



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป

เพื่อให้การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภท
ทั่วไป ระดับชำนาญงานและระดับชำนาญงานพิเศษ เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๗ ในข้อบังคับดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับมติ
คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ก.บ.ค.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่
๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐ จึงกำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง เรื่องหลักเกณฑ์การ
กำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ตำแหน่งประเภททั่วไป”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้บังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ
ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด และไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
ของมหาวิทยาลัย โดยงบบุคลากรไม่ควรเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของวงเงินงบประมาณ (ไม่รวมงบลงทุน)

ข้อ ๔ การกำหนดระดับตำแหน่ง ให้มีการประเมินค่างานของตำแหน่งประเภททั่วไป
ระดับชำนาญงานและระดับชำนาญงานพิเศษ สามารถกำหนดตำแหน่งได้ในทุกคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์
หรือหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และสำนักงานอธิการบดี โดยมีองค์ประกอบหลักในการประเมิน
ค่างานของตำแหน่ง และแบบประเมินค่างานตามข้อ ๙ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ว่าด้วย
การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
พ.ศ. ๒๕๕๔

ให้หน่วยงานที่จะกำหนดระดับตำแหน่งประเภททั่วไป จัดทำข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับ
ตำแหน่งที่จะขอปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย ชื่อ ตำแหน่งเลขที่ สังกัด หน้าที่ความ
รับผิดชอบเดิมและหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเดิมและลักษณะงานที่ปฏิบัติใหม่
เพื่อเสนอ ก.บ.ค. พิจารณา

ข้อ ๕ ให้มีการดำเนินการเพื่อขอ กำหนดระดับตำแหน่งตามขั้นตอน ดังนี้

(๑) เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน
๕ คน โดยมีหัวหน้าหน่วยงานที่ขอ กำหนดระดับตำแหน่งร่วมเป็นกรรมการด้วย และให้หัวหน้างาน
การเจ้าหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ

(๒) คณะกรรมการประเมินค่างานที่ได้รับแต่งตั้งประเมินค่างานเสร็จเรียบร้อยแล้วให้เสนอต่อคณะกรรมการตามข้อ ๙ (๔) กลับกรอกก่อนเสนอต่อ ก.บ.ค. พิจารณา

(๓) ก.บ.ค. เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยอนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่ง

(๔) มหาวิทยาลัยประกาศให้บุคลากรทราบการกำหนดกรอบตำแหน่งตามมติของสภามหาวิทยาลัย เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้เตรียมความพร้อมในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

(๕) ให้มีการจัดทำรายงานสรุปผลการพิจารณากรอบตำแหน่งไว้เป็นหลักฐานในการสืบค้นด้วย

ข้อ ๖ ตำแหน่งประเภททั่วไปที่จะได้รับการกำหนดระดับตำแหน่งต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินค่างาน ดังนี้

(๑) ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ต้องได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ย ๖๔ คะแนนขึ้นไป

(๒) ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ย ๘๔ คะแนนขึ้นไป

ข้อ ๗ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ทุกระดับต้องเป็นตำแหน่งที่ ก.บ.ค. อนุมัติกำหนดกรอบตำแหน่งแล้ว

ข้อ ๘ องค์ประกอบการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ก. ตำแหน่งประเภททั่วไป ประกอบด้วย

(๑) ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ประกอบด้วย

(๑.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งตามที่ได้ทำข้อตกลงกับผู้บังคับบัญชา

(๑.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

(๑.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ได้แก่คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม

(๑.๔) ประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามข้อ ๑๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔

(๒) ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ประกอบด้วย

(๒.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งตามที่ได้ทำข้อตกลงกับผู้บังคับบัญชา

(๒.๒) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

(๒.๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ ได้แก่คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม และผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(๒.๔) ประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามข้อ ๑๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๙ การดำเนินการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานและระดับชำนาญงานพิเศษ ให้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

(๑) มหาวิทยาลัยประกาศให้บุคคลเสนอผลงานเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง

(๒) บุคคลเสนอข้อมูลและผลงานตามข้อ ๒๓ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏ ลำปาง ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ แล้วแต่กรณี ต่อมหาวิทยาลัย

(๓) บุคคลที่เสนอประเมินเข้าสู่ตำแหน่งได้ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ.กำหนด และมีเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

(๔) ก.บ.ค.เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น เพื่อทำหน้าที่ดังนี้

(๔.๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบ ตำแหน่ง

(๔.๒) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด ประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ทั้งนี้อาจเสนอแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อ ประเมินแทนได้

(๔.๓) พิจารณาเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ในแต่ละระดับตำแหน่ง ดังนี้

(ก) ตำแหน่งระดับชำนาญงาน กรรมการต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้ง จากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย แต่ต้องอยู่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้งและกรรมการภายนอก มหาวิทยาลัยอีกอย่างน้อยหนึ่งคน รวมจำนวนกรรมการทั้งหมดต้องไม่น้อยกว่าสามคน

กรณีโดยวิธีพิเศษให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมิน ผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพมีจำนวนไม่น้อยกว่าห้าคน

(ข) ระดับชำนาญงานพิเศษ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้อง ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้ง จากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด ในกรณีที่มีเหตุผลและ ความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ เป็นกรณีไป

กรณีโดยวิธีพิเศษให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมิน ผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพมีจำนวนไม่น้อยกว่าห้าคน

(๔.๔) วิธีการประเมินผลงานระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพแต่ละคนทำการ ประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พิจารณา โดยจะไม่ทำการประชุมก็ได้

(๔.๕) ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้ เสนอขอ กำหนดตำแหน่งปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลาสามเดือน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้น กรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสามเดือน ทั้งนี้ หากผลการ

พิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่สภามหาวิทยาลัยรับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

(๕) ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเพื่อพิจารณาประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด ประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งและผลการประเมินผลงานจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยอนุมัติและให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๑๐ การประเมินและสัดส่วนคะแนนแต่ละองค์ประกอบจำแนกเป็นดังนี้

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งตามที่ได้ทำข้อตกลงกับผู้บังคับบัญชา ๕๐ คะแนน (๑๐๐ ÷ ๒)

(๒) ประเมินความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ๕๐ คะแนน

(๓) การประเมินสมรรถนะ ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

(๓.๑) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

ก. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๑๐ คะแนน
ข. บริการที่ดี	๑๐ คะแนน
ค. การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๑๐ คะแนน
ง. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	๑๐ คะแนน
จ. การทำงานเป็นทีม	๑๐ คะแนน

(๓.๒) สมรรถนะประจำตำแหน่ง

ก. การคิดวิเคราะห์	๑๐ คะแนน
ข. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	๑๐ คะแนน
ค. การสืบเสาะหาข้อมูล	๑๐ คะแนน
ง. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ	๑๐ คะแนน
จ. ความผูกพันที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษา	๑๐ คะแนน

(๔) การประเมินผลงาน ๑๐๐ คะแนน

(๕) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพที่ต้องคำนึงถึงมีดังนี้

(ก) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเอง และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(ข) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(ค) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

(ง) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

(จ) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๑๑ ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ต้องผ่านการประเมิน ดังนี้

(๑) ระดับชำนาญงาน คะแนนสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามข้อ ๑๐(๓) ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ คะแนนการประเมินฯ ตามข้อ ๑๐ (๑) - (๓) รวมกันแล้วไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก

(๒) ระดับชำนาญงานพิเศษ คะแนนสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามข้อ ๑๐(๓) ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ คะแนนการประเมินฯ ตามข้อ ๑๐ (๑)-(๓) รวมกันแล้วไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก

ข้อ ๑๒ ให้ใช้แบบประเมิน เกณฑ์การแต่งตั้ง ระดับคุณภาพของผลงาน และแบบประเมินคุณภาพของผลงาน ตามเอกสารแนบท้ายประกาศ (เอกสารหมายเลข ๑ - ๓)

ข้อ ๑๓ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการให้ขึ้นไปตามประกาศนี้ และอำนาจตีความวินิจฉัยปัญหาอันเกิดจากการใช้ประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ สายธนู)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

แบบประเมินเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ขอรับการประเมิน

๑. ชื่อ.....
๒. ตำแหน่ง.....ระดับ.....ตำแหน่งเลขที่.....
๓. สังกัด.....
๔. อัตราเงินเดือน.....บาท (ปีงบประมาณ พ.ศ.)
๕. ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....
งาน.....กอง.....คณะ/สำนัก.....
๖. ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ. ๗)
เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ. อายุ ปี อายุราชการปี.....เดือน
๗. ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิ	สาขา	ปี พ.ศ. ที่ได้รับ	สถานศึกษา

ฯลฯ

๘. ประวัติการฝึกอบรมหรือดูงาน

วัน เดือน ปี	ระยะเวลา	รายการฝึกอบรม/ดูงาน	หน่วยงาน

ฯลฯ

๙. ประวัติการทำงาน (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน/การโยกย้ายตำแหน่ง ซึ่งรวมถึงประวัติการทำงาน
อื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อราชการ)

วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน	สังกัด

(ให้ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยย่อระหว่างที่ดำรงตำแหน่งเดิม)

๑๐. ประสบการณ์พิเศษในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ ๒ หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งในปัจจุบัน

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบตามที่ปรากฏในโครงสร้าง

.....

.....

๒. หน้าที่ความรับผิดชอบพิเศษที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ

.....

.....

ขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....ผู้ขอรับการประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ส่วนที่ ๓ คำรับรองคำขอประเมินและความเห็นของผู้บังคับบัญชา

๑. คำรับรองและความเห็นของผู้บังคับบัญชาขั้นต้น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

๒. คำรับรองและความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

สมรรถนะ	พฤติกรรมกรปฏิบัติงานและคะแนน ผลการประเมินเลือกสมรรถนะที่ปรากฏ ในเครื่องหมาย ()	บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐาน ที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)
<p>๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)</p> <p>คำจำกัดความ : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่สถาบันอุดมศึกษา กำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน</p>	<p>() ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>() ระดับที่ ๑ : แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี</p> <ul style="list-style-type: none"> • พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง • พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา • มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน • แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น • แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสีย หรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน <p>() ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้</p> <ul style="list-style-type: none"> • กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี • ติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน • ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมาย ของหน่วยงานที่รับผิดชอบ • มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งาน ที่มีคุณภาพ <p>() ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> • ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น • เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งาน มีประสิทธิภาพมากขึ้น <p>() ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ</p> <ul style="list-style-type: none"> • กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงาน ที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด • พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นหรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน 	

สมรรถนะ	พฤติกรรมกรปฏิบัติงานและคะแนน ผลการประเมินเลือกสมรรถนะที่ปรากฏ ในเครื่องหมาย ()	บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐาน ที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)
	<p>() ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และ กล้าตัดสินใจ แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือ สถาบันอุดมศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> • ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่าง ชัดเจน และดำเนินการ เพื่อให้ภาครัฐและประชาชน ได้ประโยชน์สูงสุด • บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์ สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงาน ตามที่วางแผนไว้ 	
<p>๒. บริการที่ดี (Service Mind) คำจำกัดความ : ความตั้งใจ และความพยายาม ของข้าราชการในการ ให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงาน อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>() ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือ แสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>() ระดับที่ ๑ : สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการ ต้องการได้ด้วยความเต็มใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ • ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ • แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนิน เรื่อง หรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่ • ประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่อง และรวดเร็ว <p>() ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และ ช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็วไม่บ่าย เบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปิดภาระ • ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำ ข้อขัดข้องใดๆ ในการให้บริการไปพัฒนาการ ให้บริการให้ดียิ่งขึ้น <p>() ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และ ให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือ ความพยายามอย่างมาก</p> <ul style="list-style-type: none"> • ให้เวลาแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษ เพื่อช่วยแก้ปัญหา ให้แก่ผู้รับบริการ 	

สมรรถนะ	พฤติกรรมการทำงานและคะแนน ผลการประเมินเลือกสมรรถนะที่ปรากฏ ในเครื่องหมาย ()	บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐาน ที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)
	<ul style="list-style-type: none"> • ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการแม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึงหรือไม่ทราบมาก่อน • นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด <p>() ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้</p> <ul style="list-style-type: none"> • เข้าใจ หรือพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ • ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ <p>() ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • คิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ • เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ผู้รับบริการไว้วางใจ • สามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ 	

สมรรถนะ	พฤติกรรมกรปฏิบัติงานและคะแนน ผลการประเมินเลือกสมรรถนะที่ปรากฏ ในเครื่องหมาย ()	บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐาน ที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)
<p>๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)</p> <p>คำจำกัดความ : ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์</p>	<p>() ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>() ระดับที่ ๑ : แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> • ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน • พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น • ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ <p>() ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน</p> <ul style="list-style-type: none"> • รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน • รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง <p>() ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ • สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ <p>() ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> • มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้ อย่างกว้างขวาง • สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต 	

สมรรถนะ	พฤติกรรมการทำงานและคะแนนผลการประเมินเลือกสมรรถนะที่ปรากฏในเครื่องหมาย ()	บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐานที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)
	<p>() ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสนับสนุนการทำงานของคนในสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> • สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา • บริหารจัดการให้สถาบันอุดมศึกษานำเทคโนโลยีความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง 	
<p>๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และ จริยธรรม (Integrity)</p> <p>คำจำกัดความ : การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ</p>	<p>() ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>() ระดับที่ ๑ : มีความสุจริต</p> <ul style="list-style-type: none"> • ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ • แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต <p>() ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสิ่งจะเชื่อถือได้</p> <ul style="list-style-type: none"> • รักษาคำพูด มีสิ่งจะ และเชื่อถือได้ • แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ <p>() ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นในหลักการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล้ารับผิด และรับผิดชอบ • เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ <p>() ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> • ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการแม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก • กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์ 	

สมรรถนะ	พฤติกรรมกาปฏิบัติงานและคะแนนผลการประเมินเลือกสมรรถนะที่ปรากฏในเครื่องหมาย ()	บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐานที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)
	<p>() ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> • ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต 	
<p>๕. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)</p> <p>คำจำกัดความ : ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม</p>	<p>() ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>() ระดับที่ ๑ : ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> • สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย • รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม • ให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม <p>() ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> • สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี • ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี • กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง <p>() ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม</p> <ul style="list-style-type: none"> • รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น • ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม • ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น <p>() ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ • ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ • รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่างๆ ให้งานสำเร็จ 	

สมรรถนะ	พฤติกรรมกรปฏิบัติงานและคะแนน ผลการประเมินเลือกสมรรถนะที่ปรากฏ ในเครื่องหมาย ()	บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐาน ที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)
	<p>() ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> • เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว • คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม • ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของทีมเพื่อปฏิบัติการกิจของสถาบันอุดมศึกษาให้บรรลุผล 	
<p>สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ</p> <p>๑. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) คำจำกัดความ : การทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิดโดยการแยกแยะประเด็นออกเป็นส่วนย่อยๆ หรือทีละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบระเบียบเปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ สามารถลำดับความสำคัญ ช่วงเวลา เหตุ และผล ที่มาที่ไปของกรณีต่างๆได้</p>	<p>() ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>() ระดับที่ ๑ : แยกแยะประเด็นปัญหา หรืองานออกเป็นส่วนย่อยๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> • แยกแยะปัญหาออกเป็นรายการอย่างง่ายๆได้โดยไม่เรียงลำดับความสำคัญ • วางแผนงานโดยแตกประเด็นปัญหาออกเป็นส่วนๆ หรือเป็นกิจกรรมต่างๆ ได้ <p>() ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเข้าใจความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานของปัญหาหรืองาน</p> <ul style="list-style-type: none"> • ระบุเหตุและผล ในแต่ละสถานการณ์ต่างๆ ได้ • ระบุข้อดีข้อเสียของประเด็นต่างๆได้ • วางแผนงานโดยจัดเรียงงาน หรือกิจกรรมต่างๆตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนได้ <p>() ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และเข้าใจความสัมพันธ์ที่ซับซ้อน ของปัญหาหรืองาน</p> <ul style="list-style-type: none"> • เชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่ซับซ้อนของแต่ละสถานการณ์ หรือเหตุการณ์ • วางแผนงานโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้ <p>() ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถวิเคราะห์ หรือวางแผนงานที่ซับซ้อนได้</p> <ul style="list-style-type: none"> • เข้าใจประเด็นปัญหาในระดับที่สามารถแยกแยะเหตุปัจจัยเชื่อมโยงซับซ้อนในรายละเอียดและสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัญหากับสถานการณ์หนึ่งๆ ได้ 	

สมรรถนะ	พฤติกรรมกาปฏิบัติงานและคะแนน ผลการประเมินเลือกสมรรถนะที่ปรากฏ ในเครื่องหมาย ()	บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐาน ที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)
	<ul style="list-style-type: none"> • วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย รวมถึงคาดการณ์ปัญหา อุปสรรค และวางแผนทางการป้องกันแก้ไขไว้ล่วงหน้า () ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และใช้เทคนิค และรูปแบบต่างๆ ในการกำหนดแผนงานหรือขั้นตอนการทำงาน เพื่อเตรียมทางเลือกสำหรับการป้องกัน หรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น • ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่เหมาะสมในการแยกแยะประเด็นปัญหาที่ซับซ้อนเป็นส่วนๆ • ใช้เทคนิคการวิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือก ในการแก้ปัญหา รวมถึงพิจารณาข้อดีข้อเสียของทางเลือกแต่ละทาง • วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย คาดการณ์ปัญหา อุปสรรคแนวทางการป้องกันแก้ไข รวมทั้งเสนอแนะทางเลือกและข้อดีข้อเสียไว้ให้ 	
<p>๒. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)</p> <p>คำจำกัดความ : ความใส่ใจและตั้งใจที่จะส่งเสริมปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพ หรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ และทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนเกินกว่ากรอบของการปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>() ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>() ระดับที่ ๑ : ใส่ใจและให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาผู้อื่น</p> <ul style="list-style-type: none"> • สนับสนุนให้ผู้อื่นพัฒนาศักยภาพหรือสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกายจิตใจที่ดี • แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นได้ <p>() ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสอนหรือให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพหรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจหรือทัศนคติที่ดี</p> <ul style="list-style-type: none"> • สาธิต หรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตน เพื่อพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืน • มุ่งมั่นที่จะสนับสนุน โดยชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาของผู้อื่น 	

สมรรถนะ	พฤติกรรมกรปฏิบัติงานและคะแนน ผลการประเมินเลือกสมรรถนะที่ปรากฏ ในเครื่องหมาย ()	บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐาน ที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)
	<p>() ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะที่ ๒ และใส่ใจ ในการให้เหตุผลประกอบการแนะนำ หรือมีส่วนสนับสนุน ในการพัฒนาผู้อื่น</p> <ul style="list-style-type: none"> • ให้แนวทางพร้อมทั้งอธิบายเหตุผลประกอบ เพื่อให้ ผู้อื่นมั่นใจว่าสามารถพัฒนาศักยภาพสุขภาวะหรือ ทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนได้ • ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้หรือ ประสบการณ์ เพื่อให้ผู้อื่นมีโอกาสได้ถ่ายทอดและ เรียนรู้วิธีการพัฒนาศักยภาพหรือเสริมสร้างสุขภาวะ หรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืน • สนับสนุนด้วยอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือวิธีการ ในภาคปฏิบัติเพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าตนสามารถพัฒนา ศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนและมี ประสิทธิภาพสูงสุดได้ <p>() ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และ ติดตามและให้คำติชมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> • ติดตามผลการพัฒนาของผู้อื่นรวมทั้งให้คำติชมที่ จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง • ให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะ เพื่อ พัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีของแต่ละ บุคคล <p>() ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และ มุ่งเน้นการพัฒนาจากรากของปัญหา หรือความ ต้องการที่แท้จริง</p> <ul style="list-style-type: none"> • พยายามทำความเข้าใจปัญหาหรือความต้องการที่ แท้จริงของผู้อื่น เพื่อให้สามารถจัดทำแนวทางในการ พัฒนาศักยภาพ สุขภาวะ หรือทัศนคติที่ดี อย่างยั่งยืนได้ • ค้นคว้า สร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนา ศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดี ซึ่งตรงกับปัญหา หรือความต้องการที่แท้จริงของผู้อื่น 	

สมรรถนะ	พฤติกรรมกรปฏิบัติงานและคะแนน ผลการประเมินเลือกสมรรถนะที่ปรากฏ ในเครื่องหมาย ()	บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐาน ที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)
<p>๓. การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking) คำจำกัดความ : ความใฝ่รู้ เชิงลึกที่จะแสวงหาข้อมูล เกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิ หลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือ เรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือจะเป็นประโยชน์ในการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>() ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือ แสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>() ระดับที่ ๑ : หาข้อมูลในเบื้องต้น</p> <ul style="list-style-type: none"> • ใช้ข้อมูลที่มีอยู่ หรือหาจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่แล้ว • ถามผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูล <p>() ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และ สืบเสาะค้นหาข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none"> • สืบเสาะค้นหาข้อมูลด้วยวิธีการที่มากกว่าเพียงการ ตั้งคำถามพื้นฐาน • สืบเสาะค้นหาข้อมูลจากผู้ที่ใกล้ชิดกับเหตุการณ์ หรือเรื่องราวมากที่สุด <p>() ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และ แสวงหาข้อมูลเชิงลึก</p> <ul style="list-style-type: none"> • ตั้งคำถามเชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้องอย่าง ต่อเนื่องจนได้ที่มาของสถานการณ์ เหตุการณ์ ประเด็นปัญหา หรือค้นพบโอกาสที่จะเป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานต่อไป • แสวงหาข้อมูลด้วยการสอบถามจากผู้รู้เพิ่มเติม ที่ไม่ได้มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงในเรื่องนั้น <p>() ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และ สืบค้นข้อมูลอย่างเป็นระบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> • วางแผนเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ในเวลาที่ กำหนด • สืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างจากกรณี ปกติธรรมดาโดยทั่วไป • ดำเนินการวิจัย หรือมอบหมายให้ผู้อื่นเก็บข้อมูล จากหนังสือพิมพ์ นิตยสาร ระบบสืบค้นโดยอาศัย เทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนแหล่งข้อมูลอื่นๆ เพื่อประกอบการทำวิจัย <p>() ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และ วางระบบการสืบค้น เพื่อหาข้อมูลอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> • วางระบบการสืบค้น รวมทั้งการมอบหมายให้ผู้อื่น สืบค้นข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทันเหตุการณ์อย่าง ต่อเนื่อง 	

สมรรถนะ	พฤติกรรมกรปฏิบัติงานและคะแนน ผลการประเมินเลือกสมรรถนะที่ปรากฏ ในเครื่องหมาย ()	บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐาน ที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)
<p>๔. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)</p> <p>คำจำกัดความ : ความสามารถที่จะสื่อความ ด้วยการเขียน พูด โดยใช้ สื่อต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ ยอมรับ และสนับสนุน ความคิดของตน</p>	<p>() ระดับที่ ๐: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือ แสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>() ระดับที่ ๑: นำเสนอข้อมูล หรือความเห็น อย่างตรงไปตรงมา</p> <ul style="list-style-type: none"> • นำเสนอ ข้อมูล หรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยยังมีได้ปรับรูปแบบการนำเสนอตามความสนใจ และระดับของผู้ฟัง <p>() ระดับที่ ๒: แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และใช้ ความพยายามขั้นต้นในการจูงใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> • นำเสนอข้อมูล ความเห็น ประเด็น หรือตัวอย่าง ประกอบที่มีการเตรียมอย่างรอบคอบ เพื่อให้ผู้อื่น เข้าใจ ยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน <p>() ระดับที่ ๓: แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และ ปรับรูปแบบการนำเสนอเพื่อจูงใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ปรับรูปแบบการนำเสนอให้เหมาะสมกับความ สนใจและระดับของผู้ฟัง • คาดการณ์ถึงผลของการนำเสนอ และคำนึงถึง ภาพลักษณ์ของตนเอง <p>() ระดับที่ ๔: แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และใช้ ศิลปะการจูงใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> • วางแผนการนำเสนอโดยคาดหวังว่าจะสามารถจูง ใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม • ปรับแต่ละขั้นตอนของการสื่อสาร นำเสนอ และจูง ใจให้เหมาะสมกับผู้ฟัง แต่ละกลุ่ม หรือแต่ละราย • คาดการณ์และพร้อมที่จะรับมือกับปฏิกิริยา ทุกรูปแบบของผู้ฟังที่อาจเกิดขึ้น <p>() ระดับที่ ๕: แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และใช้ กลยุทธ์ซับซ้อนในการจูงใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> • แสวงหาผู้สนับสนุน เพื่อเป็นแนวร่วมในการ ผลักดันแนวคิด แผนงาน โครงการ ให้สัมฤทธิ์ผล • ใช้ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยามวลชน ให้เป็น ประโยชน์ในการสื่อสารจูงใจ 	

สมรรถนะ	พฤติกรรมกรปฏิบัติงานและคะแนน ผลการประเมินเลือกสมรรถนะที่ปรากฏ ในเครื่องหมาย ()	บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐาน ที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)
<p>๕. ความผูกพันที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษา (Organizational Commitment)</p> <p>คำจำกัดความ : จิตสำนึกหรือความตั้งใจที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษา ยึดถือประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษาเป็นที่ตั้งก่อนประโยชน์ส่วนตัว</p>	<p>() ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>() ระดับที่ ๑ : ปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> • เคารพและถือปฏิบัติตามแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติของสถาบันอุดมศึกษา <p>() ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และแสดงความภักดีต่อสถาบันอุดมศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> • แสดงความพึงพอใจและความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา • มีส่วนสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงให้แก่สถาบันอุดมศึกษา <p>() ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และมีส่วนร่วมในการผลักดันพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> • มีส่วนร่วมในการสนับสนุนพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาจนบรรลุเป้าหมาย • จัดลำดับความเร่งด่วนหรือความสำคัญของงานเพื่อให้พันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาบรรลุเป้าหมาย <p>() ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และยึดถือประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษาเป็นที่ตั้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> • ยึดถือประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานเป็นที่ตั้งก่อนที่จะคิดถึงประโยชน์ของบุคคลหรือความต้องการของตนเอง • ยินยอมในการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบันอุดมศึกษา แม้ว่าการตัดสินใจนั้น อาจจะมีผู้ต่อต้านหรือแสดงความไม่เห็นด้วยก็ตาม <p>() ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเสียสละเพื่อประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> • เสียสละประโยชน์ระยะสั้นของหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ ระยะยาวของสถาบันอุดมศึกษาโดยรวม • เสียสละหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษา 	

บันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับ สมรรถนะของบุคคล

๑. จุดเด่น

.....

.....

๒. จุดที่ควรพัฒนา

.....

.....

๓. ข้อคิดเห็น

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

กรรมการผู้ประเมิน

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

หมายเหตุ :

กำหนดระดับคะแนน และระดับการประเมินที่ได้รับไว้ดังนี้

คะแนน ๙๐% - ๑๐๐% = ดีเด่น

คะแนน ๘๐% - ๘๙% = ดีมาก

คะแนน ๗๐% - ๗๙% = ดี

คะแนน ๖๐% - ๖๙% = ปรับปรุง

คะแนน ต่ำกว่า ๖๐% = ไม่ผ่านการประเมิน

เกณฑ์การแต่งตั้งและระดับคุณภาพของคู่มือปฏิบัติงานหลัก

.....

๑. เกณฑ์การแต่งตั้ง

ตำแหน่ง	คุณภาพผลงาน	
	วิธีปกติ	วิธีพิเศษ
ระดับชำนาญงาน	ระดับดี	ระดับดีมาก
ระดับชำนาญพิเศษ	ระดับดี	ระดับดีมาก

๒. ระดับคุณภาพของคู่มือปฏิบัติงานหลัก

เกณฑ์เปรียบเทียบคุณภาพของผลงาน		เงื่อนไข
ระดับ	ช่วงคะแนน	
ดีเด่น	๙๐% - ๑๐๐%	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง ๑. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ๒. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ
ดีมาก	๘๐% - ๘๙%	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง ๑. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ ๒. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน
ดี	๗๐% - ๗๙%	เป็นเอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่ง ตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการโดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่างๆ ในการปฏิบัติงาน กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการเปลี่ยนแปลง หรือมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้
ปรับปรุง	๖๐% - ๖๙%	
ไม่ผ่านการประเมิน	ต่ำกว่า ๖๐%	

๓. การตัดสินคุณภาพผลงาน

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงาน		โดยคณะอนุกรรมการฯ
เสนอขอพิจารณาตำแหน่ง	ผ่านเกณฑ์ (โดย)	
วิธีปกติ	คะแนนเสียงข้างมาก	ของที่ประชุมคณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินคุณภาพผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
วิธีพิเศษ	คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้า	

เกณฑ์การแต่งตั้งและระดับคุณภาพของผลงานเชิงวิเคราะห์

๑. เกณฑ์การแต่งตั้ง

ตำแหน่ง	คุณภาพผลงาน	
	วิธีปกติ	วิธีพิเศษ
ระดับชำนาญงานพิเศษ	ระดับดี	ระดับดีมาก

๒. ระดับคุณภาพของผลงานเชิงวิเคราะห์

เกณฑ์เปรียบเทียบคุณภาพของผลงาน		เงื่อนไข
ดีเด่น	๙๐% - ๑๐๐%	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง ๑. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ๒. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ
ดีมาก	๘๐% - ๘๙%	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง ๑. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ ๒. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน
ดี	๗๐% - ๗๙%	เป็นผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา
ปรับปรุง	๖๐% - ๖๙%	
ไม่ผ่านการประเมิน	ต่ำกว่า ๖๐%	

๓. การตัดสินคุณภาพผลงาน

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงาน		โดยคณะอนุกรรมการฯ
เสนอขอพิจารณาตำแหน่ง	ผ่านเกณฑ์ (โดย)	
วิธีปกติ	คะแนนเสียงข้างมาก	ของที่ประชุมคณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินคุณภาพผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
วิธีพิเศษ	คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้า	

แบบประเมินคู่มือปฏิบัติงานหลัก
(ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ)

ผู้ขอรับการประเมิน..... ตำแหน่ง.....
สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
เสนอขอกำหนดตำแหน่ง ระดับ
ชื่อผลงาน.....

หัวข้อการประเมิน	ระดับการประเมิน				
	ดีเด่น (๕)	ดีมาก (๔)	ดี (๓)	พอใช้ (๒)	ปรับปรุง (๑)
๑. เนื้อหาสาระถูกต้อง สมบูรณ์ มีแนวคิดและ การนำเสนอที่ชัดเจน					
๒. การแสดงขั้นตอน/กระบวนการต่างๆ ในการปฏิบัติ					
๓. การเสนอความรู้หรือวิธีการที่ทันต่อความก้าวหน้า					
๔. สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติ ได้					
๕. ประโยชน์ของผลงานต่อการพัฒนางานในหน้าที่					
๖. การใช้หลักการทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทาง วิชาชีพในการจัดทำผลงาน					
รวม					
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> คะแนนเฉลี่ยที่ได้ = $\frac{\text{คะแนนรวม} \times 100}{30}$ </div>					

สรุปคุณภาพของผลงานนี้อยู่ในเกณฑ์

- ดีเด่น ดีมาก ดี ปรับปรุง ไม่ผ่านการประเมิน

ความเห็น.....

ผลการพิจารณาจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

- ไม่พบว่ามีกรณีละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
- พบว่ามีกรณีละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ (โปรดระบุ)
- ควรตรวจสอบการละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเพิ่มเติม (โปรดระบุ)

หมายเหตุ เกณฑ์เปรียบเทียบคุณภาพของผลงาน

คะแนน ๙๐% - ๑๐๐% = ดีเด่น
 คะแนน ๘๐% - ๘๙% = ดีมาก
 คะแนน ๗๐% - ๗๙% = ดี
 คะแนน ๖๐% - ๖๙% = ปรับปรุง
 คะแนน ต่ำกว่า ๖๐% = ไม่ผ่านการประเมิน

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

แบบประเมินผลงานเชิงวิเคราะห์
(ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษ)

ผู้ขอรับการประเมิน..... ตำแหน่ง.....
สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
เสนอขอกำหนดตำแหน่ง ระดับ
ชื่อผลงาน.....

หัวข้อการประเมิน	ระดับการประเมิน				
	ดีเด่น (๕)	ดีมาก (๔)	ดี (๓)	พอใช้ (๒)	ปรับปรุง (๑)
๑. เนื้อหาสาระถูกต้อง สมบูรณ์ มีแนวคิดและการนำเสนอที่ชัดเจน					
๒. การแยกแยะองค์ประกอบต่างๆ ของเรื่องอย่างเป็นระบบ					
๓. การศึกษาแต่ละองค์ประกอบ/ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ					
๔. การเสนอความรู้หรือวิธีการที่ทันต่อความก้าวหน้า					
๕. สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้					
๖. ประโยชน์ของผลงานต่อหน่วยงาน					
๗. การใช้หลักการทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพในการจัดทำผลงาน					
รวม					
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> $\text{คะแนนเฉลี่ยที่ได้} = \frac{\text{คะแนนรวม} \times 100}{30}$ </div>					

สรุปคุณภาพของผลงานนี้อยู่ในเกณฑ์

- ดีเด่น ดีมาก ดี ปรับปรุง ไม่ผ่านการประเมิน

ความเห็น.....
.....

ผลการพิจารณาจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

- ไม่พบว่ามีกรณีละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
 พบว่ามีกรณีละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ (โปรดระบุ)
 ควรตรวจสอบการละเมิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเพิ่มเติม (โปรดระบุ)

หมายเหตุ เกณฑ์เปรียบเทียบคุณภาพของผลงาน

คะแนน ๙๐% - ๑๐๐%	= ดีเด่น
คะแนน ๘๐% - ๘๙%	= ดีมาก
คะแนน ๗๐% - ๗๙%	= ดี
คะแนน ๖๐% - ๖๙%	= ปรับปรุง
คะแนน ต่ำกว่า ๖๐%	= ไม่ผ่านการประเมิน

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

**แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง**

ส่วนที่ ๑ สำหรับผู้ขอ

ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง เรื่อง การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้ผู้ขอตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

๑. ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะเข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

๒. ต้องให้เกียรติและอ้างอิงถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

๓. ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

๔. ผลงานวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้องและเสนอผลงานตามความจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริงไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

๕. ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้าพเจ้าได้ประพฤติและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพที่กำหนดไว้ข้างต้น และข้าพเจ้าได้รับทราบผลของการละเมิดจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพดังกล่าว

ลงชื่อ.....ผู้ขอรับการประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ส่วนที่ ๒ สำหรับหน่วยงาน

หน่วยงานได้รับทราบและตรวจสอบในเบื้องต้นแล้ว

ลงชื่อ.....หัวหน้าหน่วยงาน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....