



ประกาศโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง
ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ
และระดับเชี่ยวชาญ พ.ศ.๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ กำหนดระดับตำแหน่งและการประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง
ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๐ และ ๒๑ แห่งระเบียบมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยการบริหารงานพนักงานโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. ๒๕๕๖ และโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗ จึงออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ พ.ศ.๒๕๕๗”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“โรงพยาบาล” หมายความว่า โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

“พนักงานโรงพยาบาล” หมายความว่า พนักงานโรงพยาบาลประเภทประจำ และพนักงานเงินรายได้
โรงพยาบาล

“คณะกรรมการประเมิน” หมายความว่า คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่พิจารณาเพื่อแต่งตั้ง
พนักงานโรงพยาบาลให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ
ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

“ผลงาน” หมายความว่า ผลงานที่เกิดขึ้นจากการค้นคว้า รวบรวม เรียบเรียงจากการสั่งสมความรู้
ประสบการณ์ในการทำงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนา และเป็นประโยชน์ต่อโรงพยาบาลหรือหน่วยงาน จะเป็นผลงาน
ลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือหลายลักษณะ ที่ผู้ยื่นขอตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ
ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ได้จัดทำขึ้นเพื่อแสดงถึงความเป็นผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ
ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ และผู้เชี่ยวชาญ

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๔ เกณฑ์การขอตำแหน่งของพนักงานโรงพยาบาลประเภททั่วไป และประเภทวิชาชีพเฉพาะ/
เชี่ยวชาญเฉพาะให้เป็นไปตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

หมวด ๒
คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ข้อ ๕ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ผู้ที่ข้อกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ จะต้องมีความสมบัติดังนี้

๕.๑ ในรอบ ๓ ปีย้อนหลัง ในแต่ละปีจะต้องได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีทุกปี กรณีพนักงานโรงพยาบาลรายได้ได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งให้ันระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทั้งสองตำแหน่งรวมกัน ตามอัตราส่วนได้

กรณีที่อยู่ในระหว่างการลาศึกษาต่อ หรือฝึกอบรม ทั้งในประเทศและต่างประเทศเต็มเวลายาษาการ ช่วงเวลาดังกล่าวไม่สามารถยื่นเรื่องขอกำหนดตำแหน่งได้ และไม่สามารถนำมานับรวมเป็นระยะเวลาเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสำหรับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งได้ ทั้งนี้ หากประสงค์จะยื่นเรื่องต้องเสนอก่อนวันที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อ หรือฝึกอบรม และต้องเป็นการเสนอโดยวิธีปกติเท่านั้น

กรณีการเปลี่ยนตำแหน่งจากเดิมหรือย้ายมาดำรงตำแหน่งใหม่ไม่อาจนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเดิมเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เพื่อเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งได้ เว้นแต่ลักษณะงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งเดิมมีลักษณะที่สอดคล้องกับตำแหน่งใหม่ และลักษณะงานอยู่ในกลุ่มเดียวกัน จึงจะสามารถนับรวมระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเดิมได้

๕.๒ นอกจากคุณสมบัติตาม ๕.๑ แล้ว ผู้ที่ข้อกำหนดตำแหน่งจะต้องมีความสมบัติดังนี้
ประเภททั่วไป

๕.๒.๑ ระดับชำนาญงาน จะต้องมีความสมบัติ

(๑) จะต้องดำรงตำแหน่งที่เสนอขอมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี และปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) จะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ดังนี้

ก) พนักงานเงินรายได้โรงพยาบาล ในรอบ ๓ ปีย้อนหลัง ในแต่ละปีจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี และในปีใดปีหนึ่งจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก

ข) พนักงานโรงพยาบาลประเภทประจำ ในรอบ ๓ ปีย้อนหลัง ในแต่ละปีจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี และในปีใดปีหนึ่งจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก

๕.๒.๒ ระดับชำนาญงานพิเศษ จะต้องมีความสมบัติ

(๑) จะต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี และปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และ

(๒) จะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ดังนี้

ก) พนักงานเงินรายได้โรงพยาบาล ในรอบ ๓ ปีย้อนหลัง ในแต่ละปีจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี และในปีใดปีหนึ่งจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก

ข) พนักงานโรงพยาบาลประเภทประจำ ในรอบ ๓ ปีย้อนหลัง ในแต่ละปีจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี และในปีใดปีหนึ่งจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก

วิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ

๕.๒.๓ ระดับชำนาญการ จะต้องมียุทธศาสตร์

- (๑) จะต้องดำรงตำแหน่งที่เสนอขอ และปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้
 - ก) วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งที่เสนอขอ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๙ ปี
 - ข) วุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งที่เสนอขอ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี
 - ค) วุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งที่เสนอขอ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี
- (๒) ในรอบ ๓ ปีย้อนหลัง ในแต่ละปีจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่าระดับดี และในปีใดปีหนึ่งจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก

๕.๒.๔ ระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องมียุทธศาสตร์

- (๑) จะต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี และปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และ
- (๒) ในรอบ ๓ ปีย้อนหลัง ในแต่ละปีจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่าระดับดี และในปีใดปีหนึ่งจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก

๕.๒.๕ ระดับเชี่ยวชาญ จะต้องมียุทธศาสตร์

- (๑) จะต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี และปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และ
- (๒) ในรอบ ๓ ปีย้อนหลัง ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก ไม่น้อยกว่า ๒ ปี

หมวด ๓

หลักเกณฑ์การประเมิน

ข้อ ๖ หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อขอกำหนดระดับตำแหน่ง

หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อขอกำหนดระดับตำแหน่งเป็นระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ แต่ละระดับต้องมีการประเมินค่างานเพื่อประเมินคุณค่างานกับความเหมาะสมของตำแหน่ง ต่อจากนั้นให้ดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

๖.๑ ระดับชำนาญงาน

- ๖.๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- ๖.๑.๒ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- ๖.๑.๓ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ได้แก่
 - (๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม
 - (๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาในหน้าที่อย่างน้อย ๑ เรื่อง
- ๖.๑.๔ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ที่กำหนดไว้ในเอกสารแนบท้ายประกาศ

๖.๒ ระดับชำนาญงานพิเศษ

- ๖.๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- ๖.๒.๒ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- ๖.๒.๓ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ ได้แก่
 - (๑) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม และ
 - (๒) ผลงานเชิงวิเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาในหน้าที่อย่างน้อย ๑ เรื่อง และ
 - (๓) ผลงานเชิงสร้างสรรค์ ผลงานวิจัย การทำวิจัยในงานประจำ (R2R) หรือ นวัตกรรมที่ได้รับการเผยแพร่ หรือนำเสนอในงานประชุม อย่างน้อย ๑ เรื่อง
- ๖.๒.๔ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ที่กำหนดไว้ในเอกสารแนบท้ายประกาศ

๖.๓ ระดับชำนาญการ

๖.๓.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

๖.๓.๒ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

๖.๓.๓ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่

(๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงานอย่างน้อย ๑ เรื่อง และ

(๒) ผลงานเชิงสร้างสรรค์ ผลงานวิจัย การทำวิจัยในงานประจำ (R2R) หรือนวัตกรรมที่ได้รับการเผยแพร่ หรือนำเสนอในงานประชุม หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือโรงพยาบาล อย่างน้อย ๑ เรื่อง

๖.๓.๔ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ที่กำหนดไว้ในเอกสารแนบท้ายประกาศ

๖.๔ ระดับชำนาญการพิเศษ

๖.๔.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

๖.๔.๒ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

๖.๔.๓ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่

(๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงานอย่างน้อย ๑ เรื่อง และ

(๒) ผลงานวิจัย นวัตกรรม หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือโรงพยาบาล อย่างน้อย ๑ เรื่อง

๖.๔.๔ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ที่กำหนดไว้ในเอกสารแนบท้ายประกาศ

๖.๕ ระดับเชี่ยวชาญ

๖.๕.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

๖.๕.๒ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

๖.๕.๓ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

(๑) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของโรงพยาบาล อย่างน้อย ๑ เรื่อง และ

(๒) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย ๑ เรื่อง

๖.๕.๔ การใช้ความรู้ความสามารถในการสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ บริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะการให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางาน สนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

๖.๕.๕ ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือนานาชาติ

๖.๕.๖ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ที่กำหนดไว้ในเอกสารแนบท้ายประกาศ

หมวด ๔
วิธีการประเมิน

ข้อ ๗ วิธีการประเมิน

การประเมินเพื่อข้อกำหนดระดับตำแหน่ง กระทำได้ ๒ วิธี คือ

๗.๑ วิธีปกติ ผู้ข้อกำหนดระดับตำแหน่งต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้อ ๕

๗.๒ วิธีพิเศษ ผู้ข้อกำหนดระดับตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้ข้อกำหนดระดับตำแหน่ง ต่างไปจากหลักเกณฑ์ตามข้อ ๕ หรือกรณีการข้อกำหนดระดับตำแหน่ง มิได้เป็นไปตามลำดับตำแหน่ง

ข้อ ๘ การประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง

ในการเสนอข้อกำหนดระดับตำแหน่ง ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ดังนี้

๘.๑ การเสนอข้อกำหนดระดับตำแหน่ง ให้ผู้ประสงค์ข้อกำหนดระดับตำแหน่ง ดำเนินการดังนี้

๘.๑.๑ ระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ยื่นเรื่องขอ
กำหนดระดับตำแหน่งและกรอกแบบขอรับการประเมินตามแบบที่โรงพยาบาลกำหนด พร้อมผลงานเสนอต่อ
ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

๘.๑.๒ งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ระดับตราบรับคำขอของผู้ที่เสนอข้อกำหนดตำแหน่ง
ในข้อ ๘.๑.๑ และดำเนินการให้ผู้อำนวยการกลุ่มงาน/สำนักงานที่ผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งสังกัดพิจารณากลับกรอง
เพื่อประเมินค่างานของตำแหน่งที่เสนอขอ กลับกรองคุณสมบัติ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และผลงานเบื้องต้นของผู้ข้อกำหนด
ตำแหน่ง ทั้งนี้ ในการพิจารณากลับกรองตามข้างต้นผู้อำนวยการกลุ่มงาน/สำนักงานอาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำ
หน้าที่พิจารณากลับกรองได้

๘.๑.๓ ระดับเชี่ยวชาญ โรงพยาบาลต้องประกาศ รับสมัครคัดเลือกผู้ประสงค์เข้ารับการ
คัดเลือกยื่นใบสมัครเข้ารับการคัดเลือกพร้อมผลงาน

๘.๑.๔ งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ระดับตราบรับคำขอของผู้ที่เสนอข้อกำหนดตำแหน่ง
ในข้อ ๘.๑.๓ และดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการกลับกรองเพื่อพิจารณาเพื่อประเมินค่างานของตำแหน่งที่เสนอขอ
กลับกรองคุณสมบัติ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ
ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และผลงานเบื้องต้นของผู้ข้อกำหนดตำแหน่งโดยมีองค์ประกอบของ
คณะกรรมการดังนี้

(๑) รองผู้อำนวยการที่กำกับดูแลหน่วยงานของผู้เสนอขอ ประธานคณะกรรมการ

(๒) ผู้อำนวยการกลุ่มงานของผู้เสนอขอ กรรมการ

(๓) บุคคลภายในโรงพยาบาลหรือคณะในศูนย์สุขภาพศาสตร์ กรรมการ
จำนวน ๑ คน

(๔) เจ้าหน้าที่งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ เลขานุการ

การแต่งตั้งกรรมการใน (๓) ให้แต่งตั้งจากผู้ที่ประธานคณะกรรมการเสนอ

๘.๑.๕ ให้ผู้อำนวยการกลุ่มงาน/สำนักงาน หรือคณะกรรมการตาม ข้อ ๘.๑.๒ และ ๘.๑.๔
มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

(๑) ตรวจสอบคุณสมบัติและความเหมาะสมของบุคคลผู้ขอรับการประเมินเข้าสู่
ตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(๒) พิจารณากลับกรอง ประเมินค่างานของตำแหน่งที่เสนอขอ โดยใช้หลักเกณฑ์ การประเมินค่างานตามประกาศ ก.พ.อ.เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๕๓ ข้อ ๓ (๒) (๓)

(๓) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการบริหาร สำหรับตำแหน่งผู้บริหาร โดยแนบผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี สำหรับรอบปีที่ผ่านมา แบบผลการประเมินสมรรถนะของตำแหน่งแนบมาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ โดยคณะกรรมการ อาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม

(๔) พิจารณากลับกรองผลงานที่เสนอขอประเมินเข้าสู่ตำแหน่งให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๗ และประโยชน์ที่หน่วยงานหรือโรงพยาบาลจะได้รับจากผลงานที่เสนอ โดยอาจ ให้คำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เสนอขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาปรับปรุงแก้ไขคุณภาพของผลงานเพิ่มเติมได้

(๕) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน ผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่ง

(๖) แจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งทราบ ภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งยื่นเรื่อง ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นเหตุให้ขยายระยะเวลาพิจารณาออกไปได้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกิน ๖๐ วัน ทั้งนี้ ให้แจ้งเหตุผลความจำเป็นให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งทราบเป็นลายลักษณ์อักษร

๘.๒ หากผู้อำนวยการกลุ่มงาน/สำนักงาน หรือคณะกรรมการกลับกรองพิจารณาเห็นว่าผู้ขอ กำหนดระดับตำแหน่งมีความเหมาะสม และมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ให้ดำเนินการดังนี้

๘.๒.๑ ให้ผู้อำนวยการกลุ่มงาน/สำนักงาน หรือคณะกรรมการกลับกรองดำเนินการเสนอ แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ซึ่งประกอบด้วย

- (๑) ระดับชำนาญงาน และชำนาญการ
 - ก) บุคคลภายในโรงพยาบาลซึ่งอยู่ต่างหน่วยงานกับผู้เสนอขอ และ
 - ข) บุคคลภายนอกโรงพยาบาล อย่างน้อย ๑ คน
- (๒) ระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ
 - ก) บุคคลภายนอกโรงพยาบาล และ
 - ข) บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อย่างน้อย ๑ คน

กรณีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพมีมติ ให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอปรับปรุงผลงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา ๙๐ วัน นับแต่วันที่ทราบมติ เว้นแต่มี เหตุผลความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาได้ไม่เกิน ๙๐ วัน

๘.๒.๒ ระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเป็นระดับชำนาญงานพิเศษ และชำนาญการพิเศษ โดยมี องค์ประกอบของคณะกรรมการดังนี้

- (๑) รองผู้อำนวยการที่กำกับดูแลหน่วยงานของผู้เสนอขอ ประธานคณะกรรมการ
- (๒) ผู้อำนวยการกลุ่มงานของผู้เสนอขอ กรรมการ
- (๓) หัวหน้างาน/หัวหน้าหน่วยของผู้เสนอขอ กรรมการ
- (๔) บุคคลภายในโรงพยาบาลหรือคณะในศูนย์สุขภาพศาสตร์ กรรมการ
จำนวน ๑ คน
- (๕) หัวหน้างานบริหารทรัพยากรมนุษย์ เลขาธิการ

โดยคณะกรรมการมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

(๑) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๒) พิจารณาตรวจสอบผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานผลงาน ตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้ และประโยชน์ที่หน่วยงาน หรือโรงพยาบาลจะได้รับจากผลงานที่เสนอขอ

(๓) วินิจฉัยตัดสินปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานพิจารณาประเมิน

(๔) สรุปผลการขอ กำหนดระดับ ตำแหน่งเสนอผู้อำนวยการ เพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลพิจารณาแต่งตั้งต่อไป

๘.๒.๓ ระดับเชี่ยวชาญ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเป็นระดับเชี่ยวชาญ โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการดังนี้

(๑) ผู้อำนวยการ ประธานคณะกรรมการ

(๒) รองผู้อำนวยการที่กำกับดูแลหน่วยงานของผู้เสนอขอ กรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการกลุ่มงานของผู้เสนอขอ กรรมการ

(๔) บุคคลภายในโรงพยาบาลหรือคณะในศูนย์สุขภาพศาสตร์ กรรมการ
จำนวน ๑ คน

(๕) หัวหน้างานบริหารทรัพยากรมนุษย์ เลขานุการ

โดยคณะกรรมการมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

(๑) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๒) พิจารณาตรวจสอบผลงานที่เสนอขอ กำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานผลงาน ตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้ และประโยชน์ที่หน่วยงาน หรือโรงพยาบาลจะได้รับจากผลงานที่เสนอขอ

(๓) ประชุมร่วมกับคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาผลงาน และร่วมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

(๔) วินิจฉัยตัดสินปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานพิจารณาประเมิน

(๕) สรุปผลการขอ กำหนดระดับ ตำแหน่งเสนอผู้อำนวยการ เพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลพิจารณาแต่งตั้งต่อไป

ข้อ ๙ เกณฑ์การให้คะแนน

๙.๑ การประเมินแต่ละองค์ประกอบ แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ ๑ กำหนดเป็น ๑ คะแนน หมายถึง ควรปรับปรุง

ระดับ ๒ กำหนดเป็น ๒ คะแนน หมายถึง พอใช้

ระดับ ๓ กำหนดเป็น ๓ คะแนน หมายถึง ดี

ระดับ ๔ กำหนดเป็น ๔ คะแนน หมายถึง ดีมาก

ระดับ ๕ กำหนดเป็น ๕ คะแนน หมายถึง ดีเด่น

๙.๒ คะแนนการประเมินกำหนดตามคุณภาพของผลงาน แต่ละระดับตำแหน่งดังนี้

วิธีปกติ

(๑) ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญงาน ต้องได้คะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่า ๓.๐ โดยต้องได้คะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ คะแนนประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า ๓.๐ ทั้งสององค์ประกอบ และต้องได้คะแนนประเมินรายบุคคลใน ส่วนของผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๓.๐

ข้อ ๑๐ เกณฑ์การตัดสิน

เกณฑ์การตัดสินของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังนี้

๑๐.๑ วิธีปกติ เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานใช้คะแนนเสียงข้างมากของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คะแนนผ่านตามเกณฑ์ ๙.๒

๑๐.๒ วิธีพิเศษ เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานใช้คะแนนเสียงของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่า ๔ ใน ๕ ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ ๑๑ การแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมิน

เมื่อคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลได้พิจารณาอนุมัติแล้ว ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินแต่ละระดับได้ไม่ก่อนวันทำงานบริหารทรัพยากรมนุษย์รับเรื่อง หรือไม่ก่อนวันที่ได้รับผลงานเพิ่มเติม หรือไม่ก่อนวันที่รับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วและมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

หมวด ๕

การลงโทษ และการร้องทุกข์

ข้อ ๑๒ กรณีที่ตรวจพบว่าผู้เสนอขอตำแหน่งมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมอันสื่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพในลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ให้ถือว่าผู้นั้นมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ คือ

๑๒.๑ ระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริง

๑๒.๒ ลอกเลียนผลงานของผู้อื่นโดยไม่อ้างอิง

๑๒.๓ นำผลงานของผู้อื่นไปใช้เสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง

๑๒.๔ ให้ผู้อื่นทำผลงานให้

ข้อ ๑๓ กรณีที่ตรวจพบพฤติกรรมตามข้อ ๑๒ ระหว่างการพิจารณาให้ผู้อำนวยการสั่งการพิจารณาและดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการผิดเป็นกรณีไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่ทราบมติว่าผู้นั้นมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ

ข้อ ๑๔ กรณีที่ตรวจพบพฤติกรรมตามข้อ ๑๒ เมื่อพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญแล้ว ให้ผู้อำนวยการสั่งถอดถอนตำแหน่ง

ข้อ ๑๕ กรณีที่ผู้เสนอขอเห็นว่าการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิไม่ถูกต้องหรือไม่ตีความเป็นธรรมเนื่องจากคุณภาพของผลงานการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับในด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ผู้เสนอขอร้องขอต่อคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลให้พิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนต้องแสดงข้อเท็จจริงข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ และต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่ทราบมติว่าไม่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งที่เสนอขอ

เมื่อคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่งคำขอแก่คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หากคณะกรรมการดังกล่าวมีความเห็นประการใดให้เสนอต่อคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลพิจารณา ผลการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลให้เป็นที่สุด

เอกสารแนบท้ายประกาศ

มาตรฐานผลงานที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

ลักษณะของผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ของพนักงานโรงพยาบาล

ประเภทของผลงาน ผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการ และระดับเชี่ยวชาญ ต้องเป็นผลงานที่ผู้ขอกำหนดระดับตำแหน่งเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเองโดยมีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

๑. คู่มือปฏิบัติงานหลัก หมายถึง เอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่งตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปรับปรุงการปฏิบัติงาน

๒. ผลงานเชิงวิเคราะห์ หมายถึง ผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา

๓. ผลงานเชิงสังเคราะห์ หมายถึง ผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้นเพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา

๔. ผลงานวิจัย หมายถึง ผลงานที่เป็นงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีการวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลคำตอบหรือข้อสรุปรวมที่เป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ปัญหาในงานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา

๕. การทำวิจัยในงานประจำ (R2R) หมายถึง กระบวนการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการอย่างเป็นระบบของผู้ปฏิบัติงานประจำในการแก้ปัญหา และยกระดับการพัฒนางานที่ได้รับผิดชอบดำเนินการอยู่ตามปกติ โดยมีผลลัพธ์เป็นการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน อันส่งผลกระทบต่อในการบรรลุเป้าประสงค์สูงสุดขององค์กร

๖. นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาตัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัย และได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิมทั้งยังช่วยประหยัดเวลาและแรงงานได้ด้วย

๗. ผลงานในลักษณะอื่น หมายถึง สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ช่อม บำรุง ซึ่งมีไม่มีลักษณะเป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือ หรืองานวิจัยโดยผลงานที่เสนอจะต้องประกอบด้วยบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานหรือแก้ปัญหาในงาน ทั้งนี้ผลงานดังกล่าวต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น ๆ

เงื่อนไขของผลงานที่เสนอ

๑. ต้องไม่ใช่ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม
๒. ต้องไม่ใช่ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นมาแล้ว
๓. กรณีที่ดำเนินการศึกษาวิจัยจะต้องปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติจรรยาบรรณนักวิจัยของสภาวิจัยแห่งชาติ และข้อกำหนดของแหล่งทุนวิจัยนั้น
๔. ผลงานที่เสนอขอย้อนหลังได้ไม่เกิน ๕ ปี นับจากวันที่เสนอขอเข้ารับการประเมิน
๕. กรณีที่ดำเนินการศึกษาวิจัยโดยได้รับทุนวิจัยจากแหล่งใด ต้องมีหนังสือรับรองการได้รับทุน ผู้ร่วมดำเนินการ พร้อมทั้งระบุสัดส่วนการดำเนินการจากแหล่งทุนนั้น ๆ
๖. กรณีที่เป็นผลงานร่วม ผู้ขอจะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักในเรื่องนั้นคือมีบทบาทและความรับผิดชอบสำคัญในการออกแบบการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะ
๗. การลงนามรับรองการมีส่วนร่วม หากมีผู้ร่วมดำเนินการหลายคน ต้องให้ผู้ร่วมดำเนินการทุกคนลงนามรับรองว่าแต่ละคนมีส่วนร่วมร้อยละเท่าใด รวมทั้งระบุบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ และเมื่อได้ลงนามรับรองแล้วจะเปลี่ยนแปลงไม่ได้ หากตรวจสอบพบว่าผู้เสนอขอระบุงการมีส่วนร่วมไม่ตรงกับความเป็นจริง จะถือว่ากระทำผิดจริยธรรมไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น
๘. การอ้างอิงและรายการอ้างอิงที่คัดลอกมาโดยตรงหรือประมวลความคิดของผู้อื่นมาไว้ในผลงานของตน ไม่ว่าจะเป็นการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาเชิงอรรถ และรายการอ้างอิงที่สมบูรณ์ ซึ่งอยู่ในส่วนบรรณานุกรมหรือรายการอ้างอิงท้ายเล่ม จะต้องอ้างอิงแหล่งที่มาอย่างชัดเจนและครบถ้วนสมบูรณ์ โดยรูปแบบการอ้างอิงให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การอ้างอิงตามหลักสากลและใช้รูปแบบเดียวกันตลอดทั้งเรื่อง/เล่ม

การเผยแพร่งานวิจัย

๑. เผยแพร่ในรูปของบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ ทั้งนี้วารสารทางวิชาการนั้นอาจเผยแพร่เป็นรูปเล่มสิ่งพิมพ์หรือเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีกำหนดการเผยแพร่อย่างแน่นอนชัดเจน
๒. เผยแพร่ในหนังสือรวบรวมบทความวิจัยในรูปแบบอื่นที่มีการบรรณาธิการประเมินและตรวจสอบคุณภาพ
๓. นำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมทางวิชาการ ซึ่งภายหลังจากการประชุมทางวิชาการได้มีการบรรณาธิการและนำไปรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) ของการประชุมทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ
๔. การเผยแพร่รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่มีรายละเอียดและความยาว ต้องแสดงหลักฐานว่าได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิและแสดงหลักฐานว่าได้เผยแพร่ไปยังวงวิชาการและวิชาชีพในสาขาวิชานั้น และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง

หมายเหตุ

เมื่อได้เผยแพร่ตามลักษณะข้างต้นและได้มีการพิจารณาประเมินคุณภาพของ “งานวิจัย” นั้นแล้ว การนำ “งานวิจัย” นั้นมาแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมส่วนใดส่วนหนึ่ง เพื่อนำมาเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นและให้มีการประเมินคุณภาพ “งานวิจัย” นั้นอีกครั้งหนึ่งจะกระทำมิได้

จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

การประเมินเพื่อข้อกำหนดระดับตำแหน่งต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

๑. ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสาร วิชาการ หรือวิชาชีพมากกว่า ๑ ฉบับในลักษณะที่ทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

๒. ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเอง และแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

๓. ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและมนุษยชน

๔. ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

๕. ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

