



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
เรื่อง แนวปฏิบัติสำหรับการกำหนดระดับตำแหน่งและการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัย
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ
พ.ศ. ๒๕๖๒

เพื่อให้การกำหนดระดับตำแหน่งและการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเกิดผลดี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับข้อ ๔ แห่งประกาศ ก.บ.พ. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เรื่อง การกำหนดแนวปฏิบัติในการพิจารณาและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงให้ออกแนวปฏิบัติไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เรื่อง แนวปฏิบัติสำหรับการกำหนดระดับตำแหน่งและการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งใดของมหาวิทยาลัย หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

หมวด ๑

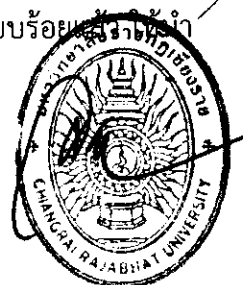
แนวปฏิบัติสำหรับการกำหนดระดับตำแหน่ง

ข้อ ๔ ในการกำหนดระดับตำแหน่ง ให้มีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

(๑) ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน แต่ไม่เกินห้าคน ซึ่งมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอ กำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินค่างาน และให้ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ เพื่อทำการประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(๒) มหาวิทยาลัยประกาศให้พนักงานมหาวิทยาลัยเสนอเอกสารแบบประเมินค่างาน เพื่อขอ กำหนดระดับตำแหน่ง

(๓) เมื่อคณะกรรมการประเมินค่างานดำเนินการประเมินค่างานเรียบร้อย นำไป
ผลการประเมินเสนอต่อมหาวิทยาลัย พิจารณากำหนดกรอบตำแหน่ง



(๔) ให้มีการประกาศให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับทราบทั่วกัน เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้เตรียมความพร้อมในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

(๕) ให้มีการจัดทำรายงานสรุปผลการพิจารณากรอบตำแหน่งไว้เป็นหลักฐานเพื่อเป็นแหล่งอ้างอิงในการสืบค้น

ข้อ ๕ ตำแหน่งที่จะได้รับการกำหนดระดับตำแหน่งต้องได้รับคะแนนการประเมินค่างาน ดังนี้

(๑) ตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องได้รับคะแนนประเมิน ๖๔ คะแนนขึ้นไป

(๒) ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้รับคะแนนประเมิน ๘๔ คะแนนขึ้นไป

หมวด ๒

แนวปฏิบัติสำหรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ข้อ ๖ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ต้องเป็นตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งแล้ว และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๗ ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้มีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

(๑) มหาวิทยาลัยประกาศให้พนักงานมหาวิทยาลัยเสนอผลงานเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง

(๒) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ เสนอแบบขอรับการประเมินตามเอกสารแนบท้ายประกาศ พร้อมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องต่อมหาวิทยาลัย

ข้อ ๘ ให้เกณฑ์คะแนนการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ โดยการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง คะแนนเต็ม ๓๐๐ คะแนน จำแนกเป็นดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามข้อตกลงกับผู้บังคับบัญชา ๑๐๐ คะแนน

(๒) ความรู้ความสามารถ และทักษะ ๑๐๐ คะแนน

(๓) สมรรถนะ ๑๐๐ คะแนน ประกอบด้วย

(ก) สมรรถนะหลัก

(ก ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๑๒ คะแนน

(ก ๒) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๑๒ คะแนน

(ก ๓) การทำงานเป็นทีม ๑๒ คะแนน

(ก ๔) บริการที่ดี ๑๒ คะแนน

(ก ๕) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ๑๒ คะแนน

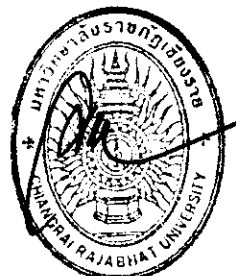
(ข) สมรรถนะประจำตำแหน่ง

(ข ๑) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน ๑๐ คะแนน

(ข ๒) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ ๑๐ คะแนน

(ข ๓) ความเข้าใจผู้อื่น ๑๐ คะแนน

(ข ๔) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ๑๐ คะแนน



ข้อ ๙ พนักงานมหาวิทยาลัยที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ต้องได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ย ดังนี้

(๑) ตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบตามข้อ ๘ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และคะแนนประเมินเฉลี่ยในภาพรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕

(๒) ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบตามข้อ ๘ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และคะแนนประเมินเฉลี่ยในภาพรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ข้อ ๑๐ ให้ใช้หลักเกณฑ์การประเมินและแบบประเมินท้ายประกาศนี้ในการประเมินเพื่อรับเงินประจำตำแหน่งด้วย

ข้อ ๑๑ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรชัย มุ่งโรธสง)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

แบบประเมินค่างานของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

1. ตำแหน่ง..... ระดับ.....
 สังกัด.....
 ขอกำหนดเป็นตำแหน่ง..... ระดับ.....

2. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง	
ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่
<p>หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ระดับ..... ตามที่ได้รับมอบหมาย มีดังนี้</p> <p>1.....</p> <p>2.....</p> <p>3.....</p>	<p>หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง..... ระดับ..... ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่กำหนดโดย ก.พ.อ. เมื่อวันที่ 21 ก.ย. 2553 ได้ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ และความยุ่งยากและความซับซ้อนของงานที่เปลี่ยนแปลงไป	
งานเดิม	งานใหม่
<p>จากหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง..... ระดับ..... งานที่ปฏิบัติมี</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. คุณภาพ 2. ความยุ่งยากซับซ้อน 3. การกำกับตรวจสอบ 4. การตัดสินใจ <p>ในการปฏิบัติของแต่ละชั้นงาน ดังนี้</p> <p>ชั้นงาน :</p> <p>การปฏิบัติ :</p> <p>ชั้นงาน :</p> <p>การปฏิบัติ :</p>	<p>ตำแหน่ง.....ระดับ..... งานที่ปฏิบัติมี</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. คุณภาพ 2. ความยุ่งยากซับซ้อน 3. การกำกับตรวจสอบ 4. การตัดสินใจ <p>มีการปฏิบัติงานไม่น้อยไปกว่างานที่ได้ปฏิบัติ ในระดับปฏิบัติการ (และการเปลี่ยนแปลงในแต่ละ ชั้นงานที่ปฏิบัติ/และภาระงานที่จะเพิ่มขึ้นในระดับ ชำนาญการ (ถ้ามี) ดังนี้</p> <p>ชั้นงาน :</p> <p>การปฏิบัติ :</p> <p>ชั้นงาน :</p> <p>การปฏิบัติ :</p>

4. การประเมินค่างานของตำแหน่ง

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p>1. หน้าที่และความรับผิดชอบ</p> <p>() ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่ม ประกอบกับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ (10 - 15 คะแนน)</p> <p>() ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาค่อนข้างหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในงาน ที่มีแนวทางปฏิบัติที่น้อยมาก (16 - 20 คะแนน)</p> <p>() ปฏิบัติงานที่ยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยน วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (21 - 25 คะแนน)</p> <p>() ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (26 - 30 คะแนน)</p>	30		
<p>2. ความยุ่งยากของงาน</p> <p>() เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน (10 - 15 คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน และมีขั้นตอนวิธีการค่อนข้างหลากหลาย (16 - 20 คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (21 - 25 คะแนน)</p> <p>() เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ (26 - 30 คะแนน)</p>	30		

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p>3. การกำกับตรวจสอบ</p> <p>() ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (1 - 5 คะแนน)</p> <p>() ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (6 - 10 คะแนน)</p> <p>() ได้รับการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน (11 - 15 คะแนน)</p> <p>() ได้รับการตรวจสอบ ติดตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ (16 - 20 คะแนน)</p>	20		
<p>4. การตัดสินใจ</p> <p>() ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง (1 - 5 คะแนน)</p> <p>() ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองค่อนข้างมาก วางแผนและกำหนดแนวทาง แก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (6 - 10 คะแนน)</p> <p>() ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ (11 - 15 คะแนน)</p> <p>() ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระในการริเริ่มพัฒนาแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน (16 - 20 คะแนน)</p>	20		
รวม	100		

สรุปผลการประเมินค่างาน / เหตุผล

.....

.....

.....

.....

.....

- () ผ่านการประเมิน
- () ไม่ผ่านการประเมิน

หมายเหตุ : ตำแหน่งที่จะได้รับการกำหนดระดับตำแหน่งต้องได้รับคะแนนดังนี้

1. ตำแหน่งระดับชำนาญการต้องได้รับคะแนน 64 คะแนนขึ้นไป
2. ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษต้องได้รับคะแนน 84 คะแนนขึ้นไป

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการและเลขานุการ
(.....)

แบบประเมินเพื่อการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ขอรับการประเมิน

1. ชื่อ.....
2. ตำแหน่ง..... ระดับ..... ตำแหน่งเลขที่.....
3. สังกัด.....
4. อัตราเงินเดือน.....บาท (ปีงบประมาณ พ.ศ.)
5. ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... ตำแหน่งเลขที่.....
งาน/กลุ่มงาน..... กอง..... คณะ/สำนัก.....
6. ประวัติส่วนตัว
เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... อายุ.....ปี อายุราชการ.....ปี.....เดือน

7. ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิ	สาขา	ปี พ.ศ. ที่ได้รับ	สถานศึกษา

8. ประวัติการฝึกอบรมหรือดูงาน

วัน เดือน ปี	ระยะเวลา	รายการฝึกอบรม/ดูงาน	หน่วยงาน

9. ประวัติการทำงาน (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน/การโยกย้ายตำแหน่ง ซึ่งรวมถึงประวัติการทำงานอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อราชการ)

วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน	สังกัด

(ให้ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยย่อระหว่างที่ดำรงตำแหน่งเดิม)

10. ประสบการณ์พิเศษในการทำงาน

.....

.....

.....

ส่วนที่ 2 หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งในปัจจุบัน

1. หน้าที่ความรับผิดชอบตามที่ปรากฏในโครงสร้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. หน้าที่ความรับผิดชอบพิเศษที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....ผู้ขอรับการประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ส่วนที่ 3 คำรับรองคำขอประเมินและความเห็นของผู้บังคับบัญชา

1. คำรับรองและความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

2. คำรับรองและความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ส่วนที่ 4 ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง		
(1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (100 คะแนน)		
(1) หน้าที่ความรับผิดชอบ	(2) ผลสัมฤทธิ์ของงาน	(3) ข้อมูลพื้นฐาน
1. ด้านการปฏิบัติการ (25 คะแนน)		
1.1		
1.2		
1.3		
1.4		
1.5		
1.6		
1.7		
1.8		
1.9		
1.10		
2. ด้านการวางแผน (25 คะแนน)		
2.1		
2.2		
2.3		
2.4		
2.5		
3. ด้านการประสานงาน (25 คะแนน)		
3.1		
3.2		
3.3		
3.4		
3.5		
4. ด้านการบริการ (25 คะแนน)		
4.1		
4.2		
4.3		
4.4		
4.5		

ส่วนที่ 4 ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง

(2) ความรู้ความสามารถ และทักษะ (100 คะแนน)

(ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เรื่อง การกำหนดความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษา ลงวันที่ 26 มีนาคม 2554)

2.1 ความรู้ความสามารถ (60 คะแนน)

2.1.1 ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

.....

.....

.....

2.1.2 ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

.....

.....

.....

2.2 ทักษะ (40 คะแนน)

2.2.1 ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

.....

.....

.....

2.2.2 ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

.....

.....

.....

2.2.3 ทักษะการคำนวณ

.....

.....

.....

2.2.4 ทักษะการจัดการข้อมูล

.....

.....

.....

ส่วนที่ 4 ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง

(3) สมรรถนะ (100 คะแนน) สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำตำแหน่ง ดังนี้

(ตามประกาศสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เรื่อง การกำหนดสมรรถนะสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลงวันที่ 26 สิงหาคม 2557)

สมรรถนะหลัก (60 คะแนน)

เกณฑ์การให้คะแนนสมรรถนะหลัก ซึ่งมีทั้งหมด 5 ด้าน โดยในแต่ละด้าน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน		ค่าคะแนน
1	=	3
2	=	5
3	=	7
4	=	9
5	=	12

สมรรถนะประจำตำแหน่ง (40 คะแนน)

เกณฑ์การให้คะแนนสมรรถนะประจำตำแหน่ง ซึ่งมีทั้งหมด 4 ด้าน โดยในแต่ละด้าน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน		ค่าคะแนน
1	=	2
2	=	4
3	=	6
4	=	8
5	=	10

ก. สมรรถนะหลัก (60 คะแนน)		
สมรรถนะ	พฤติกรรมการทำงาน และคะแนนผลการประเมิน เลือกสมรรถนะที่ปรากฏในเครื่องหมาย <input type="checkbox"/>	บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐาน ที่สะท้อนคุณภาพการทำงาน)
<p>1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)</p> <p>คำจำกัดความ : ความมุ่งมั่น จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผล การปฏิบัติงานที่ผ่านมาของ ตนเอง หรือเกณฑ์วัดผล สัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนด ขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการ สร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือ กระบวนการปฏิบัติงานตาม เป้าหมายที่ยากและท้าทาย ชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใด สามารถกระทำได้มาก่อน</p>	<p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 1 : แสดงความพยายามในการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี</p> <ul style="list-style-type: none"> • พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง • พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด เวลา • มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน • แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น • แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็น ความสูงเปล่า หรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่ วางไว้</p> <ul style="list-style-type: none"> • กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี • ติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบ เคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน • ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ • มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบ ความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> • ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ ผู้บริหารพึงพอใจมากขึ้น • เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาด ว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนา</p>	

สมรรถนะ	พฤติกรรมกาปฏิบัติงาน และคะแนนผลการประเมิน เลือกสมรรถนะที่ปรากฏในเครื่องหมาย <input type="checkbox"/>	บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐาน ที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)
	<p>งานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญ</p> <ul style="list-style-type: none"> กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงานเพื่อให้ ได้ผลงานที่โดดเด่นหรือแตกต่าง ไม่เคยมีผู้ใด ทำได้มาก่อน <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกล้าตัดสินใจ แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมี ความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ หน่วยงานหรือส่วนราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสีย อย่างชัดเจน และดำเนินการเพื่อให้ภาครัฐและ ประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจน ทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจ ของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้ 	
<p>2. การสั่งสมความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)</p> <p>คำจำกัดความ : ความสนใจ ใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความ สามารถของตนในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง จนสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับ การปฏิบัติราชการให้เกิดผล สัมฤทธิ์</p>	<p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 1 : แสดงความสนใจและติดตาม ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่ เกี่ยวข้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่จะ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน</p> <ul style="list-style-type: none"> รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ใน สาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมี ผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน 	

สมรรถนะ	พฤติกรรมกาปฏิบัติงาน และคะแนนผลการประเมิน เลือกสมรรถนะที่ปรากฏในเครื่องหมาย <input type="checkbox"/>	บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐาน ที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)
	<ul style="list-style-type: none">• รั้บรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง<input type="checkbox"/> ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ• สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้• สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้<input type="checkbox"/> ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง• มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง• สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต<input type="checkbox"/> ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของคนในส่วนราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ• สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรรทรัพยากรเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา• บริหารจัดการให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยีความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง	

สมรรถนะ	พฤติกรรมการทำงาน และคะแนนผลการประเมิน เลือกสมรรถนะที่ปรากฏในเครื่องหมาย <input type="checkbox"/>	บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐาน ที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)
<p>3. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)</p> <p>คำจำกัดความ : ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงานหรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม</p>	<p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 1 : ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none">• สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย• รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม• ให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีมงาน <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน</p> <ul style="list-style-type: none">• สร้างสัมพันธ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี• ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี• กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม</p> <ul style="list-style-type: none">• รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น• ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม• ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none">• ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ• ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ• รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่าง ๆ ให้งานสำเร็จ	

<p>สมรรถนะ</p>	<p>พฤติกรรมการทำงาน และคะแนนผลการประเมิน เลือกสมรรถนะที่ปรากฏในเครื่องหมาย <input type="checkbox"/></p>	<p>บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐาน ที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)</p>
	<p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> • เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว • คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม • ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของทีมงานเพื่อปฏิบัติการกิจของส่วนราชการให้บรรลุผล 	
<p>4. บริการที่ดี (Service Mind)</p> <p>คำจำกัดความ : ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 1 : สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ • ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ • แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่าง ๆ ที่ให้บริการอยู่ • ประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการต่อเนื่องและรวดเร็ว <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • รับเป็นธุระ ช่วยแก้ไขปัญหาการหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปิดภาระ • ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจและนำข้อขัดข้องใด ๆ ในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก</p> <ul style="list-style-type: none"> • ให้เวลาแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ • ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ 	

สมรรถนะ	พฤติกรรมกาปฏิบัติงาน และคะแนนผลการประเมิน เลือกสมรรถนะที่ปรากฏในเครื่องหมาย <input type="checkbox"/>	บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐาน ที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)
	<p>แม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึงหรือไม่ทราบมาก่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> • นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้</p> <ul style="list-style-type: none"> • เข้าใจ หรือพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ • ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการเพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • คิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ • เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ผู้รับบริการไว้วางใจ • สามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการหรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ 	
<p>5. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)</p> <p>คำจำกัดความ : การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และ</p>	<p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 1 : มีความสุจริต</p> <ul style="list-style-type: none"> • ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ • แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสัจจะเชื่อถือได้</p> <ul style="list-style-type: none"> • รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ 	

สมรรถนะ	พฤติกรรมการทำงาน และคะแนนผลการประเมิน เลือกสมรรถนะที่ปรากฏในเครื่องหมาย <input type="checkbox"/>	บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐาน ที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)
จรรยาข้าราชการเพื่อรักษา ศักดิ์ศรีแห่งความเป็น ข้าราชการ	<ul style="list-style-type: none">• แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็น ข้าราชการ <input type="checkbox"/> ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ<ul style="list-style-type: none">• ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณวิชาชีพและ จรรยาข้าราชการ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือ ผลประโยชน์ กล่าวรับผิดชอบ และรับผิดชอบ• เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์ แก่ทางราชการ <input type="checkbox"/> ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง<ul style="list-style-type: none">• ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ ผลประโยชน์ของทางราชการแม้ตกอยู่ ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก• กล่าวตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความ ถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจ ให้แก่ผู้เสียประโยชน์ <input type="checkbox"/> ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม<ul style="list-style-type: none">• ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของ ประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจ เสี่ยงภัยต่อชีวิต	

ข. สมรรถนะประจำตำแหน่ง (40 คะแนน)		
สมรรถนะ	พฤติกรรมการทำงาน และคะแนนผลการประเมิน เลือกสมรรถนะที่ปรากฏในเครื่องหมาย <input type="checkbox"/>	บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐาน ที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)
<p>1. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order)</p> <p>คำจำกัดความ : ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้องครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยติดตามตรวจสอบการทำงาน หรือข้อมูลตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการงาน</p>	<p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 1 : ต้องการความถูกต้อง ชัดเจนในงาน และรักษากฎ ระเบียบ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ต้องการให้ข้อมูล และบทบาทในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้องชัดเจน • ดูแลให้เกิดความเป็นระเบียบในสภาพแวดล้อมของการทำงาน • ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตรวจทานความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ตรวจทานงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างละเอียด เพื่อความถูกต้อง <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตน และผู้อื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน</p> <ul style="list-style-type: none"> • ตรวจสอบความถูกต้องของงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง • ตรวจสอบความถูกต้องงานของผู้อื่นตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด โดยกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง • ตรวจสอบความถูกต้องตามขั้นตอนและกระบวนการงานทั้งของตนเองและผู้อื่นตามอำนาจหน้าที่ • บันทึกรายละเอียดของกิจกรรมในงานทั้งของตนเองและของผู้อื่น เพื่อความถูกต้องของงาน <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และตรวจสอบความถูกต้อง รวมถึงคุณภาพของข้อมูลหรือโครงการ</p>	

สมรรถนะ	พฤติกรรมการทำงาน และคะแนนผลการประเมิน เลือกสมรรถนะที่ปรากฏในเครื่องหมาย <input type="checkbox"/>	บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐาน ที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)
	<ul style="list-style-type: none">• ตรวจสอบรายละเอียดความคืบหน้าของโครงการตามกำหนดเวลา• ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และคุณภาพของข้อมูล• สามารถระบุข้อบกพร่องหรือข้อมูลที่หายไป และเพิ่มเติมให้ครบถ้วนเพื่อความถูกต้องของงาน <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และพัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการงาน</p> <ul style="list-style-type: none">• พัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องตามขั้นตอน และเพิ่มคุณภาพของข้อมูล	
<p>2. ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ (Organizational Commitment)</p> <p>คำจำกัดความ : จิตสำนึกหรือความตั้งใจที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของส่วนราชการ ยึดถือประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษาเป็นที่ตั้งก่อนประโยชน์ส่วนตัว</p>	<p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 1 : ปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการ</p> <ul style="list-style-type: none">• เคารพและถือปฏิบัติตามแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติของส่วนราชการ <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และแสดงความภักดีต่อส่วนราชการ</p> <ul style="list-style-type: none">• แสดงความพึงพอใจและความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการ• มีส่วนสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงให้แก่ส่วนราชการ <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมีส่วนร่วมในการผลักดันพันธกิจของส่วนราชการ</p> <ul style="list-style-type: none">• มีส่วนร่วมในการสนับสนุนพันธกิจของส่วนราชการจนบรรลุเป้าหมาย• จัดลำดับความเร่งด่วนหรือความสำคัญของงานเพื่อให้พันธกิจของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย	

สมรรถนะ	พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน และคะแนนผลการประเมิน เลือกสมรรถนะที่ปรากฏในเครื่องหมาย <input type="checkbox"/>	บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐาน ที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)
	<p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยึดถือประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษาเป็นที่ตั้ง</p> <ul style="list-style-type: none">ยึดถือประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานเป็นที่ตั้ง ก่อนที่จะคิดถึงประโยชน์ของบุคคลหรือความต้องการของตนเองยืนหยัดในการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบันอุดมศึกษา แม้ว่าการตัดสินใจนั้น อาจจะมีผู้ต่อต้านหรือแสดงความไม่เห็นด้วยก็ตาม <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเสียสละเพื่อประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none">เสียสละประโยชน์ระยะสั้นของหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ระยะยาวของสถาบันอุดมศึกษาโดยรวมเสียสละหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษา	
<p>3. ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)</p> <p>คำจำกัดความ : ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจความหมายตรง ความหมายแฝง ความคิดตลอดจนสภาวะทางอารมณ์ของผู้ที่ติดต่อด้วย</p>	<p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 1 : เข้าใจความหมายที่ผู้อื่นต้องการสื่อสาร</p> <ul style="list-style-type: none">เข้าใจความหมายที่ผู้อื่นต้องการสื่อสาร สามารถจับใจความ สรุปเนื้อหาเรื่องราวได้ถูกต้อง <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกและคำพูด</p> <ul style="list-style-type: none">เข้าใจทั้งความหมายและนัยเชิงอารมณ์จากการสังเกต สีหน้า ท่าทางหรือน้ำเสียงของผู้ที่ติดต่อด้วย <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจความหมายแฝงในกิริยา ท่าทาง คำพูด หรือน้ำเสียง</p>	

<p>สมรรถนะ</p>	<p>พฤติกรรมกาปฏิบัติงาน และคะแนนผลการประเมิน เลือกสมรรถนะที่ปรากฏในเครื่องหมาย <input type="checkbox"/></p>	<p>บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐาน ที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • เข้าใจความหมายที่ไม่ได้แสดงออกอย่างชัดเจนในกิริยา ท่าทาง คำพูดหรือน้ำเสียง • เข้าใจความคิด ความกังวล หรือความรู้สึกของผู้อื่น แม้จะแสดงออกเพียงเล็กน้อย • สามารถระบุลักษณะนิสัยหรือจุดเด่นอย่างใดอย่างหนึ่งของผู้ที่ติดต่อด้วยได้ <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจการสื่อสารทั้งที่เป็นคำพูด และ ความหมายแฝงในการสื่อสารกับผู้อื่นได้</p> <ul style="list-style-type: none"> • เข้าใจนัยของพฤติกรรม อารมณ์ และความรู้สึกของผู้อื่น • ใช้ความเข้าใจนั้นให้เป็นประโยชน์ในการผูกมิตร ทำความรู้จัก หรือติดต่อ ประสานงาน <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมผู้อื่น</p> <ul style="list-style-type: none"> • เข้าใจถึงสาเหตุของพฤติกรรม หรือปัญหาตลอดจนที่มาของแรงจูงใจระยะยาวที่ทำให้เกิดพฤติกรรมของผู้อื่น • เข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่น จนสามารถบอกถึงจุดอ่อน จุดแข็ง และลักษณะนิสัยของผู้นั้นได้อย่างถูกต้อง 	
<p>4. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)</p> <p>คำจำกัดความ : ความสามารถในการปรับตัว และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ และกลุ่มคนที่หลากหลาย หมายรวมถึงการ ยอมรับความเห็นที่แตกต่าง และปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป</p>	<p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 1 : มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> • ปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และยอมรับความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยน</p> <ul style="list-style-type: none"> • ยอมรับและเข้าใจความเห็นของผู้อื่น • เต็มใจที่จะเปลี่ยนความคิด ทศนคติ เมื่อได้รับข้อมูลใหม่ 	

สมรรถนะ	พฤติกรรมการทำงาน และคะแนนผลการประเมิน เลือกสมรรถนะที่ปรากฏในเครื่องหมาย <input type="checkbox"/>	บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐาน ที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)
	<p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมีวิจรณ์ญาณในการปรับใช้กฎระเบียบ</p> <ul style="list-style-type: none">• มีวิจรณ์ญาณในการปรับใช้กฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อผลสำเร็จของงาน และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none">• ปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์หรือบุคคล แต่ยังคงเป้าหมายเดิมไว้• ปรับขั้นตอนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์</p> <ul style="list-style-type: none">• ปรับแผนงาน เป้าหมาย หรือโครงการ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์เฉพาะหน้า• ปรับเปลี่ยนโครงสร้าง หรือกระบวนการ เป็นการเฉพาะกาล เพื่อให้รับกับสถานการณ์เฉพาะหน้า	

บันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคคล

1. จุดเด่น

.....
.....
.....

2. จุดที่ควรพัฒนา

.....
.....
.....

3. ข้อคิดเห็น

.....
.....
.....

ลงชื่อ.....
(.....)

กรรมการผู้ประเมิน

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

หมายเหตุ

1. กำหนดระดับคะแนน และระดับการประเมินที่ได้รับไว้ดังนี้

คะแนน 90% - 100%	=	ดีเด่น
คะแนน 80% - 89%	=	ดีมาก
คะแนน 70% - 79%	=	ดี
คะแนน 60% - 69%	=	พอใช้
คะแนน ต่ำกว่า 60%	=	ไม่ผ่านการประเมิน

2. ผู้ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนนดังนี้

- (1) ตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60 และคะแนนประเมินเฉลี่ยในภาพรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 65 หรือในระดับพอใช้
- (2) ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60 และคะแนนประเมินเฉลี่ยในภาพรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 หรือในระดับดี

แบบประเมินคู่มือปฏิบัติงานหลัก
(ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ)

ผู้ขอรับการประเมิน ตำแหน่ง

สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

เสนอขอกำหนดตำแหน่ง ระดับ

ชื่อผลงาน

หัวข้อการประเมิน	ระดับการประเมิน				
	ดีเด่น (5)	ดีมาก (4)	ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)
1. เนื้อหาสาระถูกต้อง สมบูรณ์ มีแนวคิดและการนำเสนอที่ชัดเจน					
2. การแสดงขั้นตอน/กระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติ					
3. การเสนอความรู้หรือวิธีการที่ทันต่อความก้าวหน้า					
4. สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้					
5. ประโยชน์ของผลงานต่อการพัฒนางานในหน้าที่					
6. การใช้หลักการทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพในการจัดทำผลงาน					
คะแนนรวม					
คะแนนร้อยละที่ได้ = $\frac{\text{คะแนนรวม} \times 100}{30}$					

สรุปคุณภาพของผลงานนี้อยู่ในเกณฑ์

- ดีเด่น
 ดีมาก
 ดี
 ปรับปรุง
 ไม่ผ่านการประเมิน

ความเห็น

ผลการพิจารณาจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

- ไม่พบว่ามีกรณีละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
 พบว่ามีกรณีละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ (โปรดระบุ)
 ควรตรวจสอบการละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ (โปรดระบุ)

หมายเหตุ เกณฑ์เปรียบเทียบคุณภาพของผลงาน
 คะแนน 90% - 100% = ดีเด่น
 คะแนน 80% - 89% = ดีมาก
 คะแนน 70% - 79% = ดี
 คะแนน 60% - 69% = ปรับปรุง
 คะแนน ต่ำกว่า 60% = ไม่ผ่านการประเมิน

เงื่อนไข
 - ระดับชำนาญการ ต้องมีผลการประเมินขั้นต่ำอยู่ในระดับ = ดี

ลงชื่อ.....กรรมการ
 (.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

แบบประเมินผลงานเชิงวิเคราะห์
(ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ)

ผู้รับการประเมิน ตำแหน่ง

สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

เสนอขอกำหนดตำแหน่ง ระดับ

ชื่อผลงาน

หัวข้อการประเมิน	ระดับการประเมิน				
	ดีเด่น (5)	ดีมาก (4)	ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)
1. เนื้อหาสาระถูกต้อง สมบูรณ์ มีแนวคิดและการนำเสนอที่ชัดเจน					
2. การแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของเรื่องอย่างเป็นระบบ					
3. การศึกษาแต่ละองค์ประกอบ / ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ					
4. การเสนอความรู้หรือวิธีการที่ทันต่อความก้าวหน้า					
5. สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้					
6. ประโยชน์ของผลงานต่อหน่วยงาน					
7. การใช้หลักการทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพในการจัดทำผลงาน					
คะแนนรวม					
คะแนนร้อยละที่ได้ = $\frac{\text{คะแนนรวม} \times 100}{35}$					

สรุปคุณภาพของผลงานนี้อยู่ในเกณฑ์

- ดีเด่น
 ดีมาก
 ดี
 ปรับปรุง
 ไม่ผ่านการประเมิน

ความเห็น

ผลการพิจารณาจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

- ไม่พบว่ามีกรณีละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
 พบว่ามีกรณีละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ (โปรดระบุ)
 ควรตรวจสอบการละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ (โปรดระบุ)

หมายเหตุ เกณฑ์เปรียบเทียบคุณภาพของผลงาน

- คะแนน 90% - 100% = ดีเด่น
 คะแนน 80% - 89% = ดีมาก
 คะแนน 70% - 79% = ดี
 คะแนน 60% - 69% = ปรับปรุง
 คะแนน ต่ำกว่า 60% = ไม่ผ่านการประเมิน

เงื่อนไข

- ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ต้องมีผลการประเมินขั้นต่ำอยู่ในระดับ = ดี

ลงชื่อ.....กรรมการ
(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

แบบประเมินผลงานเชิงสังเคราะห์
(ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ)

ผู้ขอรับการประเมิน ตำแหน่ง

สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

เสนอขอกำหนดตำแหน่ง ระดับ

ชื่อผลงาน

หัวข้อการประเมิน	ระดับการประเมิน				
	ดีเด่น (5)	ดีมาก (4)	ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)
1. เนื้อหาสาระถูกต้อง สมบูรณ์ มีแนวคิดและการนำเสนอที่ชัดเจน					
2. การรวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ/องค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน					
3. การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบ/โครงสร้างเบื้องต้นเพื่อให้เกิดแนวทาง หรือเทคนิควิธีการใหม่ในเรื่องนั้น ๆ					
4. การเสนอความรู้หรือวิธีการที่ทันต่อความก้าวหน้า					
5. สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้					
6. ประโยชน์ของผลงานต่อหน่วยงาน					
7. การใช้หลักการทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพในการจัดทำผลงาน					
คะแนนรวม					
คะแนนร้อยละที่ได้ = $\frac{\text{คะแนนรวม} \times 100}{35}$					

สรุปคุณภาพของผลงานนี้อยู่ในเกณฑ์

- ดีเด่น
 ดีมาก
 ดี
 ปรับปรุง
 ไม่ผ่านการประเมิน

ความเห็น

ผลการพิจารณาจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

- ไม่พบว่ามี การละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
 พบว่ามี การละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ (โปรดระบุ)
 ควรตรวจสอบการละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ (โปรดระบุ)

หมายเหตุ เกณฑ์เปรียบเทียบคุณภาพของผลงาน
คะแนน 90% - 100% = ดีเด่น
คะแนน 80% - 89% = ดีมาก
คะแนน 70% - 79% = ดี
คะแนน 60% - 69% = ปรับปรุง
คะแนน ต่ำกว่า 60% = ไม่ผ่านการประเมิน

เงื่อนไข

- ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ต้องมีผลการประเมินขั้นต่ำอยู่ในระดับ = ดี

ลงชื่อ.....กรรมการ
(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

แบบประเมินงานวิจัย
(ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ)

ผู้รับการประเมิน ตำแหน่ง

สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

เสนอขอกำหนดตำแหน่ง ระดับ

ชื่อผลงาน

หัวข้อการประเมิน	ระดับการประเมิน				
	ดีเด่น (5)	ดีมาก (4)	ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)
1. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยที่ชัดเจน					
2. กระบวนการวิจัยทุกขั้นตอนถูกต้องเหมาะสมตามระเบียบวิธีการวิจัย					
3. การวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยถูกต้อง ชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย					
4. มีเอกสารอ้างอิง / บรรณานุกรมครบถ้วนสมบูรณ์ และถูกต้อง					
5. ประโยชน์ของงานวิจัยต่อการปรับปรุง / พัฒนา และแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงาน					
6. การใช้หลักการทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพในการจัดทำผลงาน					
คะแนนรวม					
คะแนนร้อยละที่ได้ = $\frac{\text{คะแนนรวม} \times 100}{30}$					

สรุปคุณภาพของผลงานนี้อยู่ในเกณฑ์

- ดีเด่น
 ดีมาก
 ดี
 ปรับปรุง
 ไม่ผ่านการประเมิน

ความเห็น

ผลการพิจารณาจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

- ไม่พบว่ามีกรณีละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
 พบว่ามีกรณีละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ (โปรดระบุ)
 ควรตรวจสอบการละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ (โปรดระบุ)

หมายเหตุ เกณฑ์เปรียบเทียบคุณภาพของผลงาน

คะแนน 90% - 100% = ดีเด่น

คะแนน 80% - 89% = ดีมาก

คะแนน 70% - 79% = ดี

คะแนน 60% - 69% = ปรับปรุง

คะแนน ต่ำกว่า 60% = ไม่ผ่านการประเมิน

เงื่อนไข

- ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ต้องมีผลการประเมินขั้นต่ำอยู่ในระดับ = ดี

ลงชื่อ.....กรรมการ
(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

แบบประเมินคุณภาพผลงานในลักษณะอื่น
(ตำแหน่งประภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ)

ผู้ขอรับการประเมิน ตำแหน่ง

สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

เสนอขอกำหนดตำแหน่ง..... ระดับ

ชื่อผลงาน

ประเภทผลงาน

- สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ ผลงานด้านศิลปะ
- ผลงานด้านการตกแต่ง ผลงานด้านการซ่อมบำรุง อื่น ๆ ระบุ

ส่วนที่ 1 ผลงาน

หัวข้อการประเมิน	ระดับการประเมิน				
	ดีเด่น (5)	ดีมาก (4)	ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)
1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
2. บทวิเคราะห์ผลงานอธิบายและชี้ให้เห็นถึงคุณค่าและประโยชน์ของผลงานได้อย่างชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย					
3. คุณค่าของผลงาน					
4. แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ หรือแก้ไข ปัญหาของหน่วยงาน หรือของสถาบันอุดมศึกษา					
5. สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้					
6. การใช้หลักการทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพในการจัดทำผลงาน					
คะแนนรวม					
คะแนนร้อยละที่ได้ = $\frac{\text{คะแนนรวม} \times 100}{30}$					

สรุปคุณภาพของผลงานนี้อยู่ในเกณฑ์

- ดีเด่น ดีมาก ดี ปรับปรุง ไม่ผ่านการประเมิน

ความเห็น

ผลการพิจารณาจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

- ไม่พบว่ามีกรณีละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
- พบว่ามีกรณีละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ (โปรดระบุ)
- ควรตรวจสอบการละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ (โปรดระบุ)

หมายเหตุ เกณฑ์เปรียบเทียบคุณภาพของผลงาน

คะแนน 90% - 100% = ดีเด่น

คะแนน 80% - 89% = ดีมาก

คะแนน 70% - 79% = ดี

คะแนน 60% - 69% = ปรับปรุง

คะแนน ต่ำกว่า 60% = ไม่ผ่านการประเมิน

เงื่อนไข

- ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องมีผลการประเมินขั้นต่ำอยู่ในระดับ = ดี

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เกณฑ์การแต่งตั้งและระดับคุณภาพของผลงานประเภทคู่มือปฏิบัติงาน

1. เกณฑ์การแต่งตั้ง

ตำแหน่ง	คุณภาพผลงาน	
	วิธีปกติ	วิธีพิเศษ
ระดับชำนาญการ	ระดับดี	ระดับดีมาก

2. ระดับคุณภาพของคู่มือปฏิบัติงานหลัก

เกณฑ์การเปรียบเทียบคุณภาพของผลงาน		เงื่อนไข
ระดับ	ช่วงคะแนน	
ดีเด่น	90% - 100%	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง 1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง 2. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ
ดีมาก	80% - 89%	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง 1. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ 2. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน
ดี	70% - 79%	เป็นเอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่งตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงสุดกระบวนการโดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการเปลี่ยนแปลง หรือมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา และสามารถนำไปใช้แหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้
ปรับปรุง	60% - 69%	
ไม่ผ่านการประเมิน	ต่ำกว่า 60%	

3. การตัดสินคุณภาพผลงาน

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงาน		โดยคณะกรรมการฯ
เสนอขอพิจารณาตำแหน่ง	ผ่านเกณฑ์ (โดย)	
วิธีปกติ	คะแนนเสียงข้างมาก	ของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
วิธีพิเศษ	คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้า	

เกณฑ์การแต่งตั้งและระดับคุณภาพของผลงานเชิงวิเคราะห์

1. เกณฑ์การแต่งตั้ง

ตำแหน่ง	คุณภาพผลงาน	
	วิธีปกติ	วิธีพิเศษ
ระดับชำนาญการ	ระดับดี	ระดับดีมาก
ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับดี	ระดับดีมาก
ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับดี	ระดับดีมาก
ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	ระดับดีมาก	ระดับดีเด่น

2. ระดับคุณภาพของผลงานเชิงวิเคราะห์

เกณฑ์การเปรียบเทียบคุณภาพของผลงาน		เงื่อนไข
ระดับ	ช่วงคะแนน	
ดีเด่น	90% - 100%	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง 1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง 2. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ
ดีมาก	80% - 89%	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง 1. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ 2. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน
ดี	70% - 79%	เป็นผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา
ปรับปรุง	60% - 69%	
ไม่ผ่านการประเมิน	ต่ำกว่า 60%	

3. การตัดสินคุณภาพผลงาน

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงาน		โดยคณะกรรมการฯ
เสนอขอพิจารณาดำแหน่ง	ผ่านเกณฑ์ (โดย)	
วิธีปกติ	คะแนนเสียงข้างมาก	ของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
วิธีพิเศษ	คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้า	

เกณฑ์การแต่งตั้งและระดับคุณภาพของผลงานเชิงสังเคราะห์

1. เกณฑ์การแต่งตั้ง

ตำแหน่ง	คุณภาพผลงาน	
	วิธีปกติ	วิธีพิเศษ
ระดับชำนาญการ	ระดับดี	ระดับดีมาก
ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับดี	ระดับดีมาก
ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับดี	ระดับดีมาก
ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	ระดับดีมาก	ระดับดีเด่น

2. ระดับคุณภาพของผลงานเชิงสังเคราะห์

เกณฑ์การเปรียบเทียบคุณภาพของผลงาน		เงื่อนไข
ระดับ	ช่วงคะแนน	
ดีเด่น	90% - 100%	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง 1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง 2. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ
ดีมาก	80% - 89%	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง 1. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ 2. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน
ดี	70% - 79%	เป็นผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้น เพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา
ปรับปรุง	60% - 69%	
ไม่ผ่านการประเมิน	ต่ำกว่า 60%	

3. การตัดสินคุณภาพผลงาน

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงาน		โดยคณะกรรมการฯ
เสนอขอพิจารณาตำแหน่ง	ผ่านเกณฑ์ (โดย)	
วิธีปกติ	คะแนนเสียงข้างมาก	ของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
วิธีพิเศษ	คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้า	

เกณฑ์การแต่งตั้งและระดับคุณภาพของผลงานวิจัย

1. เกณฑ์การแต่งตั้ง

ตำแหน่ง	คุณภาพผลงาน	
	วิธีปกติ	วิธีพิเศษ
ระดับชำนาญการ	ระดับดี	ระดับดีมาก
ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับดี	ระดับดีมาก
ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับดี	ระดับดีมาก
ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	ระดับดีมาก	ระดับดีเด่น

2. ระดับคุณภาพของผลงานวิจัย

เกณฑ์การเปรียบเทียบคุณภาพของผลงาน		เงื่อนไข
ระดับ	ช่วงคะแนน	
ดีเด่น	90% - 100%	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง 1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง 2. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ
ดีมาก	80% - 89%	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง 1. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ 2. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน
ดี	70% - 79%	เป็นผลงานที่เป็นงานศึกษา หรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล คำตอบ หรือข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ และนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนา หรือแก้ปัญหาในงานของหน่วยงาน หรือสถาบันอุดมศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้
ปรับปรุง	60% - 69%	
ไม่ผ่านการประเมิน	ต่ำกว่า 60%	

3. การตัดสินคุณภาพผลงาน

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงาน		โดยคณะกรรมการฯ
เสนอขอพิจารณาตำแหน่ง	ผ่านเกณฑ์ (โดย)	
วิธีปกติ	คะแนนเสียงข้างมาก	ของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
วิธีพิเศษ	คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้า	

เกณฑ์การแต่งตั้งและระดับคุณภาพของผลงานในลักษณะอื่น

1. เกณฑ์การแต่งตั้ง

ตำแหน่ง	คุณภาพผลงาน	
	วิธีปกติ	วิธีพิเศษ
ระดับชำนาญการ	ระดับดี	ระดับดีมาก
ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับดี	ระดับดีมาก
ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับดี	ระดับดีมาก
ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	ระดับดีมาก	ระดับดีเด่น

2. ระดับคุณภาพของผลงานในลักษณะอื่น

เกณฑ์การเปรียบเทียบคุณภาพของผลงาน		เงื่อนไข
ระดับ	ช่วงคะแนน	
ดีเด่น	90% - 100%	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง 1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง 2. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ
ดีมาก	80% - 89%	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง 1. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ 2. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน
ดี	70% - 79%	เป็นสิ่งประดิษฐ์ หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะตกแต่ง ช่อมบ่ารุง ซึ่งมีใช้ลักษณะเป็นเอกสารหนังสือ คู่มือ หรืองานวิจัย โดยผลงานที่เสนอจะต้องประกอบด้วยบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้แจงให้เห็นว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์ และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางาน หรือแก้ไขปัญหาในงาน ทั้งนี้ ผลงานดังกล่าวต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น
ปรับปรุง	60% - 69%	
ไม่ผ่านการประเมิน	ต่ำกว่า 60%	

3. การตัดสินคุณภาพผลงาน

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงาน		โดยคณะกรรมการฯ
เสนอขอพิจารณาดำเนินการ	ผ่านเกณฑ์ (โดย)	
วิธีปกติ	คะแนนเสียงข้างมาก	ของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
วิธีพิเศษ	คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้า	