



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานประชุม โทร.๓๐๔๕ www.meeting.mju.ac.th

ที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๖/๑ ๑๙๑

วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานทั่วไป ครั้งที่ ๒ /๒๕๕๗

เรียน ผู้ช่วยอธิการบดี (อาจารย์ ดร.พิพัสดา ตั้งตระกูล) / คณะทำงานการปรับแนวทางการประเมินผล
การปฏิบัติราชการ (TOR)

ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ เห็นชอบข้อเสนอแนะในข้อ ๑ เรื่องการจัดสรรเงินเพิ่มวงเงินเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง รายละเอียด ๒๐๐ บาท ของคณะกรรมการบริหารงานทั่วไป ในการประชุมครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๗ และได้แจ้งเวียนให้บุคลากรทุกคนรับทราบเรียบร้อยแล้วตามหนังสือที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๗.๒/ว ๔๔ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหารและบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ และมอบหมายคณะทำงานการปรับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (TOR) สรุปเกณฑ์มาตรฐานการประเมินเสนอคณะกรรมการบริหารงานทั่วไป นั้น

ในการนี้ คณะทำงานการปรับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (TOR) ได้มีการหารือเมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗ ได้พิจารณาและมีข้อเสนอแนะว่าการพิจารณาจัดทำร่างเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย นั้น ควรนำข้อมูลภาพรวมทั้งหมดมาวิเคราะห์ เพื่อให้เห็นถึงปัญหาหรือความแตกต่างที่เกิดขึ้นจริง ดังนั้น คณะทำงานฯ ได้ประสานงานและร่วมกันหารือในกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกลุ่มเลขานุการคณะ/หัวหน้าสำนักงานคณบดี เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗ โดยมีข้อสรุป ดังนี้

๑. ควรมีการกำหนดคำแนะนำการประเมินให้แต่ละคณะนำไปพิจารณาตามความเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและการทำงานของแต่ละบุคคล
๒. ควรมีการให้ความรู้หรือสร้างความเข้าใจให้กับผู้ประเมิน เพื่อให้มีรูปแบบหรือวิธีการประเมินเป็นไปในทิศทาง ตามรายละเอียดที่เสนอต่อที่ประชุมด้วยแล้ว

คณะกรรมการบริหารงานทั่วไป ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันศุกร์ที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๗ พิจารณาแล้วเห็นชอบตามข้อเสนอแนะที่กลุ่มเลขานุการคณะฯ เสนอ และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า การจัดทำเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายสนับสนุน นั้น ควรร่วมกันหาแนวทางการดำเนินงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยกำหนดเกณฑ์กลางของมหาวิทยาลัยก่อน และหลังจากนั้นให้แต่ละคณะ/สำนัก ศึกษาบริบทของหน่วยงานตนเอง

แต่ต้องไม่ขัดกับเกณฑ์กลางของมหาวิทยาลัยเพื่อนำมาบูรณาการร่วมกันกับเกณฑ์กลางๆ ให้การ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีความชัดเจนถูกต้องมากที่สุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการตามข้อเสนอแนะ


(นางปราณี พันธุ์วุฒิ)

ผู้อำนวยการกองกลาง

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการบริหารงานทั่วไป



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี กองการเจ้าหน้าที่ งานตำแหน่งและอัตรากำลัง โทร.๓๒๓๖

ที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๗.๒/ ๑ ๘๘

วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหารและบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้

เรียน บุคลากรภายในสังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ด้วยคณะกรรมการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับบุคลากรและผู้บริหาร สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุมครั้งที่ ๑/ ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ ได้มีมติซึ่งเห็นควรเสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ให้มีการปรับปรุงแนวทางการดำเนินการที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ เพื่อให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ พิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบและให้ถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมิน ๑/๒๕๕๗ เป็นต้นไป ดังนี้

๑. แนวทางการบริหารวงเงินฯ ส่วนกลางของมหาวิทยาลัย

ลำดับการบริหารวงเงิน	การดำเนินการ
๑. กลุ่มผู้บริหาร	- ตัดวงเงินจำนวนร้อยละ ๒๐ ของวงเงินส่วนกลางไปใช้สำหรับการพิจารณากลุ่มผู้บริหารเสียก่อน แล้วจึงนำวงเงินที่เหลือไปใช้สำหรับการบริหารกลุ่มอื่นตามลำดับ - ให้ได้รับโควตาการเสนอรายชื่อตามกลุ่มบริหาร (รองอธิการบดี/คณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก/ผู้ช่วยอธิการบดี/ผู้อำนวยการวิสาหกิจ) กลุ่มละ ๑ คน โดยให้ได้รับการเพิ่มวงเงินเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง รายละเอียด ๒๐๐ บาท
๒. กลุ่มผู้เกษียณอายุราชการ	- พิจารณากำหนดให้ผู้เกษียณอายุราชการ ให้หน่วยงานต้นสังกัดประเมินผลการปฏิบัติราชการและให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓ โดยส่วนกลางจะปรับเพิ่มให้เพื่อให้ได้รับการเลื่อนในอัตราร้อยละ ๔ สำหรับการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ เมษายน ของปีที่จะเกษียณอายุราชการ
๓. กลุ่มบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เช่น นักวิจัยดีเด่น หรือมีงานวิจัยที่สร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย	- ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน แยกรายละเอียดดังนี้ ๑. ระดับนานาชาติ ให้ได้รับการเพิ่มวงเงินเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง รายละเอียด ๔๐๐ บาท ๒. ระดับชาติ ให้ได้รับการเพิ่มวงเงินเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง รายละเอียด ๓๐๐ บาท

ลำดับการบริหารวงเงิน	การดำเนินการ
๔. กลุ่มบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ดีเด่นจากหน่วยงาน	- ให้หน่วยงานสามารถเสนอรายชื่อแบ่งเป็นสายวิชาการ ๑ คน และสายสนับสนุนวิชาการ ๑ คน - สำหรับหน่วยงานวิสาหกิจทั้ง ๑๒ หน่วยงาน รวมกันแล้วสามารถเสนอรายชื่อเป็นสายวิชาการ ๑ คน และสายสนับสนุนวิชาการ ๑ คน โดยการเสนอรายชื่อบุคลากรดีเด่นจากหน่วยงานวิสาหกิจ ให้ผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการของหน่วยงานวิสาหกิจด้วย - สำหรับหน่วยงานที่เสนอรายชื่อเป็นข้าราชการ ให้เสนอรายชื่อพนักงานมหาวิทยาลัยสำรองด้วย จำนวน ๑ คน หากวงเงินกลุ่มข้าราชการไม่เพียงพอ คณะกรรมการกลั่นกรองฯ จะพิจารณารายชื่อพนักงานมหาวิทยาลัยแทน โดยให้เป็นดุลพินิจของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ต่อไป - ทั้งนี้ ให้ได้รับการเพิ่มวงเงินเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง รายละเอียด ๒๐๐ บาท
๕. กลุ่มผู้อำนวยการกอง	- สังกัดสำนักงานอธิการบดี เสนอได้รอบละ ๑ คน โดยการพิจารณาเสนอรายชื่อซึ่งผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลั่นกรองฯ สำนักงานอธิการบดี - ให้รับการเพิ่มวงเงินเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง รายละเอียด ๒๐๐ บาท
๖. กลุ่มเลขานุการคณะ	- สังกัดคณะ/สำนัก เสนอได้รอบละ ๑ คน โดยการพิจารณาเสนอรายชื่อซึ่งผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุม Dean Forum - ให้รับการเพิ่มวงเงินเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง รายละเอียด ๒๐๐ บาท
๗. กลุ่มหัวหน้างาน/หัวหน้ากลุ่ม ภารกิจ (เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาสำหรับกรณี ที่มหาวิทยาลัยไม่สามารถจัดสรรเงิน ประจำตำแหน่งฯ ได้ ตามข้อเสนอแนะ ของคณะกรรมการบริหารงานทั่วไป ในการประชุมครั้งที่ ๑/๕๗ เมื่อ ๓๑ ม.ค.๕๗)	- สังกัดคณะ/สำนัก เสนอได้หน่วยงานละ ๑ คน - สังกัดกองภายใต้สังกัดสำนักงานอธิการบดี เสนอได้กองละ ๑ คน - ให้รับการเพิ่มวงเงินเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง รายละเอียด ๒๐๐ บาท

ทั้งนี้ สำหรับการบริหารวงเงินกลุ่มข้าราชการ หากการเสนอรายชื่อตามจำนวนโควตาดังกล่าวข้างต้น แล้วเป็นผลให้มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการจัดสรรวงเงินเพิ่มเติม อาจมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนจำนวนโควตา หรือจำนวนวงเงินเพิ่มรายบุคคลอีกครั้ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ในส่วนของการจัดการจัดสรรวงเงินส่วนกลางส่วนที่เหลือคืนกลับไปยังหน่วยงานตามผลการประเมินการประกันคุณภาพ ผลการปฏิบัติงานตามคำรับรอง ผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานนั้น ให้ใช้ตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๕๗ เป็นต้นไป โดยให้คณะกรรมการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับบุคลากรและผู้บริหารสังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และนำเสนอ ก.บ.ม. อีกครั้งหนึ่ง

๒. การประเมินสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยชาวต่างประเทศ

ตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชาวต่างประเทศ ได้กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยชาวต่างประเทศ โดยให้มีการประเมินเช่นเดียวกันกับพนักงานมหาวิทยาลัยทั่วไป โดยประเมินรอบ ๖ เดือนเพื่อเลื่อนค่าจ้าง และการประเมินสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยชาวต่างประเทศ ควรมีการประเมินที่เข้มข้น และมีเกณฑ์คะแนนการไม่ผ่านการประเมินที่สามารถที่จะเลิกจ้างได้ด้วย

ในการนี้ ที่ประชุมมีมติในการกำหนดเกณฑ์การประเมินสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยชาวต่างประเทศตามที่ได้กำหนดไว้ในประกาศ ก.บ.ม.ดังกล่าว ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ใช้หลักเกณฑ์การประเมินและแบบประเมินเช่นเดียวกันกับพนักงานมหาวิทยาลัยทั่วไป

๒. การจัดทำข้อตกลงควรมีการตกลงกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานมหาวิทยาลัยชาวต่างประเทศ เนื่องจากในบางพันธกิจพนักงานมหาวิทยาลัยชาวต่างประเทศจะมีจำนวนชั่วโมงไม่ถึงตามที่กำหนดไว้ เช่น ภาระงานบริการวิชาการ พนักงานกลุ่มนี้อาจจะไม่มีโอกาสไปให้บริการวิชาการ ซึ่งอาจจะนำจำนวนชั่วโมงในพันธกิจนี้ไปเพิ่มทางด้านการวิจัย ก็ได้

๓. ในการจ้างได้มีการกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ โดยให้จ้างในครั้งแรก ๑ ปี ครั้งต่อไปให้จ้างครั้งละ ๒ ปี หรือตามกรอบระยะเวลาการจ้างเหลือ การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างให้มีการประเมินก่อนหมดสัญญาจ้าง เป็นระยะเวลา ๓ เดือน ซึ่งหากไม่ผ่านการประเมินจะได้แจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยชาวต่างประเทศทราบล่วงหน้าก่อนหมดสัญญาจ้าง สำหรับคะแนนกรณีที่ผ่านการประเมินต้องได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๓. การกำหนดเกณฑ์การประเมินสำหรับบุคลากรที่ทำงานแบบ Joint Appointment

เนื่องด้วยคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบสิ่งแวดล้อมได้ขอหารือประเด็นการบริหารจัดการภาระงานของบุคลากรที่เป็นกรรมการประจำหลักสูตรต่างคณะ เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการต่อไปนั้น ซึ่งประเด็นดังกล่าว ก.บ.ม. พิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

๑. ในกรณีที่มีการทำงานในลักษณะ Joint appointment ตั้งแต่ ๒ หน่วยงานในลักษณะดังกล่าวนั้น ให้มีการจัดทำข้อตกลงภาระงาน (TOR) ให้ชัดเจน โดยผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาของทั้งสองหน่วยงาน แต่สำหรับวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง จะจัดส่งให้หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้พิจารณา

๒. ควรจะมีการทำงานในต้นสังกัดมากกว่า ๖๐%

๓. ภายในระยะเวลา ๓ ปี หากมีการทำงานในหน่วยงานอื่นมากกว่า ๖๐% ควรมีการพิจารณาย้ายสังกัด

๔. การกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินสำหรับกลุ่มผู้บริหาร

เพื่อให้ผู้บริหารให้ความสำคัญและมุ่งเน้นภาระงานเชิงบริหารเป็นหลัก จึงให้มีการปรับปรุงตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินของกลุ่มผู้บริหารในระดับรองอธิการบดี คณบดีหรือตำแหน่งที่เทียบเท่า และผู้ช่วยอธิการบดี (รายละเอียดดังเอกสารแนบ ๑) ดังนี้

๑. คิดคำนวณตามชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ (๓๕ ชั่วโมงทำการ)

กลุ่มตามตำแหน่ง บริหาร	จำนวนชั่วโมงงานบริหาร	จำนวนชั่วโมงงานตามพันธกิจ	หมายเหตุ
รองอธิการบดี	๓๐ ชม.	๕ ชม.	
ผู้ช่วยอธิการบดี	๒๐ ชม.	๑๕ ชม.	
คณบดีหรือตำแหน่งที่เทียบเท่า	๓๐ ชม.	๕ ชม.	

๒. ปรับปรุงเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดภาระงานบริหาร และพันธกิจตามข้อ ๑ ดังนี้

๑.๑ กลุ่มรองอธิการบดี และคณบดีหรือตำแหน่งและที่เทียบเท่า

ค่าคะแนน	เกณฑ์เดิม	เกณฑ์ใหม่
๕	ภาระงานเฉลี่ย APS > ๒๐ ขึ้นไป	ภาระงานเฉลี่ย APS = ๙ ขึ้นไป
๔	ภาระงานเฉลี่ย APS = ๑๕-๑๙	ภาระงานเฉลี่ย APS = ๔-๘
๓	ภาระงานเฉลี่ย APS = ๑๐-๑๔	ภาระงานเฉลี่ย APS = ๕-๖
๒	ภาระงานเฉลี่ย APS = ๖-๙	ภาระงานเฉลี่ย APS = ๓-๔
๑	ภาระงานเฉลี่ย APS = น้อยกว่า ๖	ภาระงานเฉลี่ย APS = น้อยกว่า ๓

๑.๒ กลุ่มผู้ช่วยอธิการบดี

ค่าคะแนน	เกณฑ์เดิม	เกณฑ์ใหม่
๕	ภาระงานเฉลี่ย APS > ๓๕ ขึ้นไป	ภาระงานเฉลี่ย APS = ๒๕ ขึ้นไป
๔	ภาระงานเฉลี่ย APS = ๓๑-๓๕	ภาระงานเฉลี่ย APS = ๒๑-๒๔
๓	ภาระงานเฉลี่ย APS = ๒๕-๓๐	ภาระงานเฉลี่ย APS = ๑๕-๒๐
๒	ภาระงานเฉลี่ย APS = ๒๐-๒๔	ภาระงานเฉลี่ย APS = ๑๐-๑๔
๑	ภาระงานเฉลี่ย APS = น้อยกว่า ๒๐	ภาระงานเฉลี่ย APS = น้อยกว่า ๑๐

พร้อมนี้ ขอยกตัวอย่างการคิดคำนวณภาระงานเป็นหน่วยชั่วโมงตามการคำนวณของโปรแกรม APS ดังนี้

ภาระงานที่ ๑ : สอน ๑ วิชา บรรยายล้วน (๓ หน่วยกิต) APS = ๙ ชม.ทำการ/สัปดาห์

ภาระงานที่ ๒ : สอน ๑ วิชา บรรยาย+ปฏิบัติ (๒-๑ หน่วยกิต) APS = ๑๑.๑๐ ชม.ทำการ/สัปดาห์

ภาระงานที่ ๓ : วิจัย ๑ เรื่อง จน.เงิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท สัดส่วน ๑๐๐ % APS = ๙.๖๐ ชม.ทำการ/สัปดาห์

ภาระงานที่ ๔ : วิทยากรบรรยาย ๑ เรื่อง ๑ วัน (๖ ชม.) APS = ๑.๒๐ ชม.ทำการ/สัปดาห์

ภาระงานที่ ๕ : ที่ปรึกษา ป.โท (วิทยานิพนธ์) ๑ คน APS = ๒ ชม.ทำการ/สัปดาห์

โดยหากทดลองคำนวณแล้ว กรณีผู้บริหารเลือกภาระงานตามตัวอย่างเบื้องต้น สามารถคิดคำนวณได้ ดังนี้

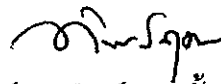
กรณีที่ ๑ : ภาระงาน $๑+๓+๔+๕ = ๒๑.๘$ ชม.ทำการ

กรณีที่ ๒ : ภาระงาน $๒+๓+๔+๕ = ๒๓.๙$ ชม.ทำการ

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี หรือคณบดี มีวิชาสอนเพียง ๑ วิชา ก็จะสามารถมีชั่วโมงทำการ กว่า ๙ ชั่วโมงทำการ ซึ่งจะทำให้ได้ค่าคะแนนตามพันธกิจ เท่ากับ ๕ คะแนน

๒. สำหรับผู้บริหารกลุ่มผู้อำนวยการวิสาทกิจนั้น เห็นควรอ้างอิงตัวชี้วัดและเกณฑ์การให้คะแนนในส่วนของภาระงานตามพันธกิจ เช่นเดียวกับกลุ่มคณบดี โดยภาระงานด้านอื่นๆ ให้ใช้หลักเกณฑ์เดิมไปพลางก่อน จนกว่าจะมีการปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง และให้รายงานผลการปฏิบัติราชการผ่านคณะกรรมการประจำวิสาทกิจนั้นๆ ด้วย (รวมถึงบุคลากรในสังกัด)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไปอย่างเคร่งครัด



(อาจารย์ ดร.ทิพย์สุดา ตั้งตระกูล)

ผู้ช่วยอธิการบดี

เลขานุการ ก.บ.ม.

ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมิน (ใหม่)

ก. รองอธิการบดี และผู้ช่วยอธิการบดี

ภาระงาน	น้ำหนัก		ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน				
	รองอธิการบดี	ผู้ช่วยอธิการบดี			๑	๒	๓	๔	๕
๑. ภาระงานบริหารงาน	๒๐๐	๑๕๕							
๑.๑ การบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	๒๐	๑๕	ระดับความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	๕	คะแนน ๑-๕ (กองแผนงานรับรองคะแนน)				
๑.๒ การบริหารงานตามแผนงานและตามตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งโดยพิจารณาจากผลงานที่แสดงถึงการป้องกันปัญหา การแก้ไขปัญหาและการพัฒนางาน	๒๕	๑๕	ระดับความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนงานตามตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง โดยอธิการบดีประเมินตามผลงาน (รายงานผลการดำเนินงานเชิงประจักษ์รอบ ๖ เดือน)	๕	คะแนน ๑-๕ (กองการเจ้าหน้าที่สรุปข้อมูลตามรายงานของผู้บริหาร)				
๑.๓ การบริหารงานและการจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	๕	๕	ความสามารถในการบริหารและการจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	๕	น้อยกว่า ๑.๕๑	๑.๕๑-๒.๕๐	๒.๕๑-๓.๕๐	๓.๕๑-๔.๕๐	มากกว่า ๔.๕๐
๒. ภาระงานตามพันธกิจ	๖๐	๒๕๕							
๒.๑ สอน	(เลือก)	(เลือก)	จำนวนชั่วโมงการทำงานตามพันธกิจจาก APS	๕	รองอธิการบดี				
๒.๒ วิจัย	จน.ชม.	จน.ชม.			ภาระงานเฉลี่ย APS < ๓	ภาระงานเฉลี่ย APS = ๓-๔	ภาระงานเฉลี่ย APS = ๔-๖	ภาระงานเฉลี่ย APS = ๗-๘	ภาระงานเฉลี่ย APS = ๙ ขึ้นไป
๒.๓ บริการวิชาการ	= ๕	= ๑๕			ผู้ช่วยอธิการบดี				
๒.๔ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					ภาระงานเฉลี่ย APS < ๑๐	ภาระงานเฉลี่ย APS = ๑๐-๑๔	ภาระงานเฉลี่ย APS = ๑๕-๒๐	ภาระงานเฉลี่ย APS = ๒๑-๒๔	ภาระงานเฉลี่ย APS = ๒๕ ขึ้นไป
๓. ภาระงานอื่นที่ควรพิจารณา	๖๐๐	๑๖๕	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดี	๕	น้อยกว่า ๑.๕๑	๑.๕๑-๒.๕๐	๒.๕๑-๓.๕๐	๓.๕๑-๔.๕๐	มากกว่า ๔.๕๐

ภาระงาน	น้ำหนัก		ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน				
	รองอธิการบดี	ผู้ช่วยอธิการบดี			๑	๒	๓	๔	๕
ผลการประเมินการพัฒนาระบบงาน			ระดับความสำเร็จในการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะและพฤติกรรม (Competency) ในวิชาชีพทั้งในและต่างประเทศ ๑. มีแผนการพัฒนาระบบงานในการทำงาน (IDP) ๒. มีการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การพัฒนาในรูปแบบอื่นตามแผน ๓. มีรายงานสรุปของการเข้าประชุม อบรม สัมมนา ในแต่ละครั้งเป็นเอกสาร ๔. มีการเผยแพร่ในรูปแบบสื่อต่างๆ เช่น website KM ของมหาวิทยาลัย (www.km.mju.ac.th) ๕. นำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงงานประจำ ๖. พัฒนาให้เกิดนวัตกรรมของงานตัวเอง	๔	๑ ข้อแรก	๒ ข้อแรก	๓ ข้อแรก	๔ ข้อแรก	อย่างน้อย ๕ ข้อแรก
ผลการประเมินคุณภาพของมหาวิทยาลัย (QA)			ผลการประเมินคุณภาพระดับหน่วยงาน		คะแนนตามผลการประเมิน QA ของมหาวิทยาลัย				
รวม		๔๐							

ข. คนบดี / ผอ.วิทยาลัยบริหารศาสตร์ / ผอ.มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ / ผอ.มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร / ผู้อำนวยการสำนัก

ภาระงาน	น้ำหนัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน				
				๑	๒	๓	๔	๕
๑. ภาระงานบริหาร				คะแนน ๑-๕ (กองแผนงานรับรองคะแนน)				
๑.๑ การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยตามคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ลงนามกับอธิการบดี	๒๐	ระดับความสำเร็จในการบริหารงานตามคำรับรอง	๔	คะแนน ๑-๕ (กองแผนงานรับรองคะแนน)				
๑.๒ การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน	๒๕	ระดับความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน	๔	คะแนน ๑-๕ (กองแผนงานรับรองคะแนน)				
๑.๓ การบริหารงานและการจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	๕	ความสามารถในการบริหารและการจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	๔	น้อยกว่า ๑.๕๑	๑.๕๑-๒.๕๐	๒.๕๑-๓.๕๐	๓.๕๑-๔.๕๐	มากกว่า ๔.๕๐
๒. ภาระงานตามพันธกิจ								
๒.๑ สอน	(เลือก)	จำนวนชั่วโมงการทำงานตามพันธกิจ จาก APS		ภาระงานเฉลี่ย APS < ๓	ภาระงานเฉลี่ย APS = ๓-๔	ภาระงานเฉลี่ย APS = ๔-๖	ภาระงานเฉลี่ย APS = ๗-๘	ภาระงานเฉลี่ย APS = ๙ ขึ้นไป
๒.๒ วิจัย	จน.ชม.							
๒.๓ บริการวิชาการ	= ๕							
๒.๔ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม								
๓. ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย								
		ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดี	๔	น้อยกว่า ๑.๕๑	๑.๕๑-๒.๕๐	๒.๕๑-๓.๕๐	๓.๕๑-๔.๕๐	มากกว่า ๔.๕๐
๔. ภาระงานประเมินการพัฒนาศักยภาพตนเอง								
		ระดับความสำเร็จในการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะและพฤติกรรม (Competency) ในวิชาชีพทั้งในและต่างประเทศ	๔	๑ ข้อแรก	๒ ข้อแรก	๓ ข้อแรก	๔ ข้อแรก	อย่างน้อย ๕ ข้อแรก
		๑. มีแผนการพัฒนาด้านตนเองในการทำงาน (IDP)						
		๒. มีการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การพัฒนาในรูปแบบอื่นตามแผน						
		๓. มีรายงานสรุปของการเข้าประชุม อบรม สัมมนา ในแต่ละครั้งเป็นเอกสาร						
		๔. มีการเผยแพร่ในรูปแบบสื่อต่างๆ เช่น website KM ของมหาวิทยาลัย (www.km.mju.ac.th)						

ภาระงาน	น้ำหนัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน
๔. ผลการประเมินการพัฒนาดตนเอง (ต่อ)		๕. นำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงงานประจำ ๖. พัฒนาให้เกิดนวัตกรรมของงานตัวเอง		
๕. ผลการประเมินคุณภาพของนักศึกษา (QA)	๕	ผลการประเมินคุณภาพระดับหน่วยงาน		คะแนนตามผลการประเมิน QA ของคณะ
รวม	๕๐			

หมายเหตุ – ผู้อำนวยการสำนัก (สายสนับสนุน) ซึ่งไม่มีภาระงานตามพันธกิจ แต่ถูกกำหนดไว้ในหัวข้อภาระงานเชิงพัฒนา นั้น ให้ใช้ตามเกณฑ์เดิมคือ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรตามแผนฯ ในหน่วยงาน คำนวณร้อยละ ๑๐ และค่าเป้าหมายเท่ากับ ๔

ค. ผู้อำนวยการวิสาหกิจ

ภาระงาน	น้ำหนัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน				
				๑	๒	๓	๔	๕
๑. ภาระงานบริหารทั่วไป	๕๕							
๑.๑ การดำเนินงานวิสาหกิจตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัย	๒๐	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานวิสาหกิจตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัย	๔	คะแนน ๑-๕ (ประธานบอร์ดฯ รับรองคะแนน)				
๑.๒ การดำเนินงานตามแผนธุรกิจของวิสาหกิจ	๓๐	ระดับความสำเร็จในการบริหารงานตามธุรกิจของวิสาหกิจ	๔	คะแนน ๑-๕ (ประธานบอร์ดฯ รับรองคะแนน)				
๑.๓ การบริหารงานและการจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	๕	ความสามารถในการบริหารและการจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	๔	น้อยกว่า ๑.๕๑	๑.๕๑-๒.๕๐	๒.๕๑-๓.๕๐	๓.๕๑-๔.๕๐	มากกว่า ๔.๕๐
๒. ภาระงานตามพันธกิจ	๒๕							
๒.๑ สอน ๒.๒ วิจัย ๒.๓ บริการวิชาการ ๒.๔ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	(เลือก)	จำนวนชั่วโมงการทำงานตามพันธกิจ จาก APS		ภาระงานเฉลี่ย APS < ๖	ภาระงานเฉลี่ย APS = ๖-๙	ภาระงานเฉลี่ย APS = ๑๐-๑๔	ภาระงานเฉลี่ย APS = ๑๕-๑๙	ภาระงานเฉลี่ย APS = ๒๐ ขึ้นไป
๓. ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	๒๐	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดี	๔	น้อยกว่า ๑.๕๑	๑.๕๑-๒.๕๐	๒.๕๑-๓.๕๐	๓.๕๑-๔.๕๐	มากกว่า ๔.๕๐

ภาระงาน	น้ำหนัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน				
				๑ ข้อแรก	๒ ข้อแรก	๓ ข้อแรก	๔ ข้อแรก	อย่างน้อย ๔ ข้อแรก
๕.๕ มีผลการประเมินการพัฒนากิจการตนเอง		ระดับความสำเร็จในการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะและพฤติกรรม (Competency) ในวิชาชีพทั้งในและต่างประเทศ ๕. มีแผนการพัฒนาด้านตนเองในการทำงาน (IDP) ๖. มีการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การพัฒนาในรูปแบบอื่นตามแผน ๗. มีรายงานสรุปของการเข้าประชุม อบรม สัมมนา ในแต่ละครั้งเป็นเอกสาร ๘. มีการเผยแพร่ในรูปแบบสื่อต่างๆ เช่น website KM ของมหาวิทยาลัย (www.km.mju.ac.th)	๔					
รวม	๔๖							

รายงานกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กลุ่มเลขานุการคณะ/หัวหน้าสำนักงานคณะ/

ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้ากลุ่มภารกิจ

วันพฤหัสบดีที่ 20 มีนาคม 2557

ณ ห้องประชุม 216 คณะพัฒนาการท่องเที่ยว

รายชื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- | | |
|---------------------------------------|--|
| 1.นางสาวจรงค์ บัวลอย | หัวหน้าสำนักงานคณะบดีคณะสารสนเทศและการสื่อสาร |
| 2. นายรัชานนท์ สมบูรณ์ชัย | หัวหน้าสำนักงานคณะบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และ
การออกแบบสิ่งแวดล้อม |
| 3. นางสาวเพชรประกายแก้ว ดวงหฤทัยทิพย์ | หัวหน้ากลุ่มภารกิจบริหารและธุรการ
สำนักหอสมุด |
| 4. นางสาวรดาพร ทองมา | รักษาการหัวหน้าสำนักงานคณะบดีคณะพัฒนาการท่องเที่ยว |
| 5. นางสาวกศุณีย์ ดวงงา | แทนหัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ |
| 6. นางสมพร แรกชำนาญ | ผู้อำนวยการศูนย์ศิลปวัฒนธรรม |
| 7. นางสาวสรัญญา อาษาไชย | แทนผู้อำนวยการกองแนะแนวฯ |
| 8. นางผ่องพรรณ ถวาย | หัวหน้าสำนักงานคณะบดีคณะเทคโนโลยีการประมงและ
ทรัพยากรทางน้ำ |
| 9. นางปิ่นทาร์ย์ เอี่ยมตระกูล | แทนหัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการมหาวิทยาลัยแม่โจ้ชุมพร |
| 10. นางบุษบา กาหล | เลขานุการคณะวิทยาศาสตร์ |
| 11. นางแสงจันทร์ ศรีวังพล | หัวหน้าสำนักงานคณะบดีคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี |
| 12. นางสาวยุภา วิเศษสร | หัวหน้าสำนักงานคณะบดีคณะศิลปศาสตร์ |
| 13. นางปราณี พันธุ์วุฒิ | ผู้อำนวยการกองกลาง |
| 14. นายประคอง ยอดหอม | ผู้อำนวยการกองอาคารสถานที่ |
| 15.นางศิริรัตน์ พุกกะพันธุ์ | เลขานุการคณะบริหารธุรกิจ |
| 16.นางสิริอัจฉรา ทิพย์วงศ์ | หัวหน้างานบริหารและธุรการ กองกลาง |
| 17.นางสาวศิริวรรณ บุญเรือง | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม |

เริ่มกิจกรรมและเปลี่ยนเรียนรู้เวลา 13.30 น.

ประเด็นการหารือและสรุป ดังนี้

1. การขอหารือทบทวนการปรับอัตราค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

ที่ประชุมได้หารือและขอหารือเกี่ยวกับการปรับอัตราค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมาทบทวนอีกครั้ง หลังจากได้มีการนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานทั่วไป ครั้งที่ 5/2555 เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2555 และที่ประชุมได้มีข้อเสนอแนะว่า ในการดำเนินการเรื่องดังกล่าวมหาวิทยาลัยจะพิจารณาข้อมูลและผลกระทบหลายด้าน รวมถึงงบประมาณของมหาวิทยาลัยด้วยว่าจะสามารถดำเนินการได้หรือไม่ ซึ่งหากมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการปรับอัตราค่าตอบแทนฯ จะมีผลกระทบต่อหน่วยงานใดบ้าง และด้านใดบ้าง เนื่องจากบางคณะ/สำนัก มีการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเป็นประจำ และมีค่าใช้จ่ายในเรื่องดังกล่าวค่อนข้างสูงอยู่แล้ว

ปัจจุบันการเบิกจ่ายค่าตอบแทนฯ ให้เบิกจ่ายตามประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ที่ 77/2550 เรื่อง กำหนดอัตราค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ประกาศ ณ วันที่ 15 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2550 โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

1. วันละ 100 บาท สำหรับการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการปกติเป็นเวลาติดต่อกัน ไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมงครึ่ง

2. วันละ 200 บาท สำหรับการปฏิบัติราชการในวันหยุดราชการเต็มวันเหมือนวันทำการปกติ หือเวลาอื่นที่ส่วนราชการเห็นสมควร แต่ทั้งนี้ต้องเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมงไม่รวมเวลาหยุดพัก

ทั้งนี้ตามระเบียบของกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550 กำหนดให้เบิกจ่ายในอัตราค่าตอบแทนฯ คือ วันหยุดราชการเต็มวัน ๆ ละ 400 บาทต่อคน และในวันธรรมดาเกิน 3 ชั่วโมงครึ่งในอัตรา 200 บาทต่อคน เหตุผลในการเสนอขอปรับเนื่องจากในปัจจุบันสถานการณ์และสภาพทางเศรษฐกิจได้มีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้มีค่าครองชีพสูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ดังกล่าว ที่ประชุมกลุ่มจึงได้มีมติที่จะเสนอขอมหาวิทยาลัยพิจารณาทบทวนการปรับอัตราให้มีความเหมาะสมต่อไป

2. การหาแนวทางการทบทวนแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาย

สนับสนุน

ตามที่ประกาศ ก.พ.อ. ได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการต้องดำเนินการปรับเปลี่ยนระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนระบบราชการนั้น และมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ได้มีการนำผลประเมินผลการปฏิบัติราชการมาใช้ ซึ่งยังมีปัญหาอยู่บางส่วน ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานทั่วไป ครั้งที่ 5/2556 เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2556 จึงได้มีการหารือและแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อหาแนวทางในการประเมินที่เหมาะสมโดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน ที่มีความหลากหลายในตำแหน่งและหน้าที่

คณะทำงานชุดดังกล่าว ได้มีการหารือไปแล้วเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2557 ได้พิจารณาและลงความเห็นร่วมกันว่า การพิจารณาจัดทำร่างเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายสนับสนุน ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัยนั้น จะต้องมีการนำข้อมูลภาพรวมทั้งหมดมาวิเคราะห์ก่อนเพื่อให้เห็นถึงปัญหาหรือความแตกต่างที่เกิดขึ้นแล้วจึงจะนำมานำเสนอได้ ดังนั้นที่ประชุมคณะทำงานจึงได้มีการประสานงานเพื่อนำไปหารือในกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกลุ่มเลขานุการคณะ/หัวหน้าสำนักงานคณบดี ร่วมกัน

การหารือได้มีการสรุปข้อมูลดังนี้

1. ควรมีการกำหนดค่าคะแนนการประเมินให้แต่ละคณะนำไปพิจารณาตามความเหมาะสมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและการทำงานของแต่ละบุคคล
2. ควรมีการให้ความรู้หรือสร้างความเข้าใจให้กับผู้ประเมิน เพื่อให้มีรูปแบบหรือวิธีการประเมินเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. การจัดโครงการพัฒนาผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกอง/เลขานุการคณะ/หัวหน้าสำนักงานคณบดี

ตามที่มหาวิทยาลัยได้จัด โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางเพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ รวมถึงการเรียนรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในและต่างประเทศ ซึ่งเป็นโครงการที่จัดขึ้นเป็นประจำทุกปี สำหรับในปี 2557 ได้มีการหารือในกลุ่มควรมีการเสนอต่อที่ประชุมเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมด้านระยะเวลา วิธีการ หรือแหล่งที่จะดำเนินการ โครงการฯ ต่อไป

เลิกกิจกรรมเวลา 16.00 น.

นายรัชชานนท์ สมบูรณ์ชัย

ผู้บันทึกและรายงานผลกิจกรรมกลุ่ม



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) /เลขาธิการคณะกรรมการการเกษตร/
เลขาธิการคณะกรรมการวิทยาศาสตร์/ 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. เลขาธิการคณะกรรมการการเกษตร
๓. เลขาธิการคณะกรรมการวิทยาศาสตร์
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 จึงเกิดปรากฏการณ์ที่ต่างมุ่งทำผลงานเพื่อเสนอเป็นขานาญการพิเศษมากกว่าที่จะจูงใจอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้างาน 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

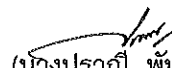
๑. สำหรับข้อเสนอแนะเรื่องการจัดสรรเงินประจำตำแหน่งของหัวหน้างาน หรือหัวหน้ากลุ่มภารกิจ นั้น มหาวิทยาลัยไม่สามารถจัดสรรเงินดังกล่าวได้ จึงเสนอแนวทางการแก้ไขเบื้องต้น โดยจะจัดสรรเงินเพิ่มให้ ๒๐๐ บาท สำหรับหัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มภารกิจที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยจัดสรรให้รอบการประเมินฯ ละ ๑ คน ในการนี้ 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 พันธุ์ดี)

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 ที่ประชุมจึงมี ความเห็นว่าการประเมินฯ 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

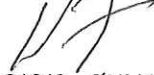
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นายปิยะวัฒน์ ยาวิชัยจุลภณ)

ผู้ช่วยอธิการบดี

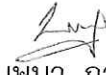
ประธานคณะกรรมการฯ



(นายปริญญ์ สมบูรณ์)

เลขานุการคณะผลิตกรรมการเกษตร

คณะกรรมการฯ



(นางนุชบา กาหล)

เลขานุการคณะวิทยาศาสตร์

คณะกรรมการฯ



(นายประศาสน์ ก้องสมุทร)

ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายใน

คณะกรรมการฯ



(น.ส.จงรักษ์ บัวลอย)

หัวหน้าสำนักงานคณบดีคณะสารสนเทศและการสื่อสาร

คณะกรรมการฯ



(นายรัชชานนท์ สมบูรณ์ชัย)

หัวหน้าสำนักงานคณบดีคณะสถาปัตยกรรมฯ

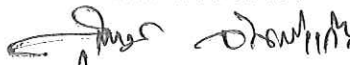
คณะกรรมการฯ



(น.ส.เพชรประกายแก้ว ดวงหฤทัยทิพย์)

หัวหน้ากลุ่มภารกิจบริหารและธุรการ สำนักหอสมุด

คณะกรรมการฯ



(นายสุชาติ จันทรแก้ว)

หัวหน้างานตำแหน่งและอัตรากำลัง

เลขานุการ