



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานประชุม โทร.๓๐๔๔ www.meeting.mju.ac.th

ที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๖/ว ๐๖๓

วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานทั่วไป ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗

เรียน ผู้ช่วยอธิการบดี (นายปิยะวัฒน์ ยาวิชัยชูลภ) /เลขานุการคณะกรรมการเกษตร/
เลขานุการคณะวิทยาศาสตร์/ ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายใน/ หัวหน้าสำนักงานคนบดี
คณะสารสนเทศและการสื่อสาร/ หัวหน้าสำนักงานคนบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และ
การออกแบบสิ่งแวดล้อม/ หัวหน้ากลุ่มภารกิจบริหารและธุรการ สำนักหอสมุด/
หัวหน้างานตำแหน่งและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่

ตามมติคณะกรรมการบริหารงานทั่วไป ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ได้มอบหมายให้หัวหน้างานตำแหน่งและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ เป็นเจ้าภาพ
เชิญผู้เกี่ยวข้องหารือการปรับเกณฑ์การจัดทำ TOR ประกอบด้วย

๑. ผู้ช่วยอธิการบดี (นายปิยะวัฒน์ ยาวิชัยชูลภ) เป็นประธานกรรมการ
๒. เลขานุการคณะกรรมการเกษตร
๓. เลขานุการคณะวิทยาศาสตร์
๔. ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายใน
๕. หัวหน้าสำนักงานคนบดีคณะสารสนเทศและการสื่อสาร
๖. หัวหน้าสำนักงานคนบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบสิ่งแวดล้อม
๗. หัวหน้ากลุ่มภารกิจบริหารและธุรการ สำนักหอสมุด
๘. หัวหน้างานตำแหน่งและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ เพื่อร่วมกัน

หารือการปรับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (TOR) เพื่อให้ทุกคนเกิดความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน และผู้บังคับบัญชาสามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้ นั้น

ในการนี้ คณะทำงานได้ร่วมกันหารือเพื่อพิจารณาในกรณีดังกล่าวแล้ว รวม ๓ ครั้ง คือ
เมื่อวันจันทร์ที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ วันพุธที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๖ และวันอังคารที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๗ และได้เสนอแนวทางการแก้ไข ดังนี้

๑. ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินมิได้ดำเนินการจัดทำข้อตกลงกันอย่างแท้จริง และปัญหา
ส่วนหนึ่งมาจากรายละเอียดการจัดทำ TOR ไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของลักษณะภาระงาน โดยเฉพาะงานด้านการสนับสนุนทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งลักษณะงานมีความหลากหลาย
ส่งผลให้การประเมินไม่อาจเป็นไปตามหลักการที่ควรจะเป็นและส่งผลให้เกิดปัญหาในการประเมินในที่สุด

๒. หน่วยงานที่เป็นวิสาหกิจที่มีปัญหาในการประเมิน อันมีสาเหตุมาจากการประเมินฯ ไม่มีการนำผลการประเมินผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารของวิสาหกิจนั้น ๆ ที่ประชุมจึงมีความเห็นว่าการประเมินฯ ของหน่วยงานวิสาหกิจเมื่อได้ผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการ และรองอธิการบดีที่กำกับแล้วแต่กรณีได้พิจารณาแล้ว ควรจะได้นำเข้าสู่การพิจารณา โดยควรผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารวิสาหกิจของแต่ละแห่งด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบหรือข้อบังคับของแต่ละวิสาหกิจที่จะมีองค์การคณะกรรมการบริหารเป็นผู้ควบคุมกำกับดูแลการบริหารงาน

๓. เกณฑ์การประเมินในส่วนของการะงานบริหารของผู้บริหารระดับหัวหน้างาน และระดับหัวหน้ากลุ่มภารกิจ ที่กำหนดให้มีภาระงานด้านบริหาร และจะต้องถูกประเมินร่วมกับบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน โดยนำผลคะแนนการประเมินมาพิจารณารวมกับเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมา ซึ่งเป็นวงเงินเดียวกันทั้งหน่วยงาน ส่งผลให้ผู้บริหารระดับดังกล่าวข้างต้นได้รับผลกระทบจากการประเมินฯ กล่าวคือ คะแนนการประเมินฯ จะถูกเฉลี่ยด้วยภาระงานบริหาร ทำให้ผลการประเมินฯ อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าบุคลากรอื่น ๆ ส่งผลให้ระบบการบริหารงานบุคคล ขาดแรงจูงใจที่จะก้าวสู่การเป็นหัวหน้างาน จึงเกิดปรากฏการณ์ที่ต่างมุ่งทำผลงานเพื่อเสนอเป็นขานาญการพิเศษมากกว่าที่จะตั้งใจอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้างาน เพราะการเข้าสู่ตำแหน่งขานาญการพิเศษมีเงินค่าตอบแทนรายเดือน

๔. การประเมินสมรรถนะมีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินเชิงพฤติกรรมและทักษะ โดยการประเมินผลจะเน้นและให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงานมากกว่าการวัดทักษะ ทั้งนี้ เนื่องจากว่าทักษะเป็นเรื่องของการพัฒนาตนเอง ประกอบกับค่ามาตรฐานของสมรรถนะมีการกำหนดไว้ค่อนข้างสูง และการประเมินสมรรถนะที่ผ่านมา ผู้ประเมินส่วนใหญ่มักจะใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินอีกด้วย

๕. เนื่องจากผู้ประเมินในหน่วยงานต่าง ๆ มีคุณลักษณะเฉพาะตัวที่ไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะความเข้มงวดและจริงจังต่อผลการประเมิน ดังนั้น ผลการประเมินจึงขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้ประเมินแต่ละบุคคล ทำให้เกิดความแตกต่างในผลการประเมิน โดยบุคลากรในหน่วยงานใด หัวหน้าหน่วยงานทำการประเมินอย่างไม่เข้มงวด ผลการประเมินก็จะอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานนั้นมีผลการประเมินที่อยู่ในเกณฑ์ดีกว่าหน่วยงานที่หัวหน้าหน่วยงานผู้ประเมินมีความเข้มงวดจริงจังต่อการประเมิน ส่งผลให้บุคลากรหน่วยงานต่าง ๆ มีผลการประเมินที่แตกต่างกันด้วยเหตุผลดังกล่าวด้วย

๖. ที่ประชุมได้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวงเงินเพื่อใช้สำหรับการโอนเงินเดือน ในกรณีที่มหาวิทยาลัยได้หักวงเงินสำหรับใช้ในการโอนเงินเดือนของแต่ละหน่วยงานไว้บริหารส่วนกลางร้อยละ ๐.๑ นั้น ทำให้แต่ละหน่วยงานได้รับวงเงินไว้บริหารร้อยละ ๒.๙ ซึ่งทำให้มีวงเงินในการโอนเงินเดือนให้กับบุคลากรในหน่วยงานน้อยลง

แนวทางการแก้ไข

๑. เนื่องจากสายสนับสนุนวิชาการมีความหลากหลายในสาขาวิชาชีพ ประกอบกับบางรายปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ตรงกับตำแหน่งที่ตนครอง จึงเห็นควรทบทวนภาระงานให้ตรงกับตำแหน่งเพื่อการจัดทำข้อตกลง และความก้าวหน้าในการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน

๒. เห็นควรให้หน่วยงานที่เป็นวิสาหกิจนำผลการประเมินเสนอให้คณะกรรมการบริหารวิสาหกิจพิจารณาด้วย ทั้งนี้ ตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารวิสาหกิจเป็นองค์กรควบคุมการบริหารงานของวิสาหกิจ

๓. เห็นควรพิจารณายกเลิกรายละเอียดการประเมินในส่วนของการงานด้านบริหารของผู้บริหาร ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน และระดับหัวหน้ากลุ่มภารกิจ หรือหากจะคงไว้ให้กระจายให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานมีน้ำหนักภาระงานเท่าเทียมกัน ดังเช่นค่าน้ำหนักผลการประเมินการประกันคุณภาพของหน่วยงาน

๓.๑. หากการพิจารณาไม่อาจดำเนินการได้ตั้งแต่วรรคต้น อาจจะพิจารณาให้มีเงินประจำตำแหน่งหรือเงินตอบแทนอื่นใดที่เหมาะสม สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มภารกิจ

๔. ในการประเมินสมรรถนะ ควรพิจารณาทบทวนปรับลดค่ามาตรฐานของสมรรถนะให้มีความเหมาะสม โดยเน้นเฉพาะพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น ๆ

๕. เห็นควรให้ผู้นำกลุ่มชุมชนปฏิบัติ (คุณอำนวย) แต่ละกลุ่มงาน ร่วมกันจัดทำเกณฑ์การประเมินร่วมกัน เพื่อให้เป็นเกณฑ์กลางในการประเมิน ทำให้เกิดความเท่าเทียมกันในแต่ละตำแหน่ง

๖. เห็นควรยกเลิกการหักวงเงินร้อยละ ๐.๑ ดังกล่าว ซึ่งจะทำให้หน่วยงานได้รับวงเงินไว้บริหารร้อยละ ๓ เท่าเดิมอันจะเป็นผลดีต่อบุคลากรของหน่วยงานนั้น ๆ

ในการนี้ ผู้ช่วยอธิการบดี (อาจารย์ ดร.พิพัสสุตา ตั้งตระกูล) ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานการบุคลากรระดับหัวหน้างาน/หัวหน้ากลุ่มภารกิจมีมาตรฐานเกณฑ์การประเมินสูงกว่าเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนั้น ทำให้ระดับหัวหน้างานขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตามสายงานของตนเอง และโอกาสที่จะก้าวหน้าในสายงานเป็นไปได้ยาก ซึ่งเรื่องดังกล่าวมหาวิทยาลัยได้ทราบปัญหาเบื้องต้นแล้ว และอยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลเพื่อหาแนวทางการจัดทำเกณฑ์การประเมินฯ และจะเสนอคณะกรรมการบริหารงานทั่วไปเพื่อทราบอีกครั้ง

คณะกรรมการบริหารงานทั่วไป ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่จันทร์ที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๗ พิจารณาแล้วมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

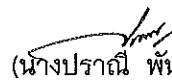
๑. สำหรับข้อเสนอแนะเรื่องการจัดสรรเงินประจำตำแหน่งของหัวหน้างาน หรือหัวหน้ากลุ่มภารกิจ นั้น มหาวิทยาลัยไม่สามารถจัดสรรเงินดังกล่าวได้ จึงเสนอแนวทางการแก้ไขเบื้องต้น โดยจะจัดสรรเงินเพิ่มให้ ๒๐๐ บาท สำหรับหัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มภารกิจที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยจัดสรรให้รอบการประเมินฯ ละ ๑ คน ในการนี้ ให้เลขานุการ หัวหน้าสำนักงานคณบดี ผู้อำนวยการคณะ/สำนัก/กอง เสนอรายชื่อหัวหน้างาน/หัวหน้ากลุ่มภารกิจที่สมควรได้รับการเพิ่มเงิน ภายในวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๗

๒. ให้คณะกรรมการชุดเดิมรวบรวมข้อมูลจากทุกหน่วยงานเพื่อจัดทำ “ร่าง” เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (TOR) โดยวิเคราะห์ให้ละเอียด ชัดเจน ครอบคลุมทุกด้าน และเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย เพื่อนำเสนอคณะกรรมการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับบุคลากรและผู้บริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้พิจารณา

ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

๑. มอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานการปรับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (TOR) ตามองค์ประกอบเดิมข้างต้น มีหน้าตามข้อเสนอแนะให้สอดคล้องกับตำแหน่งและบทบาทหน้าที่แล้วเสนอคณะกรรมการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับบุคลากรและผู้บริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยสรุปเกณฑ์มาตรฐานการประเมินเสนอคณะกรรมการบริหารงานทั่วไป ในวันศุกร์ที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๗/ คณะกรรมการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับบุคลากรและผู้บริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยตามลำดับ
๒. ให้เลขานุการ หัวหน้าสำนักงานคณบดี ผู้อำนวยการคณะ/สำนัก/กอง เสนอรายชื่อหัวหน้างาน/หัวหน้ากลุ่มภารกิจที่สมควรได้รับการเพิ่มเงินให้กองการเจ้าหน้าที่ ในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๕๗ ภายในวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๗/

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง


(นางปราณี พันธุ์คุตติ)

ผู้อำนวยการกองกลาง

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการบริหารงานทั่วไป



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี โทร. 3236

ที่ ศธ 0523.1.7.2/ ๙๕

วันที่ ๒๗ มกราคม 2557

เรื่อง สรุปผลการประชุมการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

เรียน รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

ตามที่คณะกรรมการบริหารงานทั่วไป ในการประชุมครั้งที่ 5/2556 เมื่อวันที่จันทร์ที่ 11 พฤศจิกายน 2556 ได้มีมติให้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อร่วมกันสรุปหาแนวทางการปรับเกณฑ์การจัดทำ TOR ให้เป็นระบบ สามารถสร้างความเข้าใจในการประเมินเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งในการนี้ คณะทำงานได้ร่วมกันประชุมเพื่อพิจารณาในกรณีดังกล่าวแล้ว รวม 3 ครั้ง กล่าวคือเมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2556 วันพุธที่ 25 ธันวาคม 2556 และวันอังคารที่ 7 มกราคม 2557 ณ ห้องประชุม 301 อาคารสำนักงานอธิการบดี และได้ข้อสรุปการประชุมดังนี้

1. ที่ประชุมได้นำปัญหาของระบบการประเมินแบบใหม่ที่เลขานุการคณะ/หัวหน้าสำนักงาน คณบดีเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานทั่วไป ใน 6 ประเด็น (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย) มาพิจารณา ซึ่งประเด็นปัญหาดังกล่าวสรุปว่าเกิดจากการที่ได้มีการดำเนินการจัดทำข้อตกลงกันระหว่างผู้ ประเมินและผู้ถูกประเมินอย่างแท้จริง และปัญหาส่วนหนึ่งมาจากรายละเอียดการจัดทำ TOR ไม่ตรงกับ สภาพความเป็นจริงของลักษณะภาระงาน โดยเฉพาะงานด้านการสนับสนุนทางวิชาการของบุคลากรสาย สนับสนุน ซึ่งลักษณะงานมีความหลากหลาย ส่งผลให้การประเมินไม่อาจเป็นไปตามหลักการที่ควรจะเป็น และส่งผลให้เกิดปัญหาในการประเมินในที่สุด

2. หน่วยงานที่เป็นวิสาหกิจที่มีปัญหาในการประเมิน อันมีสาเหตุมาจากการประเมินฯ ไม่มีการนำผลการประเมินผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารของวิสาหกิจนั้น ๆ ที่ประชุมจึงมีความ เห็นว่าการประเมินฯ ของหน่วยงานวิสาหกิจเมื่อได้ผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการ และรองอธิการบดีที่กำกับแล้วแต่กรณี ได้พิจารณาแล้ว ควรจะได้นำเข้าสู่การพิจารณา โดยควรผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารวิสาหกิจของแต่ละแห่งด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบหรือข้อบังคับ ของแต่ละวิสาหกิจที่จะมีองค์กรคณะกรรมการบริหารเป็นผู้ควบคุมกำกับดูแลการบริหารงาน

3. เกณฑ์การประเมินในส่วนของภาระงานบริหาร ของผู้บริหารระดับหัวหน้างาน และระดับ หัวหน้ากลุ่มภารกิจ ที่กำหนดให้มีภาระงานด้านบริหาร และจะต้องถูกประเมินร่วมกับบุคลากรทุกคนใน หน่วยงาน โดยนำผลคะแนนการประเมินมาพิจารณารวมกับเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมา ซึ่งเป็นวงเงิน เดียวกันทั้งหน่วยงาน ส่งผลให้ผู้บริหารระดับดังกล่าวข้างต้นได้รับผลกระทบจากการประเมินฯ กล่าวคือ คะแนนการประเมินฯ จะถูกเฉลี่ยด้วยภาระงานบริหาร ทำให้ผลการประเมินฯ อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าบุคลากร อื่น ๆ ส่งผลให้ระบบการบริหารงานบุคคล ขาดแรงจูงใจที่จะก้าวสู่การเป็นหัวหน้างาน จึงเกิดปรากฏการณ์ที่

ต่างมุ่งทำผลงานเพื่อเสนอเป็นชำนาญการพิเศษมากกว่าที่จะจูงใจอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้างาน เพราะการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษมีเงินค่าตอบแทนรายเดือน

4. การประเมินสมรรถนะมีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินเชิงพฤติกรรมและทักษะ โดยการประเมินผลจะเน้นและให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงานมากกว่าการวัดทักษะ ทั้งนี้ เนื่องจากว่าทักษะเป็นเรื่องของการพัฒนาตนเอง ประกอบกับค่ามาตรฐานของสมรรถนะมีการกำหนดไว้ค่อนข้างสูง และการประเมินสมรรถนะที่ผ่านมา ผู้ประเมินส่วนใหญ่มักจะใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินอีกด้วย

5. เนื่องจากผู้ประเมินในหน่วยงานต่าง ๆ มีคุณลักษณะเฉพาะตัวที่ไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะความเข้มงวดและจริงจังต่อผลการประเมิน ดังนั้น ผลการประเมินจึงขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้ประเมินแต่ละบุคคล ทำให้เกิดความแตกต่างในผลการประเมิน โดยบุคลากรในหน่วยงานใด หัวหน้าหน่วยงานทำการประเมินอย่างไม่เข้มงวด ผลการประเมินก็จะอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานนั้นมีผลการประเมินที่อยู่ในเกณฑ์ดีกว่าหน่วยงานที่หัวหน้าหน่วยงานผู้ประเมินมีความเข้มงวดจริงจังต่อการประเมิน ส่งผลให้บุคลากรหน่วยงานต่าง ๆ มีผลการประเมินที่แตกต่างกันด้วยเหตุผลดังกล่าวด้วย

6. ที่ประชุมได้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวงเงินเพื่อใช้สำหรับในการเลื่อนเงินเดือน ในกรณีที่มหาวิทยาลัยได้หักวงเงินสำหรับใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของแต่ละหน่วยงานไว้บริหารส่วนกลางร้อยละ 0.1 นั้น ทำให้แต่ละหน่วยงานได้รับวงเงินไว้บริหารร้อยละ 2.9 ซึ่งทำให้มีวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนให้กับบุคลากรในหน่วยงานน้อยลง

แนวทางการแก้ไข

1. เนื่องจากสายสนับสนุนวิชาการมีความหลากหลายในสาขาวิชาชีพ ประกอบกับบางรายปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ตรงกับตำแหน่งที่ตนครอง จึงเห็นควรทบทวนภาระงานให้ตรงกับตำแหน่งเพื่อการจัดทำข้อตกลง และความก้าวหน้าในการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน

2. เห็นควรให้หน่วยงานที่เป็นวิสาหกิจนำผลการประเมินเสนอให้คณะกรรมการบริหารวิสาหกิจพิจารณาด้วย ทั้งนี้ ตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารวิสาหกิจเป็นองค์กรควบคุมการบริหารงานของวิสาหกิจ

3. เห็นควรพิจารณายกเลิกรายละเอียดการประเมินในส่วนของภาระงานด้านบริหารของผู้บริหาร ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน และระดับหัวหน้ากลุ่มภารกิจ หรือหากจะคงไว้ให้กระจายให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานมีน้ำหนักภาระงานเท่าเทียมกัน ดังเช่นค่าน้ำหนักผลการประเมินการประกันคุณภาพของหน่วยงาน

อนึ่ง หากการพิจารณาไม่อาจดำเนินการได้ดังเช่นวรรคต้น อาจจะพิจารณาให้มีเงินประจำตำแหน่งหรือเงินตอบแทนอื่นใดที่เหมาะสม สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มภารกิจ

4. ในการประเมินสมรรถนะ ควรพิจารณาทบทวนปรับลดค่ามาตรฐานของสมรรถนะให้มีความเหมาะสม โดยเน้นเฉพาะพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น ๆ

5. เห็นควรให้ผู้นำกลุ่มชุมชนปฏิบัติ(คุณอำนวย)แต่ละกลุ่มงาน ร่วมกันจัดทำเกณฑ์การประเมินร่วมกัน เพื่อให้เป็นเกณฑ์กลางในการประเมิน ทำให้เกิดความเท่าเทียมกันในแต่ละตำแหน่ง

6. เห็นควรยกเลิกการหักวงเงินร้อยละ 0.1 ดังกล่าว ซึ่งจะทำให้หน่วยงานได้รับวงเงินไว้บริหารร้อยละ 3 เท่าเดิมอันจะเป็นผลดีต่อบุคลากรของหน่วยงานนั้น ๆ

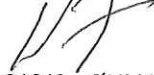
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นายปิยะวัฒน์ ยาวิชัยกุล)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ประธานคณะกรรมการฯ



(นายปริญญ์ สมบูรณ์)

เลขานุการคณะผลิตกรรมการเกษตร

คณะกรรมการฯ



(นางนุชปา กาหล)

เลขานุการคณะวิทยาศาสตร์

คณะกรรมการฯ



(นายประศาสน์ ก้องสมุทร)

ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายใน

คณะกรรมการฯ



(น.ส.จงรักษ์ บัวลอย)

หัวหน้าสำนักงานคณบดีคณะสารสนเทศและการสื่อสาร

คณะกรรมการฯ



(นายรัชชานนท์ สมบูรณ์ชัย)

หัวหน้าสำนักงานคณบดีคณะสถาปัตยกรรมฯ

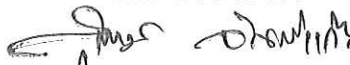
คณะกรรมการฯ



(น.ส.เพชรประกายแก้ว ดวงหฤทัยทิพย์)

หัวหน้ากลุ่มภารกิจบริหารและธุรการ สำนักหอสมุด

คณะกรรมการฯ



(นายสุชาติ จันทรแก้ว)

หัวหน้างานตำแหน่งและอัตรากำลัง

เลขานุการ