



ที่ ศธ ๐๕๑๗/ว.๑๙๗๒

วันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๐

เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอแต่งตั้งบุคลากรสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

เรียน คณบดี/ผู้อำนวยการ

ตามที่มหาวิทยาลัยได้ออกข้อบังคับและประกาศเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรสายสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าในสายงาน รายละเอียดตามความแจ้งแล้วนั้น ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเรื่องดังกล่าวมีความถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน คณะกรรมการประเมินเพื่อทำหน้าที่พิจารณาและกลั่นกรองเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๙ ประกอบกับมหาวิทยาลัยได้มีหนังสือ ที่ ศธ๐๕๑๗/ว.๓๐๑ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม พ.ศ.๒๕๕๘ กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอแต่งตั้งบุคลากรสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

#### ๑. กรณีข้าราชการ

๑.๑ กำหนดให้ส่วนงานกำหนดระดับตำแหน่งและประเมินค่างาน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการของส่วนงาน จำนวน ๓-๕ คน โดยวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน และประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ทั้งนี้ให้ดำเนินการประเมินค่างานตามแบบฟอร์มและได้รับผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้แล้วเสร็จ แล้วส่งเรื่องไปยังมหาวิทยาลัยเพื่อเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (ก.บ.ค.) พิจารณานุมัติ เมื่อ ก.บ.ค. นุมัติแล้วจึงเสนอเรื่องขอตำแหน่งสูงขึ้นไปยังมหาวิทยาลัยต่อไป

๑.๒ การพิจารณาและแต่งตั้งให้ดำเนินการตามข้อบังคับและประกาศประกอบด้วย

๑.๑.๑ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลข้าราชการของมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.๒๕๕๔

๑.๑.๒ ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดล ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ.๒๕๕๔

๑.๑.๓ ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการของมหาวิทยาลัยมหิดลให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๕

๑.๑.๔ ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ.๒๕๕๐

๑.๑.๕ ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๕๑

คณะกรรมการประเมินเพื่อทำหน้าที่พิจารณาและกลั่นกรองเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๖ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๙ คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๒๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๙ และมติสภามหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ ๕๑๖ เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๐ พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อประโยชน์ของข้าราชการของมหาวิทยาลัยมหิดลที่เสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่เสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นและเลือกเสนอผลงานตามประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล ตาม ๑.๑.๒-๑.๑.๕

โดยอาศัยความตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เรื่อง ขยายช่วงระยะเวลาผ่อนผันให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นโดยใช้ผลงานตามข้อบังคับหรือประกาศที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดไว้เดิมฯ ให้สามารถเสนอผลงานได้จนถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๐ และตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๑ เป็นต้นไป กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ประสงค์เสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการของมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ.๒๕๕๔ เพื่อจะได้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ.กำหนด

**๒. กรณีพนักงานมหาวิทยาลัย การพิจารณาและแต่งตั้งให้ดำเนินการตามข้อบังคับและประกาศประกอบด้วย**

๒.๑ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ.๒๕๕๕

๒.๒ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๗

๒.๓ ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ.๒๕๕๖

๒.๔ ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๗

๒.๕ ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง การเทียบตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน พ.ศ.๒๕๕๗

๓. การเสนอผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น ผู้เสนอขอต้องเสนอผลงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่เสนอขอและเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (Job Description) ซึ่งผลงานเกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งและสอดคล้องกับภาระงานหลักที่รับผิดชอบของผู้ขอแต่งตั้ง และแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ ผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งต้องไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร ต้องมีชื่อผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว และกรณีที่เป็นผลงานร่วม ต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงาน ทั้งนี้การเสนอผลงานแต่ละระดับตำแหน่ง ปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

**๔. การเสนอผลงานประเภทงานวิจัย เผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้**

๔.๑ เผยแพร่ในรูปของบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ ทั้งนี้วารสารทางวิชาการนั้น อาจเผยแพร่เป็นรูปเล่มสิ่งพิมพ์ หรือเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีกำหนดการเผยแพร่อย่างแน่นอน ชัดเจน

๔.๒ เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความวิจัยในรูปแบบอื่นที่มีกองบรรณาธิการประเมินและตรวจสอบคุณภาพของบทความต่างๆ ในหนังสือนั้น

๔.๓ นำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมวิชาการ ซึ่งภายหลังจากการประชุมทางวิชาการได้มีกองบรรณาธิการนำไปรวมเล่ม เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) ของการประชุมทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ

กรณีเสนอ Proceedings ขอให้ระบุรายละเอียดของวัน เวลา สถานที่จัดประชุม และแนบรายชื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่กลั่นกรองบทความก่อนนำไปรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings)

๔.๔ การเผยแพร่รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ ที่มีรายละเอียดและความยาวต้องแสดงหลักฐานว่าได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิและแสดงหลักฐานว่าได้เผยแพร่ไปยังวงวิชาการและวิชาชีพนั้น และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศอย่างกว้างขวาง

## ๕. การเสนอผลงานประเภทบทความทางวิชาการ เผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

๕.๑ เผยแพร่ในรูปของบทความทางวิชาการในวารสารทางวิชาการ ทั้งนี้วารสารทางวิชาการนั้นอาจเผยแพร่เป็นรูปเล่มสิ่งพิมพ์หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีการกำหนดการเผยแพร่อย่างแน่นอน ชัดเจน

๕.๒ เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความในรูปแบบอื่น ที่มีกองบรรณาธิการประเมินและตรวจสอบคุณภาพของบทความต่างๆในหนังสือนั้น

๕.๓ เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) ของการประชุมทางวิชาการในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ ที่มีกองบรรณาธิการประเมิน และตรวจสอบคุณภาพของบทความต่างๆที่นำเสนอ

กรณีเสนอ Proceedings ขอให้ระบุรายละเอียดของวัน เวลา สถานที่จัดประชุม และแนบรายชื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่กลั่นกรองบทความก่อนนำไปรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings)

## ๖. การเสนอผลงานประเภทคู่มือปฏิบัติงาน หรืองานวิเคราะห์ หรืองานสังเคราะห์

การเผยแพร่ผลงานประเภทดังกล่าว ให้เผยแพร่ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่เสนอขอซึ่งจะเผยแพร่ภายหลังจากที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพผลงานแล้ว โดยมหาวิทยาลัยจะแจ้งไปยังส่วนงาน เพื่อให้ผู้เสนอขอ นำผลงานไปเผยแพร่ต่อไป ทั้งนี้ เมื่อเผยแพร่เสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้แจ้งการเผยแพร่ พร้อมหลักฐานแบบตอบรับหรือหนังสือตอบขอบคุณจากหน่วยงานที่นำไปเผยแพร่ อย่างน้อย ๔ แห่ง (ภายนอกมหาวิทยาลัย ๓ แห่ง และภายในมหาวิทยาลัยแต่ต่างสังกัด ๑ แห่ง) ไปยังมหาวิทยาลัย เพื่อจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

ทั้งนี้ กรณีนำผลงานวิเคราะห์หรืองานสังเคราะห์ไปเผยแพร่ในวารสารทางวิชาการ ให้เผยแพร่เช่นเดียวกับงานวิจัยและบทความทางวิชาการ

๗. การเสนอผลงานวิจัยและบทความทางวิชาการเพื่อเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นโดยผลงานที่อยู่ระหว่างรอตีพิมพ์สามารถเสนอเรื่องมายังมหาวิทยาลัยได้ แต่ต้องมีหนังสือจากบรรณาธิการวารสารรับรองว่าจะเผยแพร่ให้ได้เมื่อใด ในวารสารฉบับใด เมื่อผลงานดังกล่าวได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่เรียบร้อยแล้วให้ส่วนงานแจ้งมายังมหาวิทยาลัย พร้อมส่งผลงานที่ตีพิมพ์เผยแพร่แล้วมาประกอบการพิจารณา

ทั้งนี้วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้แต่งตั้งได้ตั้งแต่วันที่มหาวิทยาลัยได้รับเรื่องการตีพิมพ์เผยแพร่แล้ว

๘. การมีส่วนร่วมในงานวิจัย กรณีที่ผู้เสนอขอตำแหน่งเป็น corresponding author โดยในผลงานและแบบแสดงการมีส่วนร่วมในผลงาน ต้องระบุการเป็น corresponding author ให้ชัดเจน และมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐

## ๙. การเสนอผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคนหรือสัตว์ทดลอง

- กรณีเป็นผลงานวิจัยที่จัดทำเพื่อการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการ และเป็นผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคนหรือสัตว์ทดลอง (แล้วแต่กรณี) ขอให้แสดงหลักฐานการพิจารณารับรองการทำวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนหรือคณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัยที่มีการใช้สัตว์ทดลอง (แล้วแต่กรณี)

- กรณีเป็นผลงานวิจัยที่ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ต้องส่งเรื่องมาให้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนพิจารณาก่อนการทำวิจัย ซึ่งคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนจะออกเอกสารรับรองว่าเป็นงานวิจัยที่ได้รับการยกเว้นการพิจารณา (Exempt from IRB review) และสามารถนำไปแสดงต่อบรรณาธิการวารสารหรือคณะกรรมการประเมินเพื่อทำหน้าที่พิจารณาและกลั่นกรองเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้

- กรณีเป็นผลงานประเภทอื่นที่ไม่ใช่งานวิจัยและได้จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนางานหรือหน่วยงาน ไม่ต้องแสดงหลักฐานหรือหนังสือรับรองการได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

**๑๐. การปรับปรุงผลงานที่ใช้เสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น**

๑๐.๑. กรณีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ มีความเห็นให้แก้ไขปรับปรุงผลงาน เมื่อผู้เสนอขอตำแหน่งแก้ไขปรับปรุงผลงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว มหาวิทยาลัยจะส่งผลงานนั้นให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ พิจารณาอีกครั้งก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (ก.บ.ค.) พิจารณาต่อไป

๑๐.๒. กรณีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ มีความเห็นให้แก้ไขปรับปรุงผลงาน เพื่อให้ผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เห็นควรให้ผู้เสนอขอแก้ไขปรับปรุงผลงานนั้น เพื่อให้คณะกรรมการฯ พิจารณาอีกครั้งก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (ก.บ.ค.) พิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขอความร่วมมือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งแจ้งบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานของท่านทราบและถือปฏิบัติต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง



(ศาสตราจารย์ นายแพทย์บรรจง มไหสวริยะ)

รองอธิการบดี

ปฏิบัติหน้าที่แทน อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

จำนวนผลงานและประเภทผลงานที่ใช้เสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น

ระดับตำแหน่ง	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
๑. ผู้ชำนาญงาน	<p>ผลงานอย่างน้อย ๑ เรื่อง ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรก โดยไม่กำหนดจำนวนร้อยละการมีส่วนร่วมในผลงานนั้นๆ หรือเป็น <u>Corresponding Author</u> และมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ และมีคุณภาพในระดับ “ดี” ทั้งนี้ผลงานต้องประกอบด้วย คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เรื่อง หรือผลงานประเภทอื่นที่มีคุณค่าไม่ต่ำกว่าคู่มือปฏิบัติงาน</p>	<p>เสนอผลงานอย่างน้อย ๒ เรื่อง ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรก โดยไม่กำหนดจำนวนร้อยละการมีส่วนร่วมในผลงานนั้นๆ หรือเป็น <u>Corresponding Author</u> และมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ และมีคุณภาพในระดับ “ดี” ทั้งนี้ผลงานต้องประกอบด้วย คู่มือปฏิบัติงาน หรืองานวิเคราะห์ หรืองานสังเคราะห์ หรืองานวิจัย หรือบทความทางวิชาการ หรือตำรา หรือหนังสือ หรืองานแปล หรือเอกสารประกอบการบรรยาย (เอกสารประกอบการบรรยาย จำนวน ๓ หัวข้อ เท่ากับ ๑ เรื่อง) หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น</p>
๒. ผู้ชำนาญงานพิเศษ	<p>เสนอผลงานอย่างน้อย ๒ เรื่อง ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรก โดยไม่กำหนดจำนวนร้อยละการมีส่วนร่วมในผลงานนั้นๆ หรือเป็น <u>Corresponding Author</u> และมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ และมีคุณภาพในระดับ “ดี” ทั้งนี้ผลงานต้องประกอบด้วย</p> <p>๑. คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย ๑ เรื่อง หรือผลงานประเภทอื่นที่มีคุณค่าไม่ต่ำกว่าคู่มือปฏิบัติงาน <u>ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก และ</u></p> <p>๒. ผลงานเชิงวิเคราะห์ที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อย ๑ เรื่อง <u>ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก</u></p>	<p>เสนอผลงานอย่างน้อย ๓ เรื่อง มีคุณภาพในระดับ “ดี” และมีผลงานอย่างน้อย ๒ เรื่อง ที่ผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือเป็นชื่อแรก โดยไม่กำหนดจำนวนร้อยละการมีส่วนร่วมในผลงานนั้นๆ หรือเป็น <u>Corresponding Author</u> และมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ทั้งนี้ผลงานต้องประกอบด้วย</p> <p>๑. งานวิเคราะห์หรืองานสังเคราะห์ที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อย ๑ เรื่อง <u>ซึ่งผู้เสนอขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก และ</u></p> <p>๒. งานวิจัย หรือคู่มือปฏิบัติงาน หรือบทความทางวิชาการ หรือตำรา หรือหนังสือ หรืองานแปล หรือเอกสารประกอบการบรรยาย (เอกสารประกอบการบรรยาย จำนวน ๓ หัวข้อ เท่ากับ ๑ เรื่อง) หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น <u>ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก</u></p>
๓. ผู้ชำนาญการ	<p>เสนอผลงานอย่างน้อย ๒ เรื่อง ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรก โดยไม่กำหนดจำนวนร้อยละการมีส่วนร่วมในผลงานนั้นๆ หรือเป็น <u>Corresponding Author</u> และมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ และมีคุณภาพในระดับ “ดี” ทั้งนี้ผลงานต้องประกอบด้วย</p> <p>๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เรื่อง หรือผลงานประเภทอื่นที่มีคุณค่าไม่ต่ำกว่าคู่มือปฏิบัติงาน <u>ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก และ</u></p> <p>๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย ๑ เรื่อง <u>ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรก หรือเป็น Corresponding Author</u> และมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐</p>	<p>พนักงานมหาวิทยาลัยไม่มีการเสนอขอแต่งตั้งในระดับชำนาญการ</p>

ระดับตำแหน่ง	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>๔.ผู้ชำนาญการพิเศษ</p>	<p>เสนอผลงานอย่างน้อย ๒ เรื่อง ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือเป็นชื่อแรก โดยไม่กำหนดจำนวนร้อยละการมีส่วนร่วมในผลงานนั้นๆ และมีคุณภาพในระดับ “ดี” ทั้งนี้ผลงานต้องประกอบด้วย</p> <p>๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก อย่างน้อย ๑ เรื่อง และ</p> <p>๒) งานวิจัยหรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ เรื่อง ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือเป็นชื่อแรกหรือเป็น Corresponding Author และมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐</p>	<p>เสนอผลงานอย่างน้อย ๓ เรื่อง มีคุณภาพในระดับ “ดี” และมีผลงานอย่างน้อย ๒ เรื่อง ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือเป็นชื่อแรก หรือเป็น Corresponding Author โดยไม่กำหนดจำนวนร้อยละการมีส่วนร่วมในผลงานนั้นๆ ทั้งนี้ผลงานต้องประกอบด้วย</p> <p><b>กลุ่มวิชาชีพเฉพาะหรือกลุ่มสนับสนุนวิชาการ</b> เสนอผลงาน</p> <p>๑. คู่มือปฏิบัติงาน หรืองานวิเคราะห์หรืองานสังเคราะห์ ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก อย่างน้อย ๑ เรื่อง และ</p> <p>๒. งานวิจัย หรือบทความทางวิชาการ หรือตำรา หรือหนังสือ หรืองานแปล หรือเอกสารประกอบการบรรยาย (เอกสารประกอบการบรรยาย จำนวน ๓ หัวข้อเทียบได้กับ ๑ เรื่อง) หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือเป็นชื่อแรก หรือเป็น Corresponding Author และมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐</p> <p><b>กลุ่มสนับสนุนทั่วไป</b> เสนอผลงาน</p> <p>๑. งานวิเคราะห์หรืองานสังเคราะห์ ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก อย่างน้อย ๑ เรื่อง และ</p> <p>๒. คู่มือปฏิบัติงาน หรืองานวิจัย หรือบทความทางวิชาการ หรือตำรา หรือหนังสือ หรืองานแปล หรือเอกสารประกอบการบรรยาย (เอกสารประกอบการบรรยาย จำนวน ๓ หัวข้อเทียบได้กับ ๑ เรื่อง) หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรก หรือเป็น Corresponding Author และมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐</p>

ระดับตำแหน่ง	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
๕.ผู้เชี่ยวชาญ	<p>เสนอผลงานอย่างน้อย ๒ เรื่อง ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรก โดยไม่กำหนดจำนวนร้อยละการมีส่วนร่วมในผลงานนั้นๆ หรือเป็น Corresponding Author <u>และมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐</u> และมีคุณภาพในระดับ “ดีมาก” ทั้งนี้ ผลงานต้องประกอบด้วย</p> <p>๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งผู้เสนอขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักอย่างน้อย ๑ เรื่อง <u>และ</u></p> <p>๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ <u>ซึ่งผู้เสนอขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรกหรือเป็น Corresponding Author และมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐</u> อย่างน้อย ๑ เรื่อง</p>	<p>เสนอผลงาน อย่างน้อย ๔ เรื่อง มีคุณภาพในระดับ “ดีมาก” และมีผลงานอย่างน้อย ๓ เรื่อง ที่ผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรก โดยไม่กำหนดจำนวนร้อยละการมีส่วนร่วมในผลงานนั้นๆ หรือเป็น Corresponding Author <u>และมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐</u> ทั้งนี้ ผลงานต้องประกอบด้วย</p> <p><u>กลุ่มวิชาชีพเฉพาะหรือกลุ่มสนับสนุนวิชาการ</u> เสนอผลงาน</p> <p>๑. งานวิจัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ <u>ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรกหรือเป็น Corresponding Author และมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ และ</u></p> <p>๒. งานวิเคราะห์หรืองานสังเคราะห์ หรือ บทความทางวิชาการ หรือ ตำรา หรือหนังสือ หรืองานแปล หรือเอกสารประกอบการบรรยาย (เอกสารประกอบการบรรยาย จำนวน ๓ หัวข้อเทียบได้กับ ๑ เรื่อง) หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น <u>ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรก</u></p> <p><u>กลุ่มสนับสนุนทั่วไป</u> เสนอผลงาน</p> <p>๑. งานวิจัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในระดับชาติหรือนานาชาติ <u>ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรกหรือเป็น Corresponding Author และมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ และ</u></p> <p>๒. งานวิเคราะห์หรืองานสังเคราะห์ หรือ บทความทางวิชาการ หรือตำรา หรือหนังสือ หรืองานแปล หรือเอกสารประกอบการบรรยาย (เอกสารประกอบการบรรยาย จำนวน ๓ หัวข้อเทียบได้กับ ๑ เรื่อง) หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น <u>ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรก</u></p>

ระดับตำแหน่ง	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
๖.ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	<p>เสนอผลงานอย่างน้อย ๒ เรื่อง ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรก และมีส่วนร่วมในผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐หรือเป็น Corresponding Author และมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐</p> <p>กรณีงานวิจัยที่เป็นชุดโครงการวิจัย (Research Program) หรืองานวิจัยที่ดำเนินการเป็นชุดโครงการต่อเนื่อง ผู้เสนอขอแต่งตั้งต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักในบางโครงการ (ของชุดโครงการนั้น) และมีปริมาณผลงานรวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และมีคุณภาพในระดับ “ดีเด่น” ทั้งนี้ผลงานต้องประกอบด้วย</p> <p>๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรก อย่างน้อย ๑ เรื่อง และ</p> <p>๒) งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรกหรือเป็น Corresponding Author และมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ อย่างน้อย ๑ เรื่อง</p>	<p>เสนอผลงาน อย่างน้อย ๕ เรื่อง และมีผลงานอย่างน้อย ๓ เรื่อง ที่ผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือเป็นชื่อแรก และมีส่วนร่วมในผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ หรือเป็น Corresponding Author และมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ และมีผลงานอย่างน้อย ๒ เรื่อง มีคุณภาพในระดับ “ดีเด่น” และอย่างน้อย ๓ เรื่อง มีคุณภาพในระดับ “ดีมาก” ทั้งนี้ ผลงานประกอบด้วย</p> <p><u>กลุ่มวิชาชีพเฉพาะหรือกลุ่มสนับสนุนวิชาการ</u> เสนอผลงาน</p> <p>๑. งานวิจัย อย่างน้อย ๒ เรื่อง ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในระดับนานาชาติ ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรกและมีส่วนร่วมในผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐หรือเป็น Corresponding Author และมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ และมีคุณภาพในระดับ “ดีเด่น”</p> <p>๒. งานวิเคราะห์หรืองานสังเคราะห์ หรือบทความทางวิชาการ หรือตำราหรือหนังสือ หรืองานแปล หรือเอกสารประกอบการบรรยาย (เอกสารประกอบการบรรยาย จำนวน ๓ หัวข้อเทียบได้กับ ๑ เรื่อง) หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ที่ผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือเป็นชื่อแรก และมีส่วนร่วมในผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ อย่างน้อย ๓ เรื่อง มีคุณภาพในระดับ “ ดีมาก ”</p> <p><u>กลุ่มสนับสนุนทั่วไป</u> เสนอผลงาน</p> <p>๑. งานวิจัย อย่างน้อย ๒ เรื่อง ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในระดับนานาชาติ ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือเป็นชื่อแรกและมีส่วนร่วมในผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐หรือเป็น Corresponding Author และมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ และมีคุณภาพในระดับ “ดีเด่น” และ</p> <p>๒. งานวิเคราะห์หรืองานสังเคราะห์ หรือบทความทางวิชาการ หรือตำรา หรือหนังสือ หรืองานแปล หรือเอกสารประกอบการบรรยาย หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่ผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือเป็นชื่อแรก และมีส่วนร่วมในผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ อย่างน้อย ๓ เรื่อง มีคุณภาพในระดับ “ ดีมาก ”</p>