



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ที่ ๕/๒๕๖๒

เรื่อง ระดับคุณภาพของผลงานและเกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพของผลงาน
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดระดับคุณภาพของผลงานและเกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพของผลงาน เพื่อแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดผลดีต่อทางราชการ

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๗ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๙ และข้อ ๑๕ ในระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทผู้บริหารและประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๒ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๒ จึงมีมติกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำผลงานและระดับคุณภาพผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่แทนสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ในคราวประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๒ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เรื่อง ระดับคุณภาพของผลงานและเกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพของผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

“คณะกรรมการประเมินบุคคล” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๙

“คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ” หมายความว่า คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน

“คู่มือปฏิบัติงานหลัก” หมายความว่า เอกสารแสดงถึงเส้นทางการทำงานหลักของตำแหน่งตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่างๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว ทั้งนี้ งานหลักของตำแหน่งดังกล่าวต้องสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานที่เสนอขอแต่งตั้ง

“ผลงานเชิงวิเคราะห์” หมายความว่า ผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่างๆ ของเรื่องอย่างมีระบบมีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย

“ผลงานเชิงสังเคราะห์” หมายความว่า ผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่างๆ หรือองค์ประกอบต่างๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้นเพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ในเรื่องนั้นๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย

“ผลงานวิจัย” หมายความว่า ผลงานที่เป็นงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับและมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลคำตอบหรือข้อสรุปรวมที่เป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย

“ผลงานในลักษณะอื่น” หมายความว่า สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ซ่อมบำรุง ซึ่งมีใช้มีลักษณะเป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือ หรืองานวิจัย โดยผลงานที่เสนอจะต้องประกอบด้วยบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงาน ทั้งนี้ ผลงานดังกล่าวต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น

ข้อ ๔ หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในแต่ละระดับกำหนดให้มีผลงาน ดังนี้

(๑) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม

(๒) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม และผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อย ๑ เรื่อง

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม และผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานในหน้าที่ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานในหน้าที่ หรืองานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อย ๑ เรื่อง

(๔) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษต้องมีผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ เรื่อง หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานของหน่วยงานอย่างน้อย ๑ เรื่อง และงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างน้อย ๑ เรื่อง หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างน้อย ๑ รายการ

(๕) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญต้องมีผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อย ๑ เรื่อง หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อย ๑ รายการ และงานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ระดับชาติหรือระดับนานาชาติอย่างน้อย ๑ เรื่อง

(๖) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษต้องมีผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อย ๑ เรื่อง หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างน้อย ๑ รายการ และงานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ระดับชาติหรือระดับนานาชาติอย่างน้อย ๑ เรื่อง

ข้อ ๕ ผลงานตามที่กำหนดในข้อ ๓ ต้องมีการเผยแพร่ผลงานตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

๕.๑ การเผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงานหลัก ให้มีหลักฐานการใช้ประโยชน์มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน และมีการเผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

(๑) จัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่มและเผยแพร่โดยการส่งให้หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่า ๓ แห่ง

(๒) เผยแพร่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

๕.๒ การเผยแพร่ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือผลงานเชิงสังเคราะห์ ให้เผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

(๑) เผยแพร่โดยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์หรือสำนักพิมพ์

(๒) เผยแพร่ในรูปแบบของบทความในวารสารทางวิชาการ

(๓) เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความทางวิชาการ

(๔) เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings)

(๕) จัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่มและได้ส่งเผยแพร่ให้หน่วยงานภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่า ๓ แห่ง

(๖) เผยแพร่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

๕.๓ การเผยแพร่งานวิจัย ให้เผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

(๑) เผยแพร่ในรูปแบบของบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ ทั้งนี้ วารสารทางวิชาการนั้นอาจเผยแพร่เป็นรูปเล่มสิ่งพิมพ์หรือเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีกำหนดการเผยแพร่อย่างแน่นอนชัดเจน

(๒) เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความในรูปแบบอื่นที่มีการบรรณาธิการประเมินและตรวจสอบคุณภาพ

(๓) นำเสนอบทความวิจัยต่อที่ประชุมทางวิชาการ ซึ่งภายหลังจากการประชุมทางวิชาการได้มีการบรรณาธิการและนำไปรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) ของการประชุมทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ

(๔) การเผยแพร่รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ ต้องแสดงหลักฐานว่าได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิและแสดงหลักฐานว่าได้เผยแพร่ไปยังวงวิชาการและวิชาชีพในสาขานั้น และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง

(๕) จัดทำเป็นรายงานวิจัยที่มีรูปเล่ม และได้ส่งเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายนอกมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง

(๖) เผยแพร่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

เมื่อได้เผยแพร่ในลักษณะข้างต้นและได้มีการประเมินพิจารณาคุณภาพของงานวิจัยนั้นแล้ว การนำงานวิจัยนั้นมาแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมส่วนใดส่วนหนึ่ง เพื่อนำมาเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นและให้มีการประเมินคุณภาพงานวิจัยนั้นอีกครั้งหนึ่งจะกระทำไม่ได้

๕.๔ การเผยแพร่ผลงานในลักษณะอื่น ให้เผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

(๑) เผยแพร่โดยมีการนำไปใช้ในหน่วยงานภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัย

(๒) เผยแพร่โดยการจัดนิทรรศการหรือการจัดการแสดงที่ได้รับความเห็นชอบจากมหาวิทยาลัย

(๓) เผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์ หรือสำนักพิมพ์

(๔) จัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่ม และได้ส่งเผยแพร่ในหน่วยงานภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่า ๓ แห่ง

(๕) เผยแพร่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

ข้อ ๖ เงื่อนไขผลงานที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่ง มีดังนี้

๖.๑ กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมในแต่ละประเภทผลงานรวมกันแล้วต้องเกินร้อยละ ๗๕ โดยต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักอย่างน้อยหนึ่งผลงานและการมีส่วนร่วมในแต่ละผลงานต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๕

๖.๒ การลงนามรับรองการมีส่วนร่วม หากมีผู้ร่วมดำเนินการหลายคน ต้องให้ผู้ร่วมดำเนินการทุกคนลงนามรับรองในผลงานเรื่องนั้นร้อยละเท่าใด รวมทั้งระบุบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในผลงานนั้นดังเอกสารแนบท้ายประกาศหมายเลข ๑ และเมื่อลงนามรับรองแล้วจะเปลี่ยนแปลง

ไม่ได้ หากตรวจสอบพบว่าผู้เสนอขอผู้นั้นผิดจริยธรรมไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้มหาวิทยาลัยสืบหาข้อเท็จจริงและดำเนินการทางวินัยต่อไป

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามวิธีการที่คณะกรรมการประเมินบุคคลกำหนด ดังนี้

(๑) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือชำนาญการ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในสถาบันอุดมศึกษานั้น แต่ต้องอยู่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้ง (หน่วยงานระดับคณะ สำนัก สถาบัน) และกรรมการภายนอกสถาบันอุดมศึกษาอีกอย่างน้อยจำนวนหนึ่งคน รวมจำนวนกรรมการทั้งหมดไม่น้อยกว่าสามคน

(๒) กรณีแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน โดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกสถาบันอุดมศึกษาตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. หรือสภามหาวิทยาลัยแล้วแต่กรณีพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๑) และ (๒) ให้กำหนดผู้ทำหน้าที่ประธานหนึ่งคน กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้นำเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลพิจารณา

ข้อ ๘ การประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนทำการประเมินตามแบบประเมินในเอกสารแนบท้ายประกาศหมายเลข ๒ - ๖ แล้วแต่กรณี และนำส่งผลการประเมินให้ประธานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาเสนอต่อคณะกรรมการประเมินบุคคลพิจารณาโดยจะไม่ทำการประชุมก็ได้

กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนทำการประเมินตามแบบประเมินในเอกสารแนบท้ายประกาศหมายเลข ๒ - ๖ แล้วแต่กรณี และจะต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน

ข้อ ๙ กำหนดเกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพของคู่มือการปฏิบัติงานหลัก ดังนี้

(๑) ระดับพอใช้ คือ เป็นเอกสารที่ไม่ได้แสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่ง ตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงจุดสุดท้าย กระบวนการ หรือไม่ได้ระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่างๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานแล้วอย่างครบถ้วน หรือไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย หรือไม่สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้

(๒) ระดับดี คือ เป็นเอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่งตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงจุดสุดท้าย กระบวนการโดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่างๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานแล้ว และต้องมีการเปลี่ยนแปลง หรือมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้

(๓) ระดับดีมาก คือ ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง

๑. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่
๒. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน

(๔) ระดับดีเด่น คือ ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง

๑. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
๒. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและ

ยอมรับในวงการวิชาชีพ

ข้อ ๑๐ กำหนดเกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพของผลงานเชิงวิเคราะห์ ดังนี้

(๑) ระดับพอใช้ คือ เป็นผลงานที่ไม่ได้แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่างๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ ไม่มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย หรือไม่สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้

(๒) ระดับดี คือ เป็นผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่างๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้

(๓) ระดับดีมาก คือ ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง

๑. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่
๒. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน

(๔) ระดับดีเด่น คือ ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง

๑. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

๒. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและ

ยอมรับในวงการวิชาชีพ

ข้อ ๑๑ กำหนดเกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพของผลงานเชิงสังเคราะห์ ดังนี้

(๑) ระดับพอใช้ คือ เป็นผลงานที่ไม่ได้แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่างๆ หรือองค์ประกอบต่างๆ เข้าด้วยกัน หรือไม่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบโครงสร้างเบื้องต้นเพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิคหรือวิธีการใหม่ในเรื่องนั้นๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย หรือไม่สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้

(๒) ระดับดี คือ เป็นผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่างๆ หรือองค์ประกอบต่างๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบโครงสร้างเบื้องต้นเพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิคหรือวิธีการใหม่ในเรื่องนั้นๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้

(๓) ระดับดีมาก คือ ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง

๑. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่

๒. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน

(๔) ระดับดีเด่น คือ ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง

๑. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

๒. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและ

ยอมรับในวงการวิชาชีพ

ข้อ ๑๒ กำหนดเกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพของงานวิจัย ดังนี้

(๑) ระดับพอใช้ คือ เป็นผลงานที่ไม่ใช่งานศึกษา หรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับและมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล คำตอบ หรือข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ หรือไม่สามารถนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย หรือไม่สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้

(๒) ระดับดี คือ เป็นผลงานที่เป็นงานศึกษา หรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับและมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล คำตอบ หรือข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยและสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้

(๓) ระดับดีมาก คือ ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง

๑. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่
๒. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน

(๔) ระดับดีเด่น คือ ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง

๑. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
๒. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและ

ยอมรับในวงการวิชาชีพ

ข้อ ๑๓ กำหนดเกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพของผลงานลักษณะอื่น ดังนี้

(๑) ระดับพอใช้ คือ เป็นผลงานที่ไม่แสดงความพยายามของผู้ทำผลงาน หรือไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงาน หรือไม่สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้

(๒) ระดับดี คือ เป็นผลงานที่แสดงความพยายามของผู้ทำผลงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงาน และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้

(๓) ระดับดีมาก คือ ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง

๑. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่
๒. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน

(๔) ระดับดีเด่น คือ ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง

๑. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
๒. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและ

ยอมรับในวงการวิชาชีพ

ข้อ ๑๔ ผลงานแต่ละประเภทที่ขอรับการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งแต่ละระดับตำแหน่งต้องมีผลการประเมินคุณภาพของผลงาน ดังนี้

(๑) ผลงานที่ขอรับการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ กรณีปกติต้องมีผลการประเมินคุณภาพของผลงานขั้นต่ำอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษต้องมีผลการประเมินคุณภาพของผลงานขั้นต่ำอยู่ในระดับดีมาก

(๒) ผลงานที่ขอรับการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ กรณีปกติต้องมีผลการประเมินคุณภาพของผลงานขั้นต่ำอยู่ในระดับดีมาก กรณีพิเศษต้องมีผลการประเมินคุณภาพของผลงานขั้นต่ำอยู่ในระดับดีเด่น

ข้อ ๑๕ วิธีการตัดสินคุณภาพของผลงานให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษ ต้องใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าเสียงของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จัดส่งผลการประเมินผลงานและจริยธรรมให้คณะกรรมการประเมินบุคคลพิจารณาผลการประเมินผลงานเสนอต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาหรือเพื่อกลั่นกรองเสนอสภามหาวิทยาลัยแล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๗ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการให้เป็นไปตามประกาศนี้ และมีอำนาจกำหนดแนวปฏิบัติตามประกาศนี้ หากมีปัญหาในการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้วินิจฉัย คำวินิจฉัยของ ก.บ.ม. ให้ถือเป็นที่สุด

ในกรณีที่ความในประกาศนี้ขัดหรือแย้งกับประกาศ ก.พ.อ. เกี่ยวกับเรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และการดำเนินการให้เป็นไปในกระบวนการลับ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนก โตสุรัตน์)

ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

เอกสารหมายเลข ๑
 แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน

ประเภทผลงาน

- คู่มือ งานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์
 งานวิจัย ผลงานลักษณะอื่น

ชื่อผลงาน.....

ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน จำนวน.....คน แต่ละคนมีส่วนร่วมดังนี้

ชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ปริมาณการมีส่วนร่วม (ร้อยละ)	หน้าที่ความรับผิดชอบ

ขอรับรองว่ามีส่วนร่วมในผลงานและหน้าที่รับผิดชอบในผลงานตามที่ระบุไว้จริง

๑.
 (.....)
๒.
 (.....)
๓.
 (.....)
๔.
 (.....)
๕.
 (.....)

เอกสารหมายเลข ๒
แบบประเมินคุณภาพคู่มือปฏิบัติงานหลัก

ผู้รับการประเมินตำแหน่ง.....
สังกัด
ชื่อผลงาน.....
เพื่อประกอบการเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งเป็นตำแหน่ง.....
ระดับ

หัวข้อการประเมิน
1. เนื้อหาสาระของคู่มือ ถูกต้อง สมบูรณ์ ทันสมัย
2. มีแนวคิดและการนำเสนอที่ชัดเจน
3. มีการแสดง ขั้นตอน/กระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการอย่างเป็นระบบ
4. มีเอกสารอ้างอิงหรือบรรณานุกรมครบถ้วน
5. สามารถนำไปปฏิบัติหรือพัฒนางานในหน้าที่ได้
6. สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้

สรุป

ระดับคุณภาพของผลงาน

ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้

ผลการประเมิน

ผ่านการประเมิน ไม่ผ่านการประเมิน

ปรับปรุง (ระบุ).....

.....

ผลการพิจารณาจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ไม่พบว่าการละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

พบว่าการละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(โปรดระบุ)

.....

ควรตรวจสอบการละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเพิ่มเติม

(โปรดระบุ)

.....

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เอกสารหมายเลข ๓
แบบประเมินผลงานเชิงวิเคราะห์

ผู้ขอรับการประเมินตำแหน่ง.....
สังกัด
ชื่อผลงาน.....
เพื่อประกอบการเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งเป็นตำแหน่ง.....
ระดับ

หัวข้อการประเมิน
1. กำหนดวัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับของผลงานที่ชัดเจนและสร้างสรรค์
2. การแยกแยะองค์ประกอบต่างๆ ของเรื่องดำเนินการอย่างเป็นระบบ
3. การศึกษาแต่ละองค์ประกอบ/ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ
4. การวิเคราะห์ สรุปผลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา
5. มีเอกสารอ้างอิง บรรณานุกรม หรือภาคผนวกครบถ้วนสมบูรณ์
6. ประโยชน์ของผลงานต่อการพัฒนางานในหน้าที่หรือการพัฒนางานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย
7. สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้

สรุป

ระดับคุณภาพของผลงาน

ดีเด่น

ดีมาก

ดี

พอใช้

ผลการประเมิน

ผ่านการประเมิน

ไม่ผ่านการประเมิน

ปรับปรุง (ระบุ).....

ผลการพิจารณาจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ไม่พบว่าการละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

พบว่าการละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(โปรดระบุ)

ควรตรวจสอบการละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเพิ่มเติม

(โปรดระบุ)

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เอกสารหมายเลข ๔
แบบประเมินผลงานเชิงสังเคราะห์

ผู้ขอรับการประเมินตำแหน่ง.....
สังกัด
ชื่อผลงาน.....
เพื่อประกอบการเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งเป็นตำแหน่ง.....
ระดับ

หัวข้อการประเมิน

1. กำหนดวัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับของผลงานที่ชัดเจนทันต่อความก้าวหน้า และเป็นการบุกเบิกความรู้ใหม่
.....
.....
2. การรวบรวมเนื้อหาสาระต่างๆ องค์ประกอบต่างๆเข้าด้วยกัน
.....
.....
3. การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบ/โครงสร้างเบื้องต้นเพื่อให้เกิดแนวทาง หรือเทคนิควิธีการใหม่ในเรื่องที่ศึกษา
.....
.....
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปผลและนำเสนอผลการสังเคราะห์ถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา
.....
.....
5. มีเอกสารอ้างอิง บรรณานุกรม หรือภาคผนวกครบถ้วนสมบูรณ์
.....
.....
6. สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้
.....
.....
7. การได้รับรางวัล หรือเป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงการวิชาชีพของผลงานที่ศึกษา
.....
.....

สรุป

 ระดับคุณภาพของผลงาน ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ผลการประเมิน ผ่านการประเมิน ไม่ผ่านการประเมิน ปรับปรุง (ระบุ).....

.....

ผลการพิจารณาจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

 ไม่พบว่ามีกรณีละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ พบว่ามีกรณีละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(โปรดระบุ)

.....

 ควรตรวจสอบการละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเพิ่มเติม

(โปรดระบุ)

.....

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เอกสารหมายเลข ๕
แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย

ผู้ขอรับการประเมินตำแหน่ง.....
สังกัด
ชื่อผลงาน.....
เพื่อประกอบการเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งเป็นตำแหน่ง.....
ระดับ

หัวข้อการประเมิน
1. กำหนดวัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับของผลงานที่ชัดเจนทันต่อความก้าวหน้า และเป็นการ บุกเบิกความรู้ใหม่
2. กระบวนการวิจัยทุกขั้นตอนถูกต้องเหมาะสมตาม ระเบียบวิธีวิทยาการวิจัยเป็นที่ยอมรับ
3. การวิเคราะห์ การแปลผล การสรุปผลและนำเสนอผลการศึกษถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา
4. มีเอกสารอ้างอิง บรรณานุกรม หรือภาคผนวกครบถ้วนสมบูรณ์
5. ประโยชน์ของผลงานต่อการพัฒนางานในหน้าที่หรือการพัฒนางานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย
6. สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้
7. การได้รับรางวัล หรือเป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงการศึกษาของผลงานที่ศึกษา

สรุป

 ระดับคุณภาพของผลงาน ต่ำ ต่ำมาก ดี พอใช้ ผลการประเมิน ผ่านการประเมิน ไม่ผ่านการประเมิน ปรับปรุง (ระบุ).....

ผลการพิจารณาจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

 ไม่พบที่มีการละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ พบที่มีการละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(โปรดระบุ)

 ควรตรวจสอบการละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเพิ่มเติม

(โปรดระบุ)

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เอกสารหมายเลข ๖
แบบประเมินคุณภาพผลงานลักษณะอื่น

ผู้ขอรับการประเมินตำแหน่ง.....
สังกัด
ชื่อผลงาน.....
เพื่อประกอบการเสนอข้อกำหนดระดับตำแหน่งเป็นตำแหน่ง.....
ระดับ

หัวข้อการประเมิน	
1.	การกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำผลงานมีความชัดเจนและลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่
2.	การแสดงความพยายามและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้ทำผลงาน
3.	บทวิเคราะห์ผลงานอธิบายและชี้ให้เห็นถึงคุณค่าและประโยชน์ของผลงานได้อย่างชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย
4.	ประโยชน์ของผลงานต่อการพัฒนางานในหน้าที่หรือการพัฒนางานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย
5.	สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้
6.	การได้รับรางวัล หรือเป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงการวิชาชีพของผลงานที่ศึกษา

สรุป

ระดับคุณภาพของผลงาน

ดีเด่น

ดีมาก

ดี

พอใช้

ผลการประเมิน

ผ่านการประเมิน

ไม่ผ่านการประเมิน

ปรับปรุง (ระบุ).....

ผลการพิจารณาจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ไม่พบว่าการละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

พบว่าการละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(โปรดระบุ)

ควรตรวจสอบการละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเพิ่มเติม

(โปรดระบุ)

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.