



ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร
ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาซีพีเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

อาศัยอำนาจตามข้อ ๕ วรรคสอง และข้อ ๙ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๕ และมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๕ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จึงออกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ และตำแหน่งประเภทวิชาซีพีเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“ผลสัมฤทธิ์ของงาน” หมายความว่า งานที่ปฏิบัติได้ผลผลิตตามเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์

“ความรู้ ความสามารถและทักษะ” หมายความว่า ความรู้ ความสามารถและทักษะที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

“สมรรถนะในการปฏิบัติงาน” หมายความว่า คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

“คู่มือปฏิบัติงานหลัก” หมายความว่า เอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่งตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน

“ผลงานเชิงวิเคราะห์” หมายความว่า ผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย

“ผลงานเชิงสังเคราะห์” หมายความว่า ผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้น เพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย

“ผลงานวิจัย” หมายความว่า ผลงานที่เป็นงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลคำตอบหรือข้อสรุปที่เป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย

“ผลงานในลักษณะอื่น” หมายความว่า สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ซ่อมบำรุง ซึ่งมีไขมีลักษณะเป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือ หรืองานวิจัย โดยผลงานที่เสนอจะต้องประกอบด้วย บทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานหรือแก้ไข ปัญหาในงาน ทั้งนี้ ผลงานดังกล่าวต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงาน นั้น

“การเผยแพร่งานวิจัย” หมายความว่า การเผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

(ก) เผยแพร่ในรูปของบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ ทั้งนี้ วารสารทางวิชาการนั้นอาจ เผยแพร่เป็นรูปเล่มสิ่งพิมพ์ หรือเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีกำหนดการเผยแพร่อย่างแน่นอนชัดเจน

(ข) เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความวิจัยในรูปแบบอื่นที่มีการบรรณาธิการประเมินและ ตรวจสอบคุณภาพ

(ค) นำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมทางวิชาการ ซึ่งภายหลังจากการประชุมทาง วิชาการได้มีการบรรณาธิการและนำไปรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) ของการประชุมทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ

(ง) การเผยแพร่รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่มีรายละเอียดและความยาว ต้องแสดง หลักฐานว่าได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิและแสดงหลักฐานว่าได้เผยแพร่ไปยังวงวิชาการและ วิชาชีพในสาขาวิชานั้น และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง

งานวิจัยที่ได้เผยแพร่ตามลักษณะข้างต้นและมีการพิจารณาประเมินคุณภาพของผลงานนั้น แล้ว การนำงานวิจัยนั้นมาแก้ไข ปรับปรุงหรือเพิ่มเติมส่วนใดส่วนหนึ่ง เพื่อนำมาเสนอขอตำแหน่งเป็น ระดับสูงขึ้น และให้มีการประเมินคุณภาพงานวิจัยนั้นอีกครั้งหนึ่ง จะกระทำมิได้

ข้อ ๓ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้นำเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาเป็น กรณีฯ ไป

หมวด ๒

หลักเกณฑ์การประเมิน

ข้อ ๔ หลักเกณฑ์และการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นตำแหน่งที่ผ่าน การประเมินค่างานและได้รับอนุมัติกำหนดระดับตำแหน่งแล้ว

ข้อ ๕ ให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการตามมาตราฐาน กำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด ก่อนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

การแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการดังนี้

(๑) ออกประกาศรับสมัครและกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือก

(๒) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยความเห็นชอบของ

ก.บ.ม.

(๓) ประกาศผลการคัดเลือก และเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงภายในกำหนด ๓๐ วัน คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลตามวรรคสอง มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) พิจารณาคุณสมบัติผู้เข้ารับการประเมิน

(๒) ดำเนินการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ได้ตามจำนวนกรอบตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๖ การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้ประเมินตามองค์ประกอบ
ดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
 - (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่ประเมิน
 - (๓) สมรรถนะทางการบริหาร
- การประเมินตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการตามแบบ ก.บ.ม.๕ และแบบ ก.บ.ม. ๖ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๗ การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และ
ระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ

ตามข้อ ๑๓

- (๔) จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดในข้อ ๑๒
- การประเมินตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการตามแบบ ก.บ.ม.๗ แบบ ก.บ.ม. ๘ แบบ ก.บ.ม.๙
และแบบ ก.บ.ม.๑๐ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๘ การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
ระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตามข้อ ๑๓
- (๔) การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม
- (๕) จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดในข้อ ๑๒

การประเมินตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการตามแบบ ก.บ.ม.๑๑ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๙ การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษตามข้อ ๑๓
- (๔) การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการ

ต่อสังคม

- (๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

- (๖) คำนึงถึงจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๒

การประเมินตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการตามแบบ ก.บ.ม.๑๒ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๐ การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ
และระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ให้ประเมินตาม
องค์ประกอบดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่ประเมิน

(๓) สมรรถนะทางการบริหาร

การประเมินตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการตามแบบ ก.บ.ม.๑๓ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๑ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา ต้องมีเงื่อนไข ดังนี้

(๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

(๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

ข้อ ๑๒ การประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่ง

ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามข้อ ๗ ข้อ ๘ และข้อ ๙ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

(๔) ผลงานวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้องและเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๑๓ ลักษณะและจำนวนผลงานที่ใช้เสนอขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้เป็นไปดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป

(ก) ระดับชำนาญงาน ผลงานประกอบด้วยคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม

(ข) ระดับชำนาญงานพิเศษ ผลงานประกอบด้วยคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม และผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

(ก) ระดับชำนาญการ ผลงานประกอบด้วยคู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อยหนึ่งเล่ม และผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ข) ระดับชำนาญการพิเศษ ผลงานประกอบด้วยผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง และงานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ

(ค) ระดับเชี่ยวชาญ ผลงานประกอบด้วยผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของสถาบันอุดมศึกษาอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ และงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

(ง) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ผลงานประกอบด้วยผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของสถาบันอุดมศึกษาอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ และงานวิจัยที่ได้รับตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

ข้อ ๑๔ ลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงาน ให้เป็นไปดังนี้

(๑) ผลงานที่เสนอเพื่อประกอบการพิจารณา ต้องเป็นงานที่ผู้ขอเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเอง

(๒) ถ้าเป็นงานที่ผู้ขอมีส่วนร่วมในผลงาน ผู้ขอต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักในเรื่องนั้น

(๓) สำหรับการมีส่วนร่วมในผลงานวิจัย ผู้ขอต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ หรือต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักในผลงานวิจัยเรื่องนั้น และต้องมีผลงานวิจัยอีกหลายเรื่องที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกันซึ่งแสดงปริมาณผลงานวิจัยรวมกันแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผลงานวิจัยหนึ่งเรื่อง

(๔) ในกรณีงานวิจัยที่เป็นชุดโครงการ (research program) ผู้ขอต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักในบางโครงการ (ของชุดโครงการนั้น) อย่างน้อย ๑ เรื่อง และมีปริมาณผลงานรวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

(๕) ในกรณีงานวิจัยที่ดำเนินการเป็นชุดต่อเนื่องกัน ผู้ขอต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักและมีปริมาณผลงานรวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

ผู้ดำเนินการวิจัยหลัก หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทและความรับผิดชอบสำคัญในการออกแบบการวิจัย (Research Design) การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) และการสรุปผลการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะ (Research Summary and Recommendation)

การลงนามรับรองการมีส่วนร่วมในผลงาน หากมีการเสนอผลงานที่มีผู้ร่วมงานหลายคน จะต้องให้ผู้ร่วมงานทุกคนลงนามรับรองว่าแต่ละคนมีส่วนร่วมในผลงานเรื่องนั้นร้อยละเท่าใด รวมทั้งระบุบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในผลงานนั้น และเมื่อลงนามรับรองแล้ว จะเปลี่ยนแปลงไม่ได้

ข้อ ๑๕ เกณฑ์การแต่งตั้ง ต้องผ่านการประเมิน ดังนี้

(๑) การแต่งตั้งระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละเจ็ดสิบ และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าดีมาก

(๒) การแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคมรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละแปดสิบ และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าดีมาก

(๓) การแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละเก้าสิบ และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดีมาก กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีเด่น

* (๔) การแต่งตั้งตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และสมรรถนะทางการบริหาร รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละแปดสิบ

(๕) การแต่งตั้งตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และสมรรถนะทางการบริหาร รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละแปดสิบ

ระดับคุณภาพของผลงาน ให้เป็นไปตามตารางที่กำหนดท้ายประกาศนี้

หมวด ๓

วิธีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๑๖ การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นกระทำได้ ๒ วิธี คือ

(๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(ก) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

(ข) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

(๒) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการกรณีที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้ หรือ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน เป็นต้น

ยกเลิก 1/3 ข้อ 3 ของฉบับที่ 3 ข้อ ๑๗ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร หรือตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ประกอบด้วย

(ก) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ

(ข) รองอธิการบดีที่อธิการบดีเห็นสมควรจำนวนสี่คนเป็นกรรมการ

(ค) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

(๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ประกอบด้วย

(ก) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ

(ข) รองอธิการบดีที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการบริหารงานบุคคล รองอธิการบดีที่

อธิการบดีเห็นสมควรจำนวนสองคน และหัวหน้าหน่วยงานของตำแหน่งที่ขอรับการประเมินเป็นกรรมการ

(ค) ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ

กรณีจำเป็นมหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือพนักงาน

มหาวิทยาลัยเป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกินสองคน

ยกเลิก 1/3 ข้อ 4 ของฉบับที่ 3 ข้อ ๑๘ คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๗ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่ง ยกเว้นการประเมินค่างานของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา

(๒) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

(๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(๔) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อมอบหมายให้ดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

(๕) สรุปผลการประเมินเพื่อเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาอนุมัติ

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ตามที่ ก.บ.ม. มอบหมาย

ข้อ ๑๙ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาชีพโดยวิธีปกติ ให้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่าตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ กรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน ประกอบด้วย

(ก) กรรมการภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งอยู่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้งจำนวนสองคน

(ข) กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหนึ่งคน

(๒) ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน โดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ กำหนด ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษ ให้มีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาชีพ จำนวนไม่น้อยกว่าห้าคน

ข้อ ๒๐ การประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และ จรรยาบรรณทางวิชาชีพแต่ละคนประเมินผลงานแล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๗ พิจารณา โดยจะไม่ทำการประชุมก็ได้

การประเมินผลงานในตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาชีพ เพื่อพิจารณาผลงานร่วมกัน

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษ ต้องใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ข้อ ๒๑ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และ จรรยาบรรณทางวิชาชีพมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้ขอรับการประเมินปรับปรุงผลงานภายในระยะเวลาสามเดือนนับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็น ให้ขยายเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสามเดือน

ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานขึ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่ หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

ข้อ ๒๒ เมื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งด้วย

ข้อ ๒๓ การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้เป็นไปดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่มหาวิทยาลัยรับแบบคำขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นและผลงานหรือวันที่มหาวิทยาลัยได้รับผลงานฉบับที่แก้ไขปรับปรุงสมบูรณ์

(๒) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมิน เว้นแต่ได้รับแต่งตั้งให้รักษาราชการแทนในตำแหน่งที่มีการประเมิน ให้แต่งตั้งย้อนหลังไป ณ วันที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครบถ้วน แต่ไม่ก่อนวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓

หมวด ๔

การทบทวนผลการพิจารณาผลงาน

ข้อ ๒๔ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ผู้ขอรับการประเมินมีสิทธิขอให้ ก.บ.ม. พิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอและจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับทราบมติ

เมื่อ ก.บ.ม. ได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่งคำขอนั้นแก่คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หากคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีความเห็นตามข้อ ๒๕ เป็นประการใด ให้เสนอต่อ ก.บ.ม. พิจารณา ผลการพิจารณาของ ก.บ.ม. ให้เป็นที่สุด

ข้อ ๒๕ เมื่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้รับเรื่องการขอทบทวนแล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) การพิจารณาทบทวนครั้งที่หนึ่ง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ ให้มีมติรับไว้พิจารณา โดยให้มอบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมพิจารณา

(๒) การพิจารณาทบทวนครั้งที่สอง

(ก) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ เพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(ข) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่หนึ่ง ให้มีมติรับไว้พิจารณา และแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ โดยมีจำนวนกรรมการเท่ากับชุดเดิมเพื่อพิจารณา

(ค) เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้วให้นำผลการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่และชุดเดิมเสนอต่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาต่อไป

หมวด ๕
การลงโทษ

ข้อ ๒๖ มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอรับการประเมินอันสื่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอื่นเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) กรณีที่ตรวจสอบพบว่าผู้ขอรับการประเมินระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์สื่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอรับการประเมินโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัยแล้วแต่กรณีมีมติให้งดการพิจารณาการประเมินในครั้งนั้นและดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัยมีมติ

(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอรับการประเมินครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ ก.บ.ม. มีมติถอดถอนสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ส่วนตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. มีมติให้ถอดถอนหรือนับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน แล้วแต่กรณี

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๕



(รองศาสตราจารย์ดวงสุดา เตโชติรส)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ระดับคุณภาพของผลงาน

ประเภทผลงาน	ระดับคุณภาพ
คู่มือปฏิบัติงานหลัก ผลงานเชิงสังเคราะห์ ผลงานเชิงวิเคราะห์	<p>ระดับดี เป็นผลงานที่มีเนื้อหาสาระทางวิชาการถูกต้องสมบูรณ์และทันสมัยมีแนวคิดและการนำเสนอที่ชัดเจนเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน</p> <p>ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี และต้อง</p> <ol style="list-style-type: none">1. มีการวิเคราะห์และเสนอความรู้หรือวิธีการที่ทันสมัยต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน2. มีการสอดแทรกความคิดริเริ่มและประสบการณ์หรือผลงานวิจัยของผู้เขียนที่เป็นการแสดงให้เห็นถึงความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน3. สามารถนำไปใช้อ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้ <p>ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก และต้อง</p> <ol style="list-style-type: none">1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกทางวิชาการและมีการสังเคราะห์จนถึงระดับที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ (Body of Knowledge) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง2. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าต่อเนื่อง3. เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในระดับชาติ และ/หรือระดับนานาชาติ
ผลงานวิจัย	<p>ระดับดี เป็นงานวิจัยที่มีกระบวนการวิจัยทุกขั้นตอนถูกต้องเหมาะสมในระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าทางวิชาการหรือนำไปประยุกต์ได้</p> <p>ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี และต้อง</p> <ol style="list-style-type: none">1. เป็นผลงานที่แสดงถึงการวิเคราะห์และนำเสนอผลเป็นความรู้ใหม่ที่ลึกซึ้งกว่างานเดิมที่เคยมีผู้ศึกษาแล้ว2. เป็นประโยชน์ด้านวิชาการอย่างกว้างขวางหรือสามารถนำไปประยุกต์ได้อย่างแพร่หลาย <p>ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก และต้อง</p> <ol style="list-style-type: none">1. เป็นงานบุกเบิกที่มีคุณค่ายิ่ง และมีการสังเคราะห์อย่างลึกซึ้งจนทำให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ใหม่ (Body of Knowledge) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างชัดเจน2. เป็นที่ยอมรับและได้รับการอ้างอิงถึงอย่างกว้างขวางในวงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในระดับชาติ และ/หรือระดับนานาชาติ

ระดับคุณภาพของผลงาน

ประเภทผลงาน	ระดับคุณภาพ
<p>ผลงานลักษณะอื่น (ผลงานลักษณะอื่น หมายถึง สิ่งประดิษฐ์ หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ซ่อมบำรุง ซึ่ง มีใช้มีลักษณะเป็น เอกสาร หนังสือ คู่มือ หรืองานวิจัย โดยผลงาน ที่เสนอจะต้อง ประกอบด้วยบท วิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่า งานดังกล่าว เป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนางาน หรือแก้ไข ปัญหาในงาน ทั้งนี้ ผลงานดังกล่าวต้องเป็น ผลงานที่ผ่านการพิสูจน์ หรือมีหลักฐานที่แสดงถึง คุณค่าของผลงานนั้น)</p>	<p><u>ระดับดี</u> เป็นผลงานใหม่ หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยวิธีการใหม่ ๆ และผลงานนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านใดด้านหนึ่ง</p> <p><u>ระดับดีมาก</u> ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี และต้อง</p> <ol style="list-style-type: none">ได้รับการรับรองโดยองค์กรทางวิชาการ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ในสาขาวิชาที่เสนอ หรือเป็นผลงานที่สร้างสรรค์ต้องเป็นที่ยอมรับของผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชา นั้น ๆ <p><u>ระดับดีเด่น</u> ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก และต้องเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในวงวิชาการ และ/หรือวงวิชาชีพทั้งในระดับชาติ และ/หรือระดับนานาชาติ</p>