



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองกลาง งานประชุม โทร. ๓๐๓๖ - ๓๐๓๗

ที่ อว ๖๙.๒.๑.๒/ ๖๓๐๐

วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

เรียน เลขาธิการสภามหาวิทยาลัย/รองอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินวง)/

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามมติคณะกรรมการดำเนินการวิเคราะห์และติดตามการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัยได้กำหนดให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย รายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ให้สภามหาวิทยาลัยทราบ โดยให้รายงาน ๒ ครั้ง/ปี นั้น

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลฯ ได้สรุปผลการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) รอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ เสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อทราบตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๑๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ที่ประชุมรับทราบ และให้เสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบ ทั้งนี้ มีข้อเสนอแนะพอสรุปได้ ดังนี้

๑. ควรพิจารณาถึงสาเหตุหลักที่บุคลากรสายสนับสนุนมีจำนวนมากกว่าบุคลากรสายวิชาการ โดยนำข้อมูลการวิเคราะห์โครงสร้างจากทีมงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มาประกอบการพิจารณา

๒. กรณีที่มีการร้องเรียน หรือตรวจพบการกระทำที่อาจเข้าข่ายเป็นความผิดวินัยหรือจรรยาบรรณ จำนวนมากถึง ๑๖ เรื่อง ทั้งในเรื่องการปฏิบัติผิดระเบียบด้านการเงิน ด้านการบริหารงานบุคคล การใช้อำนาจบริหาร ตลอดจนพฤติกรรมส่วนตัวที่อาจเข้าข่ายเป็นความผิดวินัยหรือจรรยาบรรณ ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงสาเหตุหลัก ๆ แล้ว ส่วนมากเกิดจากการละเลยการปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยและข้อกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ควรพิจารณาแนวทางเพื่อส่งเสริมและรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ โดยเคร่งครัด เพื่อไม่ให้เกิดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยในอนาคต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการ

(นางพัชรี คำรินทร์)

ผู้อำนวยการกองกลาง

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการบริหารฯ



มหาวิทยาลัยแม่โจ้
MAEJO UNIVERSITY



รายงานสรุปผลการดำเนินงาน
คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.)
รอบ 12 เดือน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
(ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2568)



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 ลูกจ้างประจำ พนักงานส่วนงาน และลูกจ้างชั่วคราวเงิน งบประมาณ ระยะเวลา 12 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2568) เพื่อให้สภามหาวิทยาลัยได้รับทราบ และให้ข้อเสนอแนะอันจะเป็นประโยชน์ในการนำ กลับมาพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ตุลาคม 2568

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
บทสรุปผู้บริหาร	5
หมวดที่ 1 ข้อมูลบุคลากร	13
ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยทั้งหมด	14
ข้อมูลบุคลากรประเภทวิชาการ	16
ข้อมูลบุคลากรประเภทสนับสนุน	18
หมวดที่ 2 การบริหารอัตรากำลัง	21
การวางแผนอัตรากำลัง การคัดเลือกและสรรหาบุคคล	22
การบริหารอัตรากำลัง	31
การขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น : ประเภทวิชาการ	33
การขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น : ประเภทสนับสนุน	35
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	39
ระบบการบริหารค่าตอบแทน	40
หมวดที่ 3 ด้านสวัสดิการ และบริหารงานบุคคลอื่น ๆ	42
ด้านสวัสดิการ	43
การบริหารงานบุคคลอื่น ๆ	45
หมวดที่ 4 การพัฒนาบุคลากร	48
การรายงานผลดำเนินการบุคลากรลาศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ	49
1. ลาศึกษาต่อภายในประเทศ และต่างประเทศ	51
2. ทุนการศึกษาจากมหาวิทยาลัยแม่โจ้	62
3. ทุนจากหน่วยงานภายนอก	64
4. การดำเนินการนักเรียนทุน (ประเภทบุคคลทั่วไป)	65
5. การไปฝึกอบรม หรือวิจัย ณ ต่างประเทศ	66
6. การไปสอนหรือวิจัย ณ ต่างมหาวิทยาลัย	66
7. การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	67
ด้านการพัฒนาบุคลากร	
- สรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัย แม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	69

สารบัญ

	หน้า
หมวดที่ 5 ด้านกฎหมาย	75
1. ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศด้านการบริหารงานบุคคล	76
2. การดำเนินการทางวินัยและจรรยาบรรณต่อผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	78
3. การอุทธรณ์และร้องทุกข์	80
4. การดำเนินคดีด้านการบริหารงานบุคคล	81
ภาคผนวก	82
ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2566	83
ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ลงวันที่ 19 มิถุนายน พ.ศ. 2566	98
คำสั่งมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ 1009/2567 เรื่อง แต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ลงวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2567	99
คำสั่งมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ 312/2567 เรื่อง แต่งตั้งเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ลงวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2567	100
กำหนดการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ประจำปี 2568 รอบ 12 เดือน	101

บทสรุปผู้บริหาร

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ลูกจ้างประจำ พนักงานส่วนงาน และลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณ ต้องรายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัย ปีละ 2 ครั้ง ฝ่ายเลขานุการขอรายงานผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน (วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2568) ต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบ ดังนี้

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน 1,515 ราย ประกอบด้วยประเภทบริหาร จำนวน 3 ราย ประเภทวิชาการ จำนวน 660 ราย ประเภทสนับสนุน จำนวน 852 ราย สัดส่วนระหว่างบุคลากรประเภทวิชาการต่อบุคลากรประเภทสนับสนุน เป็น 1:1.29 มีบุคลากรที่ลาออกจากงานตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2568 จำนวน 18 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

ด้านการบริหารอัตรากำลัง และการสรรหาบุคคล บรรจุและแต่งตั้ง

ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ผ่านมา ก.บ.ม. ได้ดำเนินการจัดสรรกรอบตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปี 2568 ทั้งหมด 18 อัตรา แบ่งเป็นประเภทวิชาการ 7 อัตรา และประเภทสนับสนุน 11 อัตรา นอกจากนี้ ได้พิจารณากรอบตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้งบประมาณประจำปี พ.ศ. ปี 2569 เพื่อรองรับการบริหารจัดการ การเรียนการสอน อีกจำนวน 31 อัตรา จำแนกเป็นประเภทวิชาการ 21 อัตรา ประเภทสนับสนุน 9 อัตรา และกรอบรองรับผู้บริหาร 1 อัตรา

จากผลการดำเนินการจะเห็นว่ากรอบประเภทสนับสนุนสามารถบรรจุและแต่งตั้งบุคคลได้อย่างเหมาะสมรวดเร็ว ทั้งนี้ เป็นผลมาจาก ก.บ.ม. ได้กำหนดแนวทางการสรรหาบุคคลตามแนวทางการบริหารคนดี – คนเก่ง ส่วนกรอบตำแหน่งประเภทวิชาการที่ยังอยู่ระหว่างการดำเนินการนั้น อาจใช้ระยะเวลาที่มากกว่า เนื่องจากเป็นสาขาวิชาที่เป็นที่ต้องการของมหาวิทยาลัยต่างๆ สูง เช่น ตำแหน่งทางด้านการพยาบาล ซึ่งก็ได้ใช้วิธีการประเมินผู้มีอายุเกิน 60 ปี ควบคู่ไปกับการเปิดรับสมัครโดยวิธีปกติ ส่วนตำแหน่งในสาขาอื่น อยู่ระหว่างการดำเนินการตามลำดับขั้นตอนที่กำหนด ซึ่ง ก.บ.ม. ได้มีการทบทวนกระบวนการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการลดขั้นตอนและกระชับเวลาการดำเนินการให้เร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยกำหนดว่า หากในระหว่างกระบวนการสรรหาแต่ละครั้ง ไม่มีผู้สมัครหรือดำเนินการสรรหาแล้วไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือก ให้ดำเนินการประกาศผลการสอบและประกาศรับครั้งถัดไปโดยไม่ต้องเสนอ ก.บ.ม. พิจารณา

ในปีงบประมาณ 2568 มหาวิทยาลัยได้พิจารณาจัดสรรกรอบอัตรากำลังประเภทสนับสนุน พนักงานส่วนงานให้กับส่วนงาน จำนวน 22 อัตรา และพิจารณาดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ 2568 เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะพยาบาลศาสตร์ และวิทยาลัยนานาชาติ จำนวน 4 อัตรา

ด้านการบริหารอัตรากำลัง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ผ่านมา ก.บ.ม. ได้มีมติเห็นชอบให้ข้าราชการ ในรายชื่อของรองศาสตราจารย์ ดร.สุเนตร สืบคำ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดคณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร โอนย้ายไปสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ศูนย์กลางนครราชสีมา เพื่อกลับ

ภูมิลาเนาเดิม ด้วยเหตุผลทางด้านครอบครัว ด้านสุขภาพ และด้านการทำงาน โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 2 ตุลาคม 2568 เป็นต้นไป ทั้งนี้ การให้ออนดิงกล่าว จะเป็นเหตุให้ต้องยุบกรอบอัตราข้าราชการของบุคคลดังกล่าวภายหลังการโอนย้าย และส่วนงานต้นสังกัดไม่สามารถขออัตราทดแทนได้ และมีการเปลี่ยนเงื่อนไขกรอบตำแหน่งพนักงานส่วนงาน จำนวน 1 อัตรา และเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 5 อัตรา

ด้านการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

บุคลากรประเภทวิชาการ

ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ผ่านมา ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีบุคลากรสายวิชาการจำนวน 660 ราย เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 361 ราย คิดเป็นร้อยละ 54.70 ของจำนวนบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายวิชาการทั้งหมด 660 ราย ดำรงตำแหน่งทางวิชาการแล้ว 361 ราย (54.70%) หน่วยงานที่มีสัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งสูงกว่า 70% ได้แก่ คณะเศรษฐศาสตร์ (84%) วิทยาลัยพลังงานทดแทน (82.61%) คณะวิทยาศาสตร์ (76.52%) และคณะวิศวกรรมศาสตร์ (75%) แสดงถึงความพร้อมและความเข้มแข็งด้านวิชาการ

หน่วยงานที่มีสัดส่วนต่ำกว่า 40% ได้แก่ คณะศิลปศาสตร์ (32%) มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร (31.25%) และคณะพัฒนาการท่องเที่ยว (11.76%) ถือเป็นกลุ่มเสี่ยงที่ต้องเร่งรัดสนับสนุน สำหรับคณะสัตวแพทยศาสตร์ (25%) และคณะพยาบาลศาสตร์ (9.52%) ซึ่งเป็นคณะที่จัดตั้งขึ้นใหม่ ส่งผลให้สัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการยังอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้ ในส่วนของคณะพยาบาลศาสตร์ได้เริ่มมีคณาจารย์ทยอยยื่นขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง คาดว่าจะช่วยเพิ่มสัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระยะถัดไป มหาวิทยาลัยควรกำหนดมาตรการเร่งรัด สำหรับคณะ/วิทยาลัยที่มีสัดส่วนต่ำกว่า 40% สนับสนุนด้าน โดยสนับสนุนด้านการงานสอน ทุนวิจัย และโครงการอบรมเชิงลึก เพื่อสร้างผลงานวิชาการ

บุคลากรประเภทสนับสนุน

ในรอบครึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ผ่านมา ก.บ.ม. พิจารณาเห็นชอบให้ยกเลิกการกำหนดจำนวนกรอบของตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ที่เคยกำหนดไว้ในอัตราร้อยละ 30 ของจำนวนอัตรากำลังประเภทสนับสนุนในแต่ละส่วนงาน/หน่วยงานที่พึงมี โดยให้ทุกตำแหน่งสามารถเสนอขอระดับชำนาญการพิเศษได้ และ ก.บ.ม. ได้อนุมัติให้ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งทางบริหาร จำนวน 27 ตำแหน่ง ซึ่งได้รับอนุมัติแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งไปแล้วทั้งสิ้น 20 ราย และอยู่ระหว่างการดำเนินการอีก 7 ตำแหน่ง และได้อนุมัติผลการประเมินบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 15 ราย ซึ่งในจำนวนดังกล่าวนี้มีผู้ไม่ผ่านการประเมินจำนวน 1 ราย

จากข้อมูลจะเห็นว่ามีบุคลากรขอเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางบริหารน้อยลง ซึ่งอาจเป็นผลจากการดำเนินการเข้าสู่ตำแหน่งอย่างต่อเนื่องและใกล้ครบตามจำนวนตำแหน่งแล้ว เนื่องจาก ก.บ.ม. มีแนวทางการดำเนินการส่งเสริมพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ (บริหาร) โดยแจ้งไปยังหัวหน้าส่วนงาน/หน่วยงาน ทราบเพื่อพิจารณาวางแผนและเร่งรัดให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ เข้าสู่กระบวนการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ประกอบกับ ก.บ.ม. ได้มีมติให้ชะลอการแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน/ฝ่าย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย และสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ที่มีแนวโน้มเข้าข่ายที่จะมีการทบทวนโครงสร้างหน่วยงานย่อยให้สอดคล้องกับหลักของช่วงการควบคุม (Span of control) จึงเป็นผลให้มีจำนวนผู้เข้าสู่ตำแหน่งระดับหัวหน้างาน/ฝ่าย น้อยลง แต่ในส่วนการขอกำหนดตำแหน่งโดยใช้ผลงานทาง

วิชาการของบุคลากรประเภทสนับสนุนมีจำนวนเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีคุณสมบัติครบถ้วน ทั้งด้านระยะเวลาและค่าจ้างที่อยู่ในขั้นสูงของตำแหน่ง จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ผลักดันให้มีการเข้ารับการประเมิน ตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อเป็นการปรับอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่ง

ด้านประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรเพื่อเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง

ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ผ่านมา ก.บ.ม. ได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนด เกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง เพื่อทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์การ เลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย เพื่อให้การกำหนดเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนและ ค่าจ้าง ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาวการณ์ในปัจจุบัน โดย ก.บ.ม.ได้พิจารณาเห็นชอบการ ทบทวนเกณฑ์การจัดสรรวงเงินสำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้าง กรณีวงเงินของส่วนกลางมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 0.05) โดยให้มีผลต่อการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีมติให้ กองแผนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย ปรับปรุงตัวชี้วัดที่นำมาประกอบการพิจารณาผลการดำเนินงานบุคคลที่ร่วมขับเคลื่อน ตัวชี้วัดมหาวิทยาลัย โดยเน้นตัวชี้วัดที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เน้นตัวชี้วัดสำคัญเร่งด่วน (Super KPI) และลดความ ซ้ำซ้อนของเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ซ้ำกับส่วนงาน

ในส่วนของหลักเกณฑ์ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เป็นต้นไปนั้น ได้สอบถามความคิดเห็นจากส่วน งานในประเด็นต่างๆ และคณะกรรมการพิจารณากำหนดเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง จึงได้ดำเนินการ ปรับปรุงในเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ผู้มีสิทธิ์เลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างจากเดิมอีก 1 หัวข้อ คือ ในครั้งปีที่แล้วมาหรือในปี ที่แล้วมา จะต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เพื่อให้มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน ตามที่ ก.พ.อ. ได้กำหนดให้มีผลบังคับใช้กับข้าราชการ

ด้านระบบการบริหารค่าตอบแทน

ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ผ่านมา ก.บ.ม. ได้เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อทำ หน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์และอัตราจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ ในส่วนของการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 นั้น มหาวิทยาลัยได้ใช้ งบประมาณรายได้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ส่วนกลางมหาวิทยาลัย รายการงบกลาง และงบสำรอง เพื่อใช้ เป็นค่าใช้จ่ายดังกล่าว จำนวนทั้งสิ้น 1,156,500 บาท สำหรับจ่ายค่าตอบแทนฯ ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มี คุณสมบัติตามเกณฑ์ จำนวนทั้งสิ้น 85 ราย และการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยประเภท วิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มหาวิทยาลัยได้ใช้งบประมาณรายได้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ส่วนกลางมหาวิทยาลัย รายการงบกลาง และงบสำรอง เพื่อใช้เป็นค่าใช้จ่ายดังกล่าว จำนวนทั้งสิ้น 1,320,200 บาท สำหรับจ่ายค่าตอบแทนฯ ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ จำนวนทั้งสิ้น 96 ราย ซึ่งเมื่อ เปรียบเทียบการดำเนินการทั้ง 2 ปี พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเพียง เล็กน้อย และโดยส่วนใหญ่เป็นบุคลากรกลุ่มเดิม

ก.บ.ม. ได้เห็นชอบปรับปรุงบัญชีค่าจ้างของพนักงานส่วนงาน ให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ใน ปัจจุบัน โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนงาน เพื่อพิจารณาความพร้อม

สำหรับการปรับขึ้นค่าจ้างพนักงานส่วนงาน ซึ่งทุกส่วนงานระบุว่ามีความพร้อมในการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้าง ทั้งนี้ การปรับอัตราค่าจ้างดังกล่าวจะมีผลตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2569 เป็นต้นไป รวมถึงได้พิจารณาปรับปรุงบัญชี ค่าจ้างของพนักงานส่วนงานที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์

ด้านงานสวัสดิการ

ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ผ่านมา ได้ดำเนินการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรทุกคน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคง มั่นใจ และมีความสุขในการทำงานให้กับมหาวิทยาลัย โดยจะมีทั้งในส่วนที่ กองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ซึ่งมีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรทุกคน หรือเงิน ที่จะนำไปใช้ยามที่เกษียณอายุ และในปีงบประมาณ 2568 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีสมาชิกทั้งหมด 876 คน เพิ่มขึ้น 15 คน จะเห็นว่าจำนวนสมาชิกมีอัตราเพิ่มขึ้น เนื่องจากทางคณะกรรมการกองทุนฯ ได้มีมาตรการแก้ไข เพื่อไม่ให้มีอัตราการลดลงของสมาชิก คือ เดิมสมาชิกส่งเงินสะสมได้ตั้งแต่อัตราร้อยละ 6-15 และมหาวิทยาลัยส่ง เงินสมทบในอัตราร้อยละ 6 แต่หากเป็นสมาชิกครบ 3 ปี สามารถปรับลดเงินสะสมเหลืออัตราร้อยละ 2 ได้ และ มหาวิทยาลัยก็จะส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ 2 ด้วยเช่นกัน สำหรับยอดเงินสะสมและยอดเงินสมทบ มีอัตราที่ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างในทุกปี ประกอบกับสมาชิกเพิ่มเงินสะสมของตนเอง เพื่อจะ ได้นำไปลดหย่อนภาษีประจำปี โดยมีอัตราการเพิ่มขึ้นของยอดเงินสะสมและยอดเงินสมทบ คือ ปีงบประมาณ 2567 จำนวน 444,579,329.43 บาท และปีงบประมาณ 2568 จำนวน 447,826,643.20 บาท

มหาวิทยาลัยได้จ่ายเงินชดเชยให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่เกษียณอายุหรือเสียชีวิต โดยกองทุน เงินชดเชย ได้มีการจัดตั้งตั้งแต่ปี 2566 โดยยอดเงินในกองทุนตอนเริ่มจัดตั้ง จำนวน 152 ล้านบาท ซึ่งใน ปีงบประมาณ 2568 (1 ตุลาคม 2569) มหาวิทยาลัยจะต้องจ่ายเงินชดเชยให้กับผู้เกษียณ ประมาณ 12,055,180 บาท และมหาวิทยาลัยจัดตั้งกองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ซึ่งมีการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้กับบุคลากร ทุกคน คือ ให้เงินช่วยเหลือในงานแต่งงาน งานทำบุญบ้านใหม่ งานศพ ค่ารับขวัญบุตร กรณีป่วยเป็นโรคไต หรือ โรคมะเร็ง กรณีได้รับอุบัติเหตุและสูญเสียอวัยวะจนเป็นเหตุให้เกิดการทุพพลภาพ ให้เงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัย พิบัติภัยที่เกิดจากธรรมชาติ ล่าสุดได้ออกหลักเกณฑ์ให้คำตรวจสุขภาพประจำปี โดยสามารถไปตรวจสุขภาพ ประจำปีได้ด้วยตนเองตามโรงพยาบาลทั้งของรัฐและเอกชน

ด้านการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ

ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ผ่านมา ก.บ.ม. ได้รับทราบประกาศของแต่ละส่วนงาน เรื่อง วิธีการลงเวลาปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประเพณีวิชาการ และประเพณีสนับสนุนพิจารณาการแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินการประเมินนักเรียนทุนเข้าสู่ตำแหน่ง จำนวน 1 ราย พิจารณาผลการคัดเลือกนักเรียนทุน กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประจำปี 2559 เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 1 ราย พิจารณาการทดลองปฏิบัติงานในครั้งที่ 3 เป็นกรณีพิเศษ จำนวน 1 ราย การขอกำหนดอัตราค่าจ้างตาม คุณวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 1 ราย การทดลองปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย บรรจุและแต่งตั้ง ประเพณีวิชาการ จำนวน 18 ราย ประเพณีสนับสนุน จำนวน 13 ราย อยู่ระหว่าง การทดลองปฏิบัติงาน ประเพณีวิชาการ จำนวน 27 ราย และประเพณีสนับสนุน จำนวน 20 ราย และพิจารณาขอ อนุมัติต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชาวต่างชาติ จำนวน 1 ราย

ด้านการพัฒนาบุคลากร

1. การลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน

ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ผ่านมา ก.บ.ม.มีการดำเนินการกรณีบุคลากรลาศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ ตั้งแต่การอนุญาตให้ไปสมัครเข้าศึกษาหรือไปสมัครสอบ, การอนุมัติให้ลาศึกษา, การอนุมัติให้ขยายระยะเวลาลาศึกษา, การอนุมัติให้เปลี่ยนแปลงทุนการศึกษา, การอนุมัติให้รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน และการเห็นชอบการแจ้งวันสำเร็จการศึกษา ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 36 ราย (ระดับปริญญาตรี-โท จำนวน 2 ราย ระดับปริญญาเอก จำนวน 34 ราย) มีบุคลากรที่รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน แต่ปัจจุบันยังไม่สำเร็จการศึกษา จำนวน 9 ราย และมีบุคลากรที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษา แต่ไม่สามารถสำเร็จการศึกษา จำนวน 3 ราย

ก.บ.ม. ได้ออกประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปศึกษาต่อภายในประเทศหรือต่างประเทศ ฉบับลงวันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2568 เพื่อให้บุคลากรได้ถือปฏิบัติและดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ในการนี้ เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และขั้นตอนการลาศึกษา ก.บ.ม. ได้มีกำหนดมาตรการในการกำกับดูแลติดตามบุคลากรที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศให้ดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้ส่วนงานกำกับดูแลติดตามบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติตามมติของ ก.บ.ม. อย่างเคร่งครัด โดยหากบุคลากรที่กระทำผิดในครั้งที่ 1 จะมีหนังสือตักเตือนไปยังบุคลากรที่กระทำผิด และหากบุคลากรยังกระทำผิดในครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยบุคลากรรายนั้นทันที ในฐานความผิดที่ไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และขั้นตอนการลาศึกษาต่อฯ ที่ ก.บ.ม. กำหนดไว้ รวมถึงจะมีการตักเตือนไปยังผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ประธานหลักสูตร และหัวหน้าส่วนงาน ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนทุนเพื่อให้บุคลากรลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก โดยได้ประกาศรับสมัครการขอรับทุนการศึกษาระดับปริญญาเอกจากกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปี 2568 ซึ่งมีบุคลากรจำนวน 2 ราย ประสงค์ขอรับทุน แต่เนื่องจากสาขาที่ยังเสนอขอยังไม่เข้าข่ายตามสาขาที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ กำหนด ที่ประชุมจึงมีมติไม่อนุมัติทุนการศึกษา ดังกล่าว และมีการประกาศรับสมัครการขอรับทุนการศึกษาระดับปริญญาเอกจากกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปี 2569 ซึ่งปัจจุบันอยู่ในระหว่างการรับสมัคร ปัจจุบันมีบุคลากรที่ได้รับทุนจากกองทุนพัฒนาบุคลากรฯ ที่อยู่ระหว่างลาศึกษา โดยยังไม่สำเร็จการศึกษา จำนวน 6 ราย

ส่วนทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก มีบุคลากรที่ได้รับทุนรัฐบาลที่จัดสรรให้กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อศึกษาวิชา ภายในประเทศต่างประเทศ ที่อยู่ระหว่างศึกษาต่อ จำนวน 7 ราย และมีบุคลากรได้รับทุนโครงการพัฒนากำลังคนด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ทุนเรียนดีมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย) อยู่ระหว่างศึกษาต่อ จำนวน 2 ราย ในส่วนของนักเรียนทุน (ประเภทบุคคลทั่วไป) มหาวิทยาลัยมีนักเรียนทุนที่รับเป็นสถาบันต้นสังกัดที่อยู่ระหว่างศึกษา จำนวน 4 ราย ทั้งนี้ คาดว่านักเรียนทุนจะสำเร็จการศึกษาในปี 2570-2574 โดยหากนักเรียนทุนสำเร็จการศึกษาก็จะรายงานตัวเข้าปฏิบัติงานต่อไป

ด้านการพัฒนาบุคลากรในด้านอื่นๆ มหาวิทยาลัยได้มีการให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพื่อเป็นการ Up-skill Re-Skill ในด้านอื่นๆ นอกจากการลาศึกษา ซึ่งที่ผ่านมา มีบุคลากรไปฝึกอบรมและวิจัย

ณ ต่างประเทศ จำนวน 2 ราย มีบุคลากรที่ไปสอนหรือวิจัย ณ ต่างมหาวิทยาลัย ในต่างประเทศ (Visiting Professor) จำนวน 5 ราย และมีบุคลากรไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ จำนวน 1 ราย

2. การพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และได้ถ่ายทอดแผนพัฒนาบุคลากรฯ ของมหาวิทยาลัยให้กับส่วนงานได้รับทราบและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของแต่ละส่วนงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในระดับส่วนงาน โดยมหาวิทยาลัยมุ่งพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ประเภทให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามตำแหน่งงานหรืองานที่ได้รับมอบหมายได้ รวมถึงเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ทั้ง 5 มิติ (MJU 2025) ภายใต้ 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ซึ่งทุกส่วนงานได้นำไปเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรของส่วนงาน

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้รับจัดสรรงบประมาณจากกองทุนพัฒนาบุคลากร วงเงิน 1.05 ล้านบาท และได้รับโอนงบประมาณเพิ่มเติมจากการวงเงินทุนการศึกษา จำนวน 0.6 ล้านบาท ซึ่งไม่มีผู้ได้รับทุนใน พ.ศ. 2568 ในระหว่างปี เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2568 ได้มีการจัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ และประเมินผลลัพธ์ผ่านตัวชี้วัดที่กำหนด จำนวน 10 ตัวชี้วัด จากผลการดำเนินงานในรอบ 12 เดือน ที่มีการบรรลุตัวชี้วัดทั้ง 10 ตัวชี้วัด เมื่อพิจารณาในรายละเอียดผลการดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์ยังพบจุดแข็งที่ควรต่อยอดการดำเนินงาน และประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย มีกิจกรรม/โครงการที่หลากหลายและครอบคลุม เช่น การสื่อสารยุทธศาสตร์ การพัฒนาทักษะเทคโนโลยี (AI) การดำเนินงานสำนักงานสีเขียว และเกษตรอัจฉริยะ ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางของมหาวิทยาลัย สิ่งที่ต้องต่อยอดการดำเนินงาน คือ รักษาความหลากหลายของโครงการ การให้ส่วนงานริเริ่มโครงการถือเป็นจุดแข็งที่สร้างการมีส่วนร่วม และควรเพิ่มกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างส่วนงาน เพื่อให้โครงการที่ดีได้ขยายผลในวงกว้าง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย การบรรลุทั้ง 5 ตัวชี้วัด สะท้อนให้เห็นถึงความเข้มแข็งในการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบุคคลภายในองค์กร โครงการที่โดดเด่น ได้แก่ โครงการ Share and Learn ซึ่งควรจัดอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการแบ่งปันความรู้ และพัฒนาช่องทางออนไลน์เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงองค์ความรู้ด้านการบริหารบุคคลและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพได้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ การบรรลุตัวชี้วัดสะท้อนให้เห็นถึงความตื่นตัวและความสนใจของบุคลากรในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ แนวทางการพัฒนาต่อยอด ควรยกระดับการเข้าร่วมสู่การนำไปใช้จริง เช่น กำหนดตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการนำทักษะไปใช้ประโยชน์จริง และออกแบบหลักสูตรที่จำเพาะเจาะจงและหลากหลาย โดยสำรวจความต้องการเชิงลึกของแต่ละกลุ่มบุคลากรและออกแบบหลักสูตรที่ตอบโจทย์การทำงานจริง เช่น การเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ เทคนิคการสร้างเครือข่ายนักวิจัยในต่างประเทศ การต้อนรับและประสานงานกับชาวต่างชาติ เป็นต้น หรือ สร้างเวทีและโอกาสในการใช้ทักษะ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตรสมัยใหม่ มีการจัดโครงการที่ทันสมัยและตอบโจทย์ยุทธศาสตร์หลักของ

มหาวิทยาลัย เช่น โครงการบ่มเพาะผู้ประกอบการ การต่อยอดควรพัฒนาสู่ขั้นต่อไป เช่น จัดตั้งโปรแกรมพี่เลี้ยง เพื่อเชื่อมโยงผู้ที่ผ่านการอบรมกับผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรม หรือสร้างเวทีต่อเนื่องสำหรับนำเสนอผลงานต่อนักลงทุน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อความยั่งยืนขององค์กร แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการสร้างความตระหนักรู้และทักษะด้านการบริหารการเงินและงบประมาณแก่บุคลากร แนวทางการต่อยอดจาก “รู้และเข้าใจ” สู่ “วิเคราะห์และให้คำแนะนำ” คือ จัดอบรมเชิงลึกเป็นหลักสูตรสำหรับบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย เช่น การวิเคราะห์ความคุ้มค่าของโครงการ หรือ การวางแผนงบประมาณเชิงกลยุทธ์ โครงการ Case Study Workshop ให้ลองวิเคราะห์การใช้งบประมาณ ประเมินความเสี่ยงและเสนอแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง หรือนำเทคโนโลยีมาใช้ในการตัดสินใจ เช่น จัดอบรมการใช้เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลหาแนวโน้ม เปรียบเทียบค่าใช้จ่าย หาจุดที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพได้

ในส่วนของสมรรถนะของบุคลากร ตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2567 ว่าด้วยการกำหนดสมรรถนะและระดับความคาดหวังของบุคลากร ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 นั้น ทางมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการ ลงพื้นที่ชี้แจง แก่ส่วนงาน/หน่วยงานต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในเรื่อง สมรรถนะและระดับความคาดหวัง รวมถึง แนวทางการประเมินสมรรถนะ ทั้งของตนเองและผู้บังคับบัญชาตามสายงาน ทั้งนี้ สมรรถนะดังกล่าวได้ถูกนำไปใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ด้านกฎหมาย

ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ผ่านมา ฝ่ายกฎหมาย สำนักงานมหาวิทยาลัย และคณะกรรมการด้านกฎหมายของมหาวิทยาลัย ได้ดำเนินการตรวจสอบ และยกράงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศมหาวิทยาลัย รวมถึงประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล รวมทั้งสิ้น 34 ฉบับ สำหรับการดำเนินการทางวินัยและจรรยาบรรณต่อบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้นั้น มหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริง จำนวน 16 เรื่อง โดยประเด็นที่มีการร้องเรียนให้ตรวจสอบมากที่สุด เป็นเรื่องบุคลากรมีพฤติกรรมส่อแววกระทำการทุจริต การสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัย จำนวน 5 กรณี รวม 17 ราย โดยประเด็นที่มีการร้องเรียนให้ตรวจสอบมากที่สุด เป็นเรื่องผู้บริหารส่วนงาน ถูกกล่าวหาว่าไม่ดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ทำให้เกิดความเสียหายร้ายแรง และจงใจหรือประมาทไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ทำให้เกิดความเสียหายร้ายแรง สืบเนื่องจากกรณีที่ผู้ได้บังคับบัญชากระทำการทุจริต

การสอบข้อเท็จจริงความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่ และการสอบสวนการกระทำความผิดจรรยาบรรณจากสถิติการดำเนินการทางวินัยและจรรยาบรรณต่อผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จะเห็นได้ว่า มหาวิทยาลัยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริงตามที่ผู้ร้องเรียน หรือมีการตรวจพบการกระทำที่อาจเข้าข่ายเป็นความผิดวินัยหรือจรรยาบรรณ จำนวนมากถึง 16 เรื่อง จากหลาย ๆ ประเด็นปัญหา ทั้งในเรื่องการปฏิบัติผิดระเบียบด้านการเงิน ด้านการบริหารงานบุคคล การใช้อำนาจบริหาร ตลอดจนพฤติกรรมส่วนตัวที่อาจเข้าข่ายเป็นความผิดวินัยหรือจรรยาบรรณ นอกจากนั้น ยังมีการสอบสวนทางวินัยเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2567 ซึ่งเดิมมีทั้งหมด 2 กรณี มีผู้เกี่ยวข้องรวม 14 คน แต่ในช่วงปีงบประมาณ 2568 พบว่า

ผลการสอบข้อเท็จจริงที่ปรากฏว่า บุคลากรมีพฤติกรรมเข้าข่ายเป็นการกระทำผิดวินัยเพิ่มเป็น 5 กรณี มีผู้เกี่ยวข้องรวม 17 ราย ส่วนที่เพิ่มเติมเข้ามาเป็นเรื่องการกระทำผิดระเบียบด้านการลาศึกษาต่อ การขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และกรณีพฤติกรรมส่วนตัวที่อาจเข้าข่ายเป็นการกระทำผิดวินัยร้ายแรง

อย่างไรก็ตาม สถิติข้อมูลปรากฏว่า กระทำผิดระเบียบด้านการเงินมีแนวโน้มลดลง เนื่องจากในช่วงปีงบประมาณนี้ยังไม่ปรากฏข้อร้องเรียนให้ตรวจสอบเกี่ยวกับกรณีดังกล่าวเพิ่มเติมเข้ามา ซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องจากการที่ทุกหน่วยงานให้ความสำคัญและพยายามจัดโครงการหรือกิจกรรมที่สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าวมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากแผนต่อต้านการทุจริตของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ 2568 ที่หลาย ๆ ส่วนงานมีแผนที่จะจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ ด้านการเงินและพัสดุแผนต่อต้านการทุจริตของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ 2568 ส่วนการสอบข้อเท็จจริงความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่ (ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล) และการสอบสวนการกระทำผิดจรรยาบรรณบุคลากร ในช่วงปีงบประมาณ 2568 นั้น ไม่ปรากฏว่ามีเรื่องร้องเรียนกรณีดังกล่าว

ทั้งนี้ ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 นั้น สถิติการดำเนินคดีความด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ต่อเนื่องมาจนถึงเดือนมีนาคม 2568 นั้น มีเพียงคดีปกครอง จำนวน 6 คดี จะเห็นได้ว่ากรณีที่น่ามาสู่การดำเนินคดีด้านการบริหารงานบุคคลมากที่สุดเป็นเรื่องการผิดสัญญาจ้าง และสัญญาการศึกษาต่อ มีจำนวนทั้งสิ้น 6 คดี จากคดีความด้านการบริหารงานบุคคลทั้งหมด 7 คดี และยังคงมีแนวโน้มที่อาจเกิดคดีความในเรื่องดังกล่าวอีก เนื่องจากมีกรณีการผิดสัญญาจ้าง และสัญญาการศึกษาต่อที่น่ามาสู่การสอบสวนหาข้อเท็จจริงอย่างต่อเนื่อง และมีการดำเนินคดีอาญาที่ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน 1 คดี

หมวดที่ 1

ข้อมูลบุคลากร

หมวดที่ 1

ข้อมูลบุคลากร

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 1,515 ราย ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568 แบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

- 1) ประเภทบริหาร จำนวน 3 ราย
- 2) ประเภทวิชาการ จำนวน 660 ราย
- 3) ประเภทสนับสนุน จำนวน 852 ราย

ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยทั้งหมด

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรแยกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	ประเภท วิชาการ	ประเภท สนับสนุน	ประเภท บริหาร	รวม	ร้อยละ
ข้าราชการ	33	6	-	39	2.57
ลูกจ้างประจำ	-	8	-	8	0.53
พนักงานมหาวิทยาลัย (รวม)	613	645	3	1,261	83.23
- พนักงานมหาวิทยาลัย	548	601	3	1,152	
- ข้าราชการเปลี่ยนสถานภาพ	65	37	-	102	
- ลูกจ้างประจำเปลี่ยนสถานภาพ	-	7	-	7	
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	8	2	-	10	0.66
ลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณ	-	3	-	3	0.20
พนักงานส่วนงาน	6	188	-	194	12.81
รวม	660	852	3	1,515	100.00

บุคลากรของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ คือ บุคลากรประเภทสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 56 รองลงมาคือ บุคลากรประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 44 โดยสัดส่วนของบุคลากรประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุน คิดเป็น 1:1.29 ในส่วนของบุคลากรประเภทบริหาร จำนวน 3 ราย คือ บุคลากรที่จ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยดำรงตำแหน่งผู้บริหาร (กรณีเป็นบุคคลภายนอก) ตำแหน่งอธิการบดี จำนวน 1 ราย ตำแหน่ง รองอธิการบดี จำนวน 1 ราย และตำแหน่งคณบดี 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		2					2
คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ	1	32				4	37
คณะบริหารธุรกิจ	1	54			1	5	61
คณะผลิตกรรมการเกษตร	4	94	3			18	119
คณะพยาบาลศาสตร์		21		6			27

ส่วนงาน/หน่วยงาน	ข้าราชการ	พนง. มหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	พนง.ม. เงินรายได้	ลจ.ชั่วคราว เงินงบประมาณ	พนง. ส่วนงาน	รวม
คณะพัฒนาการท่องเที่ยว		28				1	29
คณะวิทยาศาสตร์	16	145				14	175
คณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร	2	56	2			2	62
คณะศิลปศาสตร์	9	79			2	4	94
คณะเศรษฐศาสตร์		39				2	41
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบสิ่งแวดล้อม		46				2	48
คณะสัตวแพทยศาสตร์		9				1	10
คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี	2	35	1			7	45
คณะสารสนเทศและการสื่อสาร		22				1	23
ฟาร์มมหาวิทยาลัย		11					11
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ - ชุมพร		56				5	61
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ - แพร่ เฉลิมพระเกียรติ	1	137				17	155
วิทยาลัยนานาชาติ		14		1		4	19
วิทยาลัยบริหารศาสตร์	1	31		1		10	43
วิทยาลัยพลังงานทดแทน		30				3	33
สถาบันบริการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานผลิตภัณฑ์		6				1	7
สถาบันรับรองระบบการผลิตผลิตภัณฑ์การเกษตร				1			1
สำนักงานมหาวิทยาลัย		215	1			75	291
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย		9					9
สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ	1	33				3	37
สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร		31	1			6	38
สำนักหอสมุด	1	25				9	35
อุทยานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีเกษตรและอาหาร		1		1			2
รวม	39	1,261	8	10	3	194	1,515

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีบุคลากรส่วนใหญ่เป็นประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 83 ซึ่งจำนวนของบุคลากรประเภทดังกล่าวเพิ่มขึ้นจากการที่ข้าราชการ และลูกจ้างประจำได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เนื่องจากมหาวิทยาลัยได้เปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยได้ดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2560 เป็นต้นมา รองลงมาคือบุคลากรประเภทพนักงานส่วนงาน คิดเป็นร้อยละ 13 สำหรับบุคลากรประเภทอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 4 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ และลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณ

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรแยกตามประเภทบุคลากร และระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ประเภทวิชาการ	ประเภทสนับสนุน	ประเภทผู้บริหาร	รวม	ร้อยละ
ปริญญาเอก	483	18	2	503	33.20
ปริญญาโท	177	319	1	497	32.81
ปริญญาตรี		407		407	26.86
ต่ำกว่าปริญญาตรี		108		108	7.13
รวม	660	852	3	1,515	100

บุคลากรส่วนใหญ่มีคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 33.20 รองลงมามีคุณวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 32.81 มีคุณวุฒิปริญญาตรี ร้อยละ 26.86 และคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 7.13

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรลาออกจากงานแยกตามประเภทบุคลากร

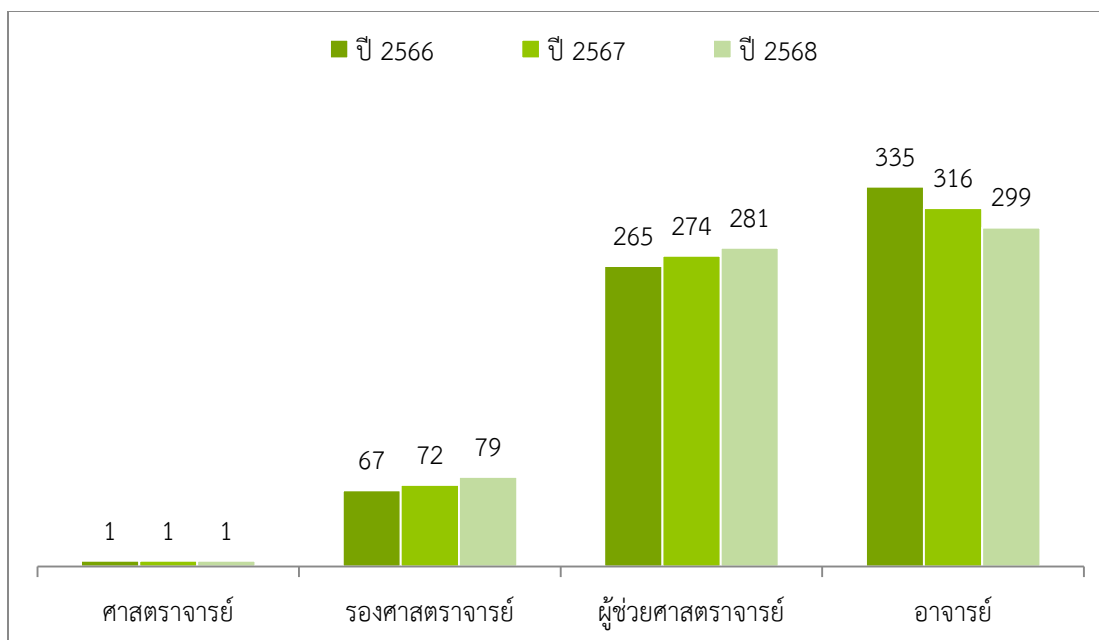
ประเภทบุคลากร	ประเภทวิชาการ	ประเภทสนับสนุน	รวม
ข้าราชการ	1		1
พนักงานมหาวิทยาลัย	6	3	9
ลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณ		1	1
พนักงานส่วนงาน	1	6	7
รวม	8	10	18

ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2568 มีบุคลากรลาออกจากงาน จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.12 ของบุคลากรทั้งหมด โดยแยกเป็นบุคลากรประเภทวิชาการ จำนวน 8 ราย และบุคลากร ประเภทสนับสนุน จำนวน 9 ราย โดยสาเหตุของการลาออกจากงานส่วนใหญ่ คือ ไปประกอบอาชีพอื่น ประกอบ ธุรกิจส่วนตัว ย้ายสถานที่ทำงาน จำนวน 9 ราย เหตุผลรองลงมา คือ ย้ายกลับภูมิลำเนา จำนวน 5 ราย ย้ายไป ต่างประเทศ จำนวน 2 ราย ภาระครอบครัว จำนวน 1 ราย และไปศึกษาต่อ จำนวน 1 ราย

ข้อมูลบุคลากรประเภทวิชาการ

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรประเภทวิชาการ ปี 2566 – 2568 แยกตามตำแหน่งทางวิชาการ และส่วนงาน

ส่วนงาน/หน่วยงาน	ปี 2566					ปี 2567					ปี 2568				
	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	รวม	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	รวม	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	รวม
คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ		6	8	5	19		4	8	5	17		5	7	5	17
คณะบริหารธุรกิจ		2	24	19	45		2	22	20	44		3	20	21	44
คณะผลิตกรรมการเกษตร	1	9	27	25	62	1	9	31	21	62	1	12	29	17	59
คณะพยาบาลศาสตร์			1	11	12		1	1	13	15		1	1	19	21
คณะพัฒนาการท่องเที่ยว		1	1	15	17		1	1	15	17		1	1	15	17
คณะวิทยาศาสตร์		17	62	39	118		17	65	33	115		18	70	27	115
คณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร		8	17	11	36		9	16	12	37		7	20	9	36
คณะศิลปศาสตร์		1	20	58	79		1	22	55	78		2	22	51	75
คณะเศรษฐศาสตร์		5	14	7	26		9	11	6	26		11	10	4	25
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบสิ่งแวดล้อม		4	14	17	35		4	14	16	34		3	18	12	33
คณะสัตวแพทยศาสตร์			1	3	4			1	3	4			1	3	4
คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี			12	9	21			11	9	20			10	9	19
คณะสารสนเทศและการสื่อสาร			5	5	10			5	5	10			5	7	12
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ - ชุมพร			10	22	32			10	21	31			10	22	32
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ - แพร่ เฉลิมพระเกียรติ		4	27	62	93		5	33	54	92		5	35	53	93
วิทยาลัยนานาชาติ		3	1	9	13		2	2	9	13		2	3	6	11
วิทยาลัยบริหารศาสตร์		2	8	14	24		3	7	15	25		3	6	15	24
วิทยาลัยพลังงานทดแทน		5	13	4	22		5	14	4	23		6	13	4	23
รวม	1	67	265	335	668	1	72	274	316	663	1	79	281	299	660
รวมจำนวนบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	333					347					361				
ร้อยละบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	49.85					52.34					54.70				

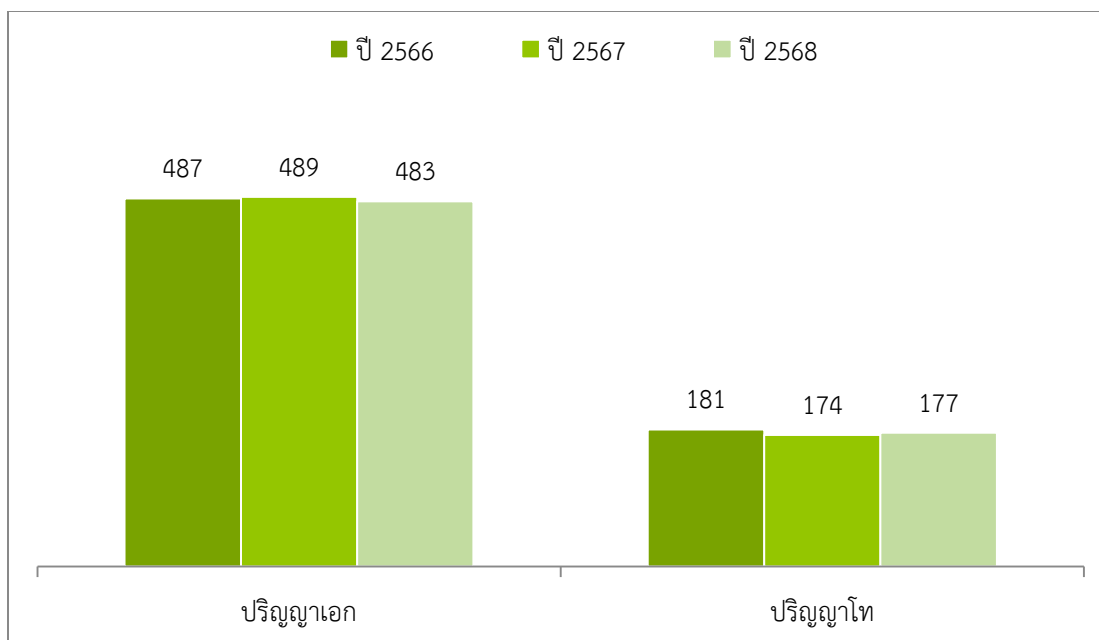


ภาพที่ 1 แผนผังจำนวนบุคลากรประเภทวิชาการ ปี 2566 – 2568 แยกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ด้วยข้อมูลย้อนหลัง 3 ปีในภาพรวมของมหาวิทยาลัยมีจำนวนบุคลากรประเภทวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นทุกปี พบว่าเป็นผลมาจาก 2 ปัจจัยคือ 1) มหาวิทยาลัยมีการจัดโครงการต่อเนื่อง เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรสายวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เช่น โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โครงการ Share and Learn: เส้นทางสู่ความสำเร็จในตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรประเภทวิชาการผลิตผลงานทางวิชาการให้มีคุณภาพเพื่อใช้ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และมหาวิทยาลัยได้มีการส่งเสริมและจูงใจให้บุคลากรประเภทวิชาการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งวิชาการด้วยการให้ค่าสนับสนุนค่าตอบแทนสำหรับสิ่งพิมพ์ที่จะนำไปขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยให้เบิกจ่ายตามระดับตำแหน่งวิชาการใด ๆ ที่ขอ และ 2) ตั้งแต่ปี 2562 มหาวิทยาลัยมีมาตรการการติดตามความก้าวหน้าตำแหน่งทางวิชาการ ส่งผลให้บุคลากรให้ความสำคัญกับการขอตำแหน่งมากขึ้น แต่ทั้งนี้ยังมีปัจจัยสำคัญที่ทำให้บางส่วนงาน/หน่วยงานมีบุคลากรประเภทวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการลดลง เนื่องด้วยการเกษียณอายุ ลาออก หรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรประเภทวิชาการแยกตามระดับการศึกษา ปี 2566 – 2568

ระดับการศึกษา	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
ปริญญาเอก	487	489	483
ปริญญาโท	181	174	177
รวม	668	663	660
ร้อยละบุคลากรที่มีวุฒิ ป.เอก	72.90	73.76	73.18



ภาพที่ 2 แผนผังจำนวนบุคลากรประเภทวิชาการแยกตามระดับการศึกษา ปี 2565 – 2567

ด้วยข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี จำนวนบุคลากรประเภทวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกลดลงในปี 2568 ซึ่งพบว่าปัจจัยมาจากการเกษียณอายุ ลาออกจากราชการ และเสียชีวิตของบุคลากรจากปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยมหาวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนเพื่อทดแทนจำนวนบุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกที่สูญเสียไป ดังนี้ 1) มหาวิทยาลัยมีนโยบายการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรประเภทวิชาการที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และ 2) มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรประเภทวิชาการ ในการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก โดยได้มีการจัดทำระเบียบมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยกองทุนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแหล่งทุนอุดหนุนทางการศึกษาให้แก่บุคลากรประเภทวิชาการที่ต้องการศึกษาในระดับปริญญาเอก ทั้งภายในประเทศหรือต่างประเทศ ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน

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	ชนก.พิเศษ	ชนก.	ปฏิบัติการ	ชนง.พิเศษ	ชนง.	ปฏิบัติงาน		
คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ	1	3		1	10			1	4	20
คณะบริหารธุรกิจ	1	4	1	1	4				6	17
คณะผลิตกรรมการเกษตร	1	3	1	4	28			2	21	60
คณะพยาบาลศาสตร์	1		2		2					5
คณะพัฒนาการท่องเที่ยว	1	4		1	4			1	1	12
คณะวิทยาศาสตร์	1	4	2	4	31	1	2	1	14	60
คณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร	1	3	3		11			4	4	26

ส่วนงาน/หน่วยงาน	อำนาจการ		เชี่ยวชาญเฉพาะ/ วิชาชีพเฉพาะ			ทั่วไป			ลจป./พนง. ส่วนงาน/ ลจ.ชค.	รวม
	ผอ.กอง/ ผอ.สนง. คณบดี	หน.งาน/ หน.ฝ่าย	ชนก. พิเศษ	ชนก.	ปฏิบัติ การ	ชนง. พิเศษ	ชนง.	ปฏิบัติ งาน		
คณะศิลปศาสตร์	1	5			8			1	4	19
คณะเศรษฐศาสตร์	1	4		2	7				2	16
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบสิ่งแวดล้อม		2		2	8			1	2	15
คณะสัตวแพทยศาสตร์	1				4				1	6
คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี	1			2	12			3	8	26
คณะสารสนเทศและการสื่อสาร	1	5		2	3					11
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ - ชุมพร	1	5		1	16			1	5	29
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ - แพร่ เฉลิมพระเกียรติ	1	2		7	34		1		17	62
วิทยาลัยนานาชาติ		1		1	3				3	8
วิทยาลัยบริหารศาสตร์	1	5	1	1	3				8	19
วิทยาลัยพลังงานทดแทน		1			6				3	10
สำนักงานมหาวิทยาลัย	9	37	15	9	129		1	14	77	291
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	1	1		1	6					9
สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ	1	4	1	6	19			1	5	37
สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร	2	5	2	3	18			1	7	38
สำนักหอสมุด	1	2	2		19			2	9	35
ฟาร์มมหาวิทยาลัย					10			1		11
สถาบันบริการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานผลิตภัณฑ์			1		5				1	7
สถาบันรับรองระบบการผลิตผลิตภัณฑ์การเกษตร					1					1
อุทยานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีเกษตรและอาหาร					2					2
รวม	29	100	31	48	403	1	4	34	202	852

บุคลากรประเภทสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน คิดเป็น ร้อยละ 51 ของบุคลากรประเภทสนับสนุนทั้งหมด รองลงมาร้อยละ 24 คือ บุคลากรประเภทอื่น ๆ ได้แก่ ลูกจ้างประจำ พนักงานส่วนงาน และลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณ มีบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนาจการ ได้แก่ ระดับผู้อำนวยการกอง/ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี และระดับหัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย ร้อยละ 15 และมีบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้แก่ ระดับชำนาญการพิเศษ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ และชำนาญงาน ร้อยละ 10 เพื่อให้บุคลากรประเภทสนับสนุนมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง มหาวิทยาลัยได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรประเภทสนับสนุนขอตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีการจัดโครงการให้ความรู้ในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และได้มีการเปิดกรอบตำแหน่งระดับชำนาญการทุกตำแหน่ง และสามารถขอรับงบประมาณสนับสนุนการจัดทำสื่อสิ่งพิมพ์ ตามประกาศ หลักเกณฑ์และอัตราค่าตอบแทนการผลิตสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อการขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรประเภทสนับสนุน แยกตามระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร

ระดับการศึกษา	ข้าราชการ	พณง. มหาวิทยาลัย	ลูกจ้าง ประจำ	พณง.ม. เงินรายได้	ลจ.ชั่วคราว เงินงบประมาณ	พณง. ส่วนงาน	รวม
ปริญญาเอก		17			1		18
ปริญญาโท	6	296		1	2	14	319
ปริญญาตรี		307	4	1		95	407
ต่ำกว่าปริญญาตรี		25	4			79	108
รวม	6	645	8	2	3	188	852

บุคลากรประเภทสนับสนุนส่วนใหญ่มีคุณวุฒิในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48 ของบุคลากรประเภทสนับสนุนทั้งหมด รองลงมาคือ คุณวุฒิระดับปริญญาโท ร้อยละ 37 คุณวุฒิระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 13 และคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละ 2

หมวดที่ 2

การบริหารอัตรากำลัง

หมวดที่ 2

การบริหารอัตรากำลัง

1.การบริหารอัตรากำลัง

1.1 การวางแผนอัตรากำลัง การคัดเลือกและสรรหาบุคคล

1.1.1 ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย

ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้ดำเนินการจัดสรรกรอบตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2568 ทั้งหมด 18 อัตรา แบ่งเป็นประเภทวิชาการ 7 อัตรา และประเภทสนับสนุน 11 อัตรา ซึ่งกรอบที่ได้รับการจัดสรรดังกล่าวมีรายละเอียดดังนี้

ลำดับ	สังกัด/ตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	คุณสมบัติ	ผลการดำเนินการ
วิชาการ 7 อัตรา (เงินงบประมาณ 6 อัตรา เงินรายได้ 1 อัตรา)				
1	คณะพยาบาลศาสตร์ งปม. 1093 งรต. 1223	2	ปริญญาโท - เอก ทางด้านพยาบาลศาสตร์	1093 รายงานตัวแล้วรอแจ้ง วันเริ่มปฏิบัติงาน 1223 บรรจุแล้ว
2	คณะผลิตกรรมการเกษตร 635	1	ทางพืชสวน พืชศาสตร์ เน้นการปรับปรุงพันธุ์พืช	อยู่ระหว่างการดำเนินการ
3	คณะศิลปศาสตร์ 1012	1	ทางด้านภาษาอังกฤษ	ประกาศผลแล้วรอรายงานตัว
4	วิทยาลัยพลังงานทดแทน 004,029	2	ทางด้านวิศวกรรมการเชื่อม/เทคโนโลยีพลังงาน หรือ วิศวกรรมไฟฟ้า/วิศวกรรมเครื่องกล	004 สลับกับแพร่ตัดโอนมา 1 ต.ค.68 029 อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ
5	คณะวิทยาศาสตร์ 783	1	รองรับนักเรียนทุนรายนายพิน มรุพันธ์ธร	บรรจุแล้ว
ประเภทสนับสนุน จำนวน 11 อัตรา				
1	กองตรวจสอบภายใน นักตรวจสอบภายใน 377	1	ปริญญาตรี ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	บรรจุแล้ว
2	กองคลัง นักวิชาการเงินและบัญชี 448	1	ปริญญาตรี ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	บรรจุแล้ว
3	กองพัฒนาคุณภาพ นักวิชาการศึกษา 624	1	ปริญญาตรี ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	บรรจุแล้ว
4	กองกลาง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 500	1	ปริญญาตรี ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	บรรจุแล้ว
5	กองเลขานุการสภา มหาวิทยาลัย เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 445	1	ปริญญาตรี ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	บรรจุแล้ว

ลำดับ	สังกัด/ตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	คุณสมบัติ	ผลการดำเนินการ
6	กองพัฒนานักศึกษา เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 287	1	ปริญญาตรี ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	บรรจุแล้ว
7	กองวิเทศสัมพันธ์ นักวิเทศสัมพันธ์ 766	1	ปริญญาตรี ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	อยู่ระหว่างการดำเนินการ
8	วิทยาลัยนานาชาติ ผู้เชี่ยวชาญ 944	1	คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	อยู่ระหว่างการดำเนินการ
9	มหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร นักวิทยาศาสตร์ 348	1	ปริญญาตรี ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	อยู่ระหว่างการดำเนินการ
10	สำนักบริหารและพัฒนา วิชาการ นักวิชาการเงินและบัญชี 356	1	ปริญญาตรี ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ประกาศผลแล้วรอรายงานตัว
11	กองส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม นักวิชาการศึกษา 288	1	ปริญญาตรี ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	บรรจุแล้ว

นอกจากนี้ ได้พิจารณากรอบตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้งบประมาณประจำปี พ.ศ. ปี 2569 เพื่อรองรับการบริหารจัดการ การเรียนการสอน อีกจำนวน 31 อัตรา จำแนกเป็นประเภทวิชาการ 21 อัตรา ประเภทสนับสนุน 9 อัตรา และกรอบรองรับผู้บริหาร 1 อัตรา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ลำดับ	สังกัด/ตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	คุณสมบัติ	ผลการดำเนินการ
วิชาการ 21 อัตรา (เงินงบประมาณ 18 อัตรา เงินรายได้ 3 อัตรา)				
1	มหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร 1210	1	อาจารย์ พื้นฐาน-สังคม	อยู่ระหว่างการดำเนินการ
2	มหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร 1211	1	การเมืองการปกครองท้องถิ่น รัฐศาสตร์	อยู่ระหว่างการดำเนินการ
3	คณะพยาบาลศาสตร์ 1179, 1222, 1223, 1229	4	ขอกรอบเพื่อจ้าง 60 ปีรายเดิมต่อเนื่อง	บรรจุแล้ว
4	คณะสัตวแพทย์ 1175	1	ขอกรอบเพื่อจ้าง 60 ปีรายเดิมต่อเนื่อง	บรรจุแล้ว
5	คณะศิลปศาสตร์ 1011, 098	2	1011 ภาษาอังกฤษ ภาษาตะวันตก 098 สาขาการพัฒนาสุขภาพชุมชน	อยู่ระหว่างการดำเนินการ
6	คณะเศรษฐศาสตร์ 797	1	เศรษฐศาสตร์ดิจิทัลและการสหกรณ์	อยู่ระหว่างการดำเนินการ
7	คณะผลิตกรรมการเกษตร 1119	1	เกษตรศาสตร์	อยู่ระหว่างการดำเนินการ

ลำดับ	สังกัด/ตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	คุณสมบัติ	ผลการดำเนินการ
8	คณะเทคโนโลยีการประมงฯ 1006	1	(พิจารณาภายใต้ส่วนงาน)	อยู่ระหว่างการดำเนินการ
9	คณะวิทยาศาสตร์ 074	1	เคมี เคมีประยุกต์	อยู่ระหว่างการดำเนินการ
10	มหาวิทยาลัยแม่โจ้ – แพร่ฯ 105	1	สาขาการป่าไม้	อยู่ระหว่างการดำเนินการ
11	คณะบริหารธุรกิจ งปม. 114 จรด. 1230	2	(พิจารณาภายใต้ส่วนงาน)	อยู่ระหว่างการดำเนินการ
12	คณะสัตวแพทยศาสตร์ งปม. 1019,1124 จรด. 1231, 1232	4	สาขาสัตวแพทย์	อยู่ระหว่างการดำเนินการ
13	คณะพัฒนาการท่องเที่ยว 421	1	สาขาพัฒนาการท่องเที่ยว	อยู่ระหว่างการดำเนินการ
ประเภทสนับสนุน จำนวน 9 อัตรา				
1	คณะพยาบาลศาสตร์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 833 นักวิชาการศึกษา 1167	2	ปริญญาตรี ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	อยู่ระหว่างการดำเนินการ
2	คณะผลิตกรรมการเกษตร นักวิชาการศึกษา 791	1	ปริญญาตรี ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	อยู่ระหว่างการดำเนินการ
3	กองแผนงาน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 477	1	ปริญญาตรี ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	อยู่ระหว่างการดำเนินการ
4	กองกายภาพ นักภูมิสารสนเทศ 845	1	ปริญญาตรี ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	อยู่ระหว่างการดำเนินการ
5	คณะศิลปศาสตร์ นักวิชาการศึกษา 170	1	ปริญญาตรี ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	อยู่ระหว่างการดำเนินการ
6	สำนักบริหารและพัฒนา วิชาการ นักวิชาการศึกษา 161	1	ปริญญาตรี ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	อยู่ระหว่างการดำเนินการ
7	กองบริหารทรัพยากรและ กิจการพิเศษ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 147	1	ปริญญาตรี ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	อยู่ระหว่างการดำเนินการ
8	กองพัฒนานักศึกษา นักจิตวิทยา 442	1	คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	อยู่ระหว่างการดำเนินการ

ลำดับ	สังกัด/ตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	คุณสมบัติ	ผลการดำเนินการ
บริหาร 1 อัตรา				
1	ส่วนกลางมหาวิทยาลัย รองอธิการบดี 863	1	คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ตั้งแต่ 1 ต.ค. 68 - 3 มิ.ย. 71

โดยเกณฑ์การพิจารณาจัดสรรกรอบอัตรากำลังประเภทวิชาการ เป็นการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังใหม่เพื่อรองรับมาตรฐานหลักสูตร รองรับการระงับสูง ทดแทนตำแหน่งลาออกที่กระทบต่อการบริหารหลักสูตรรวมถึงทดแทนกรณีเสียชีวิต ส่วนการจัดสรรกรอบอัตรากำลังประเภทสนับสนุน เป็นการพิจารณาให้กับภาระงานที่เพิ่มสูงขึ้น ทดแทนการลาออก การเกษียณและทดแทนกรณีเสียชีวิต

จากผลการดำเนินการข้างต้นจะเห็นว่ากรอบประเภทสนับสนุนสามารถบรรจุและแต่งตั้งบุคคลได้อย่างเหมาะสมรวดเร็ว ทั้งนี้ เป็นผลมาจาก ก.บ.ม. ได้กำหนดแนวทางการสรรหาบุคคลตามแนวทางการบริหารคนดี – คนเก่ง ส่วนกรอบตำแหน่งประเภทวิชาการที่ยังอยู่ระหว่างการดำเนินการนั้น อาจใช้ระยะเวลาที่มากกว่าเนื่องจากเป็นสาขาวิชาที่เป็นที่ต้องการของมหาวิทยาลัยต่างๆ สูง เช่น ตำแหน่งทางด้านการพยาบาล ซึ่งก็ได้ใช้วิธีการประเมินผู้มีอายุเกิน 60 ปี ควบคู่ไปกับการเปิดรับสมัครโดยวิธีปกติ ส่วนตำแหน่งในสาขาอื่น อยู่ระหว่างการดำเนินการตามลำดับขั้นตอนที่กำหนด ซึ่ง ก.บ.ม. ได้มีทบทวนกระบวนการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการลดขั้นตอนและกระชับเวลาการดำเนินการให้เร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยกำหนดว่า หากในระหว่างกระบวนการสรรหาแต่ละครั้ง ไม่มีผู้สมัครหรือดำเนินการสรรหาแล้วไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือก ให้ดำเนินการประกาศผลการสอบและประกาศรับครั้งถัดไปโดยไม่ต้องเสนอ ก.บ.ม.พิจารณา

1.1.2 ประเภทข้าราชการ

1.1.2.1. การพิจารณาต่อเวลาให้กับข้าราชการในปีงบประมาณ 2568

ในปีงบประมาณ 2568 มหาวิทยาลัยแม่โจ้จะมีข้าราชการฯ เกษียณอายุราชการ จำนวน 1 ราย คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชรัตน์ รัตนเดชานาคินทร์ สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ ซึ่งได้พิจารณาแผนอัตรากำลังระยะ 4 ปี ของคณะวิทยาศาสตร์ ตามแผนอัตรากำลังสายวิชาการ ประจำปี พ.ศ. 2565 – 2569 (ตามมติ ก.บ.ม. ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 11 มกราคม 2566) แล้วปรากฏว่า คณะวิทยาศาสตร์ไม่ได้รับการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังสายวิชาการเพิ่มเติม ดังนั้น ก.บ.ม. จึงไม่อาจพิจารณาต่อเวลาราชการให้กับข้าราชการในสังกัดของคณะวิทยาศาสตร์ได้

1.1.2.2. การพิจารณาการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ 2568 จำนวน 2 ราย ดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง/สังกัด	คุณสมบัติ	ผลการดำเนินการ
1	ศ.ดร.อานัฐ ตันโช ตำแหน่งศาสตราจารย์ ตำแหน่งเลขที่ 224 สังกัดคณะผลิตกรรมการเกษตร	ปริญญาเอก ทางด้าน Applied Biological Sciences	มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ของการกำกับติดตาม จึงให้ต่อเวลาราชการ ใน ปีงบประมาณ 2569 (ระยะเวลาการจ้าง ตามที่สภามหาวิทยาลัยอนุมัติ คือ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2564 ถึง วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2569)

ลำดับ	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง/สังกัด	คุณสมบัติ	ผลการดำเนินการ
2	รศ. ดร.บงกชมาศ เอกเอี่ยม ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ตำแหน่งเลขที่ 482 สังกัดวิทยาลัยบริหารศาสตร์	ปริญญาเอก ทางด้านบริหารศาสตร์	มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ของการกำกับติดตาม จึงให้ต่อเวลาราชการ ใน ปีงบประมาณ 2569 (ระยะเวลาการจ้าง ตามที่สภามหาวิทยาลัยอนุมัติ คือ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2566 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2571)

ทั้งนี้ ในส่วนข้อเสนอของคณะกรรมการพิจารณากำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน ในราย
รองศาสตราจารย์ ดร.บงกชมาศ เอกเอี่ยม ในประเด็นผลงานทางวิชาการ คือ ควรเผยแพร่ในวารสารระดับนานาชาติ
ในฐานข้อมูลที่มี Impact Factor

1.1.3 ประเภทพนักงานส่วนงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ผ่านมา ก.บ.ม. ได้พิจารณาจัดสรรกรอบอัตรากำลังประเภสนับสนุน
พนักงานส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้กับส่วนงาน จำนวน 22 อัตรา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง/สังกัด	คุณสมบัติ	ผลการดำเนินการ
ประเภทวิชาการ 1 อัตรา			
1	ตำแหน่งอาจารย์ ตำแหน่งเลขที่ 058 สังกัดคณะสารสนเทศและการสื่อสาร	ปริญญาตรี - โท เอก ทางด้าน การสื่อสารดิจิทัล การจัดการเทคโนโลยี ดิจิทัล การออกแบบสื่อดิจิทัลและการ ภาพยนตร์ คอมพิวเตอร์กราฟฟิก มัลติมีเดีย มัลติมีเดียดีไซน์ ดิจิทัลอาร์ต การผลิตแอนิ เมชัน เทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อ การตลาด การตลาดดิจิทัล หรือด้านนิเทศ ศาสตร์ สาขาภาพยนตร์และสื่อดิจิทัล การสื่อ สารตราสินค้า การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ การสื่อสารตลาดยุคใหม่	ตำแหน่งเลขที่ 058 - เริ่มปฏิบัติงาน 1 พ.ย. 67
ประเภสนับสนุนวิชาการ 21 อัตรา			
1	ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ตำแหน่งเลขที่ 051 สังกัดฝ่ายสื่อสารองค์กร สำนักงานมหาวิทยาลัย	ปริญญาตรี หรือคุณสมบัติอย่างอื่นที่เทียบได้ใน ระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาการสื่อสารดิจิทัล สาขาวิชานิเทศศาสตร์ หรือสาขาวิชา ที่เกี่ยวข้อง	ตำแหน่งเลขที่ 051 - เริ่มปฏิบัติงาน 18 พ.ย. 67
2	ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ตำแหน่งเลขที่ 003 (ทดแทนเกษียณ) และ ตำแหน่งเลขที่ 031(กรอบอัตราใหม่) สังกัดงานบริหารพัสดุ กองคลัง สำนักงาน มหาวิทยาลัย	ปริญญาตรี ทุกสาขาวิชา	ตำแหน่งเลขที่ 003 และ ตำแหน่งเลขที่ 031 - เริ่มปฏิบัติงาน 1 ส.ค. 68
3	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานบริหาร ตำแหน่งเลขที่ 035 (ทดแทนเกษียณ) สังกัดงานอำนวยการ กองกายภาพและ สิ่งแวดล้อม สำนักงานมหาวิทยาลัย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	ตำแหน่งเลขที่ 035 - รายงานตัวเข้าปฏิบัติงานแล้ว จะเริ่มปฏิบัติงาน 1 ต.ค. 68

ลำดับ	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ	ผลการดำเนินการ
4	ตำแหน่งช่างเทคนิค ตำแหน่งเลขที่ 177 (ทดแทนเกษียณ) สังกัดงานบริหารและธุรการ สำนักงาน คณบดีวิทยาลัยบริหารศาสตร์ วิทยาลัย บริหารศาสตร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	ตำแหน่งเลขที่ 177 - รายงานตัวเข้าปฏิบัติงานแล้ว จะเริ่มปฏิบัติงาน 1 ต.ค. 68
5	ตำแหน่งช่างเทคนิค ตำแหน่งเลขที่ 177 (ทดแทนเกษียณ) สังกัดงานบริหารและธุรการ สำนักงาน คณบดีวิทยาลัยบริหารศาสตร์ วิทยาลัย บริหารศาสตร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	ตำแหน่งเลขที่ 177 - รายงานตัวเข้าปฏิบัติงานแล้ว จะเริ่มปฏิบัติงาน 1 ต.ค. 68
6	ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ตำแหน่งเลขที่ 179 (กรอบอัตราใหม่) สังกัดงานบริการการศึกษาและกิจการ นักศึกษา สำนักงานคณบดีวิทยาลัยบริหาร ศาสตร์ วิทยาลัยบริหารศาสตร์	ปริญญาโท ทุกสาขาวิชา	ตำแหน่งเลขที่ 179 - ส่วนงานขอทบทวน เปลี่ยนแปลง คุณสมบัติการรับสมัคร จาก ป.โท เป็น ป.ตรี
7	ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ ตำแหน่งเลขที่ 047 (กรอบอัตราใหม่) สังกัดสำนักงานคณบดีคณะ สัตวแพทยศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาชีววิทยา จุลชีววิทยา เทคนิคการสัตวแพทย์ เทคนิคการแพทย์ รังสีเทคนิค สัตวศาสตร์ หรือ สาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	ตำแหน่งเลขที่ 047 - เริ่มปฏิบัติงาน 1 ส.ค. 68
8	ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ตำแหน่งเลขที่ 063 (กรอบอัตราใหม่) สังกัดงานบริหารและธุรการ สำนักงาน คณบดีวิทยาลัยนานาชาติ วิทยาลัย นานาชาติ	ปริญญาตรี ทุกสาขาวิชา	ตำแหน่งเลขที่ 063 - เริ่มปฏิบัติงาน 1 ก.ย. 68
9	ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ตำแหน่งเลขที่ 045 (กรอบอัตราใหม่) สังกัดงานบริการการศึกษาและกิจการ นักศึกษา สำนักงานคณบดี คณะสารสนเทศและการสื่อสาร คณะสารสนเทศและการสื่อสาร	ปริญญาตรี ทุกสาขาวิชา	ตำแหน่งเลขที่ 045 - รายงานตัวเข้าปฏิบัติงานแล้ว จะเริ่มปฏิบัติงาน 1 ต.ค. 68
10	ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ตำแหน่งเลขที่ 042 (กรอบอัตราใหม่) สังกัดงานนโยบาย แผนและประกันคุณภาพ สำนักงานคณบดี คณะพัฒนาการท่องเที่ยว คณะ พัฒนาการท่องเที่ยว	ปริญญาโท ทุกสาขาวิชา	ตำแหน่งเลขที่ 042 - เริ่มปฏิบัติงาน 2 ก.ค. 68
11	ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ตำแหน่งเลขที่ 198 (กรอบอัตราใหม่) สังกัดงานนโยบาย แผน และงบประมาณ กอง บริหารงานสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ	ปริญญาตรี ทุกสาขาวิชา	ตำแหน่งเลขที่ 198 - รายงานตัวเข้าปฏิบัติงานแล้ว จะเริ่มปฏิบัติงาน 1 ต.ค. 68
12	ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ตำแหน่งเลขที่ 199 (กรอบอัตราใหม่) สังกัดฝ่ายพัฒนาการศึกษาและหลักสูตร สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ	ปริญญาตรี ทุกสาขาวิชา	ตำแหน่งเลขที่ 199 - รายงานตัวเข้าปฏิบัติงานแล้ว จะเริ่มปฏิบัติงาน 1 ต.ค. 68

ลำดับ	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ	ผลการดำเนินการ
13	ตำแหน่งนักวิชาการการศึกษา ตำแหน่งเลขที่ 200 (กรอบอัตราใหม่) สังกัดฝ่ายทะเบียนและบริการการศึกษา สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ	ปริญญาตรี ทุกสาขาวิชา	ตำแหน่งเลขที่ 200 - รายงานตัวเข้าปฏิบัติงานแล้ว จะเริ่มปฏิบัติงาน 1 ต.ค. 68
14	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานการเกษตร ตำแหน่งเลขที่ 303 (ทดแทนเกษียณ) สังกัดงานอาคารสถานที่และภูมิทัศน์ กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	มัธยมศึกษาตอนต้น	ตำแหน่งเลขที่ 303 - ส่วนงานขอทบทวน เปลี่ยน ตำแหน่ง จาก ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร เป็น ช่างเทคนิค
15	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานการเกษตร ตำแหน่งเลขที่ 303 (ทดแทนเกษียณ) สังกัดงานอาคารสถานที่และภูมิทัศน์ กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	มัธยมศึกษาตอนต้น	ตำแหน่งเลขที่ 303 - ส่วนงานขอทบทวน เปลี่ยน ตำแหน่ง จาก ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร เป็น ช่างเทคนิค
16	ตำแหน่งช่างเทคนิค ตำแหน่งเลขที่ 301 และตำแหน่งเลขที่ 302 (ทดแทนเกษียณ) สังกัดงานระบบสาธารณูปโภค กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	อยู่ระหว่างดำเนินการ
17	ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ตำแหน่งเลขที่ 051 (ทดแทนลาออก) สังกัดฝ่ายสื่อสารองค์กร สำนักงานมหาวิทยาลัย	ปริญญาตรี ทุกสาขาวิชา	อยู่ระหว่างดำเนินการ
18	ตำแหน่งนักวิชาการการศึกษา ตำแหน่งเลขที่ 044 (กรอบอัตราใหม่) สังกัดงานบริการวิชาการและวิจัย สำนักงาน คณบดีคณะบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ	ปริญญาตรี ทุกสาขาวิชา	อยู่ระหว่างดำเนินการ
19	ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ตำแหน่งเลขที่ 055 (กรอบอัตราใหม่) สังกัดงานบริหารและธุรการ สำนักงาน คณบดีคณะบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ	ปริญญาตรี ทุกสาขาวิชา	ตำแหน่งเลขที่ 055 - เป็นกรอบมีคนครอง เสนอขอ แก้ไขกรอบตำแหน่งเลขที่ จาก 055 เป็น 050
20	ตำแหน่งนักวิชาการการศึกษา ตำแหน่งเลขที่ 304 (กรอบอัตราใหม่) สังกัดฝ่ายพัฒนาการศึกษาและหลักสูตร สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ	ปริญญาตรี ทุกสาขาวิชา	อยู่ระหว่างดำเนินการ
21	ตำแหน่งนักวิชาการการศึกษา ตำแหน่งเลขที่ 305 และตำแหน่งเลขที่ 306 (กรอบอัตราใหม่) สังกัดฝ่ายรับสมัครนักศึกษาและประชาสัมพันธ์ หลักสูตร สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ	ปริญญาตรี ทุกสาขาวิชา	อยู่ระหว่างดำเนินการ
22	ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ตำแหน่งเลขที่ 307 (ทดแทนลาออก) สังกัดฝ่ายสื่อสารองค์กร สำนักงานมหาวิทยาลัย	ปริญญาตรี ทุกสาขาวิชา	อยู่ระหว่างดำเนินการ

1.1.4 ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ผ่านมา ก.บ.ม. ได้พิจารณากำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ 2568 ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ เพื่อแจ้งต่อในปีงบประมาณ 2569 ดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ	ผลการดำเนินการ
ประเภทวิชาการ (ที่ปฏิบัติงานตามภารกิจการเรียนการสอน หรือการขับเคลื่อนหลักสูตร)			
1	ผศ.เสริมสุข บัวเจริญ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตำแหน่งเลขที่ 1022 สังกัดวิทยาลัยพลังงานทดแทน	ปริญญาโท ทางด้านวิศวกรรมเครื่องกล	สิ้นสุดสัญญาจ้าง ในปีงบประมาณ 2568 ตามมติ ก.บ.ม. ครั้งที่ 5/2568 เมื่อวันที่ 26 มี.ค. 68 ได้กำหนด
2	ผศ.ดร.ชูรัตน์ ธารารักษ์ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตำแหน่งเลขที่ 748 สังกัดวิทยาลัยพลังงานทดแทน	ปริญญาเอก ทางด้านเทคโนโลยีพลังงาน	กรอบอัตรากำลังสายวิชาการ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเลขที่ 004 และ 029 เพื่อ ทดแทน ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสริมสุข บัวเจริญ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชูรัตน์ ธารารักษ์ ที่จะหมดสัญญาจ้าง ในปี งบประมาณ พ.ศ. 2568
3	รศ.เสมอขวัญ ตันติกุล ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ตำแหน่งเลขที่ 1205 สังกัดวิทยาลัยพลังงานทดแทน	ปริญญาโท ทางด้านเครื่องจักรกลเกษตร	จ้าง 1 ปี ในปีงบประมาณ 2569 (1 ต.ค. 68 ถึง 30 ก.ย. 69)
4	รศ.ดร.เฉลิมชัย ปัญญาดี ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ตำแหน่งเลขที่ 1174 สังกัดวิทยาลัยบริหารศาสตร์	ปริญญาเอก ทางด้านประชากรศึกษา	จ้าง 3 ปี (1 ต.ค. 67 ถึง 30 ก.ย. 70) เป็นภาระจ้างปีที่ 2/3 โดยจ้างด้วยเงินรายได้ของส่วนงาน
5	รศ.ดร.ศิริพร กิจธิการกุล ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ตำแหน่งเลขที่ 1173 สังกัดวิทยาลัยนานาชาติ	ปริญญาเอก ทางด้านบริหารธุรกิจ (ภาคภาษาอังกฤษ)	จ้าง 1 ปี ในปีงบประมาณ 2569 (1 ต.ค. 68 ถึง 30 ก.ย. 69) โดยจ้างด้วยเงินรายได้ของส่วนงาน
ประเภทวิชาการ (ที่ปฏิบัติงานตามภารกิจการเรียนการสอนซึ่งต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ)			
6	ผศ.น.สพ.ดร.ปัญญา พงศ์พิศาลธรรม ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตำแหน่งเลขที่ 1175 คณะสัตวแพทยศาสตร์	Ph.D.(Biochemistry)	จ้าง 1 ปี ในปีงบประมาณ 2569 (1 ต.ค. 68 ถึง 30 ก.ย. 69)
7	อาจารย์ ดร.วรรณภา พิพัฒน์ธนะวงศ์ ตำแหน่งอาจารย์ ตำแหน่งเลขที่ 1179 สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์	ปริญญาเอก ทางด้านการจัดการความรู้	จ้าง 2 ปี (1 ต.ค. 67 ถึง 30 ก.ย. 69) เป็นภาระจ้างปีที่ 2/2
8	รองศาสตราจารย์สิริรัตน์ จันทรมะโน ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ตำแหน่งเลขที่ 1222 สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์	ปริญญาโท ทางด้านสาธารณสุขศาสตร์	จ้าง 1 ปี ในปีงบประมาณ 2569 (1 ต.ค. 68 ถึง 30 ก.ย. 69) โดยจ้างด้วยเงินรายได้ของส่วนงาน

ลำดับ	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ	ผลการดำเนินการ
9	อาจารย์จินตนา พรสัมฤทธิ์โชค ตำแหน่งอาจารย์ ตำแหน่งเลขที่ 1229 สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์	ปริญญาโท ทางด้านพยาบาลศาสตร์	จ้าง 1 ปี ในปีงบประมาณ 2569 (1 ต.ค. 68 ถึง 30 ก.ย. 69) โดยจ้างด้วยเงินรายได้ของส่วนงาน
พนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มประเภทสนับสนุนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ 2 อัตรา			
1	นายสุรพล วัฒนโยธิน ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ตำแหน่งเลขที่ 721 สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย	ปริญญาโท ทางด้าน นิติศาสตร์	สิ้นสุดสัญญาจ้าง ในปีงบประมาณ 2568
2	รศ.ดร.ดวง พุทธศุภ ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ตำแหน่งเลขที่ 803 สังกัดสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ	ปริญญาเอก	จ้าง 1 ปี ในปีงบประมาณ 2569 (1 ต.ค. 69 ถึง 30 ก.ย. 69)
3	ผศ.มรกต สุกโชติรัตน์ ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ตำแหน่งเลขที่ 865 สังกัดสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ	ปริญญาโท ทางด้าน Medical Sciences	จ้าง 1 ปี ในปีงบประมาณ 2569 (1 ต.ค. 69 ถึง 30 ก.ย. 69)

นอกเหนือจากการกำกับติดตามรายเดิมแล้วนั้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ก.บ.ม. ได้พิจารณา ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ ประจำปี งบประมาณ 2568 เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะพยาบาลศาสตร์ และวิทยาลัยนานาชาติ จำนวน 4 อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ	ผลการดำเนินการ
ประเภทวิชาการ 2 อัตรา			
1	อาจารย์ 1229 สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์	ปริญญาโท (ทางด้านการบริหารการพยาบาล)	บรรจุแล้ว
2	อาจารย์ 1223 สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์	ปริญญาโท (สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช)	บรรจุแล้ว
3	อาจารย์ 1228 สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์	ปริญญาโท (สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช)	บรรจุแล้ว
4	ผู้เชี่ยวชาญ 944 วิทยาลัยนานาชาติ	ปริญญาโท (THE DEGREE OF MASTER OF ARTS)	เริ่มจ้าง 1 ต.ค. 68

1.1.5 การปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ในปีงบประมาณ 2568 ก.บ.ม. ได้ทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้มีความสอดคล้องกับบริบท การเรียนการสอนในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ดังนี้

ประเด็น	เกณฑ์เดิม	เกณฑ์ใหม่
1. คุณสมบัติ	1. ประเภทการจ้าง 2. ประเภทสนับสนุน	1. ประเภทวิชาการ (ปฏิบัติงานตามภารกิจ การเรียนการสอน หรือ การขับเคลื่อนหลักสูตร) 2. ประเภทวิชาการ (ปฏิบัติงานตามภารกิจ การเรียนการสอน ที่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ) 3. ประเภทสนับสนุน ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ
2. เงื่อนไขการจ้างและการกำกับติดตาม	<u>ระยะเวลาการจ้าง</u> การจ้างครั้งแรกไม่เกิน 1 ปีงบประมาณ หากผ่านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน อาจจะเสนอจ้างในครั้งต่อไปคราวละไม่เกิน 3 ปีก็ได้	<u>ระยะเวลาการจ้าง</u> 1.การจ้างครั้งแรกไม่เกิน 1 ปีงบประมาณ หากผ่านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน อาจจะเสนอจ้าง ในครั้งต่อไปคราวละไม่เกิน 3 ปี 2.กรณีผู้ที่ได้รับการจ้างครั้งแรกไม่ครบ ปีงบประมาณ ให้คณะกรรมการพิจารณาการจ้าง กำหนด TOR ตามสัดส่วนระยะเวลาการ ปฏิบัติงานในปีนั้น แต่หากได้รับการจ้างในปีนั้น ไม่ถึง 120 วัน ให้ยกเว้นการประเมินผลการ ปฏิบัติงานในรอบปีนั้น

1.2 การบริหารอัตรากำลัง

1.2.1 การโอนย้ายข้าราชการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ผ่านมา ก.บ.ม.ได้มีมติเห็นชอบให้ข้าราชการ ในรายชื่อของ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร สืบคำ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดคณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร โอนย้าย ไปสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ศูนย์กลางนครราชสีมา เพื่อกลับภูมิลำเนาเดิม ด้วยเหตุผลทาง ด้านครอบครัว ด้านสุขภาพ และด้านการทำงาน โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 2 ตุลาคม 2568 เป็นต้นไป ทั้งนี้ การให้โอน ดังกล่าว จะเป็นเหตุให้ต้องยุบกรอบอัตรากำลังของบุคคลดังกล่าวภายหลังการโอนย้าย และส่วนงานต้นสังกัด ไม่สามารถขออัตราทดแทนได้

1.2.2 การเปลี่ยนตำแหน่ง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ผ่านมา ก.บ.ม. ได้มีการเปลี่ยนเงื่อนไขกรอบตำแหน่งพนักงานส่วนงาน จำนวน 1 อัตรา และเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 5 อัตรา ได้แก่

ลำดับ	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง/สังกัด	คุณสมบัติ/ตำแหน่งที่เปลี่ยน	ผลการดำเนินการ
พนักงานส่วนงาน 1 อัตรา			
1	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานการเกษตร ตำแหน่งเลขที่ 064 ฝ่ายห้องปฏิบัติการ คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี	เดิม “คุณสมบัติประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)” เป็น “คุณสมบัติมัธยมศึกษาตอนปลาย”	อยู่ระหว่างดำเนินการ

ลำดับ	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ/ตำแหน่งที่เปลี่ยน	ผลการดำเนินการ
พนักงานมหาวิทยาลัย 5 อัตรา			
1	น.ส.นพมาศ มุ่งเมือง เลขที่ 156 นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ กองคลัง สำนักงานมหาวิทยาลัย	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	มีผล ณ 1 ต.ค. 68
2	นายเบญจศีล นุตตะละ เลขที่ 1164 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ งานบริหารและธุรการ สำนักงานคณบดีคณะ ศิลปศาสตร์	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	มีผล ณ 1 ต.ค. 68
3	นายวงศ์วิศ วังคานะ เลขที่ 132 นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ งานบริการการศึกษาและกิจการนักศึกษา สำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ - แพร่	นักวิชาการสัตวบาลปฏิบัติการ	มีผล ณ 1 ต.ค. 68
4	นายวรเชษฐ์ กาญจนวิศาล เลขที่ 659 นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ งานบริการการศึกษาและกิจการนักศึกษา สำนักงานคณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ งานบริหารและธุรการ	มีผล ณ 1 ต.ค. 68
5	น.ส.โสภา หาญยุทธ เลขที่ 888 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ งานบริหารและธุรการ สำนักงานคณบดีคณะ สถาปัตยกรรมศาสตร์	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ งานบริการการศึกษาและกิจการนักศึกษา	มีผล ณ 1 ต.ค. 68

1.2.3 การปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ผ่านมา ก.บ.ม. ได้มีการปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องโดยมีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัยในกำกับ จำนวน 2 ฉบับ คือ

1) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล รวมถึงปรับปรุงรายละเอียดให้มีความชัดเจนและมีความรัดกุมในการดำเนินการมากขึ้น

2) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ได้เพิ่มเติมตำแหน่งตามความจำเป็นและบริบทมหาวิทยาลัย

2.การขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.1 ประเภทวิชาการ

รายงานความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในปีงบประมาณ 2568 (ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568) โดยเสนอข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมถึงข้อเสนอแนะ และแนวทางพัฒนาเพื่อสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีบุคลากรสายวิชาการจำนวน 660 ราย เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 361 ราย คิดเป็นร้อยละ 54.70 ของจำนวนบุคลากรสายวิชาการ โดยจำแนกตามส่วนงาน ดังนี้

ส่วนงาน	จำนวน อาจารย์ ทั้งหมด	ตำแหน่ง				รวม ผู้มีตำแหน่ง ทางวิชาการ	ร้อยละผู้ที่มี ตำแหน่ง ทางวิชาการต่อ อาจารย์ทั้งหมด	อยู่ระหว่างเสนอขอ ตำแหน่งฯ			
		อ.	ผศ.	รศ.	ศ.			ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
คณะเศรษฐศาสตร์	25	4	10	11		21	84.00	2			2
วิทยาลัยพลังงานทดแทน	23	4	13	6		19	82.61	1	2	1	4
คณะวิทยาศาสตร์	115	27	70	18		88	76.52	6	8		14
คณะวิศวกรรมฯ	36	9	20	7		27	75.00	1	2	1	4
คณะผลิตภัณฑ์การเกษตร	59	17	29	12	1	42	71.19		3		3
คณะเทคโนโลยีการประมงฯ	17	5	7	5		12	70.59				
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ฯ	33	12	18	3		21	63.64	1	1		2
คณะสัตวศาสตร์ฯ	19	9	10			10	52.63	3	1		4
คณะบริหารธุรกิจ	44	21	20	3		23	52.27	5	4		9
วิทยาลัยนานาชาติ	11	6	3	2		5	45.45	1			1
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ - แพร่	93	53	35	5		40	43.01	1			1
คณะสารสนเทศฯ	12	7	5			5	41.67				
วิทยาลัยบริหารศาสตร์	24	15	6	3		9	37.50	2			2
คณะศิลปศาสตร์	75	51	22	2		24	32.00	3			3
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ - ชุมพร	32	22	10			10	31.25		1		1
คณะสัตวแพทยศาสตร์	4	3	1			1	25.00				
คณะพัฒนาการท่องเที่ยว	17	15	1	1		2	11.76				
คณะพยาบาลศาสตร์	21	19	1	1		2	9.52	3			3
รวม	660	299	281	79	1	361	54.70	29	22	2	53

บุคลากรสายวิชาการทั้งหมด 660 ราย ดำรงตำแหน่งทางวิชาการแล้ว 361 ราย (54.70%) หน่วยงานที่มีสัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งสูงกว่า 70% ได้แก่ คณะเศรษฐศาสตร์ (84%) วิทยาลัยพลังงานทดแทน (82.61%) คณะวิทยาศาสตร์ (76.52%) และคณะวิศวกรรมศาสตร์ (75%) แสดงถึงความพร้อมและความเข้มแข็งด้านวิชาการ

หน่วยงานที่มีสัดส่วนต่ำกว่า 40% ได้แก่ คณะศิลปศาสตร์ (32%) มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร (31.25%) และคณะพัฒนาการท่องเที่ยว (11.76%) ถือเป็นกลุ่มเสี่ยงที่ต้องเร่งรัดสนับสนุน สำหรับคณะสัตวแพทยศาสตร์ (25%) และคณะพยาบาลศาสตร์ (9.52%) ซึ่งเป็นคณะที่จัดตั้งขึ้นใหม่ ส่งผลให้สัดส่วนผู้ดำรง

ตำแหน่งทางวิชาการยังอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้ ในส่วนของคณะพยาบาลศาสตร์ได้เริ่มมีคณาจารย์ทยอยยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง คาดว่าจะช่วยเพิ่มสัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระยะถัดไป

มหาวิทยาลัยควรกำหนดมาตรการเร่งรัด สำหรับคณะ/วิทยาลัยที่มีสัดส่วนต่ำกว่า 40% สนับสนุนด้าน โดยสนับสนุนด้านภาระงานสอน ทุนวิจัย และโครงการอบรมเชิงลึก เพื่อสร้างผลงานวิชาการ

ข้อมูลเปรียบเทียบจำนวนผู้ได้รับการอนุมัติตำแหน่งทางวิชาการจากสภามหาวิทยาลัยในรอบครึ่งปีแรก/หลัง

ตำแหน่ง	จำนวนที่เสนออนุมัติ			ผ่าน			ไม่ผ่าน		
	ครึ่งปีแรก	ครึ่งปีหลัง	รวม	ครึ่งปีแรก	ครึ่งปีหลัง	รวม	ครึ่งปีแรก	ครึ่งปีหลัง	รวม
ศาสตราจารย์	1	2	3	1	1	2	0	1	1
รองศาสตราจารย์	6	5	11	5	5	10	1	1	1
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	21	10	31	19	9	28	2	1	3
รวม	28	17	45	25	15	40	3	3	5
คิดเป็นร้อยละ				89			11		

โดยในปีที่ผ่านมาได้นำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินความก้าวหน้าตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพิจารณา ดังนี้

1. พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ครบเกณฑ์การประเมินจำนวน 89 ราย ได้รายงานความก้าวหน้าไปยังหัวหน้าส่วนงาน เพื่อรวบรวมและเสนอคณะกรรมการประเมินความก้าวหน้าตำแหน่งทางวิชาการ พิจารณาวิเคราะห์ กำหนดแนวทาง และระบุกลุ่มเป้าหมายในการผลักดันเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อันจะเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนสนับสนุนงบประมาณและการจัดโครงการส่งเสริมที่เหมาะสม ทั้งนี้ ในจำนวนดังกล่าว มีผู้ยื่นขอตำแหน่งแล้ว 14 ราย

2. ให้หน่วยงานพิจารณาหาแนวทางในการปรับลดภาระงานสอน รวมถึงการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือ AI มาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน และลดภาระงานเอกสาร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละคณะ เพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์มีเวลาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

3. ฝ่ายพัฒนาศักยภาพครูได้จัดโครงการ "Share and Learn : เส้นทางสู่ความสำเร็จในตำแหน่งทางวิชาการ" เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2568 ซึ่งเปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้ปรึกษา แลกเปลี่ยนความเห็นกับคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.พ.ว.) โดยในปีงบประมาณถัดไป ก.พ.ว. เสนอแนะให้มีการจัด workshop เพื่อจัดทำผลงานทางวิชาการโดยมุ่งเน้นการเกิดผลลัพธ์

4. การดำเนินงานในระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2568–2570)

- มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการเพิ่มสัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งในระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

- สามารถติดตาม ประเมินผล และรายงานความก้าวหน้าได้เป็นระบบ ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานทางวิชาการโดยรวมของมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอเชิงนโยบายต่อมหาวิทยาลัย

การกระจายภาระงานสอน

- ส่วนงานที่มีภาระงานสอนสูงได้รับการสนับสนุนจากส่วนงานที่มีภาระงานสอนต่ำ
- คณาจารย์มีเวลาเพียงพอในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการผลิตผลงานเพิ่มขึ้น

มาตรการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

- จำนวนคณาจารย์ที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- ระยะเวลาในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสั้นลง เนื่องจากได้รับแรงจูงใจที่เป็นรูปธรรม เช่น ค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่ง

โดยคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ มีข้อเสนอแนะมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. ควรมุ่งเน้นการเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ **ระดับศาสตราจารย์** โดยเฉพาะในสาขาการเกษตร และสาขาที่ขาดแคลน รวมถึงผลักดันคณาจารย์รุ่นใหม่เข้าสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์
2. ควรสนับสนุนนักวิจัยที่มีความโดดเด่นให้เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ผ่านการสนับสนุนด้านทุนวิจัย การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ เวลาในการทำวิจัย การเผยแพร่ผลงาน เครือข่ายและความร่วมมือ รวมถึงเทคโนโลยีและทรัพยากร
3. ควรสนับสนุนการตีพิมพ์ผลงานในวารสารที่มี Impact Factor สูง (Quartile 1) เพื่อเพิ่มโอกาสในการผ่านการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูง
4. ควรเลือกประเด็นและหัวข้องานวิจัยที่มีศักยภาพ ความสำคัญ และน่าสนใจ เพื่อยกระดับคุณภาพงานวิชาการและผลลัพธ์เชิงวิชาการของมหาวิทยาลัย

2.2 ประเภทสนับสนุน

2.2.1 ด้านกรอบตำแหน่ง

ในรอบครึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ผ่านมา ก.บ.ม. พิจารณาเห็นชอบให้ยกเลิกการกำหนดจำนวนกรอบของตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ที่เคยกำหนดไว้ในอัตราร้อยละ 30 ของจำนวนอัตรากำลังประเภทสนับสนุนในแต่ละส่วนงาน/หน่วยงานที่พึงมี โดยให้ทุกตำแหน่งสามารถเสนอขอระดับชำนาญการพิเศษได้ ทั้งนี้ ส่วนงาน/หน่วยงาน ต้องพิจารณาความเหมาะสมของการเสนอขอตำแหน่งระดับดังกล่าวด้วย โดยในส่วนของการขอข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะได้รับเงินประจำตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

2.2.2 ด้านการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ผ่านมา ก.บ.ม. ได้อนุมัติให้ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งทางบริหาร จำนวน 27 ตำแหน่ง ซึ่งได้รับอนุมัติแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งไปแล้วทั้งสิ้น 20 ราย และอยู่ระหว่างการดำเนินการอีก 7 ตำแหน่ง และได้อนุมัติผลการประเมินบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 15 ราย ซึ่งในจำนวนดังกล่าวนี้มีผู้ไม่ผ่านการประเมินจำนวน 1 ราย ปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

ตำแหน่งทางบริหาร

ลำดับ	ตำแหน่ง	ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก	วาระการดำรงตำแหน่ง
สำนักงานมหาวิทยาลัย 10 ราย			
ระดับผู้อำนวยการกอง			
1	ผู้อำนวยการกองตรวจสอบภายใน	นางสาวอาภาพร ชุนคง	1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2571
2	ผู้อำนวยการกองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	อยู่ระหว่างดำเนินการ	
3	ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา	อยู่ระหว่างดำเนินการ	
4	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	อยู่ระหว่างดำเนินการ	
5	ผู้อำนวยการกองแผนงาน	อยู่ระหว่างดำเนินการ	
ระดับหัวหน้างาน/ฝ่าย			
1	หัวหน้างานประชุม กองกลาง	นางลัดดาวรรณ บำรุงกาญจน์	1 พฤศจิกายน 2567 เป็นต้นไป
2	หัวหน้างานอำนวยการ กองกลาง	นางสาวอัมย์รัตน์ วงศ์เกษม	1 พฤศจิกายน 2567 เป็นต้นไป
3	หัวหน้างานอำนวยการ กองแผนงาน	นางจิราพร สุนันทานนท์	1 พฤษภาคม 2568 เป็นต้นไป
4	หัวหน้างานอำนวยการ กองคลัง	นางสาวบายศรี สุขจิตต์	14 สิงหาคม 2568 เป็นต้นไป
5	หัวหน้างานบริหารข้อมูลการบัญชี กองคลัง	นางสาวรัชนิวรรณ เครือปัญญา	14 สิงหาคม 2568 เป็นต้นไป
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย 2 ราย			
ระดับผู้อำนวยการกอง			
1	ผู้อำนวยการกองเลขานุการสภามหาวิทยาลัย	นางสร้อยญา อาษาไชย	1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2571
ระดับหัวหน้างาน			
2	หัวหน้างานงานจัดการประชุม กองเลขานุการสภามหาวิทยาลัย	นางสาวเมธิณี วันดี	23 มกราคม 2568 เป็นต้นไป
ส่วนงาน 15 ราย			
ระดับผู้อำนวยการกอง/ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี			
1	ผู้อำนวยการกองบริหารงานวิจัย สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร	นายสมยศ มีสุข	1 เมษายน 2568 ถึง 31 มีนาคม 2572
2	ผู้อำนวยการกองบริหารงาน สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร	นางวนิดา เมืองมูล	1 เมษายน 2568 ถึง 31 มีนาคม 2572
3	ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์	นางสาวอาชิรญา อินทนนท์	1 พฤศจิกายน 2567 ถึง 31 ตุลาคม 2571
4	ผู้อำนวยการกองบริหารงาน สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ	นางสาวอัมวดี กริธาเวทย์	1 เมษายน 2568 ถึง 31 มีนาคม 2572
5	ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ สิ่งแวดล้อม	นายปัญญาวัฒน์ ชลวิจิต	1 ตุลาคม 2568 ถึง 30 กันยายน 2572
6	ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดีวิทยาลัยนานาชาติ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	
7	ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดีคณะ สัตวแพทยศาสตร์	นางสาวนิตยา ใจกันทา	1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2571
8	ผู้อำนวยการกองบริหารงานสำนักหอสมุด	นางสาวเพชรประกายแก้ว ดวง หฤทัยทิพย์	1 สิงหาคม 2568 ถึง 30 กันยายน 2570
9	ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดีวิทยาลัยพลังงาน ทดแทน	อยู่ระหว่างดำเนินการ	

ลำดับ	ตำแหน่ง	ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก	วาระการดำรงตำแหน่ง
10	ผู้อำนวยการกองบริหารงานบริการวิชาการ สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร	อยู่ระหว่างดำเนินการ	
11	ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดีคณะพัฒนาการ ท่องเที่ยว	นายสมพงศ์ สมศรี	1 ตุลาคม 2568 ถึง 30 กันยายน 2572
12	ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดีคณะสัตวศาสตร์และ เทคโนโลยี	นางรจนา อุดมรักษ์	1 ตุลาคม 2568 ถึง 30 กันยายน 2572
ระดับหัวหน้างาน			
1	หัวหน้างานบริหารและธุรการ สำนักงานคณบดีคณะวิทยาศาสตร์	นายสุรพล จิโน	1 เมษายน 2568 เป็นต้นไป
2	หัวหน้างานปรับปรุงและขยายพันธุ์พืชและสัตว์ กองบริหารงานบริการวิชาการ สำนักวิจัยและ ส่งเสริมวิชาการการเกษตร	นายเสกสรร สงจันทิก	1 พฤษภาคม 2568 เป็นต้นไป
3	หัวหน้างานบริหารและธุรการ สำนักงานคณบดีคณะพัฒนาการท่องเที่ยว	นางกนิษฐา รักสกุลกานต์	25 กันยายน 2568 เป็นต้นไป

ตำแหน่งทางวิชาการ

รายชื่อ/สังกัด	ตำแหน่งที่ขอรับการแต่งตั้ง	วันที่ได้รับการแต่งตั้ง
1. นางกนกวรรณ เครือมณี งานความร่วมมือระหว่างประเทศ กองวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานมหาวิทยาลัย	นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการ	4 ธันวาคม 2566
2. นายกิตติพงษ์ ทิพย์ะ ฝ่ายงานฟาร์ม คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี	นักวิชาการสัตวบาลชำนาญการ	26 มกราคม 2567
3. นางสาวสุธีรา หมื่นแสน งานบริหารและธุรการ สำนักงานคณบดีคณะบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	7 มีนาคม 2567
4. นางสาวมัลลิกา แซ่ลิ่ม งานคลังและพัสดุ สำนักงานคณบดีคณะวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	6 มีนาคม 2567
5. นายศักดา ปินดวงค์ งานบริการการศึกษาและกิจการนักศึกษา สำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ - แพร่ เฉลิมพระเกียรติ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	23 พฤศจิกายน 2566
6. นางนพมาศ ริยะนา งานวิจัยและพัฒนา กองเทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานมหาวิทยาลัย	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	24 มกราคม 2567
7. นางสาวสุพรรณิการ์ สิทธิสังข์ งานอำนวยการ กองคลัง สำนักงานมหาวิทยาลัย	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	12 มีนาคม 2567
8. นางสุรลัษณา มะโนเนื่อง งานบริการการศึกษาและกิจการนักศึกษา สำนักงานคณบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ - แพร่ เฉลิมพระเกียรติ	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ	3 กันยายน 2567
9. นายจตุพล มูลเมือง งานบริหารและธุรการ สำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ - แพร่ เฉลิมพระเกียรติ	ช่างเทคนิคชำนาญงาน	28 ตุลาคม 2567

รายชื่อ/สังกัด	ตำแหน่งที่ขอรับการแต่งตั้ง	วันที่ได้รับการแต่งตั้ง
10. นางภัชราภรณ์ จันตะ งานบริหารและธุรการ สำนักงานคณบดีคณะผลิตกรรมการเกษตร	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ	ไม่ผ่านการประเมิน
11. นายสัมพันธ์ ตาติวงศ์ งานบริการการศึกษาและกิจการนักศึกษา สำนักงานคณบดีคณะผลิตกรรมการเกษตร	นักวิชาการเกษตรชำนาญการ	3 ตุลาคม 2567
12. นายสมศักดิ์ กันถาด งานบริการการศึกษาและกิจการนักศึกษา สำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ - แพร่ เฉลิมพระเกียรติ	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	3 กันยายน 2567
13. นายโกสินทร์ หลวงละ งานทุนการศึกษาและให้คำปรึกษา กองพัฒนานักศึกษา สำนักงานมหาวิทยาลัย	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	27 ธันวาคม 2567
14. นายวัฒนาพงษ์ ใหม่เพย งานบริการการศึกษาและกิจการนักศึกษา สำนักงานคณบดีคณะสารสนเทศและการสื่อสาร	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	3 ตุลาคม 2567
15. นางสาวอัจฉราพร ศิวีย์ ฝ่ายสหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพ สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ	นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ชำนาญการ	2 เมษายน 2568

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นว่ามีบุคลากรขอเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางบริหารน้อยลง ซึ่งอาจเป็นผลจากการดำเนินการเข้าสู่ตำแหน่งอย่างต่อเนื่องและใกล้เคียงตามจำนวนตำแหน่งแล้ว เนื่องจาก ก.บ.ม. มีแนวทางการดำเนินการส่งเสริมพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ (บริหาร) โดยแจ้งไปยังหัวหน้าส่วนงาน/หน่วยงาน ทราบเพื่อพิจารณาวางแผนและเร่งรัดให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ เข้าสู่กระบวนการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ประกอบกับ ก.บ.ม. ได้มีมติให้ชะลอการแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน/ฝ่าย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย และสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ที่มีแนวโน้มเข้าข่ายที่จะมีการทบทวนโครงสร้างหน่วยงานย่อยให้สอดคล้องกับหลักของช่วงการควบคุม (Span of control) จึงเป็นผลให้มีจำนวนผู้เข้าสู่ตำแหน่งระดับหัวหน้างาน/ฝ่าย น้อยลง แต่ในส่วนการขอกำหนดตำแหน่งโดยใช้ผลงานทางวิชาการของบุคลากรประเภทสนับสนุนมีจำนวนเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีคุณสมบัติครบถ้วนทั้งด้านระยะเวลาและค่าจ้างที่อยู่ในขั้นสูงของตำแหน่ง จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ผลักดันให้มีการเข้ารับการประเมินตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อเป็นการปรับอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่ง

2.3 การปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นทั้งทางด้านการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการและการขึ้นด้วยผลงาน รวมถึงการพ้นจากตำแหน่ง การย้าย และการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มเติม โดยมีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัยในกำกับ จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่

1) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ แต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ โดยปรับรายละเอียดขั้นตอน รวมถึงการกำหนด องค์กรกรรมการที่ดำเนินการคัดเลือกให้สามารถดำเนินการโดยคล่องตัวมากขึ้น

2) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การกำหนดกลุ่มตำแหน่ง ระดับ ตำแหน่ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทบริหาร โดยเป็นการ ปรับและเพิ่มเติมรายละเอียดให้มีความชัดเจนและมีความครบถ้วนมากขึ้น อันส่งผลต่อการดำเนินงานและการ วินิจฉัยตีความ รวมไปถึงการกำหนดแนวทางการดำเนินการของผู้ดำรงตำแหน่งที่มีผลกระทบต่อการยุบเลิก หน่วยงานด้วย

3) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ แต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยปรับให้มีความชัดเจน รัดกุม เป็นไปตามหลักวิชาการ ง่าย ต่อการตีความ และมีเนื้อหาที่ทันสมัย

3.การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ผ่านมา ก.บ.ม. ได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนดเกณฑ์การ เลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง เพื่อทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์การเลื่อน เงินเดือนและค่าจ้างสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเพื่อให้การกำหนดเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง ให้มี ความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาวการณ์ในปัจจุบัน โดย ก.บ.ม. ได้พิจารณามติของคณะกรรมการดังกล่าว และได้มีมติที่เกี่ยวข้องดังนี้

1) เห็นชอบการทบทวนเกณฑ์การจัดสรรวงเงินสำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้าง กรณีวงเงินของ ส่วนกลางมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 0.05) โดยให้มีผลต่อการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยมี รายละเอียดดังต่อไปนี้

- กำหนดสัดส่วนการบริหารวงเงินส่วนกลางมหาวิทยาลัย ดังนี้

กลุ่มการบริหารวงเงิน	(เดิม)	(ใหม่)
1. กลุ่มผู้ที่ช่วยขับเคลื่อนตัวชี้วัด มหาวิทยาลัยกลุ่ม 2	: กำหนดจากสัดส่วนการใช้งบเงิน ร้อยละ 60 ของเงินคงเหลือ โดยเน้นจัดสรรให้แก่ ผู้ที่ช่วยขับเคลื่อนตัวชี้วัด ในป็นั้นๆ ซึ่งกองแผนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย เป็นผู้รับผิดชอบรายงานรายชื่อต่อคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย	: กำหนดจากสัดส่วนการใช้งบเงิน ร้อยละ 40 ของเงินคงเหลือ โดยเน้นจัดสรร ให้แก่ผู้ที่ช่วยขับเคลื่อนตัวชี้วัด ในป็นั้นๆ และตัวชี้วัดสำคัญเร่งด่วน (Super KPI) ซึ่งกองแผนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย เป็นผู้รับผิดชอบรายงานรายชื่อต่อ คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน ของมหาวิทยาลัย
2. กลุ่มผู้ที่ปฏิบัติงานช่วยขับเคลื่อน การดำเนินงานของส่วนกลาง มหาวิทยาลัย	: กำหนดจากสัดส่วนการใช้งบเงิน ร้อยละ 40 ของเงินคงเหลือ การจัดสรรให้แก่ผู้ ที่ช่วยปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ (นอกเหนือจากการะ งานตามตำแหน่งหน้าที่) ซึ่งช่วยขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของส่วนกลางด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากการขับเคลื่อนตัวชี้วัด มหาวิทยาลัย	: กำหนดจากสัดส่วนการใช้งบเงิน ร้อยละ 60 ของเงินคงเหลือ การจัดสรรให้แก่ผู้ ที่ช่วยปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ (นอกเหนือจาก การะงานตามตำแหน่งหน้าที่) ซึ่งช่วย ขับเคลื่อนการดำเนินงานของส่วนกลางด้าน อื่น ๆ นอกเหนือจากการขับเคลื่อนตัวชี้วัด

กลุ่มการบริหารการเงิน	(เดิม)	(ใหม่)
	กลุ่ม 2 ซึ่งเป็นการเสนอชื่อจากอธิการบดี รองอธิการบดี และผู้ช่วยอธิการบดี	มหาวิทยาลัยกลุ่ม 2 ซึ่งเป็นการเสนอชื่อจากอธิการบดี รองอธิการบดี และผู้ช่วยอธิการบดี

พร้อมทั้ง มีมติให้ กองแผนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย ปรับปรุงตัวชี้วัดที่นำมาประกอบการพิจารณาผลการดำเนินงานบุคคลที่ร่วมขับเคลื่อนตัวชี้วัดมหาวิทยาลัย โดยเน้นตัวชี้วัดที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เน้นตัวชี้วัดสำคัญเร่งด่วน (Super KPI) และลดความซ้ำซ้อนของเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ซ้ำกับส่วนงาน และดำเนินการเสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) พิจารณา อีกครั้งหนึ่ง

2) ในส่วนของหลักเกณฑ์ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เป็นต้นไปนั้น ได้สอบถามความคิดเห็นจากส่วนงานในประเด็นต่างๆ และคณะกรรมการพิจารณากำหนดเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง จึงได้ดำเนินการปรับปรุงเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ผู้มีสิทธิเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างจากเดิมอีก 1 หัวข้อ คือ ในครั้งที่แล้วมาหรือในปีที่แล้วมา จะต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เพื่อให้มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนตามที่ ก.พ.อ. ได้กำหนดให้มีผลบังคับใช้กับข้าราชการ

4. ระบบการบริหารค่าตอบแทน

4.1 ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ผ่านมา ก.บ.ม. ได้เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์และอัตราจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ และนำเสนอต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาต่อไป

ทั้งนี้ ในส่วนของการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 นั้น มหาวิทยาลัยได้ใช้งบประมาณรายได้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ส่วนกลาง มหาวิทยาลัย รายการงบกลาง และงบสำรอง เพื่อใช้เป็นค่าใช้จ่ายดังกล่าว จำนวนทั้งสิ้น 1,156,500 บาท สำหรับจ่ายค่าตอบแทนฯ ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ จำนวนทั้งสิ้น 85 ราย และการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มหาวิทยาลัยได้ใช้งบประมาณรายได้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ส่วนกลางมหาวิทยาลัย รายการงบกลาง และงบสำรอง เพื่อใช้เป็นค่าใช้จ่ายดังกล่าว จำนวนทั้งสิ้น 1,320,200 บาท สำหรับจ่ายค่าตอบแทนฯ ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ จำนวนทั้งสิ้น 96 ราย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบการดำเนินการทั้ง 2 ปี พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย และโดยส่วนใหญ่เป็นบุคลากรกลุ่มเดิม

4.2 ประเภทพนักงานส่วนงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ผ่านมา ก.บ.ม. ได้เห็นชอบปรับปรุงบัญชีค่าจ้างของพนักงานส่วนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนงาน เพื่อพิจารณาความพร้อมสำหรับการปรับขึ้นค่าจ้างพนักงานส่วนงาน ซึ่งทุกส่วนงานระบุว่ามีความพร้อมในการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้าง ทั้งนี้ การปรับอัตราค่าจ้างดังกล่าวจะมีผลตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2569 เป็นต้นไป ดังนี้

คุณวุฒิการศึกษา	ค่าจ้างปัจจุบัน มีผลบังคับตั้งแต่ (วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2557)			ค่าจ้างที่มีผลบังคับตั้งแต่ (วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2568)		
	ค่าจ้าง (รายเดือน)	ค่าครองชีพ ชั่วคราว (รายเดือน)	รวมค่าจ้าง และ ค่าครองชีพ	ค่าจ้าง (รายเดือน)	ค่าครองชีพ ชั่วคราว (รายเดือน)	รวมค่าจ้าง และ ค่าครองชีพ
ปริญญาเอก	21,000	-	-	25,410	-	25,410
ปริญญาโท	17,500	-	-	21,180	-	21,180
ปริญญาตรี	15,000	-	-	18,150	-	18,150
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวส.)	11,500	-	-	13,920	680	14,600
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวท.)	10,840	-	-	13,130	1,470	14,600
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	9,400	600	10,000	11,380	2,000	13,380
มัธยมศึกษาตอนต้น ตอนปลาย	8,690	1,310	10,000	10,520	480	11,000

หมายเหตุ : ส่วนงานหรือหน่วยงานใด จะมีการให้ค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้างที่ได้รับ ให้เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้
พิจารณานุมัติ

รวมถึงได้พิจารณาปรับปรุงบัญชีค่าจ้างของพนักงานส่วนงานที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ดังนี้

คุณวุฒิการศึกษา	ค่าจ้างปัจจุบัน มีผลบังคับตั้งแต่ (วันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2566)			ค่าจ้างที่มีผลบังคับตั้งแต่ (วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2568)		
	ค่าจ้าง (รายเดือน)	ค่าครองชีพ ชั่วคราว (รายเดือน)	รวมค่าจ้าง และ ค่าครองชีพ	ค่าจ้าง (รายเดือน)	ค่าครองชีพ ชั่วคราว (รายเดือน)	รวมค่าจ้าง และ ค่าครองชีพ
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	21,000	-	-	25,410	-	25,410
ปริญญาโทที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 2 ปี ต่อจากวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี	18,510	-	-	22,410	-	22,410
ปริญญาโททั่วไป หรือเทียบเท่า	17,500	-	-	21,180	-	21,180
ปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี ต่อจากวุฒิปประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (5 ปี เฉพาะที่ ก.พ.กำหนด)	15,800	-	-	19,120	-	19,120
ปริญญาตรีทั่วไป หรือเทียบเท่า	15,000	-	-	18,150	-	18,150

หมายเหตุ : ส่วนงานหรือหน่วยงานใด จะมีการให้ค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้างที่ได้รับ ให้เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้
พิจารณานุมัติ

หมวดที่ 3

ด้านสวัสดิการ และการบริหารงานบุคคลอื่นๆ

หมวดที่ 3

ด้านสวัสดิการ และการบริหารงานบุคคลอื่นๆ

ด้านสวัสดิการ

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้ดำเนินการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรทุกคน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคง มั่นใจ และมีความสุขในการทำงานให้กับมหาวิทยาลัย โดยจะมีทั้งในส่วนที่กองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้จัดทำหลักเกณฑ์การจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรทุกคน หรือเงินที่จะนำไปใช้ยามที่เกษียณอายุ คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยแม่โจ้สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่สมัครเป็นสมาชิกตามความสมัครใจ รวมถึงเงินชดเชยที่จ่ายให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนที่เกษียณอายุ และในปีงบประมาณ 2568 ได้มีการดำเนินการดังนี้

1. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รายละเอียดของสมาชิก โดยในปีงบประมาณ 2562 มีสมาชิกทั้งหมด 1,046 คน, ปีงบประมาณ 2563 มีสมาชิกทั้งหมด 1,028 คน ลดลง 18 คน, ปีงบประมาณ 2564 มีสมาชิกทั้งหมด 953 คน ลดลง 75 คน ปีงบประมาณ 2565 มีสมาชิกทั้งหมด 942 คน ลดลง 11 คน, ปีงบประมาณ 2566 มีสมาชิกทั้งหมด 913 คน ลดลง 29 คน, ปีงบประมาณ 2567 มีสมาชิกทั้งหมด 861 คน ลดลง 52 คน และปี 2568 มีสมาชิกทั้งหมด 876 คน เพิ่มขึ้น 15 คน จะเห็นว่าจำนวนสมาชิกมีอัตราเพิ่มขึ้น เนื่องจากทางคณะกรรมการกองทุนฯ ได้มีมาตรการแก้ไขเพื่อไม่ให้มีอัตราการลดลงของสมาชิก คือ เดิมสมาชิกส่งเงินสะสมได้ตั้งแต่อัตราร้อยละ 6-15 และมหาวิทยาลัยส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ 6 แต่หากเป็นสมาชิกครบ 3 ปี สามารถปรับลดเงินสะสมเหลืออัตราร้อยละ 2 ได้ และมหาวิทยาลัยก็จะส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ 2 ด้วยเช่นกัน แต่ปัจจุบันได้ปรับเปลี่ยนโดยสมาชิกส่งเงินสะสมได้ตั้งแต่อัตราร้อยละ 2-15 และมหาวิทยาลัยส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ 6 เพียงอัตราเดียว เพื่อเป็นการช่วยเหลือสมาชิกในการลดค่าใช้จ่ายการส่งเงินสะสมในแต่ละเดือน และมีมาตรการให้สมาชิกกองทุนฯ ที่ลาออกไป กลับเข้ามาเป็นสมาชิกกองทุนฯ ได้เร็วมากขึ้น โดยปรับให้สมาชิกกองทุนฯ ที่ลาออกไปครบ 1 ปี มีสิทธิสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ ได้อีกครั้ง จากเดิมที่ต้องลาออกไปครบ 3 ปี ถึงจะมีสิทธิสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ ล่าสุดได้ให้พนักงานมหาวิทยาลัยแรกบรรจุสามารถสมัครเป็นสมาชิกกองทุนฯ ได้ทันทีโดยไม่ต้องรอให้ปฏิบัติงานครบ 1 ปี สำหรับยอดเงินสะสมและยอดเงินสมทบ มีอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเนื่องจากมีการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างในทุกปี ประกอบกับสมาชิกเพิ่มเงินสะสมของตนเอง เพื่อจะได้นำไปลดหย่อนภาษีประจำปี โดยมีอัตราการเพิ่มขึ้นของยอดเงินสะสมและยอดเงินสมทบ คือ ปีงบประมาณ 2562 จำนวน 132,980,411.11 บาท, ปีงบประมาณ 2563 จำนวน 190,563,670.66 บาท, ปีงบประมาณ 2564 จำนวน 290,973,129.33 บาท, ปีงบประมาณ 2565 จำนวน 330,108,121.80 บาท, ปีงบประมาณ 2566 จำนวน 388,596,500.19 บาท ปีงบประมาณ 2567 จำนวน 444,579,329.43 บาท และปีงบประมาณ 2568 จำนวน 447,826,643.20* บาท

2. เงินชดเชย มหาวิทยาลัยได้จ่ายเงินชดเชยให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่เกษียณอายุหรือเสียชีวิต ตั้งแต่มหาวิทยาลัยออกเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ คือ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2559 (1 ตุลาคม 2560) โดยปีงบประมาณที่ใช้ในการจ่ายแยกออกตามประเภทของบุคลากร คือ พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการหรือลูกจ้างประจำใช้งบประมาณจากเงินสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย (กลุ่มเปลี่ยนสถานภาพ)

(0.2) และพนักงานมหาวิทยาลัย (กลุ่มเดิม) ใช้งบประมาณจากกองทุนเงินชดเชย โดยกองทุนเงินชดเชย ได้มีการจัดตั้งตั้งแต่ปี 2566 โดยยอดเงินในกองทุนตอนเริ่มจัดตั้ง จำนวน 152 ล้านบาท และมีรายละเอียดการจ่ายย้อนหลังและประมาณการจ่าย ดังนี้

2.1 ในปีงบประมาณ 2567 (1 ตุลาคม 2567) ที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยได้จ่ายเงินชดเชยให้กับผู้เกษียณ เป็นจำนวนทั้งหมด 13,999,520 บาท โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 จ่ายให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ จำนวน 22 ราย เป็นเงินทั้งสิ้น 13,033,280 บาท แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

- กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเดิม จำนวน 9 ราย เป็นเงินทั้งสิ้น 4,397,520 บาท
- กลุ่มเปลี่ยนสถานภาพ จำนวน 13 ราย เป็นเงินทั้งสิ้น 8,635,760 บาท

2.1.2 จ่ายให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยที่เสียชีวิต จำนวน 3 ราย เป็นเงินทั้งสิ้น 966,240 บาท

2.2 และปีงบประมาณ 2568 (1 ตุลาคม 2568) มหาวิทยาลัยจะต้องจ่ายเงินชดเชยให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ จำนวน 24 ราย เป็นเงินทั้งสิ้น 12,055,180 บาท แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

- กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเดิม จำนวน 11 ราย เป็นเงินทั้งสิ้น 4,034,480 บาท
- กลุ่มเปลี่ยนสถานภาพ จำนวน 13 ราย เป็นเงินทั้งสิ้น 8,020,700 บาท

ล่าสุดได้ออกหลักเกณฑ์ให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีปัญหาด้านสุขภาพ สามารถเกษียณอายุก่อนกำหนดได้ โดยได้รับเงินชดเชยตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

3. กองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้มีการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรทุกคน คือ ให้เงินช่วยเหลือในงานศพ เงินช่วยเหลือในการเดินทางไปเป็นเจ้าภาพบำเพ็ญกุศลศพ เงินช่วยเหลือในงานแต่งงาน เงินช่วยเหลืองานทำบุญบ้านใหม่ เงินค่ารับขวัญบุตร เงินช่วยเหลือกรณีป่วยเป็นโรคไต หรือโรคมะเร็ง เงินช่วยเหลือกรณีได้รับอุบัติเหตุและสูญเสียอวัยวะจนเป็นเหตุให้เกิดการทุพพลภาพ การให้เงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติภัยที่เกิดจากธรรมชาติ ให้ค่าตรวจสุขภาพประจำปี โดยสามารถสามารถไปตรวจสุขภาพประจำปีได้ด้วยตนเองตามโรงพยาบาลทั้งของรัฐและเอกชน การให้บุคลากรเดินทางไปศึกษาดูงาน จัดกิจกรรมนันทนาการ หรือทัศนศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

การจัดสวัสดิการอย่างครอบคลุมเพื่อให้ตรงตามความต้องการของบุคลากร เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร การให้กู้ยืมเงิน เป็นต้น ต้องมีงบประมาณมากพอเพื่อสำหรับการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม จึงต้องให้มหาวิทยาลัยพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้กองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัยแม่โจ้เพิ่มมากขึ้น

การบริหารงานบุคคลอื่น ๆ

รับทราบ ประกาศของแต่ละส่วนงาน เรื่อง วิธีการลงเวลาปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

ประเภทวิชาการ และประเภทสนับสนุน

ประกาศ	ก.บ.ม. ครั้งที่
๑. ประกาศคณะกรรมการท่องเที่ยว เรื่อง วัน เวลาปฏิบัติงาน และวิธีการลงเวลาปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน สังกัดคณะกรรมการท่องเที่ยว (ฉบับที่ ๒) ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗	ครั้งที่ ๒๑/๒๕๖๗ วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๗
๒. ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ – แพร่ เถลิงพระเกียรติ เรื่อง วิธีการลงเวลาปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ – แพร่ เถลิงพระเกียรติ (ฉบับที่ ๒) ประกาศ ณ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘	ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘
๓. ประกาศคณะกรรมการท่องเที่ยว เรื่อง วัน เวลาปฏิบัติงาน และวิธีการลงเวลาปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน สังกัดคณะกรรมการท่องเที่ยว ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘	ครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๘
๔. ประกาศคณะกรรมการท่องเที่ยว เรื่อง วัน เวลาปฏิบัติงาน และวิธีการลงเวลาปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน สังกัดคณะกรรมการท่องเที่ยว ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘	ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘

การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมินนักเรียนทุนเข้าสู่ตำแหน่ง จำนวน ๑ ราย

ชื่อ – สกุล	ได้รับทุน	สำเร็จการศึกษา	เริ่มปฏิบัติงาน/สังกัด
๑. นายพศิน มรรุพันธ์ธร	ผู้ได้รับทุน กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประจำปี ๒๕๕๙	Doctor of Philosophy (Actuarial Mathematics) จาก Heriot Watt University สหราชอาณาจักร เมื่อวันที่ ๑๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘	<u>วันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘</u> คณะวิทยาศาสตร์

พิจารณาผลการคัดเลือกนักเรียนทุนกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประจำปี ๒๕๕๙

เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน ๑ ราย

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/ สังกัด	คุณวุฒิ/สำเร็จการศึกษา	วันที่ผ่าน การคัดเลือก	ก.บ.ม. ครั้งที่
๑.นางสาวนุชดา มณีจันทร์	อาจารย์ คณะ วิทยาศาสตร์	Doctor of Philosophy (Horticulture and Agronomy) จาก University of California, Davis ประเทศสหรัฐอเมริกา	๙ ตุลาคม ๒๕๖๗	๑๘/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๗
๒.นายพศิน มรุพันธ์ธร	อาจารย์ คณะ วิทยาศาสตร์	Doctor of Philosophy (Actuarial Mathematics) จาก Heriot Watt University สหราชอาณาจักร	๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๘	๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๘

พิจารณาการทดลองปฏิบัติงานในครั้งที่ ๓ เป็นกรณีพิเศษ

ก.บ.ม. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๘

นายยุทธนา เถิงล้อม พนักงานมหาวิทยาลัยทดลองปฏิบัติงาน ตำแหน่ง อาจารย์ สังกัด มหาวิทยาลัยแม่โจ้ - แพร่ เฉลิมพระเกียรติ ทดลองปฏิบัติงานในครั้งที่ ๒ และมีคะแนนภาษาอังกฤษยังไม่ถึงเกณฑ์ (๔๕ (MJU-TEP)) ตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษของอาจารย์ประจำที่รับเข้าใหม่ ที่ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๖๐ (MJU-TEP) จึงขอ ดำเนินการทดลองปฏิบัติงานในครั้งที่ ๓ ต่อ ก.บ.ม. เป็นกรณีพิเศษ และดำเนินการให้แล้วเสร็จและรายงานผลการ ทดลองปฏิบัติงานต่ออธิการบดี ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๘

การขอกำหนดอัตราค่าจ้างตามคุณวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน ๑ ราย

ชื่อ - สกุล / ตำแหน่ง / สังกัด	คุณวุฒิที่สำเร็จ	มติ ก.บ.ม. ครั้งที่
๑.นางเพ็ญศิริ หน่อแก้ว พนักงานมหาวิทยาลัย นักวิเคราะห์นโยบายและ แผนปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๘๖๘ อัตราค่าจ้างเดือนละ ๒๒,๖๘๐ บาท สังกัดงานบริหาร และธุรการ สำนักงานคณบดี วิทยาลัยพลังงานทดแทน วิทยาลัยพลังงานทดแทน	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจ จาก มหาวิทยาลัย แม่โจ้ สำเร็จการศึกษา ตั้งแต่วันที่ 7 พฤษภาคม 2568 (สำเร็จการศึกษา มาก่อนได้รับการบรรจุแต่งตั้ง และ ปฏิบัติงานครบ 3 ปี)	ครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘ กำหนดอัตราค่าจ้าง เป็นระดับปริญญาโท ในอัตราค่าจ้าง เดือนละ ๒๔,๖๐๐ บาท ตั้งแต่วันที่ กองบริหารทรัพยากรบุคคลประทับรับ เรื่อง วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

การทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

บรรจุและแต่งตั้ง		อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน	
ประเภทวิชาการ (คน)	ประเภทสนับสนุน (คน)	ประเภทวิชาการ (คน)	ประเภทสนับสนุน (คน)
๑๘	๑๓	๒๗	๒๐

พิจารณาขออนุมัติต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชาวต่างชาติ จำนวน ๑ ราย

ก.บ.ม. ครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้ต่อสัญญาจ้าง Mr. Prakash Murgeppa Bhuyar พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดวิทยาลัยนานาชาติ ในครั้งที่ ๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๗๓ รวมระยะเวลา ๕ ปี

หมวดที่ 4

การพัฒนาบุคลากร

หมวดที่ 4

การพัฒนาบุคลากร

การรายงานผลการบริหารงานบุคคลต่อสภามหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2568

รอบ 12 เดือน

(1 ตุลาคม 2567 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2568)

1. ลาศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ

1.1 การดำเนินการกรณีบุคลากรลาศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ

1.1.1 การขอไปสมัครเข้าศึกษาหรือไปสมัครสอบ	จำนวน 6 ราย
1.1.2 การอนุมัติให้ลาศึกษา	จำนวน 6 ราย
1.1.3 การอนุมัติให้ขยายระยะเวลาลาศึกษา	จำนวน 22 ราย
1.1.4 การอนุมัติให้เปลี่ยนแปลงทุนการศึกษา	จำนวน 2 ราย
1.1.5 การอนุมัติให้รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน	จำนวน 4 ราย
1.1.6 บุคลากรที่รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน ก่อนปี 2568 ปัจจุบันยังไม่สำเร็จการศึกษา	จำนวน 5 ราย
1.1.7 เห็นชอบการแจ้งวันสำเร็จการศึกษา	จำนวน 5 ราย
1.1.8 บุคลากรได้รับอนุมัติให้ลาศึกษา แต่ไม่สำเร็จการศึกษาตามที่ได้รับอนุมัติ	จำนวน 3 ราย

1.2 ข้อมูลบุคลากรที่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 36 ราย

1. ระดับปริญญาตรี-โท จำนวน 2 ราย

- 1.1 ประเภทวิชาการ (1 ราย)
- 1.2 ประเภทสนับสนุน (1 ราย)

2. ระดับปริญญาเอก จำนวน 34 ราย

- 2.1 ประเภทวิชาการ (29 ราย)
- 2.2 ประเภทสนับสนุน (5 ราย)

1.3 ประกาศ ก.บ.ม. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปศึกษาต่อภายในประเทศ หรือต่างประเทศ จำนวน 1 ฉบับ

2. ทุนการศึกษาจากมหาวิทยาลัยแม่โจ้

2.1 ทุนการศึกษาจากกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปี 2568

2.2 ทุนการศึกษาจากกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปี 2569

- | | |
|--|-------------|
| 2.3 บุคลากรที่ได้รับทุนจากกองทุนพัฒนาบุคลากรฯ ที่ยังอยู่ระหว่างศึกษา | จำนวน 6 ราย |
| 3. ทุนจากหน่วยงานภายนอก | |
| 3.1 บุคลากรที่ได้รับทุนรัฐบาลที่จัดสรรให้กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อศึกษาวิชาภายในประเทศและต่างประเทศ | จำนวน 5 ราย |
| 3.2 บุคลากรที่ได้รับทุนโครงการพัฒนากำลังคนด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ทุนเรียนดีมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย) | จำนวน 2 ราย |
| 4. การดำเนินการนักเรียนทุน (ประเภทบุคคลทั่วไป) | จำนวน 4 ราย |
| 5. การไปฝึกอบรมหรือวิจัย ณ ต่างประเทศ | จำนวน 2 ราย |
| 6. การไปสอนหรือวิจัย ณ ต่างมหาวิทยาลัย (Visiting Professor) | จำนวน 5 ราย |
| 7. การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ | จำนวน 1 ราย |

รายงานผลการดำเนินการ

1. ลาศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ

1.1 การดำเนินการกรณีบุคลากรลาศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ

1.1.1 การขอไปสมัครเข้าศึกษาหรือไปสมัครสอบ จำนวน 6 ราย

ก.บ.ม.พิจารณาการขอไปสมัครเข้าศึกษาหรือไปสมัครสอบเพื่อลาศึกษาต่อของบุคลากร จำนวน 6 ราย ซึ่งหากบุคลากรไปสมัครเข้าศึกษาหรือไปสมัครสอบตามสถานศึกษาที่ได้รับอนุญาต และผ่านการคัดเลือกให้เข้าศึกษา ให้บุคลากรทำเรื่องขออนุมัติลาศึกษาต่อที่ประชุมเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง หรือหากไม่ผ่านการคัดเลือก หรือมีความจำเป็นที่ยังไม่ไปศึกษาให้รายงาน ก.บ.ม.เพื่อทราบ ดังนี้

(1) อนุญาตให้ไปสมัครเข้าศึกษาหรือไปสมัครสอบ จำนวน 4 ราย ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สาขาที่ เสนอขอ	สถานศึกษา	เริ่มศึกษา
1.	ผศ.ธิตี วานิชติกรรัตน์ (พนง.)	ม.แม่โจ้-แพร่ฯ	ป.เอก	ในประเทศ (บางส่วน)	วนศาสตร์	ม.เกษตรศาสตร์	มิ.ย.68
=ไปศึกษา 23 มิ.ย.68							
2.	ว่าที่ร้อยโทพีระสันต์ กระต่ายทอง (พนง.)	ม.แม่โจ้-แพร่ฯ	ป.เอก	ในประเทศ (บางส่วน)	พลศึกษา และกีฬา	มหาวิทยาลัยการ กีฬาแห่งชาติ วิทยา เขตเชียงใหม่	มิ.ย.68
= ไปศึกษา 2 มิ.ย.68							
3.	อ.บุษกร ยอดทราย (พนง.) (เป็นกรณีพิเศษ)	คณะพยาบาล ศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ (บางส่วน)	กายวิภาค ศาสตร์	ม.เชียงใหม่	มิ.ย.68
=ขอยกเลิก ไม่ผ่านการคัดเลือก							
4.	อ.ทวีป แสนคำวงศ์ (พนง.)	อาจารย์	ป.เอก	ในประเทศ (บางส่วน)	พันธุ์ ศาสตร์	ม.แม่โจ้	พ.ย.68
=ก.บ.ม.ให้เรียนเต็มเวลา อยู่ระหว่างการสมัครเข้าเรียน							

(2) ไม่อนุญาตให้ไปสมัครเข้าศึกษาหรือไปสมัครสอบ จำนวน 2 ราย ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สาขาที่ เสนอขอ	สถานศึกษา	ขอลาศึกษา
1.	อ.ทิพารัตน์ สหตรงจิต (พนง.)	ม.แม่โจ้-แพร่ฯ	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ภาษาไทย	ม.นเรศวร	มิ.ย.68
=ไม่เห็นชอบให้ลาศึกษา โดยไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงาน							
2.	อ.ปณิดา กันถาด (พนง.)	ม.แม่โจ้-ชุมพร	ป.เอก	ในประเทศ (บางส่วน)	วิชาสห วิทยาการ เกษตร	ม.แม่โจ้	มิ.ย.68
=อายุเกิน 45 ปี และไม่เห็นชอบการขอใช้เวลาในการปฏิบัติงานบางส่วน							

1.1.2 การอนุมัติให้ลาศึกษา จำนวน 6 ราย

ก.บ.ม.อนุมัติให้บุคลากรลาศึกษาต่อระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ภายในประเทศ จำนวน 6 ราย ซึ่งมี 2 กรณี ดังนี้

1. กรณีปกติ ตั้งแต่วันเปิดภาคเรียนเป็นต้นไป ซึ่งระยะเวลาในการอนุมัติครั้งแรกเป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด (ป.โท=2 ปี, ป.เอก=3 ปี)

2. กรณีศึกษามาก่อนการบรรจุเป็นบุคลากร

ระยะเวลายังไม่ครบ 3 ปี = อนุมัติตามระยะเวลาที่เหลือของหลักสูตร

ระยะเวลาก่อน 3 ปี = อนุมัติครั้งแรก 1 ปี

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	ตั้งแต่วันที่	ถึงวันที่
1.	อ.พิชญภา ธัมมิกะกุล (พนง.)	คณะสถาปัตยกรรม ศาสตร์และการ ออกแบบสิ่งแวดล้อม	ป.เอก (3 ปี)	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.แม่โจ้	18 พ.ย.67	17 พ.ย.70
2.	อ.อภิญา สารสม (พนง.) (ศึกษามาก่อน 31 ต.ค.66)	คณะพยาบาลศาสตร์	ป.เอก (1 ปี 10 เดือน 29 วัน)	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.พะเยา	2 ธ.ค.67	30 ต.ค.69
3.	อ.ศิริพรรณ ศรีอ่อน (พนง.) (ศึกษามาก่อน 17 มี.ค.63)	คณะวิศวกรรมและ อุตสาหกรรมเกษตร	ป.เอก (1 ปี)	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.เทคโนโลยี สุรนารี	9 ธ.ค.67	8 ธ.ค.68
4.	ว่าที่ร้อยโทพีระสันต์ กระต่ายทอง (พนง.)	ม.แม่โจ้ - แพร์ เฉลิมพระเกียรติ	ป.เอก (3 ปี)	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.การกีฬา แห่งชาติ	2 มิ.ย.68	1 มิ.ย.71
5.	ผศ.ธิดา วานิชดิษฐ์รัตน์ (พนง.)	ม.แม่โจ้-แพร์ เฉลิม พระเกียรติ	ป.เอก (3 ปี)	ในประเทศ (บางส่วน)	ม. เกษตรศาสตร์	23 มิ.ย.68	22 มิ.ย.71
6.	นายฉัตรชัย กำเริ้ว (พนง.)	คณะบริหารธุรกิจ	ป.โท (2 ปี)	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.แม่โจ้	23 มิ.ย.68	22 มิ.ย.70

1.1.3 การอนุมัติให้ขยายระยะเวลาลาศึกษา จำนวน 22 ราย

ก.บ.ม.อนุมัติให้บุคลากรขยายระยะเวลาลาศึกษา เนื่องจากครบกำหนดตามระยะเวลาที่ได้รับ อนุมัติ แต่บุคลากรยังไม่สำเร็จการศึกษา โดยพิจารณาจากเหตุผลและความจำเป็นในการอนุมัติให้ขยายระยะเวลา ลาศึกษาฯ ซึ่งตามหลักเกณฑ์ได้กำหนดให้ขยายระยะเวลาลาศึกษาได้คราวละไม่เกินหนึ่งปี และจะต้องเสนอขออนุมัติ ก่อนครบกำหนดระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติไม่น้อยกว่าหกสิบวัน โดยให้ผ่านความเห็นชอบของที่ประชุมอาจารย์ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และคณะกรรมการประจำส่วนงาน จำนวน 22 ราย ดังนี้

ประเภทสนับสนุน=2 ราย

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	วันที่อนุมัติ	ถึงวันที่	ได้รับอนุมัติ ให้ขยาย
1.	นายศุภชัย ชัยอุดมวิถิ (พนง.)	สำนักงาน มหาวิทยาลัย	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.สุโขทัยธร มาธิราช	15 ก.ย.61	14 ก.ย.69	
2.	น.ส.นิตยา ถาว์วัน (พนง.)	อุทยาน วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีเกษตร และอาหาร	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	10 ส.ค.63	9 ส.ค.69	

ประเภทวิชาการ=20 ราย

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	วันที่อนุมัติ	ถึงวันที่	ได้รับอนุมัติ ให้ขยาย
1.	อ.อรทัย ดุษฎีดำเกิง (พนง.)	คณะบริหารธุรกิจ	ป.เอก	ต่างประเทศ	University of Valencia ประเทศสเปน	17 ม.ค.63	26 ม.ค.68	26 ม.ค.69
2.	ผศ.รุ่งกานต์ ใจวงศ์ยะ (พนง.)	คณะวิทยาศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.เชียงใหม่	8 ก.ค.63	7 ก.ค.68	7 ก.ค.69
3.	อ.กฤติธิดา ล้วนเมือง (พนง.)	ม.แม่โจ้-แพร่ฯ	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.เชียงใหม่	8 ก.ค.63	7 ก.ค.68	7 ก.ค.69
4.	อ.ภูวเดช วงศ์โสม (พนง.)	คณะ สถาปัตยกรรม ศาสตร์และการ ออกแบบ สิ่งแวดล้อม	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.เชียงใหม่	8 ก.ค.63	7 ก.ค.68	7 ก.ค.69
5.	อ.ณัฐพล พยัคคิน (พนง.)	ม.แม่โจ้-แพร่ฯ	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.ศิลปากร	13 ก.ค.63	12 ก.ค.68	12 ก.ค.69
6.	ผศ.กริ่งกาญจน์ เจริญกุล (พนง.)	คณะสารสนเทศ และการสื่อสาร	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.เชียงใหม่	23 พ.ย.63	22 พ.ย.67	22 พ.ย.68
7.	อ.อรุณโรจน์ พวงสุวรรณ (พนง.)	คณะพัฒนาการ ท่องเที่ยว	ป.เอก	ในประเทศ (บางส่วน)	ม.พะเยา	28 มิ.ย.64	27 มิ.ย.68	27 มิ.ย.69
8.	อ.ธีรภัทร จิโน (พนง.)	คณะ สถาปัตยกรรม ศาสตร์และการ ออกแบบ สิ่งแวดล้อม	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.ศิลปากร	5 ก.ค.64	4 ก.ค.68	27 มิ.ย.69
9.	อ.เวลิกา มามูล (พนง.)	คณะศิลปศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	University Sains Malaysia มาเลเซีย	1 ต.ค.64	10 ต.ค.68	10 ต.ค.69

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	วันที่อนุมัติ	ถึงวันที่	ได้รับอนุมัติ ให้ขยาย
10.	นายเทพพิทักษ์ บุญทา (พนง.)	คณะเทคโนโลยี การประมงและ ทรัพยากรทางน้ำ	ป.เอก	ในประเทศ (บางส่วน)	ม.แม่โจ้	22 พ.ย.64	21 พ.ย.67	21 พ.ย.68
11.	ผศ.ดร.วาริน สุทนต์ (ขรก.)	คณะผลิต กรรมการเกษตร	ป.ตรี (ใบที่ สอง)	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.สุโขทัยธรร มาธิราช	15 มี.ค.65	14 มี.ค.68	14 มี.ค.69
12.	อ.กานต์ ทิพยา ไกรศรี (พนง.)	คณะเทคโนโลยี การประมงและ ทรัพยากรทางน้ำ	ป.เอก	ต่างประเทศ	Hokkaido University ประเทศญี่ปุ่น	1 เม.ย.65	31 มี.ค.68	31 มี.ค.69
13.	อ.ณัฐดนัย เขียววาท (พนง.)	คณะบริหารธุรกิจ	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.เชียงใหม่	20 มิ.ย.65	19 มิ.ย.68	19 มิ.ย.69
14.	อ.วิษชุดา เอื้ออารี (พนง.)	ม.แม่โจ้-ชุมพร	ป.เอก	ในประเทศ (บางส่วน)	ม.สงขลา นครินทร์	27 มิ.ย.65	26 มิ.ย.68	26 มิ.ย.69
15.	อ.ณัฐณิชา ขยาย (พนง.)	คณะบริหารธุรกิจ	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.แม่โจ้	4 ก.ค.65	3 ก.ค.68	3 ก.ค.69
16.	นางณัฐกานต์ มุกดาจตุรพักตร์ (พนง.)	คณะเทคโนโลยี การประมงและ ทรัพยากรทางน้ำ	ป.โท	ในประเทศ (บางส่วน)	ม.แม่โจ้	21 พ.ย.65	20 พ.ย.68	20 พ.ย.69
17.	ผศ.พิชชยานิดา คำวิชัย (พนง.)	คณะวิทยาศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.เชียงใหม่	21 พ.ย.65	20 พ.ย.68	20 พ.ย.69
18.	อ.ศิริลักษณ์ สุขเจริญ (พนง.)	ม.แม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ	ป.เอก	ในประเทศ (บางส่วน)	ม. เกษตรศาสตร์	28 พ.ย.65	27 พ.ย.68	27 พ.ย.69
19.	อ.ชวกร ศรีเงินยวง (พนง.) ศึกษามาก่อน ตั้งแต่ วันที่ 18 ก.ค. 62	คณะวิศวกรรม และอุตสาหกรรม เกษตร	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.เทคโนโลยี พระจอมเกล้า ธนบุรี	1 ธ.ค.66	30 พ.ย.67	30 พ.ย.68
20.	อ.ถิรวัฒน์ วงษาเทียม (พนง.) ศึกษามาก่อนบรรจุ ตั้งแต่วันที่ 4 ก.ค. 65	วิทยาลัยพลังงาน ทดแทน	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.แม่โจ้	14 พ.ค.67	3 ก.ค.68	3 ก.ค.69

1.1.4 การอนุมัติให้เปลี่ยนแปลงทุนการศึกษา

ก.บ.ม.อนุมัติให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงทุนการศึกษา เนื่องจากในครั้งแรกบุคลากรได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อๆ ด้วยทุนส่วนตัว ภายหลังได้รับทุนอื่น จำนวน 2 ราย ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	เริ่มเรียน	ถึงวันที่
1.	ผศ.พิชญานิศา คำวิชัย	คณะ วิทยาศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.เชียงใหม่	21 พ.ย.65	20 พ.ย.68
= เปลี่ยนแปลงทุน ครั้งที่ 1 เป็น มีกำหนด 3 ปี ด้วยทุนส่วนตัว ตั้งแต่วันที่ 21 พ.ย.65 ถึงวันที่ 19 ต.ค.66 และทุนจากกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปี 2566 ตั้งแต่วันที่ 20 ต.ค.66 ถึงวันที่ 20 พ.ย.68 = เปลี่ยนแปลงทุน ครั้งที่ 2 เป็น มีกำหนด 3 ปี ด้วยทุนส่วนตัว ตั้งแต่วันที่ 21 พ.ย.65 ถึงวันที่ 19 ต.ค.66 ด้วยทุนจากกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปี 2566 ตั้งแต่วันที่ 20 ต.ค.66 ถึงวันที่ 20 พ.ย.68 และด้วยทุนรัฐบาลทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อศึกษาวิชาภายในประเทศ ประจำปี 2567 (ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ) ตั้งแต่วันที่ 25 ธ.ค.67 ถึงวันที่ 20 พ.ย.68							
2.	ผศ.ธิตี วานิชติกล รัตน์	ม.แม่โจ้-แพร่ฯ	ป.เอก	ในประเทศ (บางส่วน)	ม. เกษตรศาสตร์	23 มิ.ย.68	22 มิ.ย.68
= เปลี่ยนแปลงทุน เป็น 1. ด้วยทุนส่วนตัว ตั้งแต่วันที่ 23 มิถุนายน 2568 ถึงวันที่ 7 กันยายน 2568 2. ด้วยทุนการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อการศึกษาเพื่อการพัฒนาผลงานวิทยานิพนธ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตั้งแต่วันที่ 8 กันยายน 2568 ถึงวันที่ 22 มิถุนายน 2571							

1.1.5 การอนุมัติให้รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน จำนวน 4 ราย

ก.บ.ม. อนุมัติให้บุคลากรที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาระดับปริญญาเอก รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน จำนวน 4 ราย (ประเภทวิชาการ=3 ราย, ประเภทสนับสนุน=1 ราย) ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด ทั้งนี้ กรณีที่บุคลากรรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน ในขณะที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา จะต้องสำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลา 1 ปี ภายหลังจากการรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน และต้องรายงานความก้าวหน้าให้ ก.บ.ม.ทราบทุก 6 เดือน ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	สถานศึกษา	เริ่มเรียน	ถึงวันที่	วันรายงาน ตัวกลับ	รวมระยะเวลา
1.	อ.รุ่งรอง ภาษะวรรณ (พนง.)	คณะศิลป ศาสตร์	สถาบัน บัณฑิต พัฒนบริหาร ศาสตร (NIDA)	7 ม.ค.62	6 ม.ค.68	7 ม.ค.68	6 ปี

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	สถานศึกษา	เริ่มเรียน	ถึงวันที่	วันรายงาน ตัวกลับ	รวมระยะเวลา
2.	อ.วาสนา สุขกุล (พนง.)	คณะ เศรษฐศาสตร์	ม.มหิดล	13 ส.ค.62	12 ส.ค.68	15 ส.ค.68	6 ปี 2 วัน
3.	อ.เสาวรีย์ ชัยวรรณ (พนง.)	คณะศิลป ศาสตร์	ม.เชียงใหม่	5 ส.ค.62	4 ส.ค.68	1 พ.ค.68	5 ปี 8 เดือน 26 วัน
4.	น.ส.อนุชิตา วงศ์ ชื่น (พนง.)	คณะ วิทยาศาสตร์	ม.แม่โจ้	1 ก.ค.62	30 มิ.ย.68	1 ก.ค.68	6 ปี

1.1.6 บุคลากรที่รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน ก่อนปี 2568 ปัจจุบันยังไม่สำเร็จการศึกษา

จำนวน 5 ราย

ก.บ.ม. อนุมัติให้บุคลากรที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาในระดับปริญญาเอก รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน ก่อนปี 2568 แต่ปัจจุบันยังไม่สำเร็จการศึกษา จำนวน 5 ราย (ประเภทวิชาการ=4 ราย, ประเภทสนับสนุน= 1 ราย) ซึ่งตามหลักเกณฑ์บุคลากรที่รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน ในขณะที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา จะต้องสำเร็จ การศึกษาภายในระยะเวลา 1 ปี ภายหลังจากการรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน ซึ่งหากบุคลากรไม่สามารถสำเร็จ การศึกษาภายในระยะเวลา 1 ปี ภายหลังจากการรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน ก.บ.ม.มีมติให้ผู้บังคับบัญชากำกับ เร่งรัดให้บุคลากรได้สำเร็จการศึกษาโดยเร็ว ดังนี้

ลำดับ ที่	รายชื่อ	สังกัด	สถานศึกษา	เริ่ม เรียน	ถึงวันที่	รายงานตัว กลับ	รวมระยะเวลา ศึกษาปัจจุบัน
1.	อ.จิราภรณ์ แม่คกล้าเดอริ์	คณะศิลปศาสตร์	Simon Fraser University ประเทศแคนาดา	8 ก.ย. 58	27 ธ.ค.66	28 ธ.ค.66	9 ปี 6 เดือน 17 วัน
2.	อ.ณัฐพงษ์ สายพิน	คณะศิลปศาสตร์	สถาบันบัณฑิต พัฒน บริหารศาสตร์	13 ส.ค. 59	12 ส.ค.65	13 ส.ค.65	8 ปี 7 เดือน 13 วัน
3.	นายภควัทร คำสุข	คณะ วิทยาศาสตร์	ม.เชียงใหม่	7 ส.ค. 60	6 ส.ค.66	3 ต.ค.65* (ให้กลับก่อน)	7 ปี 7 เดือน 19 วัน
4.	อ.พิชิต สิทธิกัน	คณะ บริหารธุรกิจ	National Taiwan University of Science and Technology (NTUST) ประเทศ ไต้หวัน	3 ก.ย. 61	31 ส.ค.67	6 ก.ย.67	6 ปี 6 เดือน 23 วัน
5.	อ.พัทธ์ยศ เดชศิริ	คณะ บริหารธุรกิจ	National Chung Cheng University ประเทศไต้หวัน	1 ก.ย. 61	31 ส.ค.67	2 ก.ย.67	6 ปี 6 เดือน 25 วัน

1.1.7 เห็นชอบการแจ้งวันสำเร็จการศึกษา จำนวน 5 ราย

ก.บ.ม.เห็นชอบการแจ้งวันสำเร็จการศึกษาของบุคลากร เนื่องจากสำเร็จการศึกษาและได้รับหลักฐานการสำเร็จการศึกษาเรียบร้อยแล้ว และให้เพิ่มวุฒิการศึกษาในทะเบียนประวัติ จำนวน 5 ราย ซึ่งตามหลักเกณฑ์บุคลากรจะต้องแจ้งวันสำเร็จการศึกษาพร้อมแนบหลักฐานการสำเร็จการศึกษามายัง ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายในระยะเวลา 90 วัน นับตั้งแต่วันสำเร็จการศึกษา ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	เริ่มเรียน	รายงานตัว กลับ	วันที่สำเร็จ การศึกษา
1.	ผศ.ดร.ทวีศักดิ์ จันทร์งาม (พนง.)	คณะ วิทยาศาสตร์	ป.เอก	ต่างประเทศ	University of Glasgow สหราชอาณาจักร	9 พ.ค.62	16 ก.ย.67	17 ต.ค.67
2.	ผศ.ดร.วิกานดา ใหม่เพย (พนง.) (ปริญญาเอกใบที่ สอง)	ม.แม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระ เกียรติ	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.แม่โจ้	4 ก.ค.65	3 ก.ค.69	4 มิ.ย.68
3.	อ.ดร.ปณณวัฒน์ วังอนุสรณ์ (พนง.)	คณะ บริหารธุรกิจ	ป.เอก	ในประเทศ (บางส่วน)	แม่โจ้	5 ก.ค.64	4 ก.ค.69	5 ก.พ.68
4.	นางเพ็ญศิริ หน่อ แก้ว (พนง.)	วิทยาลัย พลังงาน ทดแทน	ป.โท	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.แม่โจ้	3 ก.ค.66	2 ก.ค.68	7 พ.ค.68
5.	ผศ.ดร.พีรวิชัย ภาคคนท์กุล (พนง.)	คณะ สารสนเทศและ การสื่อสาร	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.เชียงใหม่	6 ส.ค.61	6 ส.ค.67	6 มิ.ย.68

1.1.8 บุคลากรได้รับอนุมัติให้ลาศึกษา แต่ไม่สำเร็จการศึกษาตามที่ได้รับอนุมัติ จำนวน

3 ราย

บุคลากรที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษา แต่ไม่สามารถสำเร็จการศึกษาตามที่ได้รับอนุมัติ และได้
รายงานให้ ก.บ.ม.ทราบ ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	เริ่มเรียน	พ้นสภาพ	มติ
1.	อ.ดร.โอฬาร อ่องพะ (พนง.)	ม.แม่โจ้-แพร่ฯ	ป.ตรี	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.รามคำแหง	8 ก.ค.63	8 ก.ค.68	รับทราบ
2.	อ.วิชชุดา เอื้ออารี (พนง.)	ม.แม่โจ้-ชุมพร	ป.เอก	ในประเทศ (บางส่วน)	ม.สงขลา นครินทร์	27 มิ.ย.65	26 มิ.ย.68	ตั้งกก.ไต่สวน

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	เริ่มเรียน	พ้นสภาพ	มติ
3.	อ.สพ.หญิงพิชญา แสนอุบล (พนง.) (ศึกษามาก่อน 5 ส.ค.62)	คณะสัตว แพทยศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.เชียงใหม่	1 ก.ย.66	24 มิ.ย.68	รับทราบ

1.2 ข้อมูลบุคลากรที่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 36 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

1. ระดับปริญญาตรี-โท จำนวน 2 ราย

1.1 ประเภทวิชาการ=1 ราย

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	เริ่มเรียน	ถึงวันที่
1.	ผศ.ดร.วาริน สุทนต์ (ขรก.)	คณะผลิต กรรมการ เกษตร	ป.ตรี (ใบที่สอง)	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.สุโขทัยธรร มาธิราช	15 มี.ค.65	14 มี.ค.69

2. ประเภทสนับสนุน=1 ราย

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	ส ถ านศึกษา	เริ่มเรียน	ถึงวันที่
1.	นางณัฏฐกานต์ มุกดา จตุรพักตร์ (พนง.)	คณะ เทคโนโลยีการ ประมงและ ทรัพยากรทาง น้ำ	ป.โท	ในประเทศ (บางส่วน)	ม.แม่โจ้	21 พ.ย.65	20 พ.ย.69

2. ระดับปริญญาเอก จำนวน 34 ราย

2.1 ประเภทวิชาการ=29 ราย

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	ตั้งแต่วันที่	ถึงวันที่
1.	อ.อรทัย ดุษฎีดำเกิง (พนง.)	คณะ บริหารธุรกิจ	ป.เอก	ต่างประเทศ	University of Valencia	17 ม.ค.63	26 ม.ค.69
2.	ผศ.รุ่งกานต์ ใจวงค์ยะ (พนง.)	คณะ วิทยาศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.เชียงใหม่	8 ก.ค.63	7 ก.ค.69
3.	อ.กฤติลดา ล้วนเมือง (พนง.)	ม.แม่โจ้-แพร่ฯ	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.เชียงใหม่	8 ก.ค.63	7 ก.ค.69

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	ตั้งแต่วันที่	ถึงวันที่
4.	อ.ภูวเดช วงศ์โสม (พนง.)	คณะ สถาปัตยกรรม ศาสตร์และการ ออกแบบ สิ่งแวดล้อม	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.เชียงใหม่	8 ก.ค.63	7 ก.ค.69
5.	อ.ณัฐธม พยัคคิน (พนง.)	ม.แม่โจ้-แพร่	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.ศิลปากร	13 ก.ค.63	12 ก.ค.69
6.	อ.กริ่งกาญจน์ เจริญกุล (พนง.)	คณะ สารสนเทศและ การสื่อสาร	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.เชียงใหม่	23 พ.ย.63	22 พ.ย.68
7.	อ.อรุณโรจน์ พวง สุวรรณ (พนง.)	คณะพัฒนาการ ท่องเที่ยว	ป.เอก	ในประเทศ (บางส่วน)	ม.พะเยา	28 มิ.ย.64	27 มิ.ย.69
8.	อ.ธีรภัทร จิโน (พนง.)	คณะ สถาปัตยกรรม ศาสตร์และการ ออกแบบ สิ่งแวดล้อม	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.ศิลปากร	5 ก.ค.64	4 ก.ค.69
9.	อ.เวลิกา มามูล (พนง.)	คณะศิลป ศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	University Sains Malaysia มาเลเซีย	1 ต.ค.64	10 ต.ค.69
10.	อ.กานต์ ทิพย์ไกรศรี (พนง.)	คณะเทคโนโลยี การประมงฯ	ป.เอก	ต่างประเทศ	Hokkaido University ญี่ปุ่น	1 เม.ย.65	31 มี.ค.69
11.	อ.ณัฐดนัย เขียววาท (พนง.)	คณะ บริหารธุรกิจ	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.เชียงใหม่	20 มิ.ย.65	19 มิ.ย.69
12.	อ.ณัฐธัญชยา ขยาย (พนง.)	คณะ บริหารธุรกิจ	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.แม่โจ้	4 ก.ค.65	3 ก.ค.69
13.	อ.วินัย แสงแก้ว (พนง.)	คณะผลิต กรรมการ เกษตร	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.แม่โจ้	21 พ.ย.65	20 พ.ย.68
14.	ผศ.พิชชยานิดา คำวิชัย (พนง.)	คณะ วิทยาศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.เชียงใหม่	21 พ.ย.65	20 พ.ย.69
15.	อ.ศิริลักษณ์ สุขเจริญ (พนง.)	ม.แม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระ เกียรติ	ป.เอก	ในประเทศ (บางส่วน)	ม.เกษตรศาสตร์	28 พ.ย.65	27 พ.ย.69

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	ตั้งแต่วันที่	ถึงวันที่
16.	อ.จิราภรณ์ ศรีนาค (พนง.)	คณะศิลป ศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริ หารศาสตร์	19 ส.ค.66	18 ส.ค.69
17.	อ.ศรีธัญญา มาปลุก (พนง.)	คณะ วิทยาศาสตร์	ป.เอก	ต่างประเทศ	Hiroshima University ญี่ปุ่น	26 ก.ย.66	25 ก.ย.69
18.	อ.ทัศนีย์ ชัยยา (พนง.)	วิทยาลัย พลังงาน ทดแทน	ป.เอก	ในประเทศ (บางส่วน)	ม.แม่โจ้	20 พ.ย.66	19 พ.ย.69
19.	อ.ยุพธนา สุนันตา (พนง.)	คณะสัตว ศาสตร์และ เทคโนโลยี	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.นเรศวร	20 พ.ย.66	19 พ.ย.69
20.	อ.ชวกร ศรีเงินยวง (พนง.) (ศึกษามาก่อน 18 ก.ค. 62)	คณะวิศวกรรม และ อุตสาหกรรม เกษตร	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.เทคโนโลยีพระ จอมเกล้าธนบุรี	1 ธ.ค.66	30 พ.ย.68
21.	ผศ.อุดมศักดิ์ ศิริทะ (พนง.)	คณะศิลป ศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.เทคโนโลยี พระจอมเกล้า ธนบุรี	15 ม.ค.67	14 ม.ค.70
22.	อ.ถิรวัฒน์ วงษาเทียม (พนง.) ศึกษามาก่อนบรรจุ ตั้งแต่วันที่ 4 ก.ค.65	วิทยาลัย พลังงาน ทดแทน	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.แม่โจ้	14 พ.ค.67	3 ก.ค.69
23.	นายชลัมพล ธารารักษ์ (พนง.)	วิทยาลัย พลังงาน ทดแทน	ป.เอก	ต่างประเทศ	University of Electro- Communicati ons ประเทศ ญี่ปุ่น	30 พ.ค.67	29 พ.ค.70
24.	อ.กษมา ถาอ้าย (พนง.)	ม.แม่โจ้-แพร่ฯ	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.แม่โจ้	1 ก.ค.67	30 มิ.ย.70
25.	อ.พิชญภา คุ้มมิกะกุล (พนง.)	คณะ สถาปัตยกรรม ศาสตร์และการ ออกแบบ สิ่งแวดล้อม	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.แม่โจ้	18 พ.ย.67	17 พ.ย.70
26.	ผศ.จิตติ วาณิชดิลกรัตน์ (พนง.)	ม.แม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระ เกียรติ	ป.เอก	ในประเทศ (บางส่วน)	ม.เกษตรศาสตร์	23 มิ.ย.68	22 มิ.ย.71

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	ตั้งแต่วันที่	ถึงวันที่
27.	อ.ทิวพรพรชัย ศรีอ่อน (พนง.) (ศึกษามาก่อน 17 มี.ค.63)	คณะวิศวกรรม และ อุตสาหกรรม เกษตร	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.เทคโนโลยีสุร นารี	9 ธ.ค.67	8 ธ.ค.68
28.	นายฉัตรชัย กำเริ้ว (พนง.)	คณะ บริหารธุรกิจ	ป.โท	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.แม่โจ้	23 มิ.ย.68	22 มิ.ย.70
29.	ว่าที่ร้อยโทพีระสันต์ กระต่ายทอง (พนง.)	ม.แม่โจ้ - แพร่ เฉลิมพระ เกียรติ	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.การกีฬา แห่งชาติ	2 มิ.ย.68	1 มิ.ย.71

2.2 ประเภทสนับสนุน=5 ราย

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	ตั้งแต่วันที่	ถึงวันที่
1.	นายศุภชัย ชัยอุดมวิทย์ (พนง.)	สำนักงาน มหาวิทยาลัย	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.สุโขทัยธรร มาธิราช	15 ก.ย.61	14 ก.ย.69
2.	น.ส.นิตยา ถาว์วัน (พนง.)	อุทยาน วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี เกษตรและ อาหาร	ป.เอก	ในประเทศ (เต็มเวลา)	จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	10 ส.ค.63	9 ส.ค.69
3.	นายเทพพิทักษ์ บุญทา (พนง.)	คณะเทคโนโลยี การประมงและ ทรัพยากรทาง น้ำ	ป.เอก	ในประเทศ (บางส่วน)	ม.แม่โจ้	22 พ.ย.64	21 พ.ย.68
4.	น.ส.วัชรินทร์ จัน ทะวรรณ (พนง.)	นักวิจัยและ ส่งเสริมวิชาการ การเกษตร	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.แม่โจ้	3 ก.ค.66	2 ก.ค.69
5.	น.ส.สุธีรา หมั่นแสน (พนง.)	คณะ บริหารธุรกิจ	ป.เอก	ในประเทศ (ไม่ใช้เวลา)	ม.แม่โจ้	14 ก.ค.66	13 ก.ค.69

1.3 ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปศึกษาต่อภายในประเทศหรือต่างประเทศ

ก.บ.ม.ได้ออกประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปศึกษาต่อภายในประเทศหรือต่างประเทศ ฉบับลงวันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2568 เพื่อให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติ

2.ทุนการศึกษาจากมหาวิทยาลัยแม่โจ้

2.1 ทุนการศึกษาจากกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปี 2568

การประกาศรับสมัครทุนการศึกษาจากกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปี 2568 เพื่อเป็นทุนการศึกษาสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย สนับสนุนทุนการศึกษาระดับปริญญาเอก ซึ่งประกอบด้วย สาขา ดังนี้

ลำดับที่	สาขา
1.	สาขาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตรและอาหาร
2.	สาขาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการท่องเที่ยว สังคมและชุมชน
3.	สาขาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านพลังงาน วัสดุ และเคมีชีวภาพ
4.	สาขาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตรอัจฉริยะ
5.	สาขาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมอุตสาหกรรมดิจิทัล วิทยาการข้อมูล (Data Science) วิทยาการคำนวณ (Computing Science) เทคโนโลยีการเงิน (FinTech)
6.	สาขาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือ สุขภาวะที่ดี (Well-Being) หรือทางด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ แพทย์แผนไทย สมุนไพร แพทย์ทางเลือก
7.	สาขาที่ตอบสนองความต้องการของหลักสูตร ความจำเป็น และความขาดแคลนของหลักสูตร

มีบุคลากรได้สมัครเพื่อขอรับทุนการศึกษาจากกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปี 2568 จำนวน 2 ราย แต่เนื่องจากสาขาวิชาที่เสนอขอยังไม่ตรงกับสาขาที่ประกาศรับสมัครที่ประชุมจึงมีมติไม่อนุมัติทุนการศึกษาฯ ให้แก่บุคลากรทั้ง 2 ราย ดังกล่าว

2.2 ทุนการศึกษาจากกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปี 2569

การประกาศรับสมัครทุนการศึกษาจากกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปี 2569 เพื่อเป็นทุนการศึกษาสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย สนับสนุนทุนการศึกษาระดับปริญญาเอก ซึ่งประกอบด้วย สาขา ดังนี้

ลำดับที่	สาขา
1.	สาขาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตรและอาหาร
2.	สาขาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการท่องเที่ยว สังคมและชุมชน
3.	สาขาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านพลังงาน วัสดุ และเคมีชีวภาพ

ลำดับที่	สาขา
4.	สาขาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตรอัจฉริยะ
5.	สาขาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมอุตสาหกรรมดิจิทัล วิทยาการข้อมูล (Data Science) วิทยาการคำนวณ (Computing Science) เทคโนโลยีการเงิน (FinTech)
6.	สาขาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือ สุขภาวะที่ดี (Well-Being) หรือทางด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ แพทย์แผนไทย สมุนไพร แพทย์ทางเลือก
7.	สาขาด้านสหเวชศาสตร์

****ปัจจุบันอยู่ระหว่างการรับสมัครจนถึงวันที่ 14 พฤศจิกายน 2569**

2.3 บุคลากรที่ได้รับทุนจากกองทุนพัฒนาบุคลากร จำนวน 6 ราย

2.3.1 อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ ยังไม่รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน จำนวน 3 ราย

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ประเภท	สถานศึกษา	ปีที่ได้รับทุน	เริ่มเรียน	ได้รับอนุมัติให้ขยาย
1.	อ.ธีรภัทร จิโน (พนง.)	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบสิ่งแวดล้อม	ในประเทศ (เต็มเวลา)	ม.ศิลปากร	2564	5 ก.ค.64	4 ก.ค.69
2.	อ.อรุณโรจน์ พวงสุวรรณ (พนง.)	คณะพัฒนาการท่องเที่ยว	ในประเทศ (บางส่วน)	ม.พะเยา	2565	28 มิ.ย.64	27 มิ.ย.69
3.	อ.ทัศนีย์ ชัยยา (พนง.)	วิทยาลัยพลังงานทดแทน	ในประเทศ (บางส่วน)	ม.แม่โจ้	2567	20 พ.ย.66	19 พ.ย.69

2.3.2 รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน แต่ยังไม่สำเร็จการศึกษา จำนวน 3 ราย

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ประเภท	สถานศึกษา	ปีที่ได้รับทุน	เริ่มเรียน	รายงานตัวกลับ
1.	อ.จิราภรณ์ แม็คกลาเดอร์รี่ (พนง.)	คณะศิลปศาสตร์	ต่างประเทศ (เต็มเวลา)	Simon Fraser University แคนาดา	2559	4 ก.ย.58	27 ธ.ค.66
2.	อ.ณัฐพงษ์ สายพิน (พนง.)	คณะศิลปศาสตร์	ในประเทศ (เต็มเวลา)	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	2560	13 ส.ค.59	12 ส.ค.65

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ประเภท	สถานศึกษา	ปีที่ ได้รับ ทุน	เริ่มเรียน	รายงานตัว กลับ
3.	อ.รจรวง ภาษะวรรณ (พนง.)	คณะศิลปศาสตร์	ในประเทศ (เต็มเวลา)	สถาบันบัณฑิต พัฒน บริหารศาสตร์ (NIDA)	2562	7 ม.ค.62	6 ม.ค.68

3. ทุนจากหน่วยงานภายนอก

3.1 บุคลากรที่ได้รับทุนรัฐบาลที่จัดสรรให้กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อศึกษาวิชา ภายในประเทศและต่างประเทศ (ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ) ที่อยู่ระหว่างศึกษา จำนวน 7 ราย

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภท	สถานศึกษา	เริ่มเรียน	ขยาย ถึงวันที่	รายงานตัว กลับ
1.	นายภควัฒร์ คำสุข (ทุนปี 2558)	คณะวิทยาศาสตร์	ป.เอก	ในประเทศ	ม.เชียงใหม่	7 ส.ค.60	6 ส.ค.66	3 ต.ค.65 (มหาวิทยาลัย ให้รายงานตัว กลับก่อน กำหนด)
2.	อ.กฤติลดา ล้วนเมือง (ทุนปี 2560)	ม.แม่โจ้-แพร่ฯ	ป.เอก	ในประเทศ	ม.เชียงใหม่	22 มิ.ย.63	21 มิ.ย.69	- (อยู่ระหว่าง ศึกษา)
3.	น.ส.นิตยา ถาววัน (ทุนปี 2560)	อุทยานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีเกษตรและ อาหาร	ป.เอก	ในประเทศ	จุฬาลงกรณ์	10 ส.ค.63	9 ส.ค.69	- (อยู่ระหว่าง ศึกษา)
4.	อ.ณัฐวุฒิ พัคคิน (ทุนปี 2561)	ม.แม่โจ้-แพร่ฯ	ป.เอก	ในประเทศ	ม.ศิลปากร	13 ก.ค.63	12 ก.ค.69	- (อยู่ระหว่าง ศึกษา)
5.	อ.กานต์ ทิพย์ไกรศรี (ทุนปี 2562)	คณะเทคโนโลยีการ ประมงฯ	ป.เอก	ต่างประเทศ	Hokkaido University ประเทศญี่ปุ่น	1 เม.ย.65	31 มี.ค.69	- (อยู่ระหว่าง ศึกษา)
6.	อ.ศรีธณมา มาปลูก (ทุนปี 2564)	คณะวิทยาศาสตร์	ป.เอก	ต่างประเทศ	Hiroshima University ประเทศญี่ปุ่น	26 ก.ย.66	25 ก.ย.69	- (อยู่ระหว่าง ศึกษา)
7.	นายชลัมพล ธารารักษ์ (ทุนปี 2565)	นักวิทยาศาสตร์	ป.เอก	ต่างประเทศ	University of Electro- Communic ations ประเทศญี่ปุ่น	30 พ.ค.67	29 พ.ค.70	- (อยู่ระหว่าง ศึกษา)

**3.2 บุคลากรที่ได้รับทุนโครงการพัฒนากำลังคนด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ทุนเรียนดีมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย) ที่อยู่ระหว่างดำเนินการ จำนวน 2 ราย**

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ระดับ	ประเภททุน	การดำเนินการ
1.	อ.อลิษา อินจันทร์ (ทุนปี 2567)	ม.แม่โจ้-แพร่ฯ	ป.เอก	ต่างประเทศ	อยู่ระหว่างการขออนุมัติลาศึกษา
2.	ผศ.ณัฐพล เรืองอนุสรณ์ (ทุนปี 2568)	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และการออกแบบสิ่งแวดล้อม	ป.เอก	ในประเทศ	อยู่ระหว่างการขออนุญาตไป สมัครเข้าศึกษา

4. การดำเนินการนักเรียนทุน (ประเภทบุคคลทั่วไป) จำนวน 4 ราย

มหาวิทยาลัยรับเป็นสถาบันต้นสังกัดให้แก่ักเรียนทุน (ประเภทบุคคลทั่วไป) (ทุนรัฐบาล
ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี) ซึ่งปัจจุบันคงค้างนักเรียนทุนที่อยู่ระหว่างศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ จำนวน
4 ราย ยังไม่สำเร็จการศึกษา โดยคาดว่าจะสำเร็จการศึกษา ในปี 2570-2574

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ปีที่ รับ ทุน	ระดับ	สาขา	ประเทศ	เลขที่ อัตรา	ต้นสังกัด	คาดว่าจะ สำเร็จ การศึกษา
1.	น.ส.กมลชนก เวียงล่อ	2560	ตรี-โท- เอก	Chemical Engineering	อาณาจักร	672	ส่วนกลาง	2570
2.	น.ส.กรภัทร จันทรทิพย์	2560	ตรี-โท- เอก	อุตสาหกรรม แปรรูปอาหาร เน้น Nutraceutical and Functional Food	สหรัฐอเมริกา	955	คณะวิศวกรรม และอุตสาหกรรม เกษตร	2571
3.	น.ส.ชุติมา เต็มนิริรัตน์	2561	ตรี-โท- เอก	ยา/วัคซีนใน สัตว์	สหราชอาณาจักร	1153	คณะสัตว แพทยศาสตร์	2572
4.	นายพุฒิสรรค์ มุกเนียม	2562	ตรี-โท- เอก	เทคโนโลยี สารสนเทศ เน้นการบริหาร และ ประมวลผล ข้อมูลขนาดใหญ่	สหรัฐอเมริกา	1154	คณะวิทยาศาสตร์	2574

5. การไปฝึกอบรม หรือวิจัย ณ ต่างประเทศ จำนวน 2 ราย

มีบุคลากรได้รับอนุมัติให้ไปฝึกอบรม หรือวิจัย ณ ต่างประเทศ จำนวน 2 ราย เนื่องจากการไปฝึกอบรม และวิจัย ณ ต่างประเทศ ที่มีระยะเวลาน้อยกว่า 60 วัน อำนาจการอนุมัติเป็นของประธาน ก.บ.ม. (อธิการบดี) ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ฝึกอบรม /วิจัย	ประเทศ	ตั้งแต่วันที่	ถึงวันที่	รายงานตัว กลับ	รวม ระยะเวลา
1.	ผศ.ดร.ปานวาด ศิลปวัฒนา	คณะ วิทยาศาสตร์	วิจัย	สหพันธ์ สาธารณรัฐ เยอรมนี	21 มิ.ย.68	22 ก.ค.68	23 ก.ค.68	32 วัน
2.	รศ.ดร.ทิฆา โยธากักดี	ม.แม่โจ้-แพร่ ฯ	ฝึกอบรม	สาธารณรัฐ ประชาชนจีน	2 ก.ค.68	2 ส.ค.68	4 ส.ค.68	32 วัน

6. การไปสอนหรือวิจัย ณ ต่างมหาวิทยาลัย (visiting professor) จำนวน 5 ราย

ก.บ.ม.อนุมัติให้บุคลากรไปสอนหรือวิจัย ณ ต่างมหาวิทยาลัย ในต่างประเทศ จำนวน 5 ราย ซึ่งเป็นการดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการให้ผู้ปฏิบัติงานไปสอนหรือวิจัย ณ ต่างมหาวิทยาลัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ฉบับลงวันที่ 7 กันยายน พ.ศ. 2565 ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	ประเทศ	ตั้งแต่วันที่	ถึงวันที่	รายงานตัว กลับ	รวม ระยะเวลา
1.	ผศ.สพ.หญิง ดร. กฤดา ชูเกียรติศิริ (พนง.)	ผศ.	คณะสัตว ศาสตร์และ เทคโนโลยี	Tokai University ประเทศญี่ปุ่น	4 ต.ค. 67	11 พ.ย.67	12 พ.ย.67	39 วัน
2.	Asst. Prof. Dr.Jorge Fidel Barahona Caceres (พนง.)	ผศ.	คณะ เศรษฐศาสตร์	Ming Chi University of Technology ประเทศไต้หวัน	20 เม.ย. 68	28 พ.ค.68	29 พ.ค.68	39 วัน
3.	ผศ.ดร.วรรณวิไล จุลพันธ์ (พนง.)	ผศ.	คณะ เศรษฐศาสตร์	Ming Chi University of Technology ประเทศไต้หวัน	20 เม.ย. 68	28 พ.ค.68	29 พ.ค.68	39 วัน
4.	อ.ปาริฉัตร พิมล (พนง.)	อ.	คณะศิลป ศาสตร์	UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA สาธารณรัฐ อินโดนีเซีย	24 พ.ค.68	8 มิ.ย.68	9 มิ.ย.68	16 วัน

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	ประเทศ	ตั้งแต่วันที่	ถึงวันที่	รายงานตัว กลับ	รวม ระยะเวลา
5.	รศ.ดร.จิราภรณ์ อินทสาร (พนง.)	รศ.	คณะผลิต กรรมการ เกษตร	Tokai University ประเทศญี่ปุ่น	12 ต.ค.68	15 พ.ย.68	-	35 วัน

7. การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ จำนวน 1 ราย

ก.บ.ม.อนุมัติให้บุคลากรไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ซึ่งเป็นการดำเนินการตามระเบียบทบวงมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ พ.ศ. 2523 แก้ไขเพิ่มเติมตามฉบับที่ 2 (เพิ่มเติม) พ.ศ. 2524 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2536 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2544 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	เขียนหนังสือ	ตั้งแต่วันที่	ถึงวันที่	รายงานตัว กลับ
1.	ผศ.ดร.ณัฐพัชร์ เถียรวรกานต์ (ขรก.)	ผศ.	คณะผลิต กรรมการเกษตร	เรื่อง แผลงกับ สังคมมนุษย์	1 ต.ค.67	30 ก.ย.68	1 ต.ค.68

ด้านการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และได้ถ่ายทอดแผนพัฒนาบุคลากรฯ ของมหาวิทยาลัยให้กับส่วนงานได้รับทราบและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของแต่ละส่วนงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในระดับส่วนงาน โดยมหาวิทยาลัยมุ่งพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ประเภท ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามตำแหน่งงานหรืองานที่ได้รับมอบหมายได้ รวมถึงเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ทั้ง 5 มิติ (MJU 2025) ภายใต้ 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ซึ่งทุกส่วนงานได้นำไปเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรของส่วนงาน

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้รับจัดสรรงบประมาณจากกองทุนพัฒนาบุคลากร วงเงิน 1.05 ล้านบาท และได้รับโอนงบประมาณเพิ่มเติมจากการวงเงินทุนการศึกษา จำนวน 0.6 ล้านบาท ซึ่งไม่มีผู้ได้รับทุนใน พ.ศ. 2568 ในระหว่างปี เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2568 ได้มีการจัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ และประเมินผลลัพธ์ผ่านตัวชี้วัดที่กำหนด จำนวน 10 ตัวชี้วัด จากผลการดำเนินงานในรอบ 12 เดือน ที่มีการบรรลุตัวชี้วัดทั้ง 10 ตัวชี้วัด เมื่อพิจารณาในรายละเอียดผลการดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์ยังพบจุดแข็งที่ควรต่อยอดการดำเนินงาน และประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย มีกิจกรรม/โครงการที่หลากหลายและครอบคลุม เช่น การสื่อสารยุทธศาสตร์ การพัฒนาทักษะเทคโนโลยี (AI)

การดำเนินงานสำนักงานสีเขียว และเกษตรอัจฉริยะ ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางของมหาวิทยาลัย สิ่งที่ควรต่อยอดการดำเนินงาน คือ รักษาความหลากหลายของโครงการ การให้ส่วนงานริเริ่มโครงการถือเป็นจุดแข็งที่สร้างการมีส่วนร่วม และควรเพิ่มกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างส่วนงาน เพื่อให้โครงการที่ดีได้ขยายผลในวงกว้าง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย การบรรลุทั้ง 5 ตัวชี้วัด สะท้อนให้เห็นถึงความเข้มแข็งในการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบุคคลภายในองค์กร โครงการที่โดดเด่น ได้แก่ โครงการ Share and Learn ซึ่งควรจัดอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการแบ่งปันความรู้ และพัฒนาช่องทางออนไลน์เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงองค์ความรู้ด้านการบริหารบุคคลและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพได้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระบุนานาชาติ การบรรลุตัวชี้วัดสะท้อนให้เห็นถึงความตื่นตัวและความสนใจของบุคลากรในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ แนวทางการพัฒนาต่อยอด ควรยกระดับการเข้าร่วมสู่การนำไปใช้จริง เช่น กำหนดตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการนำทักษะไปใช้ประโยชน์จริง และออกแบบหลักสูตรที่จำเพาะเจาะจงและหลากหลาย โดยสำรวจความต้องการเชิงลึกของแต่ละกลุ่มบุคลากรและออกแบบหลักสูตรที่ตอบโจทย์การทำงานจริง เช่น การเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ เทคนิคการสร้างเครือข่ายนักวิจัยในต่างประเทศ การต้อนรับและประสานงานกับชาวต่างชาติ เป็นต้น หรือ สร้างเวทีและโอกาสในการใช้ทักษะ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรสมัยใหม่ มีการจัดโครงการที่ทันสมัยและตอบโจทย์ยุทธศาสตร์หลักของมหาวิทยาลัย เช่น โครงการบ่มเพาะผู้ประกอบการ การต่อยอด ควรพัฒนาสู่ขั้นต่อไป เช่น จัดตั้งโปรแกรมพี่เลี้ยงเพื่อเชื่อมโยงผู้ที่ผ่านการอบรมกับผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรม หรือสร้างเวทีต่อเนื่องสำหรับนำเสนอผลงานต่อนักลงทุน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อความยั่งยืนขององค์กร แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการสร้างความตระหนักรู้และทักษะด้านการบริหารการเงินและงบประมาณแก่บุคลากร แนวทางการต่อยอดจาก “รู้และเข้าใจ” สู่ “วิเคราะห์และให้คำแนะนำ” คือ จัดอบรมเชิงลึกเป็นหลักสูตรสำหรับบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย เช่น การวิเคราะห์ความคุ้มค่าของโครงการ หรือ การวางแผนงบประมาณเชิงกลยุทธ์ โครงการ Case Study Workshop ให้ลองวิเคราะห์การใช้งบประมาณ ประเมินความเสี่ยงและเสนอแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง หรือนำเทคโนโลยีมาใช้ในการตัดสินใจ เช่น จัดอบรมการใช้เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลหาแนวโน้ม เปรียบเทียบค่าใช้จ่าย หาจุดที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพได้

ในส่วนของสมรรถนะของบุคลากร ตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2567 ว่าด้วยการกำหนดสมรรถนะและระดับความคาดหวังของบุคลากร ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 นั้น ทางมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการ ลงพื้นที่ชี้แจง แก่ส่วนงาน/หน่วยงานต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในเรื่อง สมรรถนะและระดับความคาดหวัง รวมถึง แนวทางการประเมินสมรรถนะ ทั้งของตนเองและ

ผู้บังคับบัญชาตามสายงาน ทั้งนี้ สมรรถนะดังกล่าวได้ถูกนำไปใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

สรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ระหว่างเดือน ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	ร้อยละ ความสำเร็จในการ บรรลุตัวชี้วัด	จำนวนตัวชี้วัด ทั้งหมด	จำนวนตัวชี้วัดที่ บรรลุแล้ว	จำนวนตัวชี้วัด ที่ยังไม่บรรลุ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมบุคลากรในการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	100	2	2	0
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหาร จัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจ มหาวิทยาลัย	100	5	5	0
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรของ มหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัย ระดับนานาชาติ	100	1	1	0
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉม มหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม การเกษตรสมัยใหม่	100	1	1	0
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 สนับสนุนการเพิ่ม ประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อความยั่งยืนของ องค์กร	100	1	1	0
รวมทั้งหมด	100.00	10	10	0

ตารางสรุปการดำเนินงานตามตัวชี้วัด รอบ 12 เดือน (ตุลาคม 2567- กันยายน 2568)

ลำดับ ที่	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	ผ่าน/ไม่ผ่าน (ผล)	โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	1.1.1 จำนวนส่วนงานที่ได้รับ การถ่ายทอดยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย (20 ส่วนงาน)	✓ (21)	1. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่อง การทบทวนแผนพัฒนาการศึกษา และ จัดทำแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยมี ผู้บริหาร/ผู้แทนส่วนงานเข้าร่วมโครงการ ต่อมาได้มีการเซ็นรับรองคำปฏิบัติการ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนิน งานยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของส่วนงาน จำนวน 18 คณะ 3 สำนัก 2. Maejo Next Step 2025>> IWA การเกษตรอัจฉริยะเพื่อสุขภาวะที่ยั่งยืน (4 ก.พ.68)	-กองแผนงาน -ทุกส่วนงาน
2	1.1.2 จำนวนส่วนงานที่มีการ พัฒนาบุคลากรในการ สนับสนุนการดำเนินงาน ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย (20 ส่วนงาน)	✓ (21)	1. คณะวิศวกรรมฯ 2. สำนักวิจัยฯ 3. ม.แม่โจ้-แพร่ฯ 4. คณะสัตวศาสตร์ฯ 5. คณะสารสนเทศฯ 6. คณะบริหารธุรกิจ 7. สนง.สภามหาวิทยาลัย 8. วิทยาลัยนานาชาติ 9. คณะวิทยาศาสตร์ 10. สน.บริหารและพัฒนาวิชาการ 11. คณะเศรษฐศาสตร์ 12. คณะศิลปศาสตร์ 13. คณะประมงฯ 14. คณะผลิตกรรมฯ 15. ม.แม่โจ้-ชุมพร 16. สำนักหอสมุด 17. วิทยาลัยพลังงานฯ 18. คณะพัฒนาการท่องเที่ยว 19. คณะสัตวแพทยศาสตร์ 20. วิทยาลัยบริหารศาสตร์ 21. คณะสถาปัตยกรรมฯ	-ทุกส่วนงาน
3	2.1.1 จำนวนส่วนงานที่สร้าง การมีส่วนร่วมในการพัฒนา มหาวิทยาลัย	✓ (21)	1. คณะวิศวกรรมฯ 2. ม.แม่โจ้-แพร่ฯ 3. คณะประมงฯ	-ทุกส่วนงาน

ลำดับ ที่	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	ผ่าน/ไม่ผ่าน (ผล)	โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	(20 ส่วนงาน)		4. วิทยาลัยพลังงานฯ 5. สน.วิจัยฯ 6. คณะพัฒนาการท่องเที่ยว 7. คณะผลิตกรรมฯ 8. คณะวิทยาศาสตร์ 9. สน.บริหารและพัฒนาวิชาการ 10. วิทยาลัยนานาชาติ 11. คณะบริหารธุรกิจ 12. คณะเศรษฐศาสตร์ 13. คณะสถาปัตยกรรมฯ 14. คณะสัตวศาสตร์ฯ 15. คณะสารสนเทศฯ 16. สนง.สภามหาวิทยาลัย 17. สน.หอสมุด 18. คณะศิลปศาสตร์ 19. ม.แม่โจ้-ชุมพร 20. คณะสัตวแพทยศาสตร์ 21. วิทยาลัยบริหารศาสตร์	
4	2.1.2 จำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสในการดำเนินงาน (1 โครงการ/กิจกรรม)	✓ (2)	1. โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพ อาจารย์และบุคลากรมหาวิทยาลัย ประจำปี 2568 2. โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพ: หลักกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการประชุม	-งานสภาพนักงาน -ว.บริหารศาสตร์
5	2.2.1 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามหน้าที่หรือตำแหน่งงาน (ร้อยละ 50)	✓ (87.90) ข้อมูล ณ 30 ก.ย.68	จากข้อมูลรายงานบุคลากรได้รับการพัฒนาในประเภทอบรม ประชุมวิชาการ สัมมนา อบรมเชิงปฏิบัติการ การเสวนา การจัดการความรู้ ประชุมวิชาการ นานาชาติ เว็บไซต์ ERP หมวดบุคลากร	-ทุกส่วนงาน -ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์
6	2.2.2 ร้อยละบุคลากรวิชาการที่ได้รับการส่งเสริมการขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ร้อยละ 95 นับสะสม)	✓ (99.44)	1. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้ Generative AI ในการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย 2. โครงการบ่มเพาะเพื่อเตรียมความพร้อมในการขอตำแหน่งทางวิชาการ” หัวข้อ เทคนิคการเขียนตำรา 3. โครงการหลักการเขียนตำราและหนังสือสำหรับขอตำแหน่งทางวิชาการ 4. โครงการ Share and Learn: เส้นทางสู่ความสำเร็จในตำแหน่งทางวิชาการ	-สำนักวิจัยฯ -คณะบริหารธุรกิจ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ลำดับ ที่	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	ผ่าน/ไม่ผ่าน (ผล)	โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
7	2.2.3 ร้อยละบุคลากร สนับสนุนวิชาการที่ได้รับการ ส่งเสริมการขึ้นสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น (ร้อยละ 95 นับสะสม)	✓ (97.90)	1. โครงการส่งเสริมบุคลากรสาย สนับสนุนในการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. โครงการอบรมการจัดทำคู่มือ ปฏิบัติงาน	-ม.แม่โจ้-ชุมพร -ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์
8	3.1.1 จำนวนส่วนงานที่มีการ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา ทักษะภาษาอังกฤษแก่ บุคลากร (20ส่วนงาน)	✓ (21)	1. คณะศิลปศาสตร์ 2. ม.แม่โจ้-ชุมพร 3. คณะประมงฯ 4. วิทยาลัยนานาชาติ 5. คณะสารสนเทศฯ 6. คณะสถาปัตยกรรมฯ 7. คณะเศรษฐศาสตร์ 8. คณะวิศวกรรมฯ 9. คณะวิทยาศาสตร์ 10. ม.แม่โจ้-แพร่ฯ 11. คณะผลิตกรรมฯ 12. คณะพัฒนาการท่องเที่ยว 13. สน.วิจัยฯ 14. วิทยาลัยบริหารศาสตร์ 15. คณะบริหารธุรกิจ 16. วิทยาลัยพลังงานฯ 17. คณะสัตวศาสตร์ฯ 18. สนง.สภามหาวิทยาลัย 19. สน.บริหารและพัฒนาวิชาการ 20. สน.หอสมุด 21. คณะสัตวแพทยศาสตร์	-ทุกส่วนงาน
9	4.1.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม การเป็น ผู้ประกอบการ(225 คน)	✓ (387)	1. กิจกรรมหารือและนำเสนอผลงานกับ Venture Spark (Accelerator & Investor) (22 ม.ค.68) 2. อบรมกลยุทธ์จัดทำ Competency และ Attitude building สำหรับรายวิชา GE ด้านการเป็นผู้ประกอบการ 3. กิจกรรมพัฒนาทักษะด้านการ ออกแบบภูมิทัศน์และส่งเสริมทักษะการ เป็นผู้ประกอบการ 4. กิจกรรม Eng-Argo Pitching Day 5. โครงการพัฒนาองค์ความรู้และความ เชี่ยวชาญทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 6. โครงการเลี้ยงไข่ผำด้วยระบบอัจฉริยะ และแปรรูปเพื่อพัฒนาเป็นผู้ประกอบการ	ย่านนวัตกรรม เกษตรและอาหาร แม่โจ้ -สน.บริหารฯ คณะสถาปัตยกรรมฯ -คณะวิศวกรรมฯ -คณะวิทยาศาสตร์ -คณะประมงฯ

ลำดับ ที่	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	ผ่าน/ไม่ผ่าน (ผล)	โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			7. โครงการพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการจัดการเกษตร	-คณะผลิตกรรมฯ
10	5.1.1 จำนวนบุคลากรที่มี ความรู้เกี่ยวกับการจัดการด้าน การเงินและงบประมาณ (164 คน)	✓ (259)	1. โครงการพัฒนาการสนับสนุนด้านงาน คลังและพัสดุ กิจกรรมที่ 1 เกี่ยวกับ ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความ รับผิดชอบของคณะกรรมการซื้อหรือจ้าง และการบริหารสัญญา (16 ม.ค.68) 2. โครงการเสวนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "การบริหารสัญญาการก่อสร้างในภาครัฐ" (21 ม.ค.68) 3. กิจกรรมการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน การเงินและงบประมาณของทุกส่วนงาน และหลักสูตรภายในคณะประจำปี งบประมาณ 2568 4. โครงการพัฒนาทักษะและเสริมสร้าง ศักยภาพผู้บริหารและผูปฏิบัติงานบริหาร พัสดุของหน่วยงานภาครัฐฯ 5. โครงการอบรมการใช้ระบบขออนุมัติ เดินทางโดยไม่ใช้เงิน เพื่อการปรับปรุง พัฒนางานด้วยระบบเทคโนโลยี	-คณะวิทยาศาสตร์ -ม.แม่โจ้-แพร่ฯ -คณะวิศวกรรมฯ -ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ -คณะผลิตกรรมฯ

สรุปภาพรวมของการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกับการส่งเสริมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในแต่ละด้าน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

ผลการดำเนินงานในยุทธศาสตร์นี้มีความสำเร็จในการสร้างความเข้าใจและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเป้าหมายของมหาวิทยาลัย โดยมีการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ไปยังส่วนงานต่างๆ ถึง 21 ส่วนงาน ซึ่งเกินกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผ่านโครงการสำคัญ เช่น การสัมมนาทบทวนแผนพัฒนาการศึกษา และโครงการ Maejo Next Step 2025 ควบคู่ไปกับการที่ส่วนงานได้จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์โดยตรง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความเข้าใจและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายหลักของมหาวิทยาลัย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สะท้อนผ่านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัยจาก 21 ส่วนงาน และการจัดโครงการส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริตและจรรยาบรรณวิชาชีพจำนวน 2

โครงการ ที่สำคัญคือ การพัฒนาบุคลากรตามสายงานมีบุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองถึงร้อยละ 87.90 นอกจากนี้ การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยบุคลากรสายวิชาการได้รับการส่งเสริมสู่ตำแหน่งทางวิชาการสูง และสายสนับสนุนได้รับการส่งเสริมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ผ่านโครงการอบรมที่ตรงจุด เช่น เทคนิคการเขียนตำรา และการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนดของบุคลากรแต่ละประเภท สามารถปฏิบัติงานได้ตามภารกิจ และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ

เพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ การพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษของบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญ โดยมีส่วนงานที่ร่วมส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรมากถึง 21 ส่วนงาน ซึ่งเกินกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสำเร็จนี้เกิดจากความร่วมมือของหลากหลายคณะและสำนัก ในการยกระดับศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมสื่อสารและทำงานในเวทีนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเกษตรสมัยใหม่ และการเป็นผู้ประกอบการ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ซึ่งผลการดำเนินงานนี้เป็นผลมาจากกิจกรรมและโครงการที่หลากหลายและทันสมัย เช่น กิจกรรมหารือกับนักลงทุน Venture Spark การอบรมด้านการเป็นผู้ประกอบการ และกิจกรรม Eng-Argo Pitching Day สะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ในด้านนวัตกรรมและการเกษตรและสร้างผู้ประกอบการรุ่นใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า

เพื่อให้องค์กรมีความยั่งยืน การบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในด้านการเงิน ผ่านโครงการให้ความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารสัญญา และการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปอย่างโปร่งใส คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

หมวดที่ 5

ด้านกฎหมาย

หมวดที่ 5

ด้านกฎหมาย

1. ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศด้านการบริหารงานบุคคล

เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2560 ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ฝ่ายกฎหมาย สำนักงานมหาวิทยาลัย คณะกรรมการร่างประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย และคณะกรรมการพิจารณาด้านกฎหมายของสภามหาวิทยาลัย ได้ดำเนินการตรวจสอบ และ ยกร่างข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประกาศสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประกาศคณะกรรมการ บริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล รวมทั้งสิ้น 34 ฉบับ มี รายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวน 7 ฉบับ ได้แก่

- (1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2567
- (2) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการเทียบตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2567
- (3) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2567
- (4) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง และการพ้นจากตำแหน่งของผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2568
- (5) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยคุณสมบัติหลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหานายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2568
- (6) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการสรรหาอธิการบดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2568
- (7) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2568

1.2 ระเบียบมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่

- (1) ระเบียบมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยสโมสรบุคลากร พ.ศ. 2567
- (2) ระเบียบมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยกองทุนสวัสดิการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2568
- (3) ระเบียบมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยกองทุนเงินชดเชย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2568

1.3 ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวน 4 ฉบับ ได้แก่

- (1) ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง อัตราการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาทำการของศูนย์วิจัยและพัฒนาเกษตรธรรมชาติ
- (2) ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหารของสถาบันบริการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานผลิตภัณฑ์
- (3) ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
- (4) ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง กำหนดอัตราเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยแม่โจ้

1.4 ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) จำนวน 20 ฉบับ ได้แก่

(1) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

(2) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง กำหนดสมรรถนะและระดับความคาดหวังของสมรรถนะของผู้บริหารและปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

(3) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การกำหนดกลุ่มตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทบริหาร

(4) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การเกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานมหาวิทยาลัยเนื่องจากปัญหาด้านสุขภาพ

(5) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การกำหนดกลุ่มตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทบริหาร (ฉบับที่ 2)

(6) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การกำหนดชื่อตำแหน่งหรือ ประสิทธิภาพการทำงานที่มีประสิทธิภาพด้านการบริหาร

(7) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้ผู้ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยไปศึกษาต่อภายในประเทศหรือต่างประเทศ

(8) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง กำหนดคุณสมบัติสาขาวิชา ขาดแคลนและสาขาวิชาหายาก

(9) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2)

(10) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้ายผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

(11) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

(12) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง กำหนดบัญชีค่าจ้างขั้นต่ำ ขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัย

(13) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การกำหนดกลุ่มตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทบริหาร

(14) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การจ้างพนักงาน ส่วนงาน (ฉบับที่ 2)

(15) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

(16) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ

(17) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

(18)ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

(19)ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การจ้างพนักงานส่วนงานที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ (ฉบับที่ 2)

(20)ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการจ้างพนักงานส่วนงานชาวต่างชาติและลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง (ฉบับที่ 2)

2. การดำเนินการทางวินัยและจรรยาบรรณต่อผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

การดำเนินการทางวินัยและจรรยาบรรณต่อผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ แบ่งออกเป็น (1) การสอบสวนหาข้อเท็จจริง เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงกรณีบุคลากรถูกร้องเรียนว่ามีพฤติกรรมเข้าข่ายการกระทำ ความผิดทางวินัย จรรยาบรรณ หรือเป็นการกระทำละเมิด (2) การสอบสวนการกระทำผิดทางวินัย (3) การสอบข้อเท็จจริงความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่ และ (4) การสอบสวนการกระทำผิดจรรยาบรรณ มีรายละเอียดสถิติการดำเนินงานปรากฏตามตาราง ดังต่อไปนี้

2.1 การสอบสวนหาข้อเท็จจริง จำนวน 16 เรื่อง

กรณี	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ	ผลการพิจารณากรณีดำเนินการแล้วเสร็จ
(1) บุคลากรมีพฤติกรรมส่อแววกระทำการทุจริต	3	-	
(2) บุคลากรมีพฤติกรรมกระทำผิดระเบียบด้านการบริหารงานบุคคล	-	2	- ให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ 1 ราย - ให้ว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือ 1 ราย
(3) บุคลากรมีพฤติกรรมกระทำผิดระเบียบด้านการเงินและพัสดุ	1	1	ให้กำชับการปฏิบัติงาน 1 ราย
(4) บุคลากรมีพฤติกรรมกระทำผิดระเบียบด้านการลาศึกษาต่อ/การลาไปศึกษาวิจัย	2	2	- ให้ว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือ 1 ราย - ให้ดำเนินการทางวินัยต่อไป 1 ราย
(5) ผู้บริหารถูกกล่าวหาว่าไม่ให้เป็นธรรมในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2	-	-
(6) ผู้บริหารถูกกล่าวหาว่าไม่ให้เป็นธรรมแก่บุคลากรในเรื่องการมอบหมายงาน	1	-	-
(7) บุคลากรถูกร้องเรียนว่ามีพฤติกรรมส่วนตัวที่อาจเข้าข่ายเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณ	-	2	ให้กำชับการปฏิบัติงาน 2 ราย
จำนวน (เรื่อง)	9	7	
รวมทั้งสิ้น (เรื่อง)	16		

2.2 การสอบสวนการกระทำผิดทางวินัย จำนวน 5 กรณี รวม 17 ราย

กรณี	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ	ผลการพิจารณากรณีดำเนินการแล้วเสร็จ
(1) ผู้บริหารส่วนงาน ถูกกล่าวหาว่าไม่ดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ทำให้เกิดความเสียหายร้ายแรง และจงใจหรือประมาทไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ทำให้เกิดความเสียหายร้ายแรง สืบเนื่องจากกรณีที่ผู้ได้บังคับบัญชากระทำการทุจริต	5	-	-
(2) บุคลากรที่ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ ถูกกล่าวหาว่าไม่ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการพัสดุ เนื่องจากไม่ได้เรียกเงินส่วนต่างจากการปรับแบบรูปรายการก่อสร้าง อันเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหาย	-	9	งดโทษทางวินัย โดยให้ว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือ
(3) บุคลากรถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดระเบียบเรื่องการลาศึกษาต่อ เนื่องจากไม่สำเร็จการศึกษาตามที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อ	-	1	ลงโทษภาคทัณฑ์
(4) บุคลากรถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมขาดงานเกิน 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันควร	-	1	ลงโทษไล่ออกจากงาน
(5) บุคลากรถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง	1	-	
จำนวน (เรื่อง)	6	11	
รวมทั้งสิ้น (เรื่อง)	17		

2.3 การสอบข้อเท็จจริงความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 เรื่อง

กรณี	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ	ผลการพิจารณากรณีดำเนินการแล้วเสร็จ
การดำเนินการทางละเมิดอันเนื่องมาจากคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ ไม่ได้เรียกเงินส่วนต่างจากการปรับแบบรูปรายการก่อสร้าง อันเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหาย เป็นเงินจำนวนทั้งสิ้น 348,960.62 บาท	-	1	มหาวิทยาลัยมีคำสั่งเรียกให้ผู้เกี่ยวข้องชดใช้สินไหมทดแทน
จำนวน (เรื่อง)	-	1	
รวมทั้งสิ้น (เรื่อง)	1		

2.4 การสอบสวนการกระทำผิดจรรยาบรรณ -ไม่มี-

จากสถิติการดำเนินการทางวินัยและจรรยาบรรณต่อผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า มหาวิทยาลัยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริงตามที่มีผู้ร้องเรียน หรือมีการตรวจพบการกระทำที่อาจเข้าข่ายเป็นความผิดวินัยหรือจรรยาบรรณจำนวนมากถึง 16 เรื่อง จากหลาย ๆ ประเด็นปัญหา ทั้งในเรื่องการปฏิบัติผิดระเบียบด้านการเงิน ด้านการบริหารงานบุคคล การใช้อำนาจบริหาร ตลอดจนพฤติกรรมส่วนตัวที่อาจเข้าข่ายเป็นความผิดวินัยหรือจรรยาบรรณ นอกจากนั้น ยังมีการสอบสวนทางวินัยเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2567 ซึ่งเดิมมีทั้งหมด 2 กรณี มีผู้เกี่ยวข้องรวม 14 คน แต่ในช่วงปีงบประมาณ 2568 พบว่า ผลการสอบข้อเท็จจริงที่ปรากฏว่า บุคลากรมีพฤติกรรมเข้าข่ายเป็นการกระทำผิดวินัยเพิ่มเป็น 5 กรณี มีผู้เกี่ยวข้องรวม 17 ราย ส่วนที่เพิ่มเติมเข้ามาเป็นเรื่องการกระทำผิดระเบียบด้านการลาศึกษาต่อ การขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และกรณีพฤติกรรมส่วนตัวที่อาจเข้าข่ายเป็นการกระทำความผิดวินัยร้ายแรง อย่างไรก็ตาม สถิติข้อมูล ปรากฏว่า กระทำผิดระเบียบด้านการเงินมีแนวโน้มลดลง เนื่องจากในช่วงปีงบประมาณนี้ยังไม่ปรากฏ ข้อร้องเรียนให้ตรวจสอบเกี่ยวกับกรณีดังกล่าวเพิ่มเติมเข้ามา ซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องจากการที่ทุกหน่วยงาน ให้ความสำคัญและพยายามจัดโครงการหรือกิจกรรมที่สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าวมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากแผนต่อต้านการทุจริตของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ 2568 ที่หลาย ๆ ส่วนงานมีแผนที่จะจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ ด้านการเงินและพัสดุแผนต่อต้านการทุจริตของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ 2568 ¹ ส่วนการสอบข้อเท็จจริงความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ (ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล) และการสอบสวนการกระทำผิดจรรยาบรรณบุคลากร ในช่วงปีงบประมาณ 2568 นั้น ไม่ปรากฏว่ามีเรื่องร้องเรียนกรณีดังกล่าว

3. การอุทธรณ์และร้องทุกข์

ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ไม่มีบุคลากรยื่นหนังสือร้องทุกข์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลมายังคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.อ.ม.)

¹ อ้างอิงข้อมูลจากเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ แผนต่อต้านการทุจริตของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ 2568 <https://erp.mju.ac.th/openFile.aspx?id=Njk0NjUx&method=inline>

4. การดำเนินคดีด้านการบริหารงานบุคคล

สถิติการดำเนินคดีความด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ต่อเนื่องมาจนถึงเดือนมีนาคม 2568 นั้น มีเพียงคดีปกครอง จำนวน 6 คดี มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

4.1 การดำเนินคดีปกครอง จำนวน 6 คดี

กรณี	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ผลคดีที่แล้วเสร็จ
(1) ผิดสัญญาจ้าง และสัญญาลาศึกษาต่อ	3	1	ลูกหนี้ชำระหนี้ตามคำพิพากษา ครบถ้วน
(2) บุคลากรฟ้องเพิกถอนคำสั่งทางปกครอง กรณีถูกเรียกให้ชำระค่าสินไหมทดแทนจาก มูลการกระทำละเมิด (เนื่องจากผู้บังคับ บัญชาปล่อยปละละเลย)	1	1	ศาลชั้นต้นพิพากษายกฟ้อง 1 คดี
จำนวน (คดี)	6	-	
รวมทั้งสิ้น (คดี)	6		

4.2 การดำเนินคดีแพ่ง -ไม่มี-

4.3 การดำเนินคดีอาญา

กรณี	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ผลคดีที่แล้วเสร็จ
ฟ้องหมิ่นประมาทบุคลากรมหาวิทยาลัย	-	1	ศาลพิพากษายกฟ้อง
จำนวน (คดี)	-	1	
รวมทั้งสิ้น (คดี)	1		

จากข้อมูลทางสถิติด้านงานคดีดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า กรณีที่นำมาสู่การดำเนินคดีด้านการบริหารงานบุคคลมากที่สุดเป็นเรื่องการผิดสัญญาจ้าง และสัญญาลาศึกษาต่อ มีจำนวนทั้งสิ้น 6 คดี จากคดีความด้านการบริหารงานบุคคลทั้งหมด 7 คดี และยังคงมีแนวโน้มที่อาจเกิดคดีความในเรื่องดังกล่าวอีก เนื่องจากมีการผิดสัญญาจ้าง และสัญญาลาศึกษาต่อที่นำมาสู่การสอบสวนหาข้อเท็จจริงอย่างต่อเนื่อง

ภาคผนวก



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ (๓) และมาตรา ๓๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติ
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุม
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงออกข้อบังคับ ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
พ.ศ. ๒๕๖๖”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑

(๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยแม่โจ้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยแม่โจ้

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้

พ.ศ. ๒๕๖๐

“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานภายในของส่วนงาน

“หน่วยงานย่อย” หมายความว่า หน่วยงานย่อยภายในของส่วนงาน หรือหน่วยงานย่อย
ภายใต้หน่วยงาน

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย และพนักงานส่วนงาน ซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ที่ได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ทั้งนี้ ให้ความหมายรวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่เปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้

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

“ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย” หมายความว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน

“พนักงานส่วนงาน” หมายความว่า บุคคลซึ่งมหาวิทยาลัยจ้างชั่วคราวรายเดือนโดยได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย และมีกำหนดเวลาจ้างที่แน่นอน

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง และหัวหน้าฝ่าย

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกประกาศหรือคำสั่งเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

หากมีปัญหาในการปฏิบัติหรือตีความข้อบังคับนี้ ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดคำวินิจฉัยของ ก.บ.ม. ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

คณะกรรมการ

ข้อ ๖ ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ประกอบด้วย

(๑) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ

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

ให้อธิการบดีแต่งตั้งรองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีคนหนึ่งเป็นเลขานุการ ก.บ.ม. และจะแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการ ก.บ.ม. ด้วยก็ได้

ก.บ.ม. อาจมีที่ปรึกษาด้านบริหารงานบุคคลด้วยก็ได้ ทั้งนี้ หากจะแต่งตั้งที่ปรึกษาให้ ก.บ.ม. เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคลจากภายนอกมหาวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษา

ให้นำข้อบังคับว่าด้วยการประชุมสภามหาวิทยาลัยมาใช้ในการประชุม 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 ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลเพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

(๖) วางระเบียบ และออกประกาศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

(๗) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยการออกประกาศเพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

(๘) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อธิการบดีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

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

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

หมวด ๒

พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงาน

ข้อ ๘ ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

(๑) คุณสมบัติทั่วไป

(ก) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(ข) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์

ทรงเป็นพระประมุข

(ค) หากเป็นชายจะต้องเป็นผู้พ้นภาระการรับราชการทหารหรือได้รับการยกเว้นการเป็นทหาร

(ง) เป็นผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรง

(๒) ลักษณะต้องห้าม

(ก) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(ข) เป็นคนวิกลจริต จิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคที่ ก.บ.ม. กำหนด

(ค) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักงานหรือถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากงาน หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน หรือหยุดงานเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(ง) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(จ) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(ฉ) เป็นบุคคลล้มละลาย หรือเคยถูกศาลสั่งให้เป็นผู้เสมือนไร้ความสามารถ หรือไร้ความสามารถ

(ช) เคยถูกต้องโทษโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(ซ) เป็นบุคคลที่หลบหนีคดีอาญาหรือหลบที่คุมขัง

(ณ) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชนหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หน่วยงานเอกชน องค์การระหว่างประเทศ หรือเคยกระทำผิดวินัยร้ายแรงตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(ญ) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ หรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

(ฎ) ต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการหรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติงานหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

ในกรณีมีเหตุจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ก.บ.ม. อาจยกเว้นหรือกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามอย่างอื่นเพิ่มเติมได้

ข้อ ๙ พนักงานมหาวิทยาลัย มีสามประเภท ได้แก่

(๑) ประเภทบริหาร

(๒) ประเภทวิชาการ

(๓) ประเภทสนับสนุน

ข้อ ๑๐ 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) ผู้อำนวยการกอง
 - (๑๔) ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี
 - (๑๕) หัวหน้าฝ่าย
 - (๑๖) หัวหน้างาน
 - (๑๗) 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 ๑๑ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ ได้แก่

- (๑) ศาสตราจารย์
- (๒) รองศาสตราจารย์
- (๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (๔) อาจารย์
- (๕) ตำแหน่งอื่นที่ ก.บ.ม. กำหนด

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๒ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน ได้แก่

- (๑) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
- (๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป

การกำหนดชื่อตำแหน่งในตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้เป็นไปตามบัญชีรายชื่อและตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๓ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน อาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่แสดงถึงความรู้ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ดังนี้

(๑) ระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

- (ก) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
- (ข) ระดับเชี่ยวชาญ
- (ค) ระดับชำนาญการพิเศษ
- (ง) ระดับชำนาญการ
- (จ) ระดับปฏิบัติการ
- (ฉ) ระดับอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(๒) ระดับตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่

- (ก) ระดับชำนาญงานพิเศษ
- (ข) ระดับชำนาญงาน
- (ค) ระดับปฏิบัติงาน
- (ง) ระดับอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งในระดับตำแหน่งตาม

(๑) และ (๒) ให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๔ การกำหนดให้พนักงานส่วนงานมีชื่อตำแหน่งใด ลักษณะงานใด จำนวนเท่าใด รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง รวมถึงการจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๕ การกำหนดกรอบตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยมีชื่อตำแหน่งใด ลักษณะงานใด จำนวนเท่าใด ประเภทใด รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

การเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง และการเปลี่ยนประเภทตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๖ ลักษณะการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย หรือพนักงานส่วนงาน มีดังนี้

(๑) จ้างทดลองปฏิบัติงาน ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงาน ให้มีระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่เกินหนึ่งปี โดยให้ทำสัญญาจ้างทดลองปฏิบัติงาน

(๒) จ้างประจำ ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานและได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามข้อบังคับนี้ โดยให้ทำสัญญาจ้างได้จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ เว้นแต่ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทบริหารตามข้อ ๑๐ (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) และ (๗) ให้มหาวิทยาลัยจ้างผู้ที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ได้ โดยให้ทำสัญญาจ้างจนถึงวันที่ครบกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

ในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ หากมหาวิทยาลัยอนุมัติให้ต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ผู้ใด ให้ต่อสัญญาจ้างครั้งต่อไปคราวละไม่เกินสามปี

(๓) จ้างเฉพาะกิจ ได้แก่ พนักงานส่วนงานที่มหาวิทยาลัยตกลงว่าจ้างไม่เป็นการประจำ เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นการชั่วคราว โดยมีกำหนดระยะเวลาจ้าง

มหาวิทยาลัยอาจจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีให้ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงาน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย โดยทำสัญญาจ้างที่มีระยะเวลากำหนดแน่นอน แต่ต้องมีการตรวจสุขภาพร่างกายและจิตใจเพื่อแสดงว่าบุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการจ้างตาม (๑) (๒) และ (๓) ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๗ การบรรจุบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือการจ้างพนักงานส่วนงาน ให้บรรจุและแต่งตั้ง หรือให้จ้างจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหา กระบวนสอบแข่งขันหรือคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ให้อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย และสั่งจ้างพนักงานส่วนงาน

ข้อ ๑๘ ส่วนงานใดมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานด้านใดเป็นพิเศษเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๙ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นจากตำแหน่งเพื่อไปปฏิบัติงานอื่นด้วยความเห็นชอบของมหาวิทยาลัย หรือไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้าผู้นั้นแจ้งความประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยภายในสามสิบวัน นับแต่วันสิ้นสุดการปฏิบัติงานด้วยความเห็นชอบของมหาวิทยาลัย หรือวันพ้นจากราชการทหาร แล้วแต่กรณี ให้บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าซึ่งไม่สูงกว่าตำแหน่งเดิม ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๐ เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อาจย้ายผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้ไปปฏิบัติงานในส่วนงาน หน่วยงาน หรือหน่วยงานย่อยอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๑ เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อาจสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
ให้ไปช่วยปฏิบัติงานในส่วนงาน หน่วยงาน หรือหน่วยงานย่อยอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ
และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๓

ค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือค่าตอบแทนพิเศษ

ข้อ ๒๒ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือจ้างเป็นพนักงาน
ส่วนงาน ให้ได้รับค่าจ้างแรกบรรจุตามบัญชีอัตราค่าจ้างตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม.
กำหนด

มหาวิทยาลัยอาจบรรจุและแต่งตั้งบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถหรือมีประสบการณ์
ชำนาญงานเฉพาะด้านเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือจ้างเป็นพนักงานส่วนงาน โดยได้รับค่าตอบแทน
นอกเหนือจากค่าจ้างก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๓ การกำหนดค่าตอบแทนหรือค่าตอบแทนพิเศษ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๔

การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนา

ข้อ ๒๔ ให้ส่วนงานมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
เพื่อใช้ประกอบการบริหารงานบุคคล ซึ่งต้องกระทำอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึง
ปริมาณและคุณภาพงาน เพื่อให้บรรลุทิศทาง เป้าหมาย นโยบาย วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์
ที่มหาวิทยาลัยวางไว้ ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๕ มหาวิทยาลัยและส่วนงานต้องจัดให้มีการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และประสิทธิภาพ
ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย เพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาส่วนงานตามความเหมาะสมของภาระงาน
ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในแต่ละประเภทและแต่ละตำแหน่ง ซึ่งอาจจัดเป็นหลักสูตรเฉพาะก็ได้
 ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๖ เพื่อเป็นการผลักดันให้มหาวิทยาลัยบรรลุทิศทาง เป้าหมาย นโยบาย
วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์ที่วางไว้ ให้มหาวิทยาลัยและส่วนงานดำเนินการ ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี ให้สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์เพื่อสร้างผลงานและพัฒนาผลิตภัณฑ์

(๒) ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสร้างนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์หรือสาธารณประโยชน์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม ตลอดห่วงโซ่มูลค่าในการผลิตและบริการ

(๓) ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีบทบาทความร่วมมือกับภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนให้สร้างเทคโนโลยีและนวัตกรรม

ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๕

วัน เวลาปฏิบัติงาน และการลา

ข้อ ๒๗ วันหยุดและวันหยุดตามประเพณี ให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี

จำนวนวันและเวลาปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

วันหยุดอื่น ๆ ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย นอกเหนือจากวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่อธิการบดีกำหนด

ข้อ ๒๘ การลาของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

การลาของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย นอกเหนือจากพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการลาที่เกี่ยวข้องของผู้ปฏิบัติงานนั้น แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการลา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

การได้รับค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง และเงินอื่น ๆ ในระหว่างลา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๖

จรรยาบรรณ วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ ๒๙ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานต้องมีจรรยาบรรณและรักษาวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้

ข้อ ๓๐ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๑ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัย หรือความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้

ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บนไว้

พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บน ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๒ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

ข้อ ๓๓ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของมหาวิทยาลัย มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของมหาวิทยาลัย

การปฏิบัติงานโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ แบบแผนของมหาวิทยาลัย มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของมหาวิทยาลัย หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยเป็นความผิดวินัย

ถ้าการกระทำตามวรรคก่อนเกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง ให้ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๔ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๕ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติงานด้วยกัน

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลานานกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของมหาวิทยาลัยเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

การกลั่นแกล้ง ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมปฏิบัติงาน นักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือผู้อื่นอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๖ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์ อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน การกระทำความผิดดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๓๗ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานต้องรักษาชื่อเสียงของตนเอง และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๘ เมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้ใดกระทำผิดวินัยผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ หากละเลยให้ถือว่าผู้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัยให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๙ ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยด้วย

ข้อ ๔๐ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดค่าจ้าง

(๓) ลดค่าจ้าง

(๔) ปลดออก

(๕) ไล่ออก

หมวด ๗

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๔๑ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีกระบวนการในการสมานฉันท์ ไกล่เกลี่ย สำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๒ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้ใดถูกกล่าวหา โดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำความผิดวินัย หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอให้อธิการบดีตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน และต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำความผิดวินัยที่ไม่ใช่ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.บ.ม กำหนด จะไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน อธิการบดีจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่า การกล่าวหาอันมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณา และผู้มีอำนาจในการสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๓ อธิการบดีต้องสั่งลงโทษพนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานให้เหมาะสมกับความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใด ตามข้อใด

ข้อ ๔๔ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรงให้อธิการบดีสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้าง ให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาการลดโทษก็ได้ ในกรณีที่กระทำความผิดวินัยเล็กน้อย ถ้าอธิการบดีเห็นว่ามิเหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษให้โดยถือว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

ข้อ ๔๕ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าอธิการบดีเห็นว่าเป็นกรณีที่ควรสอบสวนให้อธิการบดีตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน แต่ถ้าอธิการบดีเห็นว่ากรณีดังกล่าวไม่จำเป็นต้องสอบสวน ให้ดำเนินการสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๔๖ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาเว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำ

โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แม้ผู้นั้นจะพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงาน อธิการบดีหรือนายกสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี มีหน้าที่ต้องดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้นั้นภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงาน

ข้อ ๔๗ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน ถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ อธิการบดีหรือนายกสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี มีอำนาจสั่งพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณา หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิด หรือกระทำความผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ให้อธิการบดีหรือนายกสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งและค่าจ้างเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

ค่าจ้างของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๘

การพ้นสภาพ

ข้อ ๔๘ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานพ้นสภาพจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยได้ ในกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้

- (๑) ตาย
- (๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๓) สิ้นสุดตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง
- (๔) เกษียณอายุ
- (๕) เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ มีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือมีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้
- (๖) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก
- (๗) ขาดคุณสมบัติและมีลักษณะต้องห้ามของการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตามเงื่อนไขการจ้าง
- (๘) ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานตามข้อ ๑๖ (๑)
- (๙) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ในกรณีที่ปรากฏภายหลังว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๘ เป็นผู้ขาดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง หรือเป็นผู้ต้องหายูก่อนบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงาน และภายหลังเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเนื่องจากกรณีที่ต่อนั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๗ สั่งให้ผู้นั้นพ้นสภาพจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยโดยพลัน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ และการรับค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากมหาวิทยาลัยก่อนมีคำสั่งให้พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงาน

หมวด ๙

เงินชดเชย และเงินทดแทน

ข้อ ๔๙ การจ่ายเงินชดเชย และเงินทดแทน ให้เป็นตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๑๐

การอุทธรณ์ และร้องทุกข์

ข้อ ๕๐ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง ลดค่าจ้าง ปลดออก หรือไล่ออก มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ในการพิจารณาอุทธรณ์ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งต้องไม่เกินเก้าสิบวัน

ข้อ ๕๑ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษทางวินัยหรือแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งถึงการกระทำหรือได้รับคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๒ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๓ ให้ออกระเบียบหรือประกาศเพื่อปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ ให้แล้วเสร็จภายใน
หนึ่งปีนับแต่วันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ

ในระหว่างที่ยังไม่ได้ออกระเบียบหรือประกาศให้นำประกาศที่ออกตามข้อบังคับ
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้อยู่ในวันก่อนวันที่
ข้อบังคับนี้ใช้บังคับมาใช้บังคับโดยอนุโลม เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายอำนวยการ ยศสุข)

นายกสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้



ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้

เรื่อง คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.)

เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามบทบัญญัติในข้อ ๖ วรรคแรก แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๘ (๑) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงออกประกาศ เรื่อง คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ไว้ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. อธิการบดี | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองอธิการบดี | กรรมการ |
| ๓. คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก
หรือผู้อำนวยการส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ
เทียบเท่าสถาบัน หรือสำนัก | กรรมการ |
| ๔. ผู้ช่วยอธิการบดี | กรรมการ |
| ๕. ประธานสภาพนักงาน | กรรมการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖


(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้



คำสั่งมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ที่ ๑๐๐๘ /๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งเลขานุการ

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.)

อนุสนธิคำสั่งมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ ๓๑๒/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) และเนื่องจากได้มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ ๓๑/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งรองอธิการบดี ตั้งแต่วันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖ วรรคสาม แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่า ด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงให้แต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) จาก “รักษาการแทนรองอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง) เลขานุการ” เป็น “รองอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง) เลขานุการ”

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้



คำสั่งมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ที่ ๗๑๒ /๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ
คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.)

อนุสนธิตามคำสั่งมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ ๖๔๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป นั้น เนื่องจากการได้มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ ๒๒๔/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งผู้รักษาการแทนรองอธิการบดี ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป ถึงวันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖ วรรคสอง แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงให้ยกเลิกคำสั่งมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ ๖๔๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ และแต่งตั้งเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ดังนี้

- | | |
|--|------------------|
| ๑. รักษาการแทนรองอธิการบดี | เลขานุการ |
| (รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง) | |
| ๒. ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๓. หัวหน้างานอำนวยการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)
รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

กำหนดการประชุม

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ประจำปี ๒๕๖๘

รอบ ๑๒ เดือน (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ครั้งที่	วัน	ที่	เดือน	ปี	เวลา	หมายเหตุ
๑๗/๒๕๖๗	พุธที่	๙	ตุลาคม	๒๕๖๗	๑๓.๓๐ น.	
๑๘/๒๕๖๗	พฤหัสบดีที่	๒๔	ตุลาคม	๒๕๖๗	๑๓.๓๐ น.	วันพุธที่ ๒๓ เป็นวันปิยมหาราช
๑๙/๒๕๖๗	พุธที่	๑๓	พฤศจิกายน	๒๕๖๗	๑๓.๓๐ น.	
๒๐/๒๕๖๗	พุธที่	๒๗	พฤศจิกายน	๒๕๖๗	๑๓.๓๐ น.	
๒๑/๒๕๖๗	พุธที่	๑๑	ธันวาคม	๒๕๖๗	๑๓.๓๐ น.	มีการประชุมครั้งเดียว
๑/๒๕๖๘	พุธที่	๘	มกราคม	๒๕๖๘	๑๓.๓๐ น.	
๒/๒๕๖๘	พุธที่	๒๒	มกราคม	๒๕๖๘	๑๓.๓๐ น.	
๓/๒๕๖๘	พุธที่	๒๖	กุมภาพันธ์	๒๕๖๘	๑๓.๓๐ น.	มีการประชุมครั้งเดียว
๔/๒๕๖๘	พุธที่	๑๒	มีนาคม	๒๕๖๘	๑๓.๓๐ น.	
๕/๒๕๖๘	พุธที่	๒๖	มีนาคม	๒๕๖๘	๑๓.๓๐ น.	
๖/๒๕๖๘	พุธที่	๒๓	เมษายน	๒๕๖๘	๑๓.๓๐ น.	มีการประชุมครั้งเดียว
๗/๒๕๖๘	พุธที่	๑๔	พฤษภาคม	๒๕๖๘	๑๓.๓๐ น.	
๘/๒๕๖๘	พุธที่	๒๘	พฤษภาคม	๒๕๖๘	๑๓.๓๐ น.	
๙/๒๕๖๘	พุธที่	๑๑	มิถุนายน	๒๕๖๘	๑๓.๓๐ น.	
๑๐/๒๕๖๘	พุธที่	๒๕	มิถุนายน	๒๕๖๘	๑๓.๓๐ น.	
๑๑/๒๕๖๘	พุธที่	๙	กรกฎาคม	๒๕๖๘	๑๓.๓๐ น.	
๑๒/๒๕๖๘	พุธที่	๒๓	กรกฎาคม	๒๕๖๘	๑๓.๓๐ น.	
๑๓/๒๕๖๘	พุธที่	๑๓	สิงหาคม	๒๕๖๘	๑๓.๓๐ น.	
๑๔/๒๕๖๘	พุธที่	๒๗	สิงหาคม	๒๕๖๘	๑๓.๓๐ น.	
๑๕/๒๕๖๘	พุธที่	๑๐	กันยายน	๒๕๖๘	๑๓.๓๐ น.	
๑๖/๒๕๖๘	พุธที่	๒๔	กันยายน	๒๕๖๘	๑๓.๓๐ น.	



บันทึกข้อความ

งานประชุม กองกลาง
รับที่ ๕๖
วันที่ 29 ต.ค. 2568
เวลา 15.30 น.

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองบริหารทรัพยากรบุคคล งานอำนวยการ โทร. ๓๑๓๑ 09.49 น. (80/10/68)
ที่ อว ๖๙.๒.๓.๑/๒๒๓ วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบรรจุวาระการประชุม เรื่อง การรายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) รอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

ตามมติคณะกรรมการดำเนินการวิเคราะห์และติดตามการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัยได้กำหนดให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย รายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ให้สภามหาวิทยาลัยทราบ โดยให้รายงาน ๒ ครั้ง/ปี นั้น

บัดนี้ ฝ่ายเลขานุการได้สรุปผลการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ในรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ มาเพื่อทราบ ทั้งนี้ เลขานุการ ก.บ.ม. (รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง) จะนำเสนอข้อมูลดังกล่าวในวันประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานำเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา ก่อนนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง)

รองอธิการบดี

เลขานุการ ก.บ.ม.

เรียน เลขานุการคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย
เห็นควรเสนออธิการบดีเพื่อบรรจุวาระการประชุม
คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยในวาระ เพื่อทราบ

๒๙ ต.ค. ๒๕๖๘

(นางลัดดาวรรณ บำรุงกาญจน์)

หัวหน้างานประชุม

๒๙ ต.ค. ๒๕๖๘

(นางพัชรี คำรินทร์)

ผู้อำนวยการกองกลาง

๒๙ ต.ค. ๒๕๖๘

ดำเนินการดังเสนอ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง)

รองอธิการบดี

30 ต.ค. ๒๕๖๘