



หลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการ เพื่อการเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

CAREER PATH



เฉพาะตัว



หัวหนา

ตำแหน่งทั่วไป
(วุฒิต่ำกว่า ป.ตรี)

ชำนาญงานพิเศษ

ชำนาญงาน

ปฏิบัติงาน

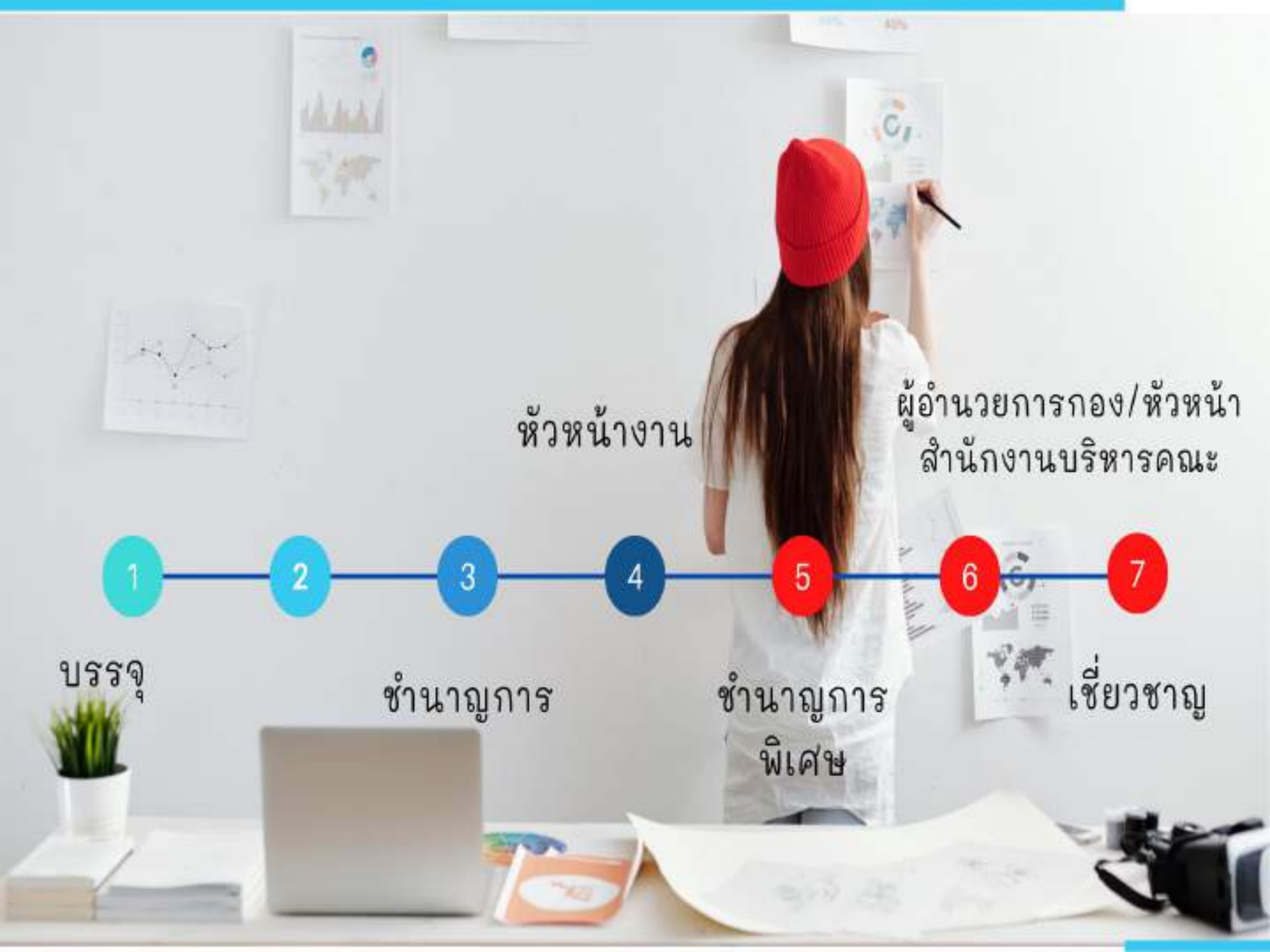
ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
(วุฒิ ป.ตรีขึ้นไป)

เชี่ยวชาญ

ชำนาญการพิเศษ

ชำนาญการ

ปฏิบัติการ



หัวหน้างาน

ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้า
สำนักงานบริหารคณะ

1

2

3

4

5

6

7

บรรจุ

ชำนาญการ

ชำนาญการ
พิเศษ

เชี่ยวชาญ



ประกาศ ฉบับที่ 1



ประกาศ ฉบับที่ 2



ประกาศ ฉบับที่ 3



ประกาศ ฉบับที่ 4



สรุปหลักเกณฑ์

การแต่งตั้งพนักงานเงินรายได้
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น



ตำแหน่งสูงขึ้น : พนักงานเงินรายได้

วุฒิต่ำกว่าป.ตรี
ชำนาญงาน
ชำนาญงานพิเศษ

ป.ตรี ขึ้นไป
ชำนาญการ
ชำนาญการพิเศษ



เกณฑ์การแต่งตั้ง/
ค่าตอบแทน
เช่นเดียวกับพนักงาน
มหาวิทยาลัย

จ้างเต็มเวลา
ไม่น้อยกว่า 5 ปี

การบรรจุพนักงานเงินรายได้ที่ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ประเด็น	ส่วนงานเดิม	ส่วนงานใหม่
การบรรจุ	หน้าที่และลักษณะงาน เดียวกันกับ พม.	มีหนังสือรับรองการปฏิบัติ งานจากส่วนงานเดิม
การสรรหา	ผู้ผ่านการรับสมัครทั่วไป ให้ย้ายไปบรรจุ	รับสมัครทั่วไป
การทดลองงาน	ไม่ต้องทดลองงาน	ต้องทดลองงาน
อัตราเงินเดือน	พม.เงินรายได้ = งด.เท่าเดิม พม.งบป. = งด.ตามวุฒิ+ ส่วนงานอาจสมทบจ่าย	พม.เงินรายได้/งบป. = งด.ตามวุฒิ + ส่วนงานอาจ สมทบจ่าย

การแต่งตั้งบุคคล



คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
(ผลการประเมิน **TOR** ย้อนหลัง)



ผลการดำเนินงาน

1. ผลสำเร็จของงานที่สำคัญที่ผ่านมา (**พม 01**)
2. ข้อเสนอแนวคิด แผนงาน โครงการฯ ที่จะทำในอนาคต
(เน้น outcome)(**พม.02**)



ผลงาน



จริยธรรมและจรรยาบรรณ
ทางวิชาชีพ

คุณสมบัติ
เฉพาะตำแหน่ง

TOR = ดีมาก



ชำนาญงาน

TOR ระดับปฏิบัติงาน = ดีมาก
ติดต่อกัน 3 ปี

ชำนาญการ

TOR ระดับปฏิบัติการ = ดีมาก ติดต่อกัน
ป.ตรี 3 ปี ป.โท 2 ปี ป.เอก 1 ปี

ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ

TOR ชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการพิเศษ
= ดีมาก ติดต่อกัน 3 ปี

เชี่ยวชาญ TOR ระดับชำนาญการพิเศษ
= ดีมากติดต่อ 3 ปี โดยมีดีเด่น 1 ปี

เปรียบเทียบคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง



ตำแหน่ง	หลักเกณฑ์ข้าราชการพ.ศ.2558	หลักเกณฑ์พนักงานมหาวิทยาลัย ฉบับที่ 3 พ.ศ.2566
ชำนาญงาน	ปวส.4 ปี ปวช. 5 ปี ปวส. 6 ปี	TOR ระดับปฏิบัติงาน ย้อนหลัง 3 ปี ติดต่อกัน อยู่ในระดับ ดีมาก ขึ้นไป
ชำนาญการ	ป.ตรี 6 ปี ป.โท 4 ปี ป.เอก 2 ปี	TOR ระดับปฏิบัติการ ดีมาก ติดต่อกัน ป.ตรี อย่างน้อย 3 ปี ป.โท อย่างน้อย 2 ปี ป.เอก อย่างน้อย 1 ปี
ชำนาญงานพิเศษ	ชำนาญงาน 6 ปี	TOR ระดับชำนาญงาน ย้อนหลัง 3 ปี ติดต่อกัน อยู่ในระดับ ดีมาก ขึ้นไป
ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ 4 ปี	TOR ระดับชำนาญการ ย้อนหลัง 3 ปี ติดต่อกัน อยู่ในระดับ ดีมาก ขึ้นไป
เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ 3 ปี Nawaporn Homchan	TOR ระดับชำนาญการพิเศษ ย้อนหลัง 3 ปี ติดต่อกัน อยู่ในระดับ ดีมาก ขึ้นไป โดยมี <u>ดีเด่น</u> อย่างน้อย 1 ปี

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (คะแนน TOR)

1. วิธีปกติ

ตำแหน่ง	ปี 1	ปี 2	ปี 3	ปี 4	ปี 5	ปี 6	ปี 7	ปี 8
ชำนาญการ (ป.ตรี)	ดีมาก	ดีมาก	ดี	 ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก		
ชก.พิเศษ ชง.พิเศษ	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก					
เชี่ยวชาญ	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	 ดีมาก	ดีเด่น			

คะแนน	ผลการประเมิน
90-100	ดีเด่น
80-89.99	ดีมาก
70-79.99	ดี
60-69.99	พอใช้
0-59.99	ต้องปรับปรุง
28042566	ไม่ผ่านการประเมิน

2. วิธีพิเศษ -ข้ามระดับ -TOR ไม่ตาม เกณฑ์

ตำแหน่ง	ปี 1	ปี 2	ปี 3
ชำนาญการ (ป.ตรี)	ดีเด่น	ดีเด่น	
ชก.พิเศษ ชง.พิเศษ เชี่ยวชาญ	ดีเด่น	ดีเด่น	

ผลการดำเนินงาน

1

ผลสำเร็จของงาน
ที่ผ่านมา
ซึ่งเป็นภาระงาน
ของตำแหน่งที่สูงขึ้น
(พม.01)

2

ข้อเสนอแนวคิด
แผนงาน โครงการ
ผลงาน
ที่จะทำในอนาคต
(พม.02)

แบบฟอร์ม

ผลการดำเนินงาน

ตำแหน่ง	1.ผลสำเร็จของงาน (แบบ พม.01)	2.ข้อเสนอแนวคิด แผนงาน โครงการ ผลงาน ที่จะทำในอนาคต (แบบ พม.02)
ชำนาญงาน	ผลสำเร็จของงานที่สำคัญ ที่ผ่านมาที่เป็นภาระงาน ของตำแหน่งที่สูงขึ้น (นำเสนอในลักษณะการวิเคราะห์ และสรุปผลการดำเนินงาน)	เน้น outcome ที่เป็นการพัฒนางานในหน้าที่ หรือส่วนงาน หรือมหาวิทยาลัย
ชำนาญการ		เน้น outcome ที่เป็นการพัฒนางานของส่วนงานหรือ มหาวิทยาลัย
ชำนาญงานพิเศษ		
ชำนาญการพิเศษ		
เชี่ยวชาญ		เน้น outcome ที่เป็นการพัฒนาระบบงานของส่วนงาน หรือมหาวิทยาลัย

ประเภทผลงาน



คู่มือปฏิบัติงาน



วิเคราะห์



สังเคราะห์



วิจัย



งานสร้างสรรค์
ด้าน
วิทยาศาสตร์/
สุนทรียะศิลปะ



สิทธิบัตร



ซอฟต์แวร์



หนังสือ

ตำแหน่ง	จำนวนผลงาน (รวมกันไม่น้อยกว่า 100%)	การมีส่วนร่วมในผลงาน (ไม่น้อยกว่า)	
		ไม่ใช่วิจัย (เป็น F/EIC)	วิจัย (เป็น F/Cor/EIC)
ชำนาญงาน	ผลงานการพัฒนางานในหน้าที่ 1.คู่มือปฏิบัติงานหลัก 1 เรื่อง <u>หรือ</u> 2.วิเคราะห์/สังเคราะห์/วิจัย/ผลงานลักษณะอื่น 1 เรื่อง	มีส่วนร่วม 50%	มีส่วนร่วม 25%
ชำนาญการ			
ชำนาญงาน พิเศษ	ผลงานการพัฒนางานของส่วนงาน หรือ ม.อ. 1.วิเคราะห์/สังเคราะห์/ผลงานลักษณะอื่น 1 เรื่อง <u>และ</u> 2.วิจัย 1 เรื่อง ดีพิมพ์ TCI กลุ่ม 1-2/วารสารวิชาการ ทั้งนี้ อาจใช้วิจัยแทนข้อ 1. ได้ (เผยแพร่เช่นเดียวกับข้อ 2.)	มีส่วนร่วม 50%	<u>วิจัย+ผลงานอื่น</u> วิจัยมีส่วนร่วม 25% โดยต้องมี วิจัย 1 เรื่อง 50%
ชำนาญการ พิเศษ			<u>วิจัยอย่างเดียว</u> วิจัยมีส่วนร่วม 25% โดยต้องมี วิจัย 2 เรื่อง 50%
เชี่ยวชาญ	ผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาระบบงานหรือมาตรฐานงาน 1.วิเคราะห์/สังเคราะห์/ผลงานลักษณะอื่น 2 เรื่อง <u>และ</u> 2.วิจัย 1 เรื่อง ดีพิมพ์ TCI กลุ่ม 1/นานาชาติ ทั้งนี้ อาจใช้วิจัยแทนข้อ 1. ได้ (เผยแพร่เช่นเดียวกับข้อ 2.)	มีส่วนร่วม 50%	<u>วิจัย+ผลงานอื่น</u> วิจัยมีส่วนร่วม 50% โดยต้องมี วิจัย 1 เรื่อง
			<u>วิจัยอย่างเดียว</u> วิจัยมีส่วนร่วม 50% โดยต้องมี วิจัย 3 เรื่อง

สรุปหลักเกณฑ์การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.2563 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ.2566 (บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 เมษายน 2566)

ตำแหน่ง/ ระดับ	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (วิธีปกติ)	ผลการดำเนินงาน		ผลงาน (อย่างน้อย)	ปริมาณ ผลงาน	การมีส่วนร่วมในผลงาน		เกณฑ์การตัดสิน		
		ผลสำเร็จของงาน ที่สำคัญที่ผ่านมา ซึ่งเป็นภาระงาน ของระดับสูงขึ้น	ข้อเสนอแนวคิด/แผนงาน/ โครงการ/ผลงาน ที่จะทำในอนาคต			ไม่ใช่งานวิจัย (เป็น First/EIC) มีส่วนร่วม ไม่น้อยกว่า	ผลงานวิจัย (เป็น First/Co/EIC) มีส่วนร่วม ไม่น้อยกว่า	ผลการ ดำเนินงาน (ไม่ต่ำกว่า)	คุณภาพผลงาน (ไม่ต่ำกว่าระดับ)	
									วิธีปกติ	วิธีพิเศษ
ตำแหน่งทั่วไป	ผลประเมิน TOR	✓	เป็น outcome การพัฒนางานในหน้าที่ ส่วนงาน หรือมหาวิทยาลัย	1.คู่มือปฏิบัติงาน 1 เรื่อง หรือ 2.วิเคราะห์/สังเคราะห์/วิจัย/ ผลงานลักษณะอื่น 1 เรื่อง	100%	มีส่วนร่วม 50%	มีส่วนร่วม 25%	70%	3	4
ชำนาญงาน	ระดับปฏิบัติงาน มีมาตรฐานดีเยี่ยม อย่างน้อย 3 ปี									
ชำนาญงาน พิเศษ	ผลประเมิน TOR ระดับชำนาญงาน มีมาตรฐานดีเยี่ยม อย่างน้อย 3 ปี	✓	เป็น outcome การพัฒนางานของส่วนงาน หรือมหาวิทยาลัย	1.ผลงานวิเคราะห์/สังเคราะห์/ ผลงานลักษณะอื่น 1 เรื่อง และ 2.วิจัย 1 เรื่อง สัมพันธ์ TCI กลุ่ม 1-2/ วารสารวิชาการ ทั้งนี้ อาจใช้วิจัย แทน 1.ได้ (เทียบเท่าเช่นเดียวกับ 2)	100%	มีส่วนร่วม 50%	วิจัย+ผลงานอื่น	80%	3.5	4
							วิจัยมีส่วนร่วม 25% และ ต้องมีวิจัย 1 เรื่อง 50%			
วิชาชีพเฉพาะ/ เชี่ยวชาญเฉพาะ	TOR ระดับปฏิบัติการ มีมาตรฐานดีเยี่ยม	✓	เป็น outcome การพัฒนางานในหน้าที่ ส่วนงาน หรือมหาวิทยาลัย	1.คู่มือปฏิบัติงาน 1 เรื่อง หรือ 2.วิเคราะห์/สังเคราะห์/วิจัย/ ผลงานลักษณะอื่น 1 เรื่อง	100%	มีส่วนร่วม 50%	มีส่วนร่วม 25%	70%	3	4
ชำนาญการ	ป.ศ. 3 ปี ป.ท. 2 ปี ป.เอก 1 ปี									
ชำนาญการ พิเศษ	ผลประเมิน TOR ระดับชำนาญการ มีมาตรฐานดีเยี่ยม อย่างน้อย 3 ปี	✓	เป็น outcome การพัฒนางานของส่วนงาน หรือมหาวิทยาลัย	1.วิเคราะห์/สังเคราะห์/ ผลงานลักษณะอื่น 1 เรื่อง และ 2.วิจัย 1 เรื่อง สัมพันธ์ TCI กลุ่ม 1-2 / วารสารวิชาการ ทั้งนี้ อาจใช้วิจัย แทน 1. ได้ (เทียบเท่าเช่นเดียวกับ 2)	100%	มีส่วนร่วม 50%	วิจัย+ผลงานอื่น	80%	3.5	4
							วิจัยมีส่วนร่วม 25%			
เชี่ยวชาญ	ผลประเมิน TOR ระดับชำนาญการพิเศษ มีมาตรฐานดีเยี่ยม อย่างน้อย 3 ปี โดยมีดีเด่น อย่างน้อย 1 ปี	✓	เป็น outcome การพัฒนาระบบงาน ของส่วนงาน หรือมหาวิทยาลัย	1.วิเคราะห์/สังเคราะห์/ ผลงานลักษณะอื่น 2 เรื่อง และ 2.วิจัย 1 เรื่อง สัมพันธ์ TCI กลุ่ม 1/นานาชาติ ทั้งนี้ อาจใช้วิจัย แทน 1. ได้ (เทียบเท่าเช่นเดียวกับ 2)	100%	มีส่วนร่วม 50%	วิจัย+ผลงานอื่น	*90%	4	4.5
							วิจัยมีส่วนร่วม 50%			

หมายเหตุ: 1.การขอแต่งตั้งโดยวิธีพิเศษ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแตกต่างจากที่กำหนด โดยต้องมีคะแนน TOR ย้อนหลังอยู่ในระดับดีเยี่ยมติดต่อกัน

2. ผลงานลักษณะอื่น หมายถึง 1) ผลงานสร้างสรรค์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 2) ผลงานสร้างสรรค์ด้านสุนทรียะ ศิลปะ 3) สิทธิบัตร 4) ซอฟต์แวร์ 5) หนังสือ

3. * ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมินผลการดำเนินงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการสังคม และความเป็นที่ยอมรับในสถานต้นนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ 90%

4. ผลงานของตำแหน่งนักวิจัย เป็นไปตามเอกสารแนบท้ายประกาศฯ ลำดับที่ 6

5. first author = ผู้ประพันธ์อันดับแรก corresponding author = ผู้ประพันธ์บรรณกิจ essentially intellectual contributor = ผู้มีส่วนสำคัญทางปัญญา

นภาพร หอมจันทร์ Tel 2046

ผู้ประพันธ์อันดับแรก (first author) หมายถึง ผู้ที่มีชื่อในผลงานวิชาการเป็นชื่อแรก
รับผิดชอบการทำผลงานวิชาการ และเขียนต้นฉบับ (manuscript) ขึ้นนั้นด้วยตนเอง

ผู้ประพันธ์บรรณกิจ (corresponding author) หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทและความ
รับผิดชอบในการเผยแพร่ผลงานวิจัย หรือผลงานวิชาการ ให้เกิดการถ่ายทอดเป็น
เรื่องราวแสดงให้เห็นถึงคุณค่าทางวิชาการที่ประกอบด้วย การแสดงข้อมูล หลักฐาน
ข้อคิดเห็น และประสบการณ์ รวมทั้งทำหน้าที่รับผิดชอบติดต่อบรรณาธิการ

ผู้มีส่วนสำคัญทางปัญญา (essentially intellectual contributor) หมายถึง บุคคลที่มี
บทบาทมีส่วนสำคัญทางปัญญา (essentially intellectual contributor) ด้วยความ
เชี่ยวชาญเฉพาะในสาขาวิชาของตนเอง และความรับผิดชอบในการออกแบบการวิจัย
(research design) หรือการออกแบบงานวิชาการนั้น ๆ รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูล (data
analysis) สรุปผลและให้ข้อเสนอแนะ

ระดับตำแหน่ง

หลักเกณฑ์พนักงาน พ.ศ.2563

หลักเกณฑ์ข้าราชการ 2551/2558

ชำนาญการ

1. วิจัย(ผู้ดำเนินการหลัก) อย่างน้อย 1 เรื่องและ
2. วิจัยที่เป็นหัวหน้าโครงการ /หัวหน้าโครงการ
วิจัยร่วม อย่างน้อย 2 เรื่อง หรือ วิจัยที่ทำร่วมกับผู้อื่นไม่น้อย
กว่า 5 เรื่อง

1. วิจัยทำเองโดยตลอด 1 โครงการ และ
2. หัวหน้าโครงการวิจัย/หัวหน้าโครงการวิจัยร่วม ไม่น้อย
กว่า 2 โครงการ หรือ
3. วิจัยที่ทำร่วมกับผู้อื่นไม่น้อยกว่า 5 โครงการ

ชำนาญการพิเศษ

1. วิจัย(ผู้ดำเนินการหลัก) อย่างน้อย 2 เรื่องและ
2. วิจัยที่เป็นหัวหน้าโครงการ /หัวหน้าโครงการ
วิจัยร่วม อย่างน้อย 4 เรื่อง
โดยวิจัย อย่างน้อย 6 เรื่อง ตีพิมพ์ TCI กลุ่ม 1/ กลุ่ม 2/
นานาชาติ

1. วิจัยทำเองโดยตลอด 2 โครงการ และ
2. หัวหน้าโครงการวิจัย/หัวหน้าโครงการวิจัยร่วม ไม่น้อย
กว่า 4 โครงการ

เชี่ยวชาญ

1. วิจัย(ผู้ดำเนินการหลัก) อย่างน้อย 3 เรื่องและ
2. วิจัยที่เป็นหัวหน้าโครงการ /หัวหน้าโครงการ
วิจัยร่วม อย่างน้อย 5 เรื่อง
โดยวิจัย อย่างน้อย 1 เรื่อง ตีพิมพ์นานาชาติและ
7 เรื่อง ตีพิมพ์ TCI 1 /นานาชาติ

1. วิจัยทำเองโดยตลอด 3 โครงการ และ
2. หัวหน้าโครงการวิจัย/หัวหน้าโครงการวิจัยร่วม ไม่น้อย
กว่า 5 โครงการ

ตำแหน่ง	วิธีปกติ		วิธีพิเศษ(ประชุม readers)	
	ภายใน	ภายนอก	ภายใน	ภายนอก
ชำนาญงาน ชำนาญการ	2	1	2	3
ชำนาญการพิเศษ ชำนาญงานพิเศษ	-	3 -ก.พ.อ หรือ -ม.อ.กำหนด	-	5 -ก.พ.อ. หรือ -ม.อ. กำหนด
เชี่ยวชาญ (ประชุม readers)	-	3 -ก.พ.อ หรือ -ม.อ.กำหนด	-	5 -ก.พ.อ หรือ -ม.อ.กำหนด

ข้อ 18.4 - การแต่งตั้งผู้ทรงฯ ให้ดำเนินการอยู่ในชั้นความลับทุกชั้นตอน

- ชำนาญงาน ชำนาญการ อาจแต่งตั้งผู้ทรงฯ ภายนอกทั้งหมดได้
- ผู้ทรงฯ ภายนอก อาจแต่งตั้งจากภาคเอกชนได้ โดยอยู่ในดุลยพินิจของกรรมการฯ

ตำแหน่งสูงขึ้น (ระดับมหาวิทยาลัย)



- นับระยะเวลาต่อเนื่อง
- ต้องดำรงตำแหน่งใหม่/
ปฏิบัติหน้าที่ใหม่มาแล้ว
ไม่น้อยกว่า 1 ปี



การเปลี่ยนตำแหน่ง /
ได้รับมอบหมายให้
ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง
ใหม่

สามารถใช้ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่
และผลงานเกิดประโยชน์ต่อส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย
เป็นผลงานเสนอขอแต่งตั้งได้โดยส่วนงานพิจารณาให้
ความเห็นชอบ (มติ2/66 วันที่ 8 มี.ค.66)

ต.ที่มีค่าตอบแทน

มาตรฐานภาระงาน

ภาระงาน	ชำนาญการ 1+2 หรือ 1+3	ชำนาญงานพิเศษ 1+2+3	ชำนาญการพิเศษ 1+2+3	เชี่ยวชาญ 1+2+3+4
1. ภาระงานประจำ (ภาระงานเดิมและภาระงานอื่นๆ เช่น KM กรรมการต่างๆ)				
2. การถ่ายทอดความรู้และ ประสบการณ์ - การเป็นวิทยากร/อ.พิเศษ/ แหล่งอ้างอิงทางวิชาการ	 			
3. ผลงานทางวิชาการ หรือ - ผลงานเชิงพัฒนางาน หรือ - ผลการวิเคราะห์/สังเคราะห์ งานในหน้าที่	  ปีละ 0.5 เรื่อง	 ปีละ 0.5 เรื่อง	 ปีละ 0.5 เรื่อง	 ปีละ 1 เรื่อง
4. งานสนับสนุนงาน บริการวิชาการ หรือ วิชาชีพบริการสู่สังคม				



ต้องทำ



ต้องทำโดยเลือก
อย่างน้อยอย่างหนึ่ง

Name:

Date:

Class:

Teacher:



การเผยแพร่ผลงาน



บทความในวารสารวิชาการ



พิมพ์โดยโรงพิมพ์/สำนักพิมพ์



สำเนาเย็บเล่ม
ส่ง 5 แห่ง

หนังสือรวมบทความวิจัย



การประชุมวิชาการ
Proceeding



นำไปใช้
จัดนิทรรศการ
จัดแสดง





จริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ

Nawaporn Homchan

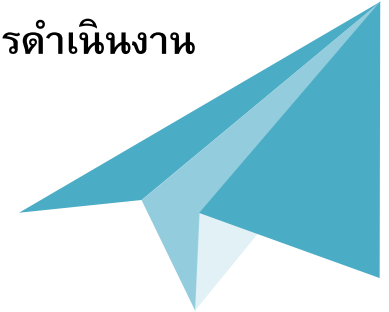
จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ



ผู้ขอเสนอแต่งตั้ง

กรรมการระดับมหาวิทยาลัย

กลั่นกรองผลงาน ผลการประเมินผลการดำเนินงาน
ให้ความเห็นชอบผลงาน
แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
กลั่นกรองผลการแต่งตั้งเสนอ ก.บ.ม.



1

นำเสนอผลการดำเนินงาน
และผลงาน

3

4

ก.บ.ม.

อนุมัติ

อนุกรรมการฯ ของส่วนงาน

2

กลั่นกรองคุณสมบัติ ผลงาน
ประเมินผลการดำเนินงาน
เสนอแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
รายงานผลการประเมินไปยังมหาวิทยาลัย

ขั้นตอนการแต่งตั้ง

ขึ้นตอนการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.2563

1

การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ

1. เส้นแบ่งเขตจังหวัด
2. ผลการดำเนินงาน (พ.บ. ปี พ.ศ. 62)
3. หมายเหตุ

2

இந்தியா

1. ตารางสอบคุณสมบัติผู้สมัครงานแผนกการค้าผ่านฝึกงาน
2. เสนอขอตั้งห้องคณะอนุกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3

การพิจารณาประเมินผลสัมฤทธิ์
(จะดำเนินการทุกปี)

๑๔) องค์ประกอบของการบริการประชาชน

4

คณะอนุกรรมการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของสำนักงาน

1. การตรวจสอบคุณสมบัติ กันชนของรถยนต์
2. ประเมินผลจากตัวนิ่มน้ำจืด เพื่อลดสิ่งแวดล้อม
3. เสนอโครงการประติมากรรมจากไม้ระแนงของงาน
ใต้การบริการด้านนิคม พืชสวนภายในเรือนต้นสวน
เฉพาะ: ๑. จำนวนการที่ได้นิคมงานของรถยนต์
๒. จำนวนการนิคม ๓. จำนวนการนิคม ๓.
เชื้อเพลิง
4. เสนอโครงการพัฒนาระบบการบริการนิคม
5. เสนอโครงการพัฒนาระบบการบริการนิคม
6. เสนอโครงการพัฒนาระบบการบริการนิคม

5

กรมการนิเวศน์พิทักษ์สิ่งแวดล้อม
(ระดับมหาวิทยาลัย)

1. กลยุทธ์การระดมทุนการประเมินผลการศึกษาเชิงนิเวศ*ผลงาน
2. แหล่งที่มาของการเงินการศึกษาระดับอุดมศึกษา
3. กลยุทธ์การระดมทุนการประเมินผลการศึกษาเชิงนิเวศ*

6

11.4

๒๕๕๕

7

800 133 88

ผลก่าสิ่งบ่งชี้

การส่งเสริมการฝึกอบรมเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง
ระดับชำนาญงาน ชำนาญพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ
และระดับเชี่ยวชาญ



ประเภท ฉบับ1 ฉบับ2 ฉบับ3 ฉบับ4

[အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြချက်](#)



คณะผู้บริหารและการประเมินการแบ่งปัน

1. เจ้าหน้าที่ยื่นเอกสารผู้ได้รับผลประโยชน์
หรือลงมือกระทำผิด เป็นประธานกรรมการ
2. ผู้ทรงคุณวุฒิ ๓ คน ไม่ต่ำกว่า ๑ คน เป็นผู้ช่วย
โดยเป็นบุคคลภายนอกสำนักงาน อย่างน้อย ๑ คน
เป็นกรรมการ
3. HR ส่วนงาน เป็นเลขาธิการ



การรวมการปฏิรูตรองคฺวุฒิสภีเพื่อประเมิณผลของวาท

ระดับอำนาจตาม ลำดับการ

วิปีกัก จำนวน 5 คน โดยเป็นบุคคลภายใน ม.อ.นศ.
ดำรงตำแหน่งกับผู้นับรองตัวและบุคคลภายนอก ม.อ.
อย่างน้อย 1 คน

วัตถุประสงค์ จำนวน ๕ คน โดยเป็นบุคคลภายใน พ.อ.ม.ค. ส่วนด้านงานกับวิทยุขององค์กร และภายนอก ก.อ. จำนวน ๓ คน (ก.บริหารฯ ต้องประกอบด้วย ๒ คน)

ระดับชำนาญการพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ

วิธีปฏิบัติ จำนวน ๗๑๗ ตามบัญชีรายชื่อ ก.พ.อ./น.อ.
(พ.ร.บ.วิชาชีพ) กฎกระทรวง ต้องประกอบด้วยหลัก

วิธีพิเศษ จำนวน 5 คน ตามบัญชีรายชื่อ ก.พ.ส./น.อ.
(ก. ผู้ทรงคุณวุฒิประจำคณะ)

แบบฟอร์มที่ ๑๒.๓ ฉบับแก้ไขครั้งที่ ๑ วันที่ ๖/๑๒/๖๓

2019.03.25.19

- ♥ กฎการดูแลผู้พิการจะไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อความ
เท่าเทียมกันกับบุคคลอื่นซึ่ง ผลการพิจารณาจะ
เหมาะสม จะต้องไม่เป็นสิ่งที่กระทบต่อการพัฒนา
๓.๕. มาตราเพื่อพิจารณาเมื่อใช้ในการ
พิจารณาความชอบ
- ♥ การส่งเสริมผู้พิการของมูลนิธิให้ดำเนินการ
เป็นวิธี "อ้อม"



การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้แต่งตั้งได้ดังต่อไปนี้

1. ไม่ก่อนวันที่ส่วนงานรับเรื่องเสนอขอแต่งตั้ง
2. ไม่ก่อนวันที่ผลงานได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ และ
3. ไม่ก่อนวันที่ส่วนงานรับเรื่องเสนอผลงานฉบับแก้ไขปรับปรุง
สมบูรณ์ ทั้งกรณีที่คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการประเมินการ
แต่งตั้ง หรือคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเห็นชอบให้แก้ไข
ปรับปรุงผลงานแล้วแต่กรณี

การนำผลงานทางวิชาการเดิมที่เคยใช้เสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมาก่อน ของพนักงานมหาวิทยาลัยมาใช้เสนอขอแต่งตั้งอีกครั้งหนึ่ง

(ในระดับเดียวกัน หรือระดับที่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ได้เคยขอเสนอแต่งตั้งมาแล้ว
 โดยผู้ขอคนเดิม หรือผู้ขอคนใหม่)

- ผู้ขอจะต้องดำเนินการภายใน 5 ปี นับตั้งแต่วันที่ ค.บ.ม.มีมติอนุมัติหรือไม่อนุมัติการแต่งตั้ง
- ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ใช้ผลการพิจารณาผลงานทางวิชาการเดิมแต่ละเรื่อง ที่ผ่านการพิจารณามาแล้วนั้น โดยไม่ต้องพิจารณาผลงานทางวิชาการนั้นใหม่อีก (เว้นแต่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ เห็นว่าเป็นผลงานที่ล้าสมัย หรือมีเหตุสมควรอื่นที่จะไม่ใช้ผลการพิจารณานั้นอีกต่อไป)

ในกรณีที่ผลงานทางวิชาการเดิมมีคุณภาพไม่อยู่ในเกณฑ์

หากมีข้อพิพาทจนภายหลังว่าผลงานนั้นได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์ หรือถูกอ้างอิงอย่างแพร่หลาย หรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในทางที่ดีขึ้นเป็นที่ประจักษ์ชัดหรือก่อให้เกิดการพัฒนาส่วนงาน มหาวิทยาลัย ชุมชน สังคม องค์กรภาครัฐ หรือองค์กรภาคเอกชน ได้ หรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย ระดับจังหวัด หรือ ประเทศ ผู้ขอสามารถนำผลงานทางวิชาการนั้นมาเสนอขอแต่งตั้ง ตำแหน่งในครั้งใหม่ได้ โดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ จะต้อง พิจารณาผลงานทางวิชาการนั้นใหม่อีกครั้งหนึ่ง”

ตำแหน่ง	ประเภทวิชาชีพเฉพาะ	ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ
ชำนาญการ	3,500	-
ชำนาญการพิเศษ	5,600	5,600
ชำนาญงานพิเศษ	-	4,500
เชี่ยวชาญ	9,900	9,900
เชี่ยวชาญพิเศษ (ข้าราชการ)	13,000	13,000



Every
Accomplishment
Starts With the
Decision to

Try.

