



มหาวิทยาลัยมหิดล

นิตยสารแห่งใหม่

ข่าวสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล

ISSN 0857 - 989 x ปีที่ 43 ฉบับที่ 12 เดือนธันวาคม 2560

<http://www.senate.mahidol.ac.th>



ภาพบรรยากาศการเสวนาสภาอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ หัวข้อ "ผลกระทบประกาศ ก.พ.อ. พ.ศ. 2560 ต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ" โดยเชิญ ศ.ดร.พญ.รองผึ้ง สุกเนตร์ รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายวิจัย มหาวิทยาลัยมหิดล ศ.ดร.นทีทิพย์ กฤษณามระ ประธานคณะอนุกรรมการกลั่นกรองการขอตำแหน่งทางวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ และคุณจริยา ปัญญา ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล เป็นวิทยากร เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2560 ณ ห้องประชุม สadang มงคลสุข คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล





สารจากประธานสภาคณาจารย์
โดย ศาสตราจารย์คลินิก พญ.วรรณฯ ศรีโรจนกุล

ธันวาคมเป็นเดือนสุดท้ายของปีที่มีเทศกาลเฉลิมฉลอง และงานรื่นเริงต่าง ๆ ตั้งแต่วันกีฬาแห่งชาติ วันคริสมาสต์จนถึงวันปีใหม่ ซึ่งปีนี้ความสุขสดชื่นได้โปรยปรายมาพร้อมกับอากาศที่หนาวเย็น ทำให้หลายคนเกิดความเจ็บป่วยขึ้นมาซึ่งควรระวังสุขภาพกันด้วยท่ามกลางความหนาวเหน็บของอุณหภูมิที่ลดลงกะทันหัน ในมหาวิทยาลัยกลับมีบรรยากาศของความร้อนเกิดแทรกขึ้นมา นั่นก็คือ ประภาสของ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ประกาศเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2560 และมีผลบังคับใช้วันที่ 1 พฤศจิกายน 2561 นั้น ถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยในกำกับจะยังไม่ถูกตีความบังคับใช้ทันที แต่อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยก็ต้องออกข้อบังคับที่สอดคล้องกับเกณฑ์ดังกล่าว ดังนั้นสภาคณาจารย์ รวมถึงสภาอาจารย์ของส่วนงานควรจะต้องเกาะติดสถานการณ์ในเรื่องนี้อย่างใกล้ชิด ร่วมด้วยช่วยกันในการป้อนข้อมูลให้ฝ่ายบริหารและเสนอแนวทางแก้ไขที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้มหาวิทยาลัยนำไปเสนอต่อรัฐมนตรีต่อไป

เรื่องสำคัญอีกอย่างก็คือหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานวิทยาลัย ในทุกระดับที่มีข้อบังคับให้ทุกส่วนงานปฏิบัติตาม โดยปีงบประมาณนี้จะเริ่มรอบการประเมินเป็น 2 รอบคือ รอบที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม ถึง 31 ธันวาคม รอบที่ 2 ตั้งแต่ 1 มกราคม ถึง 30 มิถุนายน ของทุกปี ซึ่งมีรายละเอียดปลีกย่อยและซับซ้อนมากจนหลายส่วนงานบ่นกันพึม อย่างไม่รู้ก็ตามการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องกระทำให้เกิดความเป็นธรรมกับผู้รับการประเมิน เพื่อป้องกันการร้องเรียน ถ้าผู้บังคับบัญชาศึกษาและทำความเข้าใจให้ถูกต้องตรงกันกับผู้รับการประเมินก็จะลดปัญหาต่างๆไปได้มากและส่งผลให้ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานดีขึ้น

ในวาระดิถีขึ้นปีใหม่ 2561 นี้ ขออำนวยพรให้สมาชิกสภาคณาจารย์ ประชาคมทุกระดับของมหาวิทยาลัยมหิดลรวมถึงสมาชิกในครอบครัวประสบความสุข ความเจริญ มีสุขภาพที่ดี มีสติปัญญาในการแก้ไขปัญหากทุกอย่างให้ลุล่วงด้วยดีตลอดปีใหม่และตลอดไป

mu

ในเล่ม

สารจากประธานสภาคณาจารย์	2
ผลกระทบประกาศ ก.พ.อ. 60ฯ	3
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	8
คำสิ่งที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย	11
บรรณาธิการแถลง	12



ภาพกิจกรรม



อาจารย์ ดร.ธิตคม พิวพันธ์สวัสดิ์ รองประธานสภาคณาจารย์ คนที่ 2 พร้อมด้วยสมาชิก ร่วมพิธีทำบุญตักบาตรเนื่องในวันขึ้นปีใหม่ ประจำปี พ.ศ. 2561 เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2560 ณ บริเวณอาคารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา

ผลกระทบประกาศ ก.พ.อ. 60 ต่อการขอตำแหน่งวิชาการ

โดย อาจารย์ ดร.ธิตติคม พิวพันธ์สวัสดิ์ รองประธานสภาคณาจารย์ คนที่ 2



ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้ออกประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2560 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2560 (รายละเอียดติดตามได้จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/E/265/43.PDF>)

เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการออกข้อบังคับ โดยสภาสถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดเกณฑ์เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับพันธกิจและนโยบายการพัฒนาอาจารย์ของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาได้ แต่ต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานกลางที่ ก.พ.อ. กำหนดโดยประกาศฯ ฉบับดังกล่าวให้ใช้บังคับหลังจากหนึ่งปีนับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป เนื่องจากมหาวิทยาลัยมหิดล เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่สามารถออกข้อบังคับในเรื่องดังกล่าวเป็นของตัวเองได้ ดังนั้นจึงมีคำถามจากคณาจารย์เป็นจำนวนมากว่า *มหาวิทยาลัยมหิดลจะมีแนวทางในการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวอย่างไร*

สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล ได้เกาะติดตามเรื่องดังกล่าวอย่างใกล้ชิด จึงขอเรียนประเด็นที่อาจมีปัญหาในประกาศ ก.พ.อ. ฉบับนี้ และแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้ประชาคมได้รับทราบประเด็นปัญหา

- การมีส่วนร่วมในผลงานวิจัยของผู้ขอต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และเป็นผู้ดำเนินการหลัก (Corresponding Author) ซึ่งไม่ส่งเสริมการทำวิจัยข้ามสาขาร่วมกัน

- ความแตกต่างกันของการมีส่วนร่วมในการทำวิจัยระหว่างขอตำแหน่งโดยใช้ผลงานวิจัยด้านวิทยาศาสตร์ที่แตกต่างกับการขอตำแหน่งด้านการรับใช้สังคม

- ชั่วโมงที่ใช้ในการประเมินการสอนต้องรวมกันไม่น้อยกว่า 3 หน่วยกิต หรือ 45 ชั่วโมง ถ้าสอนร่วมกันหลายคนต้องส่งหลักฐานในการประเมินการสอนทุกวิชา รวมกันจนครบ 3 หน่วยกิต

- ผลงานวิชาการที่ยื่นขอตำแหน่งต้องเป็นผลงานหลังจากได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิชาการเดิม เช่น ถ้าเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ แล้ว ผลงานที่ทำได้ในช่วงก่อนได้เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ถึงแม้ว่า

ไม่ได้ใช้ในการยื่นขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จะไม่สามารถนำมายื่นเพื่อขอตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ได้

- ถ้าเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยไม่เหมือนเกณฑ์ของ ก.พ.อ. แล้วจะมีปัญหาเกี่ยวกับการขอเงินประจำตำแหน่ง และการดำเนินการเพื่อโปรดเกล้าฯ ตำแหน่งศาสตราจารย์หรือไม่

- การดำเนินการในส่วนขอข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกัน

การดำเนินการ

- กองทรัพยากรบุคคลได้นำตารางเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การเสนอขอตำแหน่งวิชาการตามประกาศของ ก.พ.อ. เทียบกับของมหาวิทยาลัย เสนอต่อที่ประชุมกรรมการประจำมหาวิทยาลัยเมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 (รายละเอียดตามตารางท้ายบทความ)

- สำหรับข้าราชการต้องดำเนินการตามประกาศ ก.พ.อ. คือใช้เกณฑ์ใหม่ในวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2561 ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยจะพยายามใช้เกณฑ์เก่าไปก่อนให้นานที่สุด (ประมาณ 3 ปี)

- มีการประชุมเพื่อชี้แจงประกาศ ก.พ.อ. ฉบับดังกล่าวให้ทุกส่วนงานเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560

- สภาอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ได้จัดเสวนาในวันที่ 26 ธันวาคม 2560 เรื่อง *“ผลกระทบประกาศ ก.พ.อ. พ.ศ. 2560 ต่อการขอตำแหน่งวิชาการ”* โดยได้เชิญ ศ.ดร.พญ.รองผึ้ง สุภเรนทร์ รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายวิจัย ศ.ดร.นทีทิพย์ กฤษณามระประฐานอนุกรรมการกลั่นกรองการขอตำแหน่งวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ และ คุณจริยา ปัญญา ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล เป็นวิทยากรในการเสวนา รายละเอียดและประเด็นต่าง ๆ จากการเสวนาสภาคณาจารย์คณะวิทยาศาสตร์จะรวบรวมมานำเสนอต่อไป

ตารางเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์ ก.พ.อ. พ.ศ.๒๕๖๐	หลักเกณฑ์มหาวิทยาลัย	
ข้าราชการ	ข้าราชการ (พ.ศ.๒๕๕๖)	พนักงานมหาวิทยาลัย (พ.ศ.๒๕๕๕)
ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (วิธีปกติ)	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (วิธีปกติ)	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (วิธีปกติ)
๑. คุณสมบัติ	๑. คุณสมบัติ	๑. คุณสมบัติ
- วุฒิบ.เอก และดำรงตำแหน่งอาจารย์ไม่น้อยกว่า ๑ ปี และพ้นทดลองงาน	- วุฒิบ.เอก และดำรงตำแหน่งอาจารย์ไม่น้อยกว่า ๒ ปี	- วุฒิบ.เอก และดำรงตำแหน่งอาจารย์ไม่น้อยกว่า ๒ ปี
- วุฒิบ.โท และดำรงตำแหน่งอาจารย์ไม่น้อยกว่า ๔ ปี	- วุฒิบ.โท และดำรงตำแหน่งอาจารย์ไม่น้อยกว่า ๕ ปี	- วุฒิบ.โท และดำรงตำแหน่งอาจารย์ไม่น้อยกว่า ๕ ปี
- วุฒิป.ตรี และดำรงตำแหน่งอาจารย์ไม่น้อยกว่า ๖ ปี	- วุฒิป.ตรี และดำรงตำแหน่งอาจารย์ไม่น้อยกว่า ๔ ปี	- วุฒิป.ตรี และดำรงตำแหน่งอาจารย์ไม่น้อยกว่า ๔ ปี
๒. ผลการสอน ชำนาญ	๒. ผลการสอน ชำนาญ	๒. ผลการสอน ชำนาญ
๓. หลักฐานที่ใช้ประเมินผลการสอน คุณภาพ “ดี” กรณีสอนหลายวิชา หรือสอนวิชาที่มีผู้สอนร่วมกันหลายคน ต้องเสนอหลักฐานที่ใช้ในการประเมินผลการสอนทุกวิชา หรือทุกหัวข้อที่เป็นผู้สอน รวมกันไม่น้อยกว่า ๓ หน่วยกิตระบบทวิภาค	๓. เอกสารประกอบการสอน คุณภาพ “ดี”	๓. เอกสารประกอบการสอน คุณภาพ “ดี”
๔. ผลงานทางวิชาการ มีคุณภาพ “ดี” และมีปริมาณอย่างน้อย ดังนี้	๔. ผลงานทางวิชาการ	๔. ผลงานทางวิชาการ เสนอได้ ๒ แบบ
(๑) งานวิจัย ๒ เรื่อง หรือ	งานวิจัย และ/หรือ ผลงานวิชาการรับใช้สังคม และ/หรือ	แบบที่ ๑
(๒) งานวิจัย ๑ เรื่อง และ ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ๑ รายการ หรือ	หรือ ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น และ/หรือ	๑. งานวิจัย หรือ ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น
(๓) งานวิจัย ๑ เรื่อง และ ผลงานวิชาการรับใช้สังคม ๑ เรื่อง หรือ	บทความทางวิชาการ หรือ หนังสือ หรือ ตำรา อย่างน้อย ๓ เรื่อง และอย่างน้อย ๒ เรื่อง มีคุณภาพ “ดี” และ	อย่างน้อย ๒ เรื่อง และอย่างน้อย ๑ เรื่อง มีคุณภาพ “ดี” และ
(๔) งานวิจัย ๑ เรื่อง และ ตำราหรือหนังสือ ๑ เล่ม		๒. บทความทางวิชาการ หรือ ตำรา หรือ หนังสือ อย่างน้อย ๑ เรื่อง มีคุณภาพ “ดี”

- ๒ -

หลักเกณฑ์ ก.พ.อ. พ.ศ.๒๕๖๐	หลักเกณฑ์มหาวิทยาลัย	
ข้าราชการ	ข้าราชการ (พ.ศ.๒๕๕๖)	พนักงานมหาวิทยาลัย (พ.ศ.๒๕๕๕)
ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (วิธีปกติ)	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (วิธีปกติ)	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (วิธีปกติ)
สาขาวิชาทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์		แบบที่ ๒
ใช้ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือ ผลงานวิชาการรับใช้สังคม หรือ บทความทางวิชาการ มีคุณภาพ “ดีมาก” แทนงานวิจัย ตาม (๒) - (๔) ได้		งานวิจัย อย่างน้อย ๓ เรื่อง และอย่างน้อย ๒ เรื่อง มีคุณภาพ “ดี”
๕. การตัดสินใจ	๕. การตัดสินใจ	๕. การตัดสินใจ
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ - ๕ คน	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ - ๕ คน	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ - ๕ คน
การตัดสินใจ เสียงข้างมาก	การตัดสินใจ เสียงข้างมาก	การตัดสินใจ เสียงข้างมาก
ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (วิธีพิเศษ)	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (วิธีพิเศษ)	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (วิธีพิเศษ)
คุณสมบัติไม่ครบตามหลักเกณฑ์	คุณสมบัติไม่ครบตามหลักเกณฑ์	คุณสมบัติไม่ครบตามหลักเกณฑ์
๑. ผลงานทางวิชาการ	๑. ผลงานทางวิชาการ	๑. ผลงานทางวิชาการ
ตามวิธีปกติ มีคุณภาพ “ดีมาก”	ตามวิธีปกติ มีคุณภาพ “ดีมาก”	ตามแบบที่ ๑ หรือ แบบที่ ๒ มีคุณภาพ “ดีมาก”
๒. การตัดสินใจ	๒. การตัดสินใจ	๒. การตัดสินใจ
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนอย่างน้อย ๕ คน	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๕ คน	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๕ คน
การตัดสินใจ เสียงข้างมาก	การตัดสินใจ ๔ ใน ๕ เสียง	การตัดสินใจ ๔ ใน ๕ เสียง

หลักเกณฑ์ ก.พ.อ. พ.ศ.๒๕๖๐	หลักเกณฑ์มหาวิทยาลัย	
ข้าราชการ	ข้าราชการ (พ.ศ.๒๕๕๖)	พนักงานมหาวิทยาลัย (พ.ศ.๒๕๕๕)
ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ (วิธีปกติ)	ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ (วิธีปกติ)	ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ (วิธีปกติ)
๑. คุณสมบัติ	๑. คุณสมบัติ	๑. คุณสมบัติ
ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ไม่น้อยกว่า ๒ ปี	ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ไม่น้อยกว่า ๓ ปี	ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ไม่น้อยกว่า ๓ ปี
๒. ผลการสอบ ชำนาญพิเศษ	๒. ผลการสอบ ชำนาญพิเศษ	๒. ผลการสอบ ชำนาญพิเศษ
๓. หลักฐานที่ใช้ประเมินผลการสอน คุณภาพ “ดี”	๓. เอกสารคำสอน คุณภาพ “ดี”	๓. เอกสารคำสอน คุณภาพ “ดี”
กรณีสอนหลายวิชา หรือสอนวิชาที่มีผู้สอนร่วมกัน		
หลายคน ต้องเสนอหลักฐานที่ใช้ในการประเมินผลการสอนทุกวิชา หรือทุกหัวข้อที่เป็นผู้สอน รวมกันไม่น้อยกว่า ๓ หน่วยกิตระบบทวิภาค		
๔. ผลงานทางวิชาการ เสนอได้ ๒ วิธี	๔. ผลงานทางวิชาการ	๔. ผลงานทางวิชาการ เสนอได้ ๒ แบบ
วิธีที่ ๑ ผลงานมีคุณภาพ “ดี” และมีปริมาณ	๑. งานวิจัย หรือ ผลงานวิชาการรับใช้สังคม หรือ	แบบที่ ๑
อย่างน้อย ดังนี้	ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น อย่างน้อย ๓ เรื่อง	๑. งานวิจัย หรือ ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น
(๑) งานวิจัย ๒ เรื่อง หรือ	และอย่างน้อย ๑ เรื่อง มีคุณภาพ “ดี” และ	อย่างน้อย ๓ เรื่อง และอย่างน้อย ๑ เรื่อง มีคุณภาพ
(๒) งานวิจัย ๑ เรื่อง และ ผลงานทางวิชาการใน	๒. ตำรา หรือ หนังสือ อย่างน้อย ๑ เรื่อง มี	“ดี” และ
ลักษณะอื่น ๑ รายการ หรือ	คุณภาพ “ดี”	๒. บทความทางวิชาการ (scholarly article หรือ
(๓) งานวิจัย ๑ เรื่อง และ ผลงานวิชาการรับใช้สังคม		learned article) ที่เผยแพร่ในวารสารระดับนานาชาติ
๑ เรื่อง และ		ในฐานข้อมูลที่มี Impact Factor หรือ ตำรา หรือ
(๔) ตำรา หรือ หนังสือ ๑ เล่ม		หนังสือ อย่างน้อย ๑ เรื่อง มีคุณภาพ “ดี”

หลักเกณฑ์ ก.พ.อ. พ.ศ.๒๕๖๐	หลักเกณฑ์มหาวิทยาลัย	
ข้าราชการ	ข้าราชการ (พ.ศ.๒๕๕๖)	พนักงานมหาวิทยาลัย (พ.ศ.๒๕๕๕)
ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ (วิธีปกติ)	ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ (วิธีปกติ)	ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ (วิธีปกติ)
วิธีที่ ๒ ผลงานมีคุณภาพ และมีปริมาณอย่างน้อย		แบบที่ ๒
ดังนี้		งานวิจัย อย่างน้อย ๕ เรื่อง และอย่างน้อย ๓ เรื่อง
(๑) งานวิจัยอย่างน้อย ๓ เรื่อง มีคุณภาพ “ดีมาก”		มีคุณภาพ “ดีมาก”
อย่างน้อย ๒ เรื่อง และมีคุณภาพ “ดี” ๑ เรื่อง หรือ		
(๒) งานวิจัย มีคุณภาพ “ดีมาก” อย่างน้อย ๒ เรื่อง		
และ ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น มีคุณภาพ “ดี”		
หรือ		
(๓) งานวิจัย มีคุณภาพ “ดีมาก” อย่างน้อย ๒ เรื่อง		
และ ผลงานวิชาการรับใช้สังคม มีคุณภาพ “ดี”		
สาขาวิชาทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์		
โดยวิธีที่ ๒ ใช้ตำรา หรือ หนังสือ มีคุณภาพ “ดีมาก”		
อย่างน้อย ๒ เล่ม และมีคุณภาพ “ดี” ๑ เล่ม แทน		
ผลงานตาม (๑) – (๓) ได้		
ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการทุกประเภทต้องเป็นผลงาน	ผลงานทางวิชาการต้องไม่ซ้ำกับผลงานที่เคยใช้	ผลงานทางวิชาการต้องไม่ซ้ำกับผลงานที่เคยใช้
หลังจากได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	สำหรับการพิจารณาแต่งตั้งเป็น ผศ. มาแล้ว ทั้งนี้ ต้องมี	สำหรับการพิจารณาแต่งตั้งเป็น ผศ. มาแล้ว ทั้งนี้ ต้องมี
เดิม และเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด พร้อมแสดง	ผลงานทางวิชาการที่เพิ่มขึ้นหลังจากได้รับแต่งตั้งให้	ผลงานทางวิชาการที่เพิ่มขึ้นหลังจากได้รับแต่งตั้งให้
หลักฐานว่าการเผยแพร่นั้นได้ผ่านการประเมินคุณภาพ	ดำรงตำแหน่ง ผศ. ด้วย	ดำรงตำแหน่ง ผศ. ด้วย
โดย peer review จากหลากหลายสถาบัน		

- ๕ -

หลักเกณฑ์ ก.พ.อ. พ.ศ.๒๕๖๐	หลักเกณฑ์มหาวิทยาลัย	
ข้าราชการ	ข้าราชการ (พ.ศ.๒๕๕๖)	พนักงานมหาวิทยาลัย (พ.ศ.๒๕๕๕)
๕. การตัดสิน	๕. การตัดสิน	๕. การตัดสิน
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ - ๕ คน	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ - ๕ คน	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ - ๕ คน
การตัดสิน เสียข้งมาก	การตัดสิน เสียข้งมาก	การตัดสิน เสียข้งมาก
ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ (วิธีพิเศษ)	ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ (วิธีพิเศษ)	ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ (วิธีพิเศษ)
คุณสมบัติไม่ครบตามหลักเกณฑ์ ขอตำแหน่งข้ขึ้น	คุณสมบัติไม่ครบตามหลักเกณฑ์ ขอตำแหน่งข้ขึ้น	คุณสมบัติไม่ครบตามหลักเกณฑ์ ขอตำแหน่งข้ขึ้น
	เปลี่ยนสาขาวิชา	เปลี่ยนสาขาวิชา
๑. ผลงานทางวิชาการ	๑. ผลงานทางวิชาการ	๑. ผลงานทางวิชาการ
เฉพาะวิธีที่ ๑ มีคุณภาพ “ดีมาก”	ตามวิธีปกติ มีคุณภาพ “ดีมาก”	ตามแบบที่ ๑ และ ๒ มีคุณภาพ “ดีมาก”
๒. การตัดสิน	๒. การตัดสิน	๒. การตัดสิน
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนอย่างน้อย ๕ คน	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๕ คน	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๕ คน
การตัดสิน เสียข้งมาก	การตัดสิน ๔ ใน ๕ เสียง	การตัดสิน ๔ ใน ๕ เสียง

- ๖ -

หลักเกณฑ์ ก.พ.อ. พ.ศ.๒๕๖๐	หลักเกณฑ์มหาวิทยาลัย	
ข้าราชการ	ข้าราชการ (พ.ศ.๒๕๕๖)	พนักงานมหาวิทยาลัย (พ.ศ.๒๕๕๕)
ตำแหน่งศาสตราจารย์ (วิธีปกติ)	ตำแหน่งศาสตราจารย์ (วิธีปกติ)	ตำแหน่งศาสตราจารย์ (วิธีปกติ)
๑. คุณสมบัติ	๑. คุณสมบัติ	๑. คุณสมบัติ
ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ไม่น้อยกว่า ๒ ปี	ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ไม่น้อยกว่า ๒ ปี	ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ไม่น้อยกว่า ๒ ปี
๒. ผลการสอบ	๒. ผลการสอบ เชี่ยวชาญ	๒. ผลการสอบ เชี่ยวชาญ
๓. ผลงานทางวิชาการ เสนอได้ ๒ วิธี	๓. ผลงานทางวิชาการ เสนอได้ ๒ วิธี	๓. ผลงานทางวิชาการ เสนอได้ ๒ วิธี
วิธีที่ ๑ ผลงานมีคุณภาพ “ดีมาก” และมีปริมาณ	วิธีที่ ๑	วิธีที่ 1
อย่างน้อย ดังนี้	๑. งานวิจัย หรือ ผลงานวิชาการรับใช้สังคม หรือ	๑. งานวิจัย หรือ ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น
(๑) งานวิจัย ๕ เรื่อง ต้องเผยแพร่ในวารสารวิชาการ	ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น อย่างน้อย ๕ เรื่อง	อย่างน้อย ๕ เรื่อง และอย่างน้อย ๒ เรื่อง เผยแพร่ใน
ที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด	และอย่างน้อย ๒ เรื่อง เผยแพร่ในวารสารวิชาการที่มี	วารสารวิชาการที่มีฐานข้อมูลระดับนานาชาติ และ
หรือ	ฐานข้อมูลระดับนานาชาติ และอย่างน้อย ๑ เรื่อง มี	อย่างน้อย ๑ เรื่อง มีคุณภาพ “ดีมาก” หรือ
(๒) งานวิจัย ๑ เรื่อง ต้องเผยแพร่ในวารสารวิชาการ	คุณภาพ “ดีมาก” และ	งานวิจัยร่วมกับบทความทางวิชาการ (scholarly
ที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด	๒. ตำรา หรือ หนังสือ อย่างน้อย ๑ เล่ม มีคุณภาพ	article หรือ learned article) ที่เผยแพร่ในวารสาร
และ ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ต้องเผยแพร่ใน	“ดีมาก” ทั้งนี้ ต้องมีจำนวนหน้าที่แต่งเองเทียบได้ประมาณ	ระดับนานาชาติในฐานข้อมูลที่มี Impact Factor มี
ระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือ ผลงาน	๘๐ หน้าของหนังสือขนาด ๘ หน้ายก ถ้าแต่งร่วมต้องมี	จำนวนและคุณค่าเทียบเท่างานวิจัย และ
วิชาการรับใช้สังคม รวมกันทั้งหมดอย่างน้อย ๕ เรื่อง	สัดส่วนเทียบได้เท่ากับจำนวนหน้าที่แต่งเองประมาณ	๒. ตำรา หรือ หนังสือ อย่างน้อย ๑ เล่ม มีคุณภาพ
และ	๘๐ หน้าของหนังสือขนาด ๘ หน้ายก	“ดีมาก” ทั้งนี้ ต้องมีจำนวนหน้าที่แต่งเองเทียบได้ประมาณ
(๓) ตำรา หรือ หนังสือ ๑ เล่ม		๘๐ หน้าของหนังสือขนาด ๘ หน้ายก ถ้าแต่งร่วมต้องมี
		สัดส่วนเทียบได้เท่ากับจำนวนหน้าที่แต่งเองประมาณ
		๘๐ หน้าของหนังสือขนาด ๘ หน้ายก

หลักเกณฑ์ ก.พ.อ. พ.ศ.๒๕๖๐	หลักเกณฑ์มหาวิทยาลัย	
ข้าราชการ	ข้าราชการ (พ.ศ.๒๕๕๖)	พนักงานมหาวิทยาลัย (พ.ศ.๒๕๕๕)
ตำแหน่งศาสตราจารย์ (วิธีปกติ)	ตำแหน่งศาสตราจารย์ (วิธีปกติ)	ตำแหน่งศาสตราจารย์ (วิธีปกติ)
วิธีที่ ๒ ผลงานมีคุณภาพ “ดีเด่น” และมีปริมาณ	วิธีที่ ๒	วิธีที่ ๒
อย่างน้อย ดังนี้	๑. งานวิจัย อย่างน้อย ๕ เรื่อง และอย่างน้อย ๒ เรื่อง	๑. งานวิจัย อย่างน้อย ๕ เรื่อง และอย่างน้อย ๒ เรื่อง
(๑) งานวิจัย ๕ เรื่อง ต้องเผยแพร่ในวารสารวิชาการ	เผยแพร่ในวารสารวิชาการที่มีฐานข้อมูลระดับนานาชาติ	เผยแพร่ในวารสารวิชาการที่มีฐานข้อมูลระดับนานาชาติ
ที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด	และอย่างน้อย ๑ เรื่อง มีคุณภาพ “ดีเด่น” หรือ	และอย่างน้อย ๑ เรื่อง มีคุณภาพ “ดีเด่น” หรือ
หรือ	๒. ผลงานวิชาการรับใช้สังคม อย่างน้อย ๕ เรื่อง	๒. ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น อย่างน้อย ๕ เรื่อง
(๒) งานวิจัย ๑ เรื่อง ต้องเผยแพร่ในวารสารวิชาการ	และอย่างน้อย ๑ เรื่อง มีคุณภาพ “ดีเด่น” หรือ	และอย่างน้อย ๑ เรื่อง มีคุณภาพ “ดีเด่น” หรือ
ที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด	๓. ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น อย่างน้อย ๕ เรื่อง	๓. ตำรา หรือ หนังสือ อย่างน้อย ๑ เล่ม มีคุณภาพ
และ ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ต้องเผยแพร่ใน	และอย่างน้อย ๑ เรื่อง มีคุณภาพ “ดีเด่น” หรือ	“ดีเด่น” ทั้งนี้ ต้องมีจำนวนหน้าที่แต่งเองเทียบได้ประมาณ
ระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือ ผลงาน	๔. ตำรา หรือ หนังสือ อย่างน้อย ๑ เล่ม มีคุณภาพ	๘๐ หน้าของหนังสือขนาด ๘ หน้ายก ถ้าแต่งร่วมต้องมี
วิชาการรับใช้สังคม รวมกันทั้งหมดอย่างน้อย ๕ เรื่อง	“ดีเด่น” ทั้งนี้ ต้องมีจำนวนหน้าที่แต่งเองเทียบได้ประมาณ	๘๐ หน้าของหนังสือขนาด ๘ หน้ายก
	๘๐ หน้าของหนังสือขนาด ๘ หน้ายก ถ้าแต่งร่วมต้องมี	๘๐ หน้าของหนังสือขนาด ๘ หน้ายก
สาขาวิชาทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	สัดส่วนเทียบได้เท่ากับจำนวนหน้าที่แต่งเองประมาณ	
เสนอผลงานทางวิชาการได้ ๒ วิธี ดังนี้	๘๐ หน้าของหนังสือขนาด ๘ หน้ายก	
วิธีที่ ๑ ผลงานมีคุณภาพ “ดีมาก” และมีปริมาณ		
อย่างน้อย ดังนี้		
(๑) งานวิจัย ๒ เรื่อง ต้องเผยแพร่ในวารสารวิชาการ		
ที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด		
หรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม ๑ หรือ		
(๒) งานวิจัย ๑ เรื่อง ต้องเผยแพร่ในวารสารวิชาการ		
ที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด		

หลักเกณฑ์ ก.พ.อ. พ.ศ.๒๕๖๐	หลักเกณฑ์มหาวิทยาลัย	
ข้าราชการ	ข้าราชการ (พ.ศ.๒๕๕๖)	พนักงานมหาวิทยาลัย (พ.ศ.๒๕๕๕)
หรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม ๑ และ ผลงานทางวิชาการ		
ในลักษณะอื่น หรือ ผลงานวิชาการรับใช้สังคม รวมกัน		
ทั้งหมดอย่างน้อย ๒ เรื่อง และ		
(๓) ตำรา หรือ หนังสือ ๒ เล่ม		
วิธีที่ ๒ ผลงานมีคุณภาพ “ดีเด่น” และมีปริมาณ		
อย่างน้อย ดังนี้		
(๑) งานวิจัย ๓ เรื่อง ต้องเผยแพร่ในวารสารวิชาการ		
ที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด		
หรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม ๑ หรือ		
(๒) งานวิจัย ๑ เรื่อง ต้องเผยแพร่ในวารสารวิชาการ		
ที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด		
หรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม ๑ หรือ ตำรา หรือ หนังสือ		
๑ เล่ม และ ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือ		
ผลงานวิชาการรับใช้สังคม รวมกันทั้งหมดอย่างน้อย		
๓ เรื่อง หรือ		
(๓) ตำรา หรือ หนังสือ ๓ เล่ม		
ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการทุกประเภทต้องเป็นผลงาน	ผลงานทางวิชาการต้องไม่ซ้ำกับผลงานที่เคยใช้	ผลงานทางวิชาการต้องไม่ซ้ำกับผลงานที่เคยใช้
หลังจากได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	สำหรับการพิจารณาแต่งตั้งเป็น ผศ. และ รศ. มาแล้ว	สำหรับการพิจารณาแต่งตั้งเป็น ผศ. และ รศ. มาแล้ว
เดิม และเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด พร้อมแสดง	ทั้งนี้ ต้องมีผลงานทางวิชาการที่เพิ่มขึ้นหลังจาก	ทั้งนี้ ต้องมีผลงานทางวิชาการที่เพิ่มขึ้นหลังจาก
หลักฐานว่าการเผยแพร่นั้นได้ผ่านการประเมินคุณภาพ	ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รศ. ด้วย	ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รศ. ด้วย
โดย peer review จากหลากหลายสถาบัน		

หลักเกณฑ์ ก.พ.อ. พ.ศ.๒๕๖๐	หลักเกณฑ์มหาวิทยาลัย	
ข้าราชการ	ข้าราชการ (พ.ศ.๒๕๕๖)	พนักงานมหาวิทยาลัย (พ.ศ.๒๕๕๕)
๔. การตัดสิน	๔. การตัดสิน	๔. การตัดสิน
วิธีที่ ๑ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ - ๕ คน	วิธีที่ ๑ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ - ๕ คน	วิธีที่ ๑ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ - ๕ คน
การตัดสิน เสียงข้างมาก	การตัดสิน เสียงข้างมาก	การตัดสิน เสียงข้างมาก
วิธีที่ ๒ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ - ๕ คน	วิธีที่ ๒ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๕ คน	วิธีที่ ๒ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๕ คน
การตัดสิน เสียงข้างมาก	การตัดสิน เสียงข้างมาก	การตัดสิน เสียงข้างมาก
ตำแหน่งศาสตราจารย์ (วิธีพิเศษ)	ตำแหน่งศาสตราจารย์ (วิธีพิเศษ)	ตำแหน่งศาสตราจารย์ (วิธีพิเศษ)
คุณสมบัติไม่ครบตามหลักเกณฑ์ ขอตำแหน่งข้ามชั้น	คุณสมบัติไม่ครบตามหลักเกณฑ์ ขอตำแหน่งข้ามชั้น	คุณสมบัติไม่ครบตามหลักเกณฑ์ ขอตำแหน่งข้ามชั้น
	เปลี่ยนสาขาวิชา	เปลี่ยนสาขาวิชา
๑. ผลงานทางวิชาการ	๑. ผลงานทางวิชาการ	๑. ผลงานทางวิชาการ
เฉพาะวิธีที่ ๑ มีคุณภาพ "ดีเด่น"	เฉพาะวิธีที่ ๑ มีคุณภาพ "ดีเด่น"	เฉพาะวิธีที่ ๑ มีคุณภาพ "ดีเด่น"
๒. การตัดสิน	๒. การตัดสิน	๒. การตัดสิน
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนอย่างน้อย ๕ คน	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๕ คน	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๕ คน
การตัดสิน ๔ ใน ๕ เสียง	การตัดสิน ๔ ใน ๕ เสียง	การตัดสิน ๔ ใน ๕ เสียง
การทบทวนผลการพิจารณา		
ทบทวนได้ไม่เกิน ๒ ครั้ง และยื่นเรื่องภายใน ๙๐ วันนับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ		
(๑) ทบทวนครั้งที่ ๑ ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ชุดเดิมพิจารณาซ้ำชี้แจง		
(๒) ทบทวนครั้งที่ ๒ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ เพิ่มเติมจากที่แต่งตั้งไว้เดิม จำนวน ๒ - ๓ คนพิจารณาซ้ำชี้แจง และให้ประธานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ		
ชุดเดิมทำหน้าที่เป็นประธาน		

mu

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Agreement : PA)

โดย อาจารย์ ดร.ธิตคม พิวพันธ์สวัสดิ์ รองประธานสภาคณาจารย์ คนที่ 2



ตามที่กองทรัพยากรบุคคลได้ออกหนังสือเวียนที่ ศร 0517/ว8380 เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีสาระสำคัญของการปรับเปลี่ยน คือ การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนใหม่เพื่อลดความแตกต่างจากกรรมการประเมินและปรับการประเมินสมรรถนะใหม่ให้ประเมินตามค่านิยม MAHIDOL และการประเมินสมรรถนะที่เปลี่ยนเป็นการให้คะแนน

ตั้งแต่ 0 ถึง 10 คะแนน เนื่องจากเกณฑ์การประเมินดังกล่าวทำให้ผู้รับการประเมินได้รับความเป็นธรรมมากขึ้น ทางมหาวิทยาลัยจึงกำหนดให้ใช้ตั้งแต่ 1 มกราคม 2561 เป็นต้นไป ทางสภาคณาจารย์จึงขอแนะนำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่มาแจ้งให้ผู้รับการประเมินรับทราบ



งานสร้างเสริมศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กองทรัพยากรบุคคล
โทร. i+49-6277 โทรสาร i+49-6289

ที่ ศธ 0517/ว. 8380

วันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ.2560

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เรียน (เวียน) หัวหน้าส่วนงาน/หัวหน้าหน่วยงาน ในมหาวิทยาลัย

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบประเมินสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) และวิธีการประเมินสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)
2. ตัวอย่างแบบสมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency) และวิธีการประเมินสมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency)

ด้วยคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (ก.บ.ค.) ในการประชุมครั้งที่ 10/2560 เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2560 มีมติอนุมัติให้นำค่านิยม MAHIDOL ของมหาวิทยาลัยมหิดลมาใช้เป็นการประเมินสมรรถนะหลักในการประเมินบุคลากรในมหาวิทยาลัยทุกประเภท และคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (ก.บ.ค.) ในการประชุมครั้งที่ 21/2560 เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 มีมติอนุมัติให้ปรับวิธีการประเมินสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) และสมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency) ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการประเมินสมรรถนะหลัก และเนื่องจากมีผู้ร้องทุกข์และร้องเรียนเกี่ยวกับการไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานหลายราย ดังนั้น ก.บ.ค. จึงมีมติเห็นชอบให้กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและมีชัดเจนยิ่งขึ้น โดยมีสาระสำคัญของการปรับเปลี่ยน และแนวทางการประเมินดังต่อไปนี้

1.การประเมินผลงาน (Performance) ให้ดำเนินการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้าโดยให้กำหนดตัวชี้วัด (KPI) และเป้าหมาย หรือผลลัพธ์ให้ชัดเจน เพื่อจะได้ไม่เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ และเกิดความแตกต่างกันในการประเมินของผู้ประเมิน ดังนี้

1.1 ต้องเป็นการประเมินตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ที่ทำร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินก่อนรอบการประเมิน

1.2 ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้ให้คะแนนประเมินผู้รับการประเมิน และนำเสนอต่อคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับรองโดยคณะกรรมการประเมินฯ และกรรมการที่มาจากการเสนอชื่อของผู้รับการประเมินทำหน้าที่ตรวจสอบความโปร่งใสและมาตรฐานของการประเมินว่าเป็นไปตามที่ตกลงกันไว้หรือไม่

1.3 กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนใหม่เพื่อลดความแตกต่างจากกรรมการประเมินฯ ดังนี้

เดิม	ใหม่	คะแนน
ผลลัพธ์สูงกว่ามาตรฐานมาก	ผลลัพธ์สูงกว่าเป้าหมายมาก หรือสูงกว่ามาตรฐานมาก	9 - 10
ผลลัพธ์สูงกว่ามาตรฐาน	ผลลัพธ์ได้ตามเป้าหมาย หรือได้ตามมาตรฐาน	7 - 8
ผลลัพธ์ได้ตามมาตรฐาน	ผลลัพธ์ได้ใกล้เคียงเป้าหมาย หรือได้ใกล้เคียงมาตรฐาน	5 - 6
ผลลัพธ์ต่ำกว่ามาตรฐาน	ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมาย หรือต่ำกว่ามาตรฐาน	3 - 4
ผลลัพธ์ต่ำกว่ามาตรฐานมาก	ไม่มีผลลัพธ์ หรือผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมายมาก หรือต่ำกว่ามาตรฐานมาก	0 - 2

2. การประเมินสมรรถนะ (Competency)

2.1 การประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (ก.บ.ค.) ในการประชุมครั้งที่ 10/2560 เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2560 ได้มีมติอนุมัติให้ประเมินตามค่านิยม MAHIDOL ของมหาวิทยาลัย 7 รายการ ซึ่งมหาวิทยาลัยได้มีหนังสือแจ้งให้ส่วนงานต่างๆ ทราบและถือปฏิบัติแล้วตามหนังสือที่ ศธ 0517/ว.4200 ลงวันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ.2560

2.2 ประเมินสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) (รายละเอียดสิ่งที่ส่งมาด้วย 1)

2.2.1 ปรับแบบประเมินจากเดิมที่กำหนดสมรรถนะแต่ละรายการมีพฤติกรรมที่แบ่งเป็นระดับ และในแต่ละระดับมีรายละเอียดของพฤติกรรม (สมรรถนะแต่ละรายการมีจำนวน 5 - 6 ระดับ) เป็น กำหนดให้สมรรถนะแต่ละรายการ (10 รายการ) มีพฤติกรรมในภาพรวมโดยไม่กำหนดระดับ และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตั้งแต่ 0 - 10 คะแนน

2.2.2 ปรับวิธีการประเมินจากเดิมประเมินไล่ระดับตั้งแต่ระดับที่ 1 ไปจนถึงในระดับที่คาดหวังของผู้รับการประเมิน เป็น ให้ประเมินจากพฤติกรรมของผู้รับการประเมินที่แสดงออกตามความหมายของสมรรถนะแต่ละรายการ โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนการประเมินตั้งแต่ 0 - 10 คะแนน

2.3 การประเมินสมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency) (รายละเอียดสิ่งที่ส่งมาด้วย 2)

2.3.1 ปรับแบบประเมินจากเดิมที่กำหนดสมรรถนะแต่ละรายการมีพฤติกรรมที่แบ่งเป็นระดับ และในแต่ละระดับมีรายละเอียดของพฤติกรรม (สมรรถนะแต่ละรายการมีจำนวน 5 ระดับ) เป็น แบบประเมินที่มีเกณฑ์การให้คะแนนตั้งแต่ 0 - 10 คะแนน

2.3.2 ปรับวิธีการประเมินจากเดิมประเมินไล่ระดับตั้งแต่ระดับที่ 1 ไปจนถึงในระดับที่คาดหวังของผู้รับการประเมิน เป็น ให้ประเมินในระดับที่คาดหวังของผู้รับการประเมิน โดยพิจารณาจากพฤติกรรมของผู้รับการประเมินที่แสดงออก ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนการประเมินตั้งแต่ 0 - 10 คะแนน

ทั้งนี้ ให้ใช้แบบประเมินสมรรถนะและวิธีการประเมินสมรรถนะแบบใหม่ตั้งแต่รอบปีการประเมิน พ.ศ. 2561 เป็นต้นไป (เริ่มใช้ประเมินตั้งแต่ 1 มกราคม 2561 เป็นต้นไป)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป



รองศาสตราจารย์นายแพทย์อัมย์ สุภัทรพันธุ์
 รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล
 ปฏิบัติหน้าที่แทน รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล



ปอมท.

คำสั่งที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย

ที่ 10/2560

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการบริหาร ปอมท.

ตามที่คณะกรรมการบริหารที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) ชุดที่ 39 ได้ครบวาระการดำรงตำแหน่งตามระเบียบที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) ว่าด้วย การบริหารงานของที่ประชุม พ.ศ. 2557 ลงวันที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2557 ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของที่ประชุมดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามระเบียบฯ ในการประชุมของที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทยสมัยสามัญ ครั้งที่ 12/2560 เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2560 ณ ห้องประชุม R-501 อาคารเรียนรวมวิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย จังหวัดเชียงราย ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหาร ปอมท. ชุดที่ 40 ดังรายนามต่อไปนี้

- | | |
|---|----------------------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระชน พลโยธา | ประธาน ปอมท. |
| 2. ศาสตราจารย์คลินิก แพทย์หญิงวรรณภา ศรีโรจนกุล | รองประธาน ปอมท. คนที่หนึ่ง |
| 3. อาจารย์ ดร.โสภิตา สัมปัตติกกร | รองประธาน ปอมท. คนที่สอง |

ทั้งนี้ มีวาระการดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2560 ถึงวันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ. 2561

สั่ง ณ วันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2560

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวุฒิ ฉัตรอุทัย)

ประธานที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ชุดที่ 39



พศ.ธีระชน พลโยธา



ศ.คลินิกพญ.วรรณภา ศรีโรจนกุล



อ.ดร.โสภิตา สัมปัตติกกร

บรรณาธิการแถลง

โดย อาจารย์ ดร.ธิตคม พัวพันสวัสดิ์

Wisdom of the Law



สำหรับปี 2560ที่กำลังจะผ่านไป ในช่วงสุดท้ายนี้สภาคณาจารย์ชุดใหม่ก็ได้เริ่มปฏิบัติหน้าที่ประชุมครั้งแรกไปเมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2560 ซึ่งการแต่งตั้งกรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์ยังไม่เรียบร้อยดังนั้นในฉบับนี้ผม อ.ดร.ธิตคม พัวพันสวัสดิ์ จะทำหน้าที่รักษาการแทนบรรณาธิการประจำฉบับ

ในฉบับนี้ ขอนำเรื่องที่สำคัญ และอยู่ในความสนใจของประชาคมในช่วงท้ายปีมานำเสนอต่อผู้อ่านสองเรื่องครับ

เรื่องแรกตามที่สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ได้ออกประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งวิชาการ ฉบับใหม่ ทางสภาคณาจารย์ก็ขอนำตารางเปรียบเทียบเกณฑ์

การขอตำแหน่งวิชาการแบบเก่า และแบบใหม่ จากกองทรัพยากรบุคคล รวมทั้งแนวทางการดำเนินการของมหาวิทยาลัยในเรื่องดังกล่าวเสนอให้ได้รับทราบโดยทั่วกัน

ส่วนอีกเรื่องหนึ่งคือเรื่องการปรับเกณฑ์คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินสมรรถนะ เพื่อให้การประเมินมีความเป็นธรรมมากขึ้น ซึ่งน่าจะถือว่าเป็นข่าวดีรับปีใหม่สำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทุกท่าน

หวังว่าทั้งสองบทความจะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่าน

ขอขอบคุณทุกท่านที่ติดตามข่าวสภาคณาจารย์มาตลอดปี 2560 ขอให้ทุกท่านมีความสุขส่งท้ายปีนี้ พบกันใหม่ฉบับหน้าครับ

mu

ข่าวสภาคณาจารย์

เป็นหนังสือในมหาวิทยาลัย และเป็นสื่อระหว่างคณาจารย์ในการรับฟังแลกเปลี่ยนทัศนคติ ข้อคิดเห็น ทั้งด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านสวัสดิการ และอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย บทความ ข้อคิด จดหมาย เป็นความเห็นของผู้เขียนเท่านั้น มิใช่ความเห็นของสภาคณาจารย์ เกณฑ์การพิจารณาบทความเป็นไปตาม www.senate.mahidol.ac.th/th/regulation.html

บรรณาธิการประจำฉบับ อ.ดร.ธิตคม พัวพันสวัสดิ์

กองบรรณาธิการ ศ.คลินิก พญ.วรรณ ศรีโรจนกุล ผศ.บพ.เฉลิมพงษ์ วัตรดอกไม้ไพโร
อ.ดร.ธิตคม พัวพันสวัสดิ์ ผศ.ดร.ชาญยศ ปลื้มปีติวิริยะเวช

ประสานงานกลาง สุจิรา สอนสม พิษญา วงษ์วันกนิษฐ์

ออกแบบและจัดทำรูปเล่ม พรศิริ บุญมาวงศ์

เจ้าของ สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ชั้น 5
999 ถนนพุทธมณฑลสาย 4 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม 73170
โทรศัพท์ : 0-2849-6351-2 โทรสาร : 0-2849-6350