



สรุปผลการดำเนินงาน คณะกรรมการสภาพนํักงาน ชุดที่ 1 ระหว่างปี พ.ศ. 2560 – 2563

(ตามข้อบํงคํมหาวิทยาลัยแม่ไ้ว่าด้วยสภาพนํักงาน พ.ศ.2560)



สภาพนํักงาน มหาวิทยาลัยแม่ไ้ 2563



สรุปผลการดำเนินงานคณะกรรมการสภาพนั้กงาน

ชุดที่ 1

ระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน 2560

ถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2563



สภาพนั้กงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ 2563

คำนำ

สารสาพนักรงาน ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสรุปผลการดำเนินงานของคณะกรรมการสาพนักรงาน
ชุดปัจจุบัน (วาระการดำรงตำแหน่ง 1 พฤศจิกายน 2560 – 31 ตุลาคม 2563) ซึ่งได้รวบรวมผลการ
ดำเนินงานและกิจกรรมของคณะกรรมการสาพนักรงาน ที่ได้ดำเนินงานโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ และ
การเข้าร่วมกิจกรรมหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย จึงได้รายงานผลการดำเนินงานของ
สาพนักรงานให้มหาวิทยาลัยรับทราบ

คณะผู้จัดทำขอขอบคุณผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของ
สาพนักรงานตลอดระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา และขอขอบคุณประธานสาพนักรงาน และกรรมการ
สาพนักรงานทุกท่านที่ให้คำปรึกษาและตรวจสอบข้อมูลในการจัดทำเอกสารเล่มนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
มา ณ โอกาสนี้

คณะผู้จัดทำ

สารจากประธานสภาพนักงาน

สุดท้ายของการทำหน้าที่ประธานสภาพนักงาน ในช่วงสามปี อาจถือเป็นกรรมการสภาพนักงานชุดแรกที่ทำหน้าที่ตาม พรบ.มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ.2560 ขอขอบคุณบุคลากรแทนกรรมการทุกท่านที่ให้ความไว้วางใจพวกเราในการทำหน้าที่เป็นตัวแทนพนักงาน ขอสรุปภาระงานหลัก ๆ ที่ผ่านมา อาจแยกเป็น 2 เรื่องสำคัญ ประการแรก การเรียกร้องสิทธิที่พึงมี สวัสดิการที่ควรได้ ต่อต้านความไม่เป็นธรรม และการต่อสู้ทวงคืน ในช่วงต้นเราแสดงบทบาทไม่เห็นด้วยการจำกัดสิทธิของบุคลากรจากผู้บริหารหลายเรื่อง เช่น ห้ามเป็นเพื่อนกันทางเฟสกับบุคคลบางคน การเรียกบุคลากรบางคนมาเพื่อข่มขู่ให้กระทำตามสิทธิ รวมถึงการต่อสู้ทวงคืนของผู้บริหาร เป็นต้น สภาพนักงานเห็นว่าบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นตามสิทธิในรัฐธรรมนูญได้ แต่หากไปละเมิดสิทธิผู้ใด ก็เป็นสิทธิของผู้นั้นจะสามารถดำเนินการได้ตามกฎหมาย ดังนั้น การบริหารงานในองค์กรต้องรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร และให้ทุกคนมีส่วนร่วม รวมถึงการเรียกร้องสิทธิ สวัสดิการของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ประการที่สอง เราเสนอแนะแนวทางการบริหารงานเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาองค์กรมากมายหลายเรื่องต่อสภามหาวิทยาลัย และอธิการบดี เช่น การประเมินการปฏิบัติงานหัวหน้าส่วนงาน การแก้ไขข้อบังคับการสรรหาหัวหน้าส่วนงานเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมมากขึ้น ทั้งนี้การเสนอแนะเกิดจากการรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร รวมถึง การเข้าร่วมเป็นผู้ประเมิน เป็นผู้สรรหาหัวหน้าส่วนงาน นอกจากนี้ยังมีการเสนอปรับปรุงประกาศการร้องเรียนของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยเพื่อความเป็นธรรม การจัดสรรเงินสมทบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของนายจ้าง การวิจัย สำนวน และส่งเสริมจรรยาบรรณบุคลากร อย่างครบวงจร และเป็นรูปธรรม ซึ่งเร็ว ๆ นี้ บุคลากรคงได้สัมผัส เป็นต้น สิ่งหนึ่งที่เรารู้สึกเสียตายเป็นอย่างยิ่ง คือ ประธานสภาพนักงาน ซึ่งปกติควรจะได้ไปนั่งทำหน้าที่ในฐานะกรรมการสภามหาวิทยาลัย โดยเป็นตัวแทนของบุคลากร แต่ไม่อาจทำหน้าที่นี้ได้เนื่องจาก กรรมการสภามหาวิทยาลัยในส่วนของผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่ได้รับการโปรดเกล้าฯ ลงมา ทำให้องค์ประกอบสภามหาวิทยาลัย ไม่สมบูรณ์ เราจึงไม่อาจเสนอแนะต่อสภามหาวิทยาลัยในที่ประชุมได้ ทำได้เพียงแค่ทำหนังสือไปเท่านั้น ขณะเดียวกัน สภามหาวิทยาลัยก็เสียโอกาสที่จะได้รับฟังข้อมูลจากตัวแทนบุคลากรโดยตรง

หลังจากนี้ สภาพนักงานชุดใหม่ อาจต้องทำหน้าที่หนักขึ้นในการเสนอแนะมหาวิทยาลัย ด้วยมีวิกฤตด้านการลดลงของการรับนักศึกษา รายได้ อย่างมาก องค์กรเราจะปรับตัวอย่างไรเพื่อให้อยู่รอดในสถานการณ์เช่นนี้ได้ ผู้บริหารมีแนวทางในระยะยาวอย่างไร เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกท่านต้องติดตาม และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้วย ท้ายนี้ ขอเป็นกำลังใจให้ทุกท่าน รวมถึงสภาพนักงานชุดใหม่ให้ฝ่าฟันอุปสรรคอันโกล้นไปได้ด้วยความราบรื่น

รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ

ประธานสภาพนักงาน

ความประทับใจในการดำรงตำแหน่งคณะกรรมการสภาพนักงาน

รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ ประธานสภาพนักงาน

สามปีที่ผ่านมา สภาพนักงานได้ทำหน้าที่อย่างสมบูรณ์ ในการเรียกร้องความเป็นธรรม สิทธิที่พึงมี ลดความเหลื่อมล้ำ เสนอแนะแนวทางบริหารมหาวิทยาลัยอย่างมากมาย รวมถึงสร้างงานใหม่ ๆ ในสภาพนักงานอย่างต่อเนื่อง แม้จะต้องเผชิญกับวิกฤตต่าง ๆ ที่กีดกันพวกเราด้วยความกลัวหาญ และสามารถผ่านพ้นมันไปได้ ที่สำคัญคณะกรรมการทุกคนช่วยกันสร้างวัฒนธรรมที่ดีในการมุ่งมั่นทำงานเพื่อส่วนรวมจนเป็นหนึ่งเดียว และทำงานอย่างมีความสุขจนถึงหัวสุดท้ายของภาระนี้ ผมคิดว่าเราได้ตอบแทนคุณของแผ่นดินแม่ใจอย่างเต็มความสามารถแล้ว ขอขอบคุณบุคลากรแม่ใจทุกท่านที่ให้โอกาสพวกเรา

นายพงษ์พิพัฒน์ ราชจันทร์ รองประธานสภาพนักงาน คนที่ 1

ขอขอบคุณท่านประธานฯ และคณะกรรมการทุกท่าน ที่ได้เสียสละเวลา อุทิศความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ (ตาม พรบ.) รวมถึงการเสนอข้อคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อร่วมขับเคลื่อนการพัฒนา มหาวิทยาลัยอย่างมีส่วนร่วมโดยแท้จริง หลายประเด็น บรรลุผล หลายประเด็น ยังคงต้องได้รับการแก้ไขและพัฒนา ขอส่งไม้ต่อให้แก่คณะกรรมการสภาพนักงานชุดต่อไป บันทึกไว้ในความทรงจำมีรูสึ่ม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ ฉายบุ รองประธานสภาพนักงาน คนที่ 2

ประทับใจ ที่ได้ร่วมงานกับท่านประธานสภาพนักงาน กรรมการสภาพนักงาน และผู้ประสานงานที่มีจิตอาสาทุกท่านครับ

นางศรีกุล นันทะขมภู เลขาธิการสภาพนักงาน

ภูมิใจที่ได้เป็นตัวแทนของข้าราชการ พนักงานทุกภาคส่วนในมหาวิทยาลัย มีโอกาสได้เสนอแนะต่อการบริหารมหาวิทยาลัยในหลาย ๆ ด้าน บางเรื่องสำเร็จ บางเรื่องไม่สำเร็จ ด้วยปัจจัยหลาย ๆ ด้าน แต่ก็พยายามเข้าใจทุกฝ่าย เพื่อให้มหาวิทยาลัยเดินไปข้างหน้าอย่างมั่นคง เพราะนั่นคืออนาคตของพวกเรา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิยะดา ชัยเวช

1. ตัวแทนสภาพนักงานแต่ละคณะมีเป้าหมายในการทำงานที่ตรงกันคือ "ต้องการให้มหาวิทยาลัยแม่ใจ มีความเจริญ และมั่นคง"
2. สมาชิกสภาทุกท่าน มีความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับในความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น
3. สมาชิกทุกท่าน ทำงานร่วมกันด้วยความเป็น พี่น้อง ไม่ได้แบ่งประเภทของสายงาน
4. ประธานสภา วิสัยทัศน์ของประธานสภา กว้างไกล มีรอบด้าน คิดล่วงหน้า เพื่อให้มหาวิทยาลัยพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง

นางลัดดาวัลย์ ระดม

ประทับใจทีมงานเจ้าหน้าที่ทุกท่าน ดูแลดีมาก ๆ ค่ะ และ ขอขอบคุณ มาก ๆ ค่ะ

หลังจากที่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้เปลี่ยนสภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เราเป็นตัวแทนสภาพนักงานทีมแรก และภูมิใจที่มีส่วนได้ทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่าง และหวังว่าจะเป็นต้นแบบให้ทีมสภาพนักงานทีมต่อ ๆ ไปได้สานต่อ และปรับปรุงให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น ขอขอบคุณทุกท่านค่ะ

รองศาสตราจารย์ ดร.วศิน เจริญทัศน์ธนกุล

ผมภูมิใจที่ได้เป็นตัวแทนคณะวิทยาศาสตร์ ทำหน้าที่เป็นกรรมการสภาพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้มีโอกาสนำคำถาม และข้อคิดเห็นจากเพื่อนบุคลากรในคณะ มานำเสนอในสภาพนักงาน ได้มีโอกาสรับฟังความคิดเห็น และได้มีโอกาสรู้จักเพื่อนบุคลากรจากหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย รวมถึงได้มีโอกาสเรียนรู้การทำงานอย่างมืออาชีพจากท่านประธานสภาพนักงาน (รศ.ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ) ผมเชื่อว่าสภาพนักงานจะเป็นองค์กรที่ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้ให้ ก้าวไปข้างหน้าควบคู่กับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรทุกคนครับ

อาจารย์ ดร.วัชรวิวรรณ ขาติพันธ์

ยินดีที่ได้มาเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยแม่โจ้ให้พัฒนาผ่านการทำงานในองค์กรสภาพนักงาน ซึ่งยังคงเป็นองค์กรที่ยืนหยัดบนความถูกต้อง และรักษาผลประโยชน์แก่ส่วนรวมอยู่เสมอ ถึงแม้กรรมการแต่ละท่านจะมาจากหลากหลายหน่วยงาน มีบ้างที่แตกต่างทางความคิดเห็น แต่ทุกท่านมีเป้าหมายเดียวกันคือการทำงานเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภาพร ปัญญาใหญ่

ได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำหน้าที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ขอขอบคุณครับผม

อาจารย์สุพรรณ เลียงหิรัญถาวร

ยินดีและภูมิใจที่ได้ร่วมปฏิบัติหน้าที่กรรมการสภาพนักงาน ชุดที่ 1 ค่ะขอขอบคุณท่านประธานและคณะกรรมการสภาพนักงานทุกท่าน สำหรับประสบการณ์ใหม่ จะเก็บความประทับใจ ความสุข และความทรงจำที่ดีนี้ไว้ตลอดไปค่ะ

อาจารย์ ดร.วุฒิกานต์ ประพรหม

ความประทับใจที่สัมผัสได้อันดับแรก คือ ความอบอุ่น จากการมีเครือข่ายกลุ่มตัวแทนของหน่วยงานทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ “ซึ่งไม่ว่าจะเดินไหนทางไหนของแม่โจ้ จะสามารถหักท่าย และเป็นที่ยึดจูงกันอย่างทั่วถึง” ส่งผลให้การดำเนินงาน ประสานงาน จากหน่วยงานต่าง ๆ เป็นไปโดยสะดวก เกิดการทำงานร่วมกัน เกิดความสามัคคี ซึ่งเป็นอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

นางรจนา อุดมรัักษ์

การทำหน้าที่กรรมการสภาพนํักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ทำให้ตัวเองได้เริ่มเรียนรู้การทำงานร่วมกับบุคลากรจากหลากหลายหน่วยงาน ได้มีความรู้ ความเข้าใจ และมุมมองในการทำงานที่กว้างขึ้น ซึ่งแต่ก่อนเคยทำงานในตำแหน่งที่ตนเองรับผิดชอบในหน่วยงานจะมองการทำงาน ปัญหา เฉพาะส่วนของคณะ แต่พอมาเป็นคณะกรรมการฯ ทำให้มองภาพการทำงานที่กว้างขึ้น ทำให้เห็นทั้งข้อดี และข้อที่ควรจะต้องปรับปรุงแก้ไขขององค์กรขนาดใหญ่ ดีใจที่ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ และให้ข้อมูลสนับสนุนที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนกลาง และดีใจที่ได้ร่วมงานกับคณะกรรมการฯ ทุกท่าน และยินดีที่จะให้ความมือกับสภาพนํักงานทุกเรื่องค่ะ ขอขอบคุณค่ะ

นางศิริพรรณ ชัยน

ความประทับใจและสิ่งที่ได้รับจากการดำรงตำแหน่งกรรมการสภาพนํักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้เครือข่ายจากทุกส่วนงานทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อการพัฒนาองค์กร และประสานสภาพนํักงาน ที่ทรงไว้ด้วยคุณวุฒิและวิยวุฒิ

นางอรทัย ใจป้อ

ความประทับใจสำหรับการเป็นกรรมการสภาพนํักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ในวาระปี 2560-2563 เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยในการแสดงความคิดเห็นในนามตัวแทนของพนํักงานมหาวิทยาลัย ในการผลักดันกฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นสวัสดิการ และขวัญกำลังใจในการทำงานของพนํักงานมหาวิทยาลัย และสิ่งสำคัญอีกอย่าง คือ ความเป็นพี่ เป็นน้อง เป็นเพื่อน ที่ช่วยเหลือเกื้อกูล และการรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการสภาพนํักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ขอชื่นชมคณะกรรมการทุกท่านด้วยหัวใจ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รจพรรณ นิรัญศิลป์

จากการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการสภาพนํักงาน รู้สึกประทับใจการทำงานสามส่วนดังนี้

- 1.ภาวะผู้นำของท่านประธาน ที่สร้างประสบการณ์และให้ความรู้ใหม่ ๆ ในแวดวงมหาวิทยาลัยในการบริหารจัดการทั้งวิชาการและส่วนอื่น ๆ
- 2.การทำงานร่วมกันของทีมคณะกรรมการทำให้เกิดเครือข่ายระหว่างหน่วยงานมีกัลยาณมิตรเพิ่มขึ้นมากมาย
- 3.การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่วนงานสภาพนํักงานที่คอยสนับสนุนทุกเรื่องมีการบริการที่ดีเยี่ยมขอบคุณค่ะ

นางสาวพรินทร บุญเรือง

ตลอดระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมาเป็นความภาคภูมิใจอย่างยิ่งที่ได้มีโอกาสในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการสภาพนํักงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการทำหน้าที่แทนบุคลากรมหาวิทยาลัยในการส่งเสริมการรักษา และการเรียกร้องสิทธิในด้านต่าง ๆ แทนบุคลากร ถือว่าเป็นเวทีที่จะได้ตอบแทนมหาวิทยาลัยที่นอกเหนือจากปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำของตนแล้ว ด้วยการปฏิบัติงานให้กับส่วนรวมของมหาวิทยาลัยตามศักยภาพที่พึงมี

อาจารย์ ดร.ประเจต อำนาจ

การทำงานคณะกรรมการสภาพนักงานชุดนี้ เป็นการดำเนินงานภายใต้เหตุและผลในทิศทางเดียวกัน ไม่ค่อยได้เห็นประเด็นที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง จึงทำให้มีความอบอุ่นเหมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน และที่สำคัญที่สุดเรามีประธานที่เก่งมาก มีความรอบรู้ในทุกเรื่อง กล้าทำกล้าแสดงออกกล้านำเสนอในสิ่งที่ถูกต้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องที่เป็นมติของสภาพนักงานที่เกี่ยวกับความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ อีกทั้งยังเป็นตัวแทนของมหาวิทยาลัยในฐานะประธานสภาพนักงานที่ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากสถาบันการศึกษาอื่น โชคดีมากครับที่มีโอกาสได้ร่วมงานกับกรรมการที่น่ารักทุกคนในชุดนี้

อาจารย์ ดร.วีรภรณ์ โตศิริ

การเข้ามาทำงานตำแหน่งคณะกรรมการสภาพนักงาน ถือว่าได้โอกาสในการเรียนรู้การทำงาน และได้รับประสบการณ์มากมาย เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และสิ่งที่ประทับใจอีกอย่างในการทำงานของสภาพนักงาน คือการทำงานเป็นทีม

“การได้เข้ามาทำหน้าที่การเป็นกรรมการสภาพนักงานถือว่าสำคัญแล้ว..แต่สิ่งที่ทำให้การทำงานมีความสุขคือการมีสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี”

ว่าที่ร้อยตรีสมบุรณ์ ระดม

ในฐานะคณะกรรมการสภาพนักงานคนหนึ่งที่เป็นบุคลากรที่มาจากตัวแทนสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร ต้องขอขอบคุณท่านประธานสภาพนักงาน และคณะกรรมการทุกท่านที่ช่วยกันทำงานได้เป็นอย่างดี ในการช่วยขับเคลื่อนนโยบายงานต่างๆ และช่วยกันสนับสนุนกิจกรรมของมหาวิทยาลัยทุกด้าน โดยเฉพาะการช่วยผลักดันด้านธรรมาภิบาล สิทธิต่าง ๆ ที่มีความเหลื่อมล้ำในสังคมแม่โจ้ ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างบต่าง ๆ ได้รับการดูแลอย่างเท่าเทียมกัน ด้วยความเคารพ

นายศุภชัย ชัยอุดมวิทย์

ในฐานะลูกแม่โจ้ที่เติบโตมาตั้งแต่เริ่มเข้าศึกษาจนเข้ารับทำงานในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้มีโอกาสจากการเลือกเข้ามาเป็นกรรมการสภาพนักงาน การได้มาทำงานในครั้งนี้ รู้สึกมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยที่เรารักให้ก้าวต่อไปข้างหน้า ทั้งการเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหา และเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัยในการพัฒนาทั้งด้านนโยบาย วิธีการทำงาน อีกทั้งยังได้รับประสบการณ์ วิธีคิด กระบวนการทำงานจากกรรมการที่มาจากคณะ/สำนักต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ขอขอบคุณทุกโอกาส ทุกประสบการณ์ ที่คอยผลักดันให้กระผมมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่จะพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้ของเราต่อไปอีกครั้ง

นางสาวฐิติชญาณ์ คำคำ

ขอบคุณสำหรับโอกาส ความรู้ แนวคิด วิธีการทำงาน ที่ได้เรียนรู้จากการเป็นตัวแทนหน่วยงานในสภาพนักงานในครั้งนี้ แล้วยังได้รู้จักคณะกรรมการจากหน่วยงานอื่นที่มีความรู้และความสามารถอีกด้วย

อาจารย์ ดร.จิระชัย ยมเกิด

ได้มีตรภาพและประสบการณ์ที่ดีในอีกห้วงหนึ่งของชีวิตการทำงาน มีความเข้าใจและภูมิใจในฐานะสมาชิกสภาพนักงานคนหนึ่ง

นางสาวภัคจิรา วิจิตร

ดีใจและภาคภูมิใจที่ได้เป็นตัวแทนบุคลากร ทำให้มีโอกาสได้ร่วมทำงานกับท่านประธานสภาพนักงาน (รศ.ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ) และกรรมการสภาพนักงานที่มาจากทุกส่วนงาน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของงานสภาพนักงาน กองกลาง เวทีของสภาพนักงานเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีส่วนร่วม ทำให้เกิดมุมมองที่กว้างขึ้น และรู้สึกภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่คณะกรรมการสภาพนักงานชุดนี้ เป็นผู้ขับเคลื่อนและผลักดันให้งานหลายอย่างสำเร็จอันก่อให้เกิดคุณประโยชน์โดยรวมแก่บุคลากรและมหาวิทยาลัยแม่โจ้

นายวิรัช สุขเพราะนา

ขอขอบคุณในความเป็นน้องพี่ เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมอุดมการณ์ ในครอบครัวของเราชาวสภาพนักงาน ในช่วงวาระที่เราร่วมงานกันมา 3 ปี เราได้รับหลาย ๆ สิ่ง หลาย ๆ อย่าง ในบ้านของเรา ทำให้องค์กรของเรามีความมุ่งมั่นที่จะทำงานรับใช้สังคมชาวแม่โจ้ต่อไป ผมเชื่อมั่นว่า สภาพนักงานจะมีบทบาทและเป็นที่พึ่งของชาวแม่โจ้ตลอดไป

นางสาวพรรณราย ชันคำหุมด

ดีใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในคณะกรรมการสภาพนักงาน และได้ร่วมงานกับผู้ที่มีความรู้ความสามารถ โดยร่วมแรงร่วมใจกันในการผลักดันเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ในหลาย ๆ ด้าน ที่พึงจะได้รับให้กับพนักงานในมหาวิทยาลัย ขอขอบคุณทีมงานที่น่ารักทุก ๆ ท่าน และขอเป็นกำลังใจให้กับกรรมการสภาฯ ชุดต่อ ๆ ไปด้วยนะคะ ขอขอบคุณค่ะ

นายบรรพต ไตลิตาร์ตน์

รู้สึกภูมิใจมากครับ ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการสภาพนักงาน ที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ในช่วงเวลา 3 ปี ที่นี้ได้ให้โอกาสผมในการทำงานร่วมกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ที่มีความรู้ ความสามารถจากทุกหน่วยงาน ซึ่งเป็นตัวอย่างของการทำงานที่ดี และเป็นมาตรฐานให้ผมได้เรียนรู้ ต้องขอขอบคุณงานสภาพนักงาน คณะกรรมการฯ และบุคลากรในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ทุกท่านด้วยครับ

นางสาวอาษิรญา อินทนนท์

ระยะทางจักเป็นเครื่องพิสูจน์มา วันเวลาจักเป็นเครื่องพิสูจน์คน

ผ่านร้อนผ่านหนาวให้รู้จักทน เกิดเป็นคนควรมั่นขยันเอย

ด้วยอุปนิสัยส่วนตัวที่อาจล้น ๆ ไปบ้าง แต่ก็จริงจัง จริงใจ ใส่ใจ พร้อมเรียนรู้ ในการทำงานเพื่อแม่ใจ และดีใจมากที่ได้รู้จัก และได้ทำงานร่วมกับทุกท่าน ได้รู้จัก ได้เรียนรู้ ได้บทเรียน ได้ประสบการณ์ ขอขอบคุณสำหรับมิตรภาพที่งดงามทั้งจากกรรมการและเจ้าหน้าที่ของงานสภาพนักงานทุกท่าน //ขอบคุณสำหรับบททดสอบในอีกบทบาทหนึ่งในชีวิต//ความสุขที่ได้ทำงานเพื่อแม่ใจ

นายวรณสิริ สุจินดา

ผมตัดสินใจสมัครเป็นกรรมการสภาพนักงาน ด้วยหวังจะร่วมผลักดันให้สภาพนักงานชุดแรกของแม่ใจตาม พ.ร.บ.60 เป็นสภาพที่เป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย มุ่งสร้างความรักสามัคคี สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานในมหาวิทยาลัยแม่ใจ ซึ่งสภาพนักงาน ชุดนี้สามารถทำได้เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณพี่น้องกรรมการสภาพนักงานทุกท่าน และขอเป็นกำลังใจให้กรรมการสภาพนักงานชุดต่อ ๆ ไปในการทำงานเพื่อมหาวิทยาลัยตามเจตนารมณ์ที่สภาพนักงานชุดแรกได้วางไว้ครับ

นายเสกสรรค์ ขวัญศรีวงศ์

รู้สึกยินดีและขอบคุณสำหรับโอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดเวลาที่ผ่านมา ขอความเป็นกันเองของทีมงาน และกรรมการทุกท่าน ขอเป็นกำลังใจให้กับกรรมการที่ดำรงตำแหน่งต่อและกรรมการท่านใหม่ที่จะขับเคลื่อนสภาพนักงานให้เดินหน้าต่อไป หากมีโอกาสคงได้ร่วมงานกันอีกครั้งครับ ขอขอบคุณ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	
สารประธานสภาพนักงาน	
ความประทับใจในการดำรงตำแหน่งคณะกรรมการสภาพนักงาน	
สารบัญ	
รายนามคณะกรรมการสภาพนักงาน ชุดที่ 1	1
หน้าที่สภาพนักงาน	8
ผลการดำเนินงานในรอบปี พ.ศ.2560 –2563	9
ผลงานและกิจกรรมของสภาพนักงาน	
- การประชุม ปอมท.	9
- การสรรหาและการเลือกตั้ง	9
- การประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน	10
- ผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะสภาพนักงาน	11
- การจัดทำข่าวสภาพนักงานและสารสภาพนักงาน	28
- การมอบโล่อาจารย์ตัวอย่าง และพนักงานมหาวิทยาลัยดีเด่น	29
และพนักงานราชการดีเด่น ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปี 2560	
- สภาพนักงานพบปรึกษาการแทนอธิการบดีรวมทั้งทีมผู้บริหารชุดใหม่	30
- โครงการผู้บริหารพบปะบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางและนโยบาย....	31
การบริหารงานของมหาวิทยาลัย และบทบาทของสภาพนักงาน	
- การคัดเลือกอาจารย์ดีเด่นแห่งชาติ ปอมท. ประจำปี 2562	32
- พิธีมอบโล่พนักงานดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปี 2561	33
- การประเมินหัวหน้าส่วนงาน (คณบดีหรือผู้อำนวยการสำนัก)	34
- การดำเนินการคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้	35
- คณะกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน...	36
เข้าศึกษาดูงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
– จัดทำประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง	
แนวทางและมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนจรรยาบรรณผู้บริหารของมหาวิทยาลัยแม่โจ้	37
แนวทางและมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนจรรยาบรรณอาจารย์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้	41
– พิธีมอบโล่เชิดชูเกียรติพร้อมเข็มเพชรแม่โจ้แก่อาจารย์ดีเด่นและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปี 2562	43
– การสำรวจความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน	44
– ต้อนรับคณะกรรมการสัมภาษณ์คัดเลือกอาจารย์ดีเด่นแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ.2563 สาขารับใช้สังคม	45
โครงการยุทธศาสตร์	
– โครงการจัดทำยุทธศาสตร์สภาพนักงานกับบทบาทของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	46
– โครงการเจ้าภาพจัดประชุมที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) ประจำปี 2561	47
– โครงการการวางแผนลดหย่อนภาษีจากการออมและเทคนิคการลงทุนอย่างมีกำไร.....	48
– โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์และบุคลากร..... ประจำปี 2561	49
– โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์และบุคลากร มหาวิทยาลัย ประจำปี พ.ศ. 2562	50
กิจกรรมที่ 1 บรรยายหัวข้อเรื่อง “จรรยาบรรณ และและการปรับตัวในยุค Disruption”	
กิจกรรมที่ 2 การประเมินผลการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณ	
– โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านการดำเนินการของ สภาพนักงานมหาวิทยาลัย	52
– โครงการเจ้าภาพจัดประชุมที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) ประชุมสมัยสามัญครั้งที่ 3/2563 และพบปะรับฟังความคิดเห็นบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร	53
– โครงการยกย่องคนดีคนเก่ง เชิดชูเกียรติ และประกาศเกียรติคุณ	55

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
- โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์และบุคลากร มหาวิทยาลัย ประจำปี พ.ศ. 2563	56
กิจกรรมที่ 1 การเสวนาเรื่อง การข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร สายวิชาการในหลักเกณฑ์ปัจจุบันและตามหลักเกณฑ์ใหม่ของ ประกาศ ก.พ.อ. และนโยบายการข้อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	
กิจกรรมที่ 2 Infographic ประชาสัมพันธ์จรรยาบรรณบุคลากรมหาวิทยาลัย	
กิจกรรมที่ 3 การสรุปผลการดำเนินงานจรรยาบรรณและสรุปผลการดำเนินงาน ครบวาระ 3 ปี สภาพนักงาน	
แนวทางปฏิรูปมหาวิทยาลัยแม่โจ้	59
ภาคผนวก	
- ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง แนวปฏิบัติการจัดการข้อร้องเรียน	64
- เอกสารผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะสภาพนักงาน	70

รายนามคณะกรรมการสภาพนํักงาน ชุดที่ 1

1 พฤศจิกายน 2560 – 31 ตุลาคม 2563 (วาระ 3 ปี)



รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ

คณะเศรษฐศาสตร์

ประธานสภาพนํักงาน



นายพงษ์พิพัฒน์ ราชจันทร์

สำนักงานอธิการบดี

รองประธานสภาพนํักงาน คนที่ 1



ผศ.ดร.ประจวบ ฉายบุญ

คณะเทคโนโลยีประมงและทรัพยากรทางนํ้า

รองประธานสภาพนํักงาน คนที่ 2



นางศรีกุล นันทะชมภู

สำนักงานอธิการบดี

เลขานุการสภาพนํักงาน



ผศ.ดร.วิยะดา ชัยเวช

คณะบริหารธุรกิจ



นางลัดดาวัลย์ ระดม

คณะผลิตกรรมการเกษตร



รศ.ดร.วติน เจริญตันธนกุล

คณะวิทยาศาสตร์



อาจารย์ ดร.วัชรวิวรรณ ชชาติพันธ์
คณะพัฒนาการท่องเที่ยว



ผศ.ดร.นำพร ปัญญาใหญ่
คณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร



อาจารย์สุวรรณ เลียงhirat
คณะศิลปศาสตร์



อาจารย์ ดร.วุฒิกันต์ ประพรม
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์



นางรจนา อุดมรักษ์
คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี



นางศิริพรรณ ชัยน
คณะสารสนเทศและการสื่อสาร



นางอรทัย ใจป้อ
วิทยาลัยบริหารศาสตร์



อาจารย์ ดร.รจพรรณ นิรัญศิลป์
วิทยาลัยพลังงานทดแทน



อาจารย์ ดร.ประเจต อำนาจ
มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่



อาจารย์ ดร.วีรภรณ์ โตศิริ ว่าที่ร้อยตรีสมบุญ ระดม
มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร



นางสาวพรินทร บุญเรือง
สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ



นางสาวฐิติชญาณ์ กำคำ
สำนักหอสมุด



อาจารย์ ดร.จิระชัย ยมเกิด
คณะพัฒนการทองเที่ยว



นายศุภชัย ชัยอุดมวิทย์
สำนักงานอธิการบดี



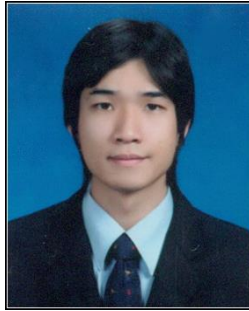
นางสาวภัคจิรา วิจิตร
สำนักงานอธิการบดี



นายวิหชัย สุขเพราะนา
สำนักงานอธิการบดี



นางสาวพรรณราย ชันคำหมุด
สำนักงานอธิการบดี



นายบรรพต โตสิตาร์ตัน
สำนักงานอธิการบดี



นางสาวอาชิรญา อินทนนท์
คณะวิทยาศาสตร์



นายวรณสิริ สุจินดา
สำนักงานอธิการบดี



นายเสกสรรค์ ชวัญศรีวงศ์
สำนักงานอธิการบดี

รายนามที่ปรึกษาและคณะทำงานต่าง ๆ

ที่ปรึกษา

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพจน์ เอี่ยมบุญชู

1. คณะอนุกรรมการบริหารสภาพนํ้างาน

- | | |
|---|------------------------|
| 1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ | ประธานอนุกรรมการ |
| 1.2 นายพงษ์พัฒน์ ราชจันทร์ | รองประธานอนุกรรมการ |
| 1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ ฉายบุ | อนุกรรมการ |
| 1.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นำพร ปัญญาใหญ่ | อนุกรรมการ |
| 1.5 อาจารย์สุวรรณ เลียงศิริถาวร | อนุกรรมการ |
| 1.6 นางศรีกุล นันทะชมภู | อนุกรรมการและเลขานุการ |

หน้าที่ 1) กลั่นกรองเรื่องสำคัญเพื่อพิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการสภาพนํ้างาน หรือ คณะอนุกรรมการต่าง ๆ ตามที่เห็นสมควร

2) กำหนดวาระสำคัญต่าง ๆ เพื่อนำไปพิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการสภาพนํ้างาน

3) พิจารณาปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงาน ขอบบังคับ ระเบียบ หรือกลไกการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อนำเสนออธิการบดี หรือสภามหาวิทยาลัย

4) รับฟังข้อเสนอแนะและพิจารณาดำเนินการเรื่องร้องทุกข์ของบุคลากร

2. คณะอนุกรรมการฝ่ายพัฒนาวิชาการ

- | | |
|--|---------------------|
| 2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นำพร ปัญญาใหญ่ | ประธานอนุกรรมการ |
| 2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ ฉายบุ | รองประธานอนุกรรมการ |
| 2.3 รองศาสตราจารย์ ดร.วศิน เจริญทัศน์กุล | อนุกรรมการ |
| 2.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิยะดา ชัยเวช | อนุกรรมการ |
| 2.5 อาจารย์ ดร.วุฒิกานต์ ปุระพรหม | อนุกรรมการ |
| 2.6 อาจารย์ ดร.จิระชัย ยมเกิด | อนุกรรมการ |
| 2.7 อาจารย์ ดร.รจพรพรรณ นิธิกุลศิลป์ | อนุกรรมการ |
| 2.8 อาจารย์ ดร.วีรภรณ์ ไตศิริ | อนุกรรมการ |

- | | |
|---------------------------------------|------------------------|
| 2.9 อาจารย์ ดร.ประเจต อำนาง | อนุกรรมการ |
| 2.10 อาจารย์ ดร.วัชรวิวรรณ ชชาติพันธ์ | อนุกรรมการ |
| 2.11 นางอรทัย ใจป้อ | อนุกรรมการและเลขานุการ |

หน้าที่ 1) รับฟังและเสนอแนะแนวทางพัฒนา แก้ปัญหาอุปสรรคด้านการเรียน การสอน ทักษะการวิจัย บริการวิชาการ ในมุมมองต่าง ๆ ทั้งในภาพรวมและระดับคณะ

2) รับฟังและเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาวิธีปฏิบัติงานและพัฒนาระบบงาน วิธีปฏิบัติทั้งในระดับหน่วยงานและมหาวิทยาลัยเพื่อให้ประสิทธิภาพมากขึ้น

3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนา และวิธีปฏิบัติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่บุคลากรสายวิชาการ

3. คณะอนุกรรมการฝ่ายพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมสวัสดิการและกิจกรรมสัมพันธ์

- | | |
|------------------------------|------------------------|
| 3.1 นางศรีกุล นันทะชมภู | ประธานอนุกรรมการ |
| 3.2 นายพงษ์พิพัฒน์ ราชจันทร์ | อนุกรรมการ |
| 3.3 นายวรุณสิริ สุจินดา | อนุกรรมการ |
| 3.4 นายศุภชัย ชัยอุดมวิทย์ | อนุกรรมการ |
| 3.5 นางสาวฐิติชญาณ์ กำคำ | อนุกรรมการ |
| 3.6 นายวิหชัย สุขเพราะนา | อนุกรรมการ |
| 3.7 นายเสกสรรค์ ขวัญศรีวงศ์ | อนุกรรมการ |
| 3.8 นางสาวภัคจิรา วิจิตร | อนุกรรมการ |
| 3.9 นางรจนา อุดมรักษ์ | อนุกรรมการ |
| 3.10 นางสาวพรรณราย ชันคำหมุด | อนุกรรมการ |
| 3.11 ว่าที่ร้อยตรีสมบุญ ระดม | อนุกรรมการ |
| 3.12 นางลัดดาวัลย์ ระดม | อนุกรรมการ |
| 3.13 นางสาวอาชิรญา อินทนนท์ | อนุกรรมการและเลขานุการ |

หน้าที่ 1) เสนอแนะแนวทางพัฒนา และวิธีปฏิบัติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่บุคลากรสายสนับสนุน

2) พิจารณาและส่งเสริมสวัสดิการรูปแบบต่าง ๆ แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม และคุ้มค่า

3) ส่งเสริมกิจกรรมสัมพันธ์แก่บุคลากรในลักษณะต่าง ๆ โดยเน้นให้เกิดความเป็นเอกภาพ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

- 4) ประสานกับหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุแนวทางแก้ปัญหาของบุคลากรนั้น
- 5) เสนอแนะวิธีปฏิบัติต่อมหาวิทยาลัยและหน่วยงานเพื่อวางแนวทางแก้ปัญหาที่จะกระทบต่อบุคลากร
- 6) ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณและประเมินผลการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณทั้งบุคลากรและผู้บริหาร

4. คณะอนุกรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร

4.1 อาจารย์สุวรรณ เสียงหิรัญถาวร	ประธานอนุกรรมการ
4.2 นายพงษ์พัฒน์ ราชจันทร์	รองประธานอนุกรรมการ
4.3 อาจารย์ ดร.ประเจต อำนาค	อนุกรรมการ
4.4 อาจารย์ ดร.วีรภรณ์ โตศิริ	อนุกรรมการ
4.5 รองศาสตราจารย์ ดร.วศิน เจริญทัศน์ธนกุล	อนุกรรมการ
4.6 อาจารย์ ดร.รจพรพรณ นิรัญศิลป์	อนุกรรมการ
4.7 นางสาวพรินทร บุญเรือง	อนุกรรมการ
4.8 นายบรรพต โตสิตารัตน์	อนุกรรมการ
4.9 นางสาวกัตติรา วิจิตร	อนุกรรมการ
4.10 ว่าที่ร้อยตรีสมบุญ ระดม	อนุกรรมการ
4.11 นางศิริพรรณ ชัยน	อนุกรรมการ
4.12 นายศุภชัย ชัยอุดมวิทย์	อนุกรรมการและเลขานุการ

หน้าที่ 1) วางแผนการประชาสัมพันธ์ ข่าวสารที่เป็นประโยชน์และกิจกรรมของสภาพนักงาน รวมถึงการกำกับดูแลให้เป็นไปตามแผน

2) พิจารณาเนื้อหา และช่องทางการประชาสัมพันธ์ เพื่อสื่อสารให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง

3) เผยแพร่นโยบายการบริหารงานของมหาวิทยาลัย กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย



หน้าที่สภาพนักงาน

สภาพนักงานมีหน้าที่ ตามข้อ 9 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยสภาพนักงาน พ.ศ. 2560 หมวด 1 องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยและอธิการบดีในการบริหารกิจการทั้งปวงของมหาวิทยาลัย
- (2) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างมหาวิทยาลัยกับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยและระหว่างผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยด้วยกัน
- (3) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และเกียรติภูมิของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
- (4) ประสานงานเพื่อทำกิจกรรมร่วมกับสภาพนักงานของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอื่น
- (5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย

วิสัยทัศน์สภาพนักงาน

“เป็นองค์กรที่ธำรงไว้ซึ่งเกียรติ ศักดิ์ศรี ความเป็นธรรมของบุคลากร
และสร้างสรรค์ธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัย”

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาสวัสดิภาพ สวัสดิการและความก้าวหน้าของบุคลากร
2. ชื่นชม ยกย่องคนดี ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
3. กระตุ้น ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ
4. ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยให้มีธรรมาภิบาล

เจตนารมณ์สภาพนักงาน

“เสริมสร้างธรรมาภิบาล ต่อต้านการทุจริต”

ผลการดำเนินงานในรอบปี พ.ศ.2560 -2563

ผลงานและกิจกรรมของสภาพนักงาน

การประชุมที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.)

ปี พ.ศ. 2560	จำนวน 2 ครั้ง
ปี พ.ศ. 2561	จำนวน 12 ครั้ง
ปี พ.ศ. 2562	จำนวน 12 ครั้ง
ปี พ.ศ. 2563	จำนวน 10 ครั้ง

การสรรหาและการเลือกตั้ง

ประธานสภาพนักงานได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการโดยตำแหน่งของคณะกรรมการสรรหาผู้บริหารมหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัย ดังนี้

ปีงบประมาณ 2561

- กรรมการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นคณบดีคณะสารสนเทศและการสื่อสาร
- กรรมการเลือกตั้งคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำและผู้ปฏิบัติงานที่มีใช้คณาจารย์ประจำ
- กรรมการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการเกษตร
- กรรมการสรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย
- กรรมการสรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ
- กรรมการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นอธิการบดี
- กรรมการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นคณบดีคณะพัฒนาการท่องเที่ยว
- กรรมการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นคณบดีวิทยาลัยบริหารศาสตร์
- กรรมการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นคณบดีคณะผลิตกรรมการเกษตร

ปีงบประมาณ 2562

- กรรมการสรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ
- กรรมการสรรหาคณบดีคณะสารสนเทศและการสื่อสาร
- กรรมการสรรหาคณบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร
- กรรมการสรรหาคณบดีคณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร

ปีงบประมาณ 2563

- กรรมการสรรหาคณบดีคณะบริหารธุรกิจ
- กรรมการสรรหาคณบดีคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี
- กรรมการสรรหาคณบดีวิทยาลัยนานาชาติ
- กรรมการสรรหาคณบดีวิทยาลัยพลังงานทดแทน
- กรรมการสรรหาคณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบสิ่งแวดล้อม
- กรรมการสรรหาคณบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ
- กรรมการสรรหาผู้อำนวยการสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร

การประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน

ปี พ.ศ. 2560	จำนวน	2	ครั้ง
ปี พ.ศ. 2561	จำนวน	10	ครั้ง
ปี พ.ศ. 2562	จำนวน	8	ครั้ง
ปี พ.ศ. 2563	จำนวน	6	ครั้ง



ผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะ

ปี พ.ศ. 2561

ข้อเสนอแนะจากสภาพนักงาน	ผลการดำเนินการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
1. บัญชีค่าจ้างขั้นต่ำชั้น สูงของพนักงานมหาวิทยาลัย (ตามหนังสือที่ ศธ 0523.1.1.3/235 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2560)	ในการประชุม ก.บ.ม. ครั้งที่ 1/2561 เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2561 ได้พิจารณาวาระ ข้อเสนอแนะเรื่อง บัญชีค่าจ้างขั้นต่ำชั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ประชุมมีมติเห็นชอบดังนี้ 1. ให้ปรับบัญชีค่าจ้างขั้นต่ำชั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัยตามที่สภาพนักงานเสนอ โดยให้ปรับปรุงบัญชีค่าจ้างขั้นต่ำชั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพให้เป็นบัญชีเดียวกันกับพนักงานมหาวิทยาลัยเดิม และให้กองการเจ้าหน้าที่จัดทำประกาศต่อไป 2. การกำหนดบัญชีค่าจ้างขั้นต่ำชั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความแตกต่างกัน เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีความประสงค์ให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ เร่งเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ เพราะเป็นตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย จึงกำหนดบัญชีไว้ไม่สูง ในส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนนั้น การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อไม่ให้อัตราค่าจ้างเต็มขั้น และในระดับเชี่ยวชาญได้มีกำหนดจำนวนกรอบอัตราไว้ ซึ่งไม่สามารถดำรงตำแหน่งได้ทุกคน ที่ประชุมจึงมีมติให้ตั้งทีมงาน โดยให้ศึกษารายละเอียดจากหน่วยงานอื่น ๆ หรือจากผู้มีความรู้จากภายนอก และให้สรุปผลเสนอต่อ ก.บ.ม. พิจารณาต่อไป
2. วิกฤติการจราจรใน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ตามหนังสือที่ ศธ 0523.1.1.3/015 ลงวันที่ 19 มกราคม 2561)	เสนอที่ประชุมรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี และ กก. บริหารต่อไป (อาจารย์อภิชาติ สอนคำกอง ส่งกองอาคารและสถานที่ 25 ม.ค. 2561) ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 13/2561 วันที่ 22 สิงหาคม 2561 ให้รองอธิการบดี อาจารย์อภิชาติ สอนคำกอง และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเร่งดำเนินการเรื่องการจราจรของมหาวิทยาลัยทั้งหมดโดยด่วน และรายงานผลเสนอ คณะกรรมการบริหารฯ เพื่อทราบเป็นระยะ รวมถึงแจ้ง ให้

ข้อเสนอแนะจากสภาพนักงาน	ผลการดำเนินการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. วิฤติการจราจรใน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ตามหนังสือที่ ศธ 0523.1.1.3/015 ลงวันที่ 19 มกราคม 2561) (ต่อ)	ทุกหน่วยงาน คณะ สำนัก กอง ทราบและเข้าใจและร่วมดำเนินการ การรณรงค์ลดการใช้รถจักรยานยนต์ และรถยนต์ เพิ่มการเดินและการใช้จักรยานให้มากขึ้น
3. การกำหนดกรอบ ตำแหน่งสายสนับสนุน เพื่อขอตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น (ตาม หนังสือที่ ศธ 0523.1.1.3/018 ลงวันที่ 19 มกราคม 2561)	คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ 11/2561 เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2561 มีข้อสรุปดำเนินการ ดังนี้ - มหาวิทยาลัยได้ทำหนังสือแจ้งเวียนเกี่ยวกับผลการ ประเมินค่างานเพื่อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นแก่บุคลากร ตามหนังสือ (ที่ ศธ 0523.1.7.2/ว304 ลงวันที่ 24 เมษายน 2560 ซึ่งเป็นมติ ก.บ.ม.ในการ ประชุมครั้งที่ 6/2560 เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2560 - หน่วยงานในกำกับปัจจุบันไม่มีนโยบายให้มีการกำหนด กรอบตำแหน่งระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษใน หน่วยงานกำกับ เนื่องจากไม่มีความชัดเจนของหน่วยงาน รอการปรับปรุงโครงสร้างในภาพรวมของมหาวิทยาลัย หากบุคลากรที่สังกัดหน่วยงานในกำกับต้องการ ความก้าวหน้าในอาชีพในการขอตำแหน่งสูงขึ้น ขอให้โอนย้ายไปสังกัดหน่วยงานตามโครงสร้างของ มหาวิทยาลัย บุคลากรสายสนับสนุนในตำแหน่งวิชาการ เช่น นักวิจัย นักวิทยาศาสตร์ สามารถขอกำหนดกรอบ ตำแหน่งได้เช่นเดียวกับสายวิชาการ โดยต้องขอประเมินค่า งานทุกตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของ หน่วยงานและประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่ง ตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน - การสนับสนุนงบประมาณในการไปนำเสนอผลงานทาง วิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงาน อธิการบดี มติที่ประชุมคณะกรรมการสำนักงานอธิการบดี ครั้งที่ 6/2561 เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2561 มีมติให้ร่อนโยบายจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เช่นเดียวกับ

ข้อเสนอแนะจากสภาพนักงาน	ผลการดำเนินการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. การกำหนดกรอบ ตำแหน่งสายสนับสนุน เพื่อขอตำแหน่งระดับที่สูงขึ้นตามหนังสือที่ ศธ0523 .1.1.3/018 ลงวันที่ 19 มกราคม 2561 (ต่อ)	คณะ/ วิทยาลัย (ตามหนังสือที่ ศธ 0523.1.1.6/1218 ลงวันที่ 20 กรกฎาคม 2561)
4. ขอรับทราบแนวทางการดำเนินการของ สภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ต่อกรณีข่าว ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมี ปัญหาธรรมภิบาล (ตามหนังสือที่ ศธ 0523.1.1.3/ว092 ลงวันที่ 26 เมษายน 2561) และ (ตามหนังสือที่ ศธ 0523.1.1.3/067 ลงวันที่ 22 มีนาคม 2561)	สภามหาวิทยาลัยรับทราบ และได้มีการดำเนินการต่อ กรณีดังกล่าวในที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2561 โดยนำผลสรุปจากการร่วมประชุม กับ เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษาเมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2561 ทั้ง 2 ประเด็น และได้ชี้แจงเพื่อสร้างความ เข้าใจให้กับประชาคมแม่โจ้และสังคม ภายนอกได้รับทราบ เมื่อวันที่ 17 เมษายน 2561 โดย การแถลงข่าวต่อ สื่อมวลชนทุกแขนง และจะนำเสนอ ประเด็นดังกล่าวในที่ ประชุมสภามหาวิทยาลัย ในวันที่ 6 พฤษภาคม 2561
5. ขอคัดค้านการลิดรอน คุณคามสิทธิ เสรีภาพส่วนบุคคลของ ผู้บริหาร มหาวิทยาลัย (ตามหนังสือที่ ศธ 0523.1.1.3/123 ลงวันที่ 17 พฤษภาคม 2561)	มติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการ ประชุมครั้งที่ 8/2561 เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2561 รับทราบในเรื่องดังกล่าว และให้เสนอ คณะกรรมการ บริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเพื่อ ทราบ และแจ้งทุก หน่วยงานทราบแล้ว
6. การจ่ายเงินเดือน พนักงานมหาวิทยาลัย (ตามหนังสือที่ ศธ 0523.1.1.3/144 ลงวันที่ 5 มิถุนายน 2561) และ (ตามหนังสือที่ ศธ 0523.1.1.3/044 ลงวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2561)	พนักงานมหาวิทยาลัย (ตามหนังสือที่ ศธ 0523.1.1.3/144 ลงวันที่ 5 มิถุนายน 2561) และ (ตามหนังสือที่ ศธ 0523.1.1.3/044 ลงวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2561) บันทึกมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 9/2561 เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2561 ได้ พิจารณาเรื่อง ดังกล่าว มีมติ ดังนี้ 1.เห็นชอบให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ เปลี่ยนสถานภาพ จำนวน 237 ราย ได้รับค่าจ้างส่วนที่ค้าง จ่าย ร้อยละ 40 ของเงินเดือน/ค่าจ้างเดิม) ในปีงบประมาณ 2560 2. ส่วนค่าจ้างค้างจ่ายของปีงบประมาณ 2561 ให้กองการเจ้าหน้าที่ กองแผนงาน กองคลัง สรุปเสนอ คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ตามหนังสือที่ ศธ 2523.1.1/1068 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2561

ข้อเสนอแนะจากสภาพนักงาน	ผลการดำเนินการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
7. แนวทางการสนับสนุนและผลักดันให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้มีความก้าวหน้าในสายงาน (ตามหนังสือที่ ศธ 0523.1.1.3/226 ลงวันที่ 19 กรกฎาคม 2561)	หนังสือจาก กองการเจ้าหน้าที่ ชี้แจงแนวทางการสนับสนุนและผลักดันให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้ ดังนี้ 1. กำหนดประเภทตำแหน่งบุคคลใหม่คือ “ลูกจ้างมหาวิทยาลัย โดยจ้างเช่นเดียวกับ “พนักงานราชการ” แต่ใช้เงินรายได้ในการจ้าง โดยมีสัญญาจ้างมากกว่า 1 ปี (101 อัตรา) โดยจะปรับให้ลูกจ้างชั่วคราวเข้าสู่ ตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ 2. ใช้แนวทางการบริหารคนดีคนเก่ง โดยวิธีการให้ลูกจ้างชั่วคราวสอบแข่งขันภายใต้กรอบที่มีอยู่ 3. หลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการ กองการเจ้าหน้าที่ จะแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติตามหนังสือ ที่ ศธ 2523.1.7.2/1306 ลงวันที่ 11 ตุลาคม 2561
8. แนวทางการแก้ปัญหาหลักสูตรไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน สกอ. (ตามหนังสือที่ ศธ 0523.1.1.3/239 ลงวันที่ 28 กันยายน 2561)	ส่งหนังสือถึง เลขาธิการคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพิจารณาต่อไป
9. กรณีข้อร้องเรียนเรื่อง ขอให้พิจารณาถอดถอนกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิและประธานคณะกรรมการสรรหาคณบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ตามหนังสือที่ ศธ 0523.1.1.3/17 ลงวันที่ 22 ตุลาคม 2561) และสำเนา (หนังสือที่ ศธ 0523.1.1.3/ว255 ลงวันที่ 22 ตุลาคม 2561)	ส่งหนังสือถึง นายกสภามหาวิทยาลัย เพื่อเสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย และสำเนาหนังสือถึง กรรมการสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบ

ปี พ.ศ 2562

ข้อเสนอแนะจากสภาพนักงาน	ผลการดำเนินการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
1. โครงสร้างงานสภาพนักงานที่เหมาะสม	- งานสภาพนักงานจัดทำหนังสือ ที่ อว 69.2.1.3 /018 ลงวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2562 เรื่อง ขอบทวนโครงสร้างสภาพนักงานที่เหมาะสม โดยขอบทวนโครงสร้างงานสภาพนักงานให้แยกออกจากกองกลาง โดยให้เป็นฝ่ายสภาพนักงานขึ้นตรงต่อสำนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ให้อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของประธานสภาพนักงาน ดังเช่นมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อความให้เกิดความคล่องตัวและสอดคล้องกับภารกิจสภาพนักงานตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ.2560 ในการเป็นที่ปรึกษาอธิการบดีและสภามหาวิทยาลัย - กองแผนงานจัดทำหนังสือ ที่ อว 69.2.2/ว126 ลงวันที่ 25 กันยายน 2562 แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการวิเคราะห์และทบทวนโครงสร้างมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในการประชุมครั้งที่ 4/2562 เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2562 พิจารณาการจัดตั้งฝ่ายสภาพนักงาน โดยให้ดำเนินการในรูปแบบงานสภาพนักงาน สังกัด กองกลางตามเดิมไปก่อน โดยให้ทบทวนระบบการทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหาและสนับสนุนการทำงานของสภาพนักงาน 1. ด้านการจัดสรรงบประมาณ 2. ด้านการบริหารจัดการระบบการทำงาน 3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. อนาคตของพนักงานราชการและความก้าวหน้าของลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้	งานสภาพนักงานจัดทำหนังสือ ที่ อว 69.2.1.3/018 ลงวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2562 เรื่อง ติดตามผลการดำเนินการในเรื่องอนาคตของพนักงานราชการและความก้าวหน้าของลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้
3. ประกาศจรรยาบรรณผู้บริหารของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ.2562 และจรรยาบรรณอาจารย์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ.2562	ในการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2/2562 เมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2562 ได้พิจารณาแนวทางและมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะจากสภาพนักงาน	ผลการดำเนินการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. ประกาศจรรยาบรรณผู้บริหารของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ.2562 และจรรยาบรรณอาจารย์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ.2562 (ต่อ)	มหาวิทยาลัยปฏิบัติตามจรรยาบรรณ จึงเห็นชอบ “ร่าง” ประกาศจรรยาบรรณผู้บริหารของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2562 และจรรยาบรรณอาจารย์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ.2562 และให้เสนอคณะกรรมการร่างระเบียบข้อบังคับ และกฎหมาย โดยอธิการบดีลงนามประกาศเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2562
4. การดำเนินการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของหัวหน้าส่วนงาน	งานสภาพนักงานจัดทำหนังสือ ที่ ศธ 0523.1.1.3/04 ลงวันที่ 15 พฤษภาคม 2562 เรื่อง ข้อเสนอแนะสภาพนักงาน เรื่อง การดำเนินการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของหัวหน้าส่วนงาน ถึง ศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ จินายน โดยสภาพนักงานได้จัดทำแบบประเมินหัวหน้าส่วนงานแบบ 360 องศา โดยบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและมีผลในการบังคับบัญชาโดยตรง อีกทั้งสภาพนักงานจะเป็นหน่วยงานที่จัดเก็บข้อมูลและสรุปผลเพื่อเสนอต่อมหาวิทยาลัยต่อไป
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	งานสภาพนักงานจัดทำหนังสือ ที่ อว 69.2.1.3/90 ลงวันที่ 21 พฤษภาคม 2562 เรื่อง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างจากคณะกรรมการสภาพนักงาน 6 ด้าน 1. ด้านองค์ประกอบและสัดส่วนของการประเมิน 2. ด้านการกำหนดค่าคะแนนและระดับประเมิน 3. ด้านเงื่อนไขของผู้มีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง 4. ด้านการบริหารการเงิน 5.ด้านโปรแกรมและฟอร์มที่เกี่ยวข้อง 6. ด้านอื่น ๆ
6. ข้อเสนอแนะในการบริหารมหาวิทยาลัย	- ในการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 4/2562 เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2562 ตามที่สภาพนักงานเสนอแนวทางการจัดซื้อบัตรโดยสารเครื่องบินได้ในทันทีที่ได้รับอนุมัติตัวบุคคลในการเดินทาง เพื่อความประหยัด

ข้อเสนอแนะจากสภาพนักงาน	ผลการดำเนินการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
6. ข้อเสนอแนะในการบริหารมหาวิทยาลัย (ต่อ)	งบประมาณแก่มหาวิทยาลัย จึงมีมติที่ประชุมให้นำเสนอต่อ คณะกรรมการการเงิน เพื่อพิจารณา ทั้งนี้ หากพิจารณาแล้วเห็นว่าควรปรับหลักเกณฑ์และแนวทางในการดำเนินการเรื่องดังกล่าว ควรศึกษาข้อมูลจากมหาวิทยาลัยในกำกับอื่นเพื่อประกอบการพิจารณา- ในการประชุม คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 4/2562 เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2562 ตามที่สภาพนักงาน เสนอแนวทางการจัดซื้อบัตรโดยสารเครื่องบินได้ในทันทีที่ได้รับอนุมัติตัวบุคคลในการเดินทาง เพื่อความประหยัดงบประมาณแก่มหาวิทยาลัย จึงมีมติที่ประชุมให้นำเสนอต่อคณะกรรมการการเงิน เพื่อพิจารณา ทั้งนี้ หากพิจารณาแล้วเห็นว่าควรปรับหลักเกณฑ์และแนวทางในการดำเนินการเรื่องดังกล่าว ควรศึกษาข้อมูลจากมหาวิทยาลัยในกำกับอื่นเพื่อประกอบการพิจารณา - โดยการประชุมคณะกรรมการการเงิน เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2562 มีข้อสรุป คือ สามารถจัดซื้อบัตรโดยสารเครื่องบินได้ในทันทีที่ได้รับอนุมัติตัวบุคคลในการเดินทาง และจัดทำแนวทางปฏิบัติพร้อมหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเบิกจ่าย และเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ต่อไป - ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดซื้อบัตรโดยสารเครื่องบินเดินทางภายในประเทศ ณ วันที่ 25 กรกฎาคม 2562
7. เงินเดือนส่วนเพิ่มของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสภาพจากข้าราชการ	งานสภาพนักงานจัดทำหนังสือ ที่ อว 69.2.1.3/146 ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2562 เรื่อง ข้อเสนอแนะ การบริหารงานมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับเงินเดือนส่วนเพิ่ม (0.4 เท่าของเงินเดือนเดิม) ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสภาพจากข้าราชการ ที่ยังไม่ได้เบิก ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2561 เพื่อไม่ให้เป็นการเกี่ยวข้องกับภาษีที่พนักงานแต่ละคนที่ต้องจ่ายเพิ่มในปีถัดไป

ข้อเสนอแนะจากสภาพนักงาน	ผลการดำเนินการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
8. การจัดตั้งกองทุนเงินชดเชยจากการพ้นสภาพของพนักงานมหาวิทยาลัย	งานสภาพนักงานจัดทำหนังสือ ที่ อว 69.2.1.3/146 ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2562 เรื่อง ข้อเสนอแนะ การบริหารงานมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนเงินชดเชยจากการพ้นสภาพของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการบรรเทาการจัดสีเงินชดเชยในแต่ละปีซึ่งจะมีจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยที่พ้นสภาพพนักงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดสรรเข้ากองทุนทุกปี
9. ขอบททวนประกาศ ก.บ.ม. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2560	งานสภาพนักงานจัดทำหนังสือ ที่ อว 69.2.1.3/055 ลงวันที่ 7 สิงหาคม 2562 เรื่อง ขอบททวนประกาศ ก.บ.ม. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2560 จากการที่ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างของบุคลากรในสังกัดภายหลังจากคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ได้พิจารณาแล้วเสร็จ และรายงานต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้รับทราบนั้น เป็นอำนาจที่มีขอบ เพราะเป็นการให้อำนาจแก่บุคคลเพียงคนเดียวแทนการพิจารณาแบบองค์คณะประชุมสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ 5/2562 เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2562 จึงมีมติ เห็นสมควรยกเลิกประกาศ ก.บ.ม. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2560 หากไม่ยกเลิก เห็นสมควร ทบทวน ปรับการพิจารณาให้เป็นดุลยพินิจของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยแม่โจ้เป็นที่สิ้นสุด
10. งานวิจัยสถาบัน	- งานสภาพนักงานจัดทำหนังสือ ที่ อว 69.2.1.3/054 ลงวันที่ 7 สิงหาคม 2562 เรื่อง ข้อเสนอแนะ เรื่อง งานวิจัยสถาบัน ที่ประชุมสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ 5/2562 เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2562 มีมติเสนอแนวทาง ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากสภาพนักงาน	ผลการดำเนินการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
10. งานวิจัยสถาบัน (ต่อ)	1. มหาวิทยาลัยควรจัดสรรงบประมาณจากกองทุนวิจัยในแต่ละปี โดยมีนักวิจัยที่หลากหลายร่วมทำงาน เพื่อมุ่งเป้าที่กำหนดอย่างชัดเจน 2. คณะกรรมการวิจัยและคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยควรกำหนดโจทย์วิจัยสถาบัน 3. มอบหมายหรือปรับโครงสร้างให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบอย่างจริงจัง โดยอธิการบดีสั่งการให้นำเรื่องนี้เข้าที่ประชุมรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ต่อไป
11. ขอคัดค้านการลดเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	งานสภาพนักงานจัดทำหนังสือ ที่ อว 69.2.1.3/146 ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2562 เรื่อง ข้อเสนอแนะ เรื่อง ขอคัดค้านการลดเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และขอเสนอแนวทาง ดังนี้ 1. มหาวิทยาลัยควรหารายได้จากแหล่งอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ค่าธรรมเนียมการศึกษา เพื่อนำมาจ่ายเป็นค่าสวัสดิการบุคลากร 2. ควรมีการบริหารจัดการเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย โดยจัดตั้งกองทุนแยกเป็น ๒ กองทุน คือ กองทุนเงินสมทบ และกองทุนเงินชดเชย โดยหาเงินเติมเข้ากองทุนอย่างสม่ำเสมอ 3. ควรรณรงค์ให้มีการประหยัดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อาจจะเป็นนโยบายจากผู้บริหาร โดยมีผู้บริหารปฏิบัติเป็นต้นแบบ 4. มหาวิทยาลัยควรมีการจัดระบบ ระเบียบ และมีความโปร่งใส
12. เงินค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ	งานสภาพนักงานจัดทำหนังสือ ที่ อว 69.2.1.3/147 ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2562 เรื่อง ข้อเสนอแนะ เรื่อง เงินค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ ดังนี้ 1. บุคลากรจะได้รับการจัดสรรเงินค่าจ้างตกเบิก และเงินค่าจ้างเต็มจำนวน เมื่อใด 2. มหาวิทยาลัยจะได้รับการจัดสรรเงินค่าจ้างส่วนนี้หรือไม่

ข้อเสนอแนะจากสภาพนักงาน	ผลการดำเนินการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
12. เงินค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ	3. การที่มหาวิทยาลัยแจ้งว่าได้ของบประมาณเงินค่าจ้างส่วนนี้ แต่ไม่ได้รับการจัดสรรใน ปี 2562 เพราะเหตุใด และสำนักงานงบประมาณได้ชี้แจงให้มหาวิทยาลัยทำอย่างไรต่อไป 4. เงินที่มหาวิทยาลัยยืมจากกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อไปจ่ายค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพในปี 2560-2561 นั้น ได้คืนกองทุนนั้นไปหรือไม่ อย่างไร 5. เงินชดเชยพนักงานมหาวิทยาลัยที่เกษียณอายุงานไปแล้ว ใช้เงินส่วนไหนจ่าย และมีการบริหารจัดการเงินชดเชยพนักงานมหาวิทยาลัยที่จะเกษียณอายุงานในอนาคตอย่างไร 6. เงินส่วนที่มหาวิทยาลัยหักจากค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปจัดสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย ได้ถูกนำไปใช้ในส่วนไหนบ้าง

ปี พ.ศ. 2563

ข้อเสนอแนะจากสภาพนักงาน	ผลการดำเนินการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
1. นโยบายมหาวิทยาลัยต่อกิจกรรมพัฒนานักศึกษา	- งานสภาพนักงานจัดทำหนังสือ ที่ อว 69.2.1.3/20 ลงวันที่ 17 มกราคม 2563 เรื่อง นโยบายมหาวิทยาลัยต่อกิจกรรมพัฒนานักศึกษา ดังนี้ 1. มหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายในกิจกรรมพัฒนานักศึกษาอย่างไร 2. วิธีการรับมือกับโรคระบาด Covid-19 ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรและกิจกรรมพัฒนานักศึกษาอย่างไร - เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2563 อธิการบดี มอบหมายให้รักษาการแทนผู้ช่วยอธิการบดี (นายสุกิจ ดิตชัย) และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องดำเนินการรวบรวมข้อมูล และชี้แจงให้ประชาคมได้รับทราบ
2. การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของหัวหน้าส่วนงาน	- งานสภาพนักงานจัดทำหนังสือ ที่ อว 69.2.1.3/01 ลงวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2563 เรื่อง การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของหัวหน้าส่วนงาน ดังนี้ 1. มาตรการ แนวทาง ที่มีต่อหัวหน้าส่วนงานที่ถูกประเมินการทำงาน ในส่วนงานนั้น จะมีการพัฒนาปรับปรุงในปัญหาการทำงานอย่างไรในปีถัดไป โดยจะมาพิจารณาในปีถัดไปหรือไม่ และหากไม่สามารถดำเนินการได้ สภาพมหาวิทยาลัยจะมีแนวทางอย่างไร 2. เห็นควรให้บุคลากรในส่วนงาน ทราบผลการประเมินของหัวหน้าส่วนงานของตนเอง - สำนักงานสภาพมหาวิทยาลัยจัดทำหนังสือ ที่ อว 69.1.1.2/103 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2563 แจ้งถึงมติสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2/253 เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2563 เกี่ยวกับรายงานผลการประเมินหัวหน้าส่วนงาน ประจำปี 2562 ให้หัวหน้าส่วนงานนำข้อมูลละข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของหัวหน้าส่วนงาน ไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเผยแพร่ให้บุคลากรในคณะทราบต่อไป

ข้อเสนอแนะจากสภาพนักงาน	ผลการดำเนินการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. ขั้นตอนการชดใช้เงินทดรอง สำนักงานมหาวิทยาลัย	งานสภาพนักงานจัดทำหนังสือ ที่ อว 69.2.1.3/67 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2563 เรื่อง ขั้นตอนการชดใช้เงินทดรอง สำนักงานมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับการตีความในทางปฏิบัติ ตามระเบียบฯ จากการตีความ การเดินเอกสารจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 15 วันหลังจากกลับจากการเดินทาง แต่เมื่อเอกสารมีข้อทักท้วงแก้ไขเห็นควรจะต้องขยายเวลาอีก 15 วันหลังจากรับเอกสาร - กองคลังจัดทำหนังสือ ที่ อว 69.2.4.3/616 ลงวันที่ 12 มิถุนายน 2563 เรื่อง ขอจัดส่งผังการชดใช้เงินยืมและใบรับใบสำคัญ เงินยืมทดรอง สำนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งได้ดำเนินการตามข้อทักท้วงและปรับระบบการดำเนินการให้มีความรวดเร็วเพิ่มมากขึ้น
4. ร่าง ประกาศ เรื่อง แนวปฏิบัติการจัดการข้อร้องเรียน พ.ศ.	งานสภาพนักงานจัดทำหนังสือ ที่ อว 69.2.1.3/65 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2563 เรื่อง ร่าง ประกาศ เรื่อง แนวปฏิบัติการจัดการข้อร้องเรียน พ.ศ. ได้ร่วมกันพิจารณา “ร่าง” ประกาศฯ ข้างต้นแล้ว มีประเด็นนำเสนอ ดังนี้ 1. ควรเพิ่มประเด็นการร้องเรียนนอกเหนือจากที่บุคคลได้รับความเสียหาย คือ กรณีที่หน่วยงานเสียหาย หรืออาจจะได้รับความเสียหาย โดยเพิ่มในข้อที่ 4 นิยาม “ข้อร้องเรียน” ทั้งนี้เห็นว่าการร้องเรียน แตกต่างจากการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ที่ผู้ร้องจะต้องเป็นผู้ได้รับความเสียหายโดยตรง อีกทั้งสอดคล้องกับประเภทของการร้องเรียนในข้อ 5 2. เพิ่มนิยามในข้อ 4 “ผู้ถูกร้องเรียน” และ “หน่วยงานที่ถูกร้องเรียน” 3. เพิ่ม ข้อ 5 (7) การบริหารจัดการหรือการใช้ทรัพยากรที่ไม่คุ้มค่า เพื่อให้บุคลากรสอดคล้อง ข้อเสนอแนะการบริหารงานที่สอดคล้องกับข้อหนึ่งใน ธรรมนูญ 4. แก้ไขคำผิดในข้อ 7 จาก “ช่องทาง” เป็น “ช่องทาง” 5. ส่วนท้าย ข้อ 7 เพิ่มข้อความดังนี้ “ทั้งนี้ให้คณะกรรมการจัดการข้อร้องเรียนปกปิดและปกป้องผู้ร้องเรียนตามควร”

ข้อเสนอแนะจากสภาพนักงาน	ผลการดำเนินการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
4. ร่าง ประกาศ เรื่อง แนวปฏิบัติการจัดการข้อร้องเรียน พ.ศ. (ต่อ)	เพราะในทางปฏิบัติไม่มีบุคลากรใด ยากมีข้อขัดแย้ง หากไม่ปกป้อง ผู้ร้องเรียน คงไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประกาศฉบับนี้ 6. ข้อ 8. ให้เพิ่ม ประธานสภาพนักงาน เป็นกรรมการ คณะกรรมการจัดการข้อร้องเรียน เพราะถือเป็นตัวแทนฝ่ายบุคลากร 7. ข้อ 9 (6) ในกรณีที่ข้อร้องเรียนนั้นเกี่ยวข้องกับตัวกรรมการจัดการข้อร้องเรียนหรือเกี่ยวข้องกับหน่วยงานของกรรมการท่านใด ให้กรรมการท่านนั้นออกจากการทำหน้าที่พิจารณากรณีนั้น 8. แก้ไขคำผิดในข้อ 10 (1) จาก “เดือนร้อน” เป็น “เดือดร้อน” - ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง แนวปฏิบัติการจัดการข้อร้องเรียน ประกาศ ณ วันที่ 18 มิถุนายน 2563 ได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะ ข้อ 1 , 4 , 6 และข้อ 8 ตามลำดับ
5. ร่าง ระเบียบว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทาง	งานสภาพนักงานจัดทำหนังสือ ที่ อว 69.2.1.3/66 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2563 เรื่อง ร่าง ระเบียบว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติ ดังนี้ 1. ขอเพิ่มตารางอัตราการจ่ายเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ที่พักตามตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน เช่น ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ และตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป เป็นต้น 2. กรณีค่าใช้จ่ายในการเดินทางของนักศึกษา ควรมีการแยกต่างหากจากบุคลากร และ ใช้คำว่า ไม่เกิน แทน การระบุจำนวนที่ชัดเจน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงไม่เกิน 240 บาทต่อคนต่อวัน ค่าที่พักไม่เกิน 800 บาทต่อคนต่อวัน เป็นต้น เนื่องจากกิจกรรมหรือโครงการที่เกี่ยวกับนักศึกษามีลักษณะที่แตกต่างกัน รวมถึงบางหน่วยงานอาจมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณทั้งค่าเบี้ยเลี้ยงและที่พัก เช่น การไป

ข้อเสนอแนะจากสภาพนักงาน	ผลการดำเนินการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
5. ร่าง ระเบียบว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทาง (ต่อ)	แข่งขันทางวิชาการที่กรุงเทพฯ อาจมีค่าใช้จ่ายมาก แต่การไปร่วมกิจกรรมในต่างจังหวัดหลายวันอาจใช้ไม่มากนักหรือมีงบไม่เพียงพอ จึงควรทำเป็นบัญชีแยกออกจากค่าใช้จ่ายในการเดินทางของบุคลากร ทั้งนี้อาจให้ส่วนงานประกาศอัตราค่าใช้จ่ายในระดับปริญญาตรี ปริญญาโทหรือปริญญาเอกเพิ่มเติม หากมีความจำเป็น 3. เพิ่มนิยามของ “นักศึกษา” และ “บุคคลภายนอก” ในข้อ 4 ให้ชัดเจน - จากระเบียบมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทาง พ.ศ.2563 ไม่ได้ปรับเปลี่ยนตามที่สภาพนักงานเสนอ
	งานสภาพนักงานจัดทำหนังสือ ที่ อว 69.2.1.3/80 ลงวันที่ 15 มิถุนายน 2563 เรื่อง การสรรหาหัวหน้าส่วนงานจากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรและข้อมูลจากการวิเคราะห์การสรรหาอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงานของที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ตามผลสรุปที่ควรปรับเปลี่ยนวิธีการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน (คณบดี/ ผู้อำนวยการสำนักฯ) คิดเป็นร้อยละ 77.20 กรณีควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการสรรหาหัวหน้าส่วน งาน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1. การเสนอชื่อหัวหน้าส่วนงานควรเป็นอย่างไร ผลการสำรวจ ดังนี้ ร้อยละ 37.37 มีวิธีการดังนี้ ก. ผู้ประสงค์เข้ารับตำแหน่งสมัครเพียงอย่างเดียว ข. บุคลากรในส่วนงานเสนอชื่อ ค. กรรมการประจำส่วนงานเป็นผู้เสนอชื่อ 2. การกลั่นกรองรายชื่อเบื้องต้นก่อนเสนอ สภามหาวิทยาลัยพิจารณา ควรเป็นลักษณะใด ผลการสำรวจ ดังนี้ ร้อยละ 37.72 มีวิธีการดังนี้ 1.) ให้เสนอรายชื่อตามวิธีการ ข้อที่ 1 (ผู้ประสงค์เข้ารับตำแหน่ง, บุคลากรในส่วนงานเสนอชื่อและกรรมการประจำส่วนงานเป็นผู้เสนอชื่อ)

ข้อเสนอแนะจากสภาพนักงาน	ผลการดำเนินการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
6. ผลการสำรวจความคิดเห็นการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน (ต่อ)	2.) บุคลากรในส่วนงานเสนอชื่อ และลงคะแนนครั้งที่ 1 สูงสุดไม่เกิน 5 ลำดับ เสนอต่อคณะกรรมการสรรหา 3.) คณะกรรมการสรรหา ตรวจสอบคุณสมบัติและกำหนดแนวทางการแสดงวิสัยทัศน์ของผู้ผ่านการเสนอชื่อต่อบุคลากร 4.) บุคลากรในส่วนงานลงคะแนน ครั้งที่ 2 สูงสุด 2 อันดับแรก เสนอต่อสภามหาวิทยาลัย 3. คณะกรรมการสรรหาหัวหน้าส่วนงานควรมีองค์ประกอบในส่วนของบุคลากรอย่างไร (เดิมมีประธานสภาพนักงานเพียงคนเดียว) ผลการสำรวจมากที่สุด คือ ร้อยละ 55.87 ข้อ จ. ประกอบไปด้วย 1.) ประธานสภาพนักงาน 2.) ตัวแทนจากกรรมการประจำส่วนงาน 3.) ตัวแทนจากบุคลากรประจำส่วนงาน (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการอย่างละ 1 คน)
7. การจัดทำแผน ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และคำรับรองการปฏิบัติหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ 2564	งานสภาพนักงานจัดทำหนังสือ ที่ อว 69.2.1.3/92 ลงวันที่ 16 กรกฎาคม 2563 เรื่อง การจัดทำแผน ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และคำรับรองการปฏิบัติหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ 2564 ควรมีการพัฒนาคำรับรองการปฏิบัติงาน ในสาระสำคัญดังนี้ 1. ควรปรับเปลี่ยนโครงสร้างคำรับรองฯ โดยให้สามารถประเมินการปฏิบัติงานได้ ใน 2 ลักษณะ คือ 1) ประเมินส่วนงาน ซึ่งมีตัวชี้วัดในระดับองค์การอาจมีความต่อเนื่อง 2) ประเมินตัวหัวหน้าส่วนงาน ซึ่งตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงานโดยเฉพาะ ในปีนั้น ๆ ซึ่งกรณีที่สองสามารถนำไปเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงานตามข้อบังคับได้ด้วย 2. ควรปรับเปลี่ยนรูปแบบคำรับรองฯ ให้เหมาะสมกับบริบทและอัตลักษณ์ของส่วนงานนั้น ๆ โดยอาจแบ่งเป็น 3 กลุ่ม เช่น 1) ส่วนงานขนาดเล็ก หรือส่วนงานที่ยังมีปัญหา

ข้อเสนอแนะจากสภาพนักงาน	ผลการดำเนินการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
7. การจัดทำแผน ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และ คำรับรองการปฏิบัติหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ 2564 (ต่อ)	พื้นฐานของพันธกิจ อาจเน้นการหารายได้ หรือเพิ่มจำนวนนักศึกษาให้มากขึ้น 2) ส่วนงานขนาดกลาง มีจำนวนนักศึกษา หรือรายได้ปานกลาง แต่ยังคงพัฒนางานวิจัย งานบริการวิชาการเพิ่มเติม 3) ส่วนงานขนาดใหญ่มีรายได้เพียงพอ เป็นส่วนงานแกนหลักของมหาวิทยาลัย อาจเน้นเรื่องการสร้างนวัตกรรม เทคโนโลยี หรือเน้นผลงานระดับนานาชาติ เป็นต้น 3. กองแผนงาน ควรกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน ตัวชี้วัดชั้นบังคับ เช่น จำนวนนักศึกษา รายได้ขั้นต่ำของส่วนงาน เป็นต้น ซึ่งต้องคำนวณจากองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น จำนวนบุคลากรที่มีค่าใช้จ่ายต่างๆ จุดคุ้มทุนของหน่วยงาน แผนงานในอนาคต เป็นต้น โดยตัวชี้วัดชั้นบังคับไม่ควรมีการต่อรองแต่เกิดจากมาตรฐานที่ควรเป็น 4. คำรับรองฯ ควรใช้ประโยชน์เพื่อการติดตามงานเป็นระยะ ๆ โดยมีหน่วยงานที่กำกับหรือคณะทำงานจากผู้ทรงคุณวุฒิดูแลอย่างใกล้ชิดและสามารถให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานในแต่ละช่วงของแผนงานได้ ไม่ควรมุ่งเพื่อใช้ประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนหัวหน้าส่วนงานแต่เพียงอย่างเดียว
8. การจัดตั้งร้านสวัสดิการมหาวิทยาลัยแม่โจ้	งานสภาพนักงานจัดทำหนังสือ ที่ อว 69.2.1.3/67 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2563 เรื่อง

ปี พ.ศ. 2563 ข่าวสภาพพนักงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวน 6 ฉบับ



ข่าวสารนิเทศงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้

FACSENTE MAEJO UNIVERSITY NEWS

ISSN 1513-2862

ร่วมสร้างสรรค์สังคมที่ดี สักดิ์สิทธิ์ ความดีและความสุขของทุกคน สร้างความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าในมหาวิทยาลัย

ISSN 1513-2862 จำนวนออกทั้งหมด ปีที่ 30 ฉบับที่ 2 วันที่ 8 กันยายน 2562 หน้า 8

สภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ จัดประชุมในหัวข้อ จรรยาบรรณ และการปรับตัวของบุคลากรในมหาวิทยาลัยยุค Disruption

โดย ศาสตราจารย์ ดร.สัมพันธ์ ฤทธิเดช
เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา (กกอ.)



“เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมดิจิทัลด้วยคุณธรรม”

สภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้เชิญศาสตราจารย์ ดร.สัมพันธ์ ฤทธิเดช เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา (กกอ.) มาบรรยายในหัวข้อ จรรยาบรรณ และการปรับตัวของบุคลากรในมหาวิทยาลัยยุค Disruption เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม ที่ 30 สิงหาคม 2562 เวลา 13.30 - 16.30 น. ณ ห้องประชุมจรัญธาดาธรจักษ์ อาคารเรียนปฏิบัติการพิเศษพระเทพญาณมหามาน์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อส่งเสริมและสร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณาจารย์ อาจารย์ และบุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ซึ่งเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้เน้นย้ำถึงผลกระทบของเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคดิจิทัล ซึ่งการปรับตัวของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเป็นสิ่งสำคัญ โดยประธานสภามหาวิทยาลัย ได้ขอบคุณเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ได้มาบรรยายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยประธานสภามหาวิทยาลัย ได้กล่าวถึงคณาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ได้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ และศึกษาเรียนรู้ข้อมูลของสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อเป็นการเพิ่มการปรับตัวของบุคลากรจากภายในมหาวิทยาลัยสู่ภายนอกและสังคมในภาค การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย จากแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้การปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

นางสาวสุภาวดี นิลน้อย

www.facsenet_general.mju.ac.th | โทรศัพท์ 053-873020



[illegible]

การมอบโล่อาจารย์ตัวอย่าง และพนักงานมหาวิทยาลัยดีเด่น

และพนักงานราชการดีเด่น ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปี 2560

อาจารย์ตัวอย่าง 4 ด้าน

ด้านการเรียนการสอน

อาจารย์ ดร.พิไลวรรณ พรประสิทธิ์

ด้านการวิจัย

อาจารย์ ดร.กาญจนา นาคประสม

ด้านบริการวิชาการ

อาจารย์ ดร.กฤษดา พงษ์การณยภาส

ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

อาจารย์อภิลักษณ์ สุขสำราญ

พนักงานมหาวิทยาลัยดีเด่น

พนักงานสายวิชาการดีเด่น

รองศาสตราจารย์ ดร.พูนพัฒน์ พูนน้อย พนักงานสาย

สนับสนุนวิชาการดีเด่น

นางสาวเพชรประกายแก้ว ดวงหฤทัยทิพย์

พนักงานราชการดีเด่น

สิบตรีสมจิตร พรหมมา



สภาพนักงานพบปะรักษาการแทนอธิการบดีรวมทั้งทีมผู้บริหารชุดใหม่

ในวันที่ 4 เมษายน 2562 สภาพนักงานได้แสดงความยินดีในโอกาสที่ รศ.ดร.วีระพล ทองมาได้ดำรงตำแหน่งรักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พร้อมทั้งรับทราบนโยบายและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย ณ ห้องประชุมสภามหาวิทยาลัย ทั้งนี้ สภาพนักงานได้นำเสนอแนวทางการบริหารมหาวิทยาลัยต่อทีมบริหารของรักษาการแทนอธิการบดี และได้ให้ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติต่อสภาพนักงาน โดยมีบรรยากาศเต็มไปด้วยความอบอุ่นและรักสามัคคีตามแบบฉบับแม่โจ้



โครงการผู้บริหารพบปะบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางและนโยบาย การบริหารงานของมหาวิทยาลัย และบทบาทของสภาพนักงาน

สภาพนักงานร่วมกับกองแผนงาน จัดโครงการผู้บริหารพบปะบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางและนโยบายการบริหารงานของมหาวิทยาลัย และบทบาทของสภาพนักงาน พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกคณะที่มีการเรียนการสอน ณ ห้องข้าวหอมมะลิ อาคารเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา โดยกำหนดเป็น 2 รอบ คือ

รอบที่ 1 ในวันศุกร์ที่ 10 พฤษภาคม 2562 เวลา 13.30 – 16.00 น.

รอบที่ 2 ในวันพฤหัสบดีที่ 16 พฤษภาคม 2562 เวลา 13.30 – 16.00 น.



การคัดเลือกอาจารย์ดีเด่นแห่งชาติ ปอมท. ประจำปี 2562

สภาพนักงานคัดเลือกอาจารย์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการคัดเลือกอาจารย์ดีเด่นแห่งชาติ ปอมท. ประจำปี 2562 ดังนี้

สาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนธิ ลิทธิ

คณะวิทยาศาสตร์

สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม มูลเมือง

คณะศิลปศาสตร์

สาขาสังคมศาสตร์

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารธนา ยศสุข

วิทยาลัยบริหารศาสตร์

สาขามนุษยศาสตร์

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุลักษณ์ งามลักษณ์ คณะศิลปศาสตร์

สาขารับใช้สังคม

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร แสงสุโพธิ์

วิทยาลัยบริหารศาสตร์



พิธีมอบโล่พนักงานดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปี 2561

เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2562 ประธานสภาพนักงาน รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ เป็นผู้กล่าวคำประกาศเกียรติคุณพนักงานดีเด่นประจำปี 2561 ในพิธีมอบโล่ พนักงานดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยมีอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้เป็นผู้มอบรางวัล ได้แก่

- พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการดีเด่น

รองศาสตราจารย์ ดร.นิรุติ หวังชัย รองคณบดีคณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ ฝ่ายวิจัยและการต่างประเทศ สังกัด คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ

- พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการดีเด่น

นางธัญรัตน์ วัชรมงคลศักดิ์ เลขานุการสำนัก สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร

- ลูกจ้างประจำดีเด่น

นายชัยยุทธ อินทชัย กองอาคารและสถานที่ สำนักมหาวิทยาลัย

- พนักงานราชการดีเด่น

นางสุมาลี ปานสีสัด ผู้ปฏิบัติงานบริหาร กองกิจการนักศึกษา สำนักงานมหาวิทยาลัยภาพ



การประเมินหัวหน้าส่วนงาน (คณบดีหรือผู้อำนวยการสำนัก)

เมื่อวันที่ 4 กันยายน 2562 คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของหัวหน้าส่วนงาน นำโดย ศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ จินายน อปนายกสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้, รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา รักษาการอธิการบดี, รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ ประธานสภานักงาน และอาจารย์รชฏ เชื้อวิโรจน์ ร่วมชี้แจงหลักเกณฑ์การติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน

โดยชี้แจงแก่ผู้บริหารหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยทางคณะและสำนัก เพื่ออธิบายถึงวิธีการและประโยชน์ที่ทางมหาวิทยาลัย หน่วยงาน เจ้าหน้าที่ ที่จะได้รับจากดำเนินการ โดยใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักในการประเมินผลงาน เน้นการมีส่วนร่วมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งวิธีการประเมินที่ใช้แบบสอบถามจะเป็นการประเมินออนไลน์เพื่อความสะดวกและปลอดภัย 100%

วิธีการดำเนินเป็นไปตามประกาศสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน ประกาศ ณ วันที่ 30 กรกฎาคม 2562 ดังนี้

ด้านที่ 1 ระดับความสำเร็จของผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลการดำเนินงานตามนโยบายของหัวหน้าส่วนงานที่ตอบโจทย์ตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 2 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปี (ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย) ที่ได้ลงนามไว้กับอธิการบดี

ส่วนที่ 3 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

ด้านที่ 2 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน ได้แก่

- (1) Critical Thinking (2) Creativity
- (3) Communication (4) Collaboration



การดำเนินการคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

จากการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2562 โดยมีการประชุมคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ขึ้นในวันที่ 30 ตุลาคม 2562 ณ ห้องประชุมพวงแสด ชั้น 2 สำนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติทั้งด้านการดำเนินการ คุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะด้าน แบ่งเป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้มีผลงานดีเด่น ด้านบริการดีเด่น ด้านบริหารดีเด่น ด้านวิชาชีพดีเด่น ด้านนวัตกรรมดีเด่น และพนักงานราชการผู้มีผลงานดีเด่น รับสมัครถึงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2562 และดำเนินการคัดเลือกต่อไป

ผลการการคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

1. บุคลากรสายสนับสนุนดีเด่น ด้านบริการ ได้แก่

ว่าที่ร้อยตรีมานิษฐ์ ตนสิงห์ สังกัดคณะวิทยาศาสตร์

2. บุคลากรสายสนับสนุนดีเด่น ด้านวิชาชีพดีเด่น ได้แก่

นางจันทร์จิรา วันชนะ สังกัด คณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร

"มหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีคุณภาพและมาตรฐานในระดับนานาชาติ"



ขอพิจารณาเสนอชื่อบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ประจำปีพุทธศักราช 2562

ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานดีเด่น จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านบริการดีเด่น, ด้านบริหารดีเด่น,
ด้านวิชาชีพดีเด่น, ด้านนวัตกรรมดีเด่น และพนักงานราชการผู้มีผลงานดีเด่น

วิธีการเสนอชื่อจาก 3 แนวทาง (ตามแบบฟอร์มที่คณะกรรมการคัดเลือกกำหนด)

1. เสนอชื่อโดยส่วนงาน ส่วนงานคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติตามข้อ 5 และ
คุณสมบัติเฉพาะตามข้อ 1 ด้านละ 1 คน (ไม่ครบทุกด้านก็ได้)
2. การเสนอชื่อด้วยตนเอง
3. การเสนอชื่อโดยบุคคลอื่น

ภายในวันที่ 25 พฤศจิกายน 2562 ณ งานสภาพนักงาน ชั้น 2 สำนักงานมหาวิทยาลัย 1

****เอกสารบรรจุซองปิดมณี****

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้



มหาวิทยาลัยแม่โจ้
Maejo University

www.mju.ac.th

คณะกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
เข้าศึกษาดูงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ



วันที่ 10 กันยายน 2562 รักษาการแทนรองอธิการบดี และ ประธานสภาพนักงาน พร้อมคณะกรรมการสภาพนักงาน ให้การต้อนรับสำนักงานกิจการสภาของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นำโดย อาจารย์ ดร.โสภิตา สัมปัตติกร ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน เข้าศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามกรอบภาระหน้าที่ และการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กับสภาพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ณ อาคารสำนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ และเยี่ยมชมการบริหารกิจการของมหาวิทยาลัย ณ ศูนย์เรียนรู้วัฒนธรรมเกษตรล้านนา มหาวิทยาลัยแม่โจ้



ประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง แนวทางและมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนจรรยาบรรณผู้บริหาร
ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้



ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้

เรื่อง แนวทางและมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนจรรยาบรรณผู้บริหารของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

เพื่อให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยในทุกลำดับชั้นมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ และมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้

“ผู้บริหาร” หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทบริหารตามข้อ ๑๑ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๒ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยพึงมีจรรยาบรรณ ดังนี้

๒.๑ เป็นแบบอย่างหรือผู้นำในการปฏิบัติตนอยู่ในกรอบค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมของมหาวิทยาลัย

แนวทางปฏิบัติ

(๑) ผู้บริหารพึงทุ่มเท ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ รักษาระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน

(๒) ผู้บริหารต้องคุ้มครองผู้ใต้บังคับบัญชาที่ชี้เบาะแสการทุจริต ประพฤติมิชอบของคนในองค์กรอย่างเต็มที่

(๓) ผู้บริหารต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจในการบริหารภายใต้อำนาจหน้าที่ของตนอย่างเปิดเผย

(๔) ผู้บริหารต้องละเว้นการกระทำ หรือแสดงท่าทีที่สื่อถึงการคุกคามทางเพศ

(๕) ผู้บริหารพึงละเว้นการกระทำที่ดูหมิ่นเหยียดหยามในเชื้อชาติ ศาสนาของผู้ร่วมงานทั้งทางกายและวาจาโดยเด็ดขาด

(๖) ผู้บริหารต้องละเว้นการกระทำที่ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเสื่อมเสียชื่อเสียง และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เช่น การเปิดเผยข้อมูลความลับส่วนตัว เป็นต้น

๒.๒ มีความยุติธรรม และเคารพสิทธิในการกระทำ หรือแสดงความคิดเห็นของ
ผู้ได้บังคับบัญชาในทางที่เหมาะสม

แนวทางปฏิบัติ

(๑) ผู้บริหารพึงสื่อสารให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบถึงแนวทางปฏิบัติและข้อห้าม
ที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้อย่างทั่วถึง

(๒) ผู้บริหารต้องมีการบังคับใช้และปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง
อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

(๓) ผู้บริหารพึงวางระบบการปฏิบัติงานและการประเมินการปฏิบัติงาน หรือพิจารณา
ผลงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ปราศจากอคติ

(๔) ผู้บริหารพึงสนับสนุนการพัฒนาของผู้ได้บังคับบัญชาสู่ความเป็นเลิศอย่างมี
หลักเกณฑ์และไม่เลือกปฏิบัติ

(๕) ผู้บริหารพึงเคารพสิทธิในความคิดเห็นต่างของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร

(๖) ผู้บริหารต้องไม่อ้างผลงานของผู้ได้บังคับบัญชามาเป็นของตน

๒.๓ รักษาเสรีภาพทางวิชาการอย่างมีความรับผิดชอบ

เสรีภาพทางวิชาการ หมายถึง เสรีภาพในการสอน การอบรม การวิจัย การเผยแพร่
ผลงานทางวิชาการ

แนวทางปฏิบัติ

(๑) ผู้บริหารพึงส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีอิสระทางความคิด และเป็นผู้นำทางวิชาการ
อย่างเต็มความสามารถ

(๒) ผู้บริหารพึงสนับสนุนการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้ทันต่อ
การเปลี่ยนแปลง

(๓) ผู้บริหารต้องไม่สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาละเมิดจรรยาบรรณทางวิชาการ
และการวิจัย

(๔) ผู้บริหารต้องไม่บังคับหรือแลกเปลี่ยนผลประโยชน์แก่ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้ได้มาซึ่ง
ผลงานวิชาการ

๒.๔ การบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบ

แนวทางปฏิบัติ

(๑) ผู้บริหารต้องให้ความร่วมมือ เปิดเผยข้อมูลในการตรวจสอบทุกระดับ การปกปิดหรือ
หลีกเลี่ยงการตรวจสอบ ถือเป็นการผิดทางจรรยาบรรณ

(๒) ผู้บริหารต้องไม่ใช้ตำแหน่งในการแสวงหาผลประโยชน์ เพื่อตัวเองและพวกพ้อง

(๓) ผู้บริหารพึงสนับสนุนระบบการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

(๔) ผู้บริหารพึงแสดงความรับผิดชอบต่อข้อผิดพลาดอย่างร้ายแรงที่มีต่อชื่อเสียงทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยจากการบริหารของตน หรือเมื่อสภามหาวิทยาลัยเห็นว่าประพฤติดิปฏิบัติไม่เหมาะสม โดยการกล่าวขอโทษ ขอลดเงินเดือนค่าตอบแทนที่พึงรับ หรือประกาศลาออกจากตำแหน่งในโอกาสแรกที่สามารถกระทำได้ แม้ความผิดพลาดหรือความไม่เหมาะสมนั้น มิได้กำหนดโทษทางวินัยก็ตาม

(๕) ผู้บริหารพึงแต่งตั้งผู้ใต้บังคับบัญชาในลำดับต่าง ๆ โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง รวมถึงความสามารถ คุณวุฒิ และวัยวุฒิของผู้ที่ตนแต่งตั้งให้สอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้น ๆ

๒.๕ การปกป้อง รักษา ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

แนวทางปฏิบัติ

(๑) การใช้ บริหารจัดการหรือบริจาคเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ควรคำนึงถึงความคุ้มค่า และผลประโยชน์ส่วนรวม

(๒) ผู้บริหารต้องคำนึง และยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

(๓) ผู้บริหารพึงพิจารณาจำหน่ายพัสดุขององค์กรอย่างสมเหตุสมผล

(๔) ผู้บริหารพึงอนุมัติค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา ตามผลของงานที่ปฏิบัติ

๒.๖ การบริหารจัดการข้อมูลและความลับของมหาวิทยาลัย

แนวทางปฏิบัติ

(๑) ผู้บริหารต้องจัดให้มีระบบควบคุม ข้อมูลข่าวสาร ความลับของมหาวิทยาลัย เพื่อมิให้เกิดความเสียหายต่อผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

(๒) ผู้บริหารต้องไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนตัวของบุคลากรและนักศึกษาให้เกิดความเสียหายส่วนบุคคล

๒.๗ การหลีกเลี่ยงการกระทำในเรื่องของผลประโยชน์ทับซ้อน และข้อผูกพัน

แนวทางปฏิบัติ

(๑) ผู้บริหารต้องไม่พิจารณาประโยชน์ผลตอบแทนให้แก่ตนเองและพวกพ้อง

(๒) ผู้บริหารต้องไม่ยุ่งเกี่ยวหรืออยู่ร่วมประชุม ในกรณีเรื่องของตนที่ได้รับประโยชน์หรือมีส่วนได้ส่วนเสียถูกหยิบยกพิจารณาในที่ประชุม

(๓) ผู้บริหารต้องไม่ทำหน้าที่หรือสั่งการทางปกครอง กรณีที่ครอบครัวสายตรงของตนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น การตัดสินใจผลการศึกษา การให้ทุน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาค่าตอบแทนเงินเดือน และการจัดหา เป็นต้น

๒.๘ การควบคุมให้มีการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส

แนวทางปฏิบัติ

(๑) ผู้บริหารต้องกำกับ ดูแล ให้กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างโดยเคร่งครัด

-๔-

(๒) ผู้บริหารต้องไม่กีดกันในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดหาของบริษัท
ห้างร้านต่าง ๆ

๒.๙ การส่งเสริม พัฒนา ให้เกิดความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และถูกหลัก
อาชีวอนามัย

แนวทางปฏิบัติ

(๑) ผู้บริหารต้องสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
และสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกของสถานที่ทำงานอย่างสมเหตุสมผลและถูกสุขลักษณะ

(๒) ผู้บริหารต้องป้องกัน การคุกคาม การข่มขู่ การทวงหนี้ที่ผิดกฎหมายในสถานที่ทำงาน

๒.๑๐ ความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมโดยรวม

แนวทางปฏิบัติ

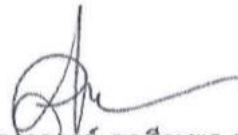
(๑) การดำเนินการใด ๆ ขอให้คำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมพร้อม
กันด้วย นอกเหนือจากผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

(๒) ต้องรับฟังข้อสังเกต ข้อร้องเรียน ที่กระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมจาก
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรอบด้าน

(๓) ต้องสนับสนุนชุมชนและสังคมให้ได้รับประโยชน์หรือมีส่วนร่วมจากการใช้องค์ความรู้
ของมหาวิทยาลัย

(๔) ต้องไม่สนับสนุนชุมชนและสังคมที่มุ่งทำลายสิ่งแวดล้อม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒



(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)

รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง แนวทางและมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนจรรยาบรรณอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้



ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้

เรื่อง แนวทางและมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนจรรยาบรรณอาจารย์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

เพื่อให้อาจารย์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม เป็นที่เคารพยกย่องแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ และมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้

“อาจารย์” หมายถึง บุคลากรประเภทวิชาการ และให้หมายความรวมถึงอาจารย์พิเศษ

ข้อ ๒ อาจารย์พึงมีจรรยาบรรณ ดังนี้

๒.๑ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนในกรอบค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมให้สมกับความเป็นครู

แนวทางปฏิบัติ

(๑) สอนศิษย์เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ และทักษะในการประกอบอาชีพที่ดี ด้วยความรัก ความปรารถนาดี อย่างจริงใจ

(๒) สังเกตพฤติกรรมนักศึกษา เพื่อให้คำแนะนำที่ดีในการเรียนรู้ และการดำรงชีวิตในอนาคต

(๓) ไม่เพิกเฉยต่อการกระทำที่ไม่ถูกต้องของนักศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทุจริต คดโกง แต่ควรกล่าวตักเตือน ชี้ให้เห็นถึงสิ่งผิดที่ควรปฏิบัติ

(๔) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้วยความซื่อสัตย์ ซื่อตรง และเสียสละให้สมศักดิ์ศรีแห่งความเป็นครู

(๕) พัฒนาตนเอง ค้นคว้าหาความรู้ เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา โดยยึดหลักคุณธรรม และจริยธรรมอย่างเคร่งครัดในการปฏิบัติงาน

(๖) ใช้เวลาในการปฏิบัติงานตามภาระงานของตนอย่างเต็มที่ และไม่ขาดสอนโดยไม่มีเหตุอันควร

(๗) ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ไม่ประพฤติผิดประเพณี ศีลธรรม จรรยาของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พฤติกรรมเชิงชั่ว การล่วงละเมิดทางเพศกับนักศึกษา หรือบุคคลที่มีใช้สามีหรือภรรยาของตน

๒.๒ สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการ และต้องต่อต้านการทุจริตทาง
วิชาการ

แนวทางปฏิบัติ

(๑) ร่วมมือหรือสนับสนุนในการศึกษา ค้นคว้า วิจัยกับผู้อื่นเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่
ในทุกโอกาสที่มี

(๒) พัฒนาวิธีการเรียน การสอน อยู่เสมอให้สอดคล้องกับยุคสมัยเพื่อการเรียนรู้ที่มี
ประสิทธิภาพ

(๓) ถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่มีแก่นักศึกษาและผู้ร่วมงานในหลากหลายรูปแบบและ
โอกาส

(๔) ไม่ดูถูก อิจฉาริษยาต่อความรู้ วิธีการสอน วิจัยของผู้อื่น หากแต่ควรชื่นชมเมื่อเห็นว่ามี
แนวทางที่ดีกว่า

(๕) ชื่นชม ยินดีเมื่ออาจารย์ได้รับรางวัล หรือการยกย่องต่อการปฏิบัติตามพันธกิจต่าง ๆ
เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดีขององค์กร และเป็นขวัญกำลังใจต่อผู้ได้รับ

(๖) ไม่ทุจริตทางวิชาการ ไม่คัดลอก หรือนำผลงานผู้อื่นมาเป็นของตน และต้องรู้จัก
ขอความช่วยเหลือ ใฝ่รู้ ศึกษาด้วยตนเอง รวมถึงให้เกียรติเมื่ออ้างถึงผลงานผู้อื่นอย่างเหมาะสม

(๗) พึงใช้องค์ความรู้ที่มี ชี้นำสังคมในรูปแบบต่าง ๆ ด้วยหลักวิชาการ ปราศจากประโยชน์
แอบแฝงใด ๆ เพื่อแก้ปัญหาหรือเกิดการพัฒนาในทางที่ถูกต้อง

๒.๓ เคารพสิทธิของผู้อื่นและมีความรับผิดชอบของตนต่อองค์กร

แนวทางปฏิบัติ

(๑) เคารพและรับฟังความคิดเห็นทั้งในด้านวิชาการและการปฏิบัติงานอื่นต่อเพื่อน
ร่วมงานทุกระดับ

(๒) สร้างโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถึงวิธีปฏิบัติงาน การดำรงชีวิต เพื่อเข้าใจถึงธรรมชาติ
แต่ละคน

(๓) รณรงศ์ ต่อต้าน ต่อการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริตของบุคคลในทุกโอกาส

(๔) พึงตระหนักว่า การผลิตบัณฑิตเป็นพันธกิจที่มีความสำคัญเป็นลำดับแรก
ความรับผิดชอบในการจัดการสอนนักศึกษาจึงเป็นเรื่องที่ต้องทุ่มเทอย่างจริงจัง

(๕) พึงใช้วัสดุ ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยอย่างคุ้มค่าและไม่ยกยอกนำไปใช้ส่วนตัว

(๖) ศึกษา ทำความเข้าใจถึงค่านิยมร่วมขององค์กรเพื่อบ่มบ่มไปสู่จุดหมายเดียวกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิระพล ทองมา)

รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

พิธีมอบโล่เชิดชูเกียรติพร้อมเข็มเพชรแม่โจ้แก่อาจารย์ดีเด่นและบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปี 2562

วันพฤหัสบดีที่ 27 สิงหาคม 2563 มหาวิทยาลัยแม่โจ้จัดพิธีมอบโล่เชิดชูเกียรติพร้อมเข็มเพชรแม่โจ้แก่อาจารย์ดีเด่นและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดีเด่น ณ ศูนย์กีฬาเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ดังนี้

1. อาจารย์ดีเด่นด้านการเรียนการสอน

อาจารย์ณัฐดนัย เขียววาท

สังกัด คณะบริหารธุรกิจ

2. อาจารย์ดีเด่นด้านการวิจัยและนวัตกรรม

รองศาสตราจารย์ ดร.นัฐพร ไชยญาติ

สังกัด วิทยาลัยพลังงานทดแทน

3. อาจารย์ดีเด่นด้านบริการวิชาการ

อาจารย์บรรจง สมบูรณ์ชัย

สังกัด คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

และการออกแบบสิ่งแวดล้อม

4. อาจารย์ดีเด่นด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คำยอด

สังกัด คณะศิลปศาสตร์

5. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดีเด่นด้านบริการดีเด่น

ว่าที่ ร.ต.ดร.มานิชญ์ ตนสิงห์

สังกัด คณะวิทยาศาสตร์

6. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดีเด่นด้านวิชาชีพดีเด่น

นางจันทร์จิรา วันชนะ

สังกัด คณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร



การสำรวจความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน

ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการสรรหา และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน โดยใช้วิธีการตอบแบบสำรวจออนไลน์ ในระหว่างวันที่ 3 มีนาคม – 31 พฤษภาคม 2563 มีกลุ่มเป้าหมาย คือ กลุ่มอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรทุกส่วนงานที่มีการเรียนการสอน กรรมการประจำส่วนงาน ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี ผู้อำนวยการกอง หัวหน้างาน โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด จำนวน 364 คน สรุปได้ดังนี้

ควรปรับเปลี่ยนวิธีการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน (คณบดี/ ผู้อำนวยการสำนักฯ) คิดเป็นร้อยละ 77.20

กรณีควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการสรรหาหัวหน้าส่วน งาน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. การเสนอชื่อหัวหน้าส่วนงานควรเป็นอย่างไร

ผลการสำรวจ ดังนี้ ร้อยละ 37.37 มีวิธีการดังนี้

- ก. ผู้ประสงค์เข้ารับตำแหน่งสมัครเพียงอย่างเดียว
- ข. บุคลากรในส่วนงานเสนอชื่อ
- ค. กรรมการประจำส่วนงานเป็นผู้เสนอชื่อ

2. การกลั่นกรองรายชื่อเบื้องต้นก่อนเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณา ควรเป็นลักษณะใด

ผลการสำรวจ ดังนี้ ร้อยละ 37.72 มีวิธีการดังนี้

- 1.) ให้เสนอรายชื่อตามวิธีการ ข้อที่ 1 (ผู้ประสงค์เข้ารับตำแหน่ง, บุคลากรในส่วนงานเสนอชื่อและกรรมการประจำส่วนงานเป็นผู้เสนอชื่อ)
- 2.) บุคลากรในส่วนงานเสนอชื่อ และลงคะแนนครั้งที่ 1 สูงสุดไม่เกิน 5 ลำดับ เสนอต่อคณะกรรมการสรรหา
- 3.) คณะกรรมการสรรหา ตรวจสอบคุณสมบัติและกำหนดแนวทางการแสดงวิสัยทัศน์ของผู้ผ่านการเสนอชื่อต่อบุคลากร
- 4.) บุคลากรในส่วนงานลงคะแนน ครั้งที่ 2 สูงสุด 2 อันดับแรก เสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

3. คณะกรรมการสรรหาหัวหน้าส่วนงานควรมีองค์ประกอบในส่วนของบุคลากรอย่างไร (เดิมมีประธานสภาพนักงานเพียงคนเดียว)

ผลการสำรวจมากที่สุด คือ ร้อยละ 55.87 ข้อ จ. ประกอบไปด้วย

- 1.) ประธานสภาพนักงาน
- 2.) ตัวแทนจากกรรมการประจำส่วนงาน
- 3.) ตัวแทนจากบุคลากรประจำส่วนงาน (สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการอย่างละ 1 คน)

ต้อนรับคณะกรรมการสัมภาษณ์คัดเลือกอาจารย์ดีเด่นแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ.2563 สาขาวิชาชีพสังคม

เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2563 รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พร้อมด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ ประธานสภาพนักงาน ร่วมต้อนรับคณะกรรมการสัมภาษณ์การคัดเลือกอาจารย์ดีเด่นแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ.2563 สาขาวิชาชีพสังคม นำโดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัตน์ ปานศิลา ประธานสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และ คณะกรรมการสัมภาษณ์ฯ อีก 8 ท่าน เพื่อรับฟังนำเสนอผลงานวิชาการรับใช้สังคม โดย ศาสตราจารย์ **ดร.อานัฐ ตันโช** ทั้งสัมภาษณ์บุคคลผู้มีเกี่ยวข้อง และบุคคลที่ได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับถ่ายทอดไปใช้ประโยชน์ เยี่ยมชมหน่วยงานเครือข่ายที่เข้าร่วมในโครงการต่าง ๆ ได้แก่ โรงปลูกกัญชาเพื่อการแพทย์ โรงเลี้ยงไส้เดือนกำจัดขยะอินทรีย์เพื่อผลิตปุ๋ยหมักมูลไส้เดือนดิน โรงผลิตปุ๋ยอินทรีย์คุณภาพสูงมาตรฐาน IFOAM ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ และกองทุนปุ๋ยอินทรีย์และไฮโดรโปนิกส์ มุลนิธิโครงการหลวง



โครงการยุทธศาสตร์

โครงการจัดทำยุทธศาสตร์สภาพนักงานกับบทบาทของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

การจัดโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สภาพนักงานกับบทบาทของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ระหว่างวันที่ 22-23 มีนาคม 2561 ณ โบตานิค รีสอร์ท อ.แม่ริม จ.เชียงใหม่ โดยมีการบรรยายให้ความรู้ ก่อนการทำยุทธศาสตร์สภาพนักงานในเรื่อง “บทบาทสภาพนักงานที่พึงประสงค์” โดย รองศาสตราจารย์ ดร.สุมิตร สุวรรณ จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยมีกรรมการสภาพนักงาน หัวหน้างานสภาคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่สภาคณาจารย์ เข้าร่วมโครงการดังกล่าว



โครงการเจ้าภาพจัดประชุมที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัย แห่งประเทศไทย (ปอมท.) ประจำปี 2561

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นเจ้าภาพจัดการประชุมที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) ครั้งที่ 5/2561 ระหว่างวันที่ 25-27 พฤษภาคม 2561 ณ ห้องประชุมเฮือนภักดิ์ฮอไรซันวิลเลจแอนด์รีสอร์ท และสวนพฤกษศาสตร์ทิวชล อ.ดอยสะเก็ด จ.เชียงใหม่ โดยได้รับเกียรติจาก อาจารย์รชฏ เชื้อวิโรจน์ รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นประธานพิธีเปิดการประชุมครั้งนี้ โดย รศ.ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ ประธานสภาพนักงาน และคณะกรรมการสภาพนักงาน ได้เข้าร่วมประชุมและให้การต้อนรับอย่างอบอุ่น โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมครั้งนี้ 22 สถาบัน จำนวน 35 คน



โครงการการวางแผนลดหย่อนภาษีจากการออมและเทคนิคการลงทุนอย่างมีกำไร

การบรรยายเรื่อง "การวางแผนลดหย่อนภาษีจากการออมและเทคนิคการลงทุนอย่างมีกำไร" วันที่ 4 กรกฎาคม 2561 เวลา 09.00 น. ณ ห้องสายน้ำผึ้ง อาคารสำนักหอสมุด โดยได้รับเกียรติจาก อาจารย์รัชฎา เชื้อวโรจน์ รองอธิการบดี ประธานเปิดโครงการ การบรรยายโดย คุณเฟดจ์ แยมกลีบ จากธนาคารกรุงเทพ จำกัด



โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ และบุคลากร ประจำปี 2561

สภาพนักงานจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์และบุคลากรมหาวิทยาลัย ประจำปี 2561 จัดการบรรยายเรื่อง “การสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อสรรค์สร้างสุขสรณทั้งงานและชีวิ” โดยอาจารย์จตุพล ชมภูนิช และได้รับเกียรติจาก อาจารย์รชฏ เชื้อวิโรจน์ รองอธิการบดีเป็นประธานในพิธีเปิดโครงการ และกล่าวรายงานโดย รศ.ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ ประธานสภาพนักงาน วันที่ 29 ส.ค. 2561 เวลา 10.30 น. ณ ห้องข้าวหอมมะลิ อาคารเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา



โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์และบุคลากร มหาวิทยาลัย ประจำปี พ.ศ. 2562

กิจกรรมที่ 1 บรรยายหัวข้อเรื่อง “จรรยาบรรณ และผลกระทบในยุค Disruption”
โดย ศาสตราจารย์ ดร. สัมพันธ์ ฤทธิเดช เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา (กกอ.) เมื่อวันศุกร์ที่
30 สิงหาคม 2562 เวลา 13.30 – 16.30 น. ณ ห้องประชุมข้าวหอมมะลิ อาคารเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระ
เทพรัตนราชสุดา มหาวิทยาลัยแม่โจ้



กิจกรรมที่ 2 การประเมินผลการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณ (เก็บข้อมูล / สรุปแบบสำรวจ)

จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วย บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 345 ราย นักศึกษา จำนวน 460 รายและผู้นำนักศึกษา จำนวน 71 ราย จากทั้ง 3 วิทยาเขต ได้แก่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ – แพร่ เฉลิมพระเกียรติ และมหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร ระหว่างเดือน กรกฎาคม – กันยายน 2562

โดยมีผลการดำเนินงานระดับความคิดเห็นต่อจรรยาบรรณของอาจารย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย 4.06) และ**มีระดับความคิดเห็นต่อจรรยาบรรณของ** **ผู้บริหาร มหาวิทยาลัยแม่โจ้** ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมจรรยาบรรณของอาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้
กลุ่มตัวอย่างบุคลากร ได้แก่

- 1) ควรมีการจัดอบรม คุณธรรม จริยธรรม ในการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- 2) ควรมีการตรวจสอบการกระทำผิดและมีบทลงโทษที่ชัดเจนแก่ผู้กระทำผิดทุกระดับอย่างเท่าเทียม

กลุ่มตัวอย่างนักศึกษา ได้แก่

- 1) ควรมีช่องทางในการร้องเรียนการกระทำผิดสำหรับนักศึกษาที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย
- 2) หากมีการร้องเรียนการกระทำผิดควรมีการตรวจสอบการกระทำผิดอย่างความยุติธรรมและสม่ำเสมอ
- 3) มีการอบรม คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากร และ 4) มีการกำหนดบทลงโทษและมีการเอาจริงเอาจัง ในการแก้ไขปัญหา

กลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษา ได้แก่

- 1) มีช่องทางการร้องเรียนการกระทำผิดที่เข้าถึงได้ง่าย โดยจะต้องปลอดภัยแก่ผู้ให้ข้อมูลและ
- 2) อบรม คุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษา

ข้อเสนอแนะของผู้วิจัย ด้านผู้บริหาร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักศึกษาและบุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดี ไม่เลือกปฏิบัติ เห็นแก่พวกพ้อง ไม่ทุจริตประพฤติมิชอบโดยแสดงให้บุคลากรเห็นอย่างชัดเจน ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วม มีการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรในทุกช่องทาง ฯลฯ

ด้านอาจารย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ นักศึกษา มีการจัดกิจกรรมให้ความรู้ด้าน จริยธรรมแก่นักศึกษา การเชิดชูอาจารย์ตัวอย่างด้านคุณธรรม รวมถึงการลงโทษอาจารย์ที่ผิดศีลธรรม และป้องปรามอาจารย์ที่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการผิดศีลธรรมอย่างจริงจัง

โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับมหาวิทยาลัยชั้นนำ ด้านการดำเนินการของสภาพนักงานมหาวิทยาลัย

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ นำโดย รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ ประธานสภาพนักงาน จัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระเจ้าเกิ้ลลันบูรี และ มหาวิทยาลัยบูรพา ระหว่างวันที่ 29 - 31 พฤษภาคม 2562 เพื่อแลกเปลี่ยนการดำเนินการด้านสภาพนักงานต่อมหาวิทยาลัย ทั้งด้านการบริหารจัดการ ด้านสวัสดิการ อีกทั้งได้จัดทำแผนการดำเนินงานของสภาพนักงาน ประจำปี 2563 เพื่อการพัฒนาของมหาวิทยาลัยโดยการบูรณาการแผนดำเนินงานและนวัตกรรมเข้าร่วมกันเพื่อเป็นวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ในการดำเนินการต่อไป



**โครงการเจ้าภาพจัดประชุมที่ประชุมประธานสภาอาจารย์
มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) ประชุมสมัยสามัญครั้งที่ 3/2563
และพบปะรับฟังความคิดเห็นบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร**

กิจกรรม พบปะรับฟังความคิดเห็นบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร
ในวันที่ 19 มีนาคม 2563 ณ ห้องประชุมใหญ่ อาคารบุญรอด ศุภอุดมฤกษ์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร
อำเภอละแม จังหวัดชุมพร รวมจำนวนกว่า 50 คน



กิจกรรม เจ้าภาพจัดประชุมที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย
(ปอมท.)

ระหว่างวันที่ 20 - 22 มีนาคม 2563 ณ ห้องประชุมใหญ่ อาคารบุญรอด ศุภอุดมฤกษ์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร อำเภอละแม จังหวัดชุมพร โดยอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา ร่วมต้อนรับ สมาชิก ปอมท. ผู้บริหารมหาวิทยาลัย กรรมการสภานักงาน กรรมการจัดโครงการ และบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร รวมจำนวนกว่า 50 คน



โครงการยกย่องคนดีคนเก่ง เชิดชูเกียรติ และประกาศเกียรติคุณ

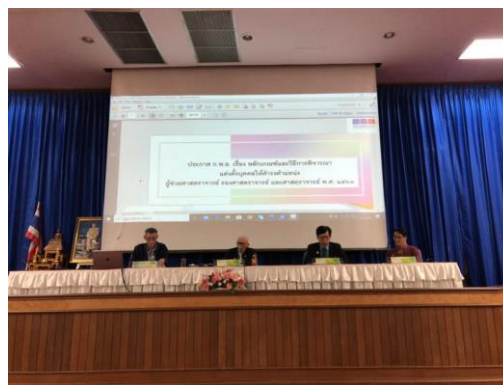
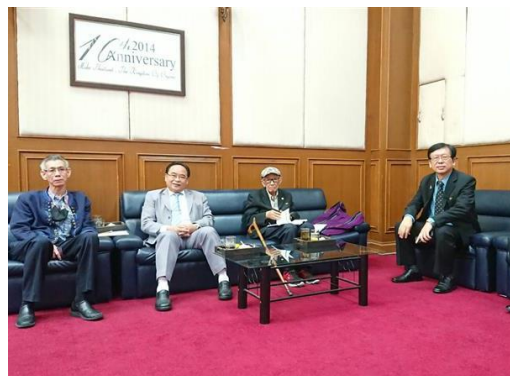
สภาพนักงานได้ตระหนักถึงความสำคัญของอาจารย์ดีเด่นและบุคลากรสายสนับสนุนดีเด่นเพื่อเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และเกิดความภาคภูมิใจกับบุคลากรผู้มีผลงานดีเด่น จึงได้จัดทำเข็มเชิดชูเกียรติ แก่สมควรให้การยกย่องเป็น “เพชรแม่โจ้” และจัดทำโล่เชิดชูเกียรติมอบแก่อาจารย์ดีเด่นและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดีเด่น เพื่อใช้มอบพิธีมอบโล่เชิดชูเกียรติพร้อมเข็มเพชรแม่โจ้แก่อาจารย์ดีเด่นและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดีเด่นมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2563 ณ ศูนย์กีฬาเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยแม่โจ้



โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์และบุคลากร มหาวิทยาลัย ประจำปี พ.ศ. 2563

กิจกรรมที่ 1 การเสวนาเรื่อง การข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการใน
หลักเกณฑ์ปัจจุบันและตามหลักเกณฑ์ใหม่ของประกาศ ก.พ.อ. และนโยบายการข้อกำหนด
ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

เมื่อวันศุกร์ที่ 28 สิงหาคม 2563 สภาพนักงานได้จัดการเสวนา เรื่อง การข้อกำหนดตำแหน่งทาง
วิชาการของบุคลากรสายวิชาการ และนโยบายการข้อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการ โดย ศาสตราจารย์ดร.สุจินต์ จินายน รองศาสตราจารย์ ดร.ญาณิน โอภาสพัฒนกิจ และ รอง
ศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง ณ ห้องข้าวหอมมะลิ อาคารเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพ
รัตนราชสุดาฯ โดยมีบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ เข้าร่วมกันเต็มห้องประชุม ภายใน
มาตรการควบคุมโรค และมีผู้เข้าร่วมรับชมแบบออนไลน์ ผ่านแอปพลิเคชัน Microsoft Teams เป็นจำนวน
มาก เนื่องจากเป็นแนวทางให้ความก้าวหน้าตามสายอาชีพของตนเองเป็นสำคัญ



กิจกรรมที่ 2 Infographic ประชาสัมพันธ์จรรยาบรรณบุคลากรมหาวิทยาลัย

เมื่อวันศุกร์ที่ 28 สิงหาคม 2563 สภานักงานได้จัดการบรรยายจรรยาบรรณบุคลากรมหาวิทยาลัยโดยใช้ Infographic โดยประธานสภานักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้เป็นผู้บรรยาย เพื่อส่งเสริมและสร้างความรู้ความเข้าใจในด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยตามระบบการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย



กิจกรรมที่ 3 การสรุปผลการดำเนินงานจรรยาบรรณและสรุปผลการดำเนินงานครบวาระ 3 ปี สภาพนักงาน

เมื่อวันที่ 20 – 22 กันยายน 2563 สภาพนักงานจัดโครงการสรุปผลการดำเนินงานจรรยาบรรณและสรุปผลการดำเนินงานครบวาระ 3 ปี สภาพนักงาน ณ มหาวิทยาลัยบูรพา และการ์เด็น ซีวิว รีสอร์ท จังหวัดชลบุรี โดยเป็นการสรุปผลการดำเนินการโครงการต่าง ๆ การเสนอแนะประเด็นต่าง ๆ ต่อมหาวิทยาลัยในตลอด 3 ปี และประเด็นที่ควรผลักดันต่อ เช่น เรื่อง การลดค่าใช้จ่ายและหารายได้ที่ชัดเจน มีการกำหนดมาตรการที่ชัดเจน และไม่กระทบสิทธิส่วนบุคคล การมีแผนแม่บท การตั้งกองทุนเงินชดเชยพนักงานเกษียณอายุ การทบทวนกฎระเบียบ ขั้นตอนที่มีความคล่องตัวเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับแล้ว การสรรหาหัวหน้าส่วนงาน และการทบทวนโครงสร้างองค์กร ซึ่งไม่เป็นการประหยัทรายจ่าย เป็นต้น



แนวทางปฏิรูปมหาวิทยาลัยแม่โจ้

โดย สภานักงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้

หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้เปลี่ยนสถานะจากส่วนราชการ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2560 บัดนี้ เป็นเวลากว่า ๓ ปีแล้ว สภานักงานเฝ้าดูการดำเนินงานนับแต่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2560 มีการศึกษาข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสำรวจความคิดเห็นบุคลากร การเข้าร่วมประชุมในคณะกรรมการต่าง ๆ เกือบทุกด้าน ตลอดจนมีการวิเคราะห์ วิจัย พบว่า นับแต่การเปลี่ยนสถานะมหาวิทยาลัย มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ผู้บริหาร นโยบาย วิธีปฏิบัติต่าง ๆ กอปรกับสถานการณ์การลดลงของจำนวนนักศึกษา รวมถึงการศึกษาเทียบเคียงกับการดำเนินงานของสถาบันการศึกษาอื่นในระดับเดียวกัน ซึ่งมหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีผลการดำเนินงานลดต่ำลงในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะเรื่องรายได้ ตรงกันข้ามยังไม่เห็นแผนแม่บทในการปรับปรุง พัฒนาโครงสร้างองค์กร อันเป็นส่วนสำคัญของการดำเนินงานแต่อย่างใด มีแต่แผนเฉพาะกิจระยะระยะสั้นชุดมาเป็นคราวๆ เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เช่น โครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ โครงการปลูกกล้วยา เป็นต้น รวมถึงการพัฒนาหลักสูตร โดยองค์รวม ก็ยังไม่มีแตกต่างจากเดิม หรือมีความสร้างสรรค์ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

ในการนี้สภานักงาน มีความห่วงใยต่ออนาคตของมหาวิทยาลัย จึงขอเสนอแนวคิดในการปฏิรูปมหาวิทยาลัย 3 ด้านหลัก งาน เงิน คน ดังนี้

1. ปฏิรูปส่วนงานและหน่วยงานต่าง ๆ

- 1.1 ต้องมีการควบคุม ส่วนงาน หน่วยงาน ได้แก่ กองต่าง ๆ เพื่อเป็นการลดต้นทุนการดำเนินงาน ทั้งนี้ควรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล และมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ให้ชัดเจน โดยบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ต้องมีความกล้าที่จะพัฒนาและตัดสินใจโดยเร็ว

เหตุผล ค่าใช้จ่ายของแต่ละหน่วยงานมีมากขึ้นตามลำดับเพราะโครงสร้างองค์กร ซึ่งมีผลต่อค่าใช้จ่ายในตำแหน่งงานต่าง ๆ ขณะที่จำนวนนักศึกษาลดลงทำให้บางตำแหน่งงานไม่มีความจำเป็นอีกต่อไป รวมถึงการกำหนดหน่วยงานใหม่ เช่น กองต่าง ๆ ที่มีหน้าที่ไม่ชัดเจนและซ้ำซ้อน หรือ มีภาระงานที่น้อยเกินไปเมื่อเทียบกับระดับหน่วยงาน

- 1.2 สร้างและพัฒนาระบบงานที่มีประสิทธิภาพ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติงานที่มุ่งผลงาน (result) เป็นสำคัญ เช่น การกำหนดตำแหน่ง หน้าที่ รวมถึงจำนวนคนที่เหมาะสมกับงาน มีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานจากส่วนกลางว่ามีความคุ้มค่าหรือไม่ คุณภาพเพียงใด งานใดควรลด งานใดควรเพิ่ม

เหตุผล ปัจจุบันยังมีงานส่วนเกิน คือ งานที่ไม่มีความจำเป็นแล้ว หรือ บางคนยังทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ เช่น มาสาย กลับก่อน ทำงานส่วนตัวมากกว่างานในหน้าที่ เป็นต้น

- 1.3 การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ (smart office) โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ ทั้งนี้ให้พิจารณาเทคโนโลยีเพื่อทดแทนการจ้างบุคลากรเพิ่มในอนาคต นับตั้งแต่งานสนับสนุน (back office) จนถึงการให้บริการแก่นักศึกษาด้วยระบบ one stop service เป็นต้น

เหตุผล การให้บริการที่รวดเร็ว รวมถึงงานที่มีประสิทธิภาพในยุค 5 G จำเป็นต้องเร่งพัฒนาและวางแผนในระยะยาว

2. ปฏิรูปการจัดการบุคคล

- 2.1 ลดหรือระงับการจัดจ้างบุคลากรที่ไม่จำเป็น ต้องมีความจริงจังและพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนการจัดจ้างบุคลากรในตำแหน่งใหม่ทุกกรณี โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้บริหารระดับสูงที่อ้างถึงความจำเป็นอยู่บ่อยครั้ง ไม่ควรมีประโยชน์แอบแฝงต่าง ๆ

เหตุผล แม้จะมีนโยบายชะลอการจัดจ้างพนักงาน แต่มักมีกรณียกเว้นเป็นพิเศษในการจัดจ้างบุคคลเข้ามาทำงานเฉพาะกิจเป็นระยะ

2.2 มหาวิทยาลัยควรมอบหมายงานหรือสร้างประโยชน์จากบุคลากรอย่างเต็มที่
เต็มความสามารถ เช่น คณาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ มีคุณภาพสูง
เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภายนอก ควรมีการเฉพาะเพื่อสร้างประโยชน์
แก่มหาวิทยาลัยด้วยวิธีการที่แตกต่างออกไป อาจารย์รวบรวมมาเป็นมันสมอง
ขององค์กร (Think Tank)

เหตุผล แก้ปัญหาเรื่องหน่วยงานไม่สามารถใช้ประโยชน์จากบุคลากรได้
อย่างเต็มประสิทธิภาพ (ผลิตภาพต่ำ) บุคลากรที่มีความสามารถออกไป
สร้างประโยชน์ให้แก่หน่วยงานภายนอก

2.3 มีวิธีการคัดกรองบุคลากรที่ขาดประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงมี
มาตรการใน การตักเตือนและลงโทษอย่างชัดเจน

เหตุผล เนื่องจากมีบุคลากรบางส่วนทำงานไม่เต็มที่เต็มความสามารถ
ซึ่งอาจเกิด จากความไม่ตระหนักในหน้าที่ของบุคลากร และขาดการกำกับ
ควบคุมติดตามงานของหัวหน้าหน่วยงานอย่างจริงจัง ถึงขั้นมีการใช้เวลา
งานไปทำธุรกิจส่วนตัว

2.4 การสรรหาหัวหน้าส่วนงานขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากร ที่ทราบเป็น
อย่างดีว่าใครเหมาะกับการเป็นผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานตนเอง จึงควร
ปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับโดยเร็ว

เหตุผล หัวหน้าส่วนงานควรเป็นบุคคลที่รู้ลึก รู้จริงเกี่ยวกับส่วนงาน
มีวิสัยทัศน์นำพาส่วนงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า และเป็นผู้ได้รับการ
ยอมรับจากสมาชิกของส่วนงาน

2.5 มาตรการการให้รางวัล และการลงโทษต่อการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (ไม่ใช่การ
ลงโทษทางวินัย) เช่น มีแนวปฏิบัติต่อผู้ทำงานล่าช้า หรือทำงานผิดพลาด
บ่อยครั้ง และควรพัฒนาการให้รางวัลต่อบุคลากรในรูปแบบใหม่ ๆ เช่น
รางวัลผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือ รางวัลผู้สร้างรายได้แก่องค์กร

เหตุผล เนื่องจากการทำงานที่ผิดพลาดทำให้เกิดความเสียหายโดยรวม
บ่อยครั้ง แต่ขาดมาตรการการตักเตือนหรือลงโทษ ทำให้ความผิดพลาด
ยังคงเกิดขึ้นซ้ำ

2.6 พัฒนาคณาจารย์ในด้านการเรียนการสอน โดยเน้นเพิ่มทักษะให้นักศึกษาสามารถทำงานในอนาคตมากกว่าการเรียนรู้เน้นทฤษฎี

เหตุผล ในยุคที่เปลี่ยนแปลงนี้ สถานประกอบการต้องการบัณฑิตที่มีทักษะ สามารถทำงานได้ทันที ขณะที่ความรู้ในบางเรื่องนักศึกษาสามารถค้นคว้าด้วยตนเองได้ รูปแบบการสอนในอดีตจึงต้องเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับยุคสมัย

2.7 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้บริหารระดับสูง เป็นหัวใจสำคัญของการปฏิบัติตนเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ผู้บริหารควรดเว้นการเป็นผู้ดำเนินโครงการต่าง ๆ ที่มีค่าตอบแทน เช่น การทำวิจัย บริการวิชาการ แต่ควรทำหน้าที่บริหารเป็นหลักมากกว่าและใช้เวลาพัฒนาหน่วยงานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ควรเสียสละโดยการเป็นแบบอย่างในการงดรับผลตอบแทนบางด้าน เช่น ค่าเหมาจ่ายพาหนะ แต่ใช้รถของทางราชการแทน เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย เป็นต้น

เหตุผล มีผู้บริหารบางคนยังทำวิจัย บริการวิชาการโดยได้รับผลตอบแทนไปพร้อม ๆ กับงานบริหาร รวมถึงการร้องขอให้บุคลากรประหยัดค่าใช้จ่าย แต่ส่วนตนไม่มีการแสดงให้เห็นถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี

3. ปฏิรูประบบการเงิน

3.1 ควรวิเคราะห์และแสดงถึงฐานะทางการเงินของมหาวิทยาลัย และแต่ละส่วนงาน อย่างชัดเจน ให้บุคลากรได้ทราบว่า สถานะทางการเงินปัจจุบันเป็นอย่างไร คงอยู่ได้นานเพียงใด และผู้บริหารมีแนวทางแก้ไขในแต่ละระดับอย่างไรบ้าง

เหตุผล บุคลากรส่วนใหญ่ทราบเพียงว่าผลการดำเนินงานส่วนใหญ่ลดลงงบประมาณลดลง แต่ไม่ทราบรายละเอียด และแนวทางแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน

3.2 มหาวิทยาลัยและส่วนงาน ควรแสดงถึงแผนการหารายได้ในระยะปานกลางถึงระยะยาวว่ามีวิธีการ แผนการหารายได้อย่างไร เพื่อให้เห็นภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยต่อไปในอนาคต

เหตุผล ปัจจุบันมีเพียงแผนการรับนักศึกษาประจำปีเท่านั้น มหาวิทยาลัยควรมีแผนการสร้างรายได้จากแหล่งอื่นที่ชัดเจน สำหรับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยต่อไปในอนาคต

3.3 ควรมีแผนการลดค่าใช้จ่ายในระยะสั้น ระยะปานกลาง ทั้งองค์กรอย่างเป็นระบบ และเท่าเทียมกัน

เหตุผล การลดค่าใช้จ่ายในปัจจุบันมักคิดแยกส่วนและไม่เป็นระบบ ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ และบางสิ่งที่ไม่ควรลดไม่ได้ลด แต่กลับลดในสิ่งที่ไม่จำเป็นต้องลด เป็นต้น

3.4 ควรมีคณะกรรมการกลั่นกรองโครงการที่ต้องใช้เงินจำนวนมาก แต่ได้รับผลงานตอบแทนไม่คุ้มค่า รวมถึงโครงการที่ทำซ้ำซ้อนกันในแต่ละหน่วยงาน

เหตุผล ยังคงมีโครงการที่ใช้เงินจำนวนมากแต่ได้ผลงานที่ไม่คุ้มค่ากับภาพรวมองค์กรบางหน่วยงานพยายามใช้งบประมาณให้หมดไป ตามที่ตนคิดว่าเป็นหน้าที่ และมีโครงการไม่น้อยที่มีความซ้ำซ้อน เพราะขาดการบูรณาการร่วมกัน

3.5 ปรับเปลี่ยนค่าบำรุงการศึกษาให้เป็นระบบเหมาจ่ายทั้งหมด และมีการจัดสรรอย่าง เป็นธรรม

เหตุผล ปัจจุบันหลักสูตรส่วนใหญ่ยังมีการเก็บค่าบำรุงการศึกษาแบบหน่วยกิต มีเพียงบางหลักสูตรที่เป็นแบบเหมาจ่าย ซึ่งก็ใช้หลักการต่างกันทำให้เกิดความสับสน มีการเสนอให้ปรับเปลี่ยนหลายครั้ง แต่ขาดการตัดสินใจ รวมถึงการจัดสรรเงินไปยังหน่วยงานยังมีความเหลื่อมล้ำในบางกรณี

3.6 ปรับเปลี่ยนระเบียบ วิธีปฏิบัติทางการเงินให้มีความคล่องตัว เหมาะสมกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

เหตุผล ระยะเวลา 3 ปีที่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ไม่มีการปฏิบัติที่แตกต่างทางการเงินอย่างมีนัยสำคัญแต่อย่างใด มีการนำเสนอปัญหาจำนวนมาก แต่ขาดผู้วิเคราะห์ ที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา หรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอย่างแท้จริง

ภาคผนวก

- ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง แนวปฏิบัติการจัดการข้อร้องเรียน



ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง แนวปฏิบัติการจัดการข้อร้องเรียน

เพื่อให้การดำเนินการจัดการข้อร้องเรียน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลแสดงถึงความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และมหาวิทยาลัยมีเจตนาที่มุ่งมั่นที่จะผลักดันนโยบายป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ และ มาตรา ๓๘ (๑) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงออกประกาศแนวปฏิบัติการจัดการข้อร้องเรียน ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง แนวปฏิบัติการจัดการข้อร้องเรียน”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง มาตรการการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยแม่โจ้

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ ลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และพนักงานส่วนงาน

“ผู้ร้องเรียน” หมายความว่า ผู้ยื่นข้อร้องเรียน กล่าวโทษ เสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะหรือหน่วยงานของรัฐซึ่งส่งต่อข้อร้องเรียน กล่าวโทษ ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“ข้อร้องเรียน” หมายความว่า เรื่องที่ผู้ร้องเรียนได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหาย หรืออาจจะต้องเดือดร้อนหรือเสียหาย โดยมีอาจหลีกเลี่ยงได้ ไม่ว่าจะมิคู่กรณีหรือไม่ก็ตาม ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของมหาวิทยาลัย คำชมเชย การสอบถาม หรือร้องขอข้อมูล การร้องเรียนกล่าวโทษผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยกรณีกระทำความผิดวินัย อันเนื่องมาจากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ หรือใช้อำนาจหน้าที่โดยทุจริต ปฏิบัติหรือละเว้น การปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายของทางราชการ หรือของมหาวิทยาลัย รวมถึงเรื่องที่ได้รับการร้องทุกข์จากศูนย์ดำรงธรรม กระทรวงมหาดไทย สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ป.ป.ง.) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

ข้อ ๕ กำหนดประเภทของข้อร้องเรียน ดังต่อไปนี้

- (๑) กระทำการทุจริตต่อหน้าที่
- (๒) การประพฤติมิชอบในหน้าที่ หรือจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
- (๓) ละเลยหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติ
- (๔) ปฏิบัติหน้าที่ล่าช้าเกินสมควร
- (๕) กระทำการนอกเหนืออำนาจหน้าที่ หรือขัดหรือไม่ถูกต้องตามกฎหมาย
- (๖) ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย

ข้อ ๖ ผู้ร้องเรียนสามารถส่งข้อร้องเรียนถึงมหาวิทยาลัยผ่านช่องทางแจ้งข้อร้องเรียน ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ โดยข้อร้องเรียนต้องประกอบด้วยรายการ ดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อและที่อยู่ของผู้ร้องเรียนหมายเลขโทรศัพท์ หรือ E-mail เพื่อมหาวิทยาลัย สามารถตรวจสอบความเป็นตัวตนของผู้ร้องเรียนและตอบกลับได้
- (๒) ชื่อหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องที่เป็นเหตุแห่งการร้องเรียน
- (๓) เรื่องอันเป็นเหตุแห่งการร้องเรียน โดยระบุรายละเอียดข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์ เกี่ยวกับข้อร้องเรียนตามสมควรและใช้ถ้อยคำสุภาพ
- (๔) ผู้ร้องเรียนจะยื่นข้อร้องเรียนแทนผู้อื่นมิได้ เว้นแต่เป็นผู้รับมอบอำนาจตามกฎหมายการดำเนินการแทนผู้เยาว์ ผู้ไร้ความสามารถ หรือผู้เสมือนไร้ความสามารถ ซึ่งอยู่ในความดูแลของผู้รับบริการตามที่กฎหมายกำหนด
- (๕) ลายมือชื่อของผู้ร้องเรียน
- (๖) ระบุวัน เดือน ปี
- (๗) ระบุพยานเอกสาร พยานวัตถุ พยานบุคคล (ถ้ามี)

ข้อ ๓/ กำหนดช่องทางการแจ้งข้อร้องเรียน ดังนี้

(๑) ยื่นข้อร้องเรียนด้วยตนเอง ที่ศูนย์รับข้อร้องเรียน กองกลาง สำนักงานมหาวิทยาลัย

(๒) ส่งข้อร้องเรียนทางไปรษณีย์ ไปยังศูนย์รับข้อร้องเรียน กองกลาง สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เลขที่ ๖๓ หมู่ ๔ ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๙๐

(๓) ส่งข้อร้องเรียนผ่านสายตรงอธิการบดี

(๔) ส่งข้อร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ศูนย์รับข้อร้องเรียน

ให้กองกลาง สำนักงานมหาวิทยาลัยจัดตั้งศูนย์รับข้อร้องเรียน และให้อธิการบดีมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยคนหนึ่งปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์รับข้อร้องเรียน เพื่อดำเนินการตามแนวปฏิบัติการจัดการข้อร้องเรียนที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการจัดการข้อร้องเรียนปกปิดและปกป้องผู้ร้องเรียนตามสมควร

ข้อ ๔ ให้มีคณะกรรมการจัดการข้อร้องเรียนคณะหนึ่ง ซึ่งแต่งตั้งโดยอธิการบดี โดยมีองค์ประกอบดังนี้

(๑) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย คนหนึ่ง เป็นประธานกรรมการ

(๒) รองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย คนหนึ่ง เป็นรองประธานกรรมการ

(๓) ประธานสภาพนักงาน เป็นกรรมการ

(๔) หัวหน้าฝ่ายกฎหมาย เป็นกรรมการ

(๕) ผู้อำนวยการกองกลาง เป็นกรรมการ

(๖) ผู้อำนวยการกองเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นกรรมการ

(๗) หัวหน้าศูนย์รับข้อร้องเรียน เป็นกรรมการและเลขานุการ

(๘) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์รับข้อร้องเรียน จำนวนไม่เกินสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๕ ให้คณะกรรมการจัดการข้อร้องเรียนมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) กำหนดแนวทาง วิธีการบริหารจัดการข้อร้องเรียนวิเคราะห์ข้อร้องเรียน และบริหารจัดการข้อร้องเรียนให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด

(๒) กำกับดูแลบริหารจัดการศูนย์รับข้อร้องเรียนให้เป็นไปตามแนวทางที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(๓) ติดตามประเมินผลและสรุปผลการดำเนินการ พร้อมขอเสนอแนะ เสนอต่ออธิการบดีทุกเดือน

(๔) เสนออธิการบดีเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

(๕) ติดตามผลการดำเนินการตามข้อร้องเรียนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเก็บรวบรวมข้อร้องเรียนเป็นฐานข้อมูล

(๖) อื่น ๆ ที่อธิการบดีมอบหมาย

ข้อ ๑๐ กำหนดระดับผลกระทบของข้อร้องเรียนและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการแก้ไข ดังนี้

(๑) ผลกระทบระดับ ๔ รุนแรงมาก เป็นกรณีที่ผู้ร้องเรียนได้รับความเดือดร้อน หรือ เรื่องที่สร้างความเสื่อมเสียต่อชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย หากแก้ไขปัญหาล่าช้าจะส่งผลกระทบหรือสร้างความเสียหายโดยมีอาจหลีกเลี่ยงได้ ต้องดำเนินการแก้ไข ภายในสี่สิบสี่ชั่วโมง

(๒) ผลกระทบระดับ ๓ รุนแรง เป็นกรณีที่ผู้ร้องเรียนได้รับความเดือดร้อน และสามารถแก้ไขได้โดยหน่วยงานเดียว อาทิ การร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมกรให้บริการของผู้ปฏิบัติงาน หรือคุณภาพการให้บริการของหน่วยงาน หรือเป็นกรณีการสอบถามหรือร้องขอเอกสารหรือข้อมูลทั่วไป ต้องดำเนินการแก้ไขภายในเจ็ดวัน

(๓) ผลกระทบระดับ ๒ รุนแรงปานกลาง เป็นกรณีที่ผู้ร้องเรียนได้รับความเดือดร้อน แต่ไม่สามารถแก้ไขได้โดยหน่วยงานเดียว หรือเป็นข้อร้องเรียนเชิงนโยบาย ต้องอาศัยการพิจารณาของผู้บริหารระดับสูง หรือเป็นกรณีร้องเรียนกล่าวโทษผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ต้องดำเนินการแก้ไข ภายในสามสิบวัน

(๔) ผลกระทบระดับ ๑ ไม่รุนแรง เป็นกรณีที่ผู้ร้องเรียนไม่ได้รับความเดือดร้อน แต่ส่งเรื่องมาเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา หรือการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย ให้ดำเนินการแก้ไข ภายในเก้าสิบวัน

(๕) ผลกระทบระดับ ๐ ไม่ส่งผลกระทบ เป็นกรณีที่ผู้ร้องเรียนได้รับความเดือดร้อน แต่ส่งเรื่องมาเพื่อการชมเชย หรือเป็นข้อร้องเรียนที่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของมหาวิทยาลัย หรือเป็นกรณีที่ข้อร้องเรียนเกิดจากความเข้าใจผิดของผู้ร้องเรียน ไม่ต้องดำเนินการใด ๆ แต่ต้องแจ้งให้ผู้ร้องเรียนทราบ

ข้อ ๑๑ กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานของศูนย์รับข้อร้องเรียน ในการจัดการข้อร้องเรียน ดังนี้

(๑) เมื่อได้รับข้อร้องเรียน ให้หัวหน้าศูนย์รับข้อร้องเรียนตรวจสอบข้อร้องเรียน ลงทะเบียนรับเรื่อง พิจารณาระดับผลกระทบของข้อร้องเรียน และส่งให้ส่วนงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือเจ้าของเรื่องดำเนินการแก้ไขภายในกรอบเวลาที่กำหนด

กรณีข้อร้องเรียนเชิงนโยบายหรือข้อร้องเรียนที่อาจเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน ให้หัวหน้าศูนย์รับเรื่องร้องเรียนเสนอความเห็นต่ออธิการบดี เพื่อพิจารณาสั่งการ

(๒) เมื่อส่วนงานหรือหน่วยงานเจ้าของเรื่องได้รับเรื่อง จะต้องดำเนินการแก้ไขภายในกรอบเวลาที่กำหนด แล้วแจ้งผลการดำเนินการมายังหัวหน้าศูนย์รับข้อร้องเรียน

กรณีที่ส่วนงานหรือหน่วยงานเจ้าของเรื่องไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ภายในกรอบเวลาที่กำหนด หรือไม่สามารถดำเนินการได้ด้วยเหตุใด ๆ ให้รายงานต่อศูนย์รับข้อร้องเรียนพร้อมชี้แจงเหตุผล ในกรณีนี้ให้ศูนย์รับข้อร้องเรียนมีหนังสือแจ้งผู้ร้องเรียนทราบความคืบหน้าเป็นระยะด้วย

(๓) เมื่อส่วนงานหรือหน่วยงานเจ้าของเรื่องได้ดำเนินการตามข้อร้องเรียนจนได้ข้อยุติแล้วให้ศูนย์รับข้อร้องเรียนมีหนังสือแจ้งผู้ร้องเรียนทราบถึงผลการดำเนินการนั้น

ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการจนได้ข้อยุติ ให้ชี้แจงเหตุผลให้ผู้ร้องเรียนได้รับทราบข้อเท็จจริงเป็นกรณี ๆ ไป

(๔) การรายงานผลการดำเนินการต่ออธิการบดี ให้ส่วนงานหรือหน่วยงานเจ้าของเรื่องรายงานผ่านศูนย์รับข้อร้องเรียน

(๕) ศูนย์รับข้อร้องเรียนอาจจัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ร้องเรียนแนบไปกับหนังสือตอบผู้ร้องเรียน หรืออาจใช้วิธีการสอบถามไปยังผู้ร้องเรียนทางโทรศัพท์ หรือวิธีการอื่นใดที่ได้มาซึ่งคำตอบตามแบบสอบถามนั้น เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลนำเสนอต่อคณะกรรมการจัดการข้อร้องเรียนต่อไป

(๖) กรณีมีข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตหรือประพฤติดีมิชอบในหน้าที่หรือจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย หรือเรื่องที่ได้รับการร้องทุกข์กล่าวโทษจากหน่วยงานอื่นของรัฐให้ศูนย์รับข้อร้องเรียนส่งต่อให้ฝ่ายกฎหมาย เพื่อเสนออธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงหรือสอบสวนทางวินัย หรือดำเนินการตามกฎหมายต่อไป ทั้งนี้ ภายในสิบห้าวันทำการนับแต่วันที่ศูนย์รับข้อร้องเรียนรับเรื่อง

(๗) หัวหน้าศูนย์รับข้อร้องเรียนอาจพิจารณาให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง หรือใกล้เคียงให้ยุติเรื่องในกรณีที่ข้อร้องเรียนอาจเกิดจากความเข้าใจผิดของผู้ร้องเรียน ก็ได้

(๘) ให้หัวหน้าศูนย์รับข้อร้องเรียนสรุปผลการดำเนินงานและรายงานต่อคณะกรรมการจัดการข้อร้องเรียนทุกหกเดือน

ข้อ ๑๒ มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาไม่รับข้อร้องเรียนของผู้ร้องเรียนไว้ดำเนินการก็ได้ ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับนโยบายของรัฐบาล

(๓) ข้อร้องเรียนที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรม หรือเป็นข้อร้องเรียนที่ศาลได้มีคำพิพากษาหรือคำสั่งถึงที่สุดแล้ว

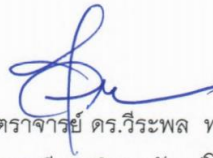
-๖-

(๔) ข้อร้องเรียนที่มีข้อมูลไม่ชัดเจนเพียงพอ หรือไม่สามารถหาแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมได้ หรือกรณีของบัตรสนเท่ห์ที่ไม่ระบุพยานหลักฐานหรือกรณีแวดล้อมที่ขัดแย้งตลอดจนพยานบุคคลที่แน่นอน

(๕) ข้อร้องเรียนที่หน่วยงานอื่นได้ดำเนินการตรวจสอบ พิจารณาวินิจฉัย และสรุปผลการพิจารณาเป็นที่เรียบร้อยแล้ว อาทิ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) และสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ป.ป.ง.)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

- เอกสารผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะสภาพนักงาน

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานสมาคมอาจารย์ โทร. ๓๐๒๐
ที่ ศธ ๐๕๓๓.๑.๑/๒๐๖๕ วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๐
เรื่อง ข้อเสนอแนะเรื่อง บัญชีค่าจ้างขั้นต่ำของสหภาพนักการศึกษาไทย

เรียน อธิการบดี

ด้วยที่ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน ในการประชุมสมัยสามัญ ครั้งที่ ๑๒๕๖๐ เมื่อ วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบเรื่องบัญชีค่าจ้างขั้นต่ำของสหภาพนักการศึกษาไทย โดยได้เปรียบเทียบกับระหว่าง บัญชีค่าจ้างขั้นต่ำของสหภาพการและลูกจ้างประจำที่เปลี่ยนสถานะจากพนักงานงานมหาวิทยาลัย ประการ ๓ วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ และบัญชีค่าจ้างขั้นต่ำของสหภาพนักการศึกษาไทย ประการ ๓ วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๑ (ตามประกาศ และรายการเปรียบเทียบบัญชีเงินเดือน) ที่ประชุมจึงมีมติให้ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัยให้พิจารณาถึงความเหมาะสมและแตกต่างระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานะ และพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้นำมาปรับใช้กับงานที่ตนทำ พ.บ. มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ มี ดังนี้

- มหาวิทยาลัยควรพิจารณาปรับบัญชีค่าจ้างขั้นต่ำของพนักงานมหาวิทยาลัยเดิม และพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานะภาพ ให้เป็นบัญชีเดียวกัน ทั้งนี้ ข้อเสนอของมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เช่น มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ใช้บัญชีค่าจ้างขั้นต่ำของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นบัญชีเดียวกัน
- บัญชีค่าจ้างขั้นต่ำของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ด้านค่าตอบแทนการของบุคลากรสายวิชาการ เช่น ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และตำแหน่งประจักษ์ศิลปาคมหรือเชี่ยวชาญเฉพาะของบุคลากรสายสนับสนุน เช่น ระดับชำนาญการพิเศษ ศึกษาเพื่อเลื่อนขั้นขึ้น เป็นต้นอย่างชัดเจน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และเห็นควรนำเสนอบัญชีประชุม ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาต่อไปด้วย

จะขอคุณถึง

ผอ.น. อดิศักดิ์ (รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาอุทก)

ประธานสภาพนักงาน

(นายปณัฏ์ พันธุศิริ)
ผู้อำนวยการกองกลาง

นางสาวอัญญา สัตย์โพธิ์
รองอธิการบดี

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานสมาคมอาจารย์ โทร. ๓๐๒๐
ที่ ศธ ๐๕๓๓.๑.๑/๒๐๖๕ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๑
เรื่อง ข้อเสนอแนะเรื่อง วิกฤติการจราจรในมหาวิทยาลัยแม่โจ้

เรียน อธิการบดี

ด้วยที่ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน ในการประชุมสมัยสามัญ ครั้งที่ ๑๒๕๖๐ เมื่อ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบเรื่อง วิกฤติการจราจรในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการติดต่อยุทธศาสตร์หน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ไม่มีข้อควรพิจารณาที่สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะในการศึกษาในมหาวิทยาลัยต่อมหาวิทยาลัยให้พิจารณา ดังนี้

- ทุกหน่วยงาน ควรจัดทำแผนจราจรสำหรับพื้นที่ของตน
- ทุกหน่วยงาน ควรจัดทำแผนจราจรไว้สำหรับใช้บริหารงานในกรณีฉุกเฉินในสถานการณ์ที่ไม่ใช่เป็นการให้บริการปกติโดยรถโดยสารสาธารณะเป็นรถ ซึ่งทำให้ไม่มีพื้นที่สำหรับใช้จอดรถจักรยานยนต์
- ควรจัดทำแผนที่แสดงจุดจอดรถจักรยานยนต์ และนิตินายอย่างเพียงพอ และแก้ปัญหาการจราจรในบริเวณนี้และระยะยาวโดยเร่งด่วน เพื่อสนองนโยบายมหาวิทยาลัย Green University

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาอุทก)

ประธานสภาพนักงาน

ผอ.น. อดิศักดิ์ (รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาอุทก)

ผู้อำนวยการกองกลาง

(นายปณัฏ์ พันธุศิริ)
ผู้อำนวยการกองกลาง

นางสาวอัญญา สัตย์โพธิ์
รองอธิการบดี

23 มี.ค. 2561

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานสมาคมอาจารย์ โทร. ๓๐๒๐
ที่ ศธ ๐๕๓๓.๑.๑/๒๐๖๕ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๑
เรื่อง ข้อเสนอแนะเรื่อง การจ้างงานในสหภาพนักการศึกษาไทย

เรียน อธิการบดี

ด้วยที่ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน ในการประชุมสมัยสามัญ ครั้งที่ ๑๒๕๖๐ เมื่อ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบเรื่อง การจ้างงานในสหภาพนักการศึกษาไทย โดยที่ประชุมได้มีมติให้เสนอแนะทางกฎหมาย ดังนี้

- มหาวิทยาลัยควรพิจารณาความจำเป็นในการพิจารณาการจ้างงานตามสายสนับสนุน สำหรับบุคลากรที่จะกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้มีระดับความเหมาะสมและกำหนดค่าตอบแทนโดยเร็ว เช่น ในเชิงโอกาส ขณะเดียวกันบุคลากรหน่วยงานในกำกับเป็นเชิงโอกาสอยู่กว่าหน่วยงานอื่นไม่มีความเหมาะสมในการจ้างงานในระดับที่สูงขึ้นได้เสมอ ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยค่าตอบแทนไม่เหมาะสมเท่าเทียมกัน
- ความชัดเจนของความสัมพันธ์ในตำแหน่ง (career path) ของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านวิชาการ เช่น นักวิจัย นักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น ควรพิจารณาการกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้สอดคล้องกับบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) โดยไม่ต้องรอการพิจารณาตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นคราว ๆ ไป เพราะมีมติที่เห็นด้วยว่าบุคลากรสายวิชาการมีความเหมาะสมกับบุคลากรสายสนับสนุนด้านอื่น ๆ ที่สำคัญหากเป็นไปได้ทางความเหมาะสม ก็จะได้ไม่เกิดปัญหาการอุปถัมภ์กันเป็นสายวิชาการ (อาจารย์) อีกด้วย
- นอกจากประเด็นข้างต้น ที่ประชุมเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรให้สนับสนุนการจัดสรรงบประมาณในการไม่สนับสนุนงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานอธิการบดี (ปัจจุบันไม่มีในบาท) ประโยชน์ของการนำเสนอความเห็นต่อการกำหนดค่าตอบแทนทางวิชาการ เช่นเดียวกับคณะ หรือวิทยาลัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และเห็นควรนำเสนอบัญชีประชุม ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาต่อไปด้วย

จะขอคุณถึง

ผอ.น. อดิศักดิ์ (รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาอุทก)

ประธานสภาพนักงาน

(นายปณัฏ์ พันธุศิริ)
ผู้อำนวยการกองกลาง

นางสาวอัญญา สัตย์โพธิ์
รองอธิการบดี

23 มี.ค. 2561

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานสมาคมอาจารย์ โทร. ๓๐๒๐
ที่ ศธ ๐๕๓๓.๑.๑/๒๐๖๕ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑
เรื่อง ข้อเสนอแนะเรื่อง การจ้างงานในสหภาพนักการศึกษาไทย

เรียน อธิการบดี

ด้วยที่ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน ในการประชุมสมัยสามัญ ครั้งที่ ๑๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ได้มีการพิจารณาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย โดยประเด็นการจ้างงานในสหภาพนักการศึกษาไทย ดังนี้

- มหาวิทยาลัยควรพิจารณาการจ้างงานในตำแหน่งงานมหาวิทยาลัย ในกลุ่มที่ได้เปลี่ยนสถานะจากพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำได้ทราบว่ามี การกำหนดแผนและวิธีการจ้างงานในส่วนที่เห็นแก่พนักงานมหาวิทยาลัยเหล่านั้นอย่างไร เมื่อใดรวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยที่เกษียณอายุราชการไปแล้ว และที่สำคัญได้มีการจัดทำงบประมาณเงินสด (Cash Flow) ระยะ ๓-๕ ปี ของการจ้างงานในตำแหน่งเดิมในขณะนั้นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือไม่มี อย่างไร เพื่อทราบถึงสถานการณ์เงินที่ชัดเจนของมหาวิทยาลัยในส่วนของการจ้างงาน
- ควรพิจารณาและจัดบุคลากรสายวิชาการหรือรองอธิการบดีเสนอให้เปลี่ยนตำแหน่งจาก ๒๕๖๐ มาจ้างงานประจำจะพิจารณาเงินงบประมาณเพิ่มเติมในตำแหน่งงานในมหาวิทยาลัยเป็นร้อยละ ๔ คิดตาม แต่อย่างไรก็ตามหากสถาบันการศึกษาได้กำหนดค่าการเลื่อนขั้นเป็นประจำปีให้พนักงานมหาวิทยาลัยแตกต่างกับไม่ได้แต่ควรร้อยละ ๔-๖ หรือบางกรณีอาจมากกว่านั้น สำหรับมหาวิทยาลัยแม่โจ้มีสัดส่วนของปีงบประมาณ ๒๕๖๐ มาประมาณ ๕ เดือนแล้ว บุคลากรที่ได้รับการจ้างงานแล้วและมีการเลื่อนขั้นเป็นประจำปีจำนวนมาก ที่ประชุมสภาพนักงานเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรพิจารณาและจัดให้บุคลากรได้รับทราบโดยทั่วถึง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และเห็นควรนำเสนอบัญชีประชุม คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาต่อไปด้วย

จะขอคุณถึง

ผอ.น. อดิศักดิ์ (รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาอุทก)

ประธานสภาพนักงาน

(นายปณัฏ์ พันธุศิริ)
ผู้อำนวยการกองกลาง

นางสาวอัญญา สัตย์โพธิ์
รองอธิการบดี

23 มี.ค. 2561



ส่วนที่สี่

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานสมาคมอาจารย์ โทร. ๓๐๒๐
ที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๗/ ๖๐๒๒ วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ข้อเสนอแนะจากมติที่ประชุมคณะกรรมการสภาพนํ้างานต่อสภามหาวิทยาลัย กรณีผู้บริหารของมหาวิทยาลัยธรรมะภิบาล ครั้งที่ ๒

เรียน เลขาธิการสภามหาวิทยาลัย

ด้วยที่ประชุมคณะกรรมการสภาพนํ้างาน สมัชชาสามัญ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๑ ได้มีมติให้ติดตามเรื่องกรณีที่เกี่ยวข้องกับการขาดความน่าเชื่อถือของผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยธรรมะภิบาล เนื่องจากสภาพนํ้างานมีความเป็นห่วงในสื่อเสียงและภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ตามที่ปรากฏในสื่อต่าง ๆ โดยตลอด และที่ผ่านมาสภาพนํ้างาน โดยมติที่ประชุมคณะกรรมการสภาพนํ้างาน สมัชชาสามัญ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๑ ได้ทำหนังสือขอให้สภามหาวิทยาลัยดำเนินการแก้ไขปัญหานี้โดยเร่งด่วน ตามหนังสือที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๗/๖๐๒๒ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๑ จนบัดนี้สภาพนํ้างานยังไม่ได้รับการแก้ไขจากสภามหาวิทยาลัยต่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

จากการแถลงข่าวร่วมระหว่างมหาวิทยาลัยกับสภามหาวิทยาลัย โดย รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา เลขาธิการสภามหาวิทยาลัยและรองอธิการบดี ต่อสื่อมวลชน เมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมสภามหาวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี ว่าได้รับหนังสือ จากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) อย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๑ ต่อกรณี การขู่ความผิดของผู้บริหาร ๒ กรณี คือ

๑) กรณีที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยท่านหนึ่งใช้รถยนต์ยี่ห้อหรูคันหนึ่งเพื่อเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่และนำเบาะรถยนต์ไปใช้ในทางอื้อฉาวและนำรถคันนี้ไปจอดในที่สาธารณะโดยไม่ได้รับอนุญาต ซึ่งเป็นการผิดวินัย

๒) กรณีที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยท่านหนึ่งใช้รถยนต์ส่วนตัวของมหาวิทยาลัยไปใช้ ทั้งที่ได้ออกใบคำขอรถแทนหน้างานในการบริหารจัดการประจำตำแหน่งแล้ว

โดยที่คณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ได้มีมติชี้แจงความผิดทั้งสองกรณีว่า ผู้บริหารดังกล่าวมีพฤติการณ์แสดงถึงการทุจริต หรือประพฤติมิชอบในทางราชการ ก่อ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา หรือ มีพฤติการณ์อื่นใดในทางทุจริต จึงได้สั่งระงับไว้ ปบ. ดำเนินการตรวจสอบทางกฎหมาย รวมถึงส่งเรื่องให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอ คสช. ใช้ ม.๔๔ กับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประกอบกับ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้มีหนังสือแจ้งในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย...

มหาวิทยาลัย...

- ๒ -

มหาวิทยาลัยเรื่อง มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑ ที่ได้กำหนดหลักเกณฑ์การดำเนินการเพื่อประโยชน์ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในระบอบราชการ ความตอนหนึ่งว่า

"๑. ในกรณีที่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ตรวจสอบข้อเท็จจริง หากพบว่า มีมูลว่าเสียผิดและเป็นการผิดให้ให้มีความเสียหายแก่ราชการ เมื่อผลการตรวจสอบยังไม่อาจสรุปความผิดได้ชัดเจนให้ยื่นข้อกล่าวหาให้พิจารณาปรับย้ายข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้อง ไม่ดำรงตำแหน่งอื่นเป็นการชั่วคราว เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและป้องกันการกระทำที่อาจมีผลต่อการตรวจสอบโดยเร็ว

๒. กรณีที่ตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้วพบว่า มีหลักฐานควรเชื่อได้ว่าสามารถสรุปความผิดได้ชัดเจนให้ยื่นข้อกล่าวหาให้ ส่วนราชการต้นสังกัดดำเนินการทางวินัยต่อข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเด็ดขาดโดยเร็ว และให้ส่วนราชการต้นสังกัดพิจารณาความดีความชอบและประวัติการดำเนินการอย่างละเอียดรอบคอบ ที่อาจให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นออกจากราชการไว้ก่อนหรือออกจากราชการไม่ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม และส่งเรื่องให้หน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบเพื่อพิจารณาต้นสังกัดโดยทันที"

สภาพนํ้างานเห็นว่าเรื่องนี้มีความสำคัญอย่างมากต่อความเชื่อมั่นขององค์กรเพราะกรณีดังกล่าวอาจเข้าข่ายความผิดในการใช้ตำแหน่งในการทุจริตต่อหน้าที่ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่โดยตรงในการแต่งตั้งถอดถอนและติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในกรณีเช่นนี้ จึงเป็นเรื่องที่สภามหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการตามมติ คม. ดังกล่าว โดยไม่ปล่อยปละละเลย หรือเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพราะถือว่าได้รับทราบมติ กคช. อย่างเป็นทางการแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการดำเนินการตามคำสั่งว่าเข้าพิจารณาในการประชุมคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ในวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ด้วยขอขอบคุณ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ)
ประธานสภาพนํ้างาน



ส่วนที่สี่

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานสมาคมอาจารย์ โทร. ๓๐๒๐
ที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๗/ ๖๐๒๒ วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ข้อคัดค้านการตีความ กฎหมายสิทธิเสรีภาพของบุคคลของผู้บริหารมหาวิทยาลัย
เรียน เลขาธิการคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

ตามที่สภาพนํ้างาน ได้รับการร้องเรียนจากบุคลากรจำนวนมากต่อกรณีนี้ ผู้ขออธิการบดีท่านหนึ่ง ได้ทำหนังสือถึงผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ให้ผู้ที่เป็นเพื่อน กคชค คคสธ หรือแสดงความคิดเห็นในเฟซบุ๊ก นามว่า "พงษ์ศักดิ์ น้ําพองอ้อ" มาขึ้นแสดงต่อผู้บังคับบัญชา เพราะสะท้อนในทางที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

จากบทบัญญัติตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๑๔ ได้ให้สิทธิ เสรีภาพแก่ประชาชนหลายส่วน ที่สำคัญคือการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพจากการใช้อำนาจใด ๆ โดยองค์กรของรัฐทุกองค์กร ประเด็นหนึ่งคือ การกำหนดให้รัฐจำกัดเสรีภาพการแสดงออกของบุคคล อันแต่ความมั่นคงของรัฐ และคุ้มครองให้ประชาชนได้ข้อมูลข่าวสารหลาย เสรีภาพดังกล่าวจึงหมายถึง อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองของบุคคลที่จะเลือกดำเนินการใดก็ตามที่เขาต้องการ โดยไม่มีบุคคลอื่นใดเข้าหรือใช้อำนาจแทรกแซงหรือข่มขู่ในการตัดสินใจ

นั่นหมายถึง องค์การจะใช้อำนาจ กฎ ระเบียบใด ๆ ที่ขัดต่อบทบัญญัติรัฐธรรมนูญหาได้ไม่ การที่บุคลากรจะเป็นเพื่อน กคชค คคสธ เฟซบุ๊ก ซึ่งเป็นเสรีภาพส่วนบุคคล หากเพ่งโทษของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ได้เผยแพร่ข้อความอันกระทบสิทธิ หรือทำให้บุคคล องค์การเสียหาย สามารถฟ้องร้องดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติ ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. ๒๕๕๐ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ จากการนี้ดังกล่าว ยังไม่ได้มีการพิสูจน์ หรือฟ้องร้องให้ปรากฏมูลว่าผู้ใด หรือมหาวิทยาลัยมีภาพลักษณ์เสียหายอย่างใด ตามกฎหมายบุคคลจึงมีสิทธิ เสรีภาพที่จะใช้ดุลพินิจในการเป็นเพื่อน กคชค คคสธ รวมถึงใช้ความคิดเห็นของส่วนบุคคล หากมีการกระทำใด ๆ ที่เป็นการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น แต่การที่การให้บุคลากรไปขึ้นใจในสื่อสาธารณะ แต่ไม่ไปฟ้องร้องเข้าหมาย เช่นนี้ ถือเป็นการตีความสิทธิอย่างชัดเจน

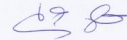
อีกครั้ง สภาพนํ้างาน เห็นว่า การออกคำสั่งทางการปกครองดังกล่าว อาจขัดแย้งด้วยกฎหมาย เนื่องจากผู้บริหารดังกล่าว ไม่มีอำนาจสั่งการให้หัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติตามได้ อันสืบแต่เป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามอธิการบดีตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย

ตามพระราชบัญญัติ...

- ๒ -

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๖ สภาพนํ้างาน จึงมีมติให้ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย ว่าจากการกระทำดังกล่าวว่าเป็นการตีความสิทธิ เสรีภาพส่วนบุคคล หากผู้บริหารกระทำอย่างเกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย กรณีการเผยแพร่หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับกรณีนี้เพื่อออนไลน์ มหาวิทยาลัยสามารถออกหนังสือแจ้งเวียนเพื่อให้ข้อเสนอแนะแก่บุคลากรในภาพรวมได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และนำเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารพิจารณาด้วยขอขอบคุณ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ)
ประธานสภาพนํ้างาน



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานสภามหาวิทยาลัย โทร. ๑๐๒๐
ที่ ศธ ๐๕๓๓.๑.๑/๒๒๖ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑
เรื่อง แนวทางการสนับสนุนและผลักดันให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้อื่นมีความก้าวหน้าในสายงาน
เรียน อธิการบดี

ในการประชุมคณะกรรมการการศึกษานักเรียน สภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๑๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ได้มีประเด็นการพิจารณาเรื่อง แนวทางการสนับสนุนและผลักดันให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้อื่นเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย โดยข้อมูลบุคลากรจากเว็บไซต์กองกลางการศึกษา ๒๕๖๑ ยืนยันว่า ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้อื่นทั้งหมด ที่เข้าทำงานตั้งแต่ปี ๒๕๑๗ เป็นต้นมา โดยมีอายุงานสูงสุด ๒๔ ปี จากข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑ มีดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|--------------|
| ๑. พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้อื่น | จำนวน ๔ คน |
| ๒. ลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณ | จำนวน ๒ คน |
| ๓. ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้อื่น | จำนวน ๑๑๓ คน |
| ๔. พนักงานราชการ | จำนวน ๑๖ คน |

มติที่ประชุมคณะกรรมการการศึกษานักเรียน สภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๑๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ได้มีมติเห็นชอบการพิจารณาการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้อื่นตามแนวทางการสนับสนุนและผลักดันให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้อื่นมีความก้าวหน้าในสายงาน ดังนี้

๑. เพิ่มค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้กับลูกจ้างชั่วคราว ไม่เกินร้อยละ ๕ ของเงินเดือน จากการพิจารณาผลการปฏิบัติงานประจำปีตามประกาศ TOR โดยเบิกจ่ายค่าตอบแทนจากต้นสังกัด เพื่อให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้อื่นมีขวัญกำลังใจ
๒. พิจารณาและเสนอขอขยาย ที่มีต่อสถานของพนักงานราชการในขนาด ที่สัญญาจ้าง 10 ปี จะสิ้นสุดในเดือนกันยายน ๒๕๖๒ เพื่อให้ได้เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น หรือ เบื้องต้น
๓. พิจารณาและเสนอขอบรรจุลูกจ้างชั่วคราวเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นลำดับต้น หากมีคุณสมบัติตรงและประสบการณ์ในการทำงานในสายงานที่ตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และเห็นควรนำเสนอต่อที่ประชุม ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาต่อไปด้วย ขอขอบคุณ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาอุทก)
ประธานสภามหาวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานสภามหาวิทยาลัย โทร. ๑๐๒๐
ที่ ศธ ๐๕๓๓.๑.๑/๒๒๖ วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๑
เรื่อง ข้อเสนอแนะเรื่อง แนวทางการแก้ปัญหาหนี้สินของลูกจ้างชั่วคราว สภาม. สธ.

ในการประชุมคณะกรรมการการศึกษานักเรียน สภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๑๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ ได้มีมติเห็นชอบการพิจารณาเรื่อง การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่ไม่ผ่านเกณฑ์การกำกับมาตรฐานหลักสูตรของ สกอ. ในปีการศึกษา ๒๕๖๐ จำนวน ๑๖ หลักสูตร และอาจมีปัญหามาในการศึกษา ๒๕๖๑ ยืนยันว่า ลูกจ้างชั่วคราว ที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณาแล้ว มีความเห็นตรงกันดังกล่าว ว่า เป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องพิจารณาจากคณะกรรมการคณบดีศึกษาในประเด็นการปฏิบัติงาน กยศ. แล้วจึงส่งคณะกรรมการคณบดีศึกษาของมหาวิทยาลัยในการบริหารหลักสูตรที่มีผลเป็นข้อแนะนำ มติที่ประชุมจึงมีข้อเสนอแนะมหาวิทยาลัย ดังนี้

๑. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่ไม่ผ่านเกณฑ์การกำกับมาตรฐานของ สกอ. โดยให้ระบบ วิธีการและเกณฑ์การวัดผลที่ไม่แตกต่างจากเดิมมาดำเนินการประเมินผลร่วมกัน นำมาซึ่งเกิดความผิดพลาดในการบริหารที่ไม่มีการกำกับ ติดตามและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สภามหาวิทยาลัยไม่มีเจตนาในการกำหนดความผิดพลาดที่เกิดขึ้น แต่เห็นว่า ต้องกำหนดค่าจ้าง หน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงาน บุคคลในแต่ละชั้นตอนอย่างชัดเจน เพื่อการกำกับ แก้ไขปัญหาได้ทันเวลา หากไม่แล้วอาจเกิดปัญหาดังกล่าวซ้ำอีกไม่ไกลนัก โดยไม่มีผู้รับผิดชอบใด ๆ

๒. มหาวิทยาลัยควรดำเนินการแก้ปัญหาที่กระทบต่อคณบดีศึกษาในเรื่องการปฏิบัติงาน กยศ. ซึ่งในระยะนี้และระยะยาวอย่างเร่งด่วนโดยมีการประชุมคณบดีศึกษาและผู้บริหารของมหาวิทยาลัยร่วมกัน และเข้าใจถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น หากไม่มีการสื่อสารในทางลบที่เป็นผลเสียต่อมหาวิทยาลัย

๓. ความวุ่นวาย เครื่องมือการดำเนินงานที่ไม่ดีหรือไม่ดี ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน และไม่มีแนวทางแก้ไขปัญหานี้ ๆ อย่างไร โดยกำหนดช่วงเวลา (time line) ผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อให้มีการกำกับตามระยะเวลา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และเห็นควรนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาต่อไปด้วย ขอขอบคุณ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาอุทก)
ประธานสภามหาวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานสภามหาวิทยาลัย โทร. ๑๐๒๐
ที่ ศธ ๐๕๓๓.๑.๑/๒๒๖ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑
เรื่อง ขอพิจารณาการสนับสนุนและผลักดันให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้อื่นมีความก้าวหน้าในสายงาน

เรียน ประธานคณะกรรมการการศึกษานักเรียน สภามหาวิทยาลัย

ตามที่มหาวิทยาลัยได้มีการจัดโครงการสัมมนา เรื่อง การขับเคลื่อนนโยบายผู้บริหารสู่แผนการปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ณ ศูนย์กีฬา วิทยาลัยนานาชาติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยได้มีการร่วมความคิดเห็นและเสนอแนะโครงการมหาวิทยาลัยตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๑๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๑ ประกอบกับหนังสือที่ ศธ ๐๕๓๓.๑.๑/๑๐๖ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๑ ขอพิจารณาโครงการสร้างสำนักงานสภามหาวิทยาลัยใหม่

ในการนี้ สภามหาวิทยาลัย ขอเสนอพิจารณาโครงการสร้างสำนักงานสภามหาวิทยาลัยใหม่แยกออกจากกองกลาง โดยให้เป็นฝ่ายสำนักงาน ซึ่งรวมถึงสำนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานกับผู้บริหารของประธานสภามหาวิทยาลัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นหน่วยงานที่รองรับและสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษานักเรียน สภามหาวิทยาลัย ซึ่งผ่านมติในการประชุมที่ประชุมคณบดีศึกษา สภาฯ เนื่องจากกลไกและระบบงานที่ต้องผ่านหน่วยงานต่าง ๆ จำนวนมาก ดังนั้นประธานสภามหาวิทยาลัยได้เสนอและขอคัดลอกใบการพิจารณาโครงการบริหารงานมหาวิทยาลัย ที่ผ่านมา เพื่อให้เกิดความชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจของสภามหาวิทยาลัยในการบริหารงานมหาวิทยาลัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา โปรดพิจารณาใน ๒ ประเด็นคือ ๑) เป็นฝ่ายสำนักงานในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย และ ๒) อยู่ภายใต้การกำกับบัญชาประธานสภามหาวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาอุทก)
ประธานสภามหาวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานสภามหาวิทยาลัย โทร. ๑๐๒๐
ที่ ศธ ๐๕๓๓.๑.๑/๒๒๖ วันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๒
เรื่อง ขอเสนอร่างประกาศ จรรยาบรรณผู้บริหาร และคณาจารย์

เรียน รักษาการอธิการบดี

ตามที่ประชุมคณะกรรมการการศึกษานักเรียน สภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๑๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๑ ได้ร่วมกันพิจารณาถึงแนวทางและมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ซึ่งเป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยจรรยาบรรณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและคณาจารย์สอดคล้องกับจรรยาบรรณที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับอย่างเป็นรูปธรรม โดยในส่วนของผู้บริหารร่างประกาศฉบับนี้ จะมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในส่วนของคณาจารย์จะดำเนินการปฏิบัติหน้าที่ให้ เป็นที่เคารพยกย่องและเป็นที่ชื่นชมยินดีของสังคม ซึ่งที่ประชุมจึงมีมติเสนอร่างประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวน ๒ ฉบับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับจรรยาบรรณมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ดังนี้

๑. (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง จรรยาบรรณผู้บริหารของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ...
๒. (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง จรรยาบรรณอาจารย์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ...

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นพรคุณ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาอุทก)
ประธานสภามหาวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานสภาคณาจารย์ โทร. ๓๐๒๐๐
ที่ ศธ ๐๕๓๓.๑.๑.๓/๔๔ วันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๒
เรื่อง ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการการบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้
เรียน อธิการบดี

ด้วยที่ประชุมคณะกรรมการการศึกษานักงาน ในการประชุมสภานักงาน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๒ ได้ร่วมกันพิจารณาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการการบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ประชุมจึงมีมติให้เสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแนวทางการบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้

๑. การบริหารงานด้วยความคิดสร้างสรรค์ เน้นแก้ปัญหาส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
๒. โครงการพัฒนาต่างๆ ของศึกษานักงานมีความคุ้มค่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการที่ใช้เงินงบประมาณสูง ต้องก่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง รวมถึงมีการติดตามตรวจสอบการใช้เงินงบประมาณอย่างใกล้ชิด
๓. กระตุ้นบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัยทั้งในด้านการบริหารและปฏิบัติการ โดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่เน้นความเป็นธรรมแก่บุคลากร
๔. ก่อตั้งศูนย์ที่จะเปลี่ยนแปลงรูปแบบ โครงสร้าง การบริหารอย่างฉับไวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑. เปลี่ยนรูปแบบการจัดสรรงบประมาณแก่สภานักงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เป็นแบบงบประมาณที่สภาพนักงานสามารถบริหารตนเอง แทนการพิจารณาตามบัญชีรายจ่าย เนื่องจากสภานักงานมีหน่วยงานบริหารแต่เป็นภาระงานประจำเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งจะทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน เช่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ เพื่อให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่ให้สภานักงานเป็นองค์กรหลักที่ดูแลการหนึ่ง
๒. เสนอใช้ประกาศจรรยาบรรณผู้บริหาร และคณาจารย์ ให้เป็นรูปธรรม เพื่อบังคับคณาจารย์ในการบริหารมหาวิทยาลัย
๓. ขอให้ดำเนินการประเมินการบริหารของหัวหน้าส่วนงานตามข้อบังคับ โดยเริ่มเนื่องจากส่วนกลางแล้วค่อยๆ ขยายไปยังส่วนงานอื่นๆ เพื่อให้มีความสัมพันธ์กัน
๔. เสนอแนะเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาการของสายสนับสนุน และขอเร่งพิจารณาสถานการณ์ของบุคลากรสังกัดหน่วยงานวิชาการ รวมถึงพนักงานราชการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา


(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ)
ประธานสภานักงาน



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานสภาคณาจารย์ โทร. ๓๐๒๐๐
ที่ ศธ ๖๙.๑.๑.๓/๑๙ วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๒
เรื่อง ขอพิจารณาข้อเสนอแนะในการบริหารงานมหาวิทยาลัย
เรียน อธิการบดี

ด้วยที่ประชุมคณะกรรมการการศึกษานักงาน สภานักงาน ครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๒ ได้ร่วมกันพิจารณาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการการบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ซึ่งสรุปเป็นข้อเสนอคณะกรรมการการบริหารมหาวิทยาลัย ๒ ประเด็นคือ

๑. เงินเดือนส่วนเพิ่ม (๐.๔ เท่าของเงินเดือนเดิม) ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ ที่ยังมีได้เบิกจ่ายตั้งแต่เดือน ตุลาคม ๒๕๖๑ ซึ่งรอคำสั่งสภานักงานเพื่อเลื่อนการพิจารณาเบิกจ่ายจำนวนเงินดังกล่าวจนถึงปัจจุบัน เพื่อให้ได้เป็นการเกี่ยวกับการบริหารงานมหาวิทยาลัยที่ต่อเนื่องกันต่อไป

๒. พิจารณาขอจัดตั้งกองทุนในสภานักงานเพื่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการบรรเทาภาระการจ่ายสวัสดิการในสภานักงานและปีที่จะมีจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยที่พ้นสภาพพนักงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดสรรเข้ากองทุนทุกปี ตามหลักมหาวิทยาลัยที่เน้นองค์กร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเบิกจ่ายเงินดังกล่าวที่เพิ่มจากเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ จนถึงปัจจุบัน และขอพิจารณาดำเนินการจัดตั้งกองทุนในสภานักงานเพื่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยเห็นควรนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาต่อไปด้วย ขอขอบคุณ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ)
ประธานสภานักงาน



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานสภาคณาจารย์ โทร. ๓๐๒๐๐
ที่ ศธ ๐๕๓๓.๑.๑.๓/๔๔ วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๒
เรื่อง ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีในมหาวิทยาลัย
เรียน อธิการบดี

ตามที่หนังสือที่ ศธ ๐๕๓๓.๑.๑.๓/๔๔ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ กองการเจ้าหน้าที่ ได้ขอความเห็นความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีในมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง โดยให้มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีประเมิน ๒๕๖๓ เป็นต้นมา ตามความแจ้งแล้วนั้น

สภานักงาน ได้รวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีในมหาวิทยาลัย จากคณะกรรมการการศึกษานักงาน แล้ว ตามแบบฟอร์มที่ได้จัดส่งมาพร้อมนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการต่อไป


(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ)
ประธานสภานักงาน

แบบสรุปความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีในมหาวิทยาลัย
สังกัดหน่วยงาน สภานักงาน

๑. ด้านองค์ประกอบและสัดส่วนของกรรมการประเมิน

สัดส่วนกรรมการประเมิน ๑๐ คน ไม่เหมาะสม เพราะกรรมการมีหลากหลายอาชีพ ไม่สามารถทำงานได้ครบถ้วน ควรเพิ่มสัดส่วนการประเมินและกำหนดสัดส่วนเป็น ๑๐ คน

๒. ด้านการกำหนดคะแนนและระดับประเมิน

การกำหนดคะแนนในปัจจุบัน จากผู้ประเมินคือ ๑๐ ขึ้นไป จะได้รับเงินเดือน ๓-๔ ของที่ส่วนงานได้รับเงินเดือน ๕๔ ทำได้บุคลากรที่ต่ำกว่าร้อยละ ๔๔ ได้โดยที่ร้อยละ ๕๔ ตามลำดับ ไม่สอดคล้องกับที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้เนื่องจากผู้ประเมินร้อยละ ๑๐ ขึ้นไป มาถึงสัดส่วนที่ได้รับการจัดสรรให้เงินเดือนร้อยละ ๕๔

เห็นควรกำหนดให้ผู้ได้เงินเดือน ๕๔ ไปใช้เงินเดือนตามที่ควรจะเป็นที่จัดสรรให้ส่วนงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานต้น

๓. ด้านเงื่อนไขของผู้มีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง

การกำหนด ๕๔ ด้านจรรยาบรรณ (ในลักษณะที่ประเมินได้) การประเมินค่า ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัย ตามมติ ค.บ.ม. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ที่กำหนดให้ได้รับการประเมินระดับที่ ๕ ขึ้นไป การประเมินระดับที่ ๕ ขึ้นไป ควรพิจารณาการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ถึงจำนวนที่เสนอจะขึ้นเงินเดือนกรรมการจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยก่อน มีข้อมูลในข้อเท็จจริงจึงยังไม่สามารถพิจารณาเลื่อนเงินเดือนได้

๔. ด้านการบริหารเงิน

เมื่อกำหนดเงินให้ส่วนกลางดำเนินการในส่วนกลางแล้ว ไม่ควรให้ส่วนกลางจัดสรรเงินให้ส่วนงานในการจัดสรรเงินในส่วนงานที่ปฏิบัติงานในส่วนงานนั้นๆ ควรพิจารณาว่าหากไม่จัดสรรเงินในส่วนงานที่ปฏิบัติงานในส่วนงานนั้นๆ จะไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่จะใช้เงินในส่วนงานที่ปฏิบัติงานในส่วนงานนั้น

๕. ด้านระบบโปรแกรมและแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง

-ไม่มี-

๖. ด้านอื่น ๆ

ควรพิจารณาประเมิน ๒ รอบตามมติ เพราะการประเมินมีขึ้นเพียงปีละ ๒ ครั้ง แล้วคงเหลือเพียงครึ่งเดียว ทำให้บุคลากรเลื่อนเงินเดือนจากเดิม อย่างน้อยสามปีขึ้นเงินเดือนไป ขอให้พิจารณา ปรับเปลี่ยน ๑ ครั้งต่อส่วนที่ประเมิน



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองกลาง งานสภาพนักงาน โทร. ๓๐๒๐. ๑๑๒๗
ที่ ขว ๖๙.๒.๑.๓/๐๔๔ วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๒
เรื่อง ขั้วเสนอแนะสภาพนักงาน เรื่อง งานวิจัยสถาบัน

เรียน อธิการบดี

[illegible]

ที่ประชุมจึงได้มีมติขอเสนอแนวทางทบทวนภาระงานและโครงสร้างของงานวิจัยสถาบัน

524

๑. มหาวิทยาลัยควรจัดสรรเงินจากกองทุนวิจัยให้เต็มที่ โดยมีนักวิจัยที่หาเวลาช่วยทำงาน เพื่อมุ่งเป้าที่กำหนดอย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเงินมหาวิทยาลัยไม่เพียงพอของรัฐ
๒. คณะกรรมการวิจัยและคณะกรรมการการให้รางวัลของมหาวิทยาลัยควรกำหนดปัจจัยให้ชัดเจน
๓. ยอมรับ หรือปรับโครงสร้างให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบอย่างจริงจัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และนำเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อ

மீள் வினாவுகள்

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៖ គ្រឹះស្ថានពន្យល់បានល្អ លើការស្នើសុំរបស់យើង។

ศบย.-กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ/สำนักงานเขต

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ)

นายปราณี พันธุจิ
ผู้อำนวยการกองกลาง
๖ มิ.ย. ๕๐

အမည်

୮ ଶତକ ଖ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานสมาคมอาจารย์ โทร. ๓๐๒๐
ที่ ศย ๐๕๒๓.๑.๑.๗/๒๕๖๑ วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒
เรื่อง ข้อเสนอแนะสภาพนิ้งงาน เรื่อง การแต่งตั้งรองอธิการบดี

เรียน รองอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)

[illegible]

๑. จำนวนรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดีที่

เหตุผล ๑) การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ควรมีการกระจายอำนาจการบริหาร
ไปยังคณะ สำนัก รองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีมีหน้าที่เพียงการกำกับ ติดตาม และให้ข้อคิดเห็น
ที่สำคัญในการบริหาร

๒) ในยุคที่เทคโนโลยีมีความก้าวหน้ามากขึ้นในปัจจุบัน ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อเป็นส่วนเสริมและอำนวยความสะดวกในด้านการบริหารงานต่าง ๆ ได้

๓) จากสถิติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเพิ่มขึ้น
อย่างทวีคูณ การลดค่าใช้จ่ายในส่วนต่าง ๆ รวมทั้งในส่วนของผู้บริหารลง ถือเป็นภารกิจสำคัญที่สุด
และเป็นรูปธรรมสำหรับบุคลากรทุกระดับขึ้น

๔) เมื่อเทียบเคียงกับมหาวิทยาลัยขนาดเดียวกัน พบว่าส่วนใหญ่มีรองอธิการบดีจำนวนระหว่าง ๓-๕ คน และผู้ช่วยอธิการบดีจำนวนระหว่าง ๓-๔ คน

๒. คุณสมบัติหรืองานที่ผู้ช่วยอธิการบดี

เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์และวุฒิภาวะเพียงพอต่อการบริหารงานในระดับมหาวิทยาลัย มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษทางด้านในด้านที่รับผิดชอบ อีกทั้งเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ)
ประธานสหภาพนักงาน



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานสมาคมอาจารย์ โทร. ๓๐๒๐
ที่ ศย ๐๕๒๓๑.๑.๑/๓๓๖ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ข้อเสนอแนะสภาพนักงาน เรื่อง การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

เรียน อธิการบดี

[illegible]

ซึ่งเรียนมาเพื่อประกอบพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ)

ประธานสภาพนักงาน



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานสภาพนักงาน โทร. ๓๐๒๐
ที่ ขว ๖๙.๑.๑/๗๖ วัน ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒
เรื่อง ขยพิจารณาภาพทวนโครงสร้างงานสภาพนักงานที่เหมาะสม

เขียน ประธานคณะกรรมการออกแบบโครงสร้างองค์การมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ตามที่มหาวิทยาลัยได้มีการจัดโครงการสัมมนา เรื่อง การปรับเปลี่ยนนโยบายสู่ทิศทาง
แผนการปีละ 1 ครั้ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒-๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ณ อาคาร ๒
ชั้นบนหลัง ๒ อาคารเรียน ๒ โดยได้เชิญศาสตราจารย์ ดร.ศุภกานต์ ไชยธรรมะ อาจารย์พิเศษ
ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๔๒๒๒๒ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๒ ประกอบกับ
ที่ประชุมที่ ครั้งที่ ๑๑๒๒๒.๑.๑๒/๑๖๒ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๒ อธิการบดีได้ลงนามสั่งงาน
มหาวิทยาลัยทั้งมหาวิทยาลัย

ในการนี้ สภามหาวิทยาลัยขอนแก่นได้พิจารณาเรื่องดังกล่าวและสภามหาวิทยาลัยเห็นชอบ
จากคณะกรรมการ โดยเห็นด้วยในการดำเนินการ ซึ่งจะต้องดำเนินการตามวิธีภายใน เพื่อให้ผู้เข้า
รับทุนสามารถดำเนินการภายในภาคที่ตนได้ลงทะเบียนไว้ได้ ทั้งนี้ สภามหาวิทยาลัยเห็นชอบที่จะ
ขอรับและสนับสนุนการพิจารณาของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งเห็นว่าการ
ตัดสินใจ คำชี้แจงจากคณะกรรมการและงบประมาณที่เสนอมาไม่มีความจำเป็นว่า การดำเนินการ
ดังกล่าว จะต้องดำเนินการก่อนการดำเนินการอื่นใดในประเด็นและการรวมการพิจารณาของ
คณะกรรมการและจะต้องสอดคล้องกับภารกิจตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อให้เกิด
ความสอดคล้องและจะต้องสอดคล้องกับภารกิจตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อให้เกิด
ความสอดคล้องและจะต้องสอดคล้องกับภารกิจตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อให้เกิด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ปรับโครงสร้างใน ๒ ประเด็นคือ ๑) เป็นฝ่ายสภาพนักงาน
ขึ้นตรงกับสำนักงานมหาวิทยาลัย และ ๒) อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาประธานสภาพนักงาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ)

ประธานสภาพนักงาน



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๓๐๓๔
ที่ ฮว ๖๙๒.๑.๑/๕๖ วันที่ ๔/ ตุลาคม ๒๕๖๒
เรื่อง ข้อเสนอแนะด้านบุคลากร

เรียน ประธานสภาพนักงาน

ตามที่บันทึกข้อความจากงานสภาพนักงาน กองกลาง สำนักงานมหาวิทยาลัย ที่ ฮว ๖๙๒.๑.๑/๕๖ ลงวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๒ สภาพนักงานได้มีข้อเสนอแนะด้านบุคลากร เพื่อให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) พิจารณา ดังนี้

๑. ขอให้พิจารณาปรับแก้ตำแหน่งงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนจากบุคคลภายนอก โดยขอให้พิจารณาจากงานที่ควรจ้างชั่วคราว ลูกจ้างนอก ขอนมหาวิทยาลัยเป็นต้นต้น

๒. ขอให้มหาวิทยาลัยดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้มีความชัดเจนว่าจะจ้างต่อไปหรือไม่ให้ชัดเจนได้ ซึ่งขอประมาณค่าตอบแทน

๓. กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยสายออก ขอพิจารณาเป็นกรอบให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความจำเป็น

๔. ขอพิจารณาว่าแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารต่อเมื่อพ้นวาระแล้ว จะกลับดำรงตำแหน่งเดิมหรือไม่ หากจะกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมจากหน่วยงานเดิมแล้ว

๕. การจ้างผู้เกษียณราชการที่มีอายุเกิน ๖๐ ปี ในสายวิชาการ ปัจจุบันมีการพิจารณาเรื่องดังกล่าวจากคณะ ไม่ได้ได้ใจเรื่องจ้างผู้เกษียณราชการเพราะเป็นการของมหาวิทยาลัย จึงขาดความรอบคอบในการพิจารณา อีกทั้งประโยชน์ที่เกิดขึ้นมีน้อยโดยคงต้องคงมหาวิทยาลัยฯ จึงควรให้หน่วยงานที่จะจ้าง มีส่วนร่วมจ่ายค่าจ้าง ไม่ใช่ว่าหรือจะ ๕๐ เปอร์เซ็นต์การจ้างเป็นพนักงานราชการที่ใช้งบประมาณแผ่นดิน

๖. ขอให้มีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร (โดยเฉพาะผู้ได้รับเลื่อนตำแหน่ง) เป็นประจำทุกปี เช่น รองอธิการบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการกอง เป็นต้น โดยอาจจัดทำเป็นระเบียบต่อไป

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ ๓๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๒ ได้พิจารณาข้อเสนอแนะด้านบุคลากรของสภาพนักงานแล้ว จึงได้มีมติไม่รับพิจารณาในประเด็นดังกล่าว ดังนี้



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๓๐๓๔
ที่ ฮว ๖๙๒.๑.๑/๕๖ วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๒
เรื่อง ข้อเสนอแนะสภาพนักงาน เรื่อง ข้อคิดเห็นการดำเนินงานของศูนย์ส่งเสริมอาชีพ

เรียน อธิการบดี

ตามที่คณะกรรมการกองทุนส่งเสริมอาชีพมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุมครั้งที่ ๓๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๒ ประธานที่ประชุมได้นำเสนอให้พิจารณาต่อคณะกรรมการส่งเสริมอาชีพ กองทุนฯ ในส่วนของงานจ้างงาน เนื่องจากในคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะต้องนำงบประมาณมาสนับสนุนศูนย์ส่งเสริมอาชีพมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยจะใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ซึ่งจะต้องใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ซึ่งจะต้องใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ซึ่งจะต้องใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ที่ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ ๔๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๒ ได้ร่วมกันพิจารณาในเรื่องนี้แล้ว มีมติขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการส่งเสริมอาชีพ ในส่วนของงานจ้างงาน ทั้งนี้เพราะ ยังไม่ปรากฏว่ามหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีการลดอัตราค่าตอบแทนเงินค่าจ้าง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร และแสดงถึงความไม่มั่นคงขององค์กร อย่างไรก็ตามก็ดี สภาพนักงานเสนอแนะทางดำเนินการต่อมหาวิทยาลัย ดังนี้

๑. มหาวิทยาลัยควรพิจารณาทางและแผนการขยายได้จากแหล่งอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากค่าธรรมเนียมการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อให้นำมาเป็นค่าสวัสดิการบุคลากร

๒. ควรเป็นต้นแบบการปฏิบัติงานเป็นรายปี โดยจัดตั้งกองทุนแยกเป็น ๒ กองทุน คือ กองทุนเงินสมทบ และกองทุนเงินช่วยเหลือ ทั้งนี้เงินทั้งสอง ต้องมาจากการให้ของนายจ้างตามกฎหมาย มีไว้ เงินที่หักจากเงินอุดหนุนของหน่วยงานรัฐสำหรับบุคลากร ดังนี้จึงต้องหารายได้ส่วนอื่นๆ (ตามข้อเสนอแนะ ๑) ซึ่งควรจัดสรรเข้าเป็นประจำปีทุกปี เช่นเดียวกับเงินกองทุนวิจัย และเพิ่มเงินเข้ากองทุนอย่างสม่ำเสมอ

๓. ควรวางระเบียบการให้ทุนช่วยเหลือค่าจ้างต่าง ๆ ในการบริหารงานของคณะส่วนงาน ซึ่งสภาพนักงานเห็นว่ายังมีหลายรายการที่ควรควบคุมอย่างใกล้ชิด หากจำเป็นต้องลดค่าตอบแทนของบุคลากรโดยตรง ผู้บริหารควรลดค่าตอบแทนของตนเองเป็นแบบอย่างเสียก่อน

๔. มหาวิทยาลัยต้องแสดงและเผยแพร่บัญชีรับจ่ายเงินบุคลากร ในส่วนเงินอุดหนุนที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนบุคลากรว่ารับและใช้จ่ายไปในทางใดบ้าง มีการลดหย่อนจากรายได้ของมหาวิทยาลัย

นายกฤษฎี...

๑. ปัจจุบันคณะกรรมการบริหารงานบุคคลฯ (ก.บ.ม.) ได้มีนโยบายให้ดำเนินการแก้ไขอัตราค่าจ้างบุคลากรสายสนับสนุน ดังนี้ จึงขอไม่มีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

๒. ก.บ.ม.กำลังอยู่ระหว่างการหาแนวทางเกี่ยวกับกรณีดังกล่าว

๓. หน่วยงานสามารถขอคืนได้ โดยเสนอเหตุผลความจำเป็นแก่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลฯ และ ก.บ.ม.เพื่อพิจารณา

๔. ตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเดิมที่ใช้อยู่ หากบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารและเมื่อพ้นวาระแล้ว ให้กลับมาดำรงตำแหน่งเดิมก่อนจะดำรงตำแหน่งบริหาร และให้สังกัดสำนักงานที่ดำรงตำแหน่งบริหารนั้น เนื่องจากกรอบตำแหน่งไม่ได้ติดลบตามมาด้วยแล้ว

๕. ที่ประชุมเห็นว่าควรพิจารณาจากเหตุผลและความจำเป็นของส่วนงานและมหาวิทยาลัย หากส่วนงานและมหาวิทยาลัยมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างไรในการจ้าง พนักงานมหาวิทยาลัยดังกล่าว แต่หากเป็นความประสงค์ของส่วนงาน อาจจะต้องมีการพิจารณางบประมาณในการจ้างร่วมกับระหว่างส่วนงานกับมหาวิทยาลัย ซึ่งควรมีการพิจารณาให้ถี่ถ้วน และที่ประชุมเห็นว่าควรนำข้อเสนอแนะของสภาพนักงานไปคณะกรรมการเพื่อพิจารณาการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอยู่ทุกปีกับปีปฏิทินพิจารณาต่อไป

๖. ในส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติงานของรองอธิการบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการกอง ที่มีภาระงานและการปฏิบัติงานที่ยุ่งยากแล้ว มหาวิทยาลัยควรให้มีการพิจารณาประเมินหัวหน้างานเพิ่มเติม ซึ่งมหาวิทยาลัยควรจัดทำเกณฑ์การจ้างที่บังคับใช้กับมหาวิทยาลัย โดยให้มีความละเอียดรอบคอบ ครอบคลุมกับทุกตำแหน่ง ที่ประชุมจึงเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาจ้างใหม่เป็นการ และหากมีการพิจารณาจ้างใหม่แล้วเป็นที่ยอมรับแล้ว เห็นควรให้นำเสนอที่ประชุม Dean Forum เพื่อให้ความเห็นเป็นระบอบการพิจารณาอีกทางหนึ่งด้วย และให้นำเสนอ ก.บ.ม.เพื่อพิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงนิตย์ ธีรน้อย)
รองอธิการบดี
เลขาธิการ ก.บ.ม.
นายกฤษฎี...

๑๒/๑๒/๒๕๖๒

นายกฤษฎี... มีการจัดระบบบริหารงานตามงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและจัดจ้างระเบียบให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาอุทก)
ประธานสภาพนักงาน



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองกลาง งานสภาพนักงาน โทร. ๑๐๒๐
ที่ ฮว ๖๙/๒.๑.๑/๑๖๖ วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๒
เรื่อง ข้อเสนอแนะสภาพนักงาน เรื่อง เงินค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจาก
ข้าราชการ

เรียน อธิการบดี

ด้วยที่ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๒ ได้ร่วมกันพิจารณาเงินค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ โดยได้รับข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ว่า ได้รับการเสนอจากบุคลากรหลายท่านเกี่ยวกับเรื่องเงินค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ ซึ่งยังไม่ได้รับเงินค่าจ้างในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ เป็นต้นมา โดยบุคลากรมีความสับสนต่อเรื่องดังกล่าว ที่ประชุมจึงมีมติขอเสนอประเด็นสำคัญต่าง ๆ ที่ยังเป็นข้อสงสัย ดังนี้

๑. ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ มหาวิทยาลัยได้เสนอของบประมาณค่าจ้างในส่วนนี้หรือไม่
เหตุผลจึงไม่ได้รับการจัดสรร สำนักงบประมาณได้ให้เหตุผลการไม่จัดสรรหรือไม่ อย่างไร
๒. มหาวิทยาลัยจะได้รับการจัดสรรเงินค่าจ้างส่วนนี้ ในลักษณะอย่างไร ปีไหนบ้างเป็นจำนวนปีละเท่าไร มีความชัดเจนจากสำนักงบประมาณเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่
๓. บุคลากรที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงาน จะได้รับการจัดสรรเงินค่าจ้างปกติ และเงินค่าจ้างเพิ่มจำนวน ในแต่ละปีอย่างไร และบุคลากรสามารถตรวจสอบรายชื่อผู้ถูกจัดสรรเงินดังกล่าวและ
ปีจากหน่วยงานใด

๔. เงินที่มหาวิทยาลัยยื่นจากกองกลางมหาวิทยาลัยเพื่อไปจ่ายค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพในปี ๒๕๖๐-๒๕๖๑ นั้น ใช้เงินจากกองทุนใด จะคืนกองทุนหรือไม่ อย่างไร มีผลต่อรายได้ของมหาวิทยาลัยหรือไม่

๕. เงินของหน่วยงานมหาวิทยาลัยที่แยกยื่นจากกองกลางไปแล้ว ใช้เงินส่วนไหนบ้าง และมี
การบริหารจัดการเงินของหน่วยงานมหาวิทยาลัยที่จะยื่นเสนอจากหน่วยงานไหนมาตลอดอย่างไร มีเพื่อขอจ่าย
จนถึงปีใด มีการวางแผนในส่วนนี้ในอนาคตหรือไม่

๖. เงินส่วนที่มหาวิทยาลัยหักค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยจากเงินอุดหนุนที่รัฐได้
จัดสรรมา เพื่อนำไปจัดสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย ให้นำไปใช้ในส่วนไหนบ้าง เงินของกองทุน
สำรองเลี้ยงชีพควรเป็นรายได้จากมหาวิทยาลัยหรือเงินจ้าง มีข้อเท็จจริงเงินส่วนนี้ของบุคลากรเองหรือไม่
มีการจัดทำบัญชีรับ-จ่ายเพื่อแสดงต่อบุคลากรหรือไม่

จึงเรียนมา..

-๒-

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ให้ส่วนงานที่เกี่ยวข้องคลำหาข้อสงสัยดังกล่าวด้วย

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ)
ประธานสภาพนักงาน



ที่ ฮว ๖๙/๒.๑.๑/ ๐๑

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้
๖๓ หมู่ ๔ ตำบลหนองหาร
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่
๕๖๒๓๐

วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ข้อเสนอแนะสภาพนักงาน เรื่อง การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของหัวหน้าส่วนงาน

เรียน ประธานคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของหัวหน้าส่วนงาน
(ศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ จินายน)

ตามที่สภาพนักงานได้ขอหมายให้คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของหัวหน้าส่วนงาน ดำเนินการตามข้อบังคับและรายงานผลการประเมินหัวหน้าส่วนงานต่อ
สภาพนักงานตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ แล้วนั้น

ที่ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ได้ร่วมกันพิจารณาในประเด็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการประเมินผลการดำเนินงานของ
หัวหน้าส่วนงาน โดยขอทราบ เริ่มติดตามมหาวิทยาลัยที่มีต่อการประเมิน ดังนี้

๑. มาตราการ แนวทาง ที่มีต่อหัวหน้าส่วนงานที่ถูกประเมินการทำงาน ในภาพรวมว่า
ส่วนงานนั้น ๆ จะมีการพัฒนาปรับปรุงในปัญหาการทำงานอย่างไรบ้างหรือไม่ โดยจะนำมาพิจารณาในปี
ถัดไปหรือไม่ และหากไม่สามารถดำเนินการได้ สภาพนักงานจะมีแนวทางอย่างไร

๒. ในส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนงานต่าง ๆ ยังไม่ทราบถึงผลการประเมิน
หัวหน้าส่วนงานแต่ละท่านเป็นอย่างไร ทั้ง ๆ ที่คณะกรรมการประเมินหัวหน้าส่วนงาน เห็นสอดคล้องว่า
ต้องแจ้งผลดังกล่าวไปยังบุคลากรโดยตรงในแต่ละส่วนงาน อีกทั้งหากปีใดไม่มีการแจ้งผลการประเมิน
ดังกล่าวต่อบุคลากร ในอดีตจะไม่ได้รับรู้ความร่วมมือนในการตอบแบบประเมินอีกด้วย จะทำให้การ
ประเมินยากยิ่งขึ้น

การมีส่วนร่วมกับบุคลากรในส่วนงานมีความสำคัญยิ่ง การประเมินผลครั้งนี้ บุคลากร
มีความคาดหวังว่าจะเห็นผลการดำเนินงานของหัวหน้าส่วนงานตนเอง เพื่อให้มีความร่วมมือในการ
ทำงาน หากสถานมหาวิทยาลัยไม่เห็นความสำคัญของบุคลากรในส่วนนี้ ไม่มีการติดต่อสอบถามที่จะได้รับ
ความร่วมมือต่อไป จึงขอใช้ท่านได้ให้ข้อเสนอแนะต่อสภาพนักงาน เพื่อสร้างระบบ กลไก ภายหลังการ
ประเมินอย่างเป็นทางการเพื่อให้การประเมินมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จึงเรียนมา..

-๒-

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ)
ประธานสภาพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้

สำนักงานมหาวิทยาลัย
กองกลาง งานสภาพนักงาน
โทรศัพท์ ๐ ๕๓๘๗ ๓๐๒๐



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองกลาง งานสภาพนักงาน โทร. ๓๐๒๐

ที่ ขว ๖๗/๒.๑.๓/๑๖

วันที่ ๓๔ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ร้องเรียนและสภาพนักงาน เรื่อง การสรรหาหัวหน้าส่วนงานจากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร และข้อมูลจากการวิเคราะห์การสรรหาอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงานของปีระชน ประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย

เรียน อธิการบดี

ด้วย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้มีการสรรหาหัวหน้าส่วนงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณะบดี พ.ศ. ๒๕๖๐ และข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง และการพ้นจากตำแหน่งของผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ พ.ศ. ๒๕๖๐ จนถึงปัจจุบัน ในการนี้ สภาพนักงานเห็นว่าข้อบังคับดังกล่าว ได้ใช้ดำเนินการสรรหาหัวหน้าส่วนงานมาแล้วครบรอบ ๓ ปี และมีการใช้มาแล้วเกือบทุกส่วนงาน ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการการสรรหาอธิการบดี ครั้งที่ ๓๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๑ ได้มีมติมอบหมายให้ประธานสภาพนักงาน ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์วิธีการสรรหาผู้บริหารระดับอธิการบดี คณะบดีและผู้อำนวยการ ในประเด็นสำคัญ ๆ โดยให้ศึกษาและนำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยต่อไป นั้น

สภาพนักงานได้รับฟังเสียงสะท้อนจากบุคลากรจากส่วนงานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเด็นที่ว่าบุคลากรน่าจะได้รับการสรรหาหัวหน้าส่วนงานมาจากวงกว้างและครอบคลุมถึง คณะกรรมการสรรหาและเพื่อช่วยเหลือ จึงได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อ กระบวนการสรรหา และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน โดยใช้วิธีการตอบ แบบสำรวจออนไลน์ ระหว่างวันที่ ๓ มีนาคม - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ กลุ่ม อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรทุกส่วนงานที่เลือกเรียนการสอน กรรมการประจำส่วนงาน ผู้อำนวยการสำนักงานคณะบดี ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้างาน ซึ่งมีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด จำนวน ๑๖๔ คน ซึ่งมีรายละเอียดและแนวข้อคิดเห็น รวมถึงได้มีการรวบรวม ผลการวิเคราะห์การสรรหาอธิการบดี และ หัวหน้าส่วนงานจากที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอชท.) จึงได้รวบรวม เสนอต่อมหาวิทยาลัย ตามมติคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัชชาสามัญ ครั้งที่ ๓๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ เพื่อนำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยให้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับดังกล่าว

ให้สอดคล้อง...

- ๒ -

ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่มากขึ้น ทั้งนี้ได้แนบ (๑) ข้อเสนอแนะ (๒) ผลการสำรวจความคิดเห็นบุคลากรในการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน (๓) ผลการสำรวจ วิเคราะห์การสรรหาอธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน ของสถาบันการศึกษาของรัฐ ๒๔ แห่ง จากที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย มาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ)
ประธานสภาพนักงาน



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานสภาพนักงาน โทร. ๓๐๒๐

ที่ ขว ๖๗/๒.๑.๓/๑๖

วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ร้องเรียนและสภาพนักงาน เรื่อง การจัดตำแหน่ง ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และคำรับรองการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน อธิการบดี

สืบเนื่องจากทุกส่วนงานได้จัดทำแผน ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และคำรับรองการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ผ่านการพิจารณาคณะกรรมการมหาวิทยาลัยซึ่งมี สภามหาวิทยาลัยพิจารณา ซึ่งเกิดปัญหาในปีที่ผ่านมาแตกต่างกันในแต่ละส่วนงาน กล่าวคือ บางส่วนงานลดเป้าหมายเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานมากขึ้น ผลการปฏิบัติงานบางส่วนงานไม่ดีขึ้น ต่อกายการการบริหารของหัวหน้าส่วนงานแต่เป็นผลงานต่อเนื่องในบางตัวชี้วัด ขาดการกำหนดเกณฑ์ เป้าหมายตัวชี้วัดที่เป็นมาตรฐานสอดคล้องกันทำให้สะท้อนกันไม่ เป็นเช่น รวมถึงผลการปฏิบัติงาน มุ่งใช้ในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของหัวหน้าส่วนงานมากกว่าการนำไปใช้เพื่อกำกับติดตาม และปรับปรุงพัฒนาส่วนงาน และที่สำคัญการพัฒนาระบบงาน โครงสร้าง รูปแบบของคำรับรอง ส่วนใหญ่ไม่ได้รับการเปลี่ยนแปลงเท่าที่ควร

ในการนี้ที่ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน ในการประชุมสมัชชาสามัญ ครั้งที่ ๓๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ได้ร่วมกันพิจารณาแล้ว เห็นว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ควรมีการพัฒนาคำรับรองการปฏิบัติงาน ในสาระสำคัญดังนี้

๑. ควรปรับเปลี่ยนโครงสร้างคำรับรอง โดยให้สามารถประเมินการปฏิบัติงานได้ ใน ๒ ลักษณะ คือ ๑) ประเมินส่วนงาน ซึ่งมีตัวชี้วัดในระดับองค์กรความต่อเนื่อง ๒) ประเมินตัว หัวหน้าส่วนงาน ซึ่งตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงานโดยเฉพาะ ในขั้นนี้ ๆ ซึ่งกรณีที่สอง สามารถนำไปเป็นส่วนหนึ่งของประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงานและใช้บังคับได้

๒. ควรปรับเปลี่ยนรูปแบบคำรับรอง ให้เหมาะสมกับบริบทและยึดหลักเกณฑ์ของส่วนงาน นั้น ๆ โดยอาจแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม เช่น ๑) ส่วนงานขนาดเล็ก หรือส่วนงานที่มีปัญหาพื้นฐานของพื้นที่ กิจ อาณานิคมการทหารไว้ได้ หรือพื้นที่ด้านการศึกษาในภาคอื่น ๒) ส่วนงานขนาดใหญ่ มีจำนวนนักศึกษา หรือรายได้ปานกลาง แต่มีต้องพัฒนางานวิจัย งานบริการวิชาการเพิ่มเติม ๓) ส่วนงานขนาดใหญ่ มี รายได้สูง เป็นส่วนงานแกนหลักของมหาวิทยาลัย อาจเน้นเรื่องการสร้างนวัตกรรม เทคโนโลยี หรือต้นแบบผลงานระดับนานาชาติ เป็นต้น

๓. กองแผนงาน ควรกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน ตัวชี้วัดขึ้นบังคับ เช่น จำนวนนักศึกษา ราชบัณฑิตของส่วนงาน เป็นต้น ซึ่งต้องกำหนดจากองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น จำนวนบุคลากรที่มี

คำชี้แจง...

- ๒ -

คำชี้แจงต่างๆ จุดมุ่งหมายของหน่วยงาน แผนงานในอนาคต เป็นต้น โดยตัวชี้วัดขึ้นบังคับไม่ควรมีการ ต่อเนื่องแต่เกิดจากมาตรฐานที่ควรเป็น

๔. คำรับรอง ควรใช้ประโยชน์เพื่อการติดตามงานเป็นระยะ ๆ โดยหน่วยงานที่กำกับ หรือคณะทำงานจากผู้บริหารสูงสุดของมหาวิทยาลัยและสามารถให้คำแนะนำเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน ในแต่ละช่วงของแผนงานได้ ไม่ควรมุ่งเพื่อใช้ประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนหัวหน้าส่วนงานแต่เพียงอย่าง เดียว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ)
ประธานสภาพนักงาน



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองกลาง งานสภาพนักงาน โทร. ๓๐๒๐๐
ที่ อว ๖๙๒.๑.๑/๖๖ วันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓
เรื่อง ข้อเสนอแนะต่อ "ว่าง" ว่าเป็นว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

เรียน อธิการบดี

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยครั้งที่ ๔๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๓ ได้มีมติพิจารณา "ว่าง" ว่าเป็นว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทาง พ.ศ. ... โดยมีรายละเอียดสรุปเป็นต้นจากเดิม ดังนี้

ในการนี้ที่ประชุมสภาพนักงาน ในการประชุมสามัญครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ได้ร่วมกับพิจารณา "ว่าง" ว่าเป็นว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทาง พ.ศ. ... โดยมีรายละเอียดสรุปเป็นต้นจากเดิม ดังนี้

๑. ขอเพิ่มรายการจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยง ที่หัก ตามตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน เช่น ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ และตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป เป็นต้น

๒. กรณีค่าใช้จ่ายในการเดินทางของนักศึกษามีการแยกต่างหากจากบุคลากร และใช้คำว่า "ไม่เกิน" แทนการระบุจำนวนที่ชัดเจน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงไม่เกิน ๒๕๐ บาทต่อคนต่อวัน ค่าที่พักไม่เกิน ๔๐๐ บาทต่อคนต่อวัน เป็นต้น เนื่องจากกิจกรรมหรือโครงการที่เกี่ยวกับนักศึกษาที่มีลักษณะที่แตกต่างกัน รวมถึงบางหน่วยงานอาจมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณหรือค่าใช้จ่ายและที่พัก เช่น การไปแข่งขันทางวิชาการที่กรุงเทพมหานครอาจมีค่าใช้จ่ายมาก แต่การไปร่วมกิจกรรมในต่างจังหวัดหลายวันอาจมีงบประมาณไม่มากนักหรืออาจมีไม่เพียงพอ จึงควรทำเป็นบัญชีแยกออกจากค่าใช้จ่ายในการเดินทางของบุคลากร ทั้งนี้ขอให้ส่วนงานประกาศอัตราค่าใช้จ่ายในระดับปริญญาตรี ปริญญาโทหรือปริญญาเอกเพิ่มเติม หากมีความจำเป็น

๓. เปลี่ยนชื่อของ "นักศึกษาก" และ "บุคคลภายนอก" ในข้อ ๔ ให้ชัดเจน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ)
ประธานสภาพนักงาน

“3 ปีที่ร่วมสร้างสรรค์ สู่ความผูกพันอันยืนนาน”



งานสภาพนักงาน กองกลาง สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

63 หมู่ 4 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ 50290

โทรศัพท์ 053-873020 โทรสาร 083-873015

[Http://www.facsenate-general.mju.ac.th](http://www.facsenate-general.mju.ac.th) หรือ [Https://www.facebook.com/SenateMJU](https://www.facebook.com/SenateMJU)