



ที่มาและทิศทางการประเมินเพื่อแต่งตั้ง  
พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน  
มุ่งสู่ความก้าวหน้าในสายงาน

---

รศ.นพ.ธันย์ สุภัทรพันธุ์

รองอธิการบดี

#สภาคณาจารย์

19 กรกฎาคม 2564

# โครงสร้างตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย

## ตำแหน่งประเภทบริหาร

อธิการบดี (ระดับสูง)  
รองอธิการบดี / หัวหน้าส่วนงาน  
(ระดับกลาง)  
รองคณบดี / หัวหน้าภาควิชา (ระดับ  
ต้น)  
ผู้อำนวยการกอง/เลขานุการคณะ  
(อำนวยการ)

## ตำแหน่งประเภทวิชาการ

- ศาสตราจารย์
- รองศาสตราจารย์
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- อาจารย์
- เพิ่มตำแหน่งนักวิจัยซึ่งทำหน้าที่วิจัย  
โดยเฉพาะ จัดอยู่ตำแหน่งประเภท  
วิชาการ

## ตำแหน่งประเภท สนับสนุน

แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

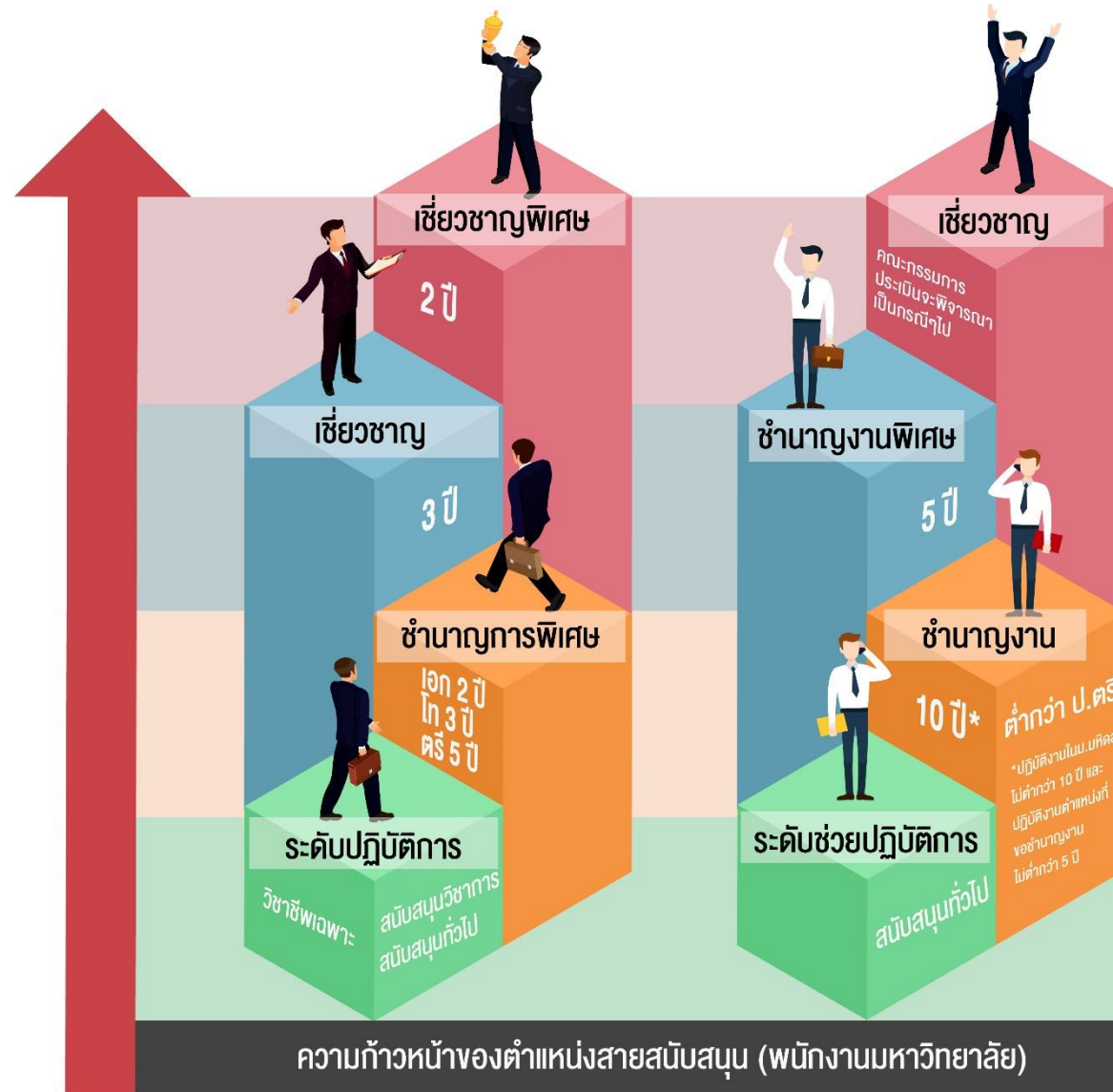
- กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ
- กลุ่มสนับสนุนวิชาการ
- กลุ่มสนับสนุนทั่วไป
- กลุ่มอื่นที่สภา  
มหาวิทยาลัยกำหนด

ชื่อตำแหน่ง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล

เรื่องชื่อตำแหน่ง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2557 ลงวันที่ 27 ส.ค.57



# ความก้าวหน้าในตำแหน่งสายสนับสนุน





# ข้อบังคับ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน

ข้าราชการ

ข้อบังคับม.มหิดล



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลข้าราชการของมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.๒๕๕๔

ข้อบังคับ

ประกาศ

หนังสือเวียน

- ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการของมหาวิทยาลัยมหิดล ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. ๒๕๕๔
- ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการของมหาวิทยาลัยมหิดลให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๕



# ข้อบังคับ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน

พนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อบังคับ ประกาศ หนังสือเวียน

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ผู้ช่วย และ ผู้ช่วยพิเศษ พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วย วิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ผู้ช่วย และ ผู้ช่วยพิเศษ (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๕๗

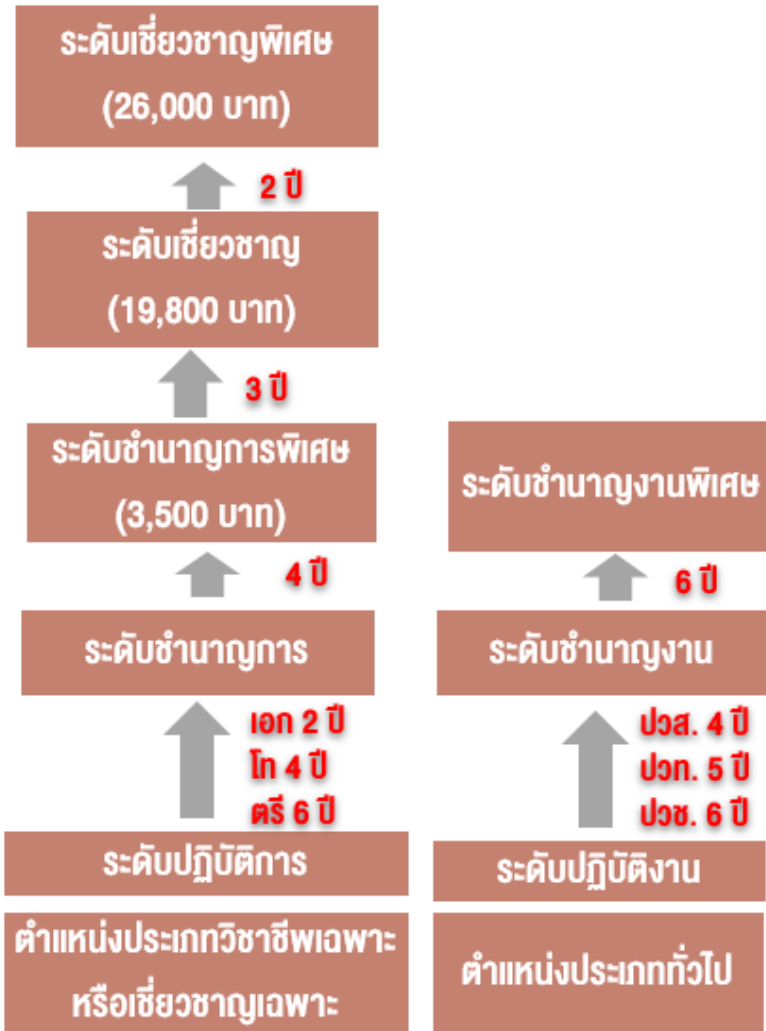
ข้อบังคับ ประกาศ หนังสือเวียน

- ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ผู้ช่วย และ ผู้ช่วยพิเศษ พ.ศ. ๒๕๕๖
- ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ผู้ช่วย และ ผู้ช่วยพิเศษ (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๕๗
- ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง การเทียบตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ ผู้ช่วย และ ผู้ช่วยพิเศษของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน พ.ศ.๒๕๕๗

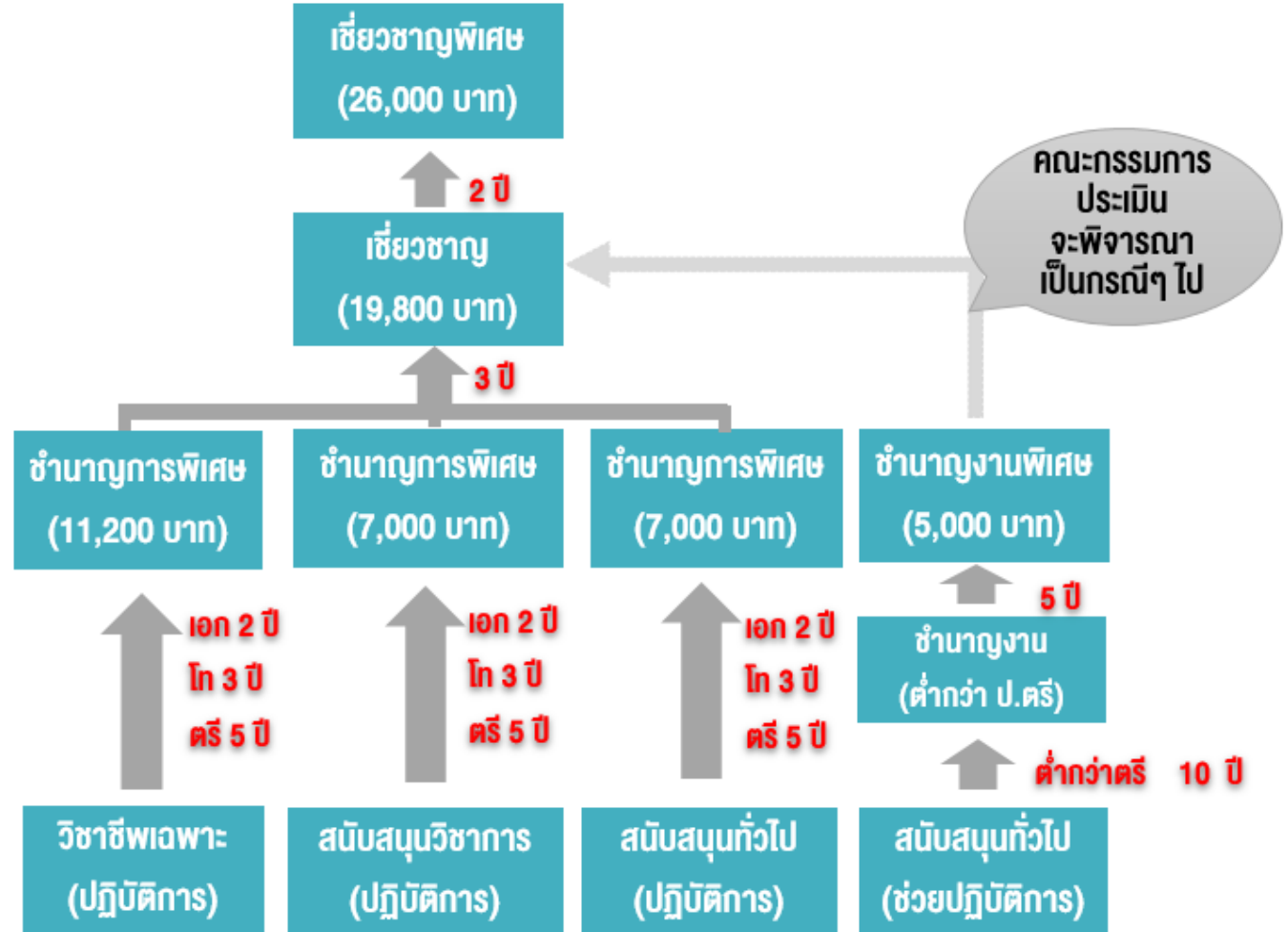


# เงินประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

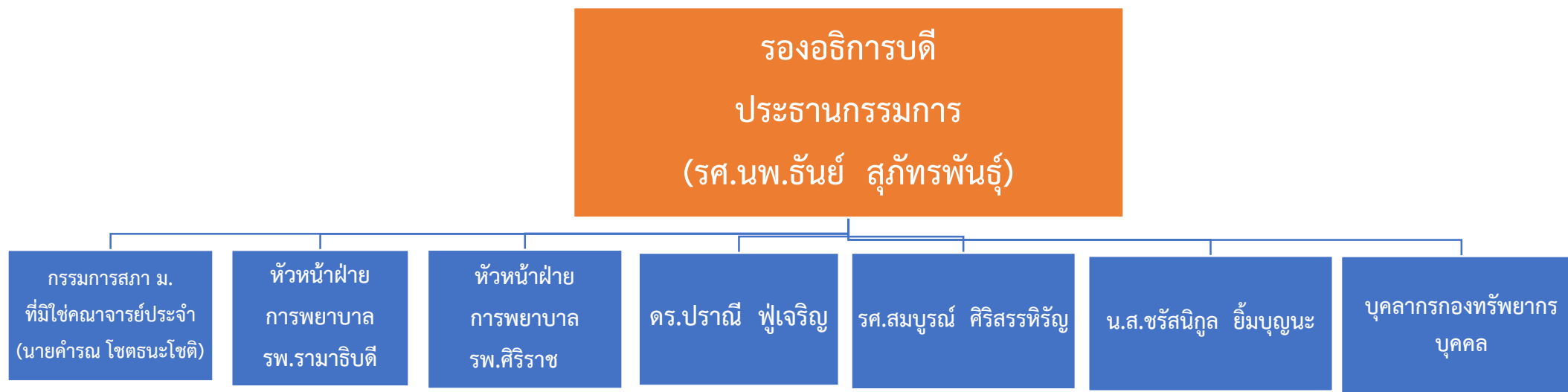
## ข้าราชการ



## พนักงานมหาวิทยาลัย



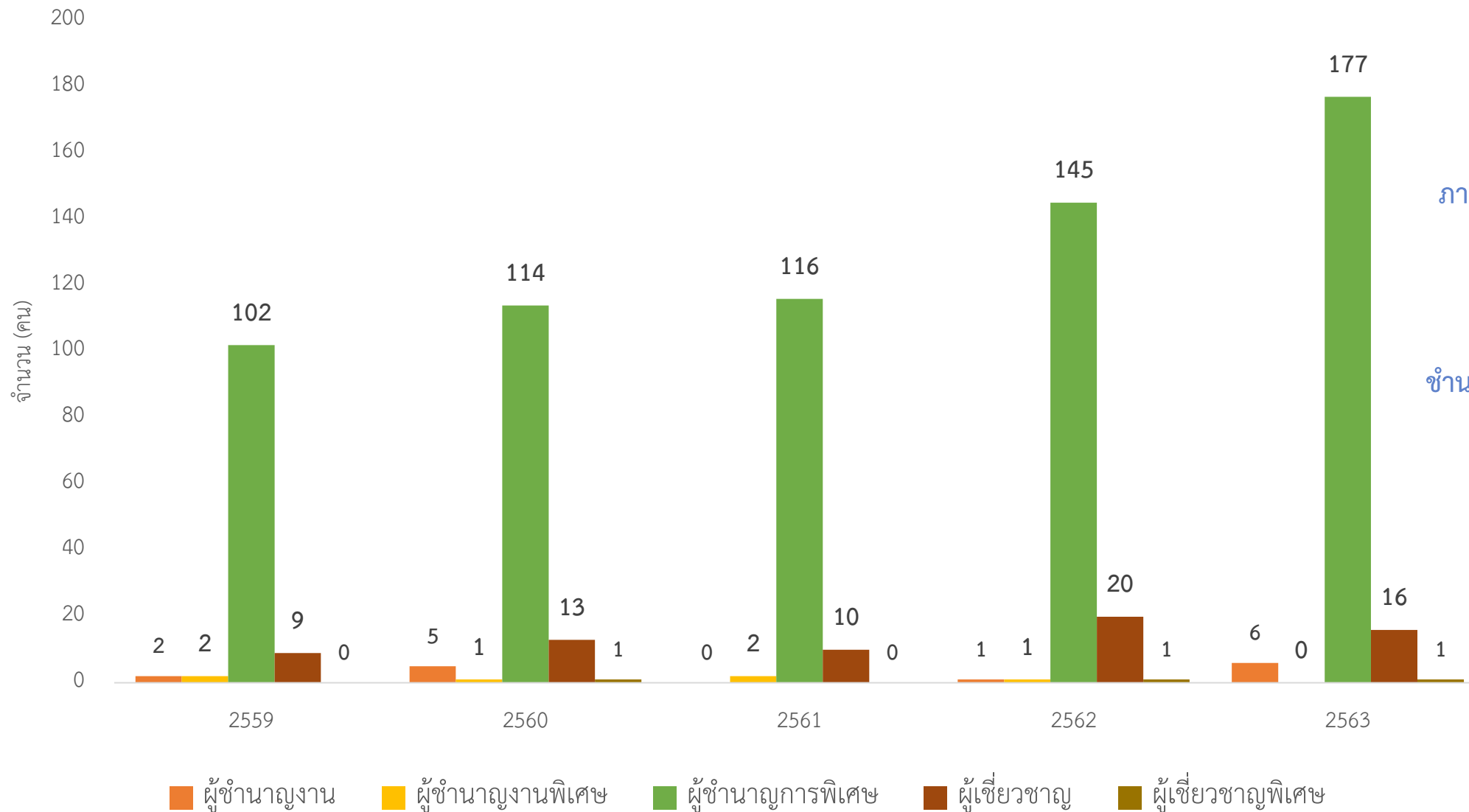
# คณะกรรมการประเมินเพื่อทำหน้าที่พิจารณาและกลั่นกรอง เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น



## บทบาทหน้าที่

1. พิจารณาและกลั่นกรองการขอตำแหน่งสูงขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด
2. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
3. สรุปผลการพิจารณาการเสนอขอแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณา (ก.บ.ค.)
4. ทบทวนผลการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และเสนอความเห็นต่อ ก.บ.ค.
5. พิจารณาการเทียบตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดและเสนอ ก.บ.ค.
6. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นตามที่ ก.บ.ค. มอบหมาย

# จำนวนผู้เสนอขอตำแหน่งสายสนับสนุนย้อนหลัง 5 ปี (พ.ศ. 2559-2563) จำแนกตามประเภทตำแหน่ง



ภาพรวมปี 63 เสนอขอ  
เพิ่มขึ้น  
จากปี 62  
= 19.05%  
ชำนาญการพิเศษเสนอขอ  
เพิ่มขึ้น  
22.07%



จำนวนผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นย้อนหลัง 5 ปี  
(พ.ศ. 2559-2563) จำแนกตามประเภทบุคลากร

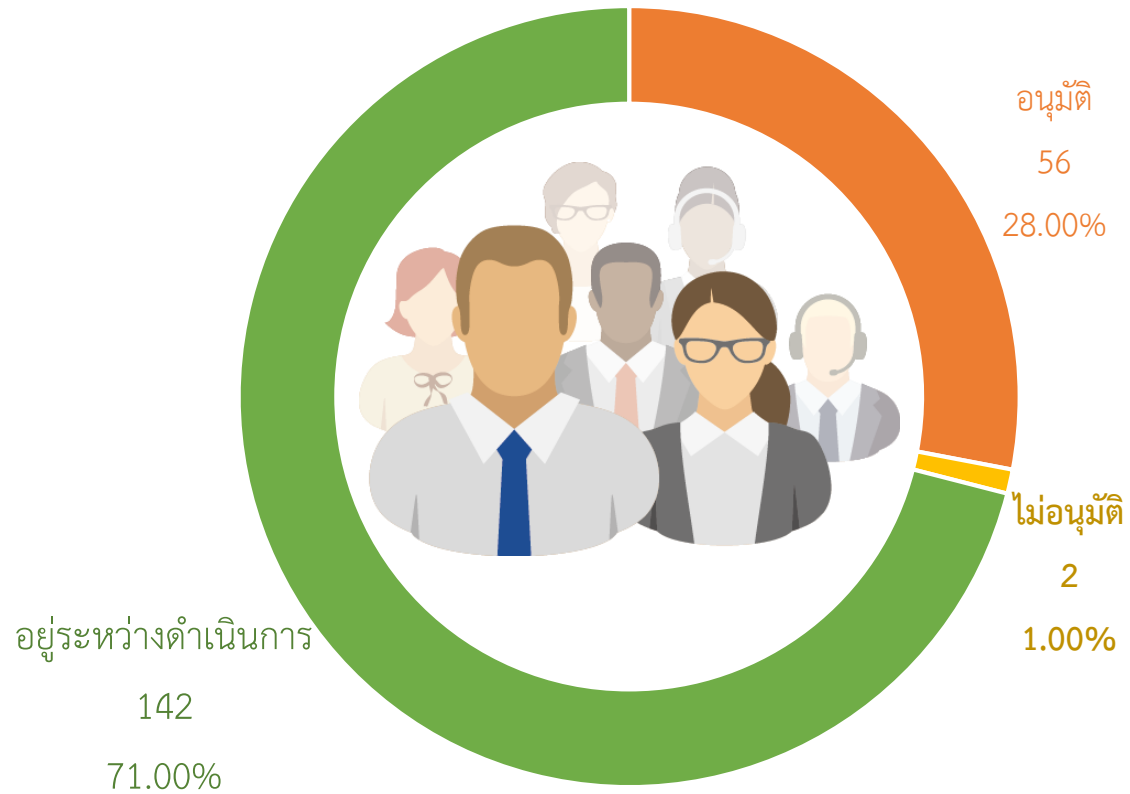
ประเภทบุคลากร	ปี พ.ศ.					
	2559	2560	2561	2562	2563	รวม
ข้าราชการ	94	90	93	76	68	421
พนักงานมหาวิทยาลัย	532	623	682	713	767	3,347
พนักงานมหาวิทยาลัยซื้อส่วนงาน	25	47	31	43	44	190
พนักงานวิทยาลัย	2	2	5	11	13	33
รวม	679	729	783	843	892	3,991
รวมทั้งสิ้น	3,991					

# จำนวนผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นย้อนหลัง 5 ปี (พ.ศ. 2559-2563) จำแนกตามระดับกลุ่มและระดับตำแหน่ง (จำนวนรวม 3,991 คน)

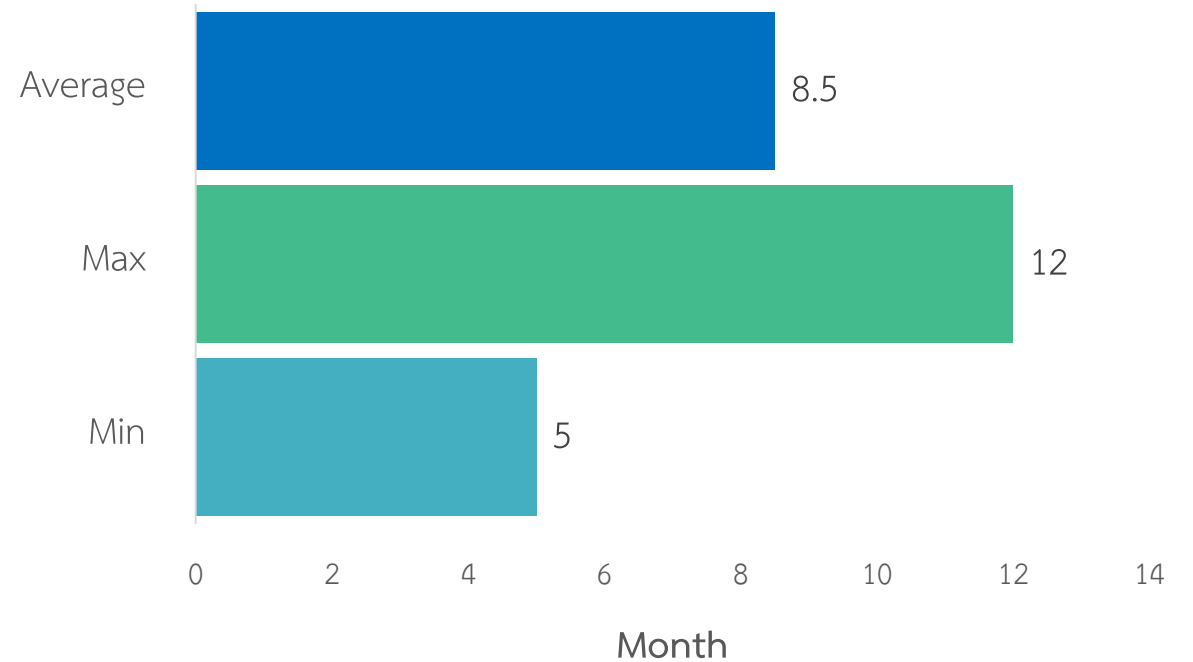
กลุ่มตำแหน่ง	ระดับชำนาญงาน					ชำนาญงานพิเศษ					ชำนาญการ					ชำนาญการพิเศษ					เชี่ยวชาญ					รวม
	ปี พ.ศ.					ปี พ.ศ.					ปี พ.ศ.					ปี พ.ศ.					ปี พ.ศ.					
	59	60	62	62	63	59	60	62	62	63	59	60	62	62	63	59	60	62	62	63	59	60	62	62	63	
กลุ่มวิชาชีพ เฉพาะ	1										52	46	41	26	22	264	391	408	421	445	14	18	20	22	20	<b>2,301</b>
กลุ่มสนับสนุน วิชาการ											12	12	11	8	8	131	159	163	17	188	9	10	13	16	17	<b>936</b>
กลุ่มสนับสนุน ปฏิบัติการ											1					63	81	105	130	162	1	1	1	1	2	<b>548</b>
สนับสนุนช่วย ปฏิบัติการ	18	19	24	21	18	24	26	24	20	12																<b>206</b>
<b>รวม</b>	<b>101</b>					<b>106</b>					<b>239</b>					<b>3,380</b>					<b>165</b>					<b>3,991</b>



# ระยะเวลาดำเนินการเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นปี พ.ศ. 2563

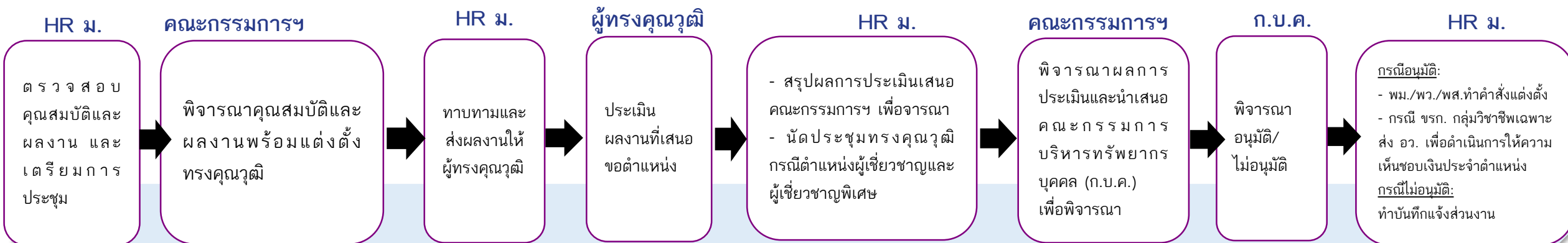


## ระยะเวลาในการดำเนินการเสนอขอตำแหน่ง\*



\*ระยะเวลาขึ้นอยู่กับดำเนินการในแต่ละกรณี

# กระบวนการขอตำแหน่งสูงขึ้น



## ระยะเวลาประเมินผลงานของผู้ทรงคุณวุฒิ :

- ตำแหน่ง ระดับชำนาญงาน-ชำนาญการพิเศษ ระยะเวลา 3 เดือน
- ตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญ ระยะเวลา 3 เดือน
- ตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระยะเวลา 3+ เดือน

## การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กรณีการดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์

- ตำแหน่ง ระดับชำนาญงาน-ชำนาญการพิเศษ ระยะเวลาประมาณ 9-10 เดือน
- ตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญ-เชี่ยวชาญพิเศษ ระยะเวลาประมาณ 12 เดือน
- **กรณีข้าราชการกลุ่มวิชาชีพเฉพาะที่ส่งเรื่องไป อว. เพื่อให้ความเห็นชอบเงินประจำตำแหน่ง ระยะเวลา > 12 เดือน**



## ข้าราชการ

1. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
2. เงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง
3. ประเมินค่างาน
4. ผลสัมฤทธิ์ของงาน
5. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ
6. ผลงานฯ และจริยธรรมและจรรยาบรรณของทางวิชาชีพ
7. การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม (ต.เชี่ยวชาญ)
8. ความเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ (ต.เชี่ยวชาญพิเศษ)

## พนักงานมหาวิทยาลัย

1. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
2. ปริมาณงาน คุณภาพของงานในหน้าที่
3. สมรรถนะ
4. คุณภาพของผลงานฯ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน
5. การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม (ต.เชี่ยวชาญ)
6. ความเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ (ต.เชี่ยวชาญพิเศษ)



# องค์ประกอบการประเมิน

คุณสมบัติเฉพาะ  
ตำแหน่ง

- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

ผลการดำเนินงานที่  
ผ่านมาย้อนหลัง 3 ปี

- ส่วนที่ 1 ผลสำเร็จของงาน นำเสนอในลักษณะการวิเคราะห์และสรุปผลงานที่ผ่านมา
- ส่วนที่ 2 แนวคิดเพื่อการพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น  
แผนงาน / โครงการที่จะทำในอนาคต

ปริมาณงาน  
คุณภาพของงานใน  
หน้าที่

- ปริมาณงานในหน้าที่ – ภาระงานตาม Job Description / ปริมาณงานที่มีความยากและลึกซึ้ง งานที่ต้องใช้วิชาชีพ งานที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน / งานที่ปฏิบัติได้สำเร็จ
- คุณภาพงานในหน้าที่ – ความสามารถเฉพาะตัว / ความสามารถในการแก้ไขปัญหา / ความรอบรู้และประสบการณ์ในงาน

สมรรถนะ

- สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ
- สมรรถนะตามสายงาน 3 – 4 สมรรถนะ

ผลงาน

- ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ๆ และจริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน



# ปัญหาของการเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p><b>1. การประเมินค่างาน</b></p> <p>การประเมินค่างานมีลักษณะเป็นการพิจารณาคุณลักษณะของผู้ขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง มิใช่การประเมินค่างานของตำแหน่งที่ต้องวิเคราะห์จากภารกิจของหน่วยงาน การเขียนเหตุผลไม่ควรแสดงให้เห็นว่ายังมีการนำลักษณะหรือความสามารถของบุคคลมาร่วมพิจารณาด้วย ซึ่งอาจส่งผลต่อการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งผิดพลาดหรือคลาดเคลื่อนได้</p> <p><b>2. การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งและสังกัด</b></p> <p>ค่างานของตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะด้านหรือเฉพาะทางย่อมไม่สูงกว่าค่างานของตำแหน่งที่บังคับบัญชาในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องมีหน้าที่กำกับดูแลงานทั้งหมดในหน่วยงาน</p>	<p><b>1. การเปลี่ยนตำแหน่ง</b></p> <p>การนับระยะเวลาเดิมรวมกับตำแหน่งใหม่เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ</p> <p><b>2. ผลงานประเภทงานวิจัย</b></p> <p>ต้องหลักฐานการรับรองการทำวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ยกเว้น กรณีผลงานที่ดำเนินการก่อนเดือนกรกฎาคม พ.ศ.2557</p> <p><b>*** กรณีผลงานวิเคราะห์ ไม่ต้องขอรับรองจริยธรรมการวิจัยฯ</b></p> <p><b>3. ผลงานไม่สอดคล้องกับตำแหน่งที่ครองอยู่</b></p> <p>ผลงานที่ใช้ในการเสนอตำแหน่งสูงขึ้น จะต้องเป็นผลงานที่สอดคล้องกับชื่อตำแหน่งที่ครองอยู่ และเป็นไปตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยศึกษาได้จากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้หากได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับตำแหน่งที่ครองอยู่จะพบอุปสรรคในการเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น</p>



# เกณฑ์การเสนอผลงานตำแหน่งผู้ชำนาญงาน

หลักเกณฑ์	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
1. คุณสมบัติ	<ul style="list-style-type: none"> <li>•คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง               <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปวช. และดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการไม่ &lt; 6 ปี</li> <li>- ปวท. และดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการไม่ &lt; 5 ปี</li> <li>- ปวส. และดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการไม่ &lt; 4 ปี</li> </ul> </li> <li>• <u>เงินเดือนถึงขั้นต่าระดับที่จะแต่งตั้ง (10,190 บาท)</u></li> <li>• ผ่านการประเมินค่างาน ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ</li> <li>• จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล มาแล้ว 10 ปี และอยู่ในตำแหน่งนั้นมาแล้ว 5 ปี</u></li> <li>• ผลการประเมินปริมาณงาน คุณภาพงานในหน้าที่</li> <li>• ผลการประเมินสมรรถนะ</li> <li>• จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน</li> </ul>
2. ผลงาน	<p><u>ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน</u></p> <p><u>เสนอผลงานจำนวน 1 เรื่อง</u> มีคุณภาพ “ดี” ประกอบด้วย <u>คู่มือปฏิบัติงานหลัก หรือ ผลงานประเภทอื่นที่มีคุณค่าไม่ต่ำกว่าคู่มือปฏิบัติงาน</u></p>	<p><u>ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน</u></p> <p><u>เสนอผลงานฯ จำนวน 2 เรื่อง</u> ซึ่งผู้เสนอขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือเป็นชื่อแรก หรือเป็น Corresponding Author และมีคุณภาพในระดับ “ดี” ประกอบด้วย <u>คู่มือปฏิบัติงาน หรืองานวิเคราะห์ หรืองานวิจัย หรือบทความ หรือตำรา หรือหนังสือ หรืองานแปล หรือเอกสารประกอบการบรรยาย (3 หัวข้อ =1 เรื่อง) หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น</u></p>





# เกณฑ์การเสนอผลงานตำแหน่งผู้ชำนาญงานพิเศษ

หลักเกณฑ์	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
1. คุณสมบัติ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง</li> <li>• ดำรงตำแหน่งชำนาญงานมาแล้ว 6 ปี</li> <li>• <u>เงินเดือนถึงขั้นต่ำระดับที่จะแต่งตั้ง (15,410 บาท)</u></li> <li>• ผ่านการประเมินค่างาน ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ</li> <li>• จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญงานมาแล้ว 5 ปี</b></li> <li>• ผลการประเมินปริมาณงาน คุณภาพงานในหน้าที่</li> <li>• ผลการประเมินสมรรถนะ</li> <li>• จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน</li> </ul>
2. ผลงาน	<p><u>ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ</u></p> <p><u>เสนอผลงาน จำนวน 2 เรื่อง</u> มีคุณภาพ “ดี” ประกอบด้วย คู่มือปฏิบัติงาน หรือผลงานประเภทอื่นที่มีคุณค่าไม่ต่ำกว่าคู่มือปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 เรื่อง <b>และ</b> งานวิเคราะห์ 1 เรื่อง</p>	<p><u>ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ</u></p> <p><b><u>เสนอผลงาน จำนวน 3 เรื่อง</u></b> มีคุณภาพในระดับ “ดี” และมีผลงานอย่างน้อย 2 เรื่องที่ผู้เสนอขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรก หรือเป็น Corresponding Author ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. งานวิเคราะห์ <b>และ</b></li> <li>2. งานวิจัย หรือคู่มือปฏิบัติงาน หรือบทความ หรือตำรา หรือหนังสือ หรืองานแปล หรือเอกสารประกอบการบรรยาย (3 หัวข้อ = 1 เรื่อง) หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น</li> </ol>



# เกณฑ์การเสนอผลงานตำแหน่งผู้ชำนาญการ

หลักเกณฑ์	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
1. คุณสมบัติ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ป.ตรี และดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการไม่ &lt; 6 ปี</li> <li>- ป.โท และดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการไม่ &lt; 4 ปี</li> <li>- ป.เอก และดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการไม่ &lt; 2 ปี</li> </ul> </li> <li>• <b>เงินเดือนถึงขั้นต่าระดับที่จะแต่งตั้ง (15,050 บาท)</b></li> <li>• ผ่านการประเมินค่างาน ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ</li> <li>• จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ</li> </ul>	- ไม่มีการเสนอขอตำแหน่งในระดับนี้-
2. ผลงาน	<p><b>ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ</b></p> <p><b>เสนอผลงานจำนวน 2 เรื่อง มีคุณภาพ “ ดี ”</b></p> <p>ประกอบด้วย คู่มือปฏิบัติงาน หรือผลงาน ประเภทอื่นที่มีคุณค่าไม่ต่ำกว่าคู่มือปฏิบัติงาน อย่างน้อย 1 เรื่อง <b>และ</b> งานวิเคราะห์ อย่างน้อย 1 เรื่อง</p>	- ไม่มีการเสนอขอตำแหน่งในระดับนี้-



# เกณฑ์การเสนอผลงานตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ

## หลักเกณฑ์

## ข้าราชการ

## พนักงานมหาวิทยาลัย

### 1. คุณสมบัติ

- ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ 4 ปี
- เงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับแต่งตั้ง (22,140 บาท)
- ผ่านการประเมินค่างาน ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ
- จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

- คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
  - ป.ตรี และดำรงตำแหน่งนั้นๆ มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี
  - ป.โท และดำรงตำแหน่งนั้นๆ มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี
  - ป.เอก และดำรงตำแหน่งนั้นๆ มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
- ผลการประเมินปริมาณงาน คุณภาพงานในหน้าที่
- ผลการประเมินสมรรถนะ
- จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน

### 2. ผลงาน

เสนอผลงาน จำนวน 2 เรื่อง มีคุณภาพ “ดี” ประกอบด้วย งานวิเคราะห์/สังเคราะห์ อย่างน้อย 1 เรื่อง และ งานวิจัย อย่างน้อย 1 เรื่อง

เสนอผลงานจำนวน 3 เรื่อง มีคุณภาพในระดับ “ดี” และมีผลงานอย่างน้อย 2 เรื่อง ที่ผู้เสนอขอเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือเป็นชื่อแรก หรือ เป็น Corresponding Author

#### กลุ่มวิชาชีพเฉพาะและสนับสนุนวิชาการ

ประกอบด้วยคู่มือปฏิบัติงานหรืองานวิเคราะห์ อย่างน้อย 1 เรื่อง และ งานวิจัย หรือบทความ หรือตำรา หรือหนังสือ หรืองานแปล หรือเอกสารประกอบการบรรยาย (3 หัวข้อ =1 เรื่อง) หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น

#### กลุ่มสนับสนุนทั่วไป

ประกอบด้วยงานวิเคราะห์ อย่างน้อย 1 เรื่อง และ งานวิจัย หรือคู่มือ หรือบทความ หรือตำรา หรือหนังสือ หรืองานแปล หรือเอกสารประกอบการบรรยาย (3 หัวข้อ =1 เรื่อง) หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น



# เกณฑ์การเสนอผลงานตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ สายงานวิจัย

หลักเกณฑ์

ข้าราชการ

พนักงานมหาวิทยาลัย

1. คุณสมบัติ

-

- **คุณวุฒิแรกบรรจุ**
  - ป.ตรี และดำรงตำแหน่งนั้น ๆ มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี
  - ป.โท และดำรงตำแหน่งนั้น ๆ มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี
  - ป.เอก และดำรงตำแหน่งนั้น ๆ มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
- ผลการประเมินปริมาณงาน คุณภาพงานในหน้าที่
- ผลการประเมินสมรรถนะ
- จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน

2. ผลงาน

-

**ตำแหน่งผู้ช่วยวิจัยและเจ้าหน้าที่วิจัย** เสนอผลงานดังนี้

**เสนอผลงานอย่างน้อย 3 เรื่อง** มีคุณภาพในระดับ “ดี” และมีผลงานอย่างน้อย 2 เรื่อง ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือเป็นชื่อแรกหรือเป็น corresponding author ทั้งนี้อาจเสนอผลงานวิจัยจำนวน 3 เรื่อง ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในระดับชาติ หรือนานาชาติ **หรืออาจเสนอผลงานจำนวน 3 เรื่องที่ประกอบด้วย**

1. งานวิจัย อย่างน้อย 1 เรื่อง
2. งานวิเคราะห์ หรืองานสังเคราะห์ หรือ คู่มือปฏิบัติงาน หรือบทความทางวิชาการ หรือตำรา หรือหนังสือ หรืองานแปล หรือเอกสารประกอบการบรรยาย (3 หัวข้อ เท่ากับ 1 เรื่อง) หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น



# เกณฑ์การเสนอผลงานตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ สายงานวิจัย (ต่อ)

หลักเกณฑ์	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
1. คุณสมบัติ	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>คุณวุฒิแรกบรรจุ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- คุณวุฒิระดับปริญญาตรี และดำรงตำแหน่งนั้น ๆ มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี</li> <li>- คุณวุฒิระดับปริญญาโท และดำรงตำแหน่งนั้น ๆ มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี</li> <li>- คุณวุฒิระดับปริญญาเอก และดำรงตำแหน่งนั้น ๆ มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี</li> </ul> </li> <li>• ผลการประเมินปริมาณงาน คุณภาพงานในหน้าที่</li> <li>• ผลการประเมินสมรรถนะ</li> <li>• จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน</li> </ul>
2. ผลงาน	-	<p><b>ตำแหน่งนักปฏิบัติการวิจัย</b> เสนอผลงานดังนี้</p> <p>1) งานวิจัยหรือสิ่งประดิษฐ์ อย่างน้อย 3 เรื่อง ที่ผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือเป็นชื่อแรก หรือเป็น Corresponding Author และมีคุณภาพในระดับ “ ดี ” <b>หรือ</b></p> <p>2) งานวิจัยหรือสิ่งประดิษฐ์ จำนวน 2 เรื่อง ที่ผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือเป็นชื่อแรก หรือเป็น Corresponding Author มีคุณภาพในระดับ “ ดี ” และงานวิจัยที่ผู้ขอแต่งตั้งทำร่วมกับผู้อื่นโดยมีส่วนร่วมรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และทุกเรื่องมีคุณภาพในระดับ “ดี”</p> <p><b>** กรณีงานวิจัยที่เป็นชุดโครงการวิจัย (Research Program ) หรืองานวิจัยที่ดำเนินการเป็นชุดโครงการต่อเนื่อง ผู้ขอแต่งตั้งต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักในบางโครงการ (ของชุดโครงการนั้น) และมีปริมาณผลงานรวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 50</b></p>



# เกณฑ์การเสนอผลงานตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ

## หลักเกณฑ์

## ข้าราชการ

## พนักงานมหาวิทยาลัย

### 1. คุณสมบัติ

- ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ 3 ปี
- เงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับแต่งตั้ง (31,400 บาท)
- ผ่านการประเมินค่างาน ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ
- จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- การใช้ความรู้ความสามารถฯ

- ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ 3 ปี
- ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา
- ผลการประเมินปริมาณงาน คุณภาพงานในหน้าที่
- ผลการประเมินสมรรถนะ
- จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน
- การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนฯ

### 2. ผลงาน

เสนอผลงาน จำนวน 2 เรื่อง มีคุณภาพ “ดีมาก” ประกอบด้วย งานวิเคราะห์/สังเคราะห์/ ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น อย่างน้อย 1 เรื่อง และ งานวิจัย อย่างน้อย 1 เรื่อง

เสนอผลงานจำนวน 4 เรื่อง มีคุณภาพในระดับ “ดีมาก” และมีผลงานอย่างน้อย 3 เรื่อง ซึ่งผู้เสนอขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรก หรือเป็น Corresponding Author

### กลุ่มวิชาชีพเฉพาะและสนับสนุนวิชาการ

ประกอบด้วยงานวิจัย 1 เรื่อง และ งานวิเคราะห์ หรือ บทความ หรือตำรา หรือหนังสือ หรืองานแปล หรือเอกสารประกอบการบรรยาย หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น

### กลุ่มสนับสนุนทั่วไป

ประกอบด้วยงานวิจัย 1 เรื่อง และ งานวิเคราะห์ หรือ บทความ หรือตำรา หรือหนังสือ หรืองานแปล หรือเอกสารประกอบการบรรยาย หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น



# เกณฑ์การเสนอผลงานตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ สายงานวิจัย

หลักเกณฑ์	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
1. คุณสมบัติ	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี</li> <li>• ผลการประเมินปริมาณงาน คุณภาพของงาน</li> <li>• ผลการประเมินสมรรถนะ</li> <li>• จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน</li> <li>• การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนฯ</li> </ul>
2. ผลงาน	-	<p><b>ตำแหน่งผู้ช่วยวิจัยและเจ้าหน้าที่วิจัย</b> เสนอผลงานดังนี้</p> <p>เสนอผลงานอย่างน้อย <b>4 เรื่อง</b> มีคุณภาพในระดับ “ดีมาก” และมีผลงานอย่างน้อย <b>3 เรื่อง</b> ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือเป็นชื่อแรกหรือเป็น corresponding author ทั้งนี้อาจเสนอผลงานวิจัยจำนวน 4 เรื่อง <b>ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในระดับชาติ หรือนานาชาติ</b> หรืออาจเสนอผลงานจำนวน 4 เรื่องที่ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. งานวิจัย อย่างน้อย 1 เรื่อง</li> <li>2. งานวิเคราะห์ หรืองานสังเคราะห์ หรือ คู่มือปฏิบัติงาน หรือบทความทางวิชาการ หรือตำรา หรือหนังสือ หรืองานแปล หรือเอกสารประกอบการบรรยาย (3 หัวข้อ เท่ากับ 1 เรื่อง) หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น</li> </ol>



# เกณฑ์การเสนอผลงานตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ สายงานวิจัย (ต่อ)

หลักเกณฑ์	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
1. คุณสมบัติ	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี</li> <li>• ผลการประเมินปริมาณงาน คุณภาพของงาน</li> <li>• ผลการประเมินสมรรถนะ</li> <li>• จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน</li> <li>• การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนฯ</li> </ul>
2. ผลงาน	-	<p><b>ตำแหน่งนักปฏิบัติการวิจัย</b></p> <p>1) งานวิจัยหรือสิ่งประดิษฐ์ อย่างน้อย <b>4 เรื่อง</b> ที่ผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือเป็นชื่อแรก หรือเป็น Corresponding Author และมีคุณภาพในระดับ “ดีมาก” <b>หรือ</b></p> <p>2) งานวิจัยหรือสิ่งประดิษฐ์ จำนวน <b>3 เรื่อง</b> ที่ผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือเป็นชื่อแรก หรือเป็น Corresponding Author มีคุณภาพในระดับ “ดีมาก” <b>และ</b>งานวิจัยที่ผู้ขอแต่งตั้งทำร่วมกับผู้อื่นโดยมีส่วนร่วมรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และทุกเรื่องมีคุณภาพในระดับ “ดีมาก”</p> <p>** กรณีงานวิจัยที่เป็นชุดโครงการวิจัย (Research Program ) หรืองานวิจัยที่ดำเนินการเป็นชุดโครงการต่อเนื่อง ผู้ขอแต่งตั้งต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักในบางโครงการ (ของชุดโครงการนั้น) และมีปริมาณผลงานรวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 50</p>





# เกณฑ์การเสนอผลงานตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

หลักเกณฑ์	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
1. คุณสมบัติ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ 2 ปี</li> <li>• <u>เงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับแต่งตั้ง (43,810 บาท)</u></li> <li>• ผ่านการประเมินค่างาน ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ</li> <li>• จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ</li> <li>• การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนฯ</li> <li>• ความเป็นที่ยอมรับในงานนั้น ๆ ในวงวิชาการหรือวิชาชีพ</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ดำรงตำแหน่งระดับผู้เชี่ยวชาญมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี</li> <li>2. ผลการประเมินปริมาณงาน คุณภาพของงาน</li> <li>3. ผลการประเมินสมรรถนะ</li> <li>4. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน</li> <li>5. การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน</li> <li>6. ความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ</li> </ol>
2. ผลงาน	<p><u>เสนอผลงาน จำนวน 2 เรื่อง</u> มีคุณภาพ <b>“ดีเด่น”</b> ประกอบด้วย งานวิเคราะห์/สังเคราะห์ หรือผลงานทางวิชาการลักษณะอื่นอย่างน้อย 1 เรื่อง <b>และ</b> งานวิจัย อย่างน้อย 1 เรื่อง (ตีพิมพ์ในระดับชาติหรือนานาชาติ)</p>	<p>เสนอผลงานจำนวน <b>5 เรื่อง</b> และมีผลงานอย่างน้อย <b>3 เรื่อง</b> ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือเป็นชื่อแรก และมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 หรือเป็น corresponding author โดยมีผลงานอย่างน้อย 2 เรื่อง มีคุณภาพในระดับ <b>“ดีเด่น”</b> และอย่างน้อย 3 เรื่อง มีคุณภาพในระดับ <b>“ดีมาก”</b> ผลงานประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. งานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในระดับชาติหรือนานาชาติ อย่างน้อย 2 เรื่อง มีคุณภาพในระดับ <b>“ดีเด่น”</b></li> </ol> <p>หมายเหตุ: กรณีงานวิจัยเป็นชุดโครงการวิจัยหรืองานวิจัยที่ดำเนินการเป็นชุดโครงการต่อเนื่อง ผู้ขอแต่งตั้งต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักในบางโครงการ (ของชุดโครงการนั้น) และมีปริมาณรวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 50</p> <p><b>และ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. งานวิเคราะห์ หรืองานสังเคราะห์ หรือบทความทางวิชาการ หรือหนังสือ หรือตำรา หรืองานแปล หรือเอกสารประกอบการบรรยาย (3 หัวข้อ เท่ากับ 1 เรื่อง) หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น มีคุณภาพในระดับ <b>“ดีมาก”</b></li> </ol>



# เกณฑ์การเสนอผลงานตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ สายงานวิจัย

หลักเกณฑ์	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
1. คุณสมบัติ	-	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี</li> <li>2. ผลการประเมินปริมาณงาน คุณภาพของงาน</li> <li>3. ผลการประเมินสมรรถนะ</li> <li>4. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน</li> <li>5. การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนฯ</li> <li>6. การเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาการหรือวิชาชีพฯ</li> </ol>
2. ผลงาน	-	<p><b>ตำแหน่งผู้ช่วยวิจัยและเจ้าหน้าที่วิจัย</b> เสนอผลงานดังนี้</p> <p>เสนอผลงานอย่างน้อย <b>5 เรื่อง</b> ที่ผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือเป็นชื่อแรกและมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 หรือเป็น corresponding author และมีผลงานอย่างน้อย 2 เรื่อง มีคุณภาพในระดับ <b>“ดีเด่น”</b> และอย่างน้อย 3 เรื่อง มีคุณภาพในระดับ <b>“ดีมาก”</b> ทั้งนี้อาจเสนองานวิจัยจำนวน 5 เรื่อง ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในระดับชาติ หรือนานาชาติ หรืออาจเสนอผลงานจำนวน 5 เรื่อง ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. งานวิจัย อย่างน้อย 2 เรื่อง ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในระดับชาติ หรือนานาชาติ</li> </ol> <p><b>**</b> กรณีงานวิจัยที่เป็นชุดโครงการวิจัย หรืองานวิจัยที่ดำเนินการเป็นชุดโครงการต่อเนื่อง ผู้ขอแต่งตั้งต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักในบางโครงการ (ของชุดโครงการนั้น) และมีปริมาณผลงานรวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 50</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. งานวิเคราะห์ หรืองานสังเคราะห์ หรือ บทความทางวิชาการ หรือตำรา หรือหนังสือ หรืองานแปล หรือเอกสารประกอบการบรรยาย (3 หัวข้อ เท่ากับ 1 เรื่อง) หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น</li> </ol>



# เกณฑ์การเสนอผลงานตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ สายงานวิจัย (ต่อ)

หลักเกณฑ์	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
1. คุณสมบัติ	-	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี</li> <li>2. ผลการประเมินปริมาณงาน คุณภาพของงาน</li> <li>3. ผลการประเมินสมรรถนะ</li> <li>4. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน</li> <li>5. การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนฯ</li> <li>6. การเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาการหรือวิชาชีพฯ</li> </ol>
2. ผลงาน	-	<p><b>ตำแหน่งนักปฏิบัติการวิจัย</b></p> <p>1) งานวิจัยหรือสิ่งประดิษฐ์ อย่างน้อย <b>5 เรื่อง</b> ที่ผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือเป็นชื่อแรก และมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 หรือเป็น Corresponding Author ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ โดยมีผลงานอย่างน้อย 2 เรื่อง มีคุณภาพในระดับ <b>“ดีเด่น”</b> และอย่างน้อย 3 เรื่อง มีคุณภาพในระดับ <b>“ดีมาก”</b> หรือ</p> <p>2) งานวิจัยหรือสิ่งประดิษฐ์ จำนวน 4 เรื่อง ที่ผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือเป็นชื่อแรก และมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 หรือเป็น Corresponding Author ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ โดยมีผลงานอย่างน้อย 2 เรื่อง มีคุณภาพในระดับ <b>“ดีเด่น”</b> และอย่างน้อย 3 เรื่อง มีคุณภาพในระดับ <b>“ดีมาก”</b> และงานวิจัยที่ผู้ขอแต่งตั้งทำร่วมกับผู้อื่นโดยมีส่วนร่วมรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และทุกเรื่องมีคุณภาพในระดับ <b>“ดีมาก”</b></p> <p><b>** กรณีงานวิจัยที่เป็นชุดโครงการวิจัย หรืองานวิจัยที่ดำเนินการเป็นชุดโครงการต่อเนื่อง ผู้ขอแต่งตั้งต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักในบางโครงการ (ของชุดโครงการนั้น) และมีปริมาณผลงานรวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 50</b></p>



## ข้าราชการ

- คู่มือปฏิบัติงานหลัก
- งานวิเคราะห์/สังเคราะห์
- ผลงานวิจัย
- ผลงานในลักษณะอื่น



## พนักงานมหาวิทยาลัย

- คู่มือปฏิบัติงาน
- งานวิเคราะห์/สังเคราะห์
- บทความทางวิชาการ
- ผลงานวิจัย
- หนังสือ/ตำรา/งานแปล
- เอกสารประกอบการบรรยาย
- ผลงานในลักษณะอื่น



# คู่มือปฏิบัติงาน

## คำนิยาม

- เอกสารแสดงเส้นทางการทำงานตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน
- มีกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน
- มีแนวทางแก้ปัญหา และข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องใช้ปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน

## รูปแบบ

- มีคำอธิบายการปฏิบัติงานและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้
- มีบทวิเคราะห์ วิจารณ์ ยกตัวอย่างในกรณีศึกษา และเสนอแนะแนวทางที่ปฏิบัติจริงมาแล้ว
- เป็นรูปเล่มประกอบด้วย
  - หัวเรื่อง
  - ประวัติความเป็นมา วัตถุประสงค์
  - ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ
  - เทคนิคหรือแนวทางการปฏิบัติงาน
  - ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข
  - ข้อเสนอแนะ
  - กฎหมาย ระเบียบ ฯ เอกสาร ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- เนื้อหาสาระมีความสมบูรณ์ และมีรายละเอียดครอบคลุมเนื้อหาแต่ละเรื่อง

## การเผยแพร่

- ประเมินคุณภาพแล้วเผยแพร่ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่เสนอขอ
- เผยแพร่หลังจากที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินคุณภาพแล้ว



# โครงสร้างคู่มือปฏิบัติงาน

1

- บทนำ : ประวัติความเป็นมา เหตุผล วัตถุประสงค์ นิยามศัพท์

2

- บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ

3

- หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงาน หรือแนวคิด/งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

• 4

- เทคนิคในการปฏิบัติงาน ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน (Flow chart)

5

- ปัญหา อุปสรรค แนวทางในการแก้ไขและพัฒนางาน case study

บรรณานุกรม

ภาคผนวก (ถ้ามี)



## คำนิยาม

### • งานวิเคราะห์

ผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ

### • งานสังเคราะห์

ผลงานที่รวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้น เพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ๆ ในเรื่องนั้น ๆ

## รูปแบบ

- เขียนในลักษณะที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้
- มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์วิจารณ์ โดยวิธีการทางสถิติ
- ยกตัวอย่างในลักษณะกรณีศึกษาและเสนอแนวทางแก้ปัญหาที่ปฏิบัติจริงมาแล้ว
- เรียบเรียงให้เป็นแนวคิดของตนเอง หรือนำความคิดเห็นจากผู้มีประสบการณ์หรือจากประสบการณ์ที่เคยปฏิบัติมาอ้างอิงสนับสนุนแนวคิดนั้น ๆ

## การเผยแพร่

- หลังจากประเมินคุณภาพแล้ว เผยแพร่ไปยังหน่วยที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่เสนอขอ
- เ พ ย แ พ ร ่ ห ลั ง จ า ก ที่ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินคุณภาพแล้ว
- แบนหนังสือตอบรับหรือหนังสือขอขอบคุณจากหน่วยงานที่นำไปเผยแพร่



# โครงงานวิเคราะห์

1

- บทนำ : ประวัติความเป็นมา เหตุผล วัตถุประสงค์ นิยามศัพท์

2

- แนวคิด ทฤษฎี หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3

- วิธีการวิเคราะห์ การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์และนำเสนอ

• 4

- ผลการวิเคราะห์

5

- สรุปผลและข้อเสนอแนะ

บรรณานุกรม

ภาคผนวก (ถ้ามี)





## คำนิยาม

- งานเขียนทางวิชาการซึ่งมีการกำหนดประเด็นที่ต้องอธิบาย หรือวิเคราะห์อย่างชัดเจน และมีการกำหนดประเด็นดังกล่าวตามหลักวิชาการ จนสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ในประเด็นนั้นได้
- อาจเป็นการนำความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาประมวลร้อยเรียงเพื่อวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ โดยผู้เขียนแสดงทัศนะทางวิชาการของตนไว้อย่างชัดเจน

## รูปแบบ

- เป็นบทความที่มีความยาวไม่มากนัก ประกอบด้วย
- การนำความรู้ที่แสดงเหตุผลหรือที่มาของประเด็นที่ต้องการอธิบายหรือวิเคราะห์
- กระบวนการอธิบาย
- บทสรุป
- การอ้างอิงและบรรณานุกรมที่ครบถ้วนและสมบูรณ์

## การเผยแพร่

- เผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังนี้
- เผยแพร่ในรูปของบทความทางวิชาการ ทั้งนี้วารสารทางวิชาการนั้นอาจเผยแพร่เป็นรูปเล่ม สิ่งพิมพ์หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีการกำหนดการเผยแพร่ที่แน่นอนชัดเจน
- เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความในรูปแบบอื่น ที่มีกองบรรณาธิการประเมินและตรวจสอบคุณภาพของบทความต่าง ๆ ในหนังสือนั้น
- เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมวิชาการ (Proceeding) ของการประชุมวิชาการระดับชาติหรือระดับนานาชาติ ที่มีกองบรรณาธิการประเมิน และตรวจสอบคุณภาพของบทความต่าง ๆ ที่นำเสนอ



## คำนิยาม

- ผลงานทางวิชาการที่เป็นงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับในสาขาวิชานั้น ๆ
- มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล คำตอบ หรือข้อสรุปรวมที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือเอื้อต่อการนำวิชาการนั้นไปประยุกต์
- ต้องไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรหรือวุฒิการศึกษาใด
- กรณีการเสนอผลงานวิจัยที่ทำการวิจัยในคนหรือในสัตว์ จะต้องส่งหลักฐานหนังสือรับรอง (Ethics)

## รูปแบบ

- รายงานการวิจัยที่มีความครบถ้วน สมบูรณ์ และชัดเจนตลอดทั้งกระบวนการวิจัย ต้องไม่ใช่งานวิจัยที่ส่งเฉพาะแหล่งทุนโดยไม่มี การเผยแพร่
- บทความวิจัยที่ประมวลสรุปกระบวนการวิจัย ในผลงานวิจัยนั้น ให้มีความกระชับและสั้น สำหรับการนำเสนอในการประชุมทาง วิชาการ หรือในวารสารทางวิชาการ
- อาจเป็นรายงานการวิจัยที่เป็นต้นฉบับ (Original Article) หรือรายงานผู้ป่วย (Case Report) หรือข้อมูลสังเคราะห์ (Data Analysis) เป็นต้น แต่ไม่ใช่บทคัดย่อ (Abstract) หรือการเสนอโปสเตอร์ (Poster Presentation)

## การเผยแพร่

- เผยแพร่ในรูปแบบของบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ
- เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความวิจัยในรูปแบบอื่น ที่มีกองบรรณาธิการ ประเมินและตรวจสอบคุณภาพ
- นำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมวิชาการ และมีกองบรรณาธิการนำไปรวมเล่ม เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมวิชาการ (Proceeding)
- การเผยแพร่รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์โดยผ่านการประเมินคุณภาพ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ



# ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น

## คำนิยาม

- สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะ ดนตรี รวมถึงงานแปลจากงานต้นแบบที่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์
- มีบทวิเคราะห์ที่อธิบายและให้เห็นว่างานดังกล่าวทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการหรือเสริมองค์ความรู้ หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อสาขาวิชานั้น
- ผลงานที่มุ่งเชิงปฏิบัติต้องผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานรายละเอียดต่าง ๆ ประกอบ แสดงให้เห็นถึงคุณค่าของผลงานนั้น เช่น มีการจดสิทธิบัตร เป็นต้น

## รูปแบบ

- เป็นรูปเล่ม หรือ บทกวีภาพยนตร์ หรือ แอ็บเสียง หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อ Multimedia
- มีคำอธิบาย คำชี้แจงโดยชัดเจน ประกอบ เพื่อชี้ให้เห็นว่าเป็นผลงานที่ทำให้เกิดการพัฒนาและความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือเสริมสร้างองค์ความรู้ หรือก่อให้เกิดประโยชน์ในสาขาวิชาหนึ่ง ๆ หรือหลายสาขาวิชาได้อย่างไร หรือในแง่ใด
- กรณีเป็นผลงานที่เป็นสิ่งประดิษฐ์ หรือ ผลงานที่มุ่งในเชิงปฏิบัติ จะต้องผ่านการพิสูจน์ หรือแสดงหลักฐานเป็นรายละเอียดให้ครบถ้วนที่แสดงคุณค่าของผลงานนั้นด้วย

## การเผยแพร่

- เผยแพร่เป็นรูปเล่ม ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์ (Printing House) หรือสำนักพิมพ์ (Publishing House) หรือโดยการถ่ายสำเนาเย็บเป็นรูปเล่ม หรือทำในรูปแบบอื่น
- เผยแพร่โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น ซีดีรอม ฯลฯ
- เผยแพร่โดยการจัดนิทรรศการ การจัดการแสดง หรือมีการนำไปใช้หรือประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลาย
- การเผยแพร่ต้องเป็นไปอย่างกว้างขวางมากกว่าการใช้ในการปฏิบัติงานตามภาระงานในหน่วยงาน
- ได้รับการตรวจสอบและรับรองการเผยแพร่จากคณะกรรมการของส่วนงาน และ/หรือสถาบันทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชานั้น
- ต้องเผยแพร่สู่สาธารณชนมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 เดือน



## คำนิยาม

- เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการบรรยายเรื่องใดเรื่องหนึ่งในสาขาวิชาของตน โดยมีเนื้อหาสาระตรงตามเรื่องที่บรรยาย เช่น PowerPoint ที่มีหัวข้อบรรยาย มีรายละเอียดประกอบพอสมควร

(เอกสารประกอบการบรรยาย จำนวน 3 หัวข้อ เทียบได้กับ 1 เรื่อง)

## รูปแบบ

- ความถูกต้องในทางวิชาการของเนื้อหา ความครอบคลุมของเนื้อหา และความทันสมัยของเนื้อหา การดำเนินเรื่องและลำดับเนื้อหาอย่างมีขั้นตอนไม่วกวน สับสน และซ้ำซ้อน ทำให้ผู้อ่านเข้าใจได้ง่าย
- ความชัดเจนในการอธิบายและสื่อความหมายให้แก่ผู้อ่านหรืออธิบายเนื้อหาต่าง ๆ ได้ชัดเจน รัดกุม และเที่ยงตรง




# เอกสารประกอบการเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น

- ☞ แบบรายงานผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (พม. ๐๑)
- ☞ ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน และแผนงาน/โครงการหรือผลงานที่จะทำในอนาคต (พม.๐๒)
- ☞ แบบเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง (พม.๐๓)
- ☞ แบบประเมินปริมาณงานในหน้าที่ คุณภาพงานในหน้าที่ (พม.๐๔)
- ☞ แบบประเมินสมรรถนะ (พม.๐๕)
- ☞ แบบประเมินการมีส่วนร่วม (พม.๐๖)



วารสาร MAHIDOL R2R E-JOURNAL

ได้รับคัดเลือกเข้าสู่ฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 2

  
Mahidol  
R2R e-Journal

ปีที่ 8 ฉบับที่ 1

มกราคม - เมษายน 2564

เผยแพร่แล้วจ้า



วารสาร Mahidol R2R e-Journal ฉบับล่าสุด

เปิดรับบทความวิจัยและบทความทางวิชาการ  
เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุน

ได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงาน

และแลกเปลี่ยนผลงานในสาขาวิชาต่าง ๆ

กำหนดการเผยแพร่วารสาร ปีละ 3 ฉบับ ดังนี้

ฉบับ  
1

มกราคม - เมษายน

ฉบับ  
2

พฤษภาคม - สิงหาคม

ฉบับ  
3

กันยายน - ธันวาคม