยู่ต่างส่วนงานที่สังกัดกับผู้เสนอขอแต่งตั้ง ไม่น้อยกว่า ๒ คน และกรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยอีกอย่างน้อย ๑ คน รวมจำนวนกรรมการทั้งหมดไม่น้อยกว่า ๓ คน

กรณีวิธีพิเศษ แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่า ๕ คน โดย แต่งตั้ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย แต่ต้องอยู่ต่างส่วนงานที่สังกัดกับผู้เสนอขอแต่งตั้ง ไม่น้อยกว่า ๓ คน และกรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยอีกอย่างน้อย ๒ คน

๒.๔.๓ พิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอ ก.บ.ม. และสภามหาวิทยาลัยทบทวนพิจารณาอนุมัติการแต่งตั้ง

๒.๕ ผู้ได้รับการแต่งตั้ง ต้องผ่านเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

วิธีปกติ ต้องผ่านการประเมินทุกองค์ประกอบ และผลการประเมินผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการต้องมีคุณภาพในระดับดี โดยต้องได้รับคะแนนเสียงข้างมากของกรรมการประเมิน

วิธีพิเศษ ต้องผ่านการประเมินทุกองค์ประกอบ และผลการประเมินผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการต้องมีคุณภาพในระดับดีมาก โดยได้รับคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า ๔ ใน ๕ เสียง ของกรรมการประเมิน

๒.๖ การประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพแต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาโดยไม่ทำการประชุมก็ได้

ข้อ ๓ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ มีรายละเอียดดังนี้

๓.๑ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง กระทำได้ ๒ วิธี คือ วิธีปกติและวิธีพิเศษ

๓.๑.๑ วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับชำนาญการพิเศษ

๓.๑.๒ วิธีพิเศษ ผู้ได้รับการแต่งตั้งอาจมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับชำนาญการพิเศษ

๓.๒ วิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบในข้อ ๒.๒ เว้นแต่

๓.๒.๑ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่

๓.๒.๑.๑ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ โดยผู้ขอกำหนดตำแหน่งต้องเป็นเจ้าของผลงานเพียงคนเดียว และ

๓.๒.๑.๒ งานวิจัยหรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ กรณีเป็นผลงานที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งมิได้เป็นเจ้าของเพียงคนเดียว ผู้ขอ กำหนดตำแหน่งต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักและมีชื่อเป็นชื่อแรกในเจ้าของผลงานนั้น และต้องมีผลงานวิจัยหรือผลงานลักษณะอื่นรายการอื่น รวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละร้อย

๓.๓ ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีองค์ประกอบตามข้อ ๒.๓

๓.๔ กรรมการตามข้อ ๓.๓ ทำหน้าที่ตามข้อ ๒.๔ เว้นแต่

๓.๔.๑ พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า เพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

กรณีวิธีปกติ แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด

กรณีวิธีพิเศษ แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่า ๕ คน โดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด

๓.๕ ผู้ได้รับการแต่งตั้ง ต้องผ่านเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

วิธีปกติ ต้องผ่านการประเมินทุกองค์ประกอบ และผลการประเมินผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษต้องมีคุณภาพในระดับดี โดยต้องได้รับคะแนนเสียงข้างมากของกรรมการประเมิน

วิธีพิเศษ ต้องผ่านการประเมินทุกองค์ประกอบ และผลการประเมินผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษต้องมีคุณภาพในระดับดีมาก โดยได้รับคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า ๔ ใน ๕ เสียง ของกรรมการประเมิน

๓.๖ การประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพแต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาโดยไม่ทำการประชุมก็ได้

ข้อ ๔ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ มีรายละเอียดดังนี้

๔.๑ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง กระทำได้ ๒ วิธี คือ วิธีปกติและวิธีพิเศษ

๔.๑.๑ วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับเชี่ยวชาญ

๔.๑.๒ วิธีพิเศษ ผู้ได้รับการแต่งตั้งอาจมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับเชี่ยวชาญ

๔.๒ วิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับเชี่ยวชาญ ต้องประเมินตามองค์ประกอบข้อ ๒.๒ เว้นแต่

๔.๒.๑ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

๔.๒.๑.๑ ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ อย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ โดยผู้ขอตำแหน่งต้องเป็นเจ้าของผลงานเพียงคนเดียว หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ กรณีเป็นผลงานที่ผู้ขอตำแหน่งมิได้เป็นเจ้าของเพียงคนเดียว ผู้ขอตำแหน่งต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักและมีชื่อเป็นชื่อแรกในเจ้าของผลงานนั้น และต้องมีผลงานลักษณะอื่นรายการอื่น รวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละร้อย และ

๔.๒.๑.๒ งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย ๑ เรื่อง กรณีเป็นผลงานวิจัยที่ผู้ขอตำแหน่งมิได้เป็นเจ้าของเพียงคนเดียว ผู้ขอตำแหน่งต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักและมีชื่อเป็นชื่อแรกในเจ้าของผลงานนั้น และต้องมีผลงานวิจัยอื่น รวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละร้อย

๔.๒.๒ ให้มีการประเมินการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

๔.๓ ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีองค์ประกอบตามข้อ ๒.๓

๔.๔ กรรมการตามข้อ ๔.๓ ทำหน้าที่ตามข้อ ๓.๔

๔.๕ ผู้ได้รับการแต่งตั้ง ต้องผ่านเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

วิธีปกติ ต้องผ่านการประเมินทุกองค์ประกอบ และผลการประเมินผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญต้องมีคุณภาพในระดับดี โดยต้องได้รับคะแนนเสียงข้างมากของกรรมการประเมิน

วิธีพิเศษ ต้องผ่านการประเมินทุกองค์ประกอบ และผลการประเมินผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญต้องมีคุณภาพในระดับดีมาก โดยได้รับคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า ๔ ใน ๕ เสียง ของกรรมการประเมิน

๔.๖ การประเมินผลงานในตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ จะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน

ข้อ ๕ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ มีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง กระทำได้ ๒ วิธี คือ วิธีปกติและวิธีพิเศษ

๕.๑.๑ วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

๕.๑.๒ วิธีพิเศษ ผู้ได้รับการแต่งตั้งอาจมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

๕.๒ วิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องประเมินตามองค์ประกอบข้อ ๒.๒ เว้นแต่

๕.๒.๑ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่

๕.๒.๑.๑ ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ อย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ โดยผู้ขอตำแหน่งต้องเป็นเจ้าของผลงานเพียงคนเดียว หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง/รายการ กรณีเป็นผลงานที่ผู้ขอตำแหน่งมิได้เป็นเจ้าของเพียงคนเดียว ผู้ขอตำแหน่งต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักและมีชื่อเป็นชื่อแรกในเจ้าของผลงานนั้น และต้องมีผลงานลักษณะอื่นรายการอื่น รวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละร้อย และ

๕.๒.๑.๒ งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย ๑ เรื่อง กรณีเป็นผลงานวิจัยที่ผู้ขอตำแหน่งมิได้เป็นเจ้าของเพียงคนเดียว ผู้ขอตำแหน่งต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักและมีชื่อเป็นชื่อแรกในเจ้าของผลงานนั้น และต้องมีผลงานวิจัยอื่น รวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละร้อย

๕.๒.๒ ให้มีการประเมินการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

๕.๒.๓ ให้มีการประเมินความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

๕.๓ ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีองค์ประกอบตามข้อ ๒.๓

๕.๔ กรรมการตามข้อ ๕.๓ ทำหน้าที่ตามข้อ ๓.๔

๕.๕ ผู้ได้รับการแต่งตั้ง ต้องผ่านเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

วิธีปกติ ต้องผ่านการประเมินทุกองค์ประกอบ และผลการประเมินผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษต้องมีคุณภาพในระดับดีมาก โดยต้องได้รับคะแนนเสียงข้างมากของกรรมการประเมิน

วิธีพิเศษ ต้องผ่านการประเมินทุกองค์ประกอบ และผลการประเมินผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษต้องมีคุณภาพในระดับดีเด่น โดยได้รับคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า ๔ ใน ๕ เสียง ของกรรมการประเมิน


๕.๖ การประเมินผลงานในตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ จะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน

ข้อ ๖ แบบคำขอรับการกำหนดตำแหน่ง แบบประเมินการแต่งตั้ง แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ/วิชาชีพ แบบประเมินผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ/ผู้ชำนาญการพิเศษ/ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับคุณภาพของผลงาน ลักษณะการเผยแพร่ผลงาน และแบบสรุปผลการประเมินผลงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๗ หลักเกณฑ์และวิธีการใดที่มีได้กำหนดไว้ในประกาศฉบับนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ และประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๕



(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ สายธนู)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ

ประธานคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

เอกสารแนบ ๑

ท้ายประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

แบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ของ.....ตำแหน่ง.....ระดับ.....

สังกัด.....

ขอกำหนดตำแหน่งระดับ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ
ด้าน.....

(ระบุด้านเฉพาะกรณีการขอตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้รับการประเมิน (ส่วนที่ ๑-๖ ผู้ขอตำแหน่งกรอก)

ประวัติส่วนตัว

๑.๑ เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

๑.๒ อายุ.....ปี

๑.๓ การศึกษาระดับอุดมศึกษา (เรียงจากวุฒิสูงสุดตามลำดับ)

วุฒิ

ปี พ.ศ.ที่จบ

ชื่อสถานศึกษา

๑.๓.๑.....

๑.๓.๒.....

๑.๓.๓.....

๑.๔ วิทยานิพนธ์หรือสารนิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา

๑.๔.๑.....

๑.๔.๒.....

๑.๔.๓.....

ประวัติการรับราชการ

๒.๑ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป/ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่ง

.....ระดับ.....ชั้น.....บาท

ได้รับการแต่งตั้งเมื่อวันที่.....

๒.๒ ตำแหน่งประจำอื่นๆ (ระบุชื่อตำแหน่งอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งประจำ)

๒.๒.๑.....

๒.๒.๒.....

๒.๒.๓.....

รวมเวลารับราชการ.....ปี

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่	
เกณฑ์การประเมิน	ผลการประเมินที่ได้
ข้อมูลจากผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานประจำปี (แบบแบบประเมินประกอบการ พิจารณาด้วย)	<input type="checkbox"/> ดีเด่น <input type="checkbox"/> ดีมาก <input type="checkbox"/> ดี <input type="checkbox"/> พอใช้ <input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง

ส่วนที่ ๓ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

เกณฑ์การประเมิน	ผลการประเมินที่ได้
ข้อมูลจากผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานประจำปี (แบบแบบประเมินประกอบการ พิจารณาด้วย)	<input type="checkbox"/> ดีเด่น <input type="checkbox"/> ดีมาก <input type="checkbox"/> ดี <input type="checkbox"/> พอใช้ <input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง

ส่วนที่ ๔ การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการ
ต่อสังคม (สำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ)

การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม (ของผู้รับการประเมิน)	ระบุเอกสารหรือกรณีอ้างอิง
๔.๑	
๔.๒	
๔.๓	
๔.๔	
๔.๕	

ส่วนที่ ๕ ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆหรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ
(สำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ)

ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆหรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ (ของผู้รับการประเมิน)	ระบุเอกสารหรือกรณีอ้างอิง
๕.๑	
๕.๒	
๕.๓	
๕.๔	
๕.๕	

ส่วนที่ ๖ ผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่ง

- คำชี้แจง ๑. การเขียนผลงานให้เขียนตามหลักบรรณานุกรมอันประกอบด้วย ชื่อผู้แต่ง ปี พ.ศ. ชื่อเรื่อง แหล่งพิมพ์ จำนวนหน้า เป็นต้น และระบุสัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงาน
- ๒. ให้ระบุผลงานที่เคยใช้ในการขอกำหนดระดับตำแหน่งต่าง ๆ มาแล้วด้วย เช่น ขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษให้ระบุผลงานที่เคยใช้ขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการด้วย

๖.๑ ผลงานระดับชำนาญการ

- ๑).....
- ๒)

๖.๒ ผลงานระดับชำนาญการพิเศษ

- ๑).....
- ๒)

๖.๓ ผลงานระดับเชี่ยวชาญ

- ๑).....
- ๒)

๖.๔ ผลงานระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

- ๑).....
- ๒)

ขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....ผู้ขอกำหนดตำแหน่ง
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ส่วนที่ ๗ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

๗.๑ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

๗.๑.๑ งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (ให้เสนอความเห็นว่าคุณลักษณะงานที่ผู้ขอทำเป็นประจำเป็นงานที่ต้องอาศัยความชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ และต้องใช้เทคนิควิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงไร)

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

๗.๑.๒ ผลงานในสาขาวิชาชีพ (ให้เสนอความคิดเห็นว่างานอะไรบ้างที่แสดงถึงความชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษในสาขาวิชาชีพนั้น และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน พร้อมทั้งเหตุผล)

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

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

๗.๒ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือกว่าผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชาเหนือกว่าผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
(.....)

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

เอกสารแนบ ๒

ท้ายประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

แบบประเมินการแต่งตั้ง

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ชื่อ.....ตำแหน่ง.....ระดับ.....

สังกัด.....

ข้อกำหนดตำแหน่ง.....ระดับ.....

คำชี้แจง

๑. ให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับของตำแหน่งที่ผู้ข้อกำหนดตำแหน่งกรอกในแบบคำขอรับการกำหนดตำแหน่ง

๒. เกณฑ์การผ่าน ต้องผ่านการประเมินทุกองค์ประกอบ

๓. กรณีข้อกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินส่วนที่ ๑ - ๒

๔. กรณีข้อกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินส่วนที่ ๑ - ๓

๕. กรณีข้อกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินส่วนที่ ๑ - ๔

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ประเมินจากส่วนที่ ๒ ของแบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดที่ครองอยู่ (พิจารณาจากผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานประจำปี จากเอกสารอื่นและผู้เกี่ยวข้อง)	<input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์

ส่วนที่ ๒ การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

(ประเมินจากส่วนที่ ๓ ของแบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (พิจารณาจากผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานประจำปี จากเอกสารอื่นและผู้เกี่ยวข้อง)	<input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการ
(.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(.....)

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(.....)

เอกสารแนบ ๓

ท้ายประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน

คู่มือปฏิบัติงานหลัก งานเชิงวิเคราะห์ งานเชิงสังเคราะห์ งานวิจัย ผลงานลักษณะอื่น

เรื่อง.....

ผู้ร่วมงาน จำนวน.....คน แต่ละคนมีส่วนร่วมดังนี้

ชื่อผู้ร่วมงาน	ปริมาณงานร้อยละ ที่มีส่วนร่วม	หน้าที่ความรับผิดชอบในผลงาน
๑.		
๒.		
๓.		

ลงชื่อ.....

(.....)

ลงชื่อ.....

(.....)

ลงชื่อ.....

(.....)

ลงชื่อ.....

(.....)

เอกสารแนบ ๔

ท้ายประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ/วิชาชีพ

ส่วนที่ ๑ สำหรับผู้ขอ

ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๓ กำหนดให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ/วิชาชีพ ดังนี้

๑. ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ/วิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะเข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

๒. ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่น่ามาใช้ในผลงานทางวิชาการ/วิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

๓. ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการ/วิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

๔. ผลงานทางวิชาการ/วิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการ/วิชาชีพเป็นเกณฑ์ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้องและเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริงไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ/วิชาชีพ

๕. ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

๖. ได้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางวิชาการ/วิชาชีพที่องค์กรวิชาชีพนั้น ๆ กำหนด

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้าพเจ้าได้ประพฤติและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ/วิชาชีพที่กำหนดไว้ข้างต้น และข้าพเจ้าได้รับทราบผลของการละเมิดจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ/วิชาชีพดังกล่าว

ลงชื่อ.....

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ส่วนที่ ๒ สำหรับหน่วยงาน

หน่วยงานได้รับทราบและตรวจสอบในเบื้องต้นแล้ว

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เอกสารแนบ ๕

ท้ายประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

แบบประเมินผลงาน

คู่มือปฏิบัติงานหลัก

คู่มือปฏิบัติงานหลัก หมายถึง เอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่งตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจน แนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับผลงาน

- ๑.๑ ชื่อคู่มือการปฏิบัติงาน
- ๑.๒ การใช้คู่มือการปฏิบัติงานในขอบข่ายของงาน
- ๑.๓ การมีส่วนร่วมในผลงาน (ร้อยละ)

๒. เกณฑ์การประเมินและความเห็นของผู้ประเมิน

๒.๑ ความถูกต้องและความทันสมัยของเนื้อหา หมายถึง เนื้อหาถูกต้องตามหลักวิชาการ และความถูกต้องนั้น เป็นที่ยอมรับกันว่าถูกต้องในปัจจุบัน สิ่งที่ควรพิจารณา เช่น ทฤษฎี สูตร กฎ การทดลอง ข้อมูล การตีความหมาย หลักฐาน การอ้างอิง

.....

.....

.....

.....

.....

๒.๒ ความครอบคลุมขอบข่ายของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง คู่มือการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมทุกหัวข้อเรื่องที่เป็นสาระสำคัญของงานที่ปฏิบัติ

.....

.....

.....

.....

.....

๒.๓ การจัดเรียงลำดับเนื้อหา หมายถึง ลำดับขั้นตอนในการเสนอเรื่องราว และการเรียบเรียงเพื่อความเข้าใจง่ายของผู้ปฏิบัติหรือผู้อ่าน

.....

.....

.....

.....

๒.๔ รูปแบบในการเขียน หมายถึง ในแต่ละเรื่องที่เขียนระบุมความคิดรวบยอดของเรื่องชัดเจน และมีการอธิบายขยายความคิดรวบยอดนั้น ๆ ในลักษณะสามารถสื่อความหมายได้ดีพอสมควร อาจมีภาพ แผนภูมิ ตาราง ประกอบเพื่อความเข้าใจและให้น่าสนใจ มีความประณีตในการจัดวรรคตอนและช่องไฟ มีการอ้างอิงแหล่งวิชาการในที่ที่ควรอ้างอิง มีแบบแผนในการเขียนอ้างอิง จัดทำบรรณานุกรมและภาคผนวกไว้อย่างเหมาะสม

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

๒.๕ การศึกษาค้นคว้าเพื่อสนับสนุนการเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง ปริมาณการศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร และ/หรือรายงานการวิจัยที่จะช่วยให้ผู้อ่านมีความรู้ในเรื่องนั้น หรือให้ผู้อ่านสามารถสืบค้นเพิ่มเติมได้อย่างกว้างขวาง

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

๒.๖ ความเหมาะสมและความถูกต้องในการใช้ภาษา หมายถึง การใช้สำนวนในการเขียนเป็นแบบแผนของภาษาไทย ใช้ศัพท์บัญญัติ ศัพท์ทางเทคนิคถูกต้องตามแบบฉบับ

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

๒.๗ การเสนอแนวคิดของตนเอง หมายถึง การสอดแทรกความคิด ความเห็นเพิ่มเติมในตอนต่าง ๆ ของเรื่อง อาจจะเป็นข้อวิพากษ์วิจารณ์ คำสรุป ข้อเสนอแนะ การประยุกต์เนื้อหาสาระต่าง ๆ รวมทั้งแนวคิดและความรู้ใหม่ที่เกิดจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์

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

๒.๘ คุณค่าของคู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง ประโยชน์ ความสำคัญและความเชื่อถือได้ ในการนำคู่มือการปฏิบัติงานไปใช้ประกอบการปฏิบัติงาน หรือใช้สื่อการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม และใช้อ้างอิง

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

๒.๙ ความเห็นอื่น ๆ

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

๓. สรุปผลการประเมินคู่มือการปฏิบัติงานหลัก

- ผ่านเกณฑ์ ในระดับ ดี ดีมาก ดีเด่น
- ต้องปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และส่งผลงานให้ประเมินใหม่อีกครั้ง
- ไม่ผ่านเกณฑ์

ลงชื่อ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(.....)
...../...../.....