



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้
เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภททั่วไป

เพื่อให้การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓ และข้อ ๑๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภททั่วไป ฉบับลงวันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(๒) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภททั่วไป (ฉบับที่ ๒) ฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒

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

ข้อ ๓ หลักเกณฑ์และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภททั่วไป ต้องเป็นตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยได้ประเมินค่างานแล้ว

หมวด ๑ หลักเกณฑ์

ข้อ ๔ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กระทำได้ ๒ วิธี คือวิธีปกติและวิธีพิเศษ ดังนี้

(๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติดังนี้

(ก) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และ

(ข) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

(๒) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ใน (๑)

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 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ

(๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบเทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ

(๕) คำนึงถึงจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามประกาศนี้

ข้อ ๓/ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๓) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
- (๔) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบเทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ
- (๕) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ
- (๖) คำนึงถึงจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามประกาศนี้

ข้อ ๘ จำนวนผลงานขั้นต่ำที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ

- (๑) ระดับชำนาญงาน ผลงานประกอบด้วย
 - (ก) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย ๑ เล่ม
- (๒) ระดับชำนาญงานพิเศษ ผลงานประกอบด้วย
 - (ก) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย ๑ เล่ม และ
 - (ข) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัยโดยต้องเป็นผู้วิจัยหลักหรือหัวหน้าโครงการวิจัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง หรือผลงานลักษณะอื่น จำนวน ๑ ชิ้นงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ และผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๙ จำนวนผลงานขั้นต่ำที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

- (๑) ระดับชำนาญการ ผลงานประกอบด้วย
 - (ก) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย ๑ เล่ม และ
 - (ข) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัยโดยต้องเป็นผู้วิจัยหลักหรือหัวหน้าโครงการวิจัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง หรือผลงานลักษณะอื่น จำนวน ๑ ชิ้นงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ และผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง

(๒) ระดับชำนาญการพิเศษ ผลงานประกอบด้วย

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

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

(๓) ระดับเชี่ยวชาญ ผลงานประกอบด้วย

(ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ อย่างน้อย ๑ เรื่อง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย และผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง และ

(ข) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง โดยต้องเป็นผู้วิจัยหลักหรือหัวหน้าโครงการวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ และผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง

(๔) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ผลงานประกอบด้วย

(ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ อย่างน้อย ๑ เรื่อง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย และผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง และ

(ข) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง โดยต้องเป็นผู้วิจัยหลักหรือหัวหน้าโครงการวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ และผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๑๐ ผลงานที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งเพื่อประกอบพิจารณา อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม

(๒) ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นมาแล้ว

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

(๔) กรณีที่เป็นงานวิจัยต้องมีคำรับรองโครงการวิจัยหรือสำนักคำรับรองจากแหล่งทุนหรือผู้บังคับบัญชาระดับส่วนงาน แนบประกอบด้วย

ข้อ ๑๑ การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และชำนาญงานพิเศษ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

(๑) ต้องมี...

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างอิงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

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

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๑๒ หลักเกณฑ์การแต่งตั้ง ต้องผ่านการประเมิน ดังนี้

(๑) การแต่งตั้งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านการประเมิน ดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ และ

(ข) ผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก และ

(ค) มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

(๒) การแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมิน ดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ และ

(ข) ผ่านการประเมินผลงาน และการใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรือวิชาชีพบริการต่อสังคม โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก และ

(ค) มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

(๓) การแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องผ่านการประเมิน ดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ และ

(ข) ผ่านการ...

(ข) ผ่านการประเมินผลงาน และการใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงาน บริการวิชาการหรือวิชาชีพบริการต่อสังคม และความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดีมาก กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีเด่น และ

(ค) มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

วิธีการตัดสินคุณภาพของผลงานให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษต้องใช้ คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าเสียงของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ข้อ ๑๓ ผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้รับการเผยแพร่ ตามลักษณะการเผยแพร่ผลงานแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๔ การขอตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ระบุด้านที่แสดงความชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ และผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งต้องสอดคล้องกับด้านที่เสนอขอ กำหนดตำแหน่งด้วย

หมวด ๒

วิธีการ

ข้อ ๑๕ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) แต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- (๑) อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
 - (๒) หัวหน้าส่วนงาน จำนวนไม่เกินสามคน เป็นกรรมการ
 - (๓) ประธานสภาพนักงาน เป็นกรรมการ
 - (๔) ผู้อำนวยการกองหรือผู้อำนวยการสำนักงานคนบดี จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ
 - (๕) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวนไม่เกินสองคน เป็นกรรมการ
 - (๖) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการ
 - (๗) หัวหน้างานตำแหน่งและอัตรากำลัง เป็นเลขานุการ
- ทั้งนี้ อาจให้มีผู้ช่วยเลขานุการก็ได้ไม่เกินสองคน

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

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

(ก) พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ

- (ข) ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (ค) พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา สาระ คุณภาพของผลงานกับงานตามมาตรฐานของตำแหน่งที่บุคคลนั้นครองอยู่

(ง) พิจารณา ตรวจสอบรูปแบบของผลงานทางวิชาการให้เป็นไปตามรูปแบบการทำวิทยานิพนธ์ การอ้างอิง รวมทั้งให้คำปรึกษาตรวจสอบรูปแบบผลงานทางวิชาการของผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่ง

(๔) พิจารณาเสนออธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

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

ข้อ ๑๗ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามข้อ ๑๖ (๔) เพื่อพิจารณาผลงานในตำแหน่งต่างๆ ให้แต่งตั้งดังนี้

(๑) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือระดับชำนาญการ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัยแต่ต้องอยู่ต่างสังกัดส่วนงานหรือหน่วยงานกับผู้เสนอขอแต่งตั้ง และกรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยอีกอย่างน้อยหนึ่งคน รวมจำนวนกรรมการทั้งหมดไม่น้อยกว่าสามคน

(๒) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า

ให้คณะกรรมการประกอบด้วยการกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน โดยแต่งตั้งจาก บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) กำหนด ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งคณะกรรมการ ตามบัญชีดังกล่าวได้ ให้เสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

ข้อ ๑๘ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษตามข้อ ๔ (๒) ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามข้อ ๑๖ (๔) มีจำนวน กรรมการไม่น้อยกว่าห้าคน

วิธีการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพแต่ละคนทำการประเมินแล้วส่งผลการประเมินให้ คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๑๖ พิจารณา

กรณีการประเมินผลงานตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ประเมินผล เป็นเอกฉันท์ว่าคุณภาพของผลงานของผู้กำหนดตำแหน่งอยู่ในเกณฑ์หรือไม่อยู่ในเกณฑ์ อาจกำหนด ยกเว้นการประชุมโดยให้ถือเอาผลการประเมินดังกล่าวเป็นผลพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพก็ได้

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

ข้อ ๒๐ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๔ ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ เชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอ นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

ข้อ ๒๑ เมื่อมีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้มีการ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามลักษณะ หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยาก ของงานของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งด้วย

ข้อ ๒๒ วันที่แต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งตามข้อ ๔ ให้แต่งตั้งดังนี้

(๑) กรณีที่ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งยื่นส่งผลงานที่แก้ไขสมบูรณ์แล้วต่อ กองการเจ้าหน้าที่ ภายในหกเดือนนับจากวันที่รับทราบมติของคณะกรรมการตรวจสอบผลงาน ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งนับตั้งแต่วันที่กองการเจ้าหน้าที่ประทับเรื่อง

(๒) กรณีที่ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งยื่นส่งผลงานที่แก้ไขสมบูรณ์แล้วต่อ กองการเจ้าหน้าที่ เกินกว่าหกเดือนแต่ไม่เกินหนึ่งปีนับจากวันที่รับทราบมติของคณะกรรมการตรวจสอบผลงาน ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งนับตั้งแต่วันที่อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

(๓) กรณีที่ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งยื่นส่งผลงานที่แก้ไขสมบูรณ์แล้วต่อ กองการเจ้าหน้าที่ เกินกว่าหนึ่งปีนับจากวันที่รับทราบมติของคณะกรรมการตรวจสอบผลงาน ให้ถือว่าการดำเนินการเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นอันสิ้นสุด

ข้อ ๒๓ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งปรับปรุงผลงานได้ภายใน สามเดือนนับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไป ได้อีกไม่เกินสามเดือน หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ กองการเจ้าหน้าที่รับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว โดยไม่ให้นำเงื่อนไขการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรง ตำแหน่งตามข้อ ๒๒ (๑) และข้อ ๒๒ (๒) มาใช้บังคับ

ผลงานที่ให้ปรับปรุง หมายถึง การให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วน ที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น มิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

ข้อ ๒๔ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) พิจารณา กำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอกำหนดตำแหน่งอันส่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดทาง จริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่ จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ตรวจพบว่าผู้ขอกำหนดตำแหน่งระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับ ความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์ส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการ เสนอขอตำแหน่ง โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเองให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) มีมติให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้น และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและ ความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้น เสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลา ไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) มีมติ

(๒) กรณี...

(๒) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้ โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเองให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) มีมติถอดถอนตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ส่วนตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่งมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี นับตั้งแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) มีมติให้ถอดถอน หรือนับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอน แล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕ ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) กำหนด ผู้ขอกำหนดตำแหน่งมีสิทธิขอให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) พิจารณาทบทวนได้ไม่เกินหนึ่งครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้างและเหตุผลที่สนับสนุนคำขอ และจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายในเก้าสิบวันนับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ทั้งนี้ ผลการพิจารณาของ ก.บ.ม. ให้ถือเป็นที่สุด

เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่งคำขอนั้นแก่คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๒๖ เมื่อคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้รับเรื่องการขอทบทวนตามข้อ ๒๕ แล้ว ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดเดิมเพื่อพิจารณา เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพชุดเดิมพิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่งไปยังคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณา แล้วรายงานให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) พิจารณาต่อไป

ข้อ ๒๗ แบบคำขอรับการแต่งตั้ง แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ สัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงาน ระดับคุณภาพของผลงาน เงื่อนไขผลงาน ลักษณะการเผยแพร่ผลงาน ช่วงคะแนนของการประเมินผล ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๒๘ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพนเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภททั่วไปใด ๆ ที่อยู่ในระหว่างการดำเนินการและยังไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพนเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภททั่วไป ฉบับลงวันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพนเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภททั่วไป (ฉบับที่ ๒) ฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒ ต่อไปโดยอนุโลม

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

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้