



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้
เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย
ประเภทสนับสนุน ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๗ (๗) และข้อ ๑๓ วรรคสอง แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัย
แม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗
จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้
เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน ตำแหน่งประเภท
วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การกำหนด
หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ
หรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภททั่วไป ฉบับลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(๒) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การกำหนด
หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ
หรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภททั่วไป (ฉบับที่ ๒) ฉบับลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อ ๔ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) มีอำนาจ
และหน้าที่ในการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งและการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย

ประเภทสนับสนุน ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามประกาศนี้ และตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๕ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จะต้องเป็นตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยได้ประเมินค่างานแล้ว เว้นแต่ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

หมวด ๑

หลักเกณฑ์

ข้อ ๖ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- (๑) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- (๒) ได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

ข้อ ๗ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่ แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ
- (๔) คำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามประกาศนี้

ข้อ ๘ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- (๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ บริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรม

และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบเทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

(๕) คำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามประกาศนี้

ข้อ ๙ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

(๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ บริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบเทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

(๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงาน ได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

(๖) คำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามประกาศนี้

ข้อ ๑๐ จำนวนผลงานขั้นต่ำที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ มีดังนี้

(๑) ระดับชำนาญงาน ผลงานประกอบด้วย

(ก) คู่มือปฏิบัติงานหลัก จำนวนหนึ่งเล่ม

(๒) ระดับชำนาญงานพิเศษ ผลงานประกอบด้วย

(ก) คู่มือปฏิบัติงานหลัก จำนวนหนึ่งเล่ม

(ข) ผลงานเชิงวิเคราะห์ ผลงานสังเคราะห์ ผลงานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่น จำนวนหนึ่งเรื่องหรือหนึ่งชิ้นงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่และผลงานต้องสอดคล้อง กับภาระงานของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง โดยต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือหัวหน้าโครงการวิจัย หรือเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (first author)

ข้อ ๑๑ จำนวนผลงานขั้นต่ำที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๑) ระดับชำนาญการ ผลงานประกอบด้วย

(ก) คู่มือปฏิบัติงานหลัก จำนวนหนึ่งเล่ม

(ข) ผลงานเชิงวิเคราะห์ ผลงานสังเคราะห์ ผลงานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่น จำนวนหนึ่งเรื่องหรือหนึ่งชิ้นงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่และผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง โดยต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือหัวหน้าโครงการวิจัย หรือเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (first author)

(๒) ระดับชำนาญการพิเศษ ผลงานประกอบด้วย

(ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานสังเคราะห์ จำนวนหนึ่งเรื่อง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงาน ส่วนงาน หรือมหาวิทยาลัย และผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง โดยต้องเป็นผู้ดำเนินการหลัก

(ข) ผลงานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่น จำนวนหนึ่งเรื่องหรือหนึ่งชิ้นงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ส่วนงาน หรือมหาวิทยาลัย และผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง โดยต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือหัวหน้าโครงการวิจัยหรือเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (first author)

(๓) ระดับเชี่ยวชาญ ผลงานประกอบด้วย

(ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานสังเคราะห์ จำนวนหนึ่งเรื่อง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย และผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง โดยต้องเป็นผู้ดำเนินการหลัก

(ข) ผลงานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่น จำนวนหนึ่งเรื่องหรือหนึ่งชิ้นงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย และผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง โดยต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือหัวหน้าโครงการวิจัยหรือเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (first author)

(๔) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ผลงานประกอบด้วย

(ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานสังเคราะห์ จำนวนหนึ่งเรื่อง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย และผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง โดยต้องเป็นผู้ดำเนินการหลัก

(ข) ผลงานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่น จำนวนหนึ่งเรื่องหรือหนึ่งชิ้นงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย และผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง โดยต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือหัวหน้าโครงการวิจัยหรือเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (first author)

ข้อ ๑๒ เงื่อนไขของผลงานที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งตามข้อ ๑๐ และข้อ ๑๑ มีดังต่อไปนี้

- (๑) ได้รับการเผยแพร่ตามลักษณะการเผยแพร่ผลงานท้ายประกาศนี้
- (๒) มิใช่ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม
- (๓) มิใช่ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นมาแล้ว
- (๔) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

สำหรับผลงานเชิงวิเคราะห์ ผลงานสังเคราะห์ ผลงานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่น จะต้องได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้าส่วนงานหรือหัวหน้าหน่วยงานว่าเป็นผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานหรือเป็นประโยชน์ตามระดับตำแหน่งที่กำหนด และสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่ง ก่อนการเสนอขอกำหนดตำแหน่ง

สำหรับผลงานประเภทงานวิจัยที่ทดลองในคนหรือสัตว์ จะต้องผ่านการพิจารณา และรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ข้อ ๑๓ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และชำนาญงานพิเศษ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเอง และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการ หรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างอิงถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่ใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า ทั้งนี้ การอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล และการบรรณานุกรมดังกล่าว ให้ใช้รูปแบบ APA (The American Psychological Association) ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดในขณะนั้น

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น และสิทธิมนุษยชน

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

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๑๔ หลักเกณฑ์การแต่งตั้ง ต้องผ่านการประเมิน ดังนี้

(๑) การแต่งตั้งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านการประเมิน ดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(ข) ผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานอยู่ในระดับดี

(ค) มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

(๒) การแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมิน ดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

(ข) ผ่านการประเมินผลงาน และการใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรือวิชาชีพบริการต่อสังคม โดยคุณภาพของผลงานอยู่ในระดับดี

(ค) มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

(๓) การแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องผ่านการประเมิน ดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐

(ข) ผ่านการประเมินผลงาน และการใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรือวิชาชีพบริการต่อสังคม และความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ โดยคุณภาพของผลงานอยู่ในระดับดีมาก

(ค) มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

วิธีการตัดสินคุณภาพของผลงาน ให้ใช้คะแนนเสียงข้างมากของที่ประชุมคณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

หมวด ๒

วิธีการ

ข้อ ๑๕ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) แต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

(๑) อธิการบดีหรือรองอธิการบดีหรืออธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) หัวหน้าส่วนงาน จำนวนไม่เกินสามคน เป็นกรรมการ

(๓) ประธานสภาพนักงาน เป็นกรรมการ

(๔) ผู้อำนวยการกองหรือผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี คนหนึ่ง เป็นกรรมการ

(๕) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวนไม่เกินสองคน เป็นกรรมการ

(๖) ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการ

(๗) หัวหน้างานตำแหน่งและอัตรากำลัง เป็นเลขานุการ

ทั้งนี้ อาจให้มีผู้ช่วยเลขานุการก็ได้ไม่เกินสองคน

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้นมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) พิจารณาผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่ง
- (๒) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาและตรวจสอบผลงานทางวิชาการในการ
ขอกำหนดตำแหน่ง
- (๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม
และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
- (๔) พิจารณาสรุปผลการประเมินเพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย
แม่โจ้ (ก.บ.ม.) พิจารณออนุมัติ

ข้อ ๑๗ การยื่นขอเสนอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น
ยื่นเอกสารตามแบบที่กำหนดในข้อ ๓๐ พร้อมทั้งผลงานทางวิชาการที่จะใช้ในการประเมินต่อส่วนงาน
หรือหน่วยงานต้นสังกัด และให้ส่วนงานหรือหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้น
เสนอขอแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาและตรวจสอบผลงานทางวิชาการในการขอตำแหน่ง
ประกอบด้วย

- (๑) รองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดี เป็นประธานกรรมการ
- (๒) คณบดีหรือผู้อำนวยการสำนักที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่ (ถ้ามี) เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดีหรือเทียบเท่า ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า
ผู้อำนวยการหน่วยงานวิสาหกิจ หรือหัวหน้าฝ่าย ที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่ เป็นกรรมการ
- (๔) ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องในระดับที่สูงกว่าผู้เสนอขอ จำนวนไม่เกิน
สองคน เป็นกรรมการ
- (๕) ผู้ดำรงตำแหน่งบรรณารักษ์ คนหนึ่ง เป็นกรรมการ
- (๖) ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของส่วนงานหรือหน่วยงานวิสาหกิจที่ผู้เสนอขอสังกัดอยู่
คนหนึ่ง เป็นเลขานุการ

ทั้งนี้ อาจให้มีผู้ช่วยเลขานุการได้จำนวนไม่เกินหนึ่งคน

ให้ประธานคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
เป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาและตรวจสอบผลงานทางวิชาการในการขอตำแหน่ง
ตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการที่ปรึกษาและตรวจสอบผลงานทางวิชาการในการขอตำแหน่ง
ตำแหน่ง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ
และทักษะ
- (๒) ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาสาระ และคุณภาพของผลงานกับงานตามมาตรฐานของตำแหน่งที่บุคคลนั้นครองอยู่ และจำนวนของผลงานที่จะใช้ยื่นเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

(๔) พิจารณาตรวจสอบรูปแบบของผลงานทางวิชาการให้เป็นไปตามรูปแบบการทำวิทยานิพนธ์ หรือการเขียนผลงานทางวิชาการที่มหาวิทยาลัยกำหนด รวมทั้งให้คำปรึกษาการตรวจสอบรูปแบบของผลงานทางวิชาการของผู้เสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้น

(๕) พิจารณาให้ความเห็นชอบคุณภาพของผลงาน และพิจารณารับรองผลงาน

ข้อ ๑๙ กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการของคณะกรรมการที่ปรึกษา และตรวจสอบผลงานทางวิชาการในการขอตำแหน่ง และผู้เสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้น มีดังนี้

(๑) ให้คณะกรรมการที่ปรึกษาและตรวจสอบผลงานทางวิชาการในการขอตำแหน่งดำเนินการตามข้อ ๑๘ (๑) (๒) (๓) และ (๔) ให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้ง

(๒) ให้คณะกรรมการที่ปรึกษาและตรวจสอบผลงานทางวิชาการในการขอตำแหน่งแจ้งผลการพิจารณาตามข้อ ๑๘ (๓) และ (๔) พร้อมทั้งรายละเอียดการแก้ไขผลงาน (ถ้ามี) แก่ผู้เสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยเร็ว โดยให้ผู้เสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นลงนามรับทราบมติของคณะกรรมการที่ปรึกษาและตรวจสอบผลงานทางวิชาการในการขอตำแหน่งเพื่อเป็นหลักฐาน และให้ผู้เสนอขอตำแหน่งดำเนินการ ดังนี้

(ก) กรณีคณะกรรมการที่ปรึกษาและตรวจสอบผลงานทางวิชาการในการขอตำแหน่งมีมติไม่ต้องแก้ไขผลงานทางวิชาการ ให้ผู้เสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการฉบับสมบูรณ์ เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาและตรวจสอบผลงานทางวิชาการในการขอตำแหน่งภายในหนึ่งปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้งตาม (๒) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบคุณภาพของผลงานและพิจารณารับรองผลงานตามข้อ ๑๘ (๕) ต่อไป มิฉะนั้นให้ถือว่าดำเนินการเสนอขอตำแหน่งเป็นอันสิ้นสุด

เมื่อคณะกรรมการที่ปรึกษาและตรวจสอบผลงานทางวิชาการในการขอตำแหน่งพิจารณาให้ความเห็นชอบคุณภาพของผลงานและพิจารณารับรองผลงานแล้ว ให้จัดส่งรายงานผลการดำเนินการตามข้อ ๑๘ (๑) (๒) และ (๕) พร้อมทั้งผลงานทางวิชาการฉบับสมบูรณ์ไปยังกองบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นพิจารณาต่อไป

(ข) กรณีคณะกรรมการที่ปรึกษาและตรวจสอบผลงานทางวิชาการในการขอตำแหน่งมีมติให้แก้ไขผลงานทางวิชาการ ผู้เสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นจะต้องดำเนินการแก้ไขผลงานทางวิชาการแล้วจัดส่งให้คณะกรรมการที่ปรึกษาและตรวจสอบผลงานทางวิชาการในการขอตำแหน่งพิจารณา โดยการแก้ไขผลงานทางวิชาการ อาจกระทำได้มากกว่าหนึ่งครั้ง และการแก้ไข

จะต้องอยู่ภายใต้กรอบประเด็นสาระสำคัญเดิมที่คณะกรรมการที่ปรึกษาและตรวจสอบผลงานทางวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่งมีมติให้แก้ไข เว้นแต่การแก้ไขนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน และจะต้องให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งลงนามรับทราบมติที่แก้ไขของคณะกรรมการที่ปรึกษาและตรวจสอบผลงานทางวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่งเพื่อเป็นหลักฐานทุกครั้งด้วย ทั้งนี้ ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นจะต้องดำเนินการแก้ไขผลงานทางวิชาการให้แล้วเสร็จอย่างสมบูรณ์ภายในหนึ่งปี นับแต่วันที่ได้รับทราบมติจากคณะกรรมการที่ปรึกษาและตรวจสอบผลงานทางวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่งครั้งแรกที่มีมติให้แก้ไข มิฉะนั้นให้ถือว่า การดำเนินการเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นอันสิ้นสุด และเมื่อคณะกรรมการที่ปรึกษาและตรวจสอบผลงานทางวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่งเห็นว่าไม่ต้องการแก้ไขผลงานทางวิชาการแล้ว ให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการฉบับสมบูรณ์เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาและตรวจสอบผลงานทางวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่ง เพื่อดำเนินการตามข้อ ๑๘ (๕) ต่อไป

เมื่อคณะกรรมการที่ปรึกษาและตรวจสอบผลงานทางวิชาการในการขอ กำหนดตำแหน่งพิจารณาให้ความเห็นชอบคุณภาพของผลงาน และพิจารณารับรองผลงานแล้ว ให้จัดส่ง รายงานผลการดำเนินการตามข้อ ๑๘ (๑) (๒) และ (๕) พร้อมทั้งผลงานทางวิชาการฉบับสมบูรณ์ไปยัง กองบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาต่อไป

ข้อ ๒๐ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ให้แต่งตั้งดังนี้

(๑) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญการ กรรมการ จะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย และกรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย รวมจำนวนกรรมการทั้งหมดไม่น้อยกว่าสามคน ทั้งนี้ หากไม่มีบุคคล ภายในมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติตามวรรคก่อน อาจแต่งตั้งจากกรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยทั้งหมดก็ได้

(๒) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน โดยแต่งตั้งจาก บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย แม่โจ้ (ก.บ.ม.) กำหนด ในกรณีที่มิได้เหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามบัญชีดังกล่าว

ได้ ให้เสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อแต่งตั้งบุคคลนอกบัญชีรายชื่อได้เป็นรายการนี้

ข้อ ๒๑ วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพแต่ละคนทำการประเมินแล้ว ส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาสรุปผลแล้ว เสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) พิจารณานุมัติต่อไป

กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษที่ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพประเมินผลเป็น เอกฉันท์ว่าคุณภาพของผลงานของผู้กำหนดตำแหน่งอยู่ในเกณฑ์หรือไม่อยู่ในเกณฑ์ ให้ยกเว้นการประชุม โดยให้ถือเอาผลการประเมินดังกล่าวเป็นผลพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพก็ได้

ข้อ ๒๒ สัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงาน ระดับคุณภาพของผลงาน ลักษณะการเผยแพร่ ผลงาน และช่วงคะแนนของการประเมินผล ให้เป็นไปตามที่กำหนดท้ายประกาศนี้

ข้อ ๒๓ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน ตำแหน่งประเภทวิชาชีพ เฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจ พิจารณาแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) เว้นแต่ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณา โปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

ข้อ ๒๔ เมื่อมีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน ตำแหน่งประเภท วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้มีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามลักษณะ หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของ ตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งด้วย

ข้อ ๒๕ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) แต่งตั้งพนักงาน มหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภท ทั่วไป ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น นับตั้งแต่วันที่ กองบริหารทรัพยากรบุคคลประทับรับผลงานที่ ผ่านความเห็นชอบและรับรองคุณภาพของผลงานจากคณะอนุกรรมการที่ปรึกษาและตรวจสอบผลงานทาง วิชาการในการขอกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๒๖ ในกรณีที่ผลการประเมินตามข้อ ๒๑ ปรากฏว่าผลงานของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นไม่อยู่ในเกณฑ์ ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นอาจปรับปรุงผลงานได้ภายในสามเดือน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ แล้วเสนอต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพเพื่อพิจารณา เว้นแต่ กรณีมีเหตุผลและความจำเป็น ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นอาจเสนอ ต่อประธานคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติการขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสามเดือน

หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) แต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภท สนับสนุน ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตั้งแต่วันที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลรับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว โดยไม่ให้นำเงื่อนไขการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๒๕ มาใช้บังคับ

ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

ข้อ ๒๗ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) พิจารณากำหนด มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นอันส่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรม และจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ขอกำหนดตำแหน่งระบุงการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริง หรือมีพฤติการณ์ส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) มีมติให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้น และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิด และห้ามผู้กระทำความผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) มีมติงดการพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้น

(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) มีมติลดถอนตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญที่ได้จากการลอกเลียนผลงานหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้นั้น แล้วแต่กรณี ส่วนตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณา

โปรดเกล้าฯ ถอดถอน และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิด และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) มีมติให้ถอดถอน หรือนับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน แล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๘ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งเนื่องจากคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) กำหนด ผู้ขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นมีสิทธิขอให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) พิจารณาทบทวนได้ไม่เกินหนึ่งครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้น ต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้างและเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ และจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่รับทราบมติ ทั้งนี้ ผลการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ให้ถือเป็นที่สุด

เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่งคำขอนั้นแก่คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อดำเนินการตามข้อ ๒๙ ต่อไป

ข้อ ๒๙ เมื่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับเรื่องการขอทบทวนตามข้อ ๒๘ แล้ว ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดเดิมเพื่อพิจารณาแล้วรายงานผลการพิจารณาไปยังคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นและคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) พิจารณาต่อไป

ข้อ ๓๐ แบบคำขอรับการแต่งตั้ง แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน แบบแสดงหลักฐานการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และแบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๓๑ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ หรือที่มีได้ระบุไว้ในประกาศนี้ ให้นำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) พิจารณาเป็นรายกรณี

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๒ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นใด ๆ ที่อยู่ในระหว่าง

การดำเนินการ และยังไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภททั่วไป ฉบับลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภททั่วไป (ฉบับที่ ๒) ฉบับลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗



(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้

สัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงาน

๑. คู่มือปฏิบัติงานหลัก ต้องมีส่วนร่วมในผลงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐
๒. ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ต้องมีส่วนร่วมในผลงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือหัวหน้าผู้ดำเนินการ
๓. งานวิจัย ต้องมีส่วนร่วมในผลงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ โดยต้องเป็นผู้วิจัยหลัก หรือหัวหน้าโครงการวิจัย หรือเป็นคนแรกหรือชื่อแรกในผลงาน หรือมีชื่อเป็นผู้นิพนธ์อันดับแรกหรือผู้ประพันธ์อันดับแรก (first author)
๔. ผลงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากนี้ ต้องมีส่วนร่วมในผลงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และต้องเป็นหัวหน้าโครงการหรือหัวหน้าผู้ดำเนินการ
๕. การลงนามรับรองการมีส่วนร่วมในผลงาน หากมีการเสนอผลงานที่มีผู้ร่วมงานหลายคนจะต้องให้ผู้ร่วมงานทุกคนลงนามรับรองว่าแต่ละคนมีส่วนร่วมในผลงานเรื่องนั้นร้อยละเท่าใด รวมทั้งระบุบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในผลงานนั้น
๖. การลงนามรับรองการมีส่วนร่วมในผลงานแต่ละชิ้น เมื่อได้ลงนามรับรองแล้วจะเปลี่ยนแปลงไม่ได้



ระดับคุณภาพของผลงาน

ประเภทผลงาน	ระดับคุณภาพ
คู่มือปฏิบัติงานหลัก	ระดับดี เป็นเอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่ง ตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าวซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษาและสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้ ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง ๑. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ ๒. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง ๑. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ๒. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ
ผลงานเชิงวิเคราะห์	ระดับดี เป็นผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้ ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง ๑. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ ๒. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง ๑. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ๒. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่องเป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ



ประเภทผลงาน	ระดับคุณภาพ
ผลงานเชิงสังเคราะห์	ระดับดี เป็นผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบโครงสร้างเบื้องต้นเพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้ ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง ๑. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ ๒. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง ๑. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ๒. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ
ผลงานวิจัย	ระดับดี เป็นผลงานที่เป็นงานศึกษา หรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบ ด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล คำตอบ หรือข้อสรุปรวมที่เป็นประโยชน์ และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงาน หรือสถาบันอุดมศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้ ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง ๑. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ ๒. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง ๑. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ๒. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ ทั้งนี้ เมื่อได้เผยแพร่ตามหลักเกณฑ์แล้ว และได้มีการพิจารณาประเมินคุณภาพของ “งานวิจัย” นั้นแล้ว การนำ “งานวิจัย” นั้นมาแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมส่วนใด ส่วนหนึ่ง เพื่อนำมาเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นและให้มีการประเมินคุณภาพ “งานวิจัย” นั้นอีกครั้งหนึ่งจะกระทำไม่ได้



ประเภทผลงาน	ระดับคุณภาพ
ผลงานลักษณะอื่น มีดังต่อไปนี้ ๑. ผลงานวิชาการเพื่ออุตสาหกรรม ๒. ผลงานวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้ ๓. ผลงานวิชาการเพื่อพัฒนานโยบายสาธารณะ ๔. กรณีศึกษา (case study) ๕. งานแปล ๖. พจนานุกรม สารานุกรม นามานุกรม และงานวิชาการในลักษณะเดียวกัน ๗. ผลงานสร้างสรรค์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ๘. ผลงานสร้างสรรค์ด้านสุนทรียะ ศิลปะ ๙. สิทธิบัตร ๑๐. ซอฟต์แวร์ ๑๑. ผลงานรับใช้ท้องถิ่นและสังคม ๑๒. ผลงานนวัตกรรม	ระดับดี เป็นผลงานที่แสดงความพยายามของผู้ทำผลงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงาน และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้ ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง ๑. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ ๒. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง ๑. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ๒. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้า อย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ



ลักษณะการเผยแพร่ผลงาน



ประเภทผลงาน	ลักษณะการเผยแพร่
ผลงานลักษณะอื่น	๑. เผยแพร่โดยมีการนำไปใช้ภายในหน่วยงานและหน่วยงานภายนอก <u>หรือ</u> ๒. เผยแพร่ โดยการจัดนิทรรศการหรือการจัดแสดง <u>หรือ</u> ๓. เผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์หรือสำนักพิมพ์

หมายเหตุ

๑. การเผยแพร่บทความหรืองานวิจัยในวารสารทางวิชาการ หนังสือรวมบทความทางวิชาการ/บทความวิจัย หรือหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) ให้ส่งเผยแพร่ในวารสารทางวิชาการ หนังสือรวมบทความทางวิชาการ/บทความวิจัย หรือหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) ที่มีกระบวนการกลั่นกรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) โดยให้แนบหน้าปกนอกและหน้าปกในของวารสารทางวิชาการ หนังสือรวมบทความทางวิชาการ/บทความวิจัย และหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) ในครั้งนั้น ๆ มาประกอบด้วย

๒. บทความหรืองานวิจัยที่เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) จะต้องเป็นฉบับสมบูรณ์ (Full Text)



ช่วงคะแนนของการประเมินผล

กลุ่ม	ประเภทตำแหน่ง	เกณฑ์ผ่านการประเมิน	ระดับคุณภาพของผลงาน		
			ดี	ดีมาก	ดีเด่น
๑	ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ	≥ ๓.๐๐	๓.๐๐-๓.๔๙	๓.๕๐-๓.๙๙	๔.๐๐-๔.๐๐
๒	ระดับชำนาญงาน พิเศษ ระดับชำนาญการ พิเศษ	≥ ๓.๕๐	๓.๕๐-๓.๙๙	๔.๐๐-๔.๔๙	๔.๕๐-๔.๐๐
๓	ระดับเชี่ยวชาญ	≥ ๔.๐๐	๔.๐๐-๔.๔๙	๔.๕๐-๔.๙๙	๕.๐๐-๕.๐๐
๔	ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	≥ ๔.๕๐	๔.๐๐-๔.๔๙	๔.๕๐-๔.๙๙	๕.๐๐-๕.๐๐





ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

ให้นำข้อมูลตามแบบข้อตกลงภาระงาน (Term of Reference :TOR) และแบบรายงานภาระงานตามข้อตกลง (แบบ ป.สน.๐๑ และแบบ ป.สน.๐๒) ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (แนบเป็นภาคผนวกท้ายเล่ม)

ส่วนที่ ๓ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

ให้นำข้อมูลตามแบบรายงานภาระงานตามข้อตกลง (แบบ ป.สน.๐๒) ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินพฤติกรรมการทำงาน (แนบเป็นภาคผนวกท้ายเล่ม)

ส่วนที่ ๔ การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม
เช่น การให้ความคิดเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบเทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ (สำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ)

การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม (ของผู้รับการประเมิน)	ระบุเอกสารหรือกรณีอ้างอิง
๑.	
๒.	
๓.	
๔.	
๕.	



ส่วนที่ ๕ ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ

หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพหรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ (สำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ)

ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ (ของผู้รับการประเมิน)	ระบุเอกสารหรือกรณีอ้างอิง
๑.	
๒.	
๓.	
๔.	
๕.	



ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เสนอข้อกำหนดตำแหน่ง

คำชี้แจง ๑. การเขียนผลงานให้เขียนตามหลักบรรณานุกรม รูปแบบตาม APA (The American Psychological Association) ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดในขณะนั้น และระบุสัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงาน

๒. ให้ระบุผลงานที่เคยใช้ในการขอกำหนดระดับตำแหน่งต่าง ๆ มาแล้ว เช่น ข้อกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้ระบุผลงานที่เคยใช้ขอตำแหน่งระดับชำนาญการมาด้วย

๖.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป

ระดับชำนาญงาน

๑).....

๒)

ระดับชำนาญงานพิเศษ

๑).....

๒).....

๖.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ระดับชำนาญการ

๑).....

๒)

ระดับชำนาญการพิเศษ

๑).....

๒).....

ระดับเชี่ยวชาญ

๑).....

๒).....

ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

๑).....

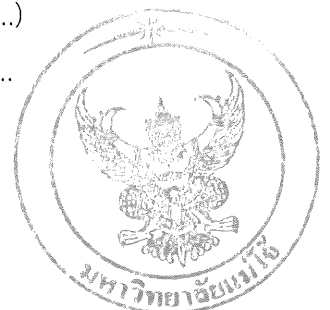
๒).....

ขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....ผู้ข้อกำหนดตำแหน่ง

(.....)

ตำแหน่ง.....



ส่วนที่ ๗ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

๑) ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

๑. งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (ให้เสนอความเห็นว่าลักษณะงานที่ผู้ขอทำเป็นประจำเป็นงานที่ต้องอาศัยความชำนาญงาน/ชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ และต้องใช้เทคนิควิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงไร)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒. ผลงานในสาขาวิชาชีพ (ให้เสนอความคิดเห็นว่างานอะไรบ้างที่แสดงถึงความชำนาญงาน/ชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษในสาขาวิชานั้น และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน พร้อมทั้งเหตุผล)

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

(.....)

ตำแหน่ง.....

วัน.....เดือน.....พ.ศ.



๒) ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือกว่าผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชาเหนือกว่าผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

(.....)

ตำแหน่ง.....

วัน.....เดือน..... พ.ศ.



แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน

หลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน มีดังนี้

๑. ☐ คู่มือปฏิบัติงานหลัก
๒. ☐ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ
☐ ผลงานสังเคราะห์
๓. ☐ ผลงานวิจัย หรือ
☐ ผลงานลักษณะอื่น

เรื่อง.....

ผู้ร่วมงาน จำนวน.....คน แต่ละคนมีส่วนร่วมดังนี้

ชื่อผู้ร่วมงาน	ปริมาณงานร้อยละ ที่มีส่วนร่วม	หน้าที่ความรับผิดชอบในผลงาน
๑.		
๒.		
๓.		

ลงชื่อ.....
(.....)

ลงชื่อ.....
(.....)

ลงชื่อ.....
(.....)

ลงชื่อ.....
(.....)

หมายเหตุ : ให้แสดงแบบหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานนี้ มาพร้อมกับแบบคำขอรับการแต่งตั้ง



แบบแสดงหลักฐานการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

๑. ชื่อผลงาน.....

☐ ยังไม่ได้รับการเผยแพร่

☐ ได้รับการเผยแพร่แล้ว ตามหลักฐาน.....

๒. ชื่อผลงาน.....

☐ ยังไม่ได้รับการเผยแพร่

☐ ได้รับการเผยแพร่แล้ว ตามหลักฐาน.....

๓. ชื่อผลงาน.....

☐ ยังไม่ได้รับการเผยแพร่

☐ ได้รับการเผยแพร่แล้ว ตามหลักฐาน.....

ลงชื่อ.....

(.....)

หมายเหตุ : ให้แสดงแบบหลักฐานการเผยแพร่ทางวิชาการ พร้อมหลักฐานการเผยแพร่ (ถ้ามี) มาพร้อมกับ
แบบคำขอรับการแต่งตั้ง



แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ตามข้อ ๑๓ แห่งประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กำหนดให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

๑. ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

๒. ต้องให้เกียรติและอ้างอิงถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า ทั้งนี้ การอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลและการบรรณานุกรมดังกล่าว ให้ใช้รูปแบบ APA (The American Psychological Association) ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดในขณะนั้น

๓. ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

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

๕. ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้าพเจ้าได้ประพฤติและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพที่กำหนดไว้ข้างต้น และข้าพเจ้าได้รับทราบผลของการละเมิดจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพดังกล่าว

ลงชื่อ.....

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

