



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองกลาง งานประชุม โทร. ๓๐๓๖ โทรสาร ๓๐๓๗

ที่ อว ๖๙.๒.๑.๒/๕๔๒

วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

เรียน เลขาธิการสภามหาวิทยาลัย/รองอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง)/
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามมติคณะกรรมการดำเนินการวิเคราะห์และติดตามการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของ
สภามหาวิทยาลัยได้กำหนดให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย
แม่โจ้ (ก.บ.ม.) รายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลฯ ต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบ
๒ ครั้ง/ปี นั้น

ในการนี้ ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลฯ ได้สรุปผลการดำเนินงานของ
คณะกรรมการชุดดังกล่าว ในรอบ ๖ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เสนอที่ประชุม
เพื่อทราบ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้ นั้น

คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน
๒๕๖๖ รับทราบ และให้เสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง)

รองอธิการบดี

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการบริหารฯ



รายงานสรุปผลการดำเนินงาน
คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.)
รอบ 6 เดือน
(ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2566)

จัดทำโดย
ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.)

คำนำ

ด้วยสภามหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) เพื่อปฏิบัติการประชุมด้านการบริหารงานบุคคลแทน และให้รายงานผลการดำเนินงานให้ สภามหาวิทยาลัยทราบ ปีละ 2 ครั้ง นั้น

บัดนี้ ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) จึงได้จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ระยะเวลา 6 เดือน (วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2566) เพื่อให้สภามหาวิทยาลัยได้รับทราบ และให้ข้อเสนอแนะอันจะเป็นประโยชน์ในการนำกลับมาพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้

เมษายน 2566

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
บทสรุปผู้บริหาร	1
หมวดที่ 1 ข้อมูลบุคลากร	5
ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยทั้งหมด	6
ข้อมูลบุคลากรประเภทวิชาการ	8
ข้อมูลบุคลากรประเภทสนับสนุน	10
หมวดที่ 2 การบริหารอัตรากำลัง	13
ด้านการบริหารอัตรากำลัง	14
การวางแผนอัตรากำลัง การคัดเลือกและสรรหาบุคคล	14
การขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น : ประเภทวิชาการ	16
การขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น : ประเภทสนับสนุน	18
ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน	21
ระบบการบริหารค่าตอบแทน	22
ด้านสวัสดิการ	23
การคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ตีเด่น	24
หมวดที่ 3 การพัฒนาบุคลากร	25
การดำเนินการบุคลากรลาศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ	27
อนุญาตให้บุคลากรไปสมัครสอบเพื่อลาศึกษาต่อในปี 2566	27
อนุมัติให้บุคลากรลาศึกษาต่อฯ ในปี 2566	27
อนุมัติให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงระยะเวลาเริ่มลาศึกษา	28
อนุมัติให้บุคลากรขยายระยะเวลาลาศึกษา	28
อนุมัติให้รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานในปี 2565-2566 (ยังไม่สำเร็จการศึกษา)	29
บุคลากรถูกเรียกตัวกลับให้รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน (ยังไม่สำเร็จการศึกษา)	30
บุคลากรแจ้งวันสำเร็จการศึกษา	30
บุคลากรถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน	31
ข้อมูลบุคลากรอยู่ระหว่างลาศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ	32
ระบบสารสนเทศบุคลากรลาศึกษาต่อ	36

สารบัญ

	หน้า
การแก้ไขปัญหาในการดำเนินการบุคลากรลาศึกษาต่อ	36
บุคลากรได้รับทุนลาศึกษาต่อ	37
การรับเป็นสถาบันต้นสังกัดให้แก่แก่นักเรียนทุน (ประเภทบุคคลทั่วไป)	38
อนุญาตให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการ Hubert H.Humphrey Fellowship ปีการศึกษา 2023 ในลักษณะของการศึกษาและฝึกอบรม	39
บุคลากรอยู่ระหว่างไปสอน วิจัย และศึกษาหลักสูตรระยะสั้น ณ ต่างประเทศ	39
บุคลากรอยู่ระหว่างไปเขียนหนังสือเพื่อนำมาขอตำแหน่งทางวิชาการ	40
สรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของแผน	41
ตารางที่ 1 โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินงานไปแล้ว	42
ตารางที่ 2 โครงการ/กิจกรรมที่อยู่ระหว่างดำเนินงาน	45
หมวดที่ 4 ด้านกฎหมาย	50
การยกร่าง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศด้านการบริหารงานบุคคล	51
การดำเนินการทางวินัยและจรรยาบรรณต่อผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	52
การดำเนินคดีด้านการบริหารงานบุคคล	54
ภาคผนวก	55
ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2561	56
คำสั่งสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ 13/2565 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหาร งานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ลงวันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2565	73
คำสั่งมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ 944/2565 เรื่อง แต่งตั้งเลขานุการและ ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ลงวันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2565	74
คำสั่งมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ 945/2565 เรื่อง เปลี่ยนแปลงชื่อผู้ช่วยเลขานุการ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ลงวันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2565	75
กำหนดการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.)	76

บทสรุปผู้บริหาร

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ พนักงานส่วนงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณ ต้องรายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัย ปีละ 2 ครั้ง ฝ่ายเลขานุการขอรายงานผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน (วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2566) ต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบ ดังนี้

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน 1,570 ราย ประกอบด้วยประเภทบริหาร จำนวน 2 ราย ประเภทวิชาการ จำนวน 668 ราย ประเภทสนับสนุน จำนวน 900 ราย สัดส่วนระหว่างบุคลากรประเภทวิชาการต่อบุคลากรประเภทสนับสนุน เป็น 1:1.35 มีบุคลากรที่ลาออกจากงานตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2565 จำนวน 15 ราย

ด้านการบริหารอัตรากำลัง และการสรรหาบุคคล บรรจุ และแต่งตั้ง นั้น ในรอบครึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ผ่านมา ก.บ.ม. ได้ดำเนินการจัดสรรกรอบตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 10 อัตรา แยกเป็นประเภทวิชาการ 9 อัตรา และประเภทสนับสนุน 1 อัตรา ได้ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ 2566 ประเภทวิชาการ 1 อัตรา พิจารณาเห็นชอบกรอบอัตรากำลังเพื่อใช้ในการพิจารณาต่อเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2567 ในรายชื่อของ รองศาสตราจารย์ ดร. บงกชมาศ เอกเอี่ยม สังกัดวิทยาลัยบริหารศาสตร์ และได้จัดสรรกรอบตำแหน่งพนักงานส่วนงานให้กับส่วนทั้งสิ้น 8 อัตรา โดยได้บรรจุบุคคลไปแล้ว จำนวน 3 อัตรา ซึ่งยังคงเหลือกรอบตำแหน่งพนักงานส่วนงานที่อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา และยังไม่ได้ดำเนินการสรรหา จำนวน 5 อัตรา นอกจากนั้น ยังได้พิจารณาบริหารอัตรากำลังภายในมหาวิทยาลัย ด้วยวิธีการย้ายผู้ปฏิบัติงาน จำนวนทั้งสิ้น 6 อัตรา ประกอบด้วยประเภทวิชาการ 5 อัตรา และประเภทสนับสนุน 1 อัตรา ในจำนวนดังกล่าวเป็นการย้ายสลับอัตราระหว่างมหาวิทยาลัยแม่โจ้ กับมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ และมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร จำนวน 2 อัตรา

ด้านการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น นั้น ปัจจุบันมหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีจำนวนบุคลากรประเภทวิชาการ จำนวนทั้งสิ้น 668 ราย ในปีงบประมาณ 2566 ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 320 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.9 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด ในรอบครึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ผ่านมา มีผู้ยื่นเรื่องเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการระหว่างเดือนตุลาคม 2565 - มีนาคม 2566 จำนวนทั้งสิ้น 11 ราย จำแนกเป็นตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ 7 ราย ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ 3 ราย ตำแหน่งศาสตราจารย์ 1 ราย ส่งผลให้มีจำนวนผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการที่อยู่ในกระบวนการ รวมทั้งสิ้น 64 ราย มีผู้ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการจากสภามหาวิทยาลัยรอบ 6 เดือนแรก จำนวน 9 ราย

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน (ไม่นับรวมตำแหน่งประเภทพนักงานส่วนงาน) เนื่องจากประเภทดังกล่าว ไม่สามารถเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นได้) จำนวนทั้งสิ้น 540 ราย ก.บ.ม. ได้มีการพิจารณาการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งทางบริหาร จำนวน 24 ราย จากจำนวนผู้เสนอขอจำนวน 32 ราย และอนุมัติผลการประเมินตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 4 ราย จากจำนวนผู้เสนอขอ 6 ราย ทั้งนี้ ก.บ.ม. ได้อนุมัติให้ดำเนินการและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น รอบ 6

เดือนแรก จำนวน 17 ราย และอยู่ระหว่างดำเนินการอีก 7 ราย นอกจากนั้น ก.บ.ม. ยังได้พิจารณาเห็นชอบ กำหนดกรอบตำแหน่งระดับชำนาญการ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับชำนาญการ จำนวน 6 กรอบ

ด้านการพัฒนาบุคลากร นั้น มหาวิทยาลัยมีการดำเนินการกรณียุทธศาสตร์การศึกษาต่อ ภายในประเทศและต่างประเทศ ตั้งแต่การอนุญาตให้ไปสมัครสอบเพื่อลาศึกษาต่อ, การอนุมัติให้ลาศึกษา, การอนุมัติให้เปลี่ยนแปลงระยะเวลาเริ่มลาศึกษา, การอนุมัติให้ขยายระยะเวลา, การอนุมัติให้รายงานตัวกลับ เข้าปฏิบัติงาน การแจ้งวันสำเร็จการศึกษา ไปจนถึงการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน จำนวน 31 ราย ซึ่งปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 49 ราย (ระดับปริญญาตรี-โท จำนวน 3 ราย ระดับปริญญาเอก จำนวน 46 ราย) และเพื่อให้การจัดทำฐานข้อมูล บุคลากรที่ลาศึกษาต่อฯ เป็นไปอย่างถูกต้อง รวมถึงสามารถติดตามความก้าวหน้าการศึกษาของบุคลากร มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำระบบสารสนเทศบุคลากรลาศึกษาต่อฯ ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างการพัฒนาระบบ โดย คาดว่าจะสามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในเดือนเมษายน 2566 ซึ่งเป็นไปตามแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ปี 2565-2566 รวมถึงอยู่ระหว่างการจัดทำ “ร่าง” ประกาศคณะกรรมการบริหารงาน บุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไป ศึกษาต่อภายในประเทศหรือต่างประเทศซึ่งจะเสนอ ก.บ.ม.เพื่อพิจารณาในเดือนเมษายน 2566

มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่ได้รับทุนรัฐบาลทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จัดสรรให้ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ จำนวน 2 ราย ซึ่งปัจจุบันอยู่ในระหว่างหาสถานศึกษา ในส่วนของกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปี 2566 มีบุคลากรขอรับทุนการศึกษา จำนวน 1 ราย ซึ่งยังอยู่ในกระบวนการพิจารณาการให้ทุนดังกล่าว รวมถึง มหาวิทยาลัยรับเป็นสถาบันต้นสังกัดให้แก่แก่นักเรียนทุนรัฐบาลทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ประเภท บุคคลทั่วไป) ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างศึกษาต่อ จำนวน 6 ราย โดยหากสำเร็จการศึกษาก็จะรายงานตัวเข้า ปฏิบัติงานเพื่อขอใช้ทุนให้แก่มหาวิทยาลัยต่อไป

จากการดำเนินการในเรื่องการลาศึกษาต่อฯ พบว่า บุคลากรที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ยังคงเสนอเรื่องต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และขั้นตอนการลาศึกษาต่อฯ เป็นผลทำให้ ก.บ.ม. ต้อง พิจารณามติย้อนหลังอยู่บ่อยครั้ง ซึ่ง ก.บ.ม.ก็ได้มีมติกำหนดมาตรการในการกำกับดูแลติดตามบุคลากร ที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้ส่วนงานกำกับ ดูแลติดตามบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติตามมติของ ก.บ.ม.อย่างเคร่งครัด โดยหากบุคลากรที่กระทำผิดในครั้งที่ 1 จะมีหนังสือตักเตือนไปยังบุคลากรที่กระทำผิด และหากบุคลากรยังกระทำผิดในครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัย จะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยบุคลากรรายนั้นทันที ในฐานะความผิดที่ไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และขั้นตอนการลาศึกษาต่อฯ ที่ ก.บ.ม.กำหนดไว้ รวมถึงจะมีการตักเตือนไปยังผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ประธานหลักสูตร และหัวหน้าส่วนงาน ตามลำดับด้วย ทั้งนี้ เพื่อเป็นการป้องกันความเสี่ยงอันอาจ เกิดขึ้นตามมาในภายหลัง ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรที่ ก.บ.ม.แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน จำนวน 3 ราย โดยอยู่ ในระหว่างการดำเนินการของฝ่ายกฎหมาย

ด้านการพัฒนาบุคลากรในด้านอื่นๆ มหาวิทยาลัยได้มีการให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง เพื่อเป็นการ Up-skill Re-Skill ในด้านอื่นๆ นอกจากการลาศึกษาต่อ โดยมีการอนุญาตให้บุคลากรเข้าร่วม โครงการ Hubert H. Humphrey Fellowship ปีการศึกษา 2023 ในลักษณะของการศึกษาและฝึกอบรม

จำนวน 1 ราย มีบุคลากรอยู่ระหว่างไปสอน วิจัย และศึกษาระยะสั้น ณ ต่างมหาวิทยาลัย จำนวน 1 ราย และอยู่ระหว่างการไปเขียนหนังสือเพื่อนำมาขอตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 1 ราย ทั้งนี้ อยู่ในระหว่างการปรับปรุงแก้ไข “ร่าง” ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การให้ผูปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการไปปฏิบัติงานเพื่อเขียนตำราหรือหนังสือ ซึ่งจะเสนอ ก.บ.ม.เพื่อพิจารณาในเดือนเมษายน 2566

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้มีการดำเนินงานจัดโครงการ/กิจกรรม ตามแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายด้านบุคลากรของสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ และแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (MJU as One) โดยมีจำนวนโครงการทั้งหมด 28 โครงการ และได้มีการถ่ายทอดแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ฯ ให้ส่วนงาน/หน่วยงานรับทราบและพิจารณาจัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละส่วนงาน ซึ่งในระยะ 6 เดือน บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และแผนบริหารทรัพยากรของแต่ละส่วนงาน จำนวน 584 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10 (ข้อมูล ณ วันที่ 27 มี.ค. 66)

ด้านประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรเพื่อเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง นั้น ในรอบครึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ผ่านมา ก.บ.ม. ได้เห็นชอบให้มีการเริ่มใช้งานระบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) ซึ่งพัฒนาโดยคณะทำงานพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งระบบดังกล่าวได้ปรับปรุงรายละเอียดภาระงานให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การคิดภาระงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ ได้มีมติให้ขยายระยะเวลาการจัดทำข้อตกลงภาระงานของบุคลากรจากเดิม “ภายในเดือนธันวาคม 2565” เป็น “ภายในเดือนมกราคม 2566” เนื่องจากระบบดังกล่าวเริ่มต้นใช้งานปีแรก อาจพบปัญหาในการเข้าใช้งานระบบ ประกอบกับกองบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องดำเนินการจัดอบรมเพื่อชี้แจงการใช้งานให้แก่ผู้ใช้งานระบบได้รับทราบด้วย

ด้านระบบการบริหารค่าตอบแทน นั้น ในรอบครึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ผ่านมา ก.บ.ม. ได้พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ซึ่งเป็นการกำหนดโดยอ้างอิงจากระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ พ.ศ. 2562 และได้ดำเนินการพิจารณาการขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ปฏิบัติงานในสายงานนิสิต (พ.ต.ก.) จำนวน 1 ราย รวมถึงได้ติดตามความก้าวหน้ากำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ (แต่งตั้ง 2) ของบุคลากรประเภทวิชาการ ซึ่งพิจารณาหลักเกณฑ์เป็นการเบื้องต้นไปแล้วนั้น แต่เนื่องจากยังไม่มี ความชัดเจนในด้านแหล่งงบประมาณที่จะใช้สำหรับการจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าว จึงมีมติให้กองแผนงาน ดำเนินการพิจารณาด้านงบประมาณ และให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสำรวจข้อมูลการจัดทำผลงานทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณางบประมาณ ก่อนจัดทำเป็นประกาศหลักเกณฑ์ เพื่อให้มีผลบังคับใช้ต่อไป

ด้านงานสวัสดิการ นั้น ได้ดำเนินการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรทุกคน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคง มั่นใจ และมีความสุขในการทำงานให้กับมหาวิทยาลัย โดยจะมีทั้งในส่วนที่กองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ซึ่งมีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรทุกคน หรือเงินที่จะนำไปใช้ยามที่เกษียณอายุ คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยแม่โจ้สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่สมัครเป็นสมาชิกตามความสมัครใจ รวมถึงเงินชดเชยที่จ่ายให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนที่เกษียณอายุ และในปีงบประมาณ 2566 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีจำนวนสมาชิกทั้งหมด 943 คน เพิ่มขึ้น 1 คน จะเห็นว่าจำนวนสมาชิกมีอัตราการลดลง อันเนื่องมาจากมีผู้เกษียณอายุงาน และตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้กำหนดให้สมาชิกจะได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์จากเงินสมทบเต็มจำนวน จะต้องเป็นสมาชิกตั้งแต่ห้าปีขึ้นไป โดยมีอัตราการเพิ่มขึ้นของยอดเงินสะสมและยอดเงินสมทบ คือ ปี 2566 จำนวน 361,766,750.15 บาท มีการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรทุกคน คือ ให้เงินช่วยเหลือในงานแต่งงาน งานทำบุญบ้านใหม่ งานศพ ค่ารับขวัญบุตร กรณีป่วยเป็นโรคไต หรือโรคมะเร็ง กรณีได้รับอุบัติเหตุและสูญเสียอวัยวะจนเป็นเหตุให้เกิดการทุพพลภาพ ให้เงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติภัยที่เกิดจากธรรมชาติ ล่าสุดได้ออกหลักเกณฑ์ให้ค่าตรวจสุขภาพประจำปี โดยสามารถสามารถไปตรวจสุขภาพประจำปีได้ด้วยตนเองตามโรงพยาบาลทั้งของรัฐและเอกชน

ด้านกฎหมาย เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2560 ในระยะ 6 เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ฝ่ายกฎหมาย สำนักงานมหาวิทยาลัย และคณะกรรมการด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้ดำเนินการตรวจสอบและยกร่างข้อบังคับระเบียบ ประกาศมหาวิทยาลัย รวมถึงประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) รวมทั้งสิ้น 56 ฉบับ ประกอบด้วยข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 9 ฉบับ ระเบียบมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวน 1 ฉบับ ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวน 6 จำนวน ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) จำนวน 2 ฉบับ

สำหรับการดำเนินการทางวินัยและจรรยาบรรณต่อบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้นั้น ในช่วงระยะ 6 เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริงเพื่อรวบรวมพยานหลักฐานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการร้องเรียนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 11 เรื่อง โดยประเด็นที่มีการร้องเรียนให้ตรวจสอบมากที่สุดเป็นเรื่องบุคลากรมีพฤติกรรมที่อาจเข้าข่ายมีประโยชน์ทับซ้อน หรือมีการทุจริต จำนวนรวม 5 เรื่อง และถัดมาเป็นเรื่องการกระทำผิดระเบียบด้านการลาศึกษาต่อ จำนวน 3 เรื่อง นอกจากนั้น ยังมีกรณีร้องเรียนอื่น ๆ อีกรวม 3 เรื่อง ซึ่งหากปรากฏข้อเท็จจริงปรากฏเป็นที่ยุติว่าบุคลากรมีพฤติกรรมเข้าข่ายเป็นการกระทำความผิดทางวินัยและจรรยาบรรณจริง จะนำมาสู่การดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดและลงโทษทางวินัยต่อไป

ในด้านการดำเนินคดีปรากฏว่า ในช่วงระยะ 6 เดือนแรก ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ปรากฏว่ามีบุคลากรยื่นหนังสือร้องทุกข์มายังมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยได้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.อ.ม.) ดำเนินการพิจารณาตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ.2562 จำนวน 2 เรื่อง และมหาวิทยาลัยมีส่วนเกี่ยวข้องในฐานะคู่ความในคดีต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 21 คดี ประกอบด้วยคดีด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 9 คดี แบ่งเป็นประเภทคดีปกครอง จำนวน 8 คดี และคดีแพ่ง จำนวน 1 คดี ซึ่งในส่วนของคดีปกครอง ศาลได้ตัดสินให้มหาวิทยาลัยเป็นฝ่ายชนะคดีแล้ว จำนวน 4 คดี และมีคดีความที่ยังคงค้างในชั้นศาล จำนวน 5 คดี

หมวดที่ 1

ข้อมูลบุคลากร

หมวดที่ 1 ข้อมูลบุคลากร

รายละเอียดข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 1,570 ราย ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566 แบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

- 1) ประเภทบริหาร จำนวน 2 ราย
- 2) ประเภทวิชาการ จำนวน 668 ราย
- 3) ประเภทสนับสนุน จำนวน 900 ราย

ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยทั้งหมด

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรแยกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	ประเภท วิชาการ	ประเภท สนับสนุน	ประเภท บริหาร	รวม	ร้อยละ
ข้าราชการ	39	7	-	46	2.93
ลูกจ้างประจำ	-	12	-	12	0.76
พนักงานมหาวิทยาลัย (รวม)	623	653	2	1,278	81.40
- พนักงานมหาวิทยาลัย	545	594	2	1,141	
- ข้าราชการเปลี่ยนสถานภาพ	78	50	-	128	
- ลูกจ้างประจำเปลี่ยนสถานภาพ	-	9	-	9	
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	2	2	-	4	0.26
ลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณ	-	2	-	2	0.13
พนักงานส่วนงาน	4	224	-	228	14.52
รวม	668	900	2	1,570	100.00

บุคลากรของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ คือ บุคลากรประเภทสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 57 รองลงมาคือ บุคลากรประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 43 โดยสัดส่วนของบุคลากรประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุน คิดเป็น 1:1.35 ในส่วนของบุคลากรประเภทบริหาร จำนวน 2 ราย คือ บุคลากรที่จ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยดำรงตำแหน่งผู้บริหาร (กรณีเป็นบุคคลภายนอก) ตำแหน่ง รองอธิการบดี จำนวน 1 ราย และ ตำแหน่ง คณบดี จำนวน 1 ราย

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรแยกตามส่วนงาน/หน่วยงาน และประเภทบุคลากร

ส่วนงาน/หน่วยงาน	ข้าราชการ	พนง. มหาวิทยาลัย	ลูกจ้าง ประจำ	พนง.ม. เงินรายได้	ลจ.ชั่วคราว เงินงบประมาณ	พนง. ส่วนงาน	รวม
มหาวิทยาลัยแม่โจ้		1					1
คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ	1	34				4	39
คณะบริหารธุรกิจ	2	55				6	63
คณะผลิตกรรมการเกษตร	4	98	3			26	131
คณะพยาบาลศาสตร์		16					16

ส่วนงาน/หน่วยงาน	ข้าราชการ	พนง. มหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	พนง.ม. เงินรายได้	ลจ.ชั่วคราว เงินงบประมาณ	พนง. ส่วนงาน	รวม
คณะพัฒนาการท่องเที่ยว		27					27
คณะวิทยาศาสตร์	17	151	2			15	185
คณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร	4	58	2			2	66
คณะศิลปศาสตร์	11	80			2	4	97
คณะเศรษฐศาสตร์		41				2	43
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบสิ่งแวดล้อม		48				3	51
คณะสัตวแพทยศาสตร์		7					7
คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี	2	36	1			9	48
คณะสารสนเทศและการสื่อสาร		20					20
วิทยาลัยนานาชาติ		56				5	61
วิทยาลัยบริหารศาสตร์	1	133				23	157
วิทยาลัยพลังงานทดแทน		16		1		4	21
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ - ชุมพร	1	32		1		10	44
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ - แพร่ เฉลิมพระเกียรติ		31				2	33
สำนักงานมหาวิทยาลัย	1	214	2			89	306
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย		9					9
สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ	1	34				4	39
สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร		34	1			8	43
สำนักหอสมุด	1	29				9	39
ฟาร์มมหาวิทยาลัย		11	1			2	14
สถาบันบริการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานผลิตภัณฑ์		6				1	7
สถาบันรับรองระบบการผลิตผลิตภัณฑ์การเกษตร				1			1
อุทยานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีเกษตรและอาหาร		1		1			2
รวม	46	1,278	12	4	2	228	1,570

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีบุคลากรส่วนใหญ่เป็นประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 81 ซึ่งจำนวนของบุคลากรประเภทดังกล่าวเพิ่มขึ้นจากการที่ข้าราชการ และลูกจ้างประจำได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เนื่องจากมหาวิทยาลัยได้เปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยได้ดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2560 เป็นต้นมา รองลงมาคือบุคลากรประเภทพนักงานส่วนงาน คิดเป็นร้อยละ 16 สำหรับบุคลากรประเภทอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 4 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ และลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณ

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรแยกตามประเภทบุคลากร และระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ประเภทวิชาการ	ประเภทสนับสนุน	ประเภทผู้บริหาร	รวม	ร้อยละ
ปริญญาเอก	486	16	2	504	32.10
ปริญญาโท	182	336		518	32.99
ปริญญาตรี		407		407	25.93
ต่ำกว่าปริญญาตรี		141		141	8.98
รวม	668	900	2	1,570	100

บุคลากรส่วนใหญ่มีคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 33 รองลงมามีคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก ร้อยละ 32 คุณวุฒิปริญญาตรี ร้อยละ 26 และคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 9

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรลาออกจากงานแยกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	ประเภทวิชาการ	ประเภทสนับสนุน	รวม
พนักงานมหาวิทยาลัย	1	4	5
พนักงานส่วนงาน	1	9	10
รวม	2	13	15

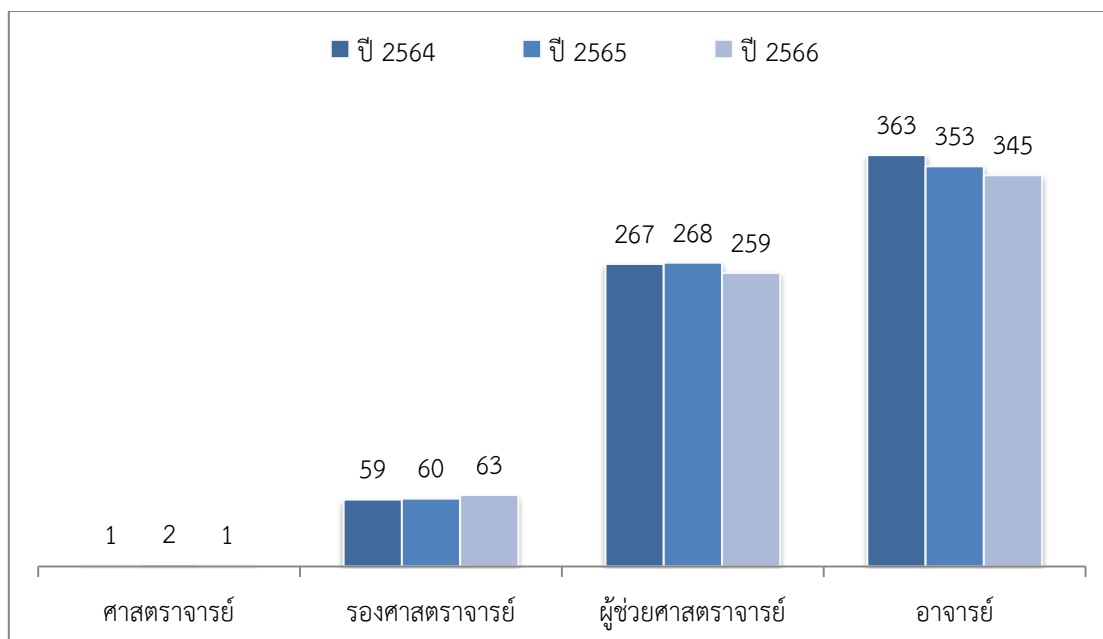
ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2566 มีบุคลากรลาออกจากงาน จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.02 ของบุคลากรทั้งหมด โดยแยกเป็นบุคลากรประเภทวิชาการ จำนวน 2 ราย และบุคลากรประเภทสนับสนุน จำนวน 13 ราย โดยสาเหตุของการลาออกจากงานส่วนใหญ่ คือ ไปประกอบอาชีพอื่นหรือประกอบธุรกิจส่วนตัว จำนวน 11 รายและออกจากงานด้วยสาเหตุอื่น ๆ ได้แก่ ย้ายภูมิลำเนา ต้องการดูแลบิดามารดา ไม่มีเวลาให้ครอบครัว และปัญหาสุขภาพ จำนวน 4 ราย

ข้อมูลบุคลากรประเภทวิชาการ

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรประเภทวิชาการ ปี 2564 – 2566 แยกตามตำแหน่งทางวิชาการ และส่วนงาน

ส่วนงาน/หน่วยงาน	ปี 2564					ปี 2565					ปี 2566*				
	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	รวม	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	รวม	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	รวม
คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ		5	13	5	23		6	10	6	22		6	7	6	19
คณะบริหารธุรกิจ		1	24	20	45		1	24	20	45		1	25	19	45
คณะผลิตกรรมการเกษตร	1	7	29	28	65	1	7	30	27	65	1	7	27	27	62
คณะพยาบาลศาสตร์				8	8				9	9			1	12	13
คณะพัฒนาการท่องเที่ยว			1	15	16			1	16	17		1	1	14	16
คณะวิทยาศาสตร์		15	57	53	125		15	63	46	124		17	61	45	123
คณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร		10	19	13	42		10	18	11	39		9	18	11	38
คณะศิลปศาสตร์		1	19	60	80		1	18	59	78		1	18	59	78
คณะเศรษฐศาสตร์		5	18	7	30		5	16	7	28		4	15	7	26
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบสิ่งแวดล้อม		5	13	18	36		4	14	17	35		4	14	17	35
คณะสัตวแพทยศาสตร์								1	3	4			1	3	4
คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี			14	7	21			13	8	21			12	8	20
คณะสารสนเทศและการสื่อสาร			4	6	10			4	6	10			4	5	9
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ - ชุมพร			7	28	35			7	26	33			7	25	32
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ - แพร่ เฉลิมพระเกียรติ		3	27	67	97		3	29	62	94		3	28	60	91
วิทยาลัยนานาชาติ		4	8	8	20		3		9	12		3		7	10
วิทยาลัยบริหารศาสตร์		1	14	15	30		2	7	15	24		2	7	15	24
วิทยาลัยพลังงานทดแทน		2		3	5		3	13	3	19		5	13	5	23
สำนักงานมหาวิทยาลัย				2	2	1			3	4					
รวม	1	59	267	363	690	2	60	268	353	683	1	63	259	345	668
รวมจำนวนบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	327					330					323				
ร้อยละบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	47.39					48.32					48.35				

* ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566



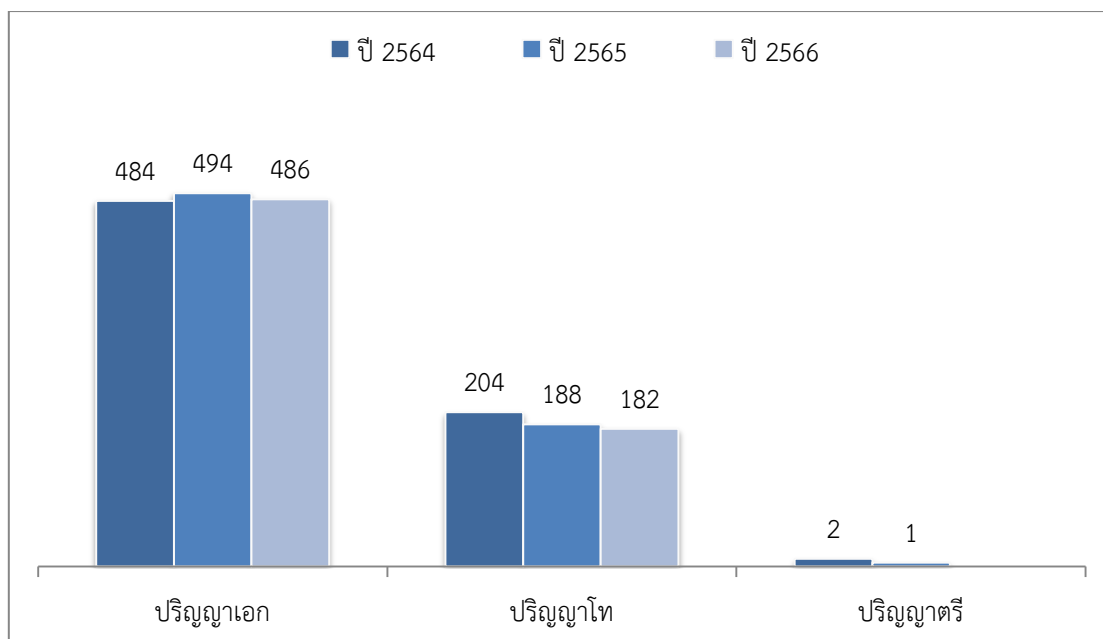
ภาพที่ 1 แผนผังจำนวนบุคลากรประเภทวิชาการ ปี 2564 – 2566 แยกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ด้วยข้อมูลย้อนหลัง 3 ปีในภาพรวมของมหาวิทยาลัยมีจำนวนบุคลากรประเภทวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นทุกปี พบว่าเป็นผลมาจาก 2 ปัจจัยคือ 1) มหาวิทยาลัยมีการจัดโครงการต่อเนื่องเพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรสายวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เช่น โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โครงการอบรมการพัฒนาตนเองสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรประเภทวิชาการผลิตผลงานทางวิชาการให้มีคุณภาพ เพื่อใช้ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และมหาวิทยาลัยได้มีการส่งเสริมและจูงใจให้บุคลากรประเภทวิชาการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งวิชาการด้วยการให้ค่าสนับสนุนค่าตอบแทนสำหรับสิ่งพิมพ์ที่จะนำไปขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยให้เบิกจ่ายตามระดับตำแหน่งวิชาการใด ๆ ที่ขอ และ 2) ตั้งแต่ปี 2562 มหาวิทยาลัยมีมาตรการการติดตามความก้าวหน้าตำแหน่งทางวิชาการ ส่งผลให้บุคลากรให้ความสำคัญกับการขอตำแหน่งมากยิ่งขึ้น แต่ทั้งนี้ยังมีปัจจัยสำคัญที่ทำให้บางส่วนงาน/หน่วยงานมีบุคลากรประเภทวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการลดลง เนื่องด้วยการเกษียณอายุ ลาออก หรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรประเภทวิชาการแยกตามระดับการศึกษา ปี 2564 – 2566

ระดับการศึกษา	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566*
ปริญญาเอก	484	494	486
ปริญญาโท	204	188	182
ปริญญาตรี	2	1	
รวม	690	683	668
ร้อยละบุคลากรที่มีวุฒิ ป.เอก	70.14	72.33	72.75

* ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566



ภาพที่ 2 แผนผังจำนวนบุคลากรประเภทวิชาการแยกตามระดับการศึกษา ปี 2564 – 2566

ด้วยข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยมีจำนวนบุคลากรประเภทวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกเพิ่มขึ้นทุกปี พบว่าเป็นผลมาจาก 2 ปัจจัยคือ 1) มหาวิทยาลัยมีนโยบายการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรประเภทวิชาการที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และ 2) บุคลากรประเภทวิชาการที่ลาศึกษาต่อได้จบการศึกษาและกลับมารายงานตัวเข้าปฏิบัติงาน ซึ่งมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรประเภทวิชาการ ในการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก โดยได้มีการจัดทำระเบียบมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยกองทุนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแหล่งทุนอุดหนุนทางการศึกษาให้แก่บุคลากรประเภทวิชาการที่ต้องการศึกษาในระดับปริญญาเอก ทั้งภายในประเทศหรือต่างประเทศ ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ ยังมีปัจจัยสำคัญที่ทำให้บางส่วนงาน มีบุคลากรประเภทวิชาการคุณวุฒิปริญญาเอกลดลง เนื่องจากเกษียณอายุหรือลาออกจากงาน

ข้อมูลบุคลากรประเภทสนับสนุน

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรประเภทสนับสนุน แยกตามส่วนงาน/หน่วยงาน และระดับตำแหน่ง

ส่วนงาน/หน่วยงาน	อำนวยการ		เชี่ยวชาญเฉพาะ/วิชาชีพเฉพาะ				ทั่วไป			ลจป./พนง.ส่วนงาน/ลจ.ชค.	รวม
	ผอ.กอง/ผอ.สนง.คณบดี	หน.งาน/หน.ฝ่าย	เชี่ยวชาญ	ชนก.พิเศษ	ชนก.	ปฏิบัติการ	ชนง.พิเศษ	ชนง.	ปฏิบัติงาน		
คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ	1				1	13			1	4	20
คณะบริหารธุรกิจ	1	4		1		6				6	18
คณะผลิตกรรมการเกษตร	1	4		1	2	30			2	29	69
คณะพยาบาลศาสตร์				2		1					3
คณะพัฒนาการท่องเที่ยว		5				5			1		11
คณะวิทยาศาสตร์	1	4		2	3	31	1	2	1	17	62
คณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร	1	5		2	1	11			4	4	28
คณะศิลปศาสตร์	1	5				8			1	4	19
คณะเศรษฐศาสตร์	1	5			2	7				2	17
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบสิ่งแวดล้อม	1	2			1	8			1	3	16

ส่วนงาน/หน่วยงาน	อำนวยการ		เชี่ยวชาญเฉพาะ/วิชาชีพเฉพาะ				ทั่วไป			ลจป./ พง.ส่วน งาน/ ลจ.ชค.	รวม
	ผอ.กอง/ ผอ.สนง. คณบดี	หน.งาน/ หน.ฝ่าย	เชี่ยวชาญ ชาญ	ชนก. พิเศษ	ชนก.	ปฏิบัติ การ	ชนง. พิเศษ	ชนง.	ปฏิบัติ งาน		
คณะสัตวแพทยศาสตร์						3					3
คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี	1				1	13			3	10	28
คณะสารสนเทศและการสื่อสาร	1	5			1	4					11
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ - ชุมพร	1	1			2	18			1	5	28
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ - แพร่ เฉลิมพระเกียรติ	1	2			1	38			1	23	66
วิทยาลัยนานาชาติ	1				1	6				3	11
วิทยาลัยบริหารศาสตร์	1	5		1		4				9	20
วิทยาลัยพลังงานทดแทน	1	1				6				2	10
สำนักงานมหาวิทยาลัย	12	31	1	15	4	136		1	15	91	306
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	1			1	1	6					9
สำนักบริหารและพัฒนามหาวิชาการ	1	3		1	5	24			1	4	39
สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร	1	4		3	3	21			2	9	43
สำนักหอสมุด	1			4		23			2	9	39
ฟาร์มมหาวิทยาลัย						10			1	3	14
สถาบันบริการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานผลิตภัณฑ์				1		5				1	7
สถาบันรับรองระบบการผลิตผลิตภัณฑ์การเกษตร						1					1
อุทยานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีเกษตรและอาหาร						2					2
รวม	31	86	1	34	29	440	1	3	37	238	900

บุคลากรประเภทสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 49 ของบุคลากรประเภทสนับสนุนทั้งหมด รองลงมา ร้อยละ 26 คือ บุคลากรประเภทอื่น ๆ ได้แก่ ลูกจ้างประจำ พนักงานส่วนงาน และลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณ มีบุคลากรประเภทสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้แก่ ระดับเชี่ยวชาญ ชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญงานพิเศษ และชำนาญงาน ร้อยละ 8 เพื่อให้บุคลากรประเภทสนับสนุนมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง มหาวิทยาลัยได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรประเภทสนับสนุนขอตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีการจัดโครงการให้ความรู้ในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และได้มีการเปิดกรอบตำแหน่งระดับชำนาญการทุกตำแหน่ง (ยกเว้นกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ ต้องมีการวิเคราะห์ค่างาน เนื่องจากได้รับค่าตอบแทน) และสามารถขอรับงบประมาณสนับสนุนการจัดทำสื่อสิ่งพิมพ์ ตามประกาศ หลักเกณฑ์และอัตราค่าตอบแทนการผลิตสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อการขอตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรประเภทสนับสนุน แยกตามระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร

ระดับการศึกษา	ข้าราชการ	พงง. มหาวิทยาลัย	ลูกจ้าง ประจำ	พงง.ม. เงินรายได้	ลจ.ชั่วคราว เงินงบประมาณ	พงง. ส่วนงาน	รวม
ปริญญาเอก		16					16
ปริญญาโท	7	307		1	2	19	336
ปริญญาตรี		304	5	1		97	407
ต่ำกว่าปริญญาตรี		26	7			108	141
รวม	7	653	12	2	2	224	900

บุคลากรประเภทสนับสนุนส่วนใหญ่มีคุณวุฒิในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 45 ของบุคลากรประเภทสนับสนุนทั้งหมด รองลงมาคือ คุณวุฒิระดับปริญญาโท ร้อยละ 37 คุณวุฒิระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 16 และคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละ 2

หมวดที่ 2

การบริหารอัตรากำลัง

หมวดที่ 2 การบริหารอัตรากำลัง

1. การบริหารอัตรากำลัง

1.1 การวางแผนอัตรากำลัง การคัดเลือกและสรรหาบุคคล

1.1.1 ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย

ในรอบครึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ผ่านมา ก.บ.ม. ได้ดำเนินการจัดสรรกรอบตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 10 อัตรา แยกเป็นประเภทวิชาการ 9 อัตรา และประเภทสนับสนุน 1 อัตรา ทั้งนี้ในการพิจารณาจัดสรรกรอบตำแหน่งข้างต้น มีหลักเกณฑ์ตามลำดับความสำคัญคือ

- 1) หลักสูตรที่ขาดผู้รับผิดชอบหลักสูตรและไม่สามารถหาอาจารย์ผู้ที่มีคุณสมบัติภายในมหาวิทยาลัยได้
- 2) หลักสูตรที่มีความจำเป็นและอยู่ภายใต้กรอบแผนพัฒนาการศึกษาของมหาวิทยาลัยและการรองรับสาขาใหม่ตามยุทธศาสตร์
- 3) ภาระงานสอน (ค่า FTES)
- 4) แผนการรับนักศึกษาและแนวโน้มการรับนักศึกษา

โดยขณะนี้ นอกเหนือจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มใหม่แล้ว ก.บ.ม. ยังได้มีมติขออนุมัติหลักเกณฑ์การคืนกรอบอัตรากำลังประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย (ประเภทสนับสนุน) และพนักงานส่วนงาน (ทุกประเภท) ในกรณีว่างลงทุกกรณี ให้ส่วนงานดำเนินการขออนุมัติใช้กรอบเพื่อสรรหาบุคคลทดแทนได้ทันทีโดยไม่ต้องผ่านการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังอีก ยกเว้นในส่วนของกรอบอัตรากำลังที่สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำเนินการคืนกรอบอัตรามายังส่วนกลางของมหาวิทยาลัย และให้เสนอเหตุผลความจำเป็นในการจ้างมาตามกระบวนการที่มหาวิทยาลัยกำหนดอีกครั้ง ทั้งนี้ หากมีความจำเป็นเร่งด่วนให้ใช้แนวทางการจ้างในลักษณะพนักงานส่วนงาน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนพันธกิจของหน่วยงาน

ลำดับ	สังกัด/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	คุณสมบัติ	การ ดำเนินการ
ประเภทสนับสนุน จำนวน 1 อัตรา				
1	คณะพยาบาลศาสตร์ (นักวิชาการพัสดุ)	1	ปริญญาตรี ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ
ประเภทวิชาการ 9 อัตรา				
1	คณะศิลปศาสตร์ (อาจารย์)	1	ปริญญาโท-เอก ด้านภาษาจีน	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ
2	วิทยาลัยนานาชาติ (อาจารย์)	2	ปริญญาเอก เศรษฐศาสตร์	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ
3	คณะพัฒนาการท่องเที่ยว (อาจารย์)	1	ปริญญาเอก พัฒนาการท่องเที่ยว	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ
4	คณะผลิตกรรมการเกษตร (อาจารย์)	1	ปริญญาเอก ด้านพืชสวน	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ

ลำดับ	สังกัด/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	คุณวุฒิ	การ ดำเนินการ
5	มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ฯ (อาจารย์)	2	ปริญญาเอก การจัดการป่าไม้	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ
6	มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร (อาจารย์)	2	- ปริญญาโท-เอก ด้านภาษาอังกฤษ - ปริญญาเอก ด้านทางรัฐศาสตร์	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ

นอกจากนั้น ก.บ.ม. ยังได้จัดสรรกรอบอัตรากำลังเพื่อให้ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ 2566 เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของฝ่ายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และโครงการพิเศษ สำนักงานมหาวิทยาลัย

ลำดับ	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ	ผลการดำเนินการ
ประเภทวิชาการ 1 อัตรา			
1	รองศาสตราจารย์ เลขที่ 1205 สังกัดฝ่ายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และโครงการพิเศษ	ปริญญาโท ทางด้านเครื่องจักรกลเกษตร และทางด้านจิตวิทยาการศึกษา	บรรจุแล้ว (รองศาสตราจารย์เสมอขวัญ ต้นตีกุล)

ทั้งนี้ เพื่อให้การจ้างบุคคลที่มีอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์ มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ก.บ.ม. จึงได้พิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ ให้ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้มีความสอดคล้องกับสภาวะการณ์ของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน โดยประเด็นสำคัญของการปรับปรุงหลักเกณฑ์ดังกล่าว คือการกำหนดอายุของบุคคลที่จะจ้าง จากเดิมระบุเพียง “บุคคลที่มีอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์” เป็น “บุคคลที่มีอายุเกิน 60 ปี แต่ไม่เกิน 70 ปีบริบูรณ์ เว้นแต่เป็นการจ้างบุคคลให้ปฏิบัติงานในสาขาวิชาชีพที่จำเป็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัย สามารถจ้างบุคคลที่มีอายุเกิน หกสิบปีบริบูรณ์ แต่ไม่เกินเจ็ดสิบห้าปีบริบูรณ์ ได้”

1.1.2 ประเภทข้าราชการ

ในรอบครึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ผ่านมา ก.บ.ม. ได้พิจารณาเห็นชอบกรอบอัตรากำลังเพื่อใช้ในการพิจารณาต่อเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2567 ในรายชื่อของรองศาสตราจารย์ ดร.บงกชมาศ เอกเอี่ยม ตำแหน่งเลขที่ 482 สังกัดวิทยาลัยบริหารศาสตร์ ซึ่งขณะนี้ อยู่ระหว่างวิทยาลัยบริหารศาสตร์ พิจารณาความต้องการต่อเวลาราชการ โดยกำหนดให้แจ้งผลการพิจารณามายัง ก.บ.ม. ภายในเดือนเมษายน 2566

1.1.3 ประเภทพนักงานส่วนงาน

ในรอบครึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ผ่านมา ก.บ.ม. ได้รับการจัดสรรกรอบตำแหน่งพนักงานส่วนงานให้กับส่วนทั้งสิ้น 8 อัตรา โดยได้บรรจุบุคคลไปแล้ว จำนวน 3 อัตรา ซึ่งยังคงเหลือกรอบตำแหน่งพนักงานส่วนงานที่อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา และยังไม่ได้ดำเนินการสรรหา จำนวน 5 อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ	ผลการดำเนินการ
ประเภทสนับสนุน 5 อัตรา			
1	นักวิชาการศึกษา เลขที่ 084 คณะบริหารธุรกิจ	ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป	บรรจุแล้ว

ลำดับ	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง/สังกัด	คุณสมบัติ	ผลการดำเนินการ
2	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา เลขที่ 081 คณะบริหารธุรกิจ	ปริญญาตรี เทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ	บรรจุแล้ว
3	นักวิชาการศึกษา เลขที่ 066 สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ	ปริญญาตรี คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	บรรจุแล้ว
4	นักวิจัย เลขที่ 021 คณะเศรษฐศาสตร์	ปริญญาโท	ส่วนงานยังไม่ได้ดำเนินการสรรหา
5	เจ้าหน้าที่วิจัย เลขที่ 132 คณะเศรษฐศาสตร์	ปริญญาตรี	ส่วนงานยังไม่ได้ดำเนินการสรรหา

1.2 การบริหารอัตรากำลัง

1.2.1 ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย

ในรอบครึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ผ่านมา ก.บ.ม. ได้พิจารณาบริหารอัตรากำลังภายในมหาวิทยาลัย ด้วยวิธีการย้ายผู้ปฏิบัติงาน จำนวนทั้งสิ้น 6 อัตรากำลัง ประกอบด้วยประเภทวิชาการ 5 อัตรากำลัง และประเภทสนับสนุน 1 อัตรากำลัง ในจำนวนดังกล่าวเป็นการย้ายสลับอัตราระหว่างมหาวิทยาลัยแม่โจ้ กับมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ และมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร จำนวน 2 อัตรากำลัง ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ส่วนงานเดิม	ส่วนงานใหม่	เหตุแห่งการย้าย
1	อ.ดร.นลินี คงสุบรรณ	มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ฯ	คณะเศรษฐศาสตร์	สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งอาจารย์
2	นายประกาย สุขอิน	สำนักหอสมุด	มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร	สลับกรอบว่าง
3	รศ.เสมอขวัญ ตันตกุล	ฝ่ายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และโครงการพิเศษ	วิทยาลัยพลังงานทดแทน	ย้ายตามโครงสร้างหลักสูตร
4	อ.ดร.สุระพล ริยะนา			
5	อ.อุทัยวรรณ ศรีวิชัย			
6	อ.ทัศนีย์ ชัยยา			

2. การขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.1 ประเภทวิชาการ

ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีจำนวนบุคลากรประเภทวิชาการ จำนวนทั้งสิ้น 668 ราย ในปีงบประมาณ 2566 ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 320 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.9 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด ซึ่งมีรายละเอียดตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้

ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน (ราย)	คิดเป็นร้อยละ ต่อจำนวนผู้มีตำแหน่งทางวิชาการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	259	80.90
รองศาสตราจารย์	60	18.80
ศาสตราจารย์	1	0.30

ในรอบครึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ผ่านมา มีผู้ยื่นเรื่องเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการระหว่างเดือนตุลาคม 2565-มีนาคม 2566 จำนวนทั้งสิ้น 11 ราย จำแนกเป็นตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ 7 ราย ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ 3 ราย ตำแหน่งศาสตราจารย์ 1 ราย ส่งผลให้มีจำนวนผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการที่อยู่ในกระบวนการ รวมทั้งสิ้น 64 ราย ดังนี้

ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน (ราย)	คิดเป็นร้อยละ ต่อจำนวนผู้มีตำแหน่งทางวิชาการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	42	13.10
รองศาสตราจารย์	20	6.30
ศาสตราจารย์	2	0.60

ทั้งนี้ ผู้ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการจากสภามหาวิทยาลัยรอบ 6 เดือนแรก จำนวน 9 ราย จำแนกตามระดับตำแหน่ง ดังนี้

ตำแหน่งที่เสนอขอ	จำนวน	ผ่านการประเมิน	ไม่ผ่านการประเมิน
ศาสตราจารย์	1	-	1
รองศาสตราจารย์	7	5	2
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	4	4	-

ในส่วนของการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับการข้อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมาฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้จัดโครงการที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2 โครงการ คือ

- 1) เขียนบทความวิชาการอย่างไรให้ได้ตีพิมพ์ และการเลือกวารสารให้เหมาะสมกับผลงาน
- 2) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ในการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเป็นการส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการ

ทั้งนี้ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการสำรวจแผนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ เฉพาะผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก รวมถึงให้ส่วนงานจัดส่งมาตรการและแผนการส่งเสริมตำแหน่งทางวิชาการของส่วนงานมายังมหาวิทยาลัย พบว่าในปีงบประมาณ 2566 บุคลากรประเภทวิชาการจำนวน 28 ราย วางแผนสำหรับการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และสำหรับมาตรการและแผนการส่งเสริมตำแหน่งทางวิชาการของส่วนงาน พบว่ามาตรการโดยส่วนใหญ่ของส่วนงาน จะประกอบด้วย

- 1) กำกับติดตามการจัดทำผลงานทางวิชาการ และการยื่นขอตำแหน่งฯ เป็นระยะ
- 2) จัดโครงการที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ และการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ
- 3) จัดระบบพี่เลี้ยงเพื่อช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ
- 4) สร้างระบบค่าตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยใช้เงินรายได้ของส่วนงาน

ทั้งนี้ ก.บ.ม. มีมติให้จัดส่งข้อมูลดังกล่าว ได้จัดส่งไปยังฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรต่อไป

อนึ่ง ตามที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความก้าวหน้าตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2562 เพื่อเป็นกลไกในการติดตามและขับเคลื่อนความก้าวหน้าตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการแล้วนั้น ในรอบครึ่งปีที่ผ่านมา ก.บ.ม. ได้มีการพิจารณา ทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความก้าวหน้าตำแหน่งทางวิชาการ ดังกล่าว เพื่อให้เกิดความชัดเจนในแนวปฏิบัติและให้มีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น ดังนี้

มาตรการ	เดิม	ใหม่
อาจารย์ ↓ ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1) กำหนดเวลาการยื่นขอ คือ - อาจารย์ (ป.เอก) 5 ปี + 2 ปี (ไม่ได้เลื่อน) - อาจารย์ (ป.โท) 7 ปี + 2 ปี (ไม่ได้เลื่อน) 2) ไม่ยื่นขอภายในเวลา คือ เลิกจ้าง	1) กำหนดเวลาการยื่นขอ คือ - อาจารย์ (ป.เอก) ภายใน 5 ปี - อาจารย์ (ป.โท) ภายใน 7 ปี 2) เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการยื่นขอ (5 ปี / 7 ปี) ไม่ได้รับการเลื่อนค่าจ้าง (ไม่เลิกจ้าง) 3) เมื่อครบกำหนด และยังไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ เนื่องจากอยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณา ให้ชะลอการจัดทำคำสั่งเลื่อนค่าจ้างของบุคคลดังกล่าว ไปจนกว่าผลการพิจารณาจะแล้วเสร็จ ทั้งนี้ หากได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จึงให้ดำเนินการจัดทำคำสั่งเลื่อนค่าจ้าง โดยให้มีผลนับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งนั้น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ↓ รองศาสตราจารย์	1) กำหนดระยะเวลาการยื่นขอ คือ - ภายใน 7 ปี ตั้งแต่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ + 2 ปี (ไม่ได้เลื่อน) 2) ไม่ยื่นขอภายในเวลา คือ เลิกจ้าง เว้นแต่มีคุณวุฒิ ป.เอก ที่มีผลงานโดดเด่น	1) กำหนดระยะเวลาการยื่นขอ คือ - ภายใน 8 ปี ตั้งแต่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ 2) เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการยื่นขอ (8 ปี) ให้พิจารณาปรับลดผลการเลื่อนค่าจ้างประจำปี ดังนี้ ปีที่ 9 และปีที่ 10 = ให้ได้เลื่อน 50% ของผลเลื่อนจริง ปีที่ 11 เป็นต้นไป = ไม่ได้รับการเลื่อนค่าจ้าง 3) เมื่อครบกำหนด และยังไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ เนื่องจากอยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณา ให้ชะลอการจัดทำคำสั่งเลื่อนค่าจ้างของบุคคลดังกล่าว ไปจนกว่าผลการพิจารณาจะแล้วเสร็จ ทั้งนี้ หากได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จึงให้ดำเนินการจัดทำคำสั่งเลื่อนค่าจ้าง โดยให้มีผลนับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งนั้น

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ดังกล่าว ยกเว้นการนับระยะเวลาสำหรับ 1) ผู้ที่ลาศึกษาเต็มเวลา 2) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งบริหาร (อธิการบดี/รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดี/คณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก/รองคณบดี/รองผู้อำนวยการสำนัก/ผู้ช่วยคณบดี)

2.2 ประเภทสนับสนุน

ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน (ไม่นับรวมตำแหน่งประเภทพนักงานส่วนงาน เนื่องจากประเภทดังกล่าว ไม่สามารถเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นได้) จำนวนทั้งสิ้น 540 ราย ในปีงบประมาณ 2566 ซึ่งมีรายละเอียดตามระดับตำแหน่ง ดังนี้

ระดับตำแหน่ง	จำนวน (ราย)	คิดเป็นร้อยละต่อจำนวนบุคลากรประเภทสนับสนุน
ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ/วิชาชีพเฉพาะ		
ปฏิบัติการ	435	80.56
ชำนาญการ	29	5.37
ชำนาญการพิเศษ	34	6.30
เชี่ยวชาญ	1	0.19

ระดับตำแหน่ง	จำนวน (ราย)	คิดเป็นร้อยละต่อจำนวนบุคลากรประเภทสนับสนุน
ประเภททั่วไป		
ปฏิบัติงาน	37	6.85
ชำนาญงาน	3	0.56
ชำนาญงานพิเศษ	1	0.19

ในรอบครึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ผ่านมา ก.บ.ม. ได้มีการพิจารณาการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งทางบริหาร จำนวน 24 ราย จากจำนวนผู้เสนอขอจำนวน 32 ราย และอนุมัติผลการประเมินตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 4 ราย จากจำนวนผู้เสนอขอ 6 ราย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ทั้งนี้ ก.บ.ม. ได้อนุมัติให้ดำเนินการและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น รอบ 6 เดือนแรก จำนวน 17 ราย และอยู่ระหว่างดำเนินการอีก 7 ราย จำแนกตามระดับตำแหน่ง ดังนี้

ระดับตำแหน่งที่เสนอขอ	จำนวน	ผ่านการประเมิน	อยู่ระหว่างดำเนินการ
ตำแหน่งบริหาร			
ผู้อำนวยการกอง/เทียบเท่า	2	-	2
หัวหน้างาน/ฝ่าย	20	15	5
ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ/วิชาชีพเฉพาะ			
ชำนาญการ	2	2	-

โดยมีรายละเอียดดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก	วาระการดำรงตำแหน่ง
การเสนอขอดำรงตำแหน่งสูงขึ้นด้วยตำแหน่งบริหาร			
1	ผู้อำนวยการกองบริหารงานทรัพย์สินและกิจการพิเศษ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	
2	ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา	อยู่ระหว่างดำเนินการ	
3	หัวหน้างานวิจัยและพัฒนา กองเทคโนโลยีดิจิทัล	นายอาทิตย์ แก้วถาวร	9 กุมภาพันธ์ 2566 เป็นต้นไป
4	ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ฯ	นางสาวจุฬาลักษณ์ เครื่องดี	9 มกราคม 2566 ถึงวันที่ 8 มกราคม 2570
5	หัวหน้างานบริการวิชาการและวิจัย คณะวิทยาศาสตร์	นางสาวพิชญิชา นิปุณะ	17 ตุลาคม 2565 เป็นต้นไป
6	หัวหน้างานคลังและพัสดุ คณะวิทยาศาสตร์	นางสาวแวตตา ดีบมา	17 ตุลาคม 2565 เป็นต้นไป
7	หัวหน้างานบริหารและธุรการ คณะศิลปศาสตร์	นางสาวญาณิศา ไชยศรีหา	1 พฤศจิกายน 2565 เป็นต้นไป
8	หัวหน้างานคลังและพัสดุ คณะศิลปศาสตร์	นางสาวจิตราภรณ์ ปาวิน	1 พฤศจิกายน 2565 เป็นต้นไป
9	หัวหน้างานนโยบาย แผน และประกันคุณภาพ คณะศิลปศาสตร์	นางสาวอุษณีย์ อินทะวงศ์	1 พฤศจิกายน 2565 เป็นต้นไป
10	หัวหน้างานบริการวิชาการและวิจัย คณะศิลปศาสตร์	นางสาวศุภลักษณ์ ดิน้อย	1 พฤศจิกายน 2565 เป็นต้นไป

ลำดับ	ตำแหน่ง	ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก	วาระการดำรงตำแหน่ง
11	หัวหน้างานบริการการศึกษาและกิจการนักศึกษา คณะศิลปศาสตร์	นางสาวพินดา พลະปัญญา	1 พฤศจิกายน 2565 เป็นต้นไป
12	หัวหน้างานบริหารและธุรการ คณะสารสนเทศและการสื่อสาร	นางสาวกษัตริ์ เทพศิริ	1 ธันวาคม 2565 เป็นต้นไป
13	หัวหน้างานคลังและพัสดุ คณะสารสนเทศและการสื่อสาร	นางสาวเปรมจิตร เทพานนท์	1 ธันวาคม 2565 เป็นต้นไป
14	หัวหน้างานคลังและพัสดุ คณะผลิตกรรมการเกษตร	นางพิกุล นิลवास	23 ธันวาคม 2565 เป็นต้นไป
15	หัวหน้างานบริการวิชาการและวิจัย คณะสารสนเทศและการสื่อสาร	นางสาวอุรัชชา สุวพานิช	12 มกราคม 2566 เป็นต้นไป
16	หัวหน้างานคลังและพัสดุ คณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร	นายอดุลย์ โปธิ	9 กุมภาพันธ์ 2566 เป็นต้นไป
17	หัวหน้างานบริการการศึกษาและกิจการนักศึกษา คณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร	นางสาวยุริวรรณ นนทวาสี	9 กุมภาพันธ์ 2566 เป็นต้นไป
18	หัวหน้างานพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและ สื่อสิ่งพิมพ์ กองบริหารงานสำนักบริหารและพัฒนา วิชาการ	<i>อยู่ระหว่างดำเนินการ</i>	
19	หัวหน้างานบริการการศึกษาและกิจการนักศึกษา คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ	<i>อยู่ระหว่างดำเนินการ</i>	
20	หัวหน้างานงานนโยบาย แผน และประกันคุณภาพ คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ	<i>อยู่ระหว่างดำเนินการ</i>	
21	หัวหน้างานบริหารและธุรการ คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ	<i>อยู่ระหว่างดำเนินการ</i>	
22	หัวหน้างานงานนโยบาย แผน และประกันคุณภาพ คณะผลิตกรรมการเกษตร	<i>อยู่ระหว่างดำเนินการ</i>	
การเสนอขอดำรงตำแหน่งสูงขึ้นด้วยผลงาน			
ลำดับ	รายชื่อ/สังกัด	ตำแหน่งที่ขอรับการแต่งตั้ง	วันที่ได้รับการแต่งตั้ง
1	นางธัญลักษณ์ อารยพิทยา งานวิเคราะห์งบประมาณและอัตรากำลัง กอง แผนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	13 กันยายน 2564
2	นางสาวผ่องนภา จิ่งธนะธาดากุล งานบริหารและธุรการ สำนักงานคณบดีคณะ สถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบสิ่งแวดล้อม คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ สิ่งแวดล้อม	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการ	22 กันยายน 2565

จากข้อมูลจะเห็นว่า มีบุคลากรขอเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางบริหารเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับกองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการการแจ้งไปผู้บริหารของแต่ละส่วนงานได้รับทราบข้อมูล บุคลากรประเภทสนับสนุนในสังกัดที่เป็นผู้มีคุณสมบัติครบและใกล้จะครบตามเกณฑ์ เพื่อรับทราบและใช้เป็น

ข้อมูลในการวางแผนและพิจารณาดำเนินการเข้าสู่กระบวนการที่เกี่ยวข้องต่อไป อย่างไรก็ตาม ในส่วนของการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นด้วยตำแหน่งบริหารนั้น ยังมีบางส่วนงานที่ดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งแล้ว ปรากฏผลว่าไม่มีผู้มาสมัคร โดยขณะนี้ ส่วนงานได้ใช้วิธีการให้ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดที่มีคุณสมบัติทำหน้าที่รักษาการตำแหน่งดังกล่าวไปพลางก่อน จำนวน 3 ส่วนงาน ประกอบด้วย ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานคณบดีคณะพัฒนาการท่องเที่ยว ตำแหน่งผู้อำนวยการกองบริหารงาน สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร และตำแหน่งผู้อำนวยการกองบริหารงานวิจัย สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร

นอกจากนั้น ก.บ.ม. ยังได้พิจารณาเห็นชอบกำหนดกรอบตำแหน่งระดับชำนาญการ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับชำนาญการ จำนวน 6 กรอบ แยกตามสังกัดดังนี้

สังกัด	จำนวน (กรอบ)
1. งานบริการการศึกษาและกิจการนักศึกษา สำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ - แพร่ เฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ - แพร่ เฉลิมพระเกียรติ	1
2. งานอำนวยการ กองคลัง สำนักงานมหาวิทยาลัย	2
3. งานวิจัยและพัฒนา กองเทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานมหาวิทยาลัย	3

ในส่วนของการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้จัดโครงการที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1 โครงการ คือ การทำงานวิเคราะห์เพื่อพัฒนางานประจำ

3.การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในรอบครึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ผ่านมา ก.บ.ม. ได้เห็นชอบให้มีการเริ่มใช้งานระบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) ซึ่งพัฒนาโดยคณะทำงานพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งระบบดังกล่าวได้ปรับปรุงรายละเอียดภาระงานให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การคิดภาระงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ ได้มีมติให้ขยายระยะเวลาการจัดทำข้อตกลงภาระงานของบุคลากรจากเดิม “ภายในเดือนธันวาคม 2565” เป็น “ภายในเดือนมกราคม 2566” เนื่องจากระบบดังกล่าวเริ่มต้นใช้งานปีแรก อาจพบปัญหาในการเข้าใช้งานระบบ ประกอบกับกองบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องดำเนินการจัดอบรมเพื่อชี้แจงการใช้งานให้แก่ผู้ใช้งานระบบได้รับทราบด้วย

โดยต่อมาคณะทำงานพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ระหว่างการพัฒนาระบบฯ พบว่า ภาระงานบริการวิชาการ (เชิงปริมาณ) มีความไม่ชัดเจนในการระบุรายละเอียดภาระงาน จึงเสนอต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณากำหนดแนวปฏิบัติต่อการกำหนดรายละเอียดภาระงานที่สามารถนำมาคิดภาระงานบริการวิชาการที่ชัดเจนมากขึ้น โดย ก.บ.ม. พิจารณาแล้วเห็นชอบให้กำหนด ดังนี้

ภาระงาน/ผลงาน	ภาระงานที่สามารถนำมาคิดคำนวณได้
หัวข้อ 1 การเป็นวิทยากร หัวข้อ 2 การเป็นผู้ช่วยวิทยากร	1) จะต้องเป็นการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งได้ขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชาของ ส่วนงาน/มหาวิทยาลัย เรียบร้อยแล้ว และ 2) เป็นการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งไม่ได้รับค่าตอบแทน หรือ เป็นการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งได้รับค่าตอบแทน และได้มีการปันส่วนรายได้เพื่อจัดสรร ไปยังส่วนงาน/มหาวิทยาลัย
หัวข้อ 3 การเป็นกรรมการที่แต่งตั้งโดย หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย	1) จะต้องเป็นการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งได้ขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชาของ ส่วนงาน/มหาวิทยาลัย เรียบร้อยแล้ว และ 2) เป็นการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งไม่ได้รับค่าตอบแทน หรือ เป็นการปฏิบัติ หน้าที่ซึ่งได้รับค่าตอบแทนเฉพาะหน่วยงานของรัฐฯ ที่ได้รับการยกเว้น ภาษีประจำปี
หัวข้อ 5 การไปปฏิบัติงานตามคำเชิญของ หน่วยงานภายนอก	1) จะต้องเป็นการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งได้ขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชาของ ส่วนงาน/มหาวิทยาลัย เรียบร้อยแล้ว และ 2) เป็นการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งไม่ได้รับค่าตอบแทน

หมายเหตุ : ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่สามารถระบุเป็นเอกสารหรือใบสำคัญรับเงินเท่านั้น

นอกเหนือจากการกำหนดหลักเกณฑ์การคำนวณภาระงานแล้วนั้น ยังมีส่วนที่เกี่ยวข้อง คือ การ กำหนดมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของบุคลากรประเภทวิชาการ ซึ่งขณะนี้ยังไม่ได้มีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับ สภาวะการณปัจจุบัน ก.บ.ม. จึงมีมติมอบหมายไปยังให้สำนักบริหารและพัฒนาราชการ เพื่อให้ดำเนินการเสนอ การปรับปรุงมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำต่อสภาวิชาการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นก่อนจัดทำเป็นข้อบังคับฯ เสนอต่อสภามหาวิทยาลัย เพื่อให้มีผลบังคับใช้ต่อไป รวมถึงให้นำข้อเสนอนี้เสนอแนะแนวเกี่ยวกับการกำหนด นโยบายการเบิกจ่ายค่าตอบแทนกรณีสอนเกินภาระงานฯ ให้ชัดเจน เพื่อที่ทุกคณะจะได้ถือปฏิบัติเป็นแนวทาง เดียวกัน ไปพิจารณา และดำเนินการเสนอมหาวิทยาลัยต่อไป

4. ระบบการบริหารค่าตอบแทน

ในรอบครึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ผ่านมา ก.บ.ม. ได้พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเพิ่ม สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ซึ่งเป็นการกำหนดโดยอ้างอิงจากระเบียบ กระทรวงการคลังว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ พ.ศ. 2562 โดย สาระสำคัญของประกาศฉบับดังกล่าว เป็นดังนี้

ประเด็น	สาระสำคัญ
1	วันที่มีผลบังคับใช้
2	หลักเกณฑ์และคุณสมบัติ
3	การจ่ายเงินเพิ่มฯ

1	ตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. เห็นชอบ
2	2.1 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างฯ และปฏิบัติงานด้านจัดซื้อจัดจ้างหรือ การบริหารพัสดุในหน่วยงาน 2.2 ผ่านการอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐ ตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด และได้รับวุฒิบัตรด้านการจัดซื้อจัดจ้างฯ จาก กรมบัญชีกลาง 2.3 เป็นผู้ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
3	ให้จ่ายได้ตั้งแต่วันที่มิคุณสมบัติครบถ้วน และไม่ก่อนที่ระเบียบฯ มีผลบังคับใช้

ประเด็น		สาระสำคัญ				
4	อัตราราย	อัตราเงินเพิ่มกรณีผ่านหลักสูตร (บาท/เดือน)				
		ตำแหน่ง	ระดับ	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง
		1. เจ้าหน้าที่	ปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน ชำนาญการ/ชำนาญงาน ชำนาญการพิเศษ/อาวุโส	2,000 ^{A1+B1} - -	- 3,000 ^{A1+B2} -	- - 4,000 ^{A1+B3}
2. หัวหน้า เจ้าหน้าที่	ชำนาญการ/ชำนาญงาน ชำนาญการพิเศษ/อาวุโส อำนวยการระดับต้นขึ้นไป	4,000 ^{A1+C1} - -	- 5,000 ^{A1+C2} -	- 6,000 ^{A1+C3} 6,000 ^{A1+C3}		
หมายเหตุ						
1) A1 หมายถึง หลักสูตรเตรียมความพร้อม (Preparation Course)						
2) B1 หมายถึง หลักสูตรเจ้าหน้าที่ระดับต้น (Fundamental officer Course)						
3) B2 หมายถึง หลักสูตรเจ้าหน้าที่ระดับกลาง (Intermediate officer Course)						
4) B3 หมายถึง หลักสูตรเจ้าหน้าที่ระดับสูง (Advanced officer Course)						
5) C1 หมายถึง หลักสูตรหัวหน้าเจ้าหน้าที่ระดับต้น (Fundamental Senior officer Course)						
6) C2 หมายถึง หลักสูตรหัวหน้าเจ้าหน้าที่ระดับกลาง (Intermediate Senior officer Course)						
7) C3 หมายถึง หลักสูตรหัวหน้าเจ้าหน้าที่ระดับสูง (Advanced Senior officer Course)						

และ ก.บ.ม. ยังได้ดำเนินการพิจารณาการขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ปฏิบัติงานในสายงานนิติกร (พ.ต.ก.) จำนวน 1 ราย คือ นางสาวกิริติภัณฑ์ ชัดวิงศ์ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ สังกัดฝ่ายกฎหมาย สำนักงานมหาวิทยาลัย โดยขณะนี้ อยู่ระหว่างการพิจารณาผลงานของคณะกรรมการประเมินฯ ซึ่งพิจารณาตามระเบียบมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ปฏิบัติงานในสายงานนิติกร ตำแหน่งนิติกร พ.ศ. 2555 และประกอบกับประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ที่ 161/2555 ลงวันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2555 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้

นอกจากนั้น ก.บ.ม. ยังได้ติดตามความก้าวหน้ากำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ (แต่งตั้ง 2) ของบุคลากรประเภทวิชาการ ซึ่งพิจารณาหลักเกณฑ์เป็นการเบื้องต้นไปแล้วนั้น แต่เนื่องจากยังไม่มีมติความชัดเจนในด้านแหล่งงบประมาณที่จะใช้สำหรับการจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าว จึงมีมติให้กองแผนงาน ดำเนินการพิจารณาด้านงบประมาณ และให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสำรวจข้อมูลการจัดทำผลงานทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณางบประมาณ ก่อนจัดทำเป็นประกาศหลักเกณฑ์เพื่อให้มีผลบังคับใช้ต่อไป

5. ด้านงานสวัสดิการ

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้ดำเนินการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรทุกคน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคง มั่นใจ และมีความสุขในการทำงานให้กับมหาวิทยาลัย โดยจะมีทั้งในส่วนที่กองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้จัดทำหลักเกณฑ์การจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรทุกคน หรือเงินที่จะนำไปใช้ยามที่เกษียณอายุ คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยแม่โจ้สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่สมัคร

เป็นสมาชิกตามความสมัครใจ รวมถึงเงินชดเชยที่จ่ายให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนที่เกษียณอายุ และในปีงบประมาณ 2565 ได้มีการดำเนินการดังนี้

1. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รายละเอียดของสมาชิก โดยในปี 2562 มีสมาชิกทั้งหมด 1,046 คน, ปี 2563 มีสมาชิกทั้งหมด 1,028 คน ลดลง 18 คน, ปี 2564 มีสมาชิกทั้งหมด 953 คน ลดลง 75 คน ปี 2565 มีสมาชิกทั้งหมด 942 คน ลดลง 11 คน และปี 2566 มีสมาชิกทั้งหมด 943 คน เพิ่มขึ้น 1 คน จะเห็นว่าจำนวนสมาชิกมีอัตราการลดลง อันเนื่องมาจากมีผู้เกษียณอายุงาน และตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้กำหนดให้สมาชิกจะได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์จากเงินสมทบเต็มจำนวน จะต้องเป็นสมาชิกตั้งแต่ห้าปีขึ้นไป

โดยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้เริ่มก่อตั้งเมื่อเดือนกันยายน 2558 หากเป็นสมาชิกตั้งแต่วันที่ก่อตั้งกองทุน จะเป็นสมาชิกครบ 5 ปี ในเดือนกันยายน 2563 ซึ่งหากลาออกจากกองทุนตั้งแต่เดือนกันยายน 2563 ก็จะได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์จากเงินสมทบเต็มจำนวน ดังนั้น พนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นสมาชิกจึงได้ลาออกเพื่อนำเงินในกองทุนไปใช้จ่ายส่วนตัว จึงทำให้มีอัตราการลดลงอย่างต่อเนื่อง ทางคณะกรรมการกองทุนฯ ได้มีมาตรการแก้ไขเพื่อไม่ให้มีอัตราการลดลงของสมาชิก เช่น ให้สมาชิกสามารถปรับลดอัตราเงินสะสมได้เพื่อลดค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน เพิ่มระยะเวลาการเข้าใหม่ของสมาชิกที่ลาออกไปจาก 1 ปี เป็น 3 ปี เพื่อให้สมาชิกได้ตระหนักถึงสิทธิประโยชน์ที่จะเสียไปหากลาออกแล้วจะเริ่มเข้าใหม่อีก รวมไปถึงแจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ลาออกไปครบ 3 ปี ถึงสิทธิการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ ได้อีกครั้ง สำหรับยอดเงินสะสมและยอดเงินสมทบ มีอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมีการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างในทุกปี ประกอบกับสมาชิกเพิ่มเงินสะสมของตัวเอง เพื่อจะได้นำไปลดหย่อนภาษีประจำปี โดยมีอัตราการเพิ่มขึ้นของยอดเงินสะสมและยอดเงินสมทบ คือ ปี 2562 จำนวน 132,980,411.11 บาท, ปี 2563 จำนวน 190,563,670.66 บาท, ปี 2564 จำนวน 290,973,129.33 บาท, ปี 2565 จำนวน 330,108,121.80 บาท และปี 2566 จำนวน 361,766,750.15 บาท

2. กองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้มีการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรทุกคน คือ ให้เงินช่วยเหลือในงานแต่งงาน งานทำบุญบ้านใหม่ งานศพ ค่ารับขวัญบุตร กรณีป่วยเป็นโรคไต หรือโรคมะเร็ง กรณีได้รับอุบัติเหตุและสูญเสียอวัยวะจนเป็นเหตุให้เกิดการทุพพลภาพ ให้เงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติภัยที่เกิดจากธรรมชาติ ให้ค่าตรวจสุขภาพประจำปี โดยสามารถสามารถไปตรวจสุขภาพประจำปีได้ด้วยตนเองตามโรงพยาบาลทั้งของรัฐและเอกชน ล่าสุดได้ออกหลักเกณฑ์การให้บุคลากรเดินทางไปศึกษาดูงาน จัดกิจกรรมนันทนาการ หรือทัศนศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

การจัดสวัสดิการอย่างครอบคลุมเพื่อให้ตรงตามความต้องการของบุคลากร เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร การให้กู้ยืมเงิน เป็นต้น ต้องมีงบประมาณมากพอเพื่อสำหรับการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม จึงต้องให้มหาวิทยาลัยพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้กองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัยแม่โจ้เพิ่มมากขึ้น

6. การคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ดีเด่น

ตามที่กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ให้ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการ และลูกจ้างประจำดีเด่น เป็นประจำทุกปี และในปี 2565 ที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยแม่โจ้พิจารณาแล้วโดยได้เสนอรายชื่อข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2565 จำนวน 1 ราย คือ นายสมใจ ปงหาญ สังกัดสำนักฟาร์มมหาวิทยาลัย

หมวดที่ 3

การพัฒนาบุคลากร

หมวดที่ 3 การพัฒนาบุคลากร

การรายงานผลการบริหารงานบุคคลต่อสภามหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2566

(1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2566)

1. การดำเนินการกรณีบุคลากรลาศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ
 - 1.1 อนุญาตให้บุคลากรไปสมัครสอบเพื่อลาศึกษาต่อฯ ในปี 2566 จำนวน 5 ราย
 - 1.2 อนุมัติให้บุคลากรลาศึกษาต่อฯ ในปี 2566 จำนวน 5 ราย
 - 1.3 อนุมัติให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงระยะเวลาเริ่มลาศึกษา จำนวน 1 ราย
 - 1.4 อนุมัติให้บุคลากรขยายระยะเวลาลาศึกษา จำนวน 4 ราย
 - 1.5 อนุมัติให้บุคลากรรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน (ยังไม่สำเร็จการศึกษา) จำนวน 6 ราย
 - 1.6 บุคลากรถูกเรียกตัวกลับให้รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน (ยังไม่สำเร็จการศึกษา) จำนวน 1 ราย
 - 1.7 บุคลากรแจ้งวันสำเร็จการศึกษา จำนวน 6 ราย
 - 1.8 บุคลากรถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน จำนวน 3 ราย
2. ข้อมูลบุคลากรอยู่ระหว่างลาศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศปัจจุบัน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566) จำนวน 49 ราย
 - 2.1 ระดับปริญญาตรี-โท จำนวน 3 ราย
 - 2.1.1 ประเภทวิชาการ (1 ราย)
 - 2.1.2 ประเภทสนับสนุน (2 ราย)
 - 2.2 ระดับปริญญาเอก จำนวน 46 ราย
 - 2.2.1 ประเภทวิชาการ (40 ราย)
 - 2.2.2 ประเภทสนับสนุน (6 ราย)
3. ระบบสารสนเทศบุคลากรลาศึกษาต่อฯ จำนวน 1 ระบบ
4. การแก้ไขปัญหาในการดำเนินการบุคลากรลาศึกษาต่อ
5. บุคลากรได้รับทุนลาศึกษาต่อ
 - 5.1 ทุนจากหน่วยงานภายนอก จำนวน 2 ทุน
 - 5.2 กองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวน 1 ทุน
6. การรับเป็นสถาบันต้นสังกัดให้แก่แก่นักเรียนทุน (ประเภทบุคคลทั่วไป) จำนวน 6 ราย
7. อนุญาตให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการ Hubert H. Humphrey Fellowship ปีการศึกษา 2023 ในลักษณะของการศึกษาและฝึกอบรม จำนวน 1 ราย
8. บุคลากรอยู่ระหว่างไปสอน วิจัย และศึกษาระยะสั้น ณ ต่างมหาวิทยาลัย จำนวน 1 ราย
9. บุคลากรอยู่ระหว่างการไปเขียนหนังสือเพื่อนำมาขอตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 1 ราย

รายงานผลการดำเนินการ

1. การดำเนินการกรณีบุคลากรลาศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ

1.1 อนุญาตให้บุคลากรไปสมัครสอบเพื่อลาศึกษาต่อ ในปี 2566 จำนวน 5 ราย

ก.บ.ม.อนุญาตให้บุคลากรไปสมัครสอบเพื่อลาศึกษาต่อฯ ในปี 2566 โดยผ่านความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาการลาศึกษาต่อฯ จำนวน 5 ราย ซึ่งหากบุคลากรไปสมัครสอบตามสถานศึกษาที่ได้รับอนุญาต และผ่านการคัดเลือกให้เข้าศึกษาต่อฯ ให้ทำเรื่องขออนุมัติลาศึกษาต่อที่ประชุมเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ทางเลือก	ระดับ	ประเภท	มหาวิทยาลัย	คาดว่า เริ่มศึกษา
1.	อ.จิราภรณ์ ศรีนาค (พนง.)	คณะศิลปศาสตร์	1.	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	ส.ค.66
			2.	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.เชียงใหม่	ส.ค.66
			3.	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหาร ศาสตร์	ส.ค.66
2.	อ.อุดมศักดิ์ ศิริทะ (พนง.)	คณะศิลปศาสตร์	1.	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.เทคโนโลยี พระจอมเกล้า ธนบุรี	ส.ค.66
			2.	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.ธรรมศาสตร์	ส.ค.66
3.	น.ส.วัชรินทร์ จันทวรรณ (พนง.)	สำนักวิจัยและ ส่งเสริมวิชาการ การเกษตร	1.	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.แม่โจ้	มิ.ย.66
4.	นายฉัตรชัย กำเริ้ว (พนง.)	คณะบริหารธุรกิจ	1.	ป.โท	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.แม่โจ้	มิ.ย.66
5.	น.ส.สุธีรา หมั่นแสน (พนง.)	คณะบริหารธุรกิจ	1.	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.เชียงใหม่	มิ.ย.66
			2.	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.แม่โจ้	ก.ค.66

1.2 อนุมัติให้บุคลากรลาศึกษาต่อฯ ในปี 2566 จำนวน 5 ราย

ก.บ.ม.อนุมัติให้บุคลากรลาศึกษาต่อฯ ในปี 2566 ในระดับปริญญาโท จำนวน 1 ราย ระดับปริญญาเอก จำนวน 4 ราย ตั้งแต่วันเปิดภาคเรียนเป็นต้นไป ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	เริ่มศึกษา	ถึงวันที่
1.	นางณัฐกานต์ มุกดาจตุรพักตร์ (พนง.)	คณะเทคโนโลยี การประมงและ ทรัพยากรทางน้ำ	ป.โท	ในประเทศ (บางส่วน)	ม.แม่โจ้	21 พ.ย.65	20 พ.ย.67
2.	อ.ธนวัฒน์ ปินตา (พนง.)	ม.แม่โจ้-แพร์ เฉลิมพระเกียรติ	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.นเรศวร	21 พ.ย.65	20 พ.ย.68
3.	ผศ.พิชชยานิดา คำวิชัย (พนง.)	คณะวิทยาศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.เชียงใหม่	21 พ.ย.65	20 พ.ย.68
4.	อ.วินัย แสงแก้ว (พนง.)	คณะผลิตกรรม การเกษตร	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.แม่โจ้	21 พ.ย.65	20 พ.ย.68
5.	อ.ศิริลักษณ์ สุขเจริญ (พนง.)	ม.แม่โจ้-แพร์ เฉลิมพระเกียรติ	ป.เอก	ในประเทศ (บางส่วน)	ม.เกษตรศาสตร์	28 พ.ย.65	27 พ.ย.69

1.3 อนุมัติให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงระยะเวลาเริ่มลาศึกษา จำนวน 1 ราย

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้ประกาศผลการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ประจำปีการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2565 แต่เนื่องจากสาขาวิชาที่ผ่านการคัดเลือกมีจำนวนน้อยกว่า 10 คน ซึ่งมหาวิทยาลัยได้สงวนสิทธิ์จะไม่ดำเนินการเปิดการเรียนการสอนในกรณีที่จำนวนผู้รายงานตัวเข้าศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาในแต่ละสาขาวิชาที่มีจำนวนน้อยกว่า 10 คน (เฉพาะภาคพิเศษ) บุคลากรจึงขออนุญาตเปลี่ยนแปลงระยะเวลาลาศึกษาต่อภายในประเทศ

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	ได้รับ อนุญาต	ถึงวันที่
1.	นางเพ็ญศิริ หน่อแก้ว (พนง.)	วิทยาลัยพลังงาน ทดแทน	ป.โท	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.แม่โจ้	1 พ.ย.65	31 ต.ค.67
= ก.บ.ม. ครั้งที่ 21/2565 เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2565 อนุญาตให้เปลี่ยนแปลงระยะเวลาลาศึกษาต่อ จาก ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2565 เป็น ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2566							

1.4 อนุมัติให้บุคลากรขยายระยะเวลาลาศึกษา จำนวน 4 ราย

ก.บ.ม.อนุมัติให้บุคลากรขยายระยะเวลาลาศึกษา จำนวน 4 ราย เนื่องจากครบกำหนดตามระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติ แต่บุคลากรยังไม่สำเร็จการศึกษา โดยมีการอนุมัติให้ขยายระยะเวลาลาศึกษาฯ ได้ครั้งละ 1 ปี (ระดับปริญญาเอก=จำนวน 4 ราย)

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	เริ่มเรียน	ขยายถึง วันที่
1.	อ.รจรวง ภาษะวรรณ (พนง.)	คณะศิลปศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	สถาบันบัณฑิต พัฒน บริหารศาสตร์ (NIDA)	7 ม.ค.65	6 ม.ค.67

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	เริ่มเรียน	ขยายถึง วันที่
2.	อ.อรัญย์ ดุษฎีดำเกิง (พนง.)	คณะบริหารธุรกิจ	ป.เอก	ต่างประเทศ	University of Valencia	17 ม.ค.63	26 ม.ค.67
3.	อ.จิระพงศ์ ไชยชาวงค์ (พนง.)	วิทยาลัยบริหาร ศาสตร์	ป.เอก	ต่างประเทศ (เต็มเวลา)	Universiti Sains Malaysia สหพันธรัฐ มาเลเซีย	18 ม.ค.61	11 ก.พ.67 (1 ก.พ.67-11 ก.พ. 67 จะ ได้ไม่ได้รับ เงินเดือน มาเลเซีย
4.	อ.จิราภรณ์ แม่คกลาเดอรัวี่ (พนง.)	คณะศิลปศาสตร์	ป.เอก	ต่างประเทศ (เต็มเวลา)	Simon Fraser University แคนาดา	4 ก.ย.58	7 ก.ย.67

1.5 บุคลากรได้รับอนุมัติให้รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน ในปี 2565-2566 (ยังไม่สำเร็จการ ศึกษา)

จำนวน 6 ราย

ก.บ.ม. อนุมัติให้บุคลากรรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน ในปี 2565-2566 ในขณะที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา จำนวน 6 ราย ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนดในการขอรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน ในขณะที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา ทั้งนี้ บุคลากรจะต้องสำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลา 1 ปี ภายหลังจากการรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	เริ่มเรียน	วันรายงานตัว กลับ
1.	อ.ภควิชญ์ ดำรงเกียรติ ศักดิ์ (พนง.)	คณะ สารสนเทศและ การสื่อสาร	ป.เอก	ต่างประเทศ (เต็มเวลา)	University Sains Malaysia มาเลเซีย	4 ม.ค.59	3 ก.ค.65
รายงานความก้าวหน้า ครั้งที่ 1 = ก.บ.ม.ในการประชุมครั้งที่ 4/2566 เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2566 รับทราบ							
2.	อ.ณัฐพงษ์ สายพิณ (พนง.)	คณะศิลป ศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	สถาบันบัณฑิต พัฒน บริหารศาสตร์	13 ส.ค.59	12 ส.ค.65
3.	อ.พัชรินทร์ สารมาท (พนง.)	คณะ บริหารธุรกิจ	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.ธุรกิจบัณฑิตย์	19 ส.ค.60	18 ส.ค.65
4.	อ.จิราวรรณ รอนราญ (พนง.)	คณะ วิทยาศาสตร์	ป.เอก	ต่างประเทศ (เต็มเวลา)	University of Science & Technology สาธารณรัฐ เกาหลี	20 ม.ค.61	28 ก.พ.66
5.	อ.ลักขณา ซาปู้ (พนง.)	คณะศิลป ศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.พะเยา	1 ส.ค.61	31 ก.ค.66

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	เริ่มเรียน	วันรายงานตัว กลับ
6.	อ.มัลลิกา ราชกิจ (พนง.)	คณะ วิทยาศาสตร์	ป.เอก	ต่างประเทศ (เต็มเวลา)	Faculty of Science and Engineering, Curtin University ออสเตรเลีย	1 ก.ย.60	31 ส.ค.66

1.6. บุคลากรถูกเรียกตัวกลับให้รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน (ยังไม่สำเร็จการศึกษา) จำนวน 1 ราย

มหาวิทยาลัยไม่อนุมัติให้ขยายระยะเวลาลาศึกษาฯ ตามที่เสนอขอ เนื่องจากไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ และแบบแผนของทางมหาวิทยาลัย และให้รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานต่อมหาวิทยาลัยหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นภายใน 7 วัน นับจากวันที่ที่ประชุม ก.บ.ม. มีมติ

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	วันเริ่มเรียน	ถึงวันที่	วันรายงาน ตัว
1.	นายภควัตร คำสุข (พนง.)	คณะ วิทยาศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.เชียงใหม่	7 ส.ค.60	6 ส.ค.65	3 ต.ค.65

1.7 บุคลากรแจ้งวันสำเร็จการศึกษา จำนวน 6 ราย

ก.บ.ม.เห็นชอบการแจ้งวันสำเร็จการศึกษา เนื่องจากสำเร็จการศึกษาและได้รับหลักฐานการสำเร็จการศึกษาเรียบร้อยแล้ว และให้เพิ่มวุฒิการศึกษาในทะเบียนประวัติ จำนวน 6 ราย

ระดับปริญญาโท จำนวน 1 ราย

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	เริ่มเรียน	ถึงวันที่	สำเร็จ การศึกษา
1.	ว่าที่ ร.ต.หญิง ศิริรณา อ้ายเสาร์ (พนง.)	คณะ วิทยาศาสตร์	ป.โท	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.แม่โจ้	6 ก.ค.62	5 ก.ค.66	7 ธ.ค.65

ระดับปริญญาเอก จำนวน 5 ราย

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	เริ่มเรียน	ถึงวันที่	สำเร็จ การศึกษา
1.	อ.ฉัตร ชูชื่น (พนง.)	คณะ บริหารธุรกิจ	ป.เอก	ในประเทศ	สถาบัน เทคโนโลยี นานาชาติสิ รินธร (SIIT)	6 ม.ค.51	6 ม.ค.58	31 ต.ค.65
2.	อ.จันทร์จิรา เหลลราช (พนง.)	คณะศิลป ศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.ขอนแก่น	22 ก.ค.62	21 ก.ค.66	28 ต.ค.65

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	เริ่มเรียน	ถึงวันที่	สำเร็จ การศึกษา
3.	อ.ทิพย์วดี โพธิ์สิทธิพรรณ (พนง.)	คณะ พัฒนาการ ท่องเที่ยว	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช่เวลา)	ม.แม่โจ้	1 ก.พ.60	10 มิ.ย.66	2 พ.ย.65
4.	อ.สุรรัตน์ ถือแก้ว (พนง.)	คณะสัตว ศาสตร์และ เทคโนโลยี	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	8 ม.ค.61	7 ม.ค.66	25 ม.ค.66
5.	นายวัฒนาพงษ์ ใหม่เพย (พนง.)	คณะ สารสนเทศ และการ สื่อสาร	ป.เอก	ในประเทศ (บางส่วน)	ม.แม่โจ้	19 พ.ย.61	18 พ.ย.65	2 พ.ย.65

1.8. บุคลากรถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน จำนวน 3 ราย

บุคลากร จำนวน 1 ราย มีพฤติการณ์เข้าข่ายเป็นการกระทำความผิดทางวินัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และขั้นตอนการลาศึกษาต่อฯ รวมถึงสัญญาลาศึกษาฯ และบุคลากร จำนวน 2 ราย ไม่สามารถสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกตามที่ได้รับอนุมัติ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน โดยมอบหมายให้ฝ่ายกฎหมายดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	เริ่มเรียน	ถึงวันที่	รายงานตัวกลับ
1.	นายภควีตร คำสุข (พนง.)	คณะ วิทยาศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.เชียงใหม่	7 ส.ค.60	6 ส.ค.65	3 ต.ค.65
<p>= ก.บ.ม. ครั้งที่ 16/2565 เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2565 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง</p> <p>= เนื่องจากมีพฤติการณ์เข้าข่ายเป็นการกระทำความผิดทางวินัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และขั้นตอนการลาศึกษาต่อฯ รวมถึงสัญญาลาศึกษาฯ รวมทั้งไม่ได้แจ้งให้มหาวิทยาลัยทราบเรื่องการพ้นสภาพ และการสมัครเข้าเป็นนักศึกษาใหม่ และมีมติให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง = อยู่ระหว่างการดำเนินการของฝ่ายกฎหมาย</p>								
2.	อ.กมลเทพ มีคำ (พนง.)	คณะ วิทยาศาสตร์	ป.เอก	ต่างประเทศ	University of kiel	2 ส.ค.53	1 ส.ค.59	3 ส.ค.59 (พ้นสภาพ= 31 มี.ค.62)
<p>= ก.บ.ม. ครั้งที่ 11/2565 เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2565 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริง</p> <p>= กรณีไม่สามารถสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกตามที่ได้รับอนุมัติ</p> <p>= อยู่ระหว่างการดำเนินการของฝ่ายกฎหมาย</p>								
3.	อ.ปณิดา กั้นถาด (พนง.)	ม.แม่โจ้- ชุมพร	ป.เอก	ในประเทศ (บางส่วน)	ม.นเรศวร	20 ส.ค.58	19 ส.ค.65	20 ส.ค.65 (พ้นสภาพ= 27 ก.ค.65)
<p>= ก.บ.ม. ครั้งที่ 14/2565 เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2565 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริง</p>								

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	เริ่มเรียน	ถึงวันที่	รายงานตัวกลับ
	= กรณีไม่สามารถสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกตามที่ได้รับอนุมัติ = อยู่ระหว่างการดำเนินการของฝ่ายกฎหมาย							

2. ข้อมูลบุคลากรอยู่ระหว่างลาศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 49 ราย

(ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566)

2.1 ระดับปริญญาตรี-โท จำนวน 3 ราย

2.1.1 ประเภทวิชาการ=1 ราย

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	เริ่มเรียน	ถึงวันที่
1.	อ.ดร.โอฬาร อ่องพะ (พนง.)	ม.แม่โจ้- แพร่ฯ	ป.ตรี	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.รามคำแหง	8 ก.ค.63	7 ก.ค.66

3.1.2 ประเภทสนับสนุน=2 ราย)

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	เริ่มเรียน	ถึงวันที่
1.	น.ส.กรกช เจริญทรัพย์ (พนง.)	สำนักงาน มหาวิทยาลัย	ป.โท	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.เชียงใหม่	5 ส.ค.62	4 ส.ค.65
2.	นางณัฐภรณ์ มุกดาจตุรพักตร์ (พนง.)	คณะ เทคโนโลยี การประมง และ ทรัพยากร ทางน้ำ	ป.โท	ในประเทศ (บางส่วน)	ม.แม่โจ้	21 พ.ย.65	20 พ.ย.67

2.2 ระดับปริญญาเอก จำนวน 46 ราย

2.2.1 ประเภทวิชาการ=40 ราย

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	เริ่มเรียน	ถึงวันที่
1.	อ.อภาลัย สุขสำราญ (พนง.)	คณะศิลป ศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.เกษตรศาสตร์	1 เม.ย.58	ไม่ได้ระบุ
2.	อ.จิราภรณ์ แม่คกลาเดอรัวี่ (พนง.)	คณะศิลป ศาสตร์	ป.เอก	ต่างประเทศ (เต็มเวลา)	Simon Fraser University แคนาดา	4 ก.ย.58	7 ก.ย.66
3.	อ.ตุลชัย ป่อทรัพย์ (พนง.)	คณะ สถาปัตยกรรม ศาสตร์และการ ออกแบบ สิ่งแวดล้อม	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.ขอนแก่น	7 ส.ค.60	6 ส.ค.66

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	เริ่มเรียน	ถึงวันที่
4.	อ.จิระพงศ์ ไชยขาววงศ์ (พนง.)	วิทยาลัยบริหาร ศาสตร์	ป.เอก	ต่างประเทศ (เต็มเวลา)	Universiti Sains Malaysia สหพันธรัฐ มาเลเซีย	18 ม.ค.61	11 ก.พ.67
5.	อ.พีรวิษณุ ภาคนท์กุล (พนง.)	คณะ สารสนเทศและ การสื่อสาร	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.เชียงใหม่	6 ส.ค.61	5 ส.ค.66
6.	อ.จิตต์รัตน์ ตันเสนีย์ (พนง.)	คณะศิลป ศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.ธรรมศาสตร์	11 มิ.ย.61	13 ส.ค.66
7.	อ.จิราดร ถิ่นอ่อน (พนง.)	คณะศิลป ศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	14 ส.ค.61	13 ส.ค.66
8.	อ.พิชิต สิทธิกัน (พนง.)	คณะ บริหารธุรกิจ	ป.เอก	ต่างประเทศ (เต็มเวลา)	National Taiwan University of Science and Technology (NTUST) ไต้หวัน	1 ก.ย.61	9 ก.ย.66
9.	อ.ฐิติมา ศรีพร (พนง.)	ม.แม่โจ้-ชุมพร	ป.เอก	ต่างประเทศ (เต็มเวลา)	Asia University ไต้หวัน	1 ก.ย.61	9 ก.ย.66
10.	อ.พัทธ์ยศ เดชศิริ (พนง.)	คณะ บริหารธุรกิจ	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	National Chung Cheng University ไต้หวัน	1 ก.ย.61	10 ก.ย.66
11.	อ.รจรวง ภาษะวรรณ (พนง.)	คณะศิลป ศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	สถาบันบัณฑิต พัฒน บริหารศาสตร์ (NIDA)	7 ม.ค.62	6 ม.ค.67
12.	อ.เสาวรีย์ ชัยวรรณ (พนง.)	คณะศิลป ศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.เชียงใหม่	5 ส.ค.62	4 ส.ค.66
13.	อ.สินีนากู สองศรี (พนง.)	ม.แม่โจ้-แพร่ฯ	ป.เอก	ต่างประเทศ (เต็มเวลา)	University of Glasgow สหราชอาณาจักร	8 พ.ค.62	30 ก.ย.66
14.	อ.ทวีศักดิ์ จันทร์งาม (พนง.)	คณะ วิทยาศาสตร์	ป.เอก	ต่างประเทศ (เต็มเวลา)	University of Glasgow สหราชอาณาจักร	6 พ.ค.62	15 ก.ย.66

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	เริ่มเรียน	ถึงวันที่
15.	อ.มารียาดาร์ ธิดาอักษรสกุลส์ (พนง.)	คณะศิลป ศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.ธรรมศาสตร์	6 ก.ค.62	5 ก.ค.66
16.	อ.ศิริโสภา สันติทฤษฎีกร (พนง.)	วิทยาลัยบริหาร ศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	มนเรศวร	24 มิ.ย.62	23 มิ.ย.66
17.	อ.สุปิยา ปัญญาทอง (พนง.)	คณะ สถาปัตยกรรม ศาสตร์และการ ออกแบบ สิ่งแวดล้อม	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	สถาบัน เทคโนโลยี พระจอมเกล้า คุณทหาร ลาดกระบัง	5 ส.ค.62	4 ส.ค.66
18.	อ.วาสนา สุขกุล (พนง.)	คณะ เศรษฐศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.มหิดล	13 ส.ค.62	12 ส.ค.66
19.	อ.อรทัย ดุษฎีดำเกิง (พนง.)	คณะ บริหารธุรกิจ	ป.เอก	ต่างประเทศ	University of Valencia	17 ม.ค.63	26 ม.ค.67
20.	ผศ.รุ่งกานต์ ใจวงค์ยะ (พนง.)	คณะ วิทยาศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.เชียงใหม่	8 ก.ค.63	7 ก.ค.66
21.	อ.กฤติลดา ล้วนเมือง (พนง.)	ม.แม่โจ้-แพร่ฯ	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.เชียงใหม่	8 ก.ค.63	7 ก.ค.66
22.	อ.ภูวเดช วงศ์โสม (พนง.)	คณะ สถาปัตยกรรม ศาสตร์และการ ออกแบบ สิ่งแวดล้อม	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.เชียงใหม่	8 ก.ค.63	7 ก.ค.66
23.	อ.ณัฐวณ พยัคคิน (พนง.)	ม.แม่โจ้-แพร่ฯ	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.ศิลปากร	13 ก.ค.63	12 ก.ค.66
24.	อ.อุบลวรรณ สุภาแสน (พนง.)	ม.แม่โจ้-แพร่ฯ	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	มนเรศวร	22 มิ.ย.63	21 มิ.ย.66
25.	อ.กริ่งกาญจน์ เจริญกุล (พนง.)	คณะ สารสนเทศและ การสื่อสาร	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.เชียงใหม่	23 พ.ย.63	22 พ.ย.66
26.	อ.ธีรภัทร จิโน (พนง.)	คณะ สถาปัตยกรรม ศาสตร์และการ ออกแบบ สิ่งแวดล้อม	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.ศิลปากร	5 ก.ค.64	4 ก.ค.67

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	เริ่มเรียน	ถึงวันที่
27.	อ.อรุณโรจน์ พวงสุวรรณ (พนง.)	คณะพัฒนาการ ท่องเที่ยว	ป.เอก	ในประเทศ (บางส่วน)	ม.พะเยา	28 มิ.ย.64	27 มิ.ย.67
28.	อ.ปณณวัฒน์ วังอนุสรณ์ (พนง.)	คณะ บริหารธุรกิจ	ป.เอก	ในประเทศ (บางส่วน)	ม.แม่โจ้	5 ก.ค.64	4 ก.ค.67
29.	อ.เวลิกา มามูล (พนง.)	คณะศิลป ศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	University Sains Malaysia มาเลเซีย	1 ต.ค.64	10 ต.ค.67
30.	สพญ.สาริศา กลิ่นหอม (พนง.)	คณะสัตวแพทย์ ศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.เชียงใหม่	1 พ.ย.64	7 ก.ค.66
31.	อ.กานต์ ทิพยาไกรศรี (พนง.)	คณะเทคโนโลยี การประมงฯ	ป.เอก	ต่างประเทศ	Hokkaido University	1 เม.ย.65	31 มี.ค.68
32.	อ.สุชีรา ขยาย (พนง.)	คณะ บริหารธุรกิจ	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.แม่โจ้	4 ก.ค.65	3 ก.ค.68
33.	อ.วิษชุดา เอื้ออารี (พนง.)	ม.แม่โจ้-ชุมพร	ป.เอก	ในประเทศ (บางส่วน)	ม.สงขลา นครินทร์	27 มิ.ย.65	26 มิ.ย.68
34.	อ.ดร.วาริน สุทนต์ (ขรก.)	คณะผลิต กรรมการ เกษตร	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.สุโขทัยธรร มาธิราช	15 มี.ค.65	14 มี.ค.68
35.	อ.ณัฐดนัย เขียววาท (พนง.)	คณะ บริหารธุรกิจ	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.เชียงใหม่	20 มิ.ย.65	19 มิ.ย.68
36.	ผศ.ดร.วิภาดา ใหม่เพย (พนง.) ปริญญาเอกใบที่สอง	ม.แม่โจ้-แพร่ เฉลิม พระเกียรติ	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.แม่โจ้	4 ก.ค.65	3 ก.ค.68
37.	อ.ธนวัฒน์ ปินตา (พนง.)	ม.แม่โจ้-แพร่ เฉลิม พระเกียรติ	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.นเรศวร	21 พ.ย.65	20 พ.ย.68
38.	อ.วินัย แสงแก้ว (พนง.)	คณะผลิต กรรมการ เกษตร	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.แม่โจ้	21 พ.ย.65	20 พ.ย.68
39.	ผศ.พิชยานิดา คำวิชัย (พนง.)	คณะ วิทยาศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.เชียงใหม่	21 พ.ย.65	20 พ.ย.68
40.	อ.ศิริลักษณ์ สุขเจริญ (พนง.)	ม.แม่โจ้-แพร่ เฉลิม พระเกียรติ	ป.เอก	ในประเทศ (บางส่วน)	ม.เกษตรศาสตร์	28 พ.ย.65	27 พ.ย.68

2.2.1 ประเภทสนับสนุน=6 ราย

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	ตั้งแต่วันที่	ถึงวันที่
1.	น.ส.จันทร์เพ็ญ สระระ (พนง.)	สำนักวิจัยและ ส่งเสริม วิชาการ การเกษตร	ป.เอก	ในประเทศ (บางส่วน)	ม.แม่โจ้	8 มิ.ย.60	7 มิ.ย.66
2.	นายศตพล กัลยา (พนง.)	ม.แม่โจ้-แพร่ฯ	ป.เอก	ในประเทศ (บางส่วน)	ม.นเรศวร	15 ส.ค.60	14 ส.ค.66
3.	นายศุภชัย ชัยอุดมวิณี (พนง.)	สำนักงาน มหาวิทยาลัย	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.สุโขทัยธรรม มาธิราช	15 ก.ย.61	14 ก.ย.66
4.	น.ส.อนุชิตา วงศ์ชื่น (พนง.)	คณะ วิทยาศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ (บางส่วน)	ม.แม่โจ้	1 ก.ค.62	30 มิ.ย.67
5.	น.ส.นิตยา ถาววัน (พนง.)	อุทยาน วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี เกษตรและ อาหาร	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	10 ส.ค.63	9 ส.ค.66
6.	นายเทพพิทักษ์ บุญทา (พนง.)	คณะ เทคโนโลยีการ ประมงและ ทรัพยากรทาง น้ำ	ป.เอก	ในประเทศ (บางส่วน)	ม.แม่โจ้	22 พ.ย.64	21 พ.ย.67

3. ระบบสารสนเทศบุคลากรการศึกษาต่อฯ

ปัจจุบันระบบสารสนเทศบุคลากรการศึกษาต่อฯ ซึ่งอยู่ในระหว่างการพัฒนาและทดสอบระบบ ซึ่งคาดว่าจะสามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในเดือนเมษายน 2566 ซึ่งเป็นไปตามแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ปี 2565-2566

4. การแก้ไขปัญหาในการดำเนินการบุคลากรการศึกษาต่อ

ปัจจุบันยังมีบุคลากรที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ดำเนินการ ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และขั้นตอนการลาศึกษาต่อฯ ซึ่งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ได้แจ้งเวียนมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ 12/2565 ในวันที่ 27 กรกฎาคม 2565 เรื่อง มาตรการในการกำกับดูแลติดตามบุคลากรที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ ให้บุคลากรได้รับทราบไปแล้ว โดยหากบุคลากรที่กระทำผิด ในครั้งที่ 1 จะมีหนังสือตักเตือนไปยังบุคลากรที่กระทำผิด และหากบุคลากรยังกระทำผิดในครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยบุคลากรรายนั้นทันที ในฐานความผิดที่ไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และขั้นตอนการลาศึกษาต่อฯ ที่ ก.บ.ม.กำหนดไว้ รวมถึงจะมีการตักเตือนไปยัง

ผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ประธานหลักสูตร และหัวหน้าส่วนงาน ตามลำดับด้วย ทั้งนี้ เพื่อเป็นการป้องกันความเสียหายอันอาจเกิดขึ้นตามมาในภายหลัง

5. บุคลากรได้รับทุนลาศึกษาต่อ

5.1 ทุนจากหน่วยงานภายนอก จำนวน 2 ทุน

1. นางสาวศรียุณา มาปลูก พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะ- วิทยาศาสตร์ ผู้ซึ่งได้รับทุนรัฐบาลทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จัดสรรให้ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ ประจำปี 2564 (ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ) ตามความต้องการของสาขาวิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ไปศึกษาในสาขาสถิติศาสตร์ เน้น สถิติ/สถิติวิเคราะห์/วิทยาการข้อมูล/การวิเคราะห์และจัดการข้อมูล/การวิเคราะห์ข้อมูล ระดับปริญญาโท-เอก หรือเอก ณ สหรัฐอเมริกา แคนาดา สหราชอาณาจักร ญี่ปุ่น เครือรัฐออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ สาธารณรัฐ ประชาชนจีน หรือประเทศในภูมิภาคยุโรป ซึ่งปัจจุบันยังอยู่ในระหว่างหาสถานศึกษา

2. นายชลัมพล ธารารักษ์ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ สังกัด งานวิชาการและพัฒนานักศึกษา สำนักงานคณบดีวิทยาลัยพลังงานทดแทน วิทยาลัยพลังงานทดแทน ผู้ซึ่ง ได้รับทุนรัฐบาลทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จัดสรรให้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม เพื่อศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ ประจำปี 2565 (ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ) ตามความต้องการของ สาขาวิชาพลังงานทดแทน วิทยาลัยพลังงานทดแทนมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ไปศึกษาในสาขา Robotics/Assistive Devices เน้น Human-Robot Interaction ระดับปริญญาเอก ณ แคนาดา ญี่ปุ่น เครือรัฐออสเตรเลีย หรือ นิวซีแลนด์ ซึ่งปัจจุบันยังอยู่ในระหว่างหาสถานศึกษา

5.2 ทุนจากกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวน 1 ทุน

ด้วยคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุมครั้งที่ 3/2565 เมื่อวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2565 มีมติให้ประกาศรับสมัครทุนการศึกษาจากกองทุนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปี 2566 เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัยศึกษาต่อในระดับ ปริญญาเอกภายในประเทศ หลักสูตรนานาชาติ จำนวน 2 ทุน และปริญญาเอกภายในประเทศ หลักสูตรปกติ จำนวน 2 ทุน ตามรายละเอียดสาขาที่ให้ทุนการศึกษา ดังนี้

ลำดับที่	สาขา
1.	สาขาด้านนวัตกรรมเกษตรและอาหาร หรือผู้ประกอบการด้านเกษตรและอาหาร หรือเทคโนโลยีด้านเกษตร และอาหาร
2.	สาขาด้านนวัตกรรมการท่องเที่ยว หรือผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว หรือเทคโนโลยีด้านการท่องเที่ยว
3.	สาขาด้านนวัตกรรมพลังงาน วัสดุ และเคมีชีวภาพ หรือผู้ประกอบการด้านพลังงาน วัสดุ และเคมีชีวภาพ หรือ เทคโนโลยีด้านพลังงาน วัสดุ และเคมีชีวภาพ
4.	สาขาด้านนวัตกรรมฟาร์มเกษตรอัจฉริยะ หรือผู้ประกอบการด้านฟาร์มเกษตรอัจฉริยะ หรือเทคโนโลยีด้าน ฟาร์มเกษตรอัจฉริยะ

ลำดับที่	สาขา
5.	สาขาด้านนวัตกรรมอุตสาหกรรมดิจิทัล หรือผู้ประกอบการอุตสาหกรรมดิจิทัล หรือเทคโนโลยีอุตสาหกรรมดิจิทัล
6.	สาขาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือผู้ประกอบการด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือเทคโนโลยีด้านวิทยาศาสตร์
7.	สาขาที่ตอบสนองความต้องการของหลักสูตร ความจำเป็น และความขาดแคลนของหลักสูตร

ผลปรากฏว่ามีผู้สมัครขอรับทุนการศึกษาจากกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปี 2566 จำนวน 1 ราย ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิชชยานิดา คำวิชัย พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ ผู้ซึ่งได้รับอนุมัติลาศึกษาต่อภายในประเทศ โดยใช้เวลาในการปฏิบัติงานเต็มเวลา ระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ คณะวิทยาศาสตร์ ณ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีกำหนด 3 ปี ตั้งแต่วันที่ 21 พฤศจิกายน 2565 ถึงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2568 แต่เนื่องจากผลสอบภาษาอังกฤษของผู้ช่วยศาสตราจารย์พิชชยานิดา คำวิชัย ไม่เป็นไปตามคุณสมบัติของผู้ขอรับทุนการศึกษาฯ ปัจจุบันบุคคลดังกล่าวยังอยู่ในระหว่างการนำผลสอบภาษาอังกฤษที่เป็นไปตามคุณสมบัติยื่นเสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานกองทุนฯ ซึ่งยังอยู่ในระหว่างดำเนินการ

6. การรับเป็นสถาบันต้นสังกัดให้แก่ักเรียนทุน (ประเภทบุคคลทั่วไป)

มหาวิทยาลัยได้รับเป็นสถาบันต้นสังกัดให้แก่ักเรียนทุน (ประเภทบุคคลทั่วไป) (ทุนรัฐบาลทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี) ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ จำนวน 6 ราย ยังไม่สำเร็จการศึกษา โดยนักเรียนทุนคาดว่าจะสำเร็จการศึกษา ในปี 2566-2572

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ปีที่ได้รับทุน	ต้นสังกัด	ทุนการศึกษาระดับ	ประเทศ
1.	น.สพคิน มรุปัญท์ธร	2559	คณะวิทยาศาสตร์	โท-เอก	สหราชอาณาจักร
	= เริ่มศึกษาระดับปริญญาโท สาขา Mathematical Modelling ณ University of Birmingham สหราชอาณาจักร ตั้งแต่วันที่ 25 ก.ย.60 = สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท 13 ธ.ค.61 = ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก หลักสูตร PhD in Actuarial Mathematics ณ Heriot-Watt University สหราชอาณาจักร ตั้งแต่วันที่ 16 ก.ย.62 ถึงวันที่ 8 ก.ย.66				
2.	น.สนุชดา มณีจันทร์	2559	คณะวิทยาศาสตร์	เอก	สหรัฐอเมริกา
	= เริ่มศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชา Horticulture and Agronomy ณ University of California, Davis สหรัฐอเมริกา ตั้งแต่วันที่ 12 ก.ย.61 ถึงวันที่ 11 กันยายน 2565 = ได้รับอนุมัติให้ขยายระยะเวลา ตั้งแต่วันที่ 12 ก.ย.65 ถึงวันที่ 11 กันยายน 2566				
3.	น.ส.กมลชนก เวียงล่อ	2560	ม.แม่โจ้-แพร่ฯ	ตรี-โท-เอก	อังกฤษ
	= เริ่มศึกษา 8/2017 = สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตร Chemical Engineering ณ University of Sheffield อังกฤษ ในเดือนมิถุนายน 2565 = ได้รับการตอบรับอย่างไม่เต็มใจให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หลักสูตร MSc in Biological and Bioprocess Engineernig ณ University of Sheffield เริ่มศึกษา 26 ก.ย.2565 = ได้รับอนุมัติให้ขยายระยะเวลา จนถึงวันที่ 26 ก.ย.66				

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ปีที่ได้รับทุน	ต้นสังกัด	ทุนการศึกษาระดับ	ประเทศ
4.	น.ส.ภรณ์ภัทร จันทร์ทิพย์	2560	คณะวิศวกรรมและ อุตสาหกรรมเกษตร	ตรี-โท-เอก	สหรัฐอเมริกา
<p>= เริ่มศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาอุตสาหกรรมอาหาร ณ Pennsylvania State University, Brewster Academy ประเทศสหรัฐอเมริกา ปี 2561 จนถึงวันที่ 6 ก.ย. 65</p> <p>= เริ่มศึกษาระดับปริญญาตรี สาขา Food Science ณ University of Wisconsin-Madison ประเทศสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่วันที่ 7 ก.ย.65 ถึงวันที่ 6 ก.ย. 2567</p>					
5.	น.ส.ชุตินา เต็มนิธิรัตน์	2561	คณะสัตวศาสตร์และ เทคโนโลยี	ตรี-โท-เอก	สหราชอาณาจักร
<p>= ศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตร BSc in Virology and Immunology ณ University of Bristol สหราชอาณาจักร มีกำหนด 3 ปี ตั้งแต่วันที่ 28 กันยายน 2563 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2566</p> <p>= หากเสร็จสิ้นการศึกษาระดับปริญญาตรีในเดือนมิถุนายน 2566 นทร. ชั้นปีที่ 3 ขอย้ายหลักสูตรเป็นหลักสูตรปริญญาตรีควบโทได้ ซึ่งไม่ทำให้ระยะเวลาเพิ่มขึ้นจากที่เคยได้รับอนุมัติไว้เดิม และจะไม่มีภาระอนุมัติให้ศึกษาในระดับปริญญาโทอีก สนร.จะอนุมัติให้ขยายเวลาศึกษาระดับปริญญาตรีควบโท เมื่อนทร.ทราบผลการศึกษาชั้นปีที่ 3</p>					
6.	นายพวุฒิสรรค์ มุกเนียม	2562	คณะวิทยาศาสตร์	เอก	สหรัฐอเมริกา
<p>= เริ่มศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ เน้นการบริหารและประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ ณ Washington D.C. ประเทศสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่วันที่ 24 ส.ค. 63 ถึงวันที่ 12 พ.ค. 67</p> <p>= นทร.อยู่ในระหว่างศึกษาต่อระดับปริญญาเอก</p>					

7. อนุญาตให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการ Hubert H. Humphrey Fellowship ปีการศึกษา 2023

ในลักษณะของการศึกษาและฝึกอบรม จำนวน 1 ราย

ก.บ.ม.ครั้งที่ 4/2566 เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2566 อนุญาตให้อาจารย์ ดร.พิมพ์มล แก้วมณี พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ ประธานอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรเศรษฐศาสตร์บัณฑิต สังกัดคณะเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกให้ได้รับทุน Hubert H. Humphrey Fellowship Program ของมูลนิธิการศึกษาไทย-อเมริกัน (ฟูลไบร์ท) เข้าร่วมโครงการ non-degree study program Hubert H. Humphrey Fellowship ปีการศึกษา 2023 ในลักษณะของการศึกษาและฝึกอบรม สาขาการพัฒนาศรษฐกิจ ของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา ณ ประเทศสหรัฐอเมริกา มีกำหนด 12 เดือน ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2566 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม 2567 ทั้งนี้ อยู่ในระหว่างดำเนินการเพื่อขออนุมัติเดินทางต่ออธิการบดี

8. บุคลากรอยู่ระหว่างไปสอน วิจัย และศึกษาหลักสูตรระยะสั้น ณ ต่างประเทศ จำนวน 1 ราย

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	สถานที่	ตั้งแต่วันที่	ถึงวันที่	รวม ระยะเวลา
1.	อ.วาสิตา สวางค์ทะ (พนง.)	อาจารย์	คณะศิลป ศาสตร์	University of Washington- Seattle Campus ประเทศอเมริกา	14 ก.ย.65	27 มิ.ย.66	9 เดือน 14 วัน
ได้รับทุน Fulbright Foreign Language Teaching Assistant (FLTA) Fellowship Program ประจำปีการศึกษา 2565 จากมูลนิธิการศึกษาไทย-อเมริกัน (ฟูลไบร์ท)							

9. บุคลากรอยู่ระหว่างไปเขียนหนังสือเพื่อนำมาขอตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 1 ราย

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	ประเภท (เขียนหนังสือ/ ตำรา)	ตั้งแต่วันที่	ถึงวันที่	รวม ระยะเวลา
1.	ผศ.ดร.วินัย วิริยะอลงกรณ์ (พนง.)	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์	คณะผลิต กรรมการ เกษตร	เขียนหนังสือ เรื่อง นวัตกรรม การผลิตลำไย	1 พ.ย.65	31 ต.ค.66	1 ปี
= รายงานความก้าวหน้าครั้งที่ 1 (ก.บ.ม.ครั้งที่ 4/2566 เมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2566 เห็นชอบ)							

สำหรับการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยได้มีการดำเนินงานจัดโครงการ/กิจกรรม ตามแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายด้านบุคลากรของสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ และแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (MJU as One) โดยมีจำนวนโครงการทั้งหมด 28 โครงการ และได้มีการถ่ายทอดแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ฯ ให้ส่วนงาน/หน่วยงานรับทราบและพิจารณาจัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละส่วนงาน ซึ่งในระยะ 6 เดือน บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และแผนบริหารทรัพยากรของแต่ละส่วนงาน จำนวน 584 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10 (ข้อมูล ณ วันที่ 27 มี.ค. 66)

สำหรับแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้ดำเนินการแล้ว 4 โครงการ และอยู่ระหว่างดำเนินการ 24 โครงการ แบ่งเป็น มิติที่ 1 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 100 ปี จำนวน 5 โครงการ ดำเนินการแล้ว 1 โครงการ มิติที่ 2 การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก จำนวน 14 โครงการ ดำเนินการแล้ว 1 โครงการ มิติที่ 3 การขับเคลื่อนความเป็นนานาชาติ จำนวน 2 โครงการ และมิติที่ 4 การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย จำนวน 2 โครงการ อยู่ระหว่างการดำเนินการ และมิติที่ 5 ความมั่นคงทางการเงินและเติบโตอย่างยั่งยืน จำนวน 5 โครงการ ดำเนินการแล้ว 2 โครงการ

สรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของแผน

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด รวม	ตัวชี้วัดที่ บรรลุ	ตัวชี้วัดที่ อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ร้อยละ ความสำเร็จ	โครงการ/ กิจกรรม	โครงการที่ได้ ดำเนินการแล้ว	โครงการ/กิจกรรม ที่อยู่ระหว่าง ดำเนินการ
<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1</u> ส่งเสริมบุคลากรในการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	3	-	3	-	5	1	4
<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2</u> พัฒนาการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย	7	1	6	14.29	14	1	13
<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3</u> พัฒนาบุคลากรของ มหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับ นานาชาติ	2	-	2	-	2	-	2
<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4</u> บริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรสมัยใหม่	2	-	2	-	2	-	2
<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5</u> สนับสนุนการเพิ่ม ประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและ เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อความยั่งยืนขององค์กร	2	-	2	-	5	2	3
รวม	16	1	15	-	28	4	24

ตารางที่ 1 โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินงานไปแล้ว

ลำดับ	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
มิติที่ 1 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 100 ปี					
1	มีการลงทุนและสร้างทุนมนุษย์ / ศึกษาศักยภาพบุคลากรที่มี ศักยภาพสูงออกมาสร้าง คุณค่า/ ส่งเสริม พัฒนา ยกระดับศึกษาศักยภาพบุคลากร (Upskills/Reskills)	แผนส่งเสริมศักยภาพบุคลากร	กองบริหารงานทรัพยากรบุคคล และกิจการพิเศษ	1. มีการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรผ่านกิจกรรม Club MJU Spinoff ในโครงการเสวนาสร้างความเข้าใจโครงการจัดตั้ง บริษัท เอ็ม.เจ.ยู. โฮลดิ้ง จำกัด (M.J.U. Holding Company) เมื่อวันที่ 21 ก.พ.66 เป็นการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในการผลักดันงานวิจัยให้สามารถเข้าสู่เชิงพาณิชย์ 2. สนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมอบรมหลักสูตร University Holding Company Directorship Certification Program (UHCDP) หัวข้อ “นโยบายและทิศทางการสร้างระบบนิเวศนวัตกรรมผ่านกลไกบริษัทโฮลดิ้งของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย”	24,125 93,200 (งบเพิ่มเติมจากที่ได้รับอนุมัติในครั้งแรก)
2	ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในการสนับสนุนดำเนินงานยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	โครงการพัฒนาบุคลากรดิจิทัลใหม่เพื่อสนับสนุนงานมหาวิทยาลัยทุกระดับ	กองเทคโนโลยีดิจิทัล	โครงการสัมมนา Microsoft Azure Dev Tools for Teaching & Trends Technology 2023 รูปแบบออนไลน์ วันที่ 15 มีนาคม 2566 สำหรับบุคลากรและนักศึกษา ในการใช้ซอฟต์แวร์ต่าง ๆ เพื่อการเรียนการสอนภายในมหาวิทยาลัย และเทคโนโลยีการศึกษาหรือ EdTech (Education Technology)	-

ลำดับ	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
				ได้มีการปรับตัวทั้งกระบวนการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการศึกษา สิ่งสำคัญอย่างยิ่งคือการพัฒนากระบวนการศึกษา พัฒนาเนื้อหาหรือบทเรียน ให้สอดคล้องกับบริบทของการจัดการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม	
มติที่ 2 การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก					
3	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	โครงการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน หัวข้อ "การป้องกันประโยชน์ขัดกันในการทำงาน"	ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ได้จัดโครงการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน หัวข้อ "การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงานและสร้างความตระหนักในวัฒนธรรม No gift Policy" เมื่อวันที่ 24 ก.พ. 66	11,400
4	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรประเภทวิชาการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการและประเภทสนับสนุนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสัดส่วนงบประมาณที่เหมาะสม	โครงการส่งเสริมการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ กองบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการอบรมเขียนบทความวิชาการอย่างไรและการเลือกวารสารทางวิชาการให้เหมาะสมกับผลงาน วันที่ 16 ม.ค. 66 โครงการจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ วันที่ 3 ก.พ. 66	5,190 15,680

ตารางที่ 2 โครงการ/กิจกรรมที่อยู่ระหว่างดำเนินงาน (งบประมาณจากกองทุนพัฒนาบุคลากรและงบประมาณของส่วนงาน)

ลำดับ	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน	งบประมาณ
มิติที่ 1 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 100 ปี					
1	ส่งเสริมบุคลากรให้รับรู้ยุทธศาสตร์และช่วยสนับสนุนการดำเนินการเพื่อส่งเสริมการบรรลุยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	โครงการอธิการบดีและผู้บริหารพบบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/กองแผนงาน/ทุกส่วนงาน	ได้ดำเนินงานในส่วนงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ฯ (6 ต.ค.65) และมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร (4 พ.ย.65) และอยู่ระหว่างดำเนินงานสำหรับส่วนงานในแม่โจ้เชียงใหม่ ซึ่งเริ่มดำเนินงานระหว่างเดือน เม.ย.- ก.ค. 66	100,000
2	ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในการสนับสนุนดำเนินงานยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	โครงการพัฒนาบุคลากรดิจิทัลใหม่เพื่อสนับสนุนงานมหาวิทยาลัย ทุกระดับ	กองเทคโนโลยีดิจิทัล/ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อยู่ระหว่างดำเนินการเตรียมจัดโครงการฝึกอบรมความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562	งบส่วนงาน
3	แผนการสร้างผู้นำ	โครงการอบรมผู้บริหารระดับคณะ (MAP)	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ได้จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากรแล้ว อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำหลักสูตร	350,000
4		โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างผู้บริหารประเภทสนับสนุน (บนก.)	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ได้จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากรแล้ว อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำหลักสูตร	250,000
มิติที่ 2 การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก					
5	สร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนามหาวิทยาลัย	กิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมการทำงาน	ทุกส่วนงาน	อยู่ระหว่างดำเนินการ	งบส่วนงาน

ลำดับ	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน	งบประมาณ
6	สร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนามหาวิทยาลัย	โครงการก้าวใหม่สายวิชาการ/สายสนับสนุน	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อยู่ระหว่างปรับหลักสูตรให้เนื้อหา มีความกระชับ และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมีกำหนดดำเนินการในเดือน พ.ค.-มิ.ย. 66	270,000
7	สร้างระบบสวัสดิการของบุคลากร	กิจกรรมจัดทำคู่มือสวัสดิการของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2566	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	อยู่ระหว่างดำเนินการ	งบส่วนงาน
8		โครงการจัดทำระบบสารสนเทศสวัสดิการ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	ได้จัดทำหนังสือไปยังกองคลังเพื่อขอความอนุเคราะห์ทีมพัฒนาระบบ e-finance ของกองคลัง ในการเพิ่มระบบการเบิกจ่ายสวัสดิการของบุคลากรไปในระบบ e-finance ซึ่งอยู่ระหว่างรอกองคลังตอบรับ หลังจากนั้นจะหารือในรายละเอียดของระบบสารสนเทศ	
9		โครงการสำรวจการรับรู้และความต้องการสวัสดิการของบุคลากร	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	อยู่ระหว่างดำเนินการ	
10	ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร และพัฒนาระบบสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว	กิจกรรมพัฒนาระบบ IDP ออนไลน์	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/กองเทคโนโลยีดิจิทัล	อยู่ระหว่างดำเนินการ คาดว่าจะแล้วเสร็จในเดือน เมษายน	-

ลำดับ	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน	งบประมาณ
11	ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรและพัฒนาาระบบสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	กิจกรรมพัฒนาระบบลาศึกษาต่อ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/กองเทคโนโลยีดิจิทัล	อยู่ระหว่างดำเนินการ คาดว่าจะแล้วเสร็จในเดือนเมษายน	-
12	ตอบสนองต่อการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว	กิจกรรมพัฒนาระบบลาออนไลน์	กองบริหารทรัพยากรบุคคล/กองเทคโนโลยีดิจิทัล	อยู่ระหว่างดำเนินการ คาดว่าจะแล้วเสร็จในเดือนเมษายน	-
13	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณ	สภาพนักงาน	กำหนดดำเนินการในเดือนสิงหาคม	งบส่วนงาน
14	สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาที่สอดคล้องตามตำแหน่ง กลุ่มงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพและสมรรถนะของมหาวิทยาลัย	โครงการพัฒนาบุคลากรตามสายอาชีพและสมรรถนะ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ/สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร/ทุกส่วนงาน	อยู่ระหว่างดำเนินการโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานมหาวิทยาลัย กำหนดจัดวันที่ 3-4 เม.ย.66 และได้จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการผู้นำกลุ่มชุมชนปฏิบัติ (คุณอำนวย) ด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อจัดอบรมบุคลากรตามกลุ่มงาน	200,000
15	สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาที่สอดคล้องตามตำแหน่ง กลุ่มงานความก้าวหน้าในสายอาชีพและสมรรถนะของมหาวิทยาลัย	กิจกรรมจัดทำคู่มือสมรรถนะ พ.ศ. 2566	คณะกรรมการดำเนินการกำหนดสมรรถนะมาตรฐานของตำแหน่ง/ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อยู่ระหว่างดำเนินการปรับสมรรถนะตามของเสนอแนะของคณะกรรมการฯ เพื่อให้สอดคล้องกับการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยสู่สถาบันอุดมศึกษา กลุ่มที่ 2	-

ลำดับ	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน	งบประมาณ
16	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรประเภทวิชาการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการและ	โครงการส่งเสริมการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล/ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อยู่ระหว่างเตรียมจัดโครงการคลินิกวิชาการเพื่อส่งเสริมการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ	22,000
17	ประเภทสนับสนุนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสัดส่วนงบประมาณที่เหมาะสม	โครงการส่งเสริมการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ทุกส่วนงาน	อยู่ระหว่างดำเนินการ โดยกำหนดการอบรมในหัวข้อ คู่มือปฏิบัติงาน (มิ.ย.66) การวิเคราะห์งาน (ก.ค.66) และการวิจัย (ก.ย.66)	70,000
มติที่ 3 ความเป็นนานาชาติ					
18	ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศจากหน่วยงานภายในและภายนอก	โครงการส่งเสริมทักษะด้านภาษาสำหรับบุคลากรประเภทวิชาการ/สนับสนุน	คณะศิลปศาสตร์/ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อยู่ระหว่างดำเนินการ ได้ประสานคณะศิลปศาสตร์จัดทำหลักสูตรอบรมด้านภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 แก่บุคลากร	25,000
19	ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในระดับนานาชาติ	กิจกรรมการเจรจาความร่วมมือทางวิชาการ ร่วมกับมหาวิทยาลัยและองค์กรในต่างประเทศ	กองวิเทศสัมพันธ์/ทุกส่วนงาน	อยู่ระหว่างดำเนินการ ปัจจุบันมีจำนวนความร่วมมือทางวิชาการในระดับนานาชาติ (MOU) จำนวน 48 ฉบับ	งบส่วนงาน
มติที่ 4 การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย					
20	ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในการสร้างเทคโนโลยีนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ	โครงการส่งเสริมเทคโนโลยีและนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการแก่บุคลากรประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุน	อุทยานวิทยาศาสตร์ฯ/ศูนย์ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมฯ/ศูนย์การศึกษาแนวโน้มนวัตกรรมฯ/ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อยู่ระหว่างดำเนินการ โดยได้จัดทำร่างโครงการเพื่อเสนอขออนุมัติโครงการ	20,000

ลำดับ	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน	งบประมาณ
21	ออกระเบียบ หรือ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์ที่สอดคล้องกับการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกของบุคลากรประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุน	กิจกรรมพัฒนาระบบการบริหารบุคคลที่รองรับการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกของบุคลากร	อุทยานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร	อยู่ระหว่างดำเนินการ	-
มติที่ 5 การเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย					
22	สร้างความตระหนักในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	โครงการส่งเสริมเงินออม - กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล/ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อยู่ระหว่างดำเนินการ โดยได้ประสาน บลจ.กรุงเทพ เพื่อกำหนดวันจัดโครงการ	งบส่วนงาน
23	ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเงินและ	กิจกรรมจัดทำคู่มือปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้าง มหาวิทยาลัยแม่โจ้	กองคลัง/กองตรวจสอบภายใน	อยู่ระหว่างดำเนินการ	งบส่วนงาน
24	งบประมาณ	โครงการอบรมด้านการเงินและงบประมาณ	กองคลัง/กองตรวจสอบภายใน	กำหนดจัดโครงการในเดือนสิงหาคม	งบส่วนงาน

หมวดที่ 4

ด้านกฎหมาย

หมวดที่ 4 ด้านกฎหมาย

1. การยกร่าง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศด้านการบริหารงานบุคคล (ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566)

เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2560 ในระยะ 6 เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ฝ่ายกฎหมาย สำนักงานมหาวิทยาลัย และคณะกรรมการด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้ดำเนินการตรวจสอบและยกร่างข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ มหาวิทยาลัย รวมถึงประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) รวมทั้งสิ้น 56 ฉบับ ประกอบด้วยข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 9 ฉบับ ดังต่อไปนี้

1.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ในระยะ 6 เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ยังไม่มีเหตุผลความจำเป็นในการออก ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ด้านการบริหารงานบุคคล

1.2 ระเบียบมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวน 1 ฉบับ ได้แก่

ระเบียบมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยกองทุนการให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่เกี่ยวข้อง กรณีเสียชีวิต (ฉบับที่ 2)

1.3 ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวน 6 จำนวน ได้แก่

(1) ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง กำหนดอัตราค่าตอบแทนผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา ประเมินบทความวิจัยและบทความทางวิชาการ วารสารคณะผลิตกรรมการเกษตร

(2) ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง กำหนดอัตราค่าตอบแทนผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา ประเมินบทความวิจัยและบทความทางวิชาการวารสารผลิตกรรมการเกษตรของคณะผลิตกรรมการเกษตร

(3) ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง กำหนดอัตราค่าตอบแทนคณะกรรมการสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

(4) ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการเผยแพร่บทความวิจัย และบทความทางวิชาการวารสารผลิตกรรมการเกษตรของคณะผลิตกรรมการเกษตร

(5) ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสาธารณสุข (ฉบับที่ 2)

(6) ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ

1.4 ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) จำนวน 2 ฉบับ

(1) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เรื่อง การคิดภาระงานของผู้ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ

(2) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานเป็นพนักงานส่วนงานชาวต่างชาติและลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ ที่มีสัญญาจ้าง

2. การดำเนินการทางวินัยและจรรยาบรรณต่อผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (โดยเป็นการดำเนินงานต่อเนื่องมาจนถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2566)

สำหรับการดำเนินการทางวินัยและจรรยาบรรณต่อบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในช่วงระยะ 6 เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริงเพื่อรวบรวมพยานหลักฐานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการร้องเรียนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 11 เรื่อง โดยประเด็นที่มีการร้องเรียนให้ตรวจสอบมากที่สุดเป็นเรื่องบุคลากรมีพฤติกรรมที่อาจเข้าข่ายมีประโยชน์ทับซ้อน หรือมีการทุจริต จำนวนรวม 5 เรื่อง และถัดมาเป็นเรื่องการกระทำผิดระเบียบด้านการลาศึกษาต่อ จำนวน 3 เรื่อง นอกจากนี้ ยังมีกรณีร้องเรียนอื่น ๆ อีกรวม 3 เรื่อง

ในการนี้ กรณีที่ผลการสอบสวนหาข้อเท็จจริงปรากฏว่า บุคลากรมีพฤติกรรมเข้าข่ายเป็นการกระทำความผิดทางวินัยและจรรยาบรรณ จะต้องดำเนินการเสนอมหาวิทยาลัยให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย หรือเสนอเรื่องต่อคณะกรรมการจรรยาบรรณ เพื่อดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนในการสอบสวนพิจารณาทางวินัย พ.ศ. 2561 หรือข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยจรรยาบรรณ พ.ศ. 2560 แล้วแต่กรณีต่อไป ในกรณีที่ปรากฏว่า การกระทำดังกล่าวได้ก่อให้เกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการสอบสวนหาข้อเท็จจริงความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 อีกทางหนึ่งด้วย ทั้งนี้ ในระยะ 6 เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 นั้น ปรากฏว่ามีข้อเท็จจริงที่นำมาสู่การสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัย จำนวน 4 เรื่อง มีกรณีเกิดความเสียหายที่นำมาสู่การสอบข้อเท็จจริงความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 เรื่อง และมีกรณีการสอบสวนการกระทำผิดทางจรรยาบรรณ จำนวน 1 เรื่อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 การสอบสวนหาข้อเท็จจริง จำนวน 11 เรื่อง

กรณี	ดำเนินการแล้วเสร็จ	ผลการพิจารณากรณีดำเนินการแล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
(1) บุคลากรมีพฤติกรรมมีประโยชน์ทับซ้อน/ทุจริต	1	แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย	4
(2) บุคลากรมีพฤติกรรมกระทำผิดระเบียบด้านการบริหารงานบุคคล	1	แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย	
(3) บุคลากรมีพฤติกรรมกระทำผิดระเบียบด้านการเงินและพัสดุ	1	ยุติเรื่อง	1
(4) บุคลากรมีพฤติกรรมกระทำผิดระเบียบด้านการลาศึกษาต่อ	1	แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย	2
จำนวนรวม (เรื่อง)	4		7

2.2 การสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัย จำนวน 4 เรื่อง

กรณี	ดำเนินการแล้วเสร็จ	ผลการพิจารณากรณีดำเนินการแล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
(1) บุคลากรมีการกระทำเข้าข่ายทุจริตต่อหน้าที่			1
(2) บุคลากรขาดราชการติดต่อกันเกินสิบห้าวัน	2	บุคลากรมีความผิดวินัยร้ายแรง ลงโทษไล่ออกจากงาน	
(3) บุคลากรไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนด้านการลาศึกษาต่อ			1
จำนวนรวม (เรื่อง)	2		2

2.3 การสอบข้อเท็จจริงความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 เรื่อง

กรณี	ดำเนินการแล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
บุคลากรเข้าข่ายทุจริตต่อหน้าที่ มีมูลค่าความเสียหายเนื่องจากเงินขาดบัญชีจำนวน 2,143,814 บาท		1
จำนวนรวม (เรื่อง)		1

2.4 การสอบสวนการกระทำผิดจรรยาบรรณ จำนวน 1 เรื่อง

กรณี	ดำเนินการแล้วเสร็จ	ผลการพิจารณากรณีดำเนินการแล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
บุคลากรถูกกล่าวหาว่ามีการกระทำเข้าข่ายเป็นความผิดจรรยาบรรณต่อผู้ได้บังคับบัญชา	1	บุคลากรไม่มีความผิดตามข้อกล่าวหา	
จำนวนรวม (เรื่อง)	1		

2.5 การอุทธรณ์และร้องทุกข์

ในช่วงระยะ 6 เดือนแรก ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ปรากฏว่ามีบุคลากรยื่นหนังสือร้องทุกข์มายังมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยได้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.อ.ม.) ดำเนินการพิจารณาตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ.2562 จำนวน 2 เรื่อง ดังนี้

กรณี	ดำเนินการแล้วเสร็จ	ผลการพิจารณากรณีดำเนินการแล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
(1) บุคลากรร้องทุกข์ว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการประเมินผลการเลื่อนเงินเดือน	1	ก.อ.ม. ยกคำร้องทุกข์เนื่องจากเกิน	
(2) บุคลากรร้องทุกข์เนื่องจากถูกหักเงินเดือนเพื่อชดใช้เงินยืมเงินทศรอง	1	ระยะเวลาและไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขการโต้แย้งภายในของมหาวิทยาลัย	
จำนวนรวม (เรื่อง)	2		

3. การดำเนินคดีด้านการบริหารงานบุคคล (โดยเป็นการดำเนินงานต่อเนื่องมาจนถึงระยะ 6 เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566)

ในช่วงระยะ 6 เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยมีส่วนเกี่ยวข้องในฐานะคู่ความในคดีต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 21 คดี ประกอบด้วยคดีด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 9 คดี แบ่งเป็นประเภทคดีปกครอง จำนวน 8 คดี และคดีแพ่ง จำนวน 1 คดี ซึ่งในส่วนของคดีปกครอง ศาลได้ตัดสินให้มหาวิทยาลัยเป็นฝ่ายชนะคดีแล้ว จำนวน 4 คดี และมีคดีความที่ยังคงค้างในชั้นศาล จำนวน 5 คดี มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 การดำเนินคดีปกครอง จำนวน 7 คดี

กรณี	ดำเนินการแล้วเสร็จ	ผลคดีที่แล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
(1) กรณีสัญญาจ้าง และสัญญาลาศึกษาต่อ	3	คดีที่แล้วเสร็จ ศาลมีคพิพากษา ยืนตามศาลชั้นต้นให้ มหาวิทยาลัย ชนะคดี โดยให้ผู้ผิดสัญญาชำระเงินให้แก่ มหาวิทยาลัย	2
(2) กรณีฟ้องเพิกถอนคำสั่งทางปกครอง	1	ศาลปกครองสูงสุดพิพากษายืนตามศาลชั้นต้น ที่มีคำสั่ง ไล่บุคลากรออกจากงานนั้น ชอบแล้ว	
(3) กรณีเพิกถอนคำสั่งทางปกครองด้านการบริหารงานบุคคล			2
จำนวนรวม (คดี)	4		4

3.2 การดำเนินคดีแพ่ง จำนวน 1 คดี

กรณี	ดำเนินการแล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
ฟ้องล้มละลายสืบเนื่องจากคดีฟ้องให้ชดใช้ทุน		1
จำนวนรวม (คดี)		1

จากข้อมูลทางสถิติด้านงานคดีดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า จากคดีความด้านการบริหารงานบุคคลทั้งหมด 8 คดี กรณีที่นำมาสู่การดำเนินคดีด้านการบริหารงานบุคคลมากที่สุดเป็นเรื่องการผิดสัญญาจ้าง และสัญญาลาศึกษาต่อ มีจำนวนทั้งสิ้น 5 คดี และยังคงมีแนวโน้มที่อาจเกิดคดีความในเรื่องดังกล่าวอีก เนื่องจากมีกรณีการผิดสัญญาจ้าง และสัญญาลาศึกษาต่อที่นำมาสู่การสอบสวนหาข้อเท็จจริงอย่างต่อเนื่อง

ภาคผนวก



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
พ.ศ. ๒๕๖๑

เพื่ออนุวัติตามความในมาตรา ๑๔ (๗) มาตรา ๒๒ (๓) และมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในส่วนที่เกี่ยวกับองค์ประกอบ จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งประธานกรรมการและกรรมการ รวมทั้งอำนาจหน้าที่ ตลอดจนการประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงาน บุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ และการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๑ จึงให้ออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป
บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือข้อกำหนดอื่นใดที่กำหนดไว้แล้ว
ที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย
แม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๕๓

(๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงาน
มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕

(๓) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยแม่โจ้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยแม่โจ้

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐

“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานภายในของส่วนงาน

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ทั้งนี้ ให้หมายความรวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่เปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“ลูกจ้างประจำ” หมายความว่า ลูกจ้างประจำตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“พนักงานราชการ” หมายความว่า พนักงานราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงาน และมีกำหนดเวลาจ้างที่แน่นอน

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกประกาศหรือคำสั่ง เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

หากมีปัญหาในการปฏิบัติหรือตีความข้อบังคับนี้ ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยของ ก.บ.ม. ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

คณะกรรมการ

ข้อ ๖ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง ก.บ.ม. ประกอบด้วย

(๑) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบันหรือสำนัก และประธานสภาพนักงาน เป็นกรรมการ

ก.บ.ม. อาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคลจากภายนอกมหาวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษาด้วยก็ได้

ให้อธิการบดีแต่งตั้งรองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีคนหนึ่งเป็นเลขานุการ ก.บ.ม. และจะแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการดังกล่าวด้วยก็ได้

ให้นำข้อบังคับว่าด้วยการประชุมสภามหาวิทยาลัยมาใช้กับการประชุม ก.บ.ม. โดยอนุโลม

ข้อ ๗ ก.บ.ม. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะนโยบายและแผนด้านการบริหารงานบุคคล แผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย

(๒) กำหนดอัตรากำลัง กรอบตำแหน่ง มาตรฐานตำแหน่ง รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

(๓) กำหนดค่าตอบแทนหรือค่าตอบแทนพิเศษ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

(๔) กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

(๕) ร่างข้อบังคับ กฎ ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

(๖) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยการออกประกาศเพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

(๗) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อธิการบดี เกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

(๘) แต่งตั้งคณะทำงาน คณะอนุกรรมการ หรือคณะบุคคล เพื่อช่วยเหลืองานของ ก.บ.ม. ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๘ ให้ ก.บ.ม. มีวาระการดำรงตำแหน่งสามปี และอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกได้ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้ ก.บ.ม. พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติของการเป็น ก.บ.ม.

ในกรณีที่กรรมการผู้ใดพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ และมีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่กรรมการผู้ใดพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้แต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่แล้ว

หมวด ๒

พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๙ ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๒) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์

ทรงเป็นพระประมุข

(๓) หากเป็นชายจะต้องเป็นผู้ผ่านการเกณฑ์ทหาร หรือได้รับการยกเว้นการเป็น

ทหาร

- (๔) เป็นผู้มีสุขภาพแข็งแรง
- (ข) ลักษณะต้องห้าม
- (๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง
- (๒) เป็นคนวิกลจริต จิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคที่ ก.บ.ม. กำหนด
- (๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักงานหรือถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากงานหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน หรือหยุดงานเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- (๖) เป็นบุคคลล้มละลาย หรือเคยถูกศาลสั่งให้เป็นผู้เสมือนไร้ความสามารถ หรือไร้ความสามารถ
- (๗) เคยถูกต้องโทษโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๘) เป็นบุคคลที่หลบหนีคดีอาญาหรือหลบที่คุมขัง
- (๙) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชนหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หน่วยงานเอกชน องค์การระหว่างประเทศ หรือเคยกระทำความผิดวินัยร้ายแรงตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ หรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

ในกรณีมีเหตุจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ก.บ.ม. อาจยกเว้นหรือกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามอย่างอื่นเพิ่มเติมได้

ข้อ ๑๐ พนักงานมหาวิทยาลัย มี ๓ ประเภท ได้แก่

- (๑) ประเภทบริหาร
- (๒) ประเภทวิชาการ
- (๓) ประเภทสนับสนุน

ข้อ ๑๑ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทบริหาร ได้แก่

- (๑) อธิการบดี
- (๒) รองอธิการบดี
- (๓) คณบดี
- (๔) ผู้อำนวยการสถาบัน

(๕) ผู้อำนวยการสำนัก

(๖) หัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบัน และสำนัก ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(๗) ผู้ช่วยอธิการบดี

(๘) รองคณบดี

(๙) รองผู้อำนวยการสถาบัน

(๑๐) รองผู้อำนวยการสำนัก

(๑๑) รองหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบัน และสำนัก ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(๑๒) ผู้ช่วยคณบดี

(๑๓) ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย

(๑๔) ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

(๑๕) ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต

(๑๖) ผู้อำนวยการกอง

(๑๗) หัวหน้าสำนักงานคณบดี

(๑๘) หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน

(๑๙) หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสำนัก

(๒๐) หัวหน้าหน่วยงานอื่น หรือตำแหน่งอื่น ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

การสรรหาและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. หรือข้อบังคับของมหาวิทยาลัยกำหนด แล้วแต่กรณี

การกำหนดกลุ่มตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และวาระการดำรงตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทบริหาร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๒ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ ได้แก่

(๑) ศาสตราจารย์

(๒) รองศาสตราจารย์

(๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(๔) อาจารย์

(๕) ตำแหน่งอื่นที่ ก.บ.ม. กำหนด

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๓ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน ได้แก่

- (๑) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
- (๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป

การกำหนดชื่อตำแหน่งในตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้เป็นไปตามบัญชีรายชื่อ ที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๔ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน อาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่แสดงถึงความรู้ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ดังนี้

(ก) ระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

- (๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
- (๒) ระดับเชี่ยวชาญ
- (๓) ระดับชำนาญการพิเศษ
- (๔) ระดับชำนาญการ
- (๕) ระดับปฏิบัติการ
- (๖) ระดับอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(ข) ระดับตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่

- (๑) ระดับชำนาญงานพิเศษ
- (๒) ระดับชำนาญงาน
- (๓) ระดับปฏิบัติงาน
- (๔) ระดับอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งในระดับตำแหน่งตาม (ก) และ (ข) ให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๕ การกำหนดให้ลูกจ้างของมหาวิทยาลัยมีชื่อตำแหน่งใด ลักษณะงานใด รวมถึงการบรรจุและแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่ง หรือการอื่นใด แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๖ การกำหนดกรอบตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ให้มีในส่วนงานใด จำนวนเท่าใด ตำแหน่งใด และประเภทใด รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของ ตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้เป็นตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๗ ลักษณะการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย มีดังนี้

(๑) จ้างประจำ ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานและได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามข้อบังคับนี้ ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างได้จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณ ที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ เว้นแต่ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทบริหารตามข้อ ๑๑ (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) และ (๗) ให้มหาวิทยาลัยจ้างผู้ที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ได้ โดยทำสัญญาจ้างจนถึงวันที่ครบกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

(๒) จ้างเฉพาะกิจ ได้แก่ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ที่มหาวิทยาลัยตกลงว่าจ้างไม่เป็นการประจำ เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นการชั่วคราว โดยมีกำหนดระยะเวลาจ้าง

มหาวิทยาลัยอาจจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีให้ปฏิบัติงานเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย โดยทำสัญญาจ้างที่มี ระยะเวลาที่กำหนดแน่นอน แต่ต้องมีการตรวจสอบสภาพร่างกายและจิตใจเพื่อแสดงว่าบุคคลนั้นสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการจ้าง และการทดลองปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๘ การบรรจุบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ ผ่านกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด และให้อธิการบดี หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ ให้จัดทำสัญญาจ้างครั้งแรกได้ไม่เกินสามปี หากมหาวิทยาลัยอนุมัติให้ต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างจาก เงินรายได้ผู้ใด ให้ต่อสัญญาจ้างครั้งต่อไปคราวละไม่เกินสามปี

ข้อ ๑๙ ส่วนงานใดมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานด้านใดเป็นพิเศษเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๐ ผู้ได้รับคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างของ มหาวิทยาลัย ต้องทำสัญญาจ้างตามแบบที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นจากตำแหน่งเพื่อไปปฏิบัติงานอื่น ด้วยความเห็นชอบของมหาวิทยาลัย หรือไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้าผู้นั้นแจ้งความประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยภายในสามสิบวันนับแต่วันสิ้นสุดการปฏิบัติงานด้วยความเห็นชอบของมหาวิทยาลัย หรือวันพ้นจากราชการทหาร แล้วแต่กรณี ให้บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าซึ่งไม่สูงกว่าตำแหน่งเดิม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๒ เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อาจย้ายผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นหรือประเภทอื่นในมหาวิทยาลัย หรือย้ายจากส่วนงานหนึ่งไปดำรงตำแหน่งเดียวกันในส่วนงานอื่นได้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๓

ค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทน

ข้อ ๒๓ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ให้ได้รับค่าจ้างแรกบรรจุตามบัญชีอัตราค่าจ้างที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยพิจารณาจากคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความสามารถ ผลงาน หรือความขาดแคลนในสาขาวิชานั้น

มหาวิทยาลัยอาจบรรจุและแต่งตั้งบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถหรือมีประสบการณ์ชำนาญงานเฉพาะด้านเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย โดยได้รับค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างแรกบรรจุก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๔ การกำหนดค่าตอบแทนหรือค่าตอบแทนพิเศษ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัย

หมวด ๔

การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนา

ข้อ ๒๕ ให้ส่วนงานมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย เพื่อใช้ประกอบการบริหารงานบุคคล ซึ่งต้องกระทำอย่างโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพงาน ผลผลิตตามเป้าหมาย และผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของ ส่วนงาน ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๖ มหาวิทยาลัยและส่วนงานต้องจัดให้มีการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และประสิทธิภาพ ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาส่วนงานตามความเหมาะสมของภาระ งานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในแต่ละประเภท แต่ละตำแหน่ง ซึ่งอาจจัดเป็นหลักสูตรเฉพาะ ก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๕

วัน เวลาปฏิบัติงาน และการลา

ข้อ ๒๗ วัน เวลาปฏิบัติงาน วันหยุดประจำปี สัปดาห์ วันหยุดนักขัตฤกษ์ วันหยุดตาม ประเพณี หรือวันหยุดอื่นในแต่ละปีปฏิทิน ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด แต่มหาวิทยาลัยอาจ กำหนดให้มีวันหยุดพิเศษเฉพาะกรณีเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นและเหมาะสมได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตาม ประกาศมหาวิทยาลัย

ในกรณีที่ต้องเปิดให้บริการในวันหยุดตามวรรคหนึ่ง อธิการบดีมีอำนาจออกประกาศ เรื่องการทำงานในวันหยุดได้

ข้อ ๒๘ การลาของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

การลาของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย นอกเหนือจากพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการลาที่เกี่ยวข้องของผู้ปฏิบัติงานนั้น แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และ วิธีการลาให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

การได้รับค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง และเงินอื่น ๆ ในระหว่างลาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๖

จรรยาบรรณ วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ ๒๙ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีจรรยาบรรณและรักษาวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้

ข้อ ๓๐ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้

ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บนไว้

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ดำเนินการให้ถูกต้องหรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บน ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๒ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

ข้อ ๓๓ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน
ของมหาวิทยาลัย มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของมหาวิทยาลัย

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ
แบบแผนของมหาวิทยาลัย มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของมหาวิทยาลัย หรือขาดการเอาใจใส่
ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย
เป็นความผิดวินัย

ถ้าการกระทำตามวรรคก่อนเกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง ให้ถือเป็น
ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๔ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงาน
โดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัย
อย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๕ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีที่มีความสุภาพ
เรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับมหาวิทยาลัย
อย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติงานด้วยกัน

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหาย
แก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวัน
โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของ
มหาวิทยาลัยเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

การกลั่นแกล้ง คุกคาม เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา
ผู้ร่วมปฏิบัติงาน นักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือผู้อื่นอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๖ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการ
หาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของ
ตน การกระทำดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๓๗ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการหรือตำแหน่งอื่น
ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติงานหรือได้รับมอบหมาย
จากอธิการบดี

ข้อ ๓๘ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาชื่อเสียงของตนเองและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใด อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๙ เมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ หากละเลยให้ถือว่าผู้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๐ ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยด้วย

ข้อ ๔๑ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดค่าจ้าง
- (๓) ลดค่าจ้าง
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

หมวด ๗

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๔๒ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีกระบวนการในการสมานฉันท์ ไกล่เกลี่ย สำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๓ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกกล่าวหา โดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำผิดวินัย หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอให้อธิการบดีตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน และต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จ โดยไม่ชักช้า เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำผิดวินัยที่ไม่ใช่ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.บ.ม กำหนด จะไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน อธิการบดีจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่า การกล่าวหาอันมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณา และผู้มีอำนาจในการสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๔ ผู้บังคับบัญชาต้องส่งลงโทษพนักงานมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมกับความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใด ตามข้อใด

ข้อ ๔๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษ ภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง หรือลดขั้นค่าจ้าง ให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาการลดโทษก็ได้ ในกรณีที่กระทำผิดวินัยเล็กน้อย ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามิเหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

ข้อ ๔๖ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ ปลดออก หรือไล่ออก

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าอธิการบดีเห็นว่าเป็นกรณีที่ควรสอบสวน ให้อธิการบดีตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน แต่ถ้าอธิการบดีเห็นว่ากรณีดังกล่าวไม่จำเป็นต้องสอบสวน ให้ดำเนินการสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๔๗ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ แม้ผู้นั้นจะพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อธิการบดีหรือนายกสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี มีหน้าที่ต้องดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น ภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๘ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็น

ความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ อธิการบดีหรือนายกสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี มีอำนาจสั่งพักงาน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณา หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิด หรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ให้อธิการบดีหรือนายกสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่ง และค่าจ้างเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

ค่าจ้างของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๘

การพ้นสภาพ

ข้อ ๔๙ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พ้นสภาพจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) ตาย
- (๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๓) สิ้นสุดตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง
- (๔) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือมีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้
- (๕) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก
- (๖) ขาดคุณสมบัติและมีลักษณะต้องห้ามของการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตามเงื่อนไขการจ้าง
- (๗) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ในกรณีที่ปรากฏภายหลังว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๙ หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งหรือเป็นผู้ต้องหายูก่อนบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และภายหลังเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ เนื่องจากกรณีที่ต้องหานั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๘ สั่งให้ผู้นั้นพ้นสภาพจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดยพลัน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตาม

อำนาจและหน้าที่ และการรับค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจาก มหาวิทยาลัยก่อนมีคำสั่งให้พ้นสภาพจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

หมวด ๙

เงินชดเชย และเงินทดแทน

ข้อ ๕๐ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินชดเชย เงินทดแทน ให้เป็นตาม ประกาศของมหาวิทยาลัย

หมวด ๑๐

การอุทธรณ์ และร้องทุกข์

ข้อ ๕๑ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง ลดค่าจ้าง ปลดออก หรือไล่ออก มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามข้อบังคับของ มหาวิทยาลัย

ในการพิจารณาอุทธรณ์ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งต้องไม่เกินเก้าสิบวัน

ข้อ ๕๒ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความ คับข้องใจ เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษทางวินัย หรือแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งถึงการกระทำ หรือได้รับ คำสั่งตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๓ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นไปตาม ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๔ การใดที่อยู่ในระหว่างดำเนินการ หรือมิได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เดิม ที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายอำนวยการ ยศสุข)

นายกสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้



คำสั่งสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้

ที่ ๑๓ /๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.)

เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ (๒๐) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ และข้อ ๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบกับมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. อธิการบดี | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองอธิการบดี | กรรมการ |
| ๓. คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก
หรือผู้อำนวยการส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ
เทียบเท่าสถาบัน หรือสำนัก | กรรมการ |
| ๔. ประธานสภาพนักงาน | กรรมการ |

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว มีอำนาจหน้าที่ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายอานวย ยศสุข)

นายกสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้



คำสั่งมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ที่ ๙๕๔ / ๒๕๖๕
เรื่อง แต่งตั้งเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ
คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.)

อนุสนธิคำสั่งสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ ๑๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) โดยสภามหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าวไปแล้ว นั้น เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖ วรรคสาม แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงให้แต่งตั้งเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ดังนี้

- | | |
|--|------------------|
| ๑. รองอธิการบดี
(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง) | เลขานุการ |
| ๒. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๓. หัวหน้างานอำนวยการ กองการเจ้าหน้าที่ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้



คำสั่งมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ที่ ๗๔๔ /๒๕๖๕

เรื่อง เปลี่ยนแปลงชื่อผู้ช่วยเลขานุการ
คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.)

อนุสนธิคำสั่งสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ ๑๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) โดยสภามหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าวไปแล้ว และอนุสนธิคำสั่งมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ ๗๔๔ /๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) และตามประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานภายในของส่วนงาน ตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ (ฉบับที่ ๔) ในส่วนของการเปลี่ยนชื่อหน่วยงานภายในของสำนักงานมหาวิทยาลัย จาก “กองการเจ้าหน้าที่” เป็น “กองบริหารทรัพยากรบุคคล” เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖ วรรคสาม แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงให้เปลี่ยนแปลงชื่อผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ดังนี้

- | | |
|---|------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒. หัวหน้างานผู้อำนวยการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

กำหนดการประชุม
คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ประจำปี ๒๖๖๖
รอบ ๖ เดือน (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

ครั้งที่	วัน	ที่	เดือน	ปี	เวลา	หมายเหตุ
๑๗/๒๕๖๕	พุธที่	๑๒	ตุลาคม	๒๕๖๕	๑๓.๓๐ น.	
๑๘/๒๕๖๕	พุธที่	๒๖	ตุลาคม	๒๕๖๕	๑๓.๓๐ น.	
๑๙/๒๕๖๕	พุธที่	๙	พฤศจิกายน	๒๕๖๕	๑๓.๓๐ น.	
๒๐/๒๕๖๕	พุธที่	๒๓	พฤศจิกายน	๒๕๖๕	๑๓.๓๐ น.	
๒๑/๒๕๖๕	พุธที่	๑๔	ธันวาคม	๒๕๖๕	๑๓.๓๐ น.	มีการประชุมครั้งเดียว
๑/๒๖๖๖	พุธที่	๑๑	มกราคม	๒๕๖๖	๑๓.๓๐ น.	
๒/๒๖๖๖	พุธที่	๒๕	มกราคม	๒๕๖๖	๑๓.๓๐ น.	
๓/๒๖๖๖	พุธที่	๘	กุมภาพันธ์	๒๕๖๖	๑๓.๓๐ น.	มีการประชุมครั้งเดียว
๔/๒๕๖๖	พุธที่	๘	มีนาคม	๒๕๖๖	๑๓.๓๐ น.	
๕/๒๖๖๖	พุธที่	๒๒	มีนาคม	๒๕๖๖	๑๓.๓๐ น.	



บันทึกข้อความ

งานประชุม กองกลาง
รับที่ 792
วันที่ 20 เม.ย. 2566
เวลา 14:00 น.

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองบริหารทรัพยากรบุคคล งานอำนวยความสะดวก โทร. ๓๑๓๑

ที่ อว ๖๙.๒.๓.๑/ ๑๔๔

วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบรรจุวาระการประชุม เรื่อง การรายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) รอบ ๖ เดือน (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

เรียน อธิการบดี

ตามมติคณะกรรมการดำเนินการวิเคราะห์และติดตามการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของ สภามหาวิทยาลัยได้กำหนดให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลและคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (ก.บ.ม.) รายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ให้สภามหาวิทยาลัย ทราบ โดยให้รายงาน ๒ ครั้ง/ปี นั้น

บัดนี้ ฝ่ายเลขานุการได้สรุปผลการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ในรอบ ๖ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ มาเพื่อ ทราบ ทั้งนี้ เลขานุการ ก.บ.ม. (รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง) จะนำเสนอข้อมูลดังกล่าวในวัน ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาทำยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานำเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา ก่อน นำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง)

รองอธิการบดี

เลขานุการ ก.บ.ม.

เรียน เลขานุการคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย
เห็นควรเสนออธิการบดีเพื่อบรรจุวาระการประชุม
คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยในวาระ.....

ชัญฉวี

(นางลัดดาวรรณ บำรุงกาญจน์)
ร.ก. หัวหน้างานประชุม
20 เม.ย. 2566

(นางเจีร์ คำรินทร์)
ผู้อำนวยการกองกลาง
20 เม.ย. 2566

ดำเนินการดังเสนอ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง)
รองอธิการบดี
21 เม.ย. 2566