



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้  
เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน  
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีวะเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภททั่วไป

เพื่อให้การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีวะเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภททั่วไป เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๗ และข้อ ๑๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีวะเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภททั่วไป ฉบับลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อ ๒ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) มีอำนาจและหน้าที่ในการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งและการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามประกาศนี้และตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๓ หลักเกณฑ์และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีวะเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภททั่วไป ต้องเป็นตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยได้ประเมินค่างานแล้ว

#### หมวด ๑

#### หลักเกณฑ์

ข้อ ๔ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีวะเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภททั่วไป ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

- (๑) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และ
- (๒) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

ข้อ ๕...

ข้อ ๕ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ
- (๔) คำนึงถึงจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามประกาศนี้

ข้อ ๖ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- (๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบเทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ
- (๕) คำนึงถึงจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามประกาศนี้

ข้อ ๗ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
- (๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบเทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ

(๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานที่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ

(๖) คำนึงถึงจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามประกาศนี้

ข้อ ๘ จำนวนผลงานขั้นต่ำที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ

(๑) ระดับชำนาญงาน ผลงานประกอบด้วย

(ก) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย ๑ เล่ม

(๒) ระดับชำนาญงานพิเศษ ผลงานประกอบด้วย

(ก) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย ๑ เล่ม และ

(ข) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัยโดยต้องเป็นผู้วิจัยหลัก หรือหัวหน้าโครงการวิจัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง หรือผลงานลักษณะอื่น จำนวน ๑ ชิ้นงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ และผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอตำแหน่ง

ข้อ ๙ จำนวนผลงานขั้นต่ำที่ใช้เสนอขอตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๑) ระดับชำนาญการ ผลงานประกอบด้วย

(ก) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม และ

(ข) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัยโดยต้องเป็นผู้วิจัยหลัก หรือหัวหน้าโครงการวิจัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง หรือผลงานลักษณะอื่น จำนวน ๑ ชิ้นงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ และผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอตำแหน่ง

(๒) ระดับชำนาญการพิเศษ ผลงานประกอบด้วย

(ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ อย่างน้อย ๑ เรื่อง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงาน/ส่วนงาน/มหาวิทยาลัย และผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอตำแหน่ง และ

(ข) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน/ส่วนงาน/มหาวิทยาลัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง โดยต้องเป็นผู้วิจัยหลักหรือหัวหน้าโครงการวิจัย และผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอตำแหน่ง

(๓) ระดับเชี่ยวชาญ ผลงานประกอบด้วย

(ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ อย่างน้อย ๑ เรื่อง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย และผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอตำแหน่ง และ

(ข) งานวิจัย...

(ข) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย  
อย่างน้อย ๑ เรื่อง โดยต้องเป็นผู้วิจัยหลักหรือหัวหน้าโครงการวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่  
ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ และผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง

(๔) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ผลงานประกอบด้วย

(ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ อย่างน้อย ๑ เรื่อง ซึ่งแสดงให้เห็นถึง  
การพัฒนางานของมหาวิทยาลัย และผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง  
และ

(ข) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย  
อย่างน้อย ๑ เรื่อง โดยต้องเป็นผู้วิจัยหลักหรือหัวหน้าโครงการวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่  
ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ และผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๑๐ ผลงานที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งเพื่อประกอบพิจารณา อย่างน้อย  
ต้องมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

(๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไป

มาแล้ว

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

(๔) กรณีที่เป็นงานวิจัยต้องมีคำรับรองโครงการวิจัยหรือสำเนาคำรับรองจาก  
แหล่งทุนหรือผู้บังคับบัญชาระดับส่วนงาน แนบประกอบด้วย

ข้อ ๑๑ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับ  
ชำนาญงาน และชำนาญงานพิเศษ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับ  
ชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรม  
และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองและ  
ไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่  
ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงาน  
ทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคล  
ของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

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

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๑๒ หลักเกณฑ์การแต่งตั้ง ต้องผ่านการประเมิน ดังนี้

(๑) การแต่งตั้งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านการประเมิน ดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ และ

(ข) ผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานอยู่ในระดับดี และ

(ค) มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

(๒) การแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมิน ดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ และ

(ข) ผ่านการประเมินผลงาน และการใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรือวิชาชีพบริการต่อสังคม โดยคุณภาพของผลงานอยู่ในระดับดี และ

(ค) มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

(๓) การแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องผ่านการประเมิน ดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ และ

(ข) ผ่านการประเมินผลงาน และการใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรือวิชาชีพบริการต่อสังคม และความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ โดยคุณภาพของผลงานอยู่ในระดับดีมาก และ

(ค) มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

วิธีการตัดสินคุณภาพของผลงานให้ใช้คะแนนเสียงข้างมากของที่ประชุม คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ข้อ ๑๓ ผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้รับการเผยแพร่ตามลักษณะการเผยแพร่ผลงานแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๔ การขอตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ระบุด้านที่แสดงความชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ และผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งต้องสอดคล้องกับด้านที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งด้วย

## หมวด ๒

### วิธีการ

ข้อ ๑๕ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- (๑) อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (๒) หัวหน้าส่วนงาน จำนวนไม่เกินสามคน เป็นกรรมการ
- (๓) ประธานสภาพนักงาน เป็นกรรมการ
- (๔) ผู้อำนวยการกองหรือผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี จำนวนหนึ่งคน เป็น

กรรมการ

- (๕) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวนไม่เกินสองคน เป็น

กรรมการ

- (๖) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการ
  - (๗) หัวหน้างานตำแหน่งและอัตรากำลัง เป็นเลขานุการ
- ทั้งนี้ อาจให้มีผู้ช่วยเลขานุการก็ได้ไม่เกินสองคน

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่ง
- (๒) พิจารณาความสอดคล้องของหัวเรื่องและสาระของผลงานกับมาตรฐานของตำแหน่งที่บุคคลนั้นครองอยู่
- (๓) พิจารณาเสนออธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบผลงาน เพื่อ

ดำเนินการ ดังนี้

(ก) พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ

(ข) ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ค) พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา สาระ คุณภาพของผลงานกับงานตามมาตรฐานของตำแหน่งที่บุคคลนั้นครองอยู่

(ง) พิจารณา...

(ง) พิจารณา ตรวจสอบรูปแบบของผลงานทางวิชาการให้เป็นไปตามรูปแบบ การทำวิทยานิพนธ์ การอ้างอิง รวมทั้งให้คำปรึกษาตรวจสอบรูปแบบผลงานทางวิชาการของผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่ง

(๔) พิจารณาเสนออธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมิน ผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(๕) พิจารณาสรุปผลการประเมินเพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) พิจารณาอนุมัติ

ข้อ ๑๓/ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามข้อ ๑๖ (๔) เพื่อพิจารณาผลงานในตำแหน่งต่าง ๆ ให้แต่งตั้งดังนี้

(๑) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือระดับชำนาญการ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่ง ที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัย และกรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย รวมจำนวนกรรมการทั้งหมดไม่น้อยกว่าสามคน ทั้งนี้ หากบุคคล ภายในมหาวิทยาลัยมีคุณสมบัติไม่เป็นที่พอใจให้แต่งตั้งจากกรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย ทั้งหมดก็ได้

(๒) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ พิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้อง ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน โดยแต่งตั้งจาก บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) กำหนด ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งคณะกรรมการ ตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณา ให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

ข้อ ๑๔ วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงาน พิเศษ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพแต่ละคนทำการประเมิน แล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการ ประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณา

กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ประเมินผลเป็นเอกฉันท์ว่าคุณภาพของผลงานของผู้กำหนดตำแหน่งอยู่ในเกณฑ์หรือไม่อยู่ในเกณฑ์ อาจกำหนดยกเว้นการประชุมโดยให้ถือเอาผลการประเมินดังกล่าวเป็นผลพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพก็ได้

ข้อ ๑๙ คำนิยาม และแบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานให้เป็นไปตามที่ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) กำหนด แนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๒๐ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๔ ให้อธิการบดีโดย ความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) เว้นแต่การแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณา โปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

ข้อ ๒๑ เมื่อมีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้มี การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามลักษณะ หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความ อยู่ยากของงานของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งด้วย

ข้อ ๒๒ วันที่แต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งตามข้อ ๔ ให้แต่งตั้งดังนี้

(๑) กรณีที่ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งยื่นส่งผลงานที่แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาและตรวจสอบผลงาน ภายในหกเดือนนับจากวันที่รับทราบมติของ คณะกรรมการดังกล่าว ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) แต่งตั้งบุคคลให้ ดำรงตำแหน่งนับตั้งแต่วันที่กองการเจ้าหน้าที่ประทับเรื่อง

(๒) กรณีที่ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งยื่นส่งผลงานที่แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาและตรวจสอบผลงาน เกินกว่าหกเดือนแต่ไม่เกินหนึ่งปีนับจากวันที่รับทราบ มติของคณะกรรมการดังกล่าว ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) แต่งตั้ง บุคคลให้ดำรงตำแหน่งนับตั้งแต่วันที่อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(๓) กรณีที่ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งยื่นส่งผลงานที่แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาและตรวจสอบผลงาน เกินกว่าหนึ่งปีนับจากวันที่รับทราบมติของ คณะกรรมการดังกล่าว ให้ถือว่าการดำเนินการเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นอันสิ้นสุด



ข้อ ๒๓ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งปรับปรุงผลงานได้ ภายในสามเดือนนับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลา ออกไปได้อีกไม่เกินสามเดือน หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ ที่กำหนด ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่กองการเจ้าหน้าที่รับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว โดยไม่ให้นำเงื่อนไขการแต่งตั้งบุคคล ให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๒๒ (๑) และข้อ ๒๒ (๒) มาใช้บังคับ

ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะ ส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้ พิจารณาแทน

ข้อ ๒๔ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) พิจารณา กำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอตำแหน่งอันส่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิด ทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติ ไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ขอตำแหน่งระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับ ความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์ส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่น หรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ ในการเสนอขอตำแหน่ง โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเองให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) มีมติให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้น และดำเนินการทางวินัย ตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอ ตำแหน่งที่กำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย แม่โจ้ (ก.บ.ม.) มีมติ

(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลัง ตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่น หรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเองให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) มีมติถอดถอนตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับ ชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ส่วนตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภา มหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อนำเสนอ นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน และดำเนินการทาง วินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอ ตำแหน่งที่กำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีนับตั้งแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย แม่โจ้ (ก.บ.ม.) มีมติให้ถอดถอน หรือนับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน แล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือ ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) กำหนด ผู้ขอกำหนดตำแหน่งมีสิทธิขอให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) พิจารณาทบทวนได้ไม่เกินหนึ่งครั้งโดยในคำขอทบทวนนั้น ต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้างและเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ และจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับทราบมติ ทั้งนี้ ผลการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ให้ถือเป็นที่สุด

เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ได้รับเรื่อง คำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่งคำขอนั้นแก่คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคล ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๒๖ เมื่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้รับ เรื่องการขอทบทวนตามข้อ ๒๕ แล้ว ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน จริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดเดิมเพื่อพิจารณา เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดเดิมพิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่งไปยังคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้ง บุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณา แล้วรายงานให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย แม่โจ้ (ก.บ.ม.) พิจารณาต่อไป

ข้อ ๒๗ แบบคำขอรับการแต่งตั้ง แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ สัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงาน ระดับคุณภาพของ ผลงาน เงื่อนไขผลงาน ลักษณะการเผยแพร่ผลงาน ช่วงคะแนนของการประเมินผล ให้เป็นไปตามที่ กำหนดไว้ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๒๘ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภททั่วไปใด ๆ ที่อยู่ในระหว่างการ ดำเนินการและยังไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย แม่โจ้ เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภททั่วไป ฉบับลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ต่อไปโดยอนุโลม

ข้อ ๒๙ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้หรือที่มีได้ระบุไว้ในประกาศนี้ให้นำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้



**ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่**

ให้นำข้อมูลตามแบบข้อตกลงภาระงาน (Term of Reference :TOR) และแบบรายงานภาระงานตามข้อตกลง (แบบ ป.สน.01 และแบบ ป.สน.02) ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (แนบเป็นภาคผนวกท้ายเล่ม)

**ส่วนที่ 3 ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน**

ให้นำข้อมูลตามแบบรายงานภาระงานตามข้อตกลง (แบบ ป.สน.02) ในช่วงปีที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (แนบเป็นภาคผนวกท้ายเล่ม)

**ส่วนที่ 4 การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม**

เช่น การให้ความคิดเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบเทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ (สำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ)

<b>การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม (ของผู้รับการประเมิน)</b>	<b>ระบุเอกสารหรือกรณีอ้างอิง</b>
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

**ส่วนที่ 5** **ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ**

หมายถึง ผลงานที่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพหรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ (สำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ)

<b>ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ (ของผู้รับการประเมิน)</b>	<b>ระบุเอกสารหรือกรณีอ้างอิง</b>
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

**ส่วนที่ 6 ผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่ง**

**คำชี้แจง** 1. การเขียนผลงานให้เขียนตามหลักบรรณานุกรม อันประกอบด้วยชื่อผู้แต่ง ปี พ.ศ. ชื่อเรื่อง แหล่งพิมพ์ จำนวนหน้าเป็นต้น และระบุสัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงาน

2. ให้ระบุผลงานที่เคยใช้ในการขอกำหนดระดับตำแหน่งต่าง ๆ มาแล้ว เช่น ขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้ระบุผลงานที่เคยใช้ขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการมาด้วย

**6.1 ตำแหน่งประเภททั่วไป**

ระดับชำนาญงาน

1).....

2) .....

ระดับชำนาญงานพิเศษ

1).....

2).....

**6.2 ตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ**

ระดับชำนาญการ

1).....

2) .....

ระดับชำนาญการพิเศษ

1).....

2).....

ระดับเชี่ยวชาญ

1).....

2).....

ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

1).....

2).....

ขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....ผู้ขอหนดตำแหน่ง

(.....)

ตำแหน่ง.....

**ส่วนที่ 7 ความเห็นของผู้บังคับบัญชา**

**1) ความเห็นของผู้บังคับบัญชาขั้นต้น**

1. งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (ให้เสนอความคิดเห็นว่าลักษณะงานที่ผู้ขอทำเป็นประจำเป็นงานที่ต้องอาศัยความชำนาญงาน/ชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ และต้องใช้เทคนิควิธีการในการทำงานมากน้อยเพียงไร)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ผลงานในสาขาวิชาชีพ (ให้เสนอความคิดเห็นว่างานอะไรบ้างที่แสดงถึงความชำนาญงาน/ชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษในสาขาวิชาชีพนั้น และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน พร้อมทั้งเหตุผล)

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น

(.....)

ตำแหน่ง.....

วัน.....เดือน.....พ.ศ. ....



2) ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือกว่าผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชาเหนือกว่าผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

(.....)

ตำแหน่ง.....

วัน.....เดือน..... พ.ศ. ....

**แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน มีดังนี้**

1.  คู่มือปฏิบัติงานหลัก
2.  ผลงานเชิงวิเคราะห์ **หรือ**  
 ผลงานสังเคราะห์
3.  ผลงานวิจัย **หรือ**  
 ผลงานลักษณะอื่น

เรื่อง.....

ผู้ร่วมงาน จำนวน.....คน แต่ละคนมีส่วนร่วมดังนี้

ชื่อผู้ร่วมงาน	ปริมาณงานร้อยละ ที่มีส่วนร่วม	หน้าที่ความรับผิดชอบในผลงาน
1.		
2.		
3.		

ลงชื่อ.....  
(.....)

ลงชื่อ.....  
(.....)

ลงชื่อ.....  
(.....)

ลงชื่อ.....  
(.....)

หมายเหตุ : ให้แสดงแบบหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานนี้ ต่อจากแผ่นรองปกของผลงานทุกเล่ม

## แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

### ส่วนที่ 1 สำหรับผู้ขอ

ตามข้อ 11 แห่งประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภททั่วไป กำหนดให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

1. ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะเข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

2. ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเอง และแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

3. ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

4. ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

5. ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้าพเจ้าได้ประพฤติและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพที่กำหนดไว้ข้างต้น และข้าพเจ้าได้รับทราบผลของการละเมิดจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพดังกล่าว

ลงชื่อ.....

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

**ส่วนที่ 2 สำหรับส่วนงาน**

ส่วนงานได้รับทราบและตรวจสอบในเบื้องต้นแล้ว

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

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชาเหนือกว่าผู้บังคับบัญชาชั้นต้น  
(.....)  
ตำแหน่ง.....  
วัน.....เดือน..... พ.ศ. ....

### ลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงาน

1. คู่มือปฏิบัติงานหลัก ต้องมีส่วนร่วมในผลงาน ไม่น้อยกว่า 50%
2. ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ต้องมีส่วนร่วมในผลงาน ไม่น้อยกว่า 50% และต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักหรือหัวหน้าผู้ดำเนินการ
3. งานวิจัย ต้องมีส่วนร่วมในผลงาน ไม่น้อยกว่า 50% โดยต้องเป็นผู้วิจัยหลักหรือหัวหน้าโครงการวิจัย
4. ผลงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากนี้ ต้องมีส่วนร่วมในผลงาน ไม่น้อยกว่า 50% และต้องเป็นหัวหน้าโครงการหรือหัวหน้าผู้ดำเนินการ
5. การลงนามรับรองการมีส่วนร่วมในผลงาน หากมีการเสนอผลงานที่มีผู้ร่วมงานหลายคนจะต้องให้ผู้ร่วมงานทุกคนลงนามรับรองว่าแต่ละคนมีส่วนร่วมในผลงานเรื่องนั้นร้อยละเท่าใด รวมทั้งระบุบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในผลงานนั้น
6. การลงนามรับรองการมีส่วนร่วมในผลงานแต่ละชิ้น เมื่อได้ลงนามรับรองแล้วจะเปลี่ยนแปลงไม่ได้

ระดับคุณภาพของผลงาน

ประเภทผลงาน	ระดับคุณภาพ
คู่มือปฏิบัติงานหลัก	<p><b>ระดับดี</b> เป็นเอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่งตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าวซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษาและสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้</p> <p><b>ระดับดีมาก</b> ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่</li> <li>2. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน</li> </ol> <p><b>ระดับดีเด่น</b> ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง</li> <li>2. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง</li> </ol> <p>เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ</p>
ผลงานเชิงวิเคราะห์	<p><b>ระดับดี</b> เป็นผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้</p> <p><b>ระดับดีมาก</b> ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่</li> <li>2. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน</li> </ol> <p><b>ระดับดีเด่น</b> ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง</li> <li>2. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่องเป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ</li> </ol>

ประเภทผลงาน	ระดับคุณภาพ
ผลงานเชิงสังเคราะห์	<p><b>ระดับดี</b> เป็นผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบโครงสร้างเบื้องต้นเพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้</p> <p><b>ระดับดีมาก</b> ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่</li><li>2. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน</li></ol> <p><b>ระดับดีเด่น</b> ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง</li><li>2. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่องเป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ</li></ol>
ผลงานวิจัย	<p><b>ระดับดี</b> เป็นผลงานที่เป็นงานศึกษา หรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล คำตอบ หรือข้อสรุปรวมที่เป็นประโยชน์ และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงาน หรือสถาบันอุดมศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้</p> <p><b>ระดับดีมาก</b> ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่</li><li>2. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน</li></ol> <p><b>ระดับดีเด่น</b> ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง</li><li>2. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่องเป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ</li></ol> <p>ทั้งนี้ เมื่อได้เผยแพร่ตามลักษณะข้างต้นและได้มีการพิจารณาประเมินคุณภาพของ “งานวิจัย” นั้นแล้ว การนำ “งานวิจัย” นั้นมาแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมส่วนใด ส่วนหนึ่ง เพื่อนำมาเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น และให้มีการประเมินคุณภาพ “งานวิจัย” นั้นอีกครั้งหนึ่งจะกระทำไม่ได้</p>

ประเภทผลงาน	ระดับคุณภาพ
<p>ผลงานลักษณะอื่น</p> <p>(ผลงานลักษณะอื่น หมายถึง สิ่งประดิษฐ์ หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ซ่อมบำรุง ซึ่งมีใช้มีลักษณะเป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือ หรืองานวิจัย โดยผลงานที่เสนอจะต้องประกอบด้วยบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานหรือแก้ไขปัญหาในงาน ทั้งนี้ผลงานดังกล่าวต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น)</p>	<p><b>ระดับดี</b> เป็นผลงานที่แสดงความพยายามของผู้ทำผลงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงาน และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้</p> <p><b>ระดับดีมาก</b> ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่</li> <li>2. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน</li> </ol> <p><b>ระดับดีเด่น</b> ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมากและต้อง</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง</li> <li>2. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้า อย่างต่อเนื่องเป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาชีพ</li> </ol>

### เงื่อนไขผลงาน

ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

- (1) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม
- (2) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นมาแล้ว
- (3) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม
- (4) กรณีที่เป็นงานวิจัยต้องมีคำรับรองโครงการวิจัยหรือสำเนาคำรับรองจากแหล่งทุนหรือผู้บังคับบัญชาระดับส่วนงาน แนบประกอบด้วย

### ลักษณะการเผยแพร่ผลงาน

ประเภทผลงาน	ลักษณะการเผยแพร่
คู่มือปฏิบัติงานหลัก	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์ หรือสำนักพิมพ์ <b>หรือ</b></li> <li>2. จัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่มและได้ส่งเผยแพร่ภายนอกมหาวิทยาลัยรวมกันไม่น้อยกว่า 5 แห่ง และภายในมหาวิทยาลัยประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> <li>1) สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ อย่างน้อย 1 เล่ม</li> <li>2) ห้องสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ฯ อย่างน้อย 1 เล่ม</li> <li>3) ห้องสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร อย่างน้อย 1 เล่ม</li> </ol> </li> </ol>



ประเภทผลงาน	ลักษณะการเผยแพร่
<p>ผลงานเชิงวิเคราะห์ ผลงานเชิงสังเคราะห์</p> <p>งานวิจัย</p> <p>ผลงานลักษณะอื่น (ผลงานลักษณะอื่น หมายถึง สิ่งประดิษฐ์หรือ งานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ซ่อมบำรุง ซึ่งมีใช้มีลักษณะเป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือ หรืองานวิจัย โดยผลงานที่เสนอจะต้อง ประกอบไปด้วยบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็น ว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การ ปรับปรุงพัฒนางานหรือแก้ไขปัญหาในงาน ทั้งนี้ ผลงานดังกล่าวต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์ หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เผยแพร่ในรูปของบทความในวารสารทางวิชาการของส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย <b>หรือ</b></li> <li>2. เผยแพร่ในรูปของบทความในวารสารทางวิชาการ <b>หรือ</b></li> <li>3. เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความทางวิชาการ <b>หรือ</b></li> <li>4. เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding)</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เผยแพร่ในรูปของบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ ทั้งนี้วารสารทางวิชาการนี้อาจเผยแพร่เป็นรูปเล่มสิ่งพิมพ์หรือเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีกำหนดการเผยแพร่อย่างแน่นอนชัดเจน <b>หรือ</b></li> <li>2. เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความวิจัยในรูปแบบอื่นที่มีการบรรณาธิการประเมินและตรวจสอบคุณภาพ <b>หรือ</b></li> <li>3. นำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมทางวิชาการ ซึ่งภายหลังจากการประชุมทางวิชาการได้มีการบรรณาธิการและนำไปรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) ของการประชุมทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ</li> <li>4. การเผยแพร่รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่มีรายละเอียดและความยาว ต้องแสดงหลักฐานว่าได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และแสดงหลักฐานว่าได้เผยแพร่ไปยังวงวิชาการและวิชาชีพนั้นและสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง <b>อย่างกว้างขวาง</b></li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เผยแพร่โดยมีการนำไปใช้ภายในหน่วยงานและหน่วยงานภายนอก <b>หรือ</b></li> <li>2. เผยแพร่ โดยการจัดนิทรรศการหรือการจัดแสดง <b>หรือ</b></li> <li>3. เผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์หรือสำนักพิมพ์</li> </ol>

**หมายเหตุ**

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

2. บทความหรืองานวิจัยที่เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) จะต้องเป็นฉบับสมบูรณ์ (Full Text)

**ตารางสรุปช่วงคะแนนของการประเมินผลในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นระดับต่าง ๆ**

กลุ่ม	ประเภทตำแหน่ง	เกณฑ์ผ่านการประเมิน	ระดับคุณภาพของผลงาน		
			ดี	ดีมาก	ดีเด่น
1	ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ	$\geq 3.00$	3.00-3.49	3.50-3.99	4.00-5.00
2	ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ	$\geq 3.50$	3.50-3.99	4.00-4.49	4.50-5.00
3	ระดับเชี่ยวชาญ	$\geq 4.00$	4.00-4.49	4.50-4.74	4.75-5.00
4	ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	$\geq 4.50$	4.00-4.49	4.50-4.74	4.75-5.00