



รายงานผลการดำเนินงานสภาพนํักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑

โดย

งานสภาคณาจารย์ กองกลาง สํานักงานอธิการบดี
พฤศจิกายน ๒๕๖๑

คำนำ

รายงานผลการดำเนินงานสภาพนํักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปี ๒๕๖๑ เล่มนี้ได้รวบรวมการดำเนินงานและกิจกรรมของคณะกรรมการสภาพนํักงานในรอบ ๑ ปี ที่ได้ดำเนินงานโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของสภาพนํักงาน และเข้าร่วมกิจกรรมหน่วยงานอื่นในมหาวิทยาลัย รวมทั้งการร่วมกิจกรรมของที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) จึงได้รวบรวมเป็นผลงานของสภาพนํักงาน และรายงานผลการดำเนินงานสภาพนํักงานให้มหาวิทยาลัยรับทราบ

คณะผู้จัดทำขอขอบคุณผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสภาพนํักงานตลอดระยะเวลา ๑ ปีที่ผ่านมา และขอขอบคุณประธานสภาพนํักงาน และกรรมการสภาพนํักงานทุกท่านที่ให้คำปรึกษาและตรวจสอบข้อมูลในการจัดทำเอกสารเล่มนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีมา ณ โอกาสนี้

งานสภาคณาจารย์ กองกลาง

สารจากประธานสภาพนักรงาน

สภาพนักรงาน ชุคปัจจุบันถือได้ว่าเป็นกรรการชุคแรกตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่ไ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ ดำเนินกิจกรรมตั้งแต่ได้รับแต่งตั้งครบรอบ ๑ ปี ในวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ จึงได้จัดทำ รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ไ้และผู้เกี่ยวข้องได้รับ ทราบถึงกิจกรรมในช่วงปีที่ผ่านมา ดังนี้

- ๑) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเจตนารมณั ที่ชัดเจน อันเนื่องจากเป็นสภาพนักรงานชุคแรก จึงได้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการและหารือในคณะกรรการหลายครั้งจนแล้วเสร็จ
- ๒) การให้ข้อเสนอแนะการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยแก่สภามหาวิทยาลัยและอธิการบดี ตามอำนาจหน้าที่ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่ไ้ ทั้งในด้านธรรมาภิบาลในการบริหาร ค่าจ้างเงินเดือน สวัสดิการพนักงน ลูกจ้างชั่วคราว พนักงนราชการ การจรรยาจรในมหาวิทยาลัย การแก้ปัญหาการไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตรต่าง ๆ การลิตรอน สิทธิส่วนบุคคล เป็นต้น
- ๓) การคัดเลือกอาจารย์ บุคลากรดีเด่น ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน
- ๔) การร่วมเป็นกรรการสรรหาผู้บริหารระดับสูง ตั้งแต่คณบดี และผู้อำนวยการสำนัก จำนวน ๔ คณะ ๑ สำนัก
- ๕) การกำหนดประกาศจรรยาบรรณผู้บริหาร คณาจารย์ให้มีความชัดเจน โดยการร่างและสำรวจความคิดเห็นจากประชาคม รวมถึงการจัดบรรยายพิเศษ
- ๖) การร่วมเป็นคณะกรรการในที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) และที่ประชุมข้าราชการ พนักงน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ซึ่งปีนี้มหาวิทยาลัยแม่ไ้เป็นเจ้าภาพจัดการประชุม ปอมท. ไปแล้ว ๑ ครั้ง
- ๗) ร่วมเป็นกรรการเลือกตั้งกรรการสภามหาวิทยาลัย และกรรการสรรหาอธิการบดี
- ๘) ร่วมเป็นกรรการชุคต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยจำนวนกว่า ๕๐ ชุค
- ๙) การจัดทำจดหมายข่าวของสภาพนักรงาน

ภารกิจหลักและกิจกรรมดังกล่าวข้างต้น ล้วนเกิดจากความร่วมมืออย่างแข็งขันของกรรการ สภาพนักรงาน และเจ้าหน้าที่งานสภาคณาจารย์ทุกท่าน หากบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ไ้มีข้อเสนอแนะ สภาพนักรงานยินดีรับฟังเพื่อพัฒนาให้ครอบคลุมและดียิ่งขึ้นต่อไป

งานที่ต้องติดตามอย่างต่อเนื่องในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๑. การปรับปรุงการบริหารหลักสูตรเพื่อให้ผ่านเกณฑ์ ในปีการศึกษา ๒๕๖๑
๒. เงินเดือนค้างจ่ายของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ รวมถึงข้อเสนอแนะการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษแก่ลูกจ้างชั่วคราว
๓. การจรรยาภายในมหาวิทยาลัย
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง (คณบดี จนถึงอธิการบดี) ตามข้อบังคับใหม่
๕. กรณีการร้องเรียนเพื่อถอดถอนกรรมการสภาผู้ทรงคุณวุฒิที่อาจขาดคุณสมบัติตามข้อบังคับ

สิ่งที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๑. แนวทางการประเมินผลคณบดี อธิการบดี ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้สะท้อนกลับไปยังสภามหาวิทยาลัยอย่างเป็นรูปธรรม
๒. การกำหนดประกาศจรรยาบรรณผู้บริหาร คณาจารย์ที่ชัดเจน และนำมาใช้ปฏิบัติ กำกับได้อย่างเป็นรูปธรรม
๓. ทบทวนวิธีการสรรหาผู้บริหารระดับคณบดีจนถึงอธิการบดี ในข้อบังคับ โดยการรวบรวมวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจเลือกได้มากขึ้น
๔. สำรวจความคิดเห็น วิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งล่าสุด (จำนวนครั้งต่อปี และเกณฑ์อื่น ๆ)

พันธกิจสำคัญของสภาพนักงาน คือการเป็นที่ปรึกษาของสภามหาวิทยาลัยและอธิการบดี โดยให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ หรืออาจหาหนทางการบริหารที่ไม่เป็นธรรมแก่บุคลากร การบริหารที่สุ่มเสี่ยงต่อการผิดกฎหมาย ซึ่งบางครั้งอาจขัดแย้งกับฝ่ายบริหาร แต่สภาพนักงานไม่ได้เป็นฝ่ายค้าน แต่เป็นตัวหนุนให้การทำงานของผู้บริหารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยยึดเอาความถูกต้องตามกฎหมายเป็นหลัก และควมมีคุณธรรมเป็นสำคัญ โดยมีอิสระในการเสนอความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ อย่างเต็มที่ บุคลากรทุกคนสามารถเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ต่อสภาพนักงานผ่าน กรรมการสภาพนักงานประจำหน่วยงาน หรือประธานสภาพนักงานได้โดยตรง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาภาพ)

ประธานสภาพนักงาน

สารบัญ

หน้า

สารประธานสภาพนํักงาน	
รายนามคณะกรรมการสภาพนํักงาน	๑
รายนามคณะอนุกรรมการสภาพนํักงาน ตามภารกิจ	๕
หน้าที่สภาพนํักงาน	๘
ภารกิจประธานสภาพนํักงาน	
การประชุม ปอมท.	๑๐
งานที่ได้รับมอบหมาย	๑๑
ผลงานและกิจกรรมของสภาพนํักงาน	
การประชุมคณะกรรมการสภาพนํักงาน	๑๕
ผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะสภาพนํักงาน	๑๖
การจัดทำข่าวสภาพนํักงาน	๒๑
คณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยจาก	๒๑
คณาจารย์ประจำและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีใช้คณาจารย์ประจำ	
การดำเนินการคัดเลือกอาจารย์ตัวอย่างของมหาวิทยาลัยแม่โจ้	๒๓
โครงการยุทธศาสตร์ประจำปี ๒๕๖๑	๒๖
๑. โครงการยุทธศาสตร์สภาพนํักงานบทบาทของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	๒๓/
๒. โครงการเจ้าภาพจัดการประชุมที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.)	๓๔
๓. โครงการวางแผนลดหย่อนภาษีจากการออมและเทคนิคการลงทุน	๔๓
อย่างมีกำไร	
๔. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์และ	๕๙
บุคลากร	
แบบสำรวจความคิดเห็นเรื่อง “ร่าง” ประกาศฯ ว่าด้วยจรรยาบรรณผู้บริหารและอาจารย์	๖๙
ภาคผนวก	
งบประมาณดำเนินงานสภาพนํักงาน	๖๒
ข้อเสนอแนะสภาพนํักงาน	๖๔
ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ว่าด้วยสภาพนํักงาน พ.ศ. ๒๕๖๐	

รายนามคณะกรรมการสภาพนํักงาน

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ – ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ (วาระ ๓ ปี)



รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ

คณะเศรษฐศาสตร์

ประธานสภาพนํักงาน



นายพงษ์พัฒน์ ราชจันทร์

สำนักงานอธิการบดี

รองประธานสภาพนํักงาน คนที่ ๑



ผศ.ดร.ประจวบ ฉายบุ

คณะเทคโนโลยีประมงและทรัพยากรทางนํ้า

รองประธานสภาพนํักงาน คนที่ ๒



นางศรีกุล นันทะชมภู

สำนักงานอธิการบดี

เลขาธิการสภาพนํักงาน



ผศ.ดร.วียะดา ชัยเวช

คณะบริหารธุรกิจ



นางลัดดาวัลย์ ระดม

คณะผลิตกรรมการเกษตร



รศ.ดร.วติน เจริญตันธนกุล

คณะวิทยาศาสตร์



อาจารย์พิรุฬห์พัฒน์ ภู่น้อย
คณะพัฒนาการท่องเที่ยว



ผศ.ดร.นำพร ปัญญาใหญ่
คณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร



อาจารย์สุวรรณ เลียงหิรัญถาวร
คณะศิลปศาสตร์



อาจารย์ ดร.วุฒิกันต์ ปุระพรหม
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์



นางรจนา อุดมรักษ์
คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี



อาจารย์ ดร.ณภัทร เรืองนากุล
คณะสารสนเทศและการสื่อสาร



นางอรทัย ใจป้อ
วิทยาลัยบริหารศาสตร์



นางสาวรุ่งนภา ชมดวง
บัณฑิตวิทยาลัย



อาจารย์ ดร.รจพรรณ นิรัญศิลป์
วิทยาลัยพลังงานทดแทน



อาจารย์ ดร.ประเจต อำนาจ
มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ฯ



อาจารย์ ดร.วีรภรณ์ ไตศิริ
มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร



ว่าที่ร้อยตรีสมบุญ ระดม



นางสาวพรินทร บุญเรือง น.ส.เพชรประกายแก้ว ดวงหฤทัยทิพย์
สำนักบริหารและพัฒนามหาวิชาการ



สำนักหอสมุด



คณะพัฒนการท่องเที่ยว



นายสุภชัย ชัยอุดมวิทย์
สำนักงานอธิการบดี



นางสาวภัคจิรา วิจิตร
สำนักงานอธิการบดี



นายวิฑชัย สุขเพราะนา
สำนักงานอธิการบดี



น.ส.พรรณราย ชันคำหมุด
สำนักงานอธิการบดี



นายบรรพต โตสิตารัตน์
สำนักงานอธิการบดี



นางสาวอาชิรญา อินทนนท์
คณะวิทยาศาสตร์



นายวรุณสิริ สุจินดา
สำนักงานอธิการบดี



นายเสกสรรค์ ชวัญศรีวงศ์
สำนักงานอธิการบดี

รายนามที่ปรึกษาและคณะทำงานต่างๆ

ที่ปรึกษา

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพจน์ เอี่ยมบุญชู

๑. คณะอนุกรรมการบริหารสภาพนักงาน

๑.๑	รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ	ประธานอนุกรรมการ
๑.๒	นายพงษ์พัฒน์ ราชจันทร์	รองประธานอนุกรรมการ
๑.๓	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ ฉายบุ	อนุกรรมการ
๑.๔	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นำพร ปัญญ์ใหญ่	อนุกรรมการ
๑.๕	อาจารย์พิรุฬห์พัฒน์ ภูน้อย	อนุกรรมการ
๑.๖	อาจารย์สุวรรณ เลียงศิริฤทธาวร	อนุกรรมการ
๑.๗	นางศรีกุล นันทะชมภู	อนุกรรมการและเลขานุการ

หน้าที่ ๑) กลั่นกรองเรื่องสำคัญเพื่อพิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน หรือ คณะอนุกรรมการต่างๆ ตามที่เห็นสมควร

๒) กำหนดวาระสำคัญต่าง ๆ เพื่อนำไปพิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการ สภาพนักงาน

๓) พิจารณาปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงาน ขอบบังคับ ระเบียบ หรือกลไกการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อนำเสนออธิการบดี หรือสภามหาวิทยาลัย

๔) รับฟังข้อเสนอแนะและพิจารณาดำเนินการเรื่องร้องทุกข์ของบุคลากร

๒. คณะอนุกรรมการฝ่ายพัฒนาวิชาการ

๒.๑	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นำพร ปัญญ์ใหญ่	ประธานอนุกรรมการ
๒.๒	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ ฉายบุ	รองประธานอนุกรรมการ
๒.๓	รองศาสตราจารย์ ดร.วศิน เจริญทัศน์กุล	อนุกรรมการ
๒.๔	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิยะดา ชัยเวช	อนุกรรมการ
๒.๕	อาจารย์ ดร.วุฒิกานต์ ประพรหม	อนุกรรมการ
๒.๖	อาจารย์ ดร.จิระชัย ยมเกิด	อนุกรรมการ
๒.๗	อาจารย์ ดร.รจพรรณ นิธิคุณศิลป์	อนุกรรมการ
๒.๘	อาจารย์ ดร.วีรภรณ์ โตศิริ	อนุกรรมการ
๒.๙	อาจารย์ ดร.ประเจต อำนาง	อนุกรรมการ
๒.๑๐	นางอรทัย ใจป้อ	อนุกรรมการและเลขานุการ

- หน้าที่** ๑) รับฟังและเสนอแนะแนวทางพัฒนา แก้ไขปัญหาอุปสรรคด้านการเรียน การสอน การวิจัย บริการวิชาการในมุมมองต่างๆ ทั้งในภาพรวมและระดับคณะ
- ๒) รับฟังและเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาวิธีปฏิบัติงานและพัฒนากระบวนการ
วิธีปฏิบัติทั้งในระดับหน่วยงานและมหาวิทยาลัยเพื่อให้ประสิทธิภาพมากขึ้น
- ๓) เสนอแนะแนวทางการพัฒนา และวิธีปฏิบัติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
บุคลากรสายวิชาการ

๓. คณะอนุกรรมการฝ่ายพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมสวัสดิการและกิจกรรมสัมพันธ์

๓.๑	อาจารย์พิรุฬห์พัฒน์ ภูน้อย	ประธานอนุกรรมการ
๓.๒	นางศรีกุล นันทะชมภู	รองประธานอนุกรรมการ
๓.๓	นายพงษ์พิพัฒน์ ราชจันทร์	อนุกรรมการ
๓.๔	นายวรณสิริ สุจินดา	อนุกรรมการ
๓.๕	นายศุภชัย ชัยอุดมวิทย์	อนุกรรมการ
๓.๖	นางสาวเพชรประกายแก้ว ดวงหฤทัยทิพย์	อนุกรรมการ
๓.๗	นายวิหชัย สุขเพระระนา	อนุกรรมการ
๓.๘	นายเสกสรรค์ ขวัญศรีวงศ์	อนุกรรมการ
๓.๙	นางสาวรุ่งนภา ชมดวง	อนุกรรมการ
๓.๑๐	นางสาวภัคจิรา วิจิตร	อนุกรรมการ
๓.๑๑	นางรจนา อุดมรัักษ์	อนุกรรมการ
๓.๑๒	นางสาวพรรณราย ชันคำห่มุด	อนุกรรมการ
๓.๑๓	ว่าที่ร้อยตรีสมบุญ ระดม	อนุกรรมการ
๓.๑๔	นางลัดดาวัลย์ ระดม	อนุกรรมการ
๓.๑๕	นางสาวอาชิรญา อินทนนท์	อนุกรรมการและเลขานุการ

- หน้าที่** ๑) เสนอแนะแนวทางพัฒนา และวิธีปฏิบัติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
บุคลากรสายสนับสนุน
- ๒) พิจารณาและส่งเสริมสวัสดิการรูปแบบต่างๆ แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม และ
คุ้มค่า
- ๓) ส่งเสริมกิจกรรมสัมพันธ์แก่บุคลากรในลักษณะต่างๆ โดยเน้นให้เกิดความเป็น
เอกภาพทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน
- ๔) ประสานกับหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุแนวทางแก้ปัญหาของ
บุคลากรนั้น
- ๕) เสนอแนะวิธีปฏิบัติต่อมหาวิทยาลัยและหน่วยงานเพื่อวางแผนทางแก้ปัญหาที่จะ
กระทบต่อบุคลากร

๖) ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณและประเมินผลการดำเนินงานด้าน
จรรยาบรรณทั้งบุคลากรและผู้บริหาร

๔. คณะอนุกรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร

๔.๑	อาจารย์สุวรรณ เลียงศิริธัญญาวาร	ประธานอนุกรรมการ
๔.๒	นายพงษ์พัฒน์ ราชจันทร์	รองประธานอนุกรรมการ
๔.๓	อาจารย์ ดร.ประเจต อำนาง	อนุกรรมการ
๔.๔	อาจารย์ ดร.วีรภรณ์ โตศิริ	อนุกรรมการ
๔.๕	รองศาสตราจารย์ ดร.วศิน เจริญทัศน์ธนกุล	อนุกรรมการ
๔.๖	อาจารย์ ดร.รจพรรณ นิรัญศิลป์	อนุกรรมการ
๔.๗	นางสาวพรินทร บุญเรือง	อนุกรรมการ
๔.๘	นายบรรพต โตลีรัตน์	อนุกรรมการ
๔.๙	นางสาวภัคจิรา วิจิตร	อนุกรรมการ
๔.๑๐	ว่าที่ร้อยตรีสมบุญ ระดม	อนุกรรมการ
๔.๑๑	นางสาวรุ่งนภา ชมดวง	อนุกรรมการ
๔.๑๒	นายศุภชัย ชัยอุดมวิทย์	อนุกรรมการ
๔.๑๓	อาจารย์ ดร.ณภัทร เรืองนภากุล	อนุกรรมการและเลขานุการ

- หน้าที่** ๑) วางแผนการประชาสัมพันธ์ ข่าวสารที่เป็นประโยชน์และกิจกรรมของสภาพนักงาน
รวมถึงการกำกับดูแลให้เป็นไปตามแผน
- ๒) พิจารณาเนื้อหา และช่องทางการประชาสัมพันธ์ เพื่อสื่อสารให้แก่บุคลากรใน
มหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง
- ๓) เผยแพร่นโยบายการบริหารงานของมหาวิทยาลัย กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากร
มีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย



หน้าที่สภาพนักงาน

สภาพนักงานมีหน้าที่ ตามข้อ ๙ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยสภาพนักงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ หมวด ๑ องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยและอธิการบดีในการบริหารกิจการทั้งปวงของมหาวิทยาลัย
- (๒) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างมหาวิทยาลัยกับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยและระหว่างผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยด้วยกัน
- (๓) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และเกียรติภูมิของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
- (๔) ประสานงานเพื่อทำกิจกรรมร่วมกับสภาพนักงานของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอื่น
- (๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย

วิสัยทัศน์สภาพนักงาน

“เป็นองค์กรที่ธำรงไว้ซึ่งเกียรติ ศักดิ์ศรี ความเป็นธรรมของบุคลากร
และสร้างสรรค์ธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัย”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาสวัสดิภาพ สวัสดิการและความก้าวหน้าของบุคลากร
๒. ชื่นชม ยกย่องคนดี ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๓. กระตุ้น ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ
๔. ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยให้มีธรรมาภิบาล

เจตนารมณ์สภาพนักงาน

“เสริมสร้างธรรมาภิบาล ต่อต้านการทุจริต”

ภารกิจประธาน
สภาพนักงาน

การประชุมที่ประชุมประธานสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.)

ปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๑

๑. เข้าร่วมประชุม ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) สมัยสามัญ ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ และเข้าร่วมประชุมวิชาการประจำปี ระหว่างวันที่ ๒๔-๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ณ โรงแรมเจริญธานี มหาวิทยาลัยขอนแก่น จ.ขอนแก่น
๒. เข้าร่วมประชุม ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) สมัยสามัญ ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๐ ระหว่างวันที่ ๑๕-๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๐ ณ มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย จ. เชียงราย
๓. เข้าร่วมประชุม ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) สมัยสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ ระหว่างวันที่ ๒๖-๒๘ มกราคม ๒๕๖๑ ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ
๔. เข้าร่วมประชุม ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) สมัยสามัญ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ ระหว่างวันที่ ๒๓-๒๕ มีนาคม ๒๕๖๑ ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตสกลนคร จ. สกลนคร
๕. เข้าร่วมประชุม ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) สมัยสามัญ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ ระหว่างวันที่ ๒๓-๒๕ มีนาคม ๒๕๖๑ ณ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จ. มหาสารคาม
๖. เข้าร่วมประชุม ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) สมัยสามัญ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ ระหว่างวันที่ ๒๕-๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ณ ฮอไรซันวิจเลจ แอนริสอร์ท และสวนพฤกษศาสตร์ทวีชล อ.ดอยสะเก็ด จ.เชียงใหม่
๗. เข้าร่วมประชุม ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) สมัยสามัญ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๒-๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๑ ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กรุงเทพฯ
๘. เข้าร่วมประชุม ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) สมัยสามัญ ครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๐ - ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ณ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ
๙. เข้าร่วมประชุม ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) สมัยสามัญ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๗-๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๑ ณ มหาวิทยาลัยนเรศวร จ. พิษณุโลก

๑๑. เข้าร่วมประชุม ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) สมัยสามัญ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๔-๑๖ กันยายน ๒๕๖๑ ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพฯ
๑๒. เข้าร่วมประชุม ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) สมัยสามัญ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖-๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๑ ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

งานที่ได้รับมอบหมาย

ภายในมหาวิทยาลัย

๑. ประธานคณะทำงานเพื่อประสานการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการดีเด่น และ คณะกรรมการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๐
๒. ประธานคณะทำงานเพื่อประสานการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๐
๓. ประธานคณะกรรมการคัดเลือกอาจารย์ตัวอย่างมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๐
๔. คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้
๕. คณะกรรมการบริหารบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.)
๖. คณะกรรมการจรรยาบรรณ (แต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย)
๗. คณะกรรมการพิจารณาตรวจสอบและกลั่นกรองคุณสมบัติของบุคคลที่พึงได้รับการเสนอชื่อเข้ารับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่ง
๘. คณะกรรมการร่างข้อบังคับกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีบริหารงานบุคคลตามระบบใหม่
๙. คณะกรรมการประเมินค่างานเพื่อกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้สูงขึ้น
๑๐. คณะกรรมการพิจารณาการลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้
๑๑. คณะกรรมการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๐
๑๒. คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๐

๑๓. คณะกรรมการจัดการสวัสดิการบ้านพัก
๑๔. คณะอนุกรรมการจัดการสวัสดิการบ้านพัก
๑๕. คณะทำงานกลั่นกรองและพิจารณาการขอเช่าพักอาศัยในบ้านพักมหาวิทยาลัยแม่โจ้
๑๖. คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบุคลากร
๑๗. คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้
๑๘. คณะกรรมการกำหนดบัญชีค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย
๑๙. คณะกรรมการฝ่ายงานเลี้ยงแสดงความยินดีผู้ได้รับปริญญากิตติมศักดิ์และศิษย์เก่าดีเด่น
๒๐. คณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการสืบสวนสอบสวนข้อเท็จจริง
๒๑. คณะกรรมการพิจารณาด้านกฎหมายของสภามหาวิทยาลัย
๒๒. คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยด้านพัฒนาบุคลากร
๒๓. คณะกรรมการ ร่างระเบียบข้อบังคับและกฎหมาย
๒๔. คณะกรรมการอำนวยการการบริหารทรัพย์สินและหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
๒๕. คณะกรรมการจรรยาบรรณ
๒๖. คณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยการกระทำผิดทางจรรยาบรรณ
๒๗. คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยแม่โจ้
๒๘. คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยแม่โจ้ในส่วนของผู้บริหาร
๒๙. คณะกรรมการกำหนดมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์
๓๐. คณะอนุกรรมการการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ด้านการบริหารงานงบประมาณ
หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป รายการค่าใช้จ่ายบุคลากร (พนักงานมหาวิทยาลัย)
๓๑. คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ (๑ ก.ย. ๒๕๖๐-๓๐ ก.ย. ๒๕๖๑)
๓๒. คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร
๓๓. คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลให้กับ
พนักงานมหาวิทยาลัย
๓๔. คณะกรรมการเพื่อพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการจ้างผู้บริหาร
๓๕. คณะกรรมการดำเนินงานจัดงานแสดงมุทิตาจิตแก่ผู้เกษียณอายุราชการมหาวิทยาลัยแม่โจ้
๓๖. คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (แต่งตั้งโดยสภา
มหาวิทยาลัย)
๓๗. คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งผู้แทนของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัย
แม่โจ้

การสรรหาและการเลือกตั้ง (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑)

ได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการโดยตำแหน่งของคณะกรรมการสรรหาผู้บริหารมหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัย ดังนี้

๑. คณะกรรมการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นคณบดีคณะสารสนเทศและการสื่อสาร
๒. คณะกรรมการเลือกตั้งคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำและ
ผู้ปฏิบัติงานที่มีใช้คณาจารย์ประจำ
๓. คณะกรรมการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการ
การเกษตร
๔. คณะกรรมการสรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย
๕. คณะกรรมการสรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ
๖. คณะกรรมการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นอธิการบดี
๗. คณะกรรมการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นคณบดีคณะพัฒนาการท่องเที่ยว
๘. คณะกรรมการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นคณบดีวิทยาลัยบริหารศาสตร์
๙. คณะกรรมการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นคณบดีคณะผลิตกรรมการเกษตร

ภายนอกมหาวิทยาลัย

๑. แต่งตั้งจากกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนา ระบบเกษตรพันธสัญญา ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านเศรษฐศาสตร์ ตั้งแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป



**ผลการดำเนินงาน
และกิจกรรมของ
สภาพนํักงาน**

การประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน

ปี พ.ศ. ๒๕๖๐

๑. ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสภามหาวิทยาลัย อาคารสำนักงานอธิการบดี
๒. ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยวิสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐) วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุม สนอ. ชั้น ๕ อาคารสำนักงานอธิการบดี

ปี พ.ศ. ๒๕๖๑

๑. ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสภามหาวิทยาลัย อาคารสำนักงานอธิการบดี
๒. ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสภามหาวิทยาลัย อาคารสำนักงานอธิการบดี
๓. ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยวิสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๗.๐๐ น. ณ ห้องประชุมโบริตานีคริสตอรัท อ.แม่ริม จ.เชียงใหม่
๔. ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุม สนอ. ชั้น ๕ อาคารสำนักงานอธิการบดี
๕. ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสภามหาวิทยาลัย อาคารสำนักงานอธิการบดี
๖. ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสภามหาวิทยาลัย อาคารสำนักงานอธิการบดี
๗. ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสภามหาวิทยาลัย อาคารสำนักงานอธิการบดี
๘. ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสภามหาวิทยาลัย อาคารสำนักงานอธิการบดี



ผลการดำเนินงาน ตามข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะเรื่อง บัญชีค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัย
๒. ข้อเสนอแนะเรื่อง วิกฤติการจราจรในมหาวิทยาลัยแม่โจ้
๓. ข้อเสนอแนะเรื่อง การกำหนดกรอบตำแหน่งสายสนับสนุนเพื่อขอตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
๔. ข้อเสนอแนะเรื่อง ขอรับทราบแนวทางการดำเนินการของสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ต่อกรณีข่าวผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีปัญหารรรรมาภิบาล (๒ ครั้ง)
๕. ข้อเสนอแนะเรื่อง ขอคัดค้านการลิดรอน คุณค่าสิทธิ เสรีภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารมหาวิทยาลัย โดยมติจากคณะกรรมการสภาพนักงาน
๖. ข้อเสนอแนะเรื่อง การจ่ายเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย (๒ ครั้ง)
๗. ข้อเสนอแนะเรื่อง แนวทางสนับสนุนและผลักดันให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้มีความก้าวหน้าในสายงาน
๘. ข้อเสนอแนะเรื่อง แนวทางการแก้ปัญหาหลักสูตรไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน สกอ.
๙. ข้อเสนอแนะเรื่อง กรณีข้อร้องเรียนเรื่องขอให้พิจารณาถอดถอนกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิและประธานคณะกรรมการสรรหาคณบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้



ข้อเสนอแนะจากสภาพนักงาน	ผลการดำเนินการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑. ข้อเสนอแนะเรื่อง บัญชีค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัย (ตามหนังสือที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๓/๒๓๕ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๐)	ในการประชุม ก.บ.ม. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๑ ได้พิจารณาวาระ ข้อเสนอแนะเรื่อง บัญชีค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ ดังนี้ ๑. ให้ปรับบัญชีค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัยตามที่สภาพนักงานเสนอ โดยให้ปรับปรุงบัญชีค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพให้เป็น บัญชีเดียวกันกับพนักงานมหาวิทยาลัยเดิม และให้ กองการเจ้าหน้าที่จัดทำประกาศต่อไป ๒. การกำหนดบัญชีค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสาย สนับสนุน มีความแตกต่างกัน เนื่องจากมหาวิทยาลัย มีความประสงค์ให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ เร่งเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ เพราะเป็นตัวชี้วัดของ มหาวิทยาลัย จึงกำหนดบัญชีไว้ไม่สูง ในส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน นั้น การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อไม่ให้อัตราค่าจ้างเต็มขั้น และในระดับเชี่ยวชาญได้มีกำหนดจำนวนกรอบอัตราไว้ ซึ่งไม่สามารถดำรงตำแหน่งได้ทุกคน ที่ประชุม จึงมีมติให้ตั้งทีมงาน โดยให้ศึกษารายละเอียด จากหน่วยงานอื่น ๆ หรือจากผู้มีความรู้จากภายนอก และให้สรุปผลเสนอต่อ ก.บ.ม. พิจารณาต่อไป
๒. ข้อเสนอแนะเรื่อง วิกฤติการจราจรใน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ตามหนังสือที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๓/๐๑๕ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๑)	เสนอที่ประชุมรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี และ กก.บริหารต่อไป (อาจารย์อภิชาติ สอนคำทอง ส่งกองอาคารและสถานที่ ๒๕ ม.ค. ๒๕๖๑) ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๑ วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๑ ให้รองอธิการบดี อาจารย์อภิชาติ สอนคำทอง และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเร่งดำเนินการเรื่องการจราจรของ

ข้อเสนอแนะจากสภาพนักงาน	ผลการดำเนินการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	มหาวิทยาลัยทั้งหมดโดยด่วน และรายงานผลเสนอคณะกรรมการบริหารฯ เพื่อทราบเป็นระยะ รวมถึงแจ้งให้ทุกหน่วยงาน คณะ สำนัก กอง ทราบและเข้าใจและร่วมดำเนินการ การรณรงค์ลดการใช้รถจักรยานยนต์และรถยนต์ เพิ่มการเดินและการใช้จักรยานให้มากขึ้น
๓. ข้อเสนอแนะเรื่อง การกำหนดกรอบตำแหน่งสายสนับสนุนเพื่อขอตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ตามหนังสือที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๓/๐๑๔ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๑)	คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑ มีข้อสรุปดำเนินการ ดังนี้ ๑. มหาวิทยาลัยได้ทำหนังสือแจ้งเวียนเกี่ยวกับการประเมินค่างานเพื่อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นแก่บุคลากร ตามหนังสือ (ที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๓.๒/ว๓๐๔ ลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐ ซึ่งเป็นมติ ก.บ.ม.ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๐ ๒. หน่วยงานในกำกับปัจจุบันไม่มีนโยบายให้มีการกำหนดกรอบตำแหน่งระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษในหน่วยงานกำกับ เนื่องจากไม่มีความชัดเจนของหน่วยงาน รอการปรับปรุงโครงสร้างในภาพรวมของมหาวิทยาลัย หากบุคลากรที่สังกัดหน่วยงานในกำกับ ต้องการความก้าวหน้าในอาชีพในการขอตำแหน่งสูงขึ้น ขอให้โอนย้ายไปสังกัดหน่วยงานตามโครงสร้างของมหาวิทยาลัย บุคลากรสายสนับสนุนในตำแหน่งวิชาการ เช่น นักวิจัย นักวิทยาศาสตร์ สามารถขอกำหนดกรอบ ๓. ตำแหน่งได้เช่นเดียวกับสายวิชาการ โดยต้องขอประเมินค่างานทุกตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ๔. การสนับสนุนงบประมาณในการไปนำเสนอ

ข้อเสนอแนะจากสภาพนักงาน	ผลการดำเนินการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานอธิการบดี มติที่ประชุมคณะกรรมการสำนักงานอธิการบดี ครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑ มีมติให้รอนโยบายจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เช่นเดียวกับคณะ/วิทยาลัย (ตามหนังสือที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๖/๑๒๑๔ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑)
๔. ข้อเสนอแนะเรื่อง ขอรับทราบแนวทางการดำเนินการของสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ต่อกรณีข่าวผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีปัญหาจริยธรรมาภิบาล (ตามหนังสือที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๓/ว๐๙๒ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๑) และ (ตามหนังสือที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๓/๐๖๓ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๑)	สภามหาวิทยาลัยรับทราบ และได้มีการดำเนินการต่อกรณีดังกล่าวในที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๑ โดยนำผลสรุปจากการร่วมประชุมกับเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษาเมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๑ ทั้ง ๒ ประเด็น และได้ชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับประชาคมแม่โจ้และสังคมภายนอกได้รับทราบเมื่อวันที่ ๑๓ เมษายน ๒๕๖๑ โดยการแถลงข่าวต่อสื่อมวลชนทุกแขนง และจะนำเสนอประเด็นดังกล่าวในที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ในวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๑
๕. ขอคัดค้านการลิดรอน คุณคามสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารมหาวิทยาลัย (ตามหนังสือที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๓/๑๒๓ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑)	มติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑ รับทราบในเรื่องดังกล่าว และให้เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเพื่อทราบ และแจ้งทุกหน่วยงานทราบแล้ว
๖. ข้อเสนอแนะเรื่อง การจ่ายเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย (ตามหนังสือที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๓/๑๔๔ ลงวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๑) และ (ตามหนังสือที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๓/๐๔๔ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑)	วันที่กมตที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๑ ได้พิจารณาเรื่องดังกล่าว มีมติ ดังนี้ - เห็นชอบให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจำนวน ๒๓๓ ราย ได้รับค่าจ้างส่วนที่ค้างจ่าย ร้อยละ ๔๐ ของเงินเดือน/ค่าจ้างเดิม) ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ส่วนค่าจ้างค้างจ่ายของปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ให้กองการเจ้าหน้าที่ กองแผนงาน กองคลัง สรุปเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ตามหนังสือ

ข้อเสนอแนะจากสภาพนักงาน	ผลการดำเนินการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ที่ ศธ ๒๕๒๓.๑.๑/๑๐๖๘ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๑
๓. แนวทางการสนับสนุนและผลักดันให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้มีความก้าวหน้าในสายงาน (ตามหนังสือที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๓/๒๒๖ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๑)	หนังสือจาก กองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งแจ้งแนวทางการสนับสนุนและผลักดันให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้ ดังนี้ ๑. กำหนดประเภทตำแหน่งบุคคลใหม่คือ “ลูกจ้างมหาวิทยาลัย โดยจ้างเช่นเดียวกับ “พนักงานราชการ” แต่ใช้เงินรายได้ในการจ้าง โดยมีสัญญาจ้างมากกว่า ๑ ปี (๑๐๑ อัตรา) โดยจะปรับให้ลูกจ้างชั่วคราวเข้าสู่ตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ๒. ใช้แนวทางการบริหารคนดีคนเก่ง โดยวิธีการให้ลูกจ้างชั่วคราวสอบแข่งขันภายใต้กรอบที่มีอยู่ ๓. หลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการ กองการเจ้าหน้าที่ จะแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ ตามหนังสือ ที่ ศธ ๒๕๒๓.๑.๓.๒/๑๓๐๖ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๑
๔. แนวทางการแก้ปัญหาหลักสูตรไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน สกอ. (ตามหนังสือที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๓/๒๓๙ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๑)	ส่งหนังสือถึง เลขาธิการคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพิจารณาต่อไป
๕. กรณีข้อร้องเรียนเรื่อง ขอให้พิจารณาถอดถอนกรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิและประธานคณะกรรมการสรรหาคณบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ตามหนังสือที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๓/๑๓๗ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๑) และสำเนา (หนังสือที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๓/ว๒๕๕ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๑)	ส่งหนังสือถึง นายกสภามหาวิทยาลัย เพื่อเสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย และสำเนาหนังสือถึง กรรมการสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบ



การจัดทำข่าวสภาพนักงาน

ปี พ.ศ. ๒๕๖๐

ข่าวสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ปีที่ ๒๘ ฉบับที่ ๑๑ เดือนตุลาคม ๒๕๖๐
ถึง ฉบับที่ ๑๒ เดือนธันวาคม ๒๕๖๐ รวมจำนวน ๒ ฉบับ

ปี พ.ศ. ๒๕๖๑

ข่าวสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ปีที่ ๒๙ ฉบับที่ ๑ เดือนมกราคม ๒๕๖๑
ถึง ฉบับที่ ๖ เดือนกันยายน ๒๕๖๑ และออกข่าวสภาพนักงานฉบับพิเศษ ๑ ฉบับ
รวมจำนวน ๙ ฉบับ



คณะกรรมการเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยจาก
คณาจารย์ประจำและจากผู้นปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
ที่มีใช้คณาจารย์ประจำ

๑. คณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำ
และจากผู้นปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีใช้คณาจารย์ประจำ วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑

การเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำและจากผู้ปฏิบัติงาน
ในมหาวิทยาลัยที่มีใช้คณาจารย์ประจำ
เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑
ณ อาคารแพ่งพินน์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้



เตรียมหีบหย่อนบัตรเลือกตั้ง



ลงทะเบียนรับบัตรนับลงคะแนน



กรรมการสภานักงานรับลงทะเบียน



กรรมการเตรียมบัตรเลือกตั้ง



อนุกรรมการนับคะแนน



อนุกรรมการนับคะแนน

การดำเนินการ คัดเลือกอาจารย์ตัวอย่าง

การคัดเลือกอาจารย์ตัวอย่าง ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๐

คณะกรรมการคัดเลือกอาจารย์ตัวอย่างของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ ๒๐๑๐/ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกอาจารย์ตัวอย่างของมหาวิทยาลัย สังกัด ณ วันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

ได้ดำเนินการคัดเลือกอาจารย์ตัวอย่างของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๙ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยอาจารย์ตัวอย่างของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๕๙ ดังมีรายนามคณะกรรมการฯ และผลการคัดเลือกอาจารย์ตัวอย่างฯ ดังต่อไปนี้

รายนามคณะกรรมการการคัดเลือกอาจารย์ตัวอย่าง

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ	ประธานกรรมการ
๒. รองศาสตราจารย์ ดร.วศิน เจริญทัศน์กุล	กรรมการ
๓. อาจารย์ ดร.วีรภรณ์ โตศิริ	กรรมการ
๔. อาจารย์ ดร.ประเจต อำนาง	กรรมการ
๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิยะดา ชัยเวช	กรรมการและเลขานุการ



การคัดเลือกอาจารย์ตัวอย่าง ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๐

ผลการคัดเลือกอาจารย์ตัวอย่างของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๐

มีดังนี้

ด้าน	ชื่อ	สังกัด
๑. การเรียนการสอน	อาจารย์ ดร.พิไลวรรณ พรประสิทธิ์	สังกัดคณะวิศวกรรมและ อุตสาหกรรมเกษตร
๒. วิจัย	อาจารย์ ดร.กาญจนา นาคประสม	สังกัดคณะวิศวกรรมและ อุตสาหกรรมเกษตร
๓. บริการวิชาการ	อาจารย์ ดร.กฤษดา พงษ์การณยศ	มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ
๔. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	อาจารย์อภาลย์ สุขสำราญ	สังกัดคณะศิลปศาสตร์

และได้ประกาศเกียรติคุณยกย่องผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นอาจารย์ตัวอย่าง พร้อมทั้งมอบโล่
และใบประกาศเกียรติคุณ ในวันไหว้ครูประจำปี ๒๕๖๑ วันพฤหัสบดีที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑



พิธีไหว้ครูและมอบรางวัลอาจารย์ตัวอย่างมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๐

เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑

ณ อาคารศูนย์กีฬาทางน้ำกีฬาระดับสากลที่ ๙ มหาวิทยาลัยแม่โจ้



อธิการบดีมอบโล่อาจารย์ตัวอย่าง
และพนักงานมหาวิทยาลัยดีเด่น



อาจารย์ตัวอย่างด้านการเรียนการสอน
อาจารย์ ดร.พิไลวรรณ พรประสิทธิ์



อาจารย์ตัวอย่างด้านการวิจัย
อาจารย์.ดร.กาญจนา นาคประสม



อาจารย์ตัวอย่างด้านบริการวิชาการ
อาจารย์.ดร.กฤษดา พงษ์การัณณภาส



อาจารย์ตัวอย่างด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
อาจารย์อภาลัย สุขสำราญ

โครงการยุทธศาสตร์ ประจำปี ๒๕๖๑

๑. โครงการจัดทำยุทธศาสตร์สภาพนํักงานกับบทบาทของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
๒. โครงการเจ้าภาพจัดประชุมที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.)
๓. โครงการการวางแผนลดหย่อนภาษีจากการออมและเทคนิคการลงทุนอย่างมีกำไร
๔. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์และบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๑

โครงการจัดทำยุทธศาสตร์สภาพนักงานกับบทบาทของ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

๑. ชื่อโครงการ จัดทำยุทธศาสตร์สภาพนักงานกับบทบาทของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
๒. ผู้รับผิดชอบโครงการ งานสภาคณาจารย์ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
๓. หลักการเหตุผลของโครงการ

การวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Planning) เป็นการวางแผนการทำงานเพื่อนำองค์กรไปสู่ภาพลักษณ์ใหม่ และการก้าวสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการจะเป็นในอนาคตใหม่เป็นการตัดสินใจเพื่ออนาคตขององค์กร และต้องการแสวงหาโอกาส โดยจะต้องวิเคราะห์สถานการณ์ในปัจจุบัน และต้องการไปในอนาคต โดยต้องมีการกำหนดวิธีที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ นั่นคือการวางแผนกระบวนการวางแผนเป็นการกำหนดทิศทางหรือแนวทางการดำเนินงานในอนาคตขององค์กร เน้นกระบวนการและจุดมุ่งหมายรวมที่หน่วยงานหรือองค์กรมุ่งหวังให้เกิดขึ้นในอนาคตเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้การบริหารและการจัดการขององค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด การจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีแนวทางและทิศทางที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของงานได้ ซึ่งแผนกลยุทธ์ดังกล่าวสามารถที่จะปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ในแต่ละปีงบประมาณหน่วยงานจะต้องนำแผนกลยุทธ์ที่ทันสมัยมาแปลงไปสู่การปฏิบัติโดยการจัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการที่วางไว้ และนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน คือความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการนี้ เพื่อการดำเนินงานของสภาพนักงาน ซึ่งเป็นสภาพนักงานชุดใหม่ ประกอบด้วยคณะกรรมการที่มาจากการเลือกตั้งตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยสภาพนักงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๓/ สภาพนักงานมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยและอธิการบดีในการบริหารกิจการของมหาวิทยาลัย ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างมหาวิทยาลัยกับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยและระหว่างผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยด้วยกัน การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมายนั้น โดยมีกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนจากหน่วยงานที่เป็นทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มาแลกเปลี่ยนข้อคิดและข้อเสนอแนะ เพื่อสร้างสรรค์พัฒนามหาวิทยาลัยตามบทบาทหน้าที่ของสภาพนักงาน

๔. วัตถุประสงค์ของโครงการ

- ๔.๑ เพื่อทบทวนทิศทางการดำเนินงาน และจัดทำแผนกลยุทธ์สภาพนักงาน เพื่อให้กรรมการมีแผนงานและปรับแนวทางในการบริหารจัดการที่ทันสมัย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
- ๔.๒ เพื่อประชุมพบปะคณะกรรมการชุดใหม่จากสายวิชาการและสายสนับสนุน
- ๔.๓ เพื่อทบทวนบทบาทการทำงานตามข้อบังคับฯ เดิมของสภาคณาจารย์ กับสภาพนักงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐

๕. วัน เวลาและสถานที่

วันที่ ๒๒-๒๓ มีนาคม ๒๕๖๑ ณ โบตานิค รีสอร์ท อ.แม่ริม จ. เชียงใหม่

๖. เป้าหมายการดำเนินโครงการ

- ๖.๑ คณะกรรมการมีแผนกลยุทธ์ประจำปีเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ ได้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
- ๖.๒ คณะกรรมการชุดนี้ได้พบปะแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และรับทราบผลการดำเนินงานสภาพนักงาน

๗. งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย

ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ประจำปี ๒๕๖๑ เป็นจำนวนเงิน ๙๑,๐๐๐ บาท (เก้าหมื่นหนึ่งพันบาทถ้วน)

๘. วิธีการดำเนินโครงการ

- ๘.๑ ขออนุมัติโครงการและงบประมาณ
- ๘.๒ แต่งตั้งคณะทำงาน
- ๘.๓ ประชุมคณะทำงาน
- ๘.๔ ประสานงานที่คณะกรรมการ เพื่อจัดเตรียมการสัมมนา
- ๘.๕ จัดการสัมมนา สรุปผลการประชุมสัมมนาและรายงานผลมหาวิทยาลัย

๙. ประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินโครงการ

- ๙.๑ ทบทวนการทำงานที่ผ่านมาและจัดทำแผนของสภาพนักงานที่ผ่านมา
- ๙.๒ สภาพนักงาน มีกรอบและแนวทางในการบริหารจัดการที่มีแผนยุทธศาสตร์ของสภาพนักงาน ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยปัจจุบัน

๙.๓ คณะกรรมการสภาพนํักงานทุกท่านได้มีโอกาสได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ร่วมกันในการร่วมแลกเปลี่ยนระดมความคิดเห็นในการสร้างสรรค์พัฒนางาน ได้พัฒนาองค์กร

๑๐. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

๑๐.๑ เชิงปริมาณ: ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการจากกลุ่มเป้าหมาย ๓๔ คน ร้อยละ ๓/๐.๕๙

๑๐.๒ เชิงคุณภาพ: ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานของสภาพนํักงาน ร้อยละ ๙๐

๑๐.๓ คณะกรรมการมีแผนกลยุทธ์ประจำปีเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

๑๐.๔. คณะกรรมการชุดชุดนี้ได้พบปะแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และ รับทราบผลการดำเนินงานสภาพนํักงาน

๑๑. สรุปแบบประเมินผลโครงการจัดทำยุทธศาสตร์สภาพนํักงานกับบทบาทของ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ในการประเมินผลโครงการในครั้งนี้ได้แจกแบบประเมินผลตามจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๒๔ คน ได้รับแบบประเมินผลกลับมา ๒๔ ชุด โดยแบบประเมินผลได้แบ่งหัวข้อในส่วนระดับความพึงพอใจออกเป็น ๑๒ หัวข้อ เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการเข้าร่วมโครงการ ดังนี้

๑. ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการ

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ					
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	ค่าเฉลี่ย ระดับ ความพึง พอใจ
๑. การประชาสัมพันธ์โครงการฯ	๑๖ ๖๖.๖๗%	๘ ๓๓.๓๓%	-	-	-	๔.๖๓/ มากที่สุด
๒. ความเหมาะสมของสถานที่	๙ ๓๓.๕๐%	๑๒ ๕๐.๐๐%	๓ ๑๒.๕๐%	-	-	๔.๒๕/ มากที่สุด
๓. ความเหมาะสมของระยะเวลา	๑๔ ๕๘.๓๓%	๘ ๓๓.๓๓%	๒ ๘.๓๓%	-	-	๔.๕๐/ มากที่สุด
๔. เอกสาร	๑๒ ๕๐.๐๐%	๑๐ ๔๑.๖๗%	๒ ๘.๓๓%	-	-	๔.๔๒/ มากที่สุด
๕. โสตทัศนูปกรณ์	๑๑ ๔๕.๘๓%	๑๓ ๕๔.๑๗%	-	-	-	๔.๔๖/ มากที่สุด
๖. เจ้าหน้าที่สนับสนุน	๒๐ ๘๓.๓๓%	๔ ๑๖.๖๗%	-	-	-	๔.๘๓/ มากที่สุด
๗. การประสานงาน	๑๖ ๖๖.๖๗%	๘ ๓๓.๓๓%	-	-	-	๔.๖๓/ มากที่สุด
๘. การรับฟังการบรรยายและประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น	๑๖ ๖๖.๖๗%	๘ ๓๓.๓๓%	-	-	-	๔.๖๓/ มากที่สุด
๙. สามารถนำสิ่งที่ได้รับจากโครงการ/ กิจกรรมนี้ไปใช้	๑๕ ๖๒.๕๐%	๘ ๓๓.๓๓%	๑ ๔.๑๗%	-	-	๔.๕๘/ มากที่สุด
๑๐. สิ่งที่ได้รับจากโครงการ/กิจกรรม ครั้งนี้ตรงตามความคาดหวังของท่าน	๑๓ ๕๔.๑๗%	๙ ๓๓.๕๐%	๒ ๘.๓๓%	-	-	๔.๕๖/ มากที่สุด
๑๑. ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากโครงการ/ กิจกรรม	๑๔ ๕๘.๓๓%	๘ ๓๓.๓๓%	๒ ๘.๓๓%	-	-	๔.๕๐/ มากที่สุด
๑๒. ความพึงพอใจของท่านต่อภาพรวม ของโครงการ	๑๕ ๖๒.๕๐%	๙ ๓๓.๕๐%	-	-	-	๔.๕๐/ มากที่สุด

๒. สิ่งที่ท่านพึงพอใจในการร่วมโครงการในครั้งนี้

๑. วิทยากร นำเสนอได้ดีมาก ได้รับความรู้ และเจ้าหน้าที่งานสภาคณาจารย์ มีความตั้งใจในการให้บริการดีมาก
๒. ได้รู้จักกรรมการสภาพนักงานทุกท่านที่เข้าร่วมโครงการ
๓. ผู้เข้าร่วมโครงการได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นทุกคน แลกเปลี่ยน และร่วมกำหนดทิศทางสภาพนักงาน ได้อย่างเต็มที่
๔. ความสามัคคี และเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

๓. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปพัฒนาการจัดโครงการในโอกาสต่อไป

๑. ควรมีกิจกรรมลักษณะแบบนี้อีกอย่างต่อเนื่อง
๒. ควรมีบรรยากาศที่ดี และสถานที่สะดวกมากขึ้น
๓. ควรระบุตัวชี้วัดผลสำเร็จในอนาคตของหัวข้อต่าง ๆ ที่ประชุม
๔. กรรมการควรเข้าร่วมทุกคน ถ้าเป็นไปได้ หรืออย่างน้อยควรเข้าร่วมร้อยละ ๘๕ เพื่อการมีส่วนร่วม
๕. อยากให้คณะกรรมการทุกท่านได้เข้าร่วมโครงการให้มากที่สุด เนื่องจากจำนวนผู้เข้าร่วมน้อยเกินไป

สรุปผลการจัดทำยุทธศาสตร์สภาพนักงาน

แผนโครงการยุทธศาสตร์สภาพนักงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

๑. โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๒
 - ๑.๑ จัดทำสื่อ Infographic เพื่อให้ความรู้
 - ๑.๒ การบรรยายจากผู้ทรงคุณวุฒิ
๒. โครงการสัญจรพบปะสมาชิกมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร และศึกษาดูงานมหาวิทยาลัยทักษิณ
๓. โครงการพบปะบุคลากร
๔. โครงการกิจกรรมสานสัมพันธ์เดิน-วิ่งขึ้นดอยแท่นพระ / พิธีทอดลอย ๙๐๓ ไว่
เพื่อร่วมฉลองครบรอบ ๘๕ ปีของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ กำหนดจัดในวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๑
๕. โครงการจัดบรรยายพิเศษ

สรุปความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้เข้าร่วมโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ สภาพนํักงาน

๑. ได้มีโอกาสออกมานอกสถานที่ รู้สึกว่าทำงานได้สบายใจ ไม่ต้องกังวล ทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่
ควรมีกิจกรรมในลักษณะนี้ทุก ๆ ปี
๒. ได้รู้จัก ใกล้ชิด มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกรรมการด้วยกัน ได้ข้อคิดเพิ่มขึ้น
๓. ประทับใจ มีความสุขในการทำงาน
๔. ได้พูดคุย รู้จักกันยิ่งขึ้น ทำให้การทำงานผลึกกันได้ ทำให้องค์กรทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี
๕. การประชุมนอกสถานที่ ดี ทุกคนได้สะดวก ทำให้มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
๖. เป็นศูนย์กลางการประสาน เน้นการมีส่วนร่วม และเป็นตัวแทนที่ทำงานให้เป็นหนึ่งเดียวกัน
โดยเป็นการทำงานร่วมกันที่ทำให้มีผลกระทบน้อยที่สุด
๗. ได้พูดคุย เปลี่ยนบรรยากาศ ได้งาน ทลายกำแพง คุ่นเคย ช่วยกันคิดช่วยกันทำ
๘. เรามาจากแต่ละหน่วยงาน กิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเริ่มประสานกัน รู้จักกัน มีส่วนร่วมในการ
ทำงานร่วมกัน กิจกรรมบั่นเทินทำให้เกิดความคุ้นเคยกัน
๙. ได้คุณค่า work hard play hard ได้ทำเพื่อชาติจริง ๆ มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียว ได้ทำงาน
อย่างเต็มที่ ดีมากค่ะ ชอบคุณเวทสภาพนํักงานเป็นกิจกรรมที่ดี ขอให้มันต่อไป
๑๐. ได้ทำงานเพื่อองค์กร และประธานสภาพนํักงานเป็นผู้รับฟังความคิดเห็น ทำให้การทำงาน
เหมือนการต่อจิ๊กซอว์ที่ลงตัว มีความเป็นพี่น้องโดยทำงานอย่างเต็มที่
๑๑. มีความสุขในการทำงานร่วมกัน ในฐานะตัวแทนของประชาคมมหาวิทยาลัย
๑๒. การได้ออกจากสถานที่ทำงานทำให้มีความปลอดโปร่ง ได้เปิดใจ
๑๓. ทำให้การทำงาน และการประสานงานได้ง่ายขึ้น และยินดีให้การสนับสนุนการทำงานของ
กรรมการสภาพนํักงาน
๑๔. การยอมรับฟังและความคิดเห็นในมุมมองที่หลากหลาย ที่พัฒนาและแก้ไขได้เหมาะสมและ
ลงตัว ขอให้ทุกท่านภาคภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกันของสภาพนํักงาน
๑๕. ชอบคุณทุกส่วน สมาชิกทุกคน งานสภาคณาจารย์ มีความสุขกับการทำงาน แสดงให้เห็นถึง
พลังที่ทุกคนร่วมมือร่วมใจ รู้สึกดี



โครงการจัดทำยุทธศาสตร์สภาพนักงานกับบทบาทของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ระหว่างวันที่ ๒๒-๒๓ มีนาคม ๒๕๖๑

ณ โบตานิค รีสอร์ท อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่



เจ้าหน้าที่รับลงทะเบียนรับเอกสาร



การบรรยายโดย รศ.ดร.สุมิตร สุวรรณ
จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กำแพงแสน



บรรยายภาคการฟังการบรรยาย



ผู้เข้าร่วมโครงการรับฟังการบรรยาย



ผู้เข้าร่วมกลุ่มจัดทำยุทธศาสตร์



ประธานสภาพนักงานสรุปผลการทำยุทธศาสตร์

โครงการเจ้าภาพการจัดประชุม ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัย แห่งประเทศไทย (ปอมท.)

๑. ชื่อโครงการ โครงการเจ้าภาพจัดการประชุมที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.)

๒. หลักการและเหตุผล

ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) ประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นสถาบันระดับอุดมศึกษา จำนวน ๒๔ แห่ง มีรูปแบบการทำงาน คือ เป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นในด้านวิชาการ และเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณชน การเป็นตัวแทนให้กับบุคลากรระดับปฏิบัติการภายในมหาวิทยาลัยในการสื่อสารสองทาง ย้อนกลับไปยังผู้บริหารระดับสูงระดับประเทศ และสู่สาธารณชน การร่วมพัฒนาประเทศชาติและแสวงหาทางออกของประเทศชาติในยามวิกฤติ การสืบสานแนวพระราชดำริของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศรดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก ซึ่งมีพระประสงค์ ให้มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งเลี้ยงคนดีของชาติ การส่งเสริมธรรมาภิบาลในอุดมศึกษาไทย โดยเฉพาะส่วนที่ว่าด้วยความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และความเป็นประชาธิปไตยการสมานสามัคคี เกื้อกูล สนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ไทย ให้มีความก้าวหน้าและเป็นไปตามมาตรฐานสากล ตลอดจนเป็นตัวแทนในการติดต่อประสานงานกับองค์กรที่มีลักษณะใกล้เคียงกันในระดับสากล รวมถึงการส่งเสริมจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพให้เป็นที่ไว้วางใจแก่ประชาชน และเป็นหลักประกันของคุณภาพอุดมศึกษา เพื่อให้บรรลุซึ่งวัตถุประสงค์ ดังที่ได้กล่าวมา ปอมท. จึงต้องมีการจัดประชุมอยู่เป็นประจำทุกเดือน

ในการจัดทำแผนการประชุมสมัยสามัญประจำปีของ ปอมท. จะกำหนดให้แต่ละมหาวิทยาลัยเป็นเจ้าภาพหมุนเวียนสลับเปลี่ยนกันไป เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของสถาบันการศึกษาที่เป็นสมาชิกซึ่งในแผนการประชุมสมัยสามัญ ปอมท.ประจำปี ๒๕๖๑ ได้กำหนดให้สภาพนํักงาน มหาวิทยาลัยแม่ไ้ เป็นเจ้าภาพจัดการประชุม สมัยสามัญครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ ในระหว่างวันที่ ๒๕-๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้อาจารย์ของมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ได้ระดมความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา

๓.๒ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างมหาวิทยาลัยแม่ไ้ กับสภาคณาจารย์/อาจารย์/สภาพนํักงานมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย

๓.๓ เพื่อให้การดำเนินการประชุม ปอมท. เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามแผนกำหนดการประชุมของที่ประชุม ปอมท.

๔. เป้าหมายการดำเนินโครงการ

๔.๑ เพื่อให้อาจารย์ของมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ได้ระดมความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา

๔.๒ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างมหาวิทยาลัยแม่โจ้ กับสภาคณาจารย์/อาจารย์/สภาพนํักงานมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย

๕. ประโยชน์ที่ได้รับการดำเนินการโครงการ

๕.๑ ได้จัดประชุมให้กับประธานสภาอาจารย์ ประธานสภาพนํักงาน และประธานสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง และผู้แทนของมหาวิทยาลัย ได้เข้าร่วมประชุมตามแผน

๕.๒ กรรมการสภาพนํักงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้ เข้าร่วมรับรู้การแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและประสบการณ์

๕.๓ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประธานสภาอาจารย์/ประธานสภาพนํักงาน และประธานสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง และผู้แทนมหาวิทยาลัยต่างๆ กรรมการสภาพนํักงานมหาวิทยาลัย แม่โจ้ มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๔ ได้ข้อสรุปจากการประชุมนำเสนอผู้เกี่ยวข้องเพื่อเป็นประโยชน์

๕.๕ ได้ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

๖. ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

๖.๑ เชิงปริมาณ:

๑. จำนวนของผู้เข้าร่วมประชุม ๔๑ คน

๒. จำนวนกรรมการสภาพนํักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ๒๓ คน

๖.๒ เชิงคุณภาพ: ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำผลสรุปและมติที่ประชุม ร้อยละ ๙๐

๗. ผู้รับผิดชอบโครงการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ

๘. ผู้ดำเนินโครงการ

ประธานสภาพนํักงาน กรรมการสภาพนํักงาน และเจ้าหน้าที่งานสภาคณาจารย์

๙. ที่ปรึกษาโครงการ

รองอธิการบดี อาจารย์รชฏ เชื้อวิโรจน์

๑๐. งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย

ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากงบประมาณศาสตรมหาวิทาลัย ประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท และงบประมาณสนับสนุนจาก ปอมท. จำนวน ๒๕,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงินทั้งหมด จำนวน ๕๕,๐๐๐ บาท (เก้าหมื่นห้าพันบาทถ้วน)

๑๑. วัน เวลาและสถานที่

วันที่ ๒๕-๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมเอื้องพัฒน์ ฮอไรซัน วิลเลจแอนดริสอท และสวนพฤกษศาสตร์ทิวชล จังหวัดเชียงใหม่

๑๒. วิธีการดำเนินโครงการ

- ๑๒.๑ ขออนุมัติโครงการและงบประมาณ
- ๑๒.๒ แต่งตั้งคณะทำงาน
- ๑๒.๓ ประชุมคณะทำงาน
- ๑๒.๔ ประสานงานที่ประชุม ปอมท. เพื่อจัดเตรียมการประชุม
- ๑๒.๕ จัดการประชุม
- ๑๒.๖ สรุปผลการประชุม/รายงานผลมหาวิทยาลัย

๑๓. ผลการดำเนินโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วย ประธานสภาอาจารย์และผู้แทน จำนวน ๖๓ คน ดังนี้

๑. ผู้ทรงคุณวุฒิ/ที่ปรึกษา

๑. ผศ.พีระพล คตบัว

๒. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๑. ผศ.ดร.ธีระชน พลโยธา

ประธาน ปอมท./ประธานสภาคณาจารย์
และพนักงาน

๓. มหาวิทยาลัยมหิดล

๑. ศ.คลินิก พญ.วรรณมา ศรีโรจนกุล

รองประธาน ปอมท. คนที่ ๑ /
ประธานสภาคณาจารย์

๔. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

๑. อาจารย์ ดร.โสภิตา สัมปัตติกร

รองประธาน ปอมท. คนที่ ๒
/ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ

๒. อาจารย์อารมณีย์ เพิ่มงาม

กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ

๓. น.ส.นลัทสิรินทร์ ทรัพย์โยธา

เจ้าหน้าที่สภาคณาจารย์และข้าราชการ

๕. มหาวิทยาลัยศิลปากร

๑. อาจารย์ ดร.คุณันต์ พิธิพรชัยกุล

เลขาธิการ ปอมท./ประธานสภาคณาจารย์
และพนักงาน

๖. มหาวิทยาลัยขอนแก่น

๑. ผศ.ดร.ไมตรี ปะการะสังข์

กรรมการสภาพนักงาน

๓๗. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๑. ผศ.น.สพ.ดร.ทิลดิสร รุ่งเรืองกิจไกร

เลขาธิการสภาคณาจารย์

๒. ผศ.ดร.วีรพล แสงปัญญา

ผู้อำนวยการฝ่ายประชาสัมพันธ์ ปอมท.

๓. ผศ.ปิยะ อุไรไพรวัน

ผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ปอมท.

๔. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

๑. รศ.ดร.ภก.สุรพล นธการกิจกุล

รองประธานสภาพนักงาน คนที่ ๑

๙. มหาวิทยาลัยทักษิณ

๑. อาจารย์พลัญญ์ ยิ้มประเสริฐ

ประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน

๒. น.ส.พยอม ธนมี

กรรมการและเลขาธิการสภาคณาจารย์และพนักงาน

๑๐. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

๑. ผศ.ดร.กัณฑ์ณัฐ ขวัญพฤษ์

รองประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน คนที่ ๒

๒. ผศ.ดร.นวลสวาท หิรัญสกุลวงศ์

ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัย ปอมท.

๓. นายไพศาล สุนทรนนท์

เลขาธิการสภาคณาจารย์และพนักงาน

๑๑. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

๑. อาจารย์ ดร.สมยศ เต็นจิตเจริญ

ประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน

๑๒. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

๑. อาจารย์ ดร.วรรณชัย วรรณสวัสดิ์

เลขาธิการสภาคณาจารย์และพนักงาน

๒. นางกองเพชร สุนทรภักดี

ผู้ช่วยเลขานุการ ปอมท.

๑๓. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

๑. อาจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุตรสาคร

รองประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ คนที่ ๒

๑๔. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

๑. ศ.ดร.ศิวัช พงษ์เพียจันทร์

รองประธานสภาอาจารย์ คนที่ ๒

๑๕. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

๑. นายสุนทร เจริญกิจ

รองประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ คนที่ ๒

๒. อาจารย์ดิษฐชัย ทัดนุรักษ์	กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ
๓. ดร.พกามาศ ชูลิทธิ	กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ
๑๖. มหาวิทยาลัยบูรพา	
๑. ผศ.ดร.วิทวัส แจ่มเอียด	ประธานสภาพนักงาน
๒. นางเอี่ยมพร ศิริธรรม	หัวหน้างานสภาพนักงาน
๑๗. มหาวิทยาลัยพะเยา	
๑. ผศ.ดร.บุหรีน พันธุ์สวรรค์	ผู้อำนวยการฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน ปอมท. /ประธานสภาพนักงาน
๑๘. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	
๑. อาจารย์ ดร.นวลละออง อรรถรังสรรค์	รองประธานสภาคณาจารย์ คนที่ ๒
๒. ผศ.น.สพ.ดร.มนกานต์ อินทรกำแหง	กรรมการสภาคณาจารย์
๑๙. มหาวิทยาลัยรามคำแหง	
๑. อาจารย์ภัทระ ลิ้มปิติระ	ผู้อำนวยการฝ่ายกิจการพิเศษ ปอมท.
๒๐. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	
๑. ผศ.ดร.สิทธิศักดิ์ จันทรัตน์	รองประธานสภาอาจารย์
๒๑. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	
๑. อาจารย์จิรศักดิ์ บางท่าไม้	รองประธานสภาอาจารย์ คนที่ ๑
๒. รศ.ชาญชัย ศุภอรรถกร	รองประธานสภาอาจารย์ คนที่ ๒
๒๒. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	
๑. อาจารย์เรืองศักดิ์ ภูธรธราช	ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ
๒๓. มหาวิทยาลัยแม่โจ้	
๑. ผศ.สุพจน์ เอี้ยงกฤษ	ที่ปรึกษาสภาพนักงาน
๒. รศ.ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ	ประธานสภาพนักงาน
๓. นายพงษ์พัฒน์ ราชจันทร์	รองประธานสภาพนักงาน คนที่ ๑
๔. ผศ.ดร.ประจวบ ฉายบุ	รองประธานสภาพนักงาน คนที่ ๒
๕. ผศ.ดร.นำพร ปัญญาใหญ่	กรรมการสภาพนักงาน
๖. อาจารย์พิรุฬห์พัฒน์ ภูน้อย	กรรมการสภาพนักงาน
๗. อาจารย์สุวรรณ เลียงศิริธาวรร	กรรมการสภาพนักงาน
๘. นางศรีกุล นันทะชมภู	เลขานุการสภาพนักงาน
๙. รศ.ดร.วศิน เจริญตันธนกุล	กรรมการสภาพนักงาน
๑๐. อาจารย์ดร.รจพรธณ นิธิกุลศิลป์	กรรมการสภาพนักงาน
๑๑. อาจารย์ดร.จิระชัย ยมเกิด	กรรมการสภาพนักงาน

๑๒. อาจารย์ดร.วุฒิกานต์ ประพรหม	กรรมการสภาพนํักงาน
๑๓. อาจารย์ดร.ณภัทร เรืองนากุล	กรรมการสภาพนํักงาน
๑๔. นางอรทัย ใจป้อ	กรรมการสภาพนํักงาน
๑๕. นางสาวอาชิรญา อินทนนท์	กรรมการสภาพนํักงาน
๑๖. นางรจนา อุดมรัักษ์	กรรมการสภาพนํักงาน
๑๗. นางลัดดาวัลย์ ระดม	กรรมการสภาพนํักงาน
๑๘. ว่าที่ร้อยตรี สมบูรณ์ ระดม	กรรมการสภาพนํักงาน
๑๙. น.ส.เพชรประกายแก้ว ดวงหุทัยทิพย์	กรรมการสภาพนํักงาน
๒๐. นายศุภชัย ชัยอุดมวิทย์	กรรมการสภาพนํักงาน
๒๑. นางสาวภัคจิรา วิจิตร	กรรมการสภาพนํักงาน
๒๒. นางสาวพรรณราย ชันคำห่ม	กรรมการสภาพนํักงาน
๒๓. นายบรรพต ไตลิตารัตน์	กรรมการสภาพนํักงาน
๒๔. นายเสกสรร ขวัญศรีวงศ์	กรรมการสภาพนํักงาน

เจ้าหน้าที่งานสภาคณาจารย์

๑. นางประนอม จันทรงษ์	หัวหน้างานสภาคณาจารย์
๒. นางเพ็ญภา กันทะตา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ
๓. นายวรภาส ปูระณะพงษ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
๔. นางสาวพรรณรัตน์ ตันติเสรี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
๕. นางสาวสุนัดดา สัตตวัตรกุล	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

๑๔. สรุปแบบประเมินผลโครงการเจ้าภาพจัดการประชุมที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) สมัยสามัญ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ร่วมโครงการ

ผลการประเมินความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการครั้งนี้ จากจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมดจำนวน ๖๓ คน ได้รับแบบประเมินผลกลับคืน จำนวน ๔๐ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๔๙

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการ

แบบประเมินผลได้แบ่งหัวข้อการประเมินออกเป็น ๑๐ หัวข้อย่อย เพื่อประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับการเข้าร่วมโครงการเจ้าภาพจัดการประชุมที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) สมัยสามัญ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ ในครั้งนี้ โดยมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) มีตัวเลือกระดับความพึงพอใจแบบตัวเลือก ๕ ระดับ เกี่ยวกับความพึงพอใจ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีรายละเอียดตามตาราง

เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากแบบประเมินผลได้ใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐ – ๑.๘๐ หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๘๑ – ๒.๖๐ หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๖๑ – ๓.๔๐ หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๔๑ – ๔.๒๐ หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๒๑ – ๕.๐๐ หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

ตารางที่ ๑ แสดงค่าระดับคะแนนความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมประชุม

รายการ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๑. ความเหมาะสมด้านสถานที่	๓๑	๘	๑	๐	๐	๔.๓/๕	มากที่สุด
๒. ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ / สิ่งอำนวยความสะดวก	๑๕	๑๔	๑๑	๐	๐	๔.๑๐	มาก
๓. ความเหมาะสมระยะเวลาในการจัดประชุม	๓๒	๓	๑	๐	๐	๔.๓/๔	มากที่สุด
๔. ความเหมาะสมอาหาร/เครื่องดื่ม	๒๒	๑๖	๒	๐	๐	๔.๕๐	มากที่สุด
๕. ความเหมาะสมของรูปแบบในการจัดประชุม	๒๕	๑๓	๒	๐	๐	๔.๕๘	มากที่สุด
๖. ความเหมาะสมของสถานที่ศึกษาดูงาน	๓๑	๙	๐	๐	๐	๔.๓/๔	มากที่สุด
๗. บรรยากาศในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	๓๐	๙	๐	๑	๐	๔.๓/๐	มากที่สุด
๘. ด้านเนื้อหาและประโยชน์ที่ได้รับ	๒๔	๑๔	๒	๐	๐	๔.๕๕	มากที่สุด
๙. การติดต่อประสานงานและการให้บริการ	๓๖	๔	๐	๐	๐	๔.๙๐	มากที่สุด
๑๐. ความพึงพอใจในภาพรวม	๓๑	๘	๑	๐	๐	๔.๓/๕	มากที่สุด

จากตารางพบว่าหัวข้อที่ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ได้แก่ การติดต่อประสานงานและการให้บริการ (ค่าเฉลี่ย = ๔.๙๐) ความเหมาะสมระยะเวลาในการจัดประชุม (ค่าเฉลี่ย = ๔.๓/๔) ความเหมาะสมของสถานที่ศึกษาดูงาน (ค่าเฉลี่ย = ๔.๓/๔) ความเหมาะสมด้านสถานที่ (ค่าเฉลี่ย = ๔.๓/๕) ความพึงพอใจในภาพรวม (ค่าเฉลี่ย = ๔.๓/๕) บรรยากาศในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (ค่าเฉลี่ย = ๔.๓/๐) ความเหมาะสมของรูปแบบในการจัดประชุม (ค่าเฉลี่ย =

๔.๕๘) ด้านเนื้อหาและประโยชน์ที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย = ๔.๕๕) ความเหมาะสมอาหาร/เครื่องดื่ม (ค่าเฉลี่ย = ๔.๕๐) และรองลงมาได้แก่ความพึงพอใจในระดับมาก ในหัวข้อความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์/สิ่งอำนวยความสะดวก (ค่าเฉลี่ย = ๔.๑๐)

ส่วนที่ ๒ ในภาพรวมท่านรู้สึกอย่างไรต่อการเข้าร่วมประชุมครั้งนี้

๑. มีความเป็นธรรมชาติและความเป็นกันเอง
๒. เจ้าภาพมีความพร้อมอย่างมากในการจัดการประชุม บุคลากรมีน้ำใจ น่ารัก เอื้อเฟื้อ เป็นที่ประทับใจแก่ผู้เข้าร่วมประชุมอย่างยิ่ง
๓. มีความประทับใจมาก
๔. เจ้าหน้าที่ดูแลผู้เข้าร่วมประชุมดีมาก
๕. จัดการประชุมได้ดี และทีมงานต้อนรับดีมาก
๖. อบอุ่น สนุกสนาน วันอาทิตย์เจ้าหน้าที่ดูแลผู้เข้าร่วมประชุมจนถึงเวลา ๑๖.๐๐ น.
๗. เจ้าภาพให้การต้อนรับแบบอบอุ่นมาก ประทับใจ

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๑. การเตรียมงานประชุมวิชาการ ปอมท.ประจำปี ควรประชาสัมพันธ์และจัดตั้งกรรมการแต่ละฝ่าย
๒. ขอเสนอให้มหาวิทยาลัยแม่โจ้เป็นเจ้าภาพจัดประชุมอีก



การเป็นเจ้าภาพประชุมที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.)
เมื่อวันที่ ๒๕-๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมเฮือนพัฒน์ ฮอไรซัน วิลเลจแอนดริสอร์ท
และสวนพฤกษศาสตร์ทวีชล จังหวัดเชียงใหม่



กรรมการสภาพนํักงานรับลงทะเบียน



เข้าร่วมประชุม ปอมท. ลงทะเบียนรับเอกสาร



อาจารย์รชฏ เชื้อวิโรจน์ ประธานเปิดการประชุม



ผศ.สุพจน์ เอี่ยมบุญพร อดีตประธานสภาพนํักงาน
เข้าร่วมประชุม ปอมท. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑



บรรยากาศการประชุม



ประธานสภาพนํักงานและทีมจัดเตรียมการประชุม

โครงการการวางแผนลดหย่อนภาษีจากการออมและ เทคนิคการลงทุนอย่างมีกำไร

๑. ชื่อโครงการ การวางแผนลดหย่อนภาษีจากการออมและเทคนิคการลงทุนอย่างมีกำไร

๒. หลักการและเหตุผล

“การวางแผนภาษี” คือ การเตรียมการเพื่อเสียภาษีให้ถูกต้อง ครบถ้วน ในฐานะพลเมืองดีและใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนดไว้ไปใช้ลดหย่อนภาษีเงินได้ประจำปี เพื่อบรรเทาภาระการชำระภาษีให้น้อยลง โดยไม่ต้องเสียภาษีมากเกินไปรวมถึงไม่ต้องชำระภาษีเพิ่มหรือเสียเบี้ยปรับโดยใช้เหตุ เมื่อเสียภาษีอย่างถูกต้องก็เท่ากับว่าช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการเสียภาษีได้ส่วนหนึ่ง และยิ่งถ้าวางแผนภาษีเป็นอย่างดีก็อาจได้เงินคืนภาษีจำนวนไม่น้อย ซึ่งภาษีที่ได้กลับมานี้ อาจนำไปต่อยอดลงทุนให้ออกดอกออกผลสร้างเงินกลับมาได้

ในการนี้ เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยมีความรู้ ความเข้าใจด้านการเงินในการวางแผนภาษีและการลงทุน สภาพนักงานจึงมีมติให้จัดโครงการบรรยายที่เป็นประโยชน์ต่อประชาคมของมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะผู้ที่ปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และผู้ที่เกษียณอายุเกี่ยวกับการจัดการภาษี เงินออม และการวางแผนก่อนการเกษียณอายุ

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการวางแผนและการจัดการภาษี แก่บุคลากรมหาวิทยาลัย

๓.๒ เพื่อให้มีความรู้ด้านการออมและการลงทุนเพื่อการเกษียณอายุ

๔. เป้าหมายการดำเนินโครงการ

จัดการบรรยายให้แก่บุคลากรและบุคคลทั่วไป โดยให้ความรู้เกี่ยวกับการเงินเบื้องต้น มุ่งเน้นไปที่การลงทุนสำหรับการเกษียณอายุ ที่สามารถนำมาหักลดหย่อนภาษีได้

๕. ประโยชน์ที่ได้รับการดำเนินโครงการ

๕.๑ บุคลากรได้รับความรู้ด้านการเงินเบื้องต้น

๕.๒ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการภาษีของตนและปรับปรุงข้อมูลการชำระและลดหย่อนภาษีให้เป็นปัจจุบัน

๕.๓ บุคลากรมีความรู้ด้านการลงทุนเพื่อใช้หลังการเกษียณอายุ

๖. ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

๖.๑ เชิงปริมาณ : จำนวนของผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน ๑๖๐ คน

๖.๒ เชิงคุณภาพ: ร้อยละความพึงพอใจของการดำเนินงาน ร้อยละ ๘๘.๕๒

๓. ผู้รับผิดชอบโครงการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ

๔. ผู้ดำเนินโครงการ

ประธานสภาพนํักงาน กรรมการสภาพนํักงาน และเจ้าหน้าที่งานสภาคณาจารย์

๕. ที่ปรึกษาโครงการ

รองอธิการบดี (อาจารย์รชฏ เชื้อวิโรจน์)

๑๐. งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย

ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากงบประมาณศาตร์มหาวิทยาลัย ประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๑๑,๕๐๐ บาท (หนึ่งหมื่นหนึ่งพันห้าร้อยบาทถ้วน)

๑๑. วัน เวลาและสถานที่

วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องสายน้ำผึ้ง อาคารสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยแม่โจ้

๑๒. วิธีการดำเนินโครงการ

๑๒.๑ ขออนุมัติโครงการและงบประมาณ

๑๒.๒ แต่งตั้งคณะทำงาน

๑๒.๓ ประชุมคณะทำงาน

๑๒.๔ ประสานงานกับทีมวิทยากร

๑๒.๕ จัดการบรรยาย

๑๒.๖ สรุปผลการประชุม/รายงานผลมหาวิทยาลัย

๑๓. ผลการดำเนินโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วย บุคลากรมหาวิทยาลัย นักศึกษาและบุคคลภายนอก รวมจำนวน ๑๖๐ คน (ดังรายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการ)

๑๔. สรุปผลการประเมินโครงการจัดบรรยาย เรื่อง “การวางแผนลดหย่อนภาษีจากการออม และเทคนิคการลงทุนอย่างมีกำไร”**ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ร่วมโครงการ**

ผลการประเมินความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการครั้งนี้ จากจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมดจำนวน ๑๖๐ คน ได้รับแบบประเมินผลกลับคืน จำนวน ๘๓ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๘๘ โดยแบ่งตามประเภทของผู้ร่วมโครงการได้ดังนี้

ผู้เข้าร่วมโครงการ	จำนวน	ร้อยละ
บุคลากรสายวิชาการ	๘	๙.๖๔
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	๔๖	๕๕.๔๒
นักศึกษา	๒๘	๓๓.๓๓
บุคคลภายนอก	๑	๑.๒๑
รวม	๘๓	๑๐๐.๐๐

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการ

แบบประเมินผลได้แบ่งหัวข้อการประเมินออกเป็น ๑๑ หัวข้อย่อย เพื่อประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับการเข้าร่วมโครงการจัดบรรยาย เรื่อง “การวางแผนลดหย่อนภาษีจากการออมและเทคนิคการลงทุนอย่างมีกำไร” ในครั้งนี้ โดยมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) มีตัวเลือกระดับความพึงพอใจแบบตัวเลือก ๕ ระดับ เกี่ยวกับความพึงพอใจ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีรายละเอียดตามตาราง

เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากแบบประเมินผลได้ใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐ – ๑.๘๐ หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๘๑ – ๒.๖๐ หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๖๑ – ๓.๔๐ หมายถึง	ระดับความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๔๑ – ๔.๒๐ หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๒๑ – ๕.๐๐ หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

ตารางที่ ๑ แสดงค่าระดับคะแนนความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ

รายการ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๑. การเตรียมตัวและความพร้อมของวิทยากร	๕๒ (๖๒.๖๕)	๒๙ (๓๕.๙๕)	๐	๒ (๒.๕๑)	๐	๔.๕๘	มากที่สุด
๒. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	๕๙ (๗๑.๐๘)	๒๑ (๒๕.๓๐)	๓ (๓.๖๑)	๐	๐	๔.๖๗	มากที่สุด
๓. สามารถอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น	๕๖ (๖๗.๕๗)	๒๔ (๒๘.๙๒)	๓ (๓.๖๑)	๐	๐	๔.๖๔	มากที่สุด
๔. การตอบคำถามของวิทยากร	๔๓ (๕๑.๘๑)	๒๓ (๒๗.๗๑)	๑๗ (๒๐.๕๘)	๐	๐	๔.๓๑	มากที่สุด
๕. สถานที่มีความเหมาะสม	๔๔ (๕๓.๐๑)	๓๖ (๔๓.๓๗)	๒ (๒.๕๑)	๑ (๑.๒๐)	๐	๔.๔๘	มากที่สุด
๖. ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์	๑๙ (๒๒.๘๙)	๕๕ (๖๖.๒๗)	๔ (๔.๘๒)	๓ (๓.๖๑)	๒ (๒.๕๑)	๔.๐๔	มาก
๗. ระยะเวลาในการบรรยายมีความเหมาะสม	๔๓ (๕๑.๘๑)	๓๑ (๓๗.๓๕)	๙ (๑๐.๘๕)	๐	๐	๔.๔๑	มากที่สุด
๘. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ ก่อน การฟังบรรยาย	๑๔ (๑๖.๘๗)	๙ (๑๐.๘๕)	๔๔ (๕๓.๐๑)	๑๔ (๑๖.๘๗)	๒ (๒.๕๑)	๓.๒๓	ปานกลาง
๙. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ หลัง การฟังบรรยาย	๔๗ (๕๖.๖๓)	๒๓ (๓๒.๕๓)	๙ (๑๐.๘๕)	๐	๐	๔.๕๖	มากที่สุด
๑๐. สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้เป็นประโยชน์	๕๓ (๖๓.๘๖)	๒๑ (๒๕.๓๐)	๙ (๑๐.๘๕)	๐	๐	๔.๕๓	มากที่สุด
๑๑. สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่ / ถ่ายทอดได้	๓๕ (๔๒.๑๗)	๒๕ (๓๐.๑๒)	๒๓ (๒๗.๗๑)	๐	๐	๔.๑๔	มาก

จากตารางพบว่าหัวข้อที่ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร (ค่าเฉลี่ย = ๔.๖๗) สามารถอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น (ค่าเฉลี่ย = ๔.๖๔) การเตรียมตัวและความพร้อมของวิทยากร (ค่าเฉลี่ย = ๔.๕๘) สามารถ

นำความรู้ที่ได้ไปใช้เป็นประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย = ๔.๕๓) สถานที่ที่มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = ๔.๔๘) ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ หลัง การฟังบรรยาย (ค่าเฉลี่ย = ๔.๔๖) ระยะเวลาในการบรรยาย มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = ๔.๔๑) การตอบคำถามของวิทยากร (ค่าเฉลี่ย = ๔.๓๑) **รองลงมา** **ได้แก่** ความพึงพอใจในระดับมาก ในหัวข้อสามารถนำความรู้ไปเผยแพร่ / ถ่ายทอดได้ (ค่าเฉลี่ย = ๔.๑๔) ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ (ค่าเฉลี่ย = ๔.๐๔) **และรองลงมาได้แก่** ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในหัวข้อความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ ก่อน การฟังบรรยาย (ค่าเฉลี่ย = ๓.๒๓)

ส่วนที่ ๒ สรุปประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการฟังการบรรยาย

๑. ได้รู้จักและเข้าใจช่องทางในการลงทุน
๒. รู้จักและเข้าใจภาษีมากขึ้น
๓. ความมั่นใจที่จะลงทุนมีเพิ่มมากขึ้นเพราะได้ข้อมูลชัดเจนขึ้น
๔. รู้จักและเข้าใจแหล่งการลงทุนมากขึ้น

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๑. ข้อเสนอแนะ ดี ชม ในการฟังการบรรยายในครั้งนี้ ได้แก่

๑. เครื่องฉายภาพโปรเจคเตอร์ ไม่มีคุณภาพ มองเห็นภาพไม่ชัดเจน
๒. เอกสารข้อมูลที่แจก มีขนาดตัวหนังสือเล็กมากไม่สามารถอ่านได้
๓. ข้อมูลของวิทยากรเป็นประโยชน์ที่ดีมาก

๒. ท่านมีความต้องการให้มีการจัดการบรรยายในครั้งต่อไปอีกหรือไม่

คำตอบ	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	๘๒	๙๘.๓/๙
ไม่ใช่	๑	๑.๒๑
รวม	๘๓	๑๐๐.๐๐

ผู้ที่มีความต้องการให้จัดการบรรยายในครั้งต่อไปคิดเป็น ร้อยละ ๙๘.๓/๙

๓. หัวข้อที่ท่านต้องการให้จัดการบรรยายในครั้งต่อไป ได้แก่

๑. เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๒. การออมและการลงทุนของธนาคารอื่น ๆ การลงทุนตลาดหุ้น และเงินดิจิทัล
๓. การทำธุรกรรมแต่ละธนาคาร
๔. การลงทุนอย่างไรให้ได้กำไรจำนวนมาก

โครงการ การวางแผนลดหย่อนภาษีจากการออมและเทคนิคการลงทุนอย่างมีกำไร”

เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑

ณ ห้องสายน้ำผึ้ง อาคารสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยแม่โจ้



อาจารย์รชฏ เชื้ออิโรจน์ รองอธิการบดี
เปิดการบรรยาย



รศ.ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ ประธานสภาพนํักงาน
สรุปผลการดำเนินงานสภาพนํักงานรอบ ๑๐ เดือน



บรรยายภาคผู้เข้าร่วมฟังการบรรยาย



คุณเผด็จ แยมกสิข วุฒยากรจากธนาคารกรุงเทพ จำกัด



ประธานสภาพนํักงาน และรองประธาน
สภาพนํักงาน คนที่ ๑ ร่วมฟังการบรรยาย



บรรยายภาคการฟังการบรรยาย

โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์และบุคลากร

๑. ชื่อโครงการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์และบุคลากร
มหาวิทยาลัย

๒. ผู้รับผิดชอบโครงการ สภาพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้

๓. หลักการและเหตุผลของโครงการ

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นสถาบันการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกไปรับใช้สังคมเข้าสู่ปีที่ ๘๕ มีปรัชญาที่มุ่งมั่นพัฒนาบัณฑิตสู่ความเป็นผู้อุดมด้วยปัญญา อดทน สู้งาน เป็นผู้มีความดีคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อความเจริญรุ่งเรืองวัฒนาของสังคมไทยที่มีการเกษตรเป็นรากฐาน คณาจารย์และผู้บริหารของมหาวิทยาลัย เป็นกำลังสำคัญในกระบวนการสร้างและพัฒนาให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการนำวิชาความรู้ไปประกอบอาชีพ รวมไปถึงความสมบูรณ์ทั้งทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในฐานะคณาจารย์ และผู้บริหารในมหาวิทยาลัย ที่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้งานของฝ่ายวิชาการดำเนินลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรทุกคนจำเป็นต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาได้ถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติตน บุคลากรพึงตระหนักและมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อคุณภาพที่พึงประสงค์และประพฤติปฏิบัติตน เป็นที่ยอมรับของสังคมและ

สำนึกในหน้าที่และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์และมีความสุข

สภาพนักงาน ตระหนักถึงความสำคัญของจรรยาบรรณบุคลากรของมหาวิทยาลัย จึงจะได้จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์และบุคลากรมหาวิทยาลัย

๔. วัตถุประสงค์ของโครงการ

๔.๑ เพื่อส่งเสริมและสร้างความรู้ความเข้าใจด้านจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์และบุคลากรตามระบบการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยในระดับดีขึ้น

๔.๒ เพื่อให้อาจารย์และบุคลากร มีความประพฤติดี สำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณ เกียรติฐานะของอาจารย์ อันจะยังให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและยกย่องของบุคคลทั่วไป

๕. วัน เวลาและสถานที่

วันพุธที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น. ณ ห้องข้าวหอมมะลิ อาคารเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จ. เชียงใหม่

๖. เป้าหมายการดำเนินโครงการ

- ๖.๑ จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ จากบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน นักศึกษา และบุคคลภายนอก รวม ๒๕๐ คน
- ๖.๒ ผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะระบบการบริหารงานบุคคลเพิ่มในระดับดีขึ้น
- ๖.๓ ส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ

๗. งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย

ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากงบประมาณยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ประจำปี ๒๕๖๑ เป็นจำนวนเงิน ๓๕,๐๐๐.๐๐ บาท (สามหมื่นห้าพันร้อยบาทถ้วน)

๘. วิธีการดำเนินโครงการ

๘.๑ จัดโครงการให้กับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ โดยการจัดบรรยาย และเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิให้ความรู้ ในหัวข้อ การสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อสรรค์สร้าง สุขสำราญ ทั้งงานและชีวิต โดยวิทยากร อาจารย์จตุพล ชมพูนิช

๘.๒ ดำเนินงานโครงการ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๑ ตั้งแต่เวลา ๐๙.๐๐- ๑๒.๐๐ น. มีผู้ที่ให้ความสนใจเข้าร่วมรับฟังการบรรยาย จำนวน ๒๖๒ คน ณ ห้องข้าวหอมมะลิ อาคารเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จ. เชียงใหม่

๘.๓ การประเมินผลการดำเนินงาน

๘.๔ สรุปผล และรายงานผลโครงการ

๙. ประโยชน์ที่ได้รับการดำเนินการ

๙.๑ บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับความรู้ความเข้าใจด้านจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์และบุคลากร ตามระบบการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยในระดับดีขึ้น

๙.๒ บุคลากรของมหาวิทยาลัย มีความประพฤติดี สำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณ เกียรติฐานะของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ อันจะยังให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและยกย่องของบุคคลทั่วไป

๑๐. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

๑๐.๑ เชิงปริมาณ: ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ (๒๖๒ คน) ร้อยละ ๑๐๐

๑๐.๒ เชิงคุณภาพ: เพื่อส่งเสริมจรรยาบรรณ และการสร้างความรู้ความเข้าใจด้านจรรยาบรรณอาจารย์และบุคลากร ตามระบบการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยในระดับดีขึ้น

๑๑. สรุปผลการประเมินความพึงพอใจผลโครงการส่งเสริมจรรยาบรรณบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๑

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ร่วมโครงการ

ผลการประเมินความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการครั้งนี้ จากจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมดจำนวน ๒๖๒ คน ได้รับแบบประเมินผลกลับคืน จำนวน ๑๒๐ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๘๐

ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
บุคลากรสายวิชาการ	๒๔	๒๐.๐๐
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	๙๒	๗๖.๖๗
อื่น ๆ	๔	๓.๓๓
รวม	๑๒๐	๑๐๐.๐๐

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการ

แบบประเมินผลได้แบ่งหัวข้อการประเมินออกเป็น ๑๐ หัวข้อย่อย เพื่อประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับการเข้าร่วมโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์และบุคลากรมหาวิทยาลัย ประจำปี ๒๕๖๑ ในครั้งนี้ โดยมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) มีตัวเลือกระดับความพึงพอใจแบบตัวเลือก ๕ ระดับ เกี่ยวกับความพึงพอใจ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีรายละเอียดตามตาราง

เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากแบบประเมินผลได้ใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐ – ๑.๘๐ หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๘๑ – ๒.๖๐ หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๖๑ – ๓.๔๐ หมายถึง	ระดับความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๔๑ – ๔.๒๐ หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๒๑ – ๕.๐๐ หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

ตารางที่ ๑ แสดงค่าระดับคะแนนความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ

รายการ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๑. การเตรียมตัวและความพร้อมของวิทยากร	๙๐ ๙๕.๐๐%	๒๐ ๒๐.๐๐%	๖ ๕.๐๐%	๐	๐	๔.๙๐	มากที่สุด
๒. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	๙๖ ๘๐.๐๐%	๒๔ ๒๐.๐๐%	๐	๐	๐	๔.๘๐	มากที่สุด
๓. วิทยากรสามารถอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น	๘๔ ๙๐.๐๐%	๒๔ ๒๐.๐๐%	๑๒ ๑๐.๐๐%	๐	๐	๔.๖๐	มากที่สุด
๔. สถานที่ที่มีความเหมาะสม	๖๘ ๕๖.๖๗%	๔๘ ๔๐.๐๐%	๒ ๑.๖๗%	๒ ๑.๖๗%	๐	๔.๕๒	มากที่สุด
๕. ความพร้อมของอุปกรณ์สื่อกิจกรรม	๕๒ ๔๓.๓๓%	๖๐ ๕๐.๐๐%	๘ ๖.๖๗%	๐	๐	๔.๓๓	มากที่สุด
๖. ระยะเวลาในการบรรยายมีความเหมาะสม	๖๒ ๕๑.๖๗%	๔๐ ๓๓.๓๓%	๑๖ ๑๓.๓๓%	๒ ๑.๖๗%	๐	๔.๓๕	มากที่สุด
๗. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ <u>ก่อน</u> การฟังบรรยาย	๕๐ ๔๑.๖๗%	๓๘ ๓๑.๖๗%	๓๐ ๒๕.๐๐%	๒ ๑.๖๗%	๐	๔.๑๓	มาก
๘. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ <u>หลัง</u> การฟังบรรยาย	๙๘ ๖๕.๐๐%	๓๘ ๓๑.๖๗%	๒ ๑.๖๗%	๒ ๑.๖๗%	๐	๔.๖๐	มากที่สุด
๙. สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	๙๔ ๖๑.๖๗%	๔๔ ๓๖.๖๗%	๒ ๑.๖๗%	๐	๐	๔.๖๐	มากที่สุด
๑๐. ความพึงพอใจของการจัดโครงการในภาพรวม	๙๘ ๖๕.๐๐%	๔๒ ๓๕.๐๐%	๑	๐	๐	๔.๖๕	มากที่สุด

จากตารางพบว่าหัวข้อที่ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร (ค่าเฉลี่ย = ๔.๘๐) การเตรียมตัวและความพร้อมของวิทยากร (ค่าเฉลี่ย = ๔.๗๐) ความพึงพอใจของการจัดโครงการในภาพรวม (ค่าเฉลี่ย = ๔.๖๕) สามารถอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น (ค่าเฉลี่ย = ๔.๖๐) ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ หลัง การฟังบรรยาย (ค่าเฉลี่ย = ๔.๖๐) สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย = ๔.๖๐) สถานที่มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = ๔.๕๒) ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ (ค่าเฉลี่ย = ๔.๓๗) ระยะเวลาในการบรรยายมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = ๔.๓๕) และรองลงมาได้แก่ความพึงพอใจในระดับมาก ในหัวข้อความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้ ก่อน การฟังบรรยาย (ค่าเฉลี่ย = ๔.๑๓)

ส่วนที่ ๓ ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการฟังบรรยาย

๑. ได้เปลี่ยนแนวความคิดในการดำเนินชีวิต และการทำงาน
๒. รู้จักตนเอง รู้จักงานมากขึ้น
๓. ได้รับสุขสราญทั้งกายชีวี
๔. สามารถนำความรู้ไปใช้ได้ดี
๑. ได้ข้อคิดมากมาย สามารถนำไปใช้ได้อย่างมากที่สุด
๒. ได้ข้อคิดดี ๆ กลับมาปรับใช้ในการทำงาน
๓. การเปลี่ยนแปลงตัวเอง และการสร้างความสุขให้ตัวเอง
๔. ข้อคิดสำหรับการนำไปปฏิบัติงาน
๕. ได้รับแนวคิดในการพัฒนา ปรับปรุง mind set ของตน
๖. ใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิต
๗. ได้รับข้อคิดที่ช่วยให้ตระหนักคุณค่าของตนเองและแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ

๑. อยากให้จัดงานใหญ่ ในสถานที่แบบ ศูนย์กีฬากาญจนาภิเษก รัชกาลที่ ๙ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
๒. เวลาบรรยายน้อยเกินไป ควรเพิ่มเวลาบรรยาย
๓. หาวิธีการให้คนมาฟังเยอะๆ
๔. ควรจัดอย่างต่อเนื่องทุกปี
๕. เชิญ โน้ต อุดม แต้พานิช มาเป็นวิทยากรครั้งต่อไป

ส่วนที่ ๕ ข้อที่ท่านต้องการให้จัดการบรรยายในครั้งต่อไป

๑. จิตสำนึกในการให้บริการ
๒. เทคนิคการปรับตัวและปรับทัศนคติในตัวบุคคล
๓. การสร้างจิตสำนึกในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. ความสุข ที่เกิดจากการมีจรรยาบรรณ



โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์และบุคลากร

เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๑

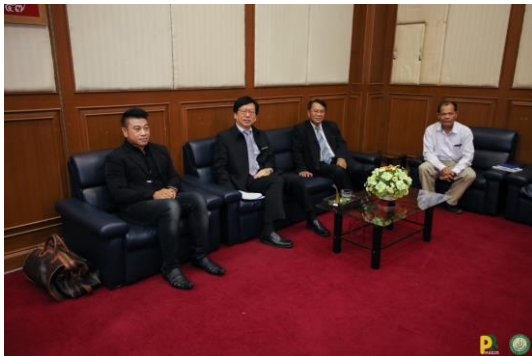
ณ ห้องข้าวหอมมะลิ อาคารเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา



อาจารย์ชฎ เชื้อวิโรจน์ ประธานกล่าวเปิดโครงการ



ประธานสภาพนํักงาน กล่าวรายงาน



รองอธิการบดี และประธานสภาพนํักงาน และกรรมการ
สภาพนํักงาน ดอนรับวิทยากรบรรยาย



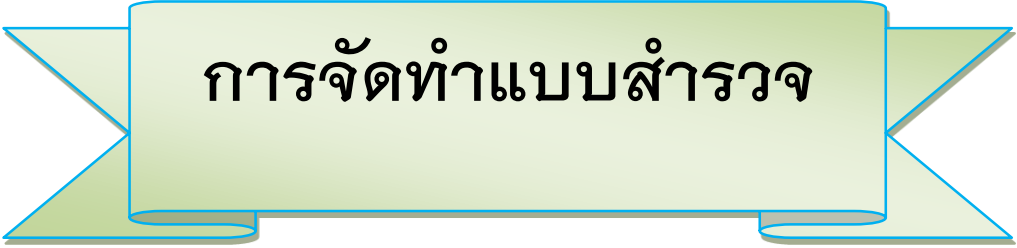
อาจารย์จตุพล ชมภูนิช วิทยากรบรรยาย



บรรยายภาคการเข้าร่วมโครงการ



ผู้เข้าร่วมโครงการถ่ายภาพกับวิทยากรบรรยาย



การจัดทำแบบสำรวจ

**การสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อ
“ร่าง” ประกาศ ว่าด้วยจรรยาบรรณผู้บริหาร
และประกาศ ว่าด้วยจรรยาบรรณอาจารย์
ของมหาวิทยาลัยแม่ใจ**

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ใจ ว่าด้วยจรรยาบรรณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อ ๕ (๑) ให้สภาพนํักงานมีอำนาจหน้าที่ เสนอแนะแนวทางและมาตรการส่งเสริมและสนับสนุน ให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ในการนี้สภาพนํักงาน จึงได้จัดทำ “ร่าง” ประกาศ เรื่อง จรรยาบรรณผู้บริหารและอาจารย์ของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับผู้ปฏิบัติงานและนักศึกษาในมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้ในส่วนของคุณคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้มีคู่มือจรรยาบรรณ ปี ๒๕๖๐ ซึ่งได้เผยแพร่ในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร E-manage และเผยแพร่ในเว็บไซต์สภาพนํักงานแล้วนั้น ประกอบกับ การประชุมคณะกรรมการสภาพนํักงานมหาวิทยาลัยแม่ใจ ในคราวประชุมสมัยสามัญ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑ มีมติให้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อ “ร่าง” ประกาศ ดังนี้

๑. “ร่าง” ประกาศมหาวิทยาลัยแม่ใจ เรื่อง จรรยาบรรณผู้บริหารของมหาวิทยาลัยแม่ใจ
๒. “ร่าง” ประกาศมหาวิทยาลัยแม่ใจ เรื่อง จรรยาบรรณอาจารย์ของมหาวิทยาลัยแม่ใจ

สรุปผลแบบสำรวจความคิดเห็นต่อ

"ร่าง" ประกาศฯ ว่าด้วยจรรยาบรรณผู้บริหารของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
และ "ร่าง" ประกาศฯ ว่าด้วยจรรยาบรรณอาจารย์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
สำรวจข้อมูลตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ (๒ เดือน)
ทั้งระบบออนไลน์และแจกแบบสำรวจ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ร่วมแสดงความคิดเห็น

ผลการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อ "ร่าง" ประกาศฯ ในครั้งนี้ มีจำนวนผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นทั้งหมด ๑๒๗ คน แบ่งตามประเภทของผู้ตอบแบบสำรวจ มีดังนี้

ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
บุคลากรสายวิชาการ	๓๑	๒๔.๔๑
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	๙๖	๗๕.๕๙
รวม	๑๒๗	๑๐๐.๐๐

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นต่อ "ร่าง" ประกาศฯ

แบบสำรวจความคิดเห็นได้ได้สำรวจความคิดเห็นจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อเรื่อง “ร่าง ประกาศฯ ว่าด้วยจรรยาบรรณผู้บริหารของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ และ "ร่าง" ประกาศฯ ว่าด้วยจรรยาบรรณอาจารย์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยมีตัวเลือกให้แสดงความคิดเห็น ได้แก่ เห็นชอบ และไม่เห็นชอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ผลการสำรวจความคิดเห็นต่อ "ร่าง" ประกาศฯ ว่าด้วยจรรยาบรรณผู้บริหารของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
เห็นชอบ	๑๒๓	๙๖.๘๕
ไม่เห็นชอบ	๔	๓.๑๕
รวม	๑๒๗	๑๐๐.๐๐

๒. ผลการสำรวจความคิดเห็นต่อ "ร่าง" ประกาศฯ ว่าด้วยจรรยาบรรณอาจารย์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
เห็นชอบ	๑๒๔	๙๗.๖๔
ไม่เห็นชอบ	๓	๒.๓๖
รวม	๑๒๗	๑๐๐.๐๐

ส่วนที่ ๓ ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

๑. อยากให้เพิ่มพฤติกรรมส่วนบุคคล เข้ามาประกอบบ้าง เพราะกับเจ้าหน้าที่ยังเอาเรื่องไม่เป็นเรื่องมาใช้ ดังนั้น ระดับผู้บริหารหรืออาจารย์ ไม่ควรพฤติกรรมด้านชั่วสาว ให้คนครหา หรือแสดงออกกันให้เห็นโจ่งแจ้ง แต่ผู้บริหารกับเพิกเฉย และมองเป็นเรื่องส่วนตัว ทั้งที่บุคคลเหล่านี้เป็นพ่อพิมพ์แม่พิมพ์ และเป็นแบบอย่างให้กับนักศึกษา อีกทั้งปัจจุบันตัวผู้บริหารบางคนก็ไม่ได้เป็นตัวอย่างที่ดี แต่ยังได้ดำรงตำแหน่ง

๒. ประกาศฯ ว่าด้วยจรรยาบรรณอาจารย์ ในข้อ ๒.๓ (๕) พึงใช้วัสดุ ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยอย่างคุ้มค่า และแสดงถึงความรังเกียจหากมีการยกยอกนำไปใช้ส่วนตัว **ควรใช้คำอื่นแทน** "แสดงถึงความรังเกียจ"

๓. เห็นชอบในหลักการจัดทำร่างทั้งสองฉบับ เพื่อประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยในการบริหารจัดการในอนาคต

๔. ประกาศฯ ว่าด้วยบรรณผู้บริหาร ในข้อ ๒.๒ (๔) การสนับสนุนการพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชาสู่ความเป็นเลิศอย่างมีหลักเกณฑ์และไม่เลือกปฏิบัติ เหตุใดบางคนขอเรียนต่อโดยไม่ใช้เวลาราชการจึงไม่อนุมัติให้เรียนครับ? หรือแม้กระทั่งข้ออื่นๆ เช่นกัน เชื่อว่าหากปฏิบัติตามแนวทางนี้ได้ แม่โจ้จะพัฒนาและทัดเทียมสถาบันอื่นได้อย่างภาคภูมิใจ

๕. ควรมีแนวทางในการลงโทษ หรือแจ้งให้ทราบถึงบทลงโทษในกรณีที่ทำผิดจรรยาบรรณอาจารย์ด้วย มีข้อพึงปฏิบัติ แต่ไม่มีระเบียบการลงโทษก็เหมือนเสือกระดาษ

๖. เพราะเป็นบุคคลต้นแบบอย่างให้กับนักศึกษา จึงควรประกาศจรรยาบรรณบุคคลดังกล่าว

๗. การนำของมหาลัยอื่นมาทั้งหมดจะเป็นการผิดกฎหมายหรือไม่ ควรมีการปรับเปลี่ยนแก้ไขบางประการให้เหมาะสมกับมหาลัยแม่โจ้ประมาณ ๒๐-๓๐%

๘. เห็นด้วยอย่างยิ่ง เพราะเป็นแนวทางให้ผู้มาดำรงตำแหน่งใหม่ทราบวิธีที่ควรปฏิบัติงาน

๙. การมีจรรยาบรรณเป็นตัวกำหนด การปฏิบัติไม่สำคัญกว่าการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมของบุคลากร ดังนั้นต้องมีการตรวจสอบ กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกของบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคนตามบทบาทและหน้าที่ ตลอดจนจิตสำนึกรับผิดชอบ

๑๐. ควรมีการตรวจแบบฟอร์มให้ถูกต้อง

๑๑. ทบทวนเนื้อความใน ประกาศฯ ว่าด้วยจรรยาบรรณอาจารย์ ข้อที่ ๒.๑ (๖)

๑๒. เป็นประกาศที่ดี ถ้าสามารถนำไปปฏิบัติ

๑๓. จะนำไปบังคับใช้อย่างเคร่งครัดได้อย่างไร





ภาคผนวก



งบประมาณ

**รายงานการใช้เงินงบประมาณสภาพนํักงาน
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑**

๑. ค่าใช้จ่ายในการประชุมของคณะกรรมการสภาพนํักงาน

๑. การประชุมคณะกรรมการสภาพนํักงาน	เลือกประธาน	๑๑,๑๖๐.๐๐ บาท
๒. การประชุมคณะกรรมการสภาพนํักงาน	วิสามัญ	๑๙,๙๑๓.๐๐ บาท
๓. การประชุมคณะกรรมการสภาพนํักงาน	ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐	๑๙,๙๑๓.๐๐ บาท
๔. การประชุมคณะกรรมการสภาพนํักงาน	ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑	๒๐,๔๒๙.๐๐ บาท
๕. การประชุมคณะกรรมการสภาพนํักงาน	ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑	๑๓,๐๑๒.๐๐ บาท
๖. การประชุมคณะกรรมการสภาพนํักงาน	ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑	๑๖,๐๘๙.๐๐ บาท
๗. การประชุมคณะกรรมการสภาพนํักงาน	ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑	๑๘,๑๓๙.๐๐ บาท
๘. การประชุมคณะกรรมการสภาพนํักงาน	ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑	๑๓,๖๕๙.๐๐ บาท
๙. การประชุมคณะกรรมการสภาพนํักงาน	ครั้งที่ ๖/๒๕๖๑	๑๖,๕๒๙.๐๐ บาท
รวม		<u>๑๕๖,๘๔๓.๐๐ บาท</u>

**๒. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของประธานสภาพนํักงาน กรรมการสภาพนํักงาน และ
เจ้าหน้าที่งานสภาคณาจารย์**

๑. ภารกิจของประธานสภาพนํักงาน	๖๐,๕๖๖.๔๐ บาท
๒. ภารกิจของกรรมการสภาพนํักงาน	๑๑,๐๐๐.๐๐ บาท
๓. ภารกิจของคณะกรรมการอื่นๆ และ คณะกรรมการคัดเลือกอาจารย์ดีเด่นแห่งชาติ	๖๖,๓๔๕.๐๐ บาท
๔. ภารกิจของเจ้าหน้าที่งานสภาคณาจารย์	๔๘,๙๙๘.๐๐ บาท
รวม	๓๒๖,๕๕๙.๔๐ บาท

๓. ค่าใช้จ่ายในโครงการและกิจกรรมของสภาพนํักงาน

๑. โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๑	๓๕,๐๐๐.๐๐ บาท
๒. โครงการจัดทำยุทธศาสตร์สภาพนํักงานกับ บทบาทของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	๖๘,๖๓๔.๐๐ บาท

๓. โครงการเจ้าภาพจัดประชุมที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.)	๖๔,๓๐๐.๐๐ บาท
๔. โครงการจัดบรรยาย เรื่อง “การวางแผนลดหย่อนภาษีจากการออม และเทคนิคการลงทุนอย่างมีกำไร”	๙,๓๐๐.๐๐ บาท
๕. กิจกรรมมอบโล่อาจารย์ตัวอย่าง	๘,๐๐๐.๐๐ บาท
รวม	<u>๑๘๕,๖๓/๔.๐๐ บาท</u>
รวมยอดทั้งสิ้น	<u>๕๓๙,๙๑๖.๔๐ บาท</u>



**ข้อเสนอแนะ
สภาพนั้กงาน**



บันทึกข้อความ

งานบริหารและธุรการ กองกลาง สนอ.
ปีที่ 2508
วันที่ 26 ธ.ค. 60
เวลา 16.10 น.

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานสภาคณาจารย์ โทร. ๓๐๒๐

ที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๓/ ๒๓๕ วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ข้อเสนอแนะเรื่อง บัญชีค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัย

เรียน อธิการบดี

ด้วยที่ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน ในการประชุมสมัยวิสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๐ ได้มีประเด็นพิจารณาเรื่องบัญชีค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยได้เปรียบเทียบระหว่าง บัญชีค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ และบัญชีค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงพนักงานมหาวิทยาลัย ประกาศ ณ วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๕๗ (ตามประกาศ และตารางเปรียบเทียบบัญชีแนบท้าย) ที่ประชุมจึงมีมติให้ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัยให้พิจารณาถึงความเหลื่อมล้ำและแตกต่างระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพ และพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้บรรจุเป็นพนักงานก่อน พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ มี ดังนี้

๑. มหาวิทยาลัยควรมีการปรับบัญชีค่าจ้างขั้นต่ำสูงของพนักงานมหาวิทยาลัยเดิม และพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพ ให้เป็นบัญชีเดียวกัน ทั้งนี้ ข้อมูลของมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เช่น มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ใช้บัญชีค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นบัญชีเดียวกัน
๒. บัญชีค่าจ้างขั้นต่ำสูงของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ เช่น ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะของบุคลากรสายสนับสนุน เช่น ระดับชำนาญการพิเศษ มีความเหลื่อมล้ำกัน เห็นได้อย่างชัดเจน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และเห็นควรนำเสนอที่ประชุม ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาต่อไปด้วย

จะขอบคุณยิ่ง

เรียน อธิการบดี

พญ.วิมลพร หะนะวงษ์ (รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ)

คณาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ประธานสภาพนักงาน

นางปภาณี พันธุ์ศรี

ผู้อำนวยการกองกลาง

(อาจารย์รัชฎา เชื้อวิโรจน์)

รองอธิการบดี



บันทึกข้อความ

งานสภาคณาจารย์
วันที่ ๐๐๑
วันที่ 12 ม.ค. 2561
เวลาที่.....น.

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๓๑๓๔

ที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๓/๒/ ๐๖๑

วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาข้อเสนอแนะเรื่อง บัญชีค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัย

เรียน ประธานสภาพนักงาน

ตามที่สภาพนักงานได้มีข้อเสนอแนะเรื่องบัญชีค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยได้เปรียบเทียบระหว่าง บัญชีค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐ และบัญชีค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงพนักงานมหาวิทยาลัย ประกาศ ณ วันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙ (ตามประกาศและตารางเปรียบเทียบ) จึงได้เสนอแนะต่อมหาวิทยาลัยให้พิจารณาถึงความเหลื่อมล้ำและแตกต่างระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพ และพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยก่อน พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีดังนี้

๑. มหาวิทยาลัยควรมีการปรับบัญชีค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัยเดิม และพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพ ให้เป็นบัญชีเดียวกัน ทั้งนี้ ข้อมูลของมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เช่น มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ใช้บัญชีค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นบัญชีเดียวกัน

๒. บัญชีค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยแม่โจ้ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ เช่น ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และตำแหน่งประภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะของบุคลากรสายสนับสนุน เช่น ระดับชำนาญการพิเศษ มีความเหลื่อมล้ำกัน เห็นได้อย่างชัดเจน

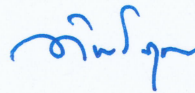
ในการนี้ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้(ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๑ ได้พิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

๑. เห็นชอบให้การปรับบัญชีค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัยตามที่สภาพนักงานเสนอ โดยให้แก้ไขปรับปรุงบัญชีค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพให้เป็นบัญชีเดียวกันกับพนักงานมหาวิทยาลัยเดิม และให้กองการเจ้าหน้าที่จัดทำประกาศต่อไป

๒. การกำหนดบัญชีค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุน ที่มีความแตกต่างกันนั้น เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีความประสงค์จะให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเร่งเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย จึงได้กำหนดบัญชี

ค่าจ้างขั้นสูงไว้ไม่สูง แต่สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อไม่ให้
อัตราค่าจ้างเต็มขั้น และในระดับเชี่ยวชาญได้มีการกำหนดจำนวนกรอบอัตราไว้ ซึ่งไม่สามารถดำรง
ตำแหน่งได้ทุกคน จึงได้กำหนดบัญชีค่าจ้างขั้นสูงไว้สูง ดังนั้น ที่ประชุมจึงได้มีมติให้ตั้งทีมทำงานที่มี
ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นดังกล่าว โดยให้ศึกษาในรายละเอียดจาก
หน่วยงานอื่นหรือผู้รู้จากภายนอก และให้นำผลการพิจารณาเสนอต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง
ทั้งนี้ หากได้ข้อสรุปในประเด็นดังกล่าวแล้วจะได้แจ้งให้สภาพนักงานทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(อาจารย์ ดร.พิพย์สุตา ตั้งตระกูล)

ผู้ช่วยอธิการบดี

เลขานุการ ก.บ.ม.

เรียน ประธานสภามหาวิทยาลัย

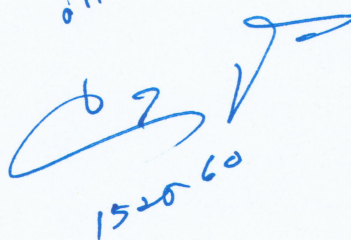
เพื่อโปรดทราบ ขอเรียน

ขอเรียนว่า คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย
เพื่อเสนอต่อ

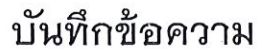
มีมติ

๑๖ มี.ค. ๕๙

อ.จ. - น



15-5-60



new.



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานสภาคณาจารย์ โทร. ๓๐๒๐

ที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๓/๐๑๘

วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ข้อเสนอแนะเรื่อง การกำหนดกรอบตำแหน่งสายสนับสนุนเพื่อขอตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

เรียน อธิการบดี

งานบริหารและธุรการ กองกลาง สน. 194
รับที่.....
วันที่ 22 ม.ค. 61
เวลา 13.00 น.

00252
รับที่.....
วันที่ 23 ม.ค. 2561

ด้วยที่ประชุมคณะกรรมการสภาพนังงาน ในการประชุมสมัยสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๑ ได้มีประเด็นพิจารณาเรื่อง ความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งในหน่วยงานปกติและหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัย โดยที่ประชุมจึงมีมติให้เสนอแนวทางแก้ปัญหา ดังนี้

๑. มหาวิทยาลัยควรเร่งรัดและให้ความชัดเจนในการพิจารณากรอบตำแหน่งสายสนับสนุน สำหรับบุคลากรที่จะขอตำแหน่งตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้แต่ละคนทราบและขอตำแหน่งตำแหน่งโดยเร็ว เพื่อไม่เสียโอกาส ขณะเดียวกันบุคลากรหน่วยงานในกำกับยังมีโอกาสน้อยกว่าเพราะหน่วยงานไม่สามารถขอตำแหน่งตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้เลย ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยต่างหน่วยงาน เกิดความเหลื่อมล้ำกัน
๒. ความชัดเจนของความก้าวหน้าในตำแหน่ง (career path) ของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งวิชาการ เช่น นักวิจัย นักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น ควรจะสามารถขอตำแหน่งตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้เช่นเดียวกับบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) โดยไม่ต้องขอตำแหน่งตำแหน่งที่ที่สูงขึ้นเป็นคราว ๆ ไป เพราะมีตัวชี้วัดที่เป็นผลงานทางวิชาการ และมีความแตกต่างกันกับบุคลากรสายสนับสนุนตำแหน่งอื่น ๆ ที่สำคัญหากเติบโตในสายงานตนเองได้ ก็จะได้ไม่เกิดปัญหาการขอเปลี่ยนตำแหน่งเป็นสายวิชาการ (อาจารย์) อีกในอนาคต
๓. นอกจากประเด็นข้างต้น ที่ประชุมเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรได้สนับสนุนการจัดสรรงบประมาณในการไปนำเสนอผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานอธิการบดี (ปัจจุบันไม่มีนโยบาย) ประกอบการนำเสนอผลงานเพื่อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เช่นเดียวกับคณะ หรือวิทยาลัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และเห็นควรนำเสนอที่ประชุม ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาต่อไปด้วย
จะขอขอบคุณยิ่ง

เพียร อดมณี

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

พ.ศ. ๖๖

๒๔ ม.ค. ๖๑

นางปราณี หันจัญญ์

ผู้อำนวยการกองกลาง

๐๕ ๘๖

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ)

ประธานสภาพนังงาน

(อาจารย์หญิง เชื้อโรจน์)

รองอธิการบดี

๑๖ ม.ค. ๖๑

๐๖
๐.๖๖
อธิการบดี
23 ม.ค. 2561

E. ✓

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการสำนักงานอธิการบดี ครั้งที่ 6/2561 เรื่อง พิจารณา
แนวทางการสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไปนำเสนอผลงาน
ทางวิชาการ (บุคลากรสำนักงานอธิการบดี)

ชื่อผู้ส่ง : งานสภาคณาจารย์ กองกลาง (น.ส.พรรณรัตน์ ตันติเสรี)

วันที่ส่ง : 24/7/2561 9:44:14

เลขที่เอกสาร : ศธ0523.1.1.6/1218

ระดับชั้นความลับ : ปกติ

ประเภทเอกสาร : หนังสือภายใน

วันที่เอกสาร : 20/07/2561

เรียน : ประธานสภาพนักงาน / ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

จาก : งานประชุม

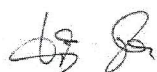
เจ้าของเอกสาร : งานประชุม กองกลาง (นางลัดดาวรรณ บำรุงกาญจน์)

วันที่สร้าง : 20/7/2561 16:54:34

หมายเหตุ : ไม่ระบุ

ข้อความแนบท้าย / สั่งการ

ดำเนินการ

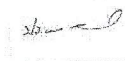


รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ

24/7/2561 9:24:34

เรียน ประธานสภาพนักงาน

มติที่ประชุมสำนักงานอธิการบดี แจ้งเรื่องข้อเสนอแนะสภาพนักงาน หัวข้อความก้าวหน้าของสายสนับสนุน จึงเรียน
มาเพื่อโปรดทราบ และเห็นควรนำเข้าที่ประชุมสภาพนักงาน ครั้งต่อไป



นางประนอม จันทรังษี

23/7/2561 10:53:39

รายการเอกสารแนบ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานประชุม โทร. ๓๐๓๖-๓๐๓๗

ที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๖/๑๒๑๘

วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการสำนักงานอธิการบดี

เรียน ประธานสภาพนักงาน / ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ด้วยที่ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน ในการประชุมสมัยสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๑ ได้พิจารณาเรื่องความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งในหน่วยงานปกติและหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัย และมีมติให้เสนอแนวทางแก้ปัญหา ดังนี้

๑. มหาวิทยาลัยควรเร่งรัดและให้ความชัดเจนในการพิจารณากรอบตำแหน่งสายสนับสนุน สำหรับบุคลากรที่จะขอกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้แต่ละคนทราบและขอ กำหนดตำแหน่งโดยเร็ว เพื่อไม่ให้เสียโอกาส ขณะเดียวกันบุคลากรหน่วยงานในกำกับยังมีโอกาสน้อยกว่า เพราะหน่วยงานไม่สามารถขอกำหนดกรอบตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้เลย ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยต่าง หน่วยงานเกิดความเหลื่อมล้ำกัน

๒. ความชัดเจนของความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Career path) ของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งวิชาการ เช่น นักวิจัย นักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น ควรจะสามารถขอกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้ เช่นเดียวกับบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) โดยไม่ต้องขอกรอบตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นคราว ๆ ไป เพราะมีตัวชี้วัดที่เป็นผลงานทางวิชาการ และมีความแตกต่างกันกับบุคลากรสายสนับสนุนตำแหน่งอื่น ๆ ที่สำคัญ หากเติบโตในสายงานตนเองได้ ก็จะไม่เกิดปัญหาการขอเปลี่ยนตำแหน่งเป็นสายวิชาการ (อาจารย์) ในอนาคต

๓. นอกจากประเด็นข้างต้น ที่ประชุมเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณในการนำไปเสนอผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานอธิการบดี (ปัจจุบันยังไม่มีนโยบาย) ประกอบการนำเสนอผลงานเพื่อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เช่นเดียวกับคณะ หรือวิทยาลัย

ในการนี้ กองการเจ้าหน้าที่ ได้เสนอความเห็นไว้ ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ มหาวิทยาลัยได้ทำหนังสือแจ้งเวียนเกี่ยวกับผลการประเมินค่างานเพื่อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นแก่บุคลากรไปแล้ว ตามหนังสือ ที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๗.๒/ว ๓๐๔ ลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐ (มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๐)

ประเด็นที่ ๒ การขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นใด ๆ ของสายสนับสนุน จำเป็นต้องขอประเมินค่างานทุกตำแหน่ง เนื่องจากการกำหนดระดับตำแหน่งต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน และประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน

เนื่องจากปัจจุบัน บุคลากรกลุ่มนี้มีจำนวนไม่มาก ดังนั้น กองการเจ้าหน้าที่ได้รับข้อเสนอแนะไปศึกษาความเป็นไปได้ในการดำเนินการดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องมีการศึกษาบทบาทหน้าที่ของนักวิจัย หรือนักวิทยาศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ว่ามีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบมากน้อยเพียงใด หากมีความรับผิดชอบมากพอ อาจกำหนดให้มีการแยกประเภทของตำแหน่งดังกล่าวอีกประเภทหนึ่ง เพื่อสร้างความก้าวหน้าเป็นการเฉพาะกลุ่ม

ประเด็นที่ ๓ การสนับสนุนงบประมาณในการไปนำเสนอผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานอธิการบดี นั้น เนื่องจากในปัจจุบัน สำนักงานอธิการบดียังไม่มีกำหนดนโยบายดังกล่าว จึงเห็นควรเสนอคณะกรรมการสำนักงานอธิการบดีพิจารณากำหนดแนวทางการสนับสนุนงบประมาณดังกล่าว เช่นเดียวกับคณะ/วิทยาลัย

ตามรายละเอียดที่เสนอต่อที่ประชุมด้วยแล้ว

ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีข้อเสนอแนะพอสรุปได้ ดังนี้

๑. ควรกำหนดเป็นนโยบายในระดับมหาวิทยาลัยก่อน จึงจะนำมาปรับเป็นหลักเกณฑ์ในสำนักงานอธิการบดี

๒. กองการเจ้าหน้าที่ควรจัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการร่วมกับผู้ขอกำหนดตำแหน่งเพื่อแก้ไขปัญหาที่ติดขัด เนื่องจากบุคลากรบางคนไม่ได้ดำเนินการเสนอขอกำหนดตำแหน่งต่อจากส่วนที่ต่างไว้ บางคนอยู่ระหว่างดำเนินการ (บุคลากรที่ตำแหน่ง รก.หัวหน้างาน) สาเหตุอาจเนื่องมาจากไม่มีแรงจูงใจ ต้องหาสาเหตุและหาวิธีการจูงใจ

๓. กฎระเบียบที่มหาวิทยาลัยกำหนดอาจมีความล้าสมัย อาทิ ค่าตอบแทนสิ่งสิ่งพิมพ์ การเดินทางไปเสนอผลงานซึ่งจะมีในบางตำแหน่ง และไม่ค่อยมีบุคลากรเบิก อีกทั้งไม่มีหน่วยงานใดที่เป็นเจ้าภาพหลักในการตั้งงบประมาณ กรณีบุคลากรสายวิชาการ หน่วยงานเจ้าภาพในการตั้งงบประมาณ คือ สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ แต่ในกรณีบุคลากรหน่วยงานสายสนับสนุนยังไม่มีหน่วยงานเจ้าภาพ

๔. ระเบียบ ประกาศ บางฉบับกำลังจะพ้นกำหนด ต้องเร่งดำเนินการปรับปรุงให้แล้วเสร็จ

ที่ประชุมคณะกรรมการสำนักงานอธิการบดี ครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑ พิจารณาแล้ว รับทราบ และมีมติดังนี้

๑. ในประเด็นที่ ๓ การสนับสนุนงบประมาณในการไปนำเสนอผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานอธิการบดี นั้น มีมติให้รอนโยบายจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย

๒. ให้ฝ่ายเลขานุการติดตามเรื่องการประเมินลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการเข้าสู่ตำแหน่งลูกจ้างมหาวิทยาลัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางปราณี พันธุ์ดี)

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการสำนักงานอธิการบดี



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองการเจ้าหน้าที่ งานตำแหน่งและอัตรากำลัง โทร.3134

ที่ ศธ 0523.1.7.2/ 1027

วันที่ 17 กรกฎาคม 2561

เรื่อง ข้อเสนอแนะการกำหนดกรอบตำแหน่งสายสนับสนุนเพื่อขอกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

เรียน ประธานสภาพนักงาน

ด้วยที่ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน ในการประชุมสมัยสามัญ ครั้งที่ 1/2561 เมื่อวันที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2561 ได้มีประเด็นพิจารณาเรื่อง ความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งในหน่วยงานปกติและหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัย โดยที่ประชุมจึงมีมติให้เสนอแนวทางแก้ปัญหา ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยควรเร่งรัดและให้ความชัดเจนในการพิจารณากรอบตำแหน่งสายสนับสนุน สำหรับบุคลากรที่จะขอกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้แต่ละคนทราบและขอกำหนดตำแหน่งโดยเร็วเพื่อไม่ให้เสียโอกาส ขณะเดียวกันบุคลากรหน่วยงานในกำกับยิ่งมีโอกาสน้อยกว่า เพราะหน่วยงานไม่สามารถขอกำหนดกรอบตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้เลย ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยต่างหน่วยงานเกิดความเหลื่อมล้ำกัน

2. ความชัดเจนของความก้าวหน้าในตำแหน่ง (career path) ของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งวิชาการ เช่น นักวิจัย นักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น ควรจะสามารถขอกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้เช่นเดียวกับบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) โดยไม่ต้องขอกำหนดกรอบตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นคราวๆ ไป เพราะมีตัวชี้วัดที่เป็นผลงานทางวิชาการและมีความแตกต่างกันกับบุคลากรสายสนับสนุนตำแหน่งอื่นๆ ที่สำคัญหากเติบโตในสายงานตนเองได้ก็จะได้ไม่เกิดปัญหาการขอเปลี่ยนตำแหน่งเป็นสายวิชาการ (อาจารย์) อีกในอนาคต

บัดนี้ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ 11/2561 เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ได้พิจารณาในประเด็นดังกล่าวแล้ว โดยมีข้อสรุปตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประเด็นที่ให้มหาวิทยาลัยเร่งรัดและให้ความชัดเจนเกี่ยวกับกรอบตำแหน่งสายสนับสนุนของแต่ละหน่วยงานตามข้อ 1 นั้น มหาวิทยาลัยได้ทำหนังสือแจ้งเวียนเกี่ยวกับผลการประเมินค่างานเพื่อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นแก่บุคลากรไปแล้วตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ ศธ 0523.1.7.2/ว 304 ลงวันที่ 24 เมษายน พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นมติ ก.บ.ม.ในการประชุมครั้งที่ 6/2560 เมื่อวันที่ 19 เมษายน พ.ศ. 2560 ปรากฏตามหนังสือที่แนบท้าย

สำหรับหน่วยงานในกำกับ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยยังไม่มีนโยบายให้มีการกำหนดกรอบตำแหน่งระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษในหน่วยงานในกำกับ เนื่องจากยังไม่มี ความชัดเจนของหน่วยงานในกำกับ ซึ่งจะได้มีการปรับปรุงโครงสร้างในภาพรวมของมหาวิทยาลัยในกำกับอีกครั้งหนึ่ง ดังนั้น สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่สังกัดอยู่ในหน่วยงานในกำกับ หากมีความต้องการความก้าวหน้าใน

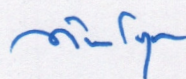
อาชีพในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ให้เสนอขอโอนย้ายไปสังกัดหน่วยงานตามโครงสร้างของมหาวิทยาลัย เพื่อจะได้เสนอขอกำหนดกรอบตำแหน่ง และเสนอผลงานเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้นต่อไป

2. ประเด็นบุคลากรสายสนับสนุนในตำแหน่งวิชาการ เช่น นักวิจัย นักวิทยาศาสตร์ สามารถขอกำหนดได้เช่นเดียวกับสายวิชาการ โดยไม่ต้องขอกำหนดกรอบตำแหน่งเป็นคราวๆ ไปตามข้อ 2 นั้น ในการนี้ การขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นใดๆ ของสายสนับสนุนจำเป็นต้องขอประเมินค่างานทุกตำแหน่ง เนื่องจากการกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน

แต่เนื่องจากปัจจุบันบุคลากรกลุ่มนี้มีจำนวนยังไม่มาก ดังนั้น ก.บ.ม. จึงรับข้อเสนอแนะของสภาพนักงาน เพื่อนำไปศึกษาความเป็นไปได้ในการดำเนินการดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องมีการศึกษาบทบาทหน้าที่ ศักยภาพของนักวิจัย หรือนักวิทยาศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่ามีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบมากน้อยเพียงใด หากมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบมากพอ อาจจะกำหนดให้มีการแยกประเภทของตำแหน่งกลุ่มนี้ออกมาอีกประเภทหนึ่ง เพื่อสร้างความก้าวหน้าเป็นการเฉพาะกลุ่มก็ได้

อนึ่ง สำหรับประเด็นการสนับสนุนงบประมาณในการไปนำเสนอผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานอธิการบดี ที่ทางสภาพนักงานให้ความเห็นมานั้น ในการนี้ กองการเจ้าหน้าที่ ได้เสนอเรื่องดังกล่าวต่อไปยังคณะกรรมการสำนักงานอธิการบดี เพื่อพิจารณากำหนดแนวทางการสนับสนุนงบประมาณดังกล่าวเช่นเดียวกับคณะ/วิทยาลัย แล้ว ดังนั้น สภาพนักงานสามารถรับทราบผลการพิจารณาและติดตามความก้าวหน้าเรื่องดังกล่าวกับทางคณะกรรมการสำนักงานอธิการบดีต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และให้ทางกองการเจ้าหน้าที่ นำข้อเสนอแนะของสภาพนักงานไปดำเนินการต่อไป



(อาจารย์ ดร.ทิพย์สุตา ตั้งตระกูล)

ผู้ช่วยอธิการบดี

เลขานุการ ก.บ.ม.



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี กองการเจ้าหน้าที่ งานตำแหน่งและอัตรากำลัง โทร.3134

ที่ ศธ 0523.1.7.2/ ว 304

วันที่ 24 เมษายน 2560

เรื่อง ผลการประเมินผลงานเพื่อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

เรียน ผู้บริหารและบุคลากรทุกท่าน

เพื่อให้การกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ 6/2560 เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2560 จึงมีมติเกี่ยวกับการกำหนดกรอบของตำแหน่ง ดังนี้

1. เห็นชอบให้กำหนดกรอบประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ให้กับทุกตำแหน่งโดยไม่จำกัดจำนวน
2. เห็นชอบให้กำหนดกรอบประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ระดับชำนาญการ (หัวหน้างาน) ให้กับทุกงานในทุกคณะ/สำนัก/วิทยาลัย
3. เห็นชอบให้หัวหน้ากลุ่มภารกิจในสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการและสำนักหอสมุดสามารถเทียบเท่าระดับชำนาญการ (หัวหน้างาน) และกำหนดกรอบให้กับทุกกลุ่มภารกิจ โดยการเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้ใช้แนวทางเดียวกันกับระดับชำนาญการ (หัวหน้างาน)
4. เห็นชอบให้กำหนดกรอบประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ด้วยผลงาน ทุกตำแหน่ง (ยกเว้นตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ระดับชำนาญการ โดยต้องเสนอขอประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยต่อไป)
5. สำหรับประเภทและกรอบระดับอื่นๆ ที่นอกเหนือไปจากนี้ ต้องเสนอขอประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยพิจารณาเป็นกรณีไป โดยรอการพิจารณาโครงสร้างหน่วยงานของ ม.ในกำกับ

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการเข้าสู่ตำแหน่งแต่ละระดับ ตามตารางที่แนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือเป็นแนวปฏิบัติต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.พิทยสุดา ตั้งตระกูล)

เลขานุการ ก.บ.ม.

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน
และประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ (กรณีใช้ผลงาน)

1. ประเภททั่วไป

	ตำแหน่งประเภททั่วไป	
	ระดับตำแหน่งปัจจุบัน	ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น
	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับชำนาญงาน
คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	1) วุฒิ ปวช./ปวท./ปวส.	1) วุฒิ ปวช./ปวท./ปวส. 2) ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 6 ปี สำหรับวุฒิ ปวช. ไม่น้อยกว่า 5 ปี สำหรับวุฒิ ปวท. ไม่น้อยกว่า 4 ปี สำหรับวุฒิ ปวส. 3) ปฏิบัติงานด้าน ...(ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะเสนอขอ)... ไม่น้อยกว่า 2 ปี 4) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับชำนาญงาน 10,190 บาท (ข้าราชการ) 19,000 บาท (พนักงาน)
ขั้นสูง	21,010 บาท (ข้าราชการ) 36,000 บาท (พนักงาน)	38,750 บาท (ข้าราชการ) 67,000 บาท (พนักงาน)
ผลงาน		1) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม

2. ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

	ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ	
	ระดับตำแหน่งปัจจุบัน	ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับชำนาญการ
คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	1) วุฒิ ป.ตรี/ป.โท/ป.เอก	1) วุฒิ ป.ตรี/ป.โท/ป.เอก 2) ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะระดับปฏิบัติการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 6 ปี สำหรับวุฒิป.ตรี ไม่น้อยกว่า 4 ปี สำหรับวุฒิป.โท ไม่น้อยกว่า 2 ปี สำหรับวุฒิป.เอก 3) ปฏิบัติงานด้าน...(ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะเสนอขอ)...ไม่น้อยกว่า 2 ปี 4) เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับชำนาญการ 13,160 บาท (ข้าราชการ) 27,000 บาท (พนักงาน)
ขั้นสูง	24,450 บาท (ข้าราชการ) 48,000 บาท (พนักงาน)	43,600 บาท (ข้าราชการ) 75,000 บาท (พนักงาน)
ผลงาน		1) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม และ 2) ผลงานเชิงวิเคราะห์/สังเคราะห์/งานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง (จะต้องมีสัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงาน ไม่น้อยกว่า 50% โดยต้องเป็นผู้วิจัยหลัก หรือหัวหน้าโครงการ)

**หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ระดับชำนาญการ (หัวหน้างาน)**

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ (ขึ้นด้วยหัวหน้างาน)			
ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น			
ระดับชำนาญการ (ปกติ)	ระดับชำนาญการ (สำหรับผู้ที่ รก. หัวหน้างานอยู่แล้ว)	หลักเกณฑ์	ระดับชำนาญการพิเศษ (ผู้ที่ รก. หัวหน้างาน)
หลักเกณฑ์ 1. วุฒิ ป.ตรี/ป.โท/ป.เอก 2. ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะระดับปฏิบัติการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 6 ปี สำหรับวุฒิป.ตรี ไม่น้อยกว่า 4 ปี สำหรับวุฒิป.โท ไม่น้อยกว่า 2 ปี สำหรับวุฒิป.เอก 3. ปฏิบัติงานด้าน ไม่น้อยกว่า 2 ปี 4. เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับชำนาญการ 13,160 บาท (ข้าราชการ)/27,000 บาท (พนักงาน) 5. ในช่วงระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมาต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย/จรรยาบรรณ	หลักเกณฑ์ 1. วุฒิ ป.ตรี/ป.โท/ป.เอก 2. ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะระดับปฏิบัติการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 6 ปี สำหรับวุฒิป.ตรี ไม่น้อยกว่า 4 ปี สำหรับวุฒิป.โท ไม่น้อยกว่า 2 ปี สำหรับวุฒิป.เอก 3. ปฏิบัติงานด้าน ไม่น้อยกว่า 2 ปี 4. เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับชำนาญการ 13,160 บาท (ข้าราชการ)/27,000 บาท (พนักงาน) 5. ในช่วงระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมาต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย/จรรยาบรรณ	หลักเกณฑ์และวิธีการ 1. ให้ รก. ต่อไปก่อนแล้วปฏิบัติงานในตำแหน่งชำนาญการพิเศษด้วย 2. ให้เตรียมผู้ที่จะดำรงตำแหน่งหัวหน้างานตัวจริงต่อไป ทั้งนี้ มาตรฐานการงานขั้นต่ำของสายสนับสมุนในกลุ่มนี้ อาจจะทำให้รายงานการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานแทนผลงาน	หลักเกณฑ์และวิธีการ 1. ให้ รก. ต่อไปก่อนแล้วปฏิบัติงานในตำแหน่งชำนาญการพิเศษด้วย 2. ให้เตรียมผู้ที่จะดำรงตำแหน่งหัวหน้างานตัวจริงต่อไป ทั้งนี้ มาตรฐานการงานขั้นต่ำของสายสนับสมุนในกลุ่มนี้ อาจจะทำให้รายงานการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานแทนผลงาน
เอกสารที่ยื่น 1. แบบคำขอรับการแต่งตั้ง (ก.บ.ม. 04) และ 2. ผลงานที่แสดงแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานหรือระเบียบงานของหน่วยงาน	เอกสารที่ยื่น 1. แบบคำขอรับการแต่งตั้ง (ก.บ.ม. 04) และ 2. ผลงานที่แสดงแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานหรือระเบียบงานของหน่วยงาน	เอกสารที่ยื่น 1. แบบคำขอรับการแต่งตั้ง (ก.บ.ม. 04) และ 2. ผลงานที่แสดงแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานหรือระเบียบงานของหน่วยงาน	เอกสารที่ยื่น 1. แบบคำขอรับการแต่งตั้ง (ก.บ.ม. 04) และ 2. ผลงานที่แสดงแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานหรือระเบียบงานของหน่วยงาน

วิธีการ 1. แต่งตั้งคณะกรรมการตามองค์ประกอบ 2. ดำเนินการประเมิน - ข้อเขียน (วัดทัศนคติ) - นำเสนอผลงานที่แสดงแนวคิดในการพัฒนา ปรับปรุงงาน หรือระบบงานของหน่วยงาน - สัมภาษณ์ 3. สรุปผลเข้า ก.บ.ม. 4. ก.บ.ม. แต่งตั้ง	วิธีการ 1. แต่งตั้งคณะกรรมการตามองค์ประกอบ 2. ดำเนินการประเมิน - นำเสนอผลงานที่แสดงแนวคิดในการพัฒนา ปรับปรุงงาน หรือระบบงานของหน่วยงาน - สัมภาษณ์ 3. สรุปผลเข้า ก.บ.ม. 4. ก.บ.ม. แต่งตั้ง	
--	---	--



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานสภาคณาจารย์ โทร. ๓๐๒๐

ที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๓/ ๖๐๙๒

วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ข้อเสนอแนะจากมติที่ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงานต่อสภามหาวิทยาลัย กรณีผู้บริหารของมหาวิทยาลัยขาดจรรยาบรรณ ครั้งที่ ๒

เรียน เลขาธิการสภามหาวิทยาลัย

ด้วยที่ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๑ ได้มีมติให้ติดตามเรื่องกรณีที่มีข่าวเกี่ยวกับการขาดจรรยาบรรณของผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เนื่องจากสภาพนักงานมีความเป็นห่วงในชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ตามที่ปรากฏในสื่อต่าง ๆ โดยตลอด และที่ผ่านมาสภาพนักงาน โดยมติที่ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยวิสามัญ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๑ ได้ทำหนังสือขอให้สภามหาวิทยาลัยดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยเร่งด่วน ตามหนังสือที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๓/๐๖๓ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๑ จนบัดนี้สภาพนักงานยังไม่ได้รับทราบการชี้แจงจากสภามหาวิทยาลัยต่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

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

๑) กรณีที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยท่านหนึ่งใช้รถยนต์พร้อมน้ำมันเชื้อเพลิง พนักงานขับรถและค่าเบี้ยเลี้ยงไปใช้ในการทอดผ้าป่าเสริมบารมีแม่โจ้-แม่ทา ณ วัดท่าศาลา จังหวัดลำพูน ซึ่งเป็นการจัดงานทอดผ้าป่าในนามส่วนตัว

๒) กรณีที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยท่านหนึ่งใช้รถยนต์ส่วนกลางของมหาวิทยาลัยไปใช้ ทั้งที่ได้เลือกรับค่าตอบแทนเหมาะสมทดแทนการจัดหารถประจำตำแหน่งแล้ว

โดยที่คณะกรรมการการอุดมศึกษา (กกอ.) ได้มีมติชี้มูลความผิดทั้งสองกรณีว่า ผู้บริหารดังกล่าวมีพฤติการณ์แสดงถึงการจงใจ หลีกเลี่ยง หรือประวิงการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษา หรือ มีพฤติการณ์ล่อไปในทางทุจริต จึงได้ส่งเรื่องให้ ปปช. ดำเนินการตรวจสอบทางกฎหมาย รวมถึงส่งเรื่องให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอ คสช. ใช้ ม.๔๔ กับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประกอบกับ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้มีหนังสือแจ้งในที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร

มหาวิทยาลัย...

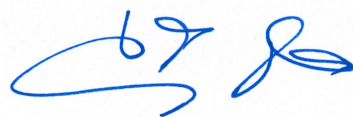
มหาวิทยาลัยเรื่อง มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑ ที่ได้กำหนดหลักเกณฑ์การดำเนินการ เพื่อประโยชน์ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในระบบราชการ ความตอนหนึ่งว่า

“๑. ในกรณีที่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ตรวจสอบข้อเท็จจริง หากพบว่า มีเหตุน่าเชื่อถือและเป็นกรณีที่ก่อให้เกิดความเสียหาย แก่ราชการ แม้ผลการตรวจสอบยังไม่อาจสรุปความผิดได้ชัดเจนถึงขั้นชี้มูลความผิดให้พิจารณาปรับย้าย ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้อง ไปดำรงตำแหน่งอื่นเป็นการชั่วคราว เพื่อประโยชน์ในการ ตรวจสอบและป้องกันการกระทำที่อาจมีผลต่อการตรวจสอบโดยเร็ว

๒. กรณีที่ตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้วพบว่า มีหลักฐานควรเชื่อได้ว่าสามารถสรุปความผิดได้ ชัดเจนถึงขั้นชี้มูลความผิด ให้ส่วนราชการต้นสังกัดดำเนินการทางวินัยต่อข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ อย่างเด็ดขาดโดยเร็ว และให้รายงานรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเพื่อทราบความคืบหน้าและเร่งรัดการดำเนินการ อย่างสม่ำเสมอ ทั้งอาจให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นออกจากราชการไว้ก่อนหรือออกจากตำแหน่งก็ได้ตามความ จำเป็นและเหมาะสม และส่งเรื่องให้หน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบเพื่อพิจารณาดำเนินคดีโดยทันที”

สภาพนักงานเห็นว่าเรื่องนี้มีมีความสำคัญอย่างมากต่อความเชื่อมั่นขององค์กรเพราะกรณี ดังกล่าวอาจเข้าข่ายความผิดในการใช้ตำแหน่งในการทุจริตต่อหน้าที่ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่ โดยตรงในการแต่งตั้งถอดถอนและติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ตามมาตรา ๒๒ แห่ง พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในกรณีเช่นนี้ จึงเป็นเรื่องที่สภามหาวิทยาลัยจะต้อง ดำเนินการตามมติ ครม. ดังกล่าว โดยไม่ปล่อยปละละเลย หรือเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพราะถือว่าได้ รับทราบมติ กกอ. อย่างเป็นทางการแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการนำเรื่องดังกล่าวเข้าสู่การพิจารณาในการประชุม คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ในวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ด้วยจะขอคุณยิ่ง



(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ)

ประธานสภาพนักงาน



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานสภาคณาจารย์ โทร. ๓๐๒๐

ที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๓/๐๖๓

วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอรับทราบแนวทางการดำเนินการของสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ต่อกรณีข่าวผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีปัญหาจริยธรรมาภิบาล

เรียน นายกสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้

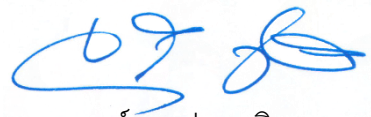
ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยวิสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๑ ที่ประชุมได้มีความห่วงใยต่อข่าวที่มีการนำเสนอทาง สถานีโทรทัศน์ช่อง เนชั่นทีวี และสถานีโทรทัศน์ช่อง now๒๖ ตั้งแต่วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นมา เกี่ยวกับปัญหาจริยธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในประเด็น มีผู้บริหารท่านหนึ่งใช้ทรัพย์สินทางราชการไปทอดผ้าป่าส่วนตัว และนำรถยนต์ของทางราชการไปใช้ ในขณะที่มีการเบิกเงินค่าตอบแทนเหมาจ่ายแทนการจัดหารถประจำ ตำแหน่งสำหรับผู้บริหารในแต่ละเดือนอยู่แล้ว ขาวดังกล่าวได้อ้างถึง ประธานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (กกอ.) ศ.ดร.วิชัย รวีตระกูล ซึ่งยืนยันว่าเนื้อข่าวเป็นความจริง สอดคล้องกับการให้ข่าวของโฆษกสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) นายขจร จิตตสุขุมมงคล ในประเด็นการขาดธรรมาภิบาลใน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดย กกอ. มีมติให้ส่งเรื่องดังกล่าวไปให้ ปปช. ดำเนินการ และได้ส่งเรื่องไปยัง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อเสนอให้ คสช.ใช้อำนาจสั่งการ ตามมาตรา ๔๔ ให้ผู้ถูกกล่าวหา พ้นจากตำแหน่ง และสุดท้าย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ มีบัญชาให้ เลขาธิการ สกอ. เชิญ นายกสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ เข้าพบเพื่อแก้ไขปัญหาภายใน ๗ วัน หากไม่คืบหน้า กกอ. จะยืนยันเสนอใช้ กฎหมาย มาตรา ๔๔ กับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ต่อไป ทั้งนี้หนังสือพิมพ์เดลินิวส์ออนไลน์วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๑ ได้นำเสนอข่าวนายกสภามหาวิทยาลัยเข้าพบเลขาธิการ สกอ. และยอมรับว่าผู้บริหารมีปัญหาด้าน จริยธรรมาภิบาลจริง รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

สภาพนักงาน ในฐานะองค์กรที่ได้รับการจัดตั้งตาม พรบ.มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๓ ให้มีอำนาจหน้าที่ เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยและอธิการบดีในการบริหาร กิจการทั้งปวงของมหาวิทยาลัย มีความกังวลต่อประเด็นปัญหาด้านธรรมาภิบาลดังกล่าว ซึ่งส่งผลกระทบต่อ ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จึงเรียนมาเพื่อขอให้นายกสภามหาวิทยาลัยและ คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยได้พิจารณา ดังต่อไปนี้

๑. สภามหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาดังกล่าวอย่างเร่งด่วน เนื่องจาก ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

๒. สภาพนักงานเห็นว่า เรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญที่สภามหาวิทยาลัยควรชี้แจงต่อประชาคม แม่โจ้ และสังคมภายนอกให้เกิดความกระจ่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และเห็นควรนำเสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณา
ต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง



(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ)

ประธานสภานักงาน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี สำนักงานสภามหาวิทยาลัย โทร ๓๐๔๒ โทรสาร ๓๐๔๒

ที่ ศธ ๐๕๒๓.๑๘/๒๗๙

วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง การขอทราบแนวทางการดำเนินการของสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ต่อกรณีข่าวผู้บริหารมหาวิทยาลัย
มีปัญหาจริยธรรม

เรียน ประธานสภาพนักงาน

ตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๓/๐๖๗ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๑ สภาพนักงาน
ได้เรียนนายกสภามหาวิทยาลัย เรื่องขอรับทราบแนวทางการดำเนินการของสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ต่อกรณี
ข่าวผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีปัญหาจริยธรรม โดยได้แสดงความห่วงใยและขอให้นายกสภามหาวิทยาลัย
และคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยได้พิจารณาสองประเด็น ความละเอียดถี่ถ้วนแล้วนั้น

นายกสภามหาวิทยาลัยรับทราบเรื่องแล้ว และให้ดำเนินการแจ้งให้ทราบว่า
สภามหาวิทยาลัย แม่โจ้ได้มีการดำเนินการต่อกรณีดังกล่าวในที่ประชุมสภาฯ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๑
โดยนำผลสรุปจากการร่วมประชุมร่วมกับเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษาเมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม
๒๕๖๑ รวม ๒ ประเด็น เพื่อให้สภาฯ ได้รับทราบ และได้ชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับประชาคมแม่โจ้
และสังคมภายนอกได้รับทราบการดำเนินการของสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ เมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑
ที่ผ่านมา ประกอบด้วย กรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ประธานสภาพนักงาน
นายกสมาคมศิษย์เก่า องค์กรนักศึกษา และสื่อมวลชนทุกแขนง เข้าร่วมด้วย ทั้งนี้ ในวันที่ ๖ พฤษภาคม
๒๕๖๑ สภามหาวิทยาลัยจะได้พิจารณากรณีดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)

รองอธิการบดี

เลขาธิการสภามหาวิทยาลัย



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

งานประชุม กองกลาง
รับที่ ๒๗๐
วันที่ 1.8 พ.ค. 2561
เวลา 14.45 น.

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานสภาคณาจารย์ โทร. ๓๐๒๐

ที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๓/ ๑๒๓

วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอคัดค้านการลิดรอน คุณคามสิทธิ เสรีภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารมหาวิทยาลัย

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

ตามที่สภาพนักงาน ได้รับการร้องเรียนจากบุคลากรจำนวนมากต่อกรณีนี้ ผู้ช่วยอธิการบดี ท่านหนึ่ง ได้ทำหนังสือถึงผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ให้ผู้ที่เป็นเพื่อน กตโลด กตแซร์ หรือ แสดงความคิดเห็นในเฟซบุ๊ก นามว่า “พงษ์ศักดิ์ เผ่าพงษ์กุล” มาชี้แจงต่อผู้บังคับบัญชา เพราะส่อไปในทาง ที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

จากบทบัญญัติตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๓๔ ได้ให้สิทธิ เสรีภาพแก่ประชาชนหลายส่วน ที่สำคัญคือการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ จากการใช้อำนาจใด ๆ โดยองค์กรของรัฐทุกองค์กร ประเด็นหนึ่งคือ การกำหนดมิให้รัฐจำกัดเสรีภาพการ แสดงออกของบุคคล เว้นแต่ความมั่นคงของรัฐ และคุ้มครองให้ประชาชนได้ข้อมูลที่หลากหลาย เสรีภาพ ดังกล่าวจึงหมายถึง อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองของมนุษย์ที่จะเลือกดำเนินพฤติกรรมของตนเอง โดยไม่มี บุคคลอื่นใดอ้างหรือใช้อำนาจแทรกแซงเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจนั้น

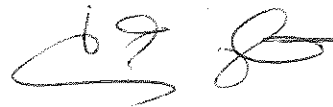
นั่นหมายถึง องค์กรจะใช้อำนาจ กฎ ระเบียบใด ๆ ที่ขัดต่อบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญ หาได้ไม่ การที่บุคลากรจะเป็นเพื่อน กตโลด กตแซร์ เฟซบุ๊ก จึงเป็นเสรีภาพส่วนบุคคล หากเฟซบุ๊กของ บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ได้เผยแพร่ข้อความอันกระทบสิทธิ หรือทำให้บุคคล องค์กรเสียหาย สามารถฟ้องร้อง ดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติ ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. ๒๕๕๐ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ จากการณื่อดังกล่าว ยังมีได้มีการพิสูจน์ หรือฟ้องร้องให้ปรากฏผลว่าผู้ใด หรือ มหาวิทยาลัยมีภาพลักษณ์เสียหายอย่างไร ตามกฎหมายบุคลากรจึงมีสิทธิ เสรีภาพที่จะใช้ดุลยพินิจในการ เป็นเพื่อน กตโลด กตแซร์ รวมทั้งถือเป็นความรับผิดชอบส่วนบุคคล หากมีการกระทำใด ๆ ที่เป็นการละเมิด สิทธิของบุคคลอื่น แต่การสั่งการให้บุคลากรไปชี้แจงโดยไม่ใส่ใจในเนื้อหา เวลา แต่มุ่งไปที่เฟซบุ๊ก เป้าหมาย เช่นนี้ ถือเป็นการลิดรอนสิทธิอย่างชัดเจน

อีกทั้ง สภาพนักงาน เห็นว่า การออกคำสั่งทางการปกครองดังกล่าว อาจมีชอบด้วย กฎหมาย เนื่องจากผู้บริหรดังกล่าว ไม่มีอำนาจสั่งการให้หัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติงานได้ เว้นเสียแต่เป็นการ ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดีตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย

ตามพระราชบัญญัติ...

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๓/ สภาพนักงาน จึงมีมติให้
ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย ว่าจากการกระทำดังกล่าวเป็นการลิดรอนสิทธิ เสรีภาพส่วนบุคคล
หากผู้บริหารเกรงว่าอาจเกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย กรณีการเผยแพร่หรือมีส่วน
เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อออนไลน์ มหาวิทยาลัยสามารถออกหนังสือแจ้งเวียนเพื่อให้ข้อเสนอแนะแก่บุคลากรใน
ภาพรวมได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และนำเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารพิจารณาด้วย
จะขอบคุณยิ่ง



(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ)

ประธานสภาพนักงาน

เรื่อง เสนอขอถอนเอกสารฉบับที่
เสนอขอถอนเอกสารฉบับที่
ส่งมา

(นางพัชรี คำรัมย์)

หัวหน้างาน

1 ธ พ.ศ. 2561

เห็นควรดำเนินการดังเสนอ (๗๖)

(นายปราณี พันธุ์)

ผู้อำนวยการกองกลาง

1 ธ พ.ศ. 2561

๑๗/๔/๖๑

๑๗/๔/๖๑



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานประชุม โทร. ๓๐๓๖ โทรสาร ๓๐๓๗

ที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๖/ ๖๐๖๖

วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

เรียน คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย/ประธานสภาพนักงาน

ตามที่สภาพนักงาน ได้รับการร้องเรียนจากบุคลากรจำนวนมากต่อกรณีที่ ผู้ช่วยอธิการบดี ท่านหนึ่ง ได้ทำหนังสือถึงผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ให้ผู้ที่เป็นเพื่อน กตโลด กตแซร์ หรือ แสดงความคิดเห็นในเฟซบุ๊ก นามว่า “พงษ์ศักดิ์ เผ่าพงษ์กุล” มาชี้แจงต่อ ผู้บังคับบัญชา เพราะส่อไปในทาง ที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

จากบทบัญญัติตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๓๔ ได้ให้สิทธิ เสรีภาพแก่ประชาชนหลายส่วน ที่สำคัญคือการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพจากการใช้อำนาจใด ๆ โดยองค์กรของรัฐทุกองค์กร ประเด็นหนึ่งคือ การกำหนดมิให้รัฐจำกัด เสรีภาพการแสดงออกของบุคคล เว้นแต่ความมั่นคงของรัฐ และคุ้มครองให้ประชาชนได้ข้อมูล ที่หลากหลาย เสรีภาพดังกล่าวจึงหมายถึง อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองของมนุษย์ที่จะเลือกดำเนิน พฤติกรรมของตนเอง โดยไม่มีบุคคลอื่นใดอ้างหรือใช้อำนาจแทรกแซงเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ นั้น

นั่นหมายถึง องค์กรจะใช้อำนาจ กฎ ระเบียบใด ๆ ที่ขัดต่อบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญ หาได้ไม่ การที่บุคลากรจะเป็นเพื่อน กตโลด กตแซร์ เฟซบุ๊ก จึงเป็นเสรีภาพส่วนบุคคล หากเฟซบุ๊กของ บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ได้เผยแพร่ข้อความอันกระทบสิทธิ หรือทำให้บุคคล องค์กรเสียหาย สามารถ พ้องร้องดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติ ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. ๒๕๕๐ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ จากกรณีดังกล่าว ยังมีได้มีการพิสูจน์ หรือฟ้องร้องให้ปรากฏผล ว่าผู้ใด หรือมหาวิทยาลัยมีภาพลักษณ์เสียหายอย่างไร ตามกฎหมายบุคลากรจึงมีสิทธิ เสรีภาพที่จะใช้ ดุลยพินิจในการเป็นเพื่อน กตโลด กตแซร์ รวมทั้งถือเป็นความรับผิดชอบส่วนบุคคล หากมีการกระทำ ใด ๆ ที่เป็นการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น แต่การสั่งการให้บุคลากรไปชี้แจงโดยไม่ใส่ใจในเนื้อหา เวลา แต่มุ่งไปที่เฟซบุ๊ก เป้าหมายเช่นนี้ ถือเป็นการลิดรอนสิทธิอย่างชัดเจน

อีกทั้ง สภาพนักงานเห็นว่า การออกคำสั่งทางการปกครองดังกล่าว อาจมิชอบด้วย กฎหมาย เนื่องจากผู้บริหรดังกล่าว ไม่มีอำนาจสั่งการให้หัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติงานได้ เว้นเสียแต่ เป็นการปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดีตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๗/ สภานักงาน จึงมีมติให้ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัยว่า **จากการกระทำดังกล่าวเป็นการลิดรอนสิทธิ เสรีภาพส่วนบุคคล หากผู้บริหารเกรงว่าอาจเกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย กรณีการเผยแพร่หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้สื่อออนไลน์ มหาวิทยาลัยสามารถออกหนังสือแจ้งเวียนเพื่อให้ข้อเสนอแนะแก่บุคลากรในภาพรวมได้** เสนอที่ประชุมเพื่อทราบและพิจารณา รายละเอียดตามหนังสือที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๓/๑๒๓ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ที่เสนอต่อที่ประชุมด้วยแล้ว

ทั้งนี้ ในส่วนของมหาวิทยาลัยได้ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลของ นายพงษ์ศักดิ์ เฝ้าพงษ์กุล จากสมาคมศิษย์เก่าแม่โจ้ และสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ แล้ว โดยทั้ง ๒ หน่วยงานได้ตรวจสอบแล้วแจ้งผล ดังนี้

สมาคมศิษย์เก่าฯ

ผลการตรวจสอบ ไม่ปรากฏว่ามีรายชื่อของนายพงษ์ศักดิ์ เฝ้าพงษ์กุล เป็นสมาชิกของสมาคมฯ

สำนักบริหารฯ

ผลการตรวจสอบ ไม่มีชื่อเป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้ ในกรณีชาวสภานักงานมหาวิทยาลัย เรื่อง การขอคัดค้านการลิดรอน คุณค่า สิทธิ เสรีภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ได้มีการถาม-ตอบใน ๔ ประเด็น ดังนี้

๑. ประเด็นเรื่อง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๓๔ ซึ่งให้สิทธิ เสรีภาพแก่ประชาชนหลายส่วน ที่สำคัญคือการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพจากการใช้อำนาจใด ๆ โดยองค์กรของรัฐทุกองค์กร ซึ่งมีประเด็นหนึ่งคือ การกำหนดมิให้รัฐจำกัดเสรีภาพการแสดงออกของบุคคล เว้นแต่ความมั่นคงของรัฐและคุ้มครองให้ประชาชนได้ข้อมูลที่หลากหลาย นั้น

ตอบ รัฐธรรมนูญได้ให้ความคุ้มครองสิทธิเสรีภาพแก่ประชาชนในการแสดงความคิดเห็น โดยบัญญัติไว้ในมาตรา ๓๔ วรรคหนึ่ง ซึ่งบัญญัติว่า “บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การพูด การเขียน การพิมพ์โฆษณา และการสื่อความหมายโดยวิธีอื่น การจำกัดเสรีภาพดังกล่าวจะกระทำไม่ได้ เว้นแต่อาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเฉพาะเพื่อรักษาความมั่นคงของรัฐ เพื่อคุ้มครองสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่น เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันสุขภาพของประชาชน”

๒. ประเด็นเรื่อง การเผยแพร่ข้อความทางเฟสบุ๊กที่กระทบสิทธิ หรือทำให้บุคคลองค์กรเสียหาย สามารถฟ้องร้องดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติ ว่าด้วยการกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ.๒๕๕๐ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๐ นั้น

ตอบ การให้ข้อมูลอันเป็นเท็จทางสื่อโซเชียล และแชร์ เป็นความผิดตาม พ.ร.บ.ว่าด้วยการกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ.๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ผู้เสียหาย ทั้งนี้ ตามมาตรา ๑๔ บัญญัติว่า “ผู้ใดกระทำความผิดที่ระบุไว้ดังต่อไปนี้ (๑) นำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์ปลอมไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน หรือข้อมูลคอมพิวเตอร์อันเป็นเท็จ โดยประการที่น่าจะเกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นหรือประชาชน (๒) นำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์อันเป็นเท็จ โดยประการที่น่าจะเกิดความเสียหายต่อความมั่นคงของประเทศหรือก่อให้เกิดความตื่นตระหนกแก่ประชาชน... (๕) เผยแพร่หรือส่งต่อ ซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์ตาม (๑) (๒)” ดังนั้น ผู้ที่ได้รับ ความเสียหายจากข้อมูลคอมพิวเตอร์เท็จดังกล่าวสามารถใช้สิทธิดำเนินคดีทางกฎหมายกับผู้กระทำได้

๓. ประเด็นเรื่อง การออกคำสั่งทางปกครองมิชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากผู้บริหารไม่มีอำนาจสั่งการให้หัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติงานได้ เว้นเสียแต่เป็นการปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดีตาม คำสั่งที่ได้รับมอบหมาย นั้น

ตอบ หนังสือดังกล่าว เป็นหนังสือของผู้ช่วยอธิการบดีที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา จึงได้ มีหนังสือขอความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาในการรวบรวมข้อมูล ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ ละหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามกฎหมายในชั้นต่อไป และเป็นการกระทำภายใต้คำสั่ง การของอธิการบดี นอกจากนี้ หนังสือดังกล่าวไม่มีลักษณะเป็นคำสั่งทางปกครอง เนื่องจากคำสั่งทาง ปกครอง ตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.๒๕๓๙ มาตรา ๕ บัญญัติว่า “การใช้ อำนาจตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ที่มีผลเป็นการสร้างนิติสัมพันธ์ขึ้นระหว่างบุคคลในอันที่จะก่อ เปลี่ยนแปลง โอน สงวน ระงับ หรือมีผลกระทบต่อการสถานะภาพของสิทธิหรือหน้าที่ของบุคคล ไม่ว่าจะ เป็นการถาวรหรือชั่วคราว เช่น การสั่งการ การอนุญาต การอนุมัติ การวินิจฉัยอุทธรณ์ การรับรอง และการรับจดทะเบียน แต่ไม่หมายความรวมถึงการออกกฎ” แต่หนังสือดังกล่าวไม่ปรากฏว่ามีข้อความ ใดที่สื่อความหมายในลักษณะสั่งการห้ามไม่ให้เป็นเพื่อน หรือกดไลค์ หรือห้ามแชร์ อันมีลักษณะเป็น การกระทบสิทธิ ละเมิดต่อสิทธิ หรือขัดต่อบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แต่อย่าง ใด เป็นเพียงการขอให้ผู้บังคับบัญชาสอบถามความคิดเห็นของผู้ที่เป็นเพื่อน กดไลค์ ถึงกรณีที่มีผู้ลง ข้อความดังกล่าว

๔. ประเด็นเรื่อง อำนาจหน้าที่ของสภาพนักงาน

ตอบ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ.๒๕๖๐ มาตรา ๒๓/ บัญญัติว่า
“สภาพนักงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยและอธิการบดีในการบริหารกิจการ
ทั้งปวงของมหาวิทยาลัย

(๒) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างมหาวิทยาลัยกับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยและ
ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยด้วยกัน

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย”
ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้ นั้น

คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๓
พฤษภาคม ๒๕๖๑ รับทราบ และให้เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย
เพื่อทราบ และแจ้งทุกหน่วยงานทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง



อาจารย์รชฏ เชื้อวิโรจน์)

รองอธิการบดี รักษาการแทน

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการบริหารฯ



สมาคมศิษย์เก่าแม่โจ้

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ตำบลหนองหาร อำเภอเมือง เชียงใหม่ 50290 โทรศัพท์ 0 5387 8140
MAEJO ALUMNI ASSOCIATION, SPINSAI, CHANGMAI THAILAND Tel: 053 87 8140

www.maejo-alumni.org

สมาคมศิษย์เก่าแม่โจ้

สศม.๕๖/๒๕๖๑

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอข้อมูลสมาชิกสมาคมศิษย์เก่าแม่โจ้

เรียน อธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

มหาวิทยาลัยแม่โจ้	
รับที่ ๘๗ 46	
วันที่ 15 พ.ค. 2561	
เวลา 11.00 น.	

อธิการบดี (ลง)	
รับที่ 11	เวลา 11.00 น.
วันที่ 15 พ.ค. 61	

ตามหนังสือมหาวิทยาลัยแม่โจ้ที่ ศธ.๐๕๒๓.๑.๑/๐๒ ลงวันที่ ๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลของสมาชิกสมาคมศิษย์เก่าแม่โจ้ชื่อนายพงษ์ศักดิ์ เผ่าพงษ์กุล นั้น

นายทะเบียนของสมาคมฯ ได้ตรวจสอบรายชื่อสมาชิกทั้งหมดแล้วไม่ปรากฏว่ามีรายชื่อของ
นายพงษ์ศักดิ์ เผ่าพงษ์กุลเป็นสมาชิกของสมาคมฯ ดังนั้นสมาคมฯ จึงไม่สามารถให้ข้อมูลได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

[Signature]

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสิทธิ์ โนรี)

นายกสมาคมศิษย์เก่าแม่โจ้

เวียง อภิวัฒน์

เพื่อไม่ดทอน

[Signature]
15 พ.ค. 61

(นางปรานี พันธุ์คำ)

ผู้อำนวยการกองกลาง

(ต่อ/นอ.)
1- 3-... / 11/5 VAP... DF...
...
1- ...
...
1- ... 15/5/61
...
...
...
...

ด่วนที่สุด

ที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑/๐๒



มหาวิทยาลัยแม่โจ้

๖๓ หมู่ ๔ ตำบลหนองหาร

อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

๕๐๒๙๐

๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอดความอนุเคราะห์ข้อมูลของสมาชิกสมาคมศิษย์เก่าแม่โจ้

เรียน นายกสมาคมศิษย์เก่าแม่โจ้

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารรายละเอียด

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้รับข้อร้องเรียนจากศิษย์เก่าแม่โจ้เกี่ยวกับพฤติกรรม การสื่อสารโดยการโพสต์ข้อความที่ไม่มีข้อมูลความจริงของนายพงษ์ศักดิ์ เฝ้าพงษ์กุล ซึ่งการสื่อสารนี้ อาจก่อให้เกิดความเข้าใจผิดที่คาดเคลื่อนของข้อมูล ความเสียหายต่อความเชื่อถือทางสังคม และ สร้างความแตกแยกในหมู่ศิษย์เก่าแม่โจ้ได้ นั้น

ในการนี้ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จึงขอดความอนุเคราะห์ข้อมูลจากสมาคมศิษย์เก่าในส่วน ของที่อยู่หรือการติดต่อของบุคคลดังกล่าว ทั้งนี้ ขอตาน้ำแข็งยืนยืนยันสถานะของนายพงษ์ศักดิ์ เฝ้าพงษ์กุล ว่าเป็นศิษย์เก่าแม่โจ้ หรือสมาชิกสมาคมศิษย์เก่าแม่โจ้ รุ่นที่เท่าไร ปีไหน เพื่อมหาวิทยาลัยจะได้ ดำเนินการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง อันจะเป็นการยุติเหตุดังกล่าวข้างต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์รัช พชรธรรมกุล)

รองอธิการบดี ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

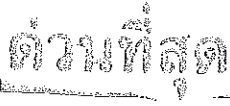
สำนักงานอธิการบดี กองกลาง

งานเลขานุการผู้บริหาร

โทรศัพท์ ๐ ๕๓๔๘๗ ๓๐๒๔

โทรสาร ๐ ๕๓๔๘๗ ๓๐๑๕

ลับ



บันทึกข้อความ

งานบริหารและธุรการ กองกลาง สนย.
 รั้งที่ (จัด) 14
 วันที่ 15 พ.ค. 2561
 เวลา 15.00 น.

ନି ୦୧୩ଗ.୩୧.୧/୧୩୧

วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การตรวจสอบข้อมูล

อธิการบดี (คัม)
รับที่ 12 เวลา 14.30 น.
วันที่ 15 พค. 61

เรียน อธิการบดี

ตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑/๐๑ ลงวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑ งานบริหาร และธุรการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี ได้ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบข้อมูล กรณีนายพงษ์ศักดิ์ เผ่าพงษ์กุล ว่า เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้หรือไม่ นั้น

สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ ได้ตรวจสอบแล้ว ขอเรียนให้ทราบว่าบุคคลดังกล่าว
ไม่มีชื่อเป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

10

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูสิต ปุณณณ)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ

- [illegible]

~~0~~ ^{WR}
15/20/61

691

กรณี ข่าวสภาพพนักงานมหาวิทยาลัย เรื่อง การขอคัดค้านการไล่ออน คุณคามลิตี เสรีภาพ
ส่วนบุคคลของผู้บริหารมหาวิทยาลัย

ประเด็นเรื่อง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๓๔ ซึ่งให้สิทธิ เสรีภาพแก่ประชาชนหลายส่วน ที่สำคัญคือ การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพจากการใช้อำนาจใด ๆ โดยองค์กรของรัฐทุกองค์กร ซึ่งมีประเด็นหนึ่งคือ การกำหนดมิให้รัฐจำกัดเสรีภาพการแสดงออกของบุคคล เว้นแต่ความมั่นคงของรัฐและคุ้มครองให้ประชาชนได้ข้อมูลที่หลากหลาย นั้น

ตอบ รัฐธรรมนูญได้ให้ความคุ้มครองสิทธิเสรีภาพแก่ประชาชนในการแสดงความคิดเห็น โดยบัญญัติไว้ในมาตรา ๓๔ วรรคหนึ่ง ซึ่งบัญญัติว่า “บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การพูด การเขียน การพิมพ์โฆษณา และการสื่อความหมายโดยวิธีอื่น การจำกัดเสรีภาพดังกล่าวจะกระทำไม่ได้ เว้นแต่อาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเฉพาะเพื่อรักษาความมั่นคงของรัฐ เพื่อคุ้มครองสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่น เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันสุขภาพของประชาชน”

ประเด็นเรื่อง การเผยแพร่ข้อความทางเฟสบุ๊กที่กระทบสิทธิ หรือทำให้บุคคล องค์กรเสียหาย สามารถฟ้องร้องดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติ ว่าด้วยการกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ.๒๕๕๐ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๐ นั้น

ตอบ การให้ข้อมูลอันเป็นเท็จทางสื่อโซเชียล และแชต เป็นความผิดตาม พ.ร.บ.ว่าด้วยการกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ.๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ผู้เสียหาย ทั้งนี้ ตามมาตรา ๑๔ บัญญัติว่า “ผู้ใดกระทำความผิดดังที่ระบุไว้ดังต่อไปนี้ (๑) นำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์ปลอมไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน หรือข้อมูลคอมพิวเตอร์อันเป็นเท็จ โดยประการที่น่าจะเกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นหรือประชาชน (๒) นำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์อันเป็นเท็จ โดยประการที่น่าจะเกิดความเสียหายต่อความมั่นคงของประเทศหรือก่อให้เกิดความตื่นตระหนกแก่ประชาชน... (๕) เผยแพร่หรือส่งต่อซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์ตาม (๑) (๒)” ดังนั้น ผู้ที่ได้รับความเสียหายจากข้อมูลคอมพิวเตอร์เท็จดังกล่าวสามารถใช้สิทธิดำเนินคดีทางกฎหมายกับผู้กระทำได้

ประเด็นเรื่อง การออกคำสั่งทางปกครองมิชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากผู้บริหารไม่มีอำนาจสั่งการให้หัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติงานได้ เว้นเสียแต่เป็นการปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดีตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย นั้น

ตอบ หนังสือดังกล่าว เป็นหนังสือของผู้ช่วยอธิการบดีที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา จึงได้มีหนังสือขอความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาในการรวบรวมข้อมูล ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่

ละหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามกฎหมายในขั้นต่อไป และเป็นการกระทำภายใต้คำสั่ง
การของอธิการบดี นอกจากนี้ หนังสือดังกล่าวไม่มีลักษณะเป็นคำสั่งทางปกครอง เนื่องจากคำสั่งทาง
ปกครอง ตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.๒๕๓๙ มาตรา ๕ บัญญัติว่า "การใช้
อำนาจตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ที่มีผลเป็นการสร้างนิติสัมพันธ์ขึ้นระหว่างบุคคลในอันที่จะก่อ
เปลี่ยนแปลง โอน สงวน ระวัง หรือมีผลกระทบต่อสถานภาพของสิทธิหรือหน้าที่ของบุคคล ไม่ว่าจะ
เป็นการถาวรหรือชั่วคราว เช่น การสั่งการ การอนุญาต การอนุมัติ การวินิจฉัยอุทธรณ์ การรับรอง
และการรับจดทะเบียน แต่ไม่หมายความรวมถึงการออกกฎ" แต่หนังสือดังกล่าวไม่ปรากฏว่ามี
ข้อความใดที่สื่อความหมายในลักษณะสั่งการห้ามไม่ให้เป็นเพื่อน หรือกดไลค์ หรือห้ามแชร์ อันมี
ลักษณะเป็นการกระทบลัทธิ ละเมิดต่อสิทธิ หรือขัดต่อบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร
ไทย แต่อย่างใด เป็นเพียงการขอให้ผู้บังคับบัญชาสอบถามความคิดเห็นของผู้ที่เป็นเพื่อน กดไลค์ ถึง
กรณีที่มีผู้ลงข้อความดังกล่าว

ประเด็นเรื่อง อำนาจหน้าที่ของสภาพนักงาน

ตอบ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ.๒๕๖๐ มาตรา ๒๓ บัญญัติว่า
"สภาพนักงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยและอธิการบดีในการบริหาร
กิจการทั้งปวงของมหาวิทยาลัย

(๒) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างมหาวิทยาลัยกับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
และระหว่างผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยด้วยกัน

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย"



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานประชุม โทร. ๓๐๓๖ โทรสาร ๓๐๓๗

ที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๖/ ๑๐๖๘

วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

เรียน รองอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กชพร ศิริโกศาภิจ)/รองอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทองเลี่ยน บัวจุม)/ผู้ช่วยอธิการบดี (อาจารย์ ดร.ทิพย์สุตา ตั้งตระกูล)/
ประธานสภาพนักงาน/ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่/ผู้อำนวยการกองคลัง/
ผู้อำนวยการกองแผนงาน

สรุปเรื่อง

สืบเนื่องจากคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๑ ได้พิจารณาการจ่ายเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพ โดยที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นว่า เรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องสำคัญ และเกี่ยวข้องกับบุคคลจำนวนมาก การสื่อสารต้องใช้หลักการในการทำงานร่วมกัน หลักการมีส่วนร่วม หรือแนวทางการดำเนินการร่วมกันให้ได้ข้อสรุป และที่สำคัญต้องชี้แจง ประชาสัมพันธ์ สื่อสาร จัดลำดับการสื่อสารให้เหมาะสมว่า สิ่งใดควรทำก่อนหรือหลัง เพื่อให้บุคลากรได้ทราบและมีความเข้าใจที่ตรงกัน ซึ่งคณะกรรมการบริหารฯ ได้มีมติมอบหมายให้ รองอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กชพร ศิริโกศาภิจ) รองอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทองเลี่ยน บัวจุม) ผู้ช่วยอธิการบดี (อาจารย์ ดร.ทิพย์สุตา ตั้งตระกูล) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ผู้อำนวยการกองคลัง และผู้อำนวยการกองแผนงาน ไปพิจารณาดำเนินการ และสรุปเสนอคณะกรรมการบริหารฯ พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง ประกอบกับ คณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ พิจารณาแล้วเห็นว่า ประเด็นดังกล่าวเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งมหาวิทยาลัยยังไม่มีความก้าวหน้าในเรื่องดังกล่าว จึงมีมติเห็นชอบให้ติดตามความก้าวหน้า ตามรายละเอียดที่แนบ

การดำเนินการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กชพร ศิริโกศาภิจ) ได้ประชุมหารือร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง ในวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ และสรุปผลเสนอคณะกรรมการบริหารฯ พิจารณา ดังนี้

๑. พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพ เห็นควรให้ได้รับค่าจ้างส่วนที่ค้างจ่าย (ร้อยละ ๔๐ ของเงินเดือน/ค่าจ้างเดิม) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ตามสิทธิและข้อกำหนดตามกฎหมาย สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพรวม ๒๓๗ ราย (ข้าราชการ ๒๑๕ ราย และ ลูกจ้างประจำ ๒๒ ราย) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ ๑๔๕/๒๕๖๐ สั่ง ณ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๐ จำนวน ๒๐๖ ราย (ข้าราชการ ๑๘๕ ราย และ ลูกจ้างประจำ ๒๑ ราย)

- คำสั่งมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ ๒๙๖/๒๕๖๐ สั่ง ณ วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐ จำนวน ๓๑ ราย (ข้าราชการ ๓๐ ราย และ ลูกจ้างประจำ ๑ ราย)

๒. หากเห็นชอบ เห็นควรให้กองการเจ้าหน้าที่จัดทำละเอียดบุคลากรที่จะได้รับค่าจ้างค้างจ่ายของปีงบประมาณ ๒๕๖๐ และแจ้งกองคลังเบิกจ่ายค่าจ้างส่วนที่ค้างจ่าย (ร้อยละ ๔๐ ของเงินเดือน/ค่าจ้างเดิม) ดังกล่าว และแจ้งผลการเบิกจ่ายให้คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยทราบต่อไป

คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๑ มีข้อเสนอแนะพอสรุปได้ว่า ควรพิจารณาเรื่องสิทธิเป็นหลัก โดยต้องไม่ขัดกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับประเทศ และระดับมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเป็นไปด้วยความโปร่งใส เกิดความเข้าใจที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ควรมีการประชาสัมพันธ์ในสื่อต่าง ๆ ให้กับบุคลากรเพื่อทราบด้วย

ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

๑. เห็นชอบให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพ จำนวน ๒๓๓ ราย (ข้าราชการ ๒๑๕ ราย และ ลูกจ้างประจำ ๒๒ ราย) ได้รับค่าจ้างส่วนที่ค้างจ่าย (ร้อยละ ๔๐ ของเงินเดือน/ค่าจ้างเดิม) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ตามสิทธิและข้อกำหนดตามกฎหมาย และให้กองการเจ้าหน้าที่จัดทำละเอียดบุคลากรที่จะได้รับค่าจ้างค้างจ่ายของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ และแจ้งกองคลังเบิกจ่ายค่าจ้างส่วนที่ค้างจ่ายดังกล่าว ทั้งนี้ ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๑ และแจ้งผลการเบิกจ่ายให้คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยทราบ

๒. สำหรับค่าจ้างค้างจ่ายของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้กองการเจ้าหน้าที่นัดหารือร่วมกับ ผู้อำนวยการกองแผนงาน ผู้อำนวยการกองคลัง เพื่อจัดทำรายละเอียดและสรุปผลเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กชพร ศิริโกศาภิจ)

รองอธิการบดี

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการบริหารฯ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง โทร.๓๐๓๕

ที่ ศธ.๐๕๒๓.๑.๑/๙๙๑

วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง ผลการดำเนินงานตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยครั้งที่ ๔/๒๕๖๑

เรียน อธิการบดี

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๑ มอบหมายให้รองอธิการบดี ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองแผนงาน นำข้อเสนอแนะเรื่องการจ่ายเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยไปพิจารณาและสรุปเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพิจารณาอีกครั้งนั้น

ในการนี้รองอธิการบดี (ผศ.ดร.กชพร ศิริโกคากิจ และอาจารย์รชฏ เชื้อวิโรจน์) และกองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง กองแผนงานได้ประชุมหารือร่วมกันเมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ แล้วเห็นควรเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาดังนี้

๑. พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพเห็นควรให้ได้รับค่าจ้างส่วนที่ค้างจ่าย (ร้อยละ ๔๐ ของเงินเดือน/ค่าจ้างเดิม) ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ ตามสิทธิและข้อกำหนดตามกฎหมาย สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพรวม ๒๓๗ ราย (ข้าราชการ ๒๑๕ ราย และลูกจ้างประจำ ๒๒ ราย)

๑.๑ ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ ๑๔๕/๒๕๖๐ สั่ง ณ วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๐ จำนวน ๒๐๖ ราย (ข้าราชการ ๑๔๕ ราย ลูกจ้างประจำ ๒๑ ราย)

๑.๒ คำสั่งมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ ๒๙๖/๒๕๖๐ สั่ง ณ วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐ จำนวน ๓๑ ราย (ข้าราชการ ๓๐ ราย ลูกจ้างประจำ ๑ ราย)

๒. หากเห็นชอบ เห็นควรให้ให้กองการเจ้าหน้าที่จัดทำรายละเอียดบุคลากรที่จะได้รับค่าจ้างค้างจ่ายของปีงบประมาณ ๒๕๖๐ และแจ้งกองคลังเบิกจ่ายค่าจ้างส่วนที่ค้างจ่าย (ร้อยละ ๔๐ ของเงินเดือน/ค่าจ้างเดิม) ดังกล่าว และแจ้งผลการเบิกจ่ายให้คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยทราบต่อไป

จึงเรียนเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ เห็นควรนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาในวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๑ ต่อไป

- /นช. ชอช

- อว / ผอ.กองการเจ้าหน้าที่

(อาจารย์รชฏ เชื้อวิโรจน์)
รองอธิการบดี

จาก - ๘ มิ.ย. ๒๕๖๑

งานบริหารและธุรการ กองกลาง สทอ.
 รับผิดชอบ 1270
 วันที่ 6 สิงหาคม 61
 เวลา 16.44 น.

วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรียน อธิการบดี

งานประชุม กองกลาง
รับที่ 314
วันที่ 11 มิ.ย. 2561
เวลา 14:00 น.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการนำเรื่องดังกล่าวเข้าสู่การพิจารณาในการประชุม
คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๑ ด้วยจะขอคุณยิ่ง

ה'תש"ח
ב' חשוון
ב' חשוון

07 冊 冊 2561



คำสั่งมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ที่ ๖๖ ๒๕๖๐

เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งผู้แสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ มาตรา ๓๘ (๒) มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ มาตรา ๘๓ (๑) และมาตรา ๙๒ วรคสอง แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ว่าด้วยการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ ได้รับค่าจ้างสูงกว่าชั้นสูงของบัญชีค่าจ้างเดิม ลงวันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ลูกจ้างประจำที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ดำรงตำแหน่งประเภท และให้ได้รับค่าจ้างสูงกว่าชั้นสูงของบัญชีค่าจ้างเดิม ลงวันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรี ด้านเศรษฐกิจ-สังคม ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ มีมติเห็นชอบในหลักการในการจัดสรรเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายบุคลากรที่ปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา อัตราร้อยละ ๔๐ จากอัตราเงินเดือน และมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เห็นชอบอนุมัติผู้แสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน ๖๙ ราย และบันทึกข้อความกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี ที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๓.๔/ว ๑๐ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบอนุมัติผู้แสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน ๑๓๓๗ ราย ดังนั้น จึงให้บรรจุและแต่งตั้งผู้แสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งหมดจำนวน ๒๐๖ ราย แยกตามหน่วยงาน ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

โดยให้ผู้....



โดยให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามบัญชีแนบท้ายคำสั่ง

(๑) ปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

(๒) ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งบริหาร/วิชาการ/วิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญ ค่าตอบแทน
เงินเพิ่ม หรือเงินอื่นใดที่ได้รับอยู่ก่อนเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเท่ากับที่ได้รับอยู่เดิม
ไปพลางก่อนจนกว่าจะมีการกำหนดเป็นอย่างอื่น

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ยศราช)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้





คำสั่งมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ที่ ๒๔๖/๒๕๖๐

เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งผู้แสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ มาตรา ๓๘ (๒) มาตรา ๔๑ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๙ (๑) และมาตรา ๙๒ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ว่าด้วยการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ ได้รับค่าจ้างสูงกว่าชั้นสูงของบัญชีค่าจ้างเดิม ลงวันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ลูกจ้างประจำที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ดำรงตำแหน่งประเภท และให้ได้รับค่าจ้างสูงกว่าชั้นสูงของบัญชีค่าจ้างเดิม ลงวันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรี ด้านเศรษฐกิจ-สังคม ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ มีมติเห็นชอบในหลักการในการจัดสรรเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายบุคลากรที่ปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา อัตราร้อยละ ๔๐ จากอัตราเงินเดือน และมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เห็นชอบอนุมัติผู้แสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน ๒๑ ราย และบันทึกข้อความกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี ที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๗.๔/ว ๓๙ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบอนุมัติผู้แสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน ๑๐ ราย ดังนั้น จึงให้บรรจุและแต่งตั้งผู้แสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งหมดจำนวน ๓๑ ราย แยกตามหน่วยงาน ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

โดยให้ผู้....



โดยให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามบัญชีแนบท้ายคำสั่ง

(๑) ปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

(๒) ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งบริหาร/วิชาการ/วิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญ ค่าตอบแทน
เงินเพิ่ม หรือเงินอื่นใดที่ได้รับอยู่ก่อนเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเท่ากับที่ได้รับอยู่เดิม
ไปพลางก่อนจนกว่าจะมีการกำหนดเป็นอย่างอื่น

สั่ง ณ วันที่ ๖๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

- ๐,๐๐๐

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทิมา อัครา)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานประชุม โทร. ๓๐๓๖ โทรสาร ๓๐๓๗

ที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๖/ ๕๕๘

วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

เรียน ประธานสภาพนักงาน

ตามที่คณะกรรมการสภาพนักงาน ในการประชุมสมัยสามัญ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ได้พิจารณาประเด็นการจ่ายเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีข้อเสนอแนะเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพิจารณา ดังนี้

๑. มหาวิทยาลัยควรมีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานมหาวิทยาลัยในกลุ่มที่ได้เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ และลูกจ้างประจำได้ทราบว่า มีการกำหนดแผนและวิธีการจ่ายเงินเดือนส่วนที่เพิ่มขึ้นแก่พนักงานมหาวิทยาลัยเหล่านั้นอย่างไร เมื่อใด รวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยที่เกษียณอายุราชการไปแล้ว และที่สำคัญได้มีการจัดทำงบกระแสเงินสด (Cash Flow) ระยะ ๓-๕ ปี ของการจ่ายเงินเดือนรวมถึงเงินชดเชยแก่พนักงานมหาวิทยาลัยหรือไม่ อย่างไร เพื่อทราบถึงสถานะการเงินที่ชัดเจนของมหาวิทยาลัยในส่วนของบุคลากร

๒. ควรเร่งพิจารณาและแจ้งบุคลากรทราบถึงอัตราร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๑ แม้สำนักงบประมาณจะจัดสรรเงินงบประมาณเลื่อนเงินเดือนให้แก่พนักงานในมหาวิทยาลัยเป็นร้อยละ ๔ ก็ตาม แต่อย่างไรก็ดีหลายสถาบันการศึกษาได้กำหนดอัตราการเลื่อนเงินเดือนประจำปีให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยแตกต่างกันไปตั้งแต่อัตราร้อยละ ๔-๖ หรือบางกรณีอาจมากกว่านั้น สำหรับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ บัดนี้ สว่างเลยปีงบประมาณ ๒๕๖๑ มาประมาณ ๕ เดือนแล้ว บุคลากรยังไม่ทราบเรื่องดังกล่าว และมีการสอบถามกันเป็นจำนวนมาก ที่ประชุมสภาพนักงานจึงเห็นว่า ควรพิจารณาและแจ้งให้บุคลากรได้รับทราบโดยเร็ว

ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้ นั้น

คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๑ มีข้อเสนอแนะพอสรุปได้ว่า เนื่องจากเรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องสำคัญ และเกี่ยวข้องกับบุคคลจำนวนมาก การสื่อสารต้องใช้หลักการในการทำงานร่วมกัน หลักการมีส่วนร่วม หรือแนวทางการดำเนินการร่วมกันให้ได้ข้อสรุป และที่สำคัญต้องชี้แจงประชาสัมพันธ์ สื่อสาร จัดลำดับความสำคัญการสื่อสารให้เหมาะสมว่าสิ่งใดควรทำก่อนหรือหลัง เพื่อให้บุคลากรได้ทราบและมีความเข้าใจที่ตรงกัน

ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีมติมอบหมายให้รองอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กชพร ศิริโกศาภิจ) รองอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทองเลี่ยน บัวจุม) ผู้ช่วยอธิการบดี (อาจารย์ ดร.ทิพย์สุตา ตั้งตระกูล) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ผู้อำนวยการกองคลัง และ ผู้อำนวยการกองแผนงาน นำข้อเสนอแนะไปพิจารณาดำเนินการ และสรุปเสนอคณะกรรมการบริหารฯ พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กชพร ศิริโกศาภิจ)

รองอธิการบดี

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการบริหารฯ



บันทึกข้อความ

รับที่ ๗๖
วันที่ ๕ มี.ค. ๒๕๖๑
เวลา ๑๐:๐๐ น.

งานบริหารและธุรการ กองกลาง สนอ.
รับที่ ๔๙๑
วันที่ ๒๓ ก.พ. ๖๑
เวลา ๑๖-๒๖ น.

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานสภาคณาจารย์ โทร. ๓๐๒๐

ที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๓/๐๔๔

วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ข้อเสนอแนะเรื่อง การจ่ายเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย

เรียน อธิการบดี

00667
รับที่ ๐๐๖๖๗
วันที่ ๒๘ ก.พ. ๒๕๖๑

ด้วยที่ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน ในการประชุมสมัยสามัญ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ได้มีการพิจารณาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย ในประเด็นการจ่ายเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

๑. มหาวิทยาลัยควรมีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานมหาวิทยาลัย ในกลุ่มที่ได้เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ และลูกจ้างประจำได้ทราบว่า มีการกำหนดแผนและวิธีการจ่ายเงินเดือนส่วนที่เพิ่มขึ้นแก่พนักงานมหาวิทยาลัยเหล่านั้นอย่างไร เมื่อใด รวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยที่เกษียณอายุราชการไปแล้ว และที่สำคัญได้มีการจัดทำงบกระแสเงินสด (Cash Flow) ระยะ ๓-๕ ปี ของการจ่ายเงินเดือนรวมถึงเงินชดเชยแก่พนักงานมหาวิทยาลัยหรือไม่ อย่างไร เพื่อทราบถึงสถานะการเงินที่ชัดเจนของมหาวิทยาลัยในส่วนของบุคลากร
๒. ควรเร่งพิจารณาและแจ้งบุคลากรทราบถึงอัตราร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๑ แม้สำนักงบประมาณจะจัดสรรเงินงบประมาณเลื่อนเงินเดือนให้แก่พนักงานในมหาวิทยาลัยเป็นร้อยละ ๔ ก็ตาม แต่อย่างไรก็ดีหลายสถาบันการศึกษาได้กำหนดอัตราการเลื่อนเงินเดือนประจำปีให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยแตกต่างกันไปตั้งแต่อัตราร้อยละ ๔-๖ หรือบางกรณีอาจมากกว่านั้น สำหรับมหาวิทยาลัยแม่โจ้บัดนี้ล่วงเลยปีงบประมาณ ๒๕๖๑ มาประมาณ ๕ เดือนแล้ว บุคลากรยังไม่ทราบเรื่องดังกล่าวและมีการสอบถามกันเป็นจำนวนมาก ที่ประชุมสภาพนักงานเห็นว่า มหาวิทยาลัยสมควรพิจารณาและแจ้งให้บุคลากรได้รับทราบโดยเร็วต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และเห็นควรนำเสนอที่ประชุม คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาต่อไปด้วย จะขอขอบคุณยิ่ง

นายน อดิศักดิ์

เพื่อโปรดพิจารณา ๑๑ ก.พ. ๖๑
คณ.ก.ก.น.ร.น.ร.
๒๓ ก.พ. ๖๑

นายปภาณี พันธุ์คำ;

ผู้อำนวยการกองกลาง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ)

ประธานสภาพนักงาน

๑๖ น

อธิการบดี ๒๘/๒-๖๑



บันทึกข้อความ

งานบริหารและธุรการ กองกลาง สนอ.
รับที่ 2274
วันที่ 10 ก.ย. 2561
เวลา 17.34 น.

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานสภาคณาจารย์ โทร. ๓๐๒๐

ที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๓/๒๒๖

วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง แนวทางการสนับสนุนและผลักดันให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้มีความก้าวหน้าในสายงาน

เรียน อธิการบดี

ในประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ได้มีประเด็นการพิจารณาเรื่อง แนวทางการสนับสนุนและผลักดันให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้เข้าสู่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย โดยข้อมูลบุคลากรจากเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ มีจำนวนลูกจ้างชั่วคราวของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ทั้งหมด ที่เข้าทำงานตั้งแต่ปี ๒๕๓๗ เป็นต้นมา โดยมีอายุงานสูงสุด ๒๔ ปี จากข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑ มีดังนี้

๑. พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	จำนวน ๘ คน
๒. ลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณ	จำนวน ๒ คน
๓. ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้	จำนวน ๒๑๓ คน
๔. พนักงานราชการ	จำนวน ๙๖ คน

มติที่ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ได้นำประเด็นดังกล่าวพิจารณาอีกครั้ง เห็นควรมีข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย แนวทางการสนับสนุนและผลักดันให้ลูกจ้างชั่วคราวมีความก้าวหน้าในสายงาน ดังนี้

๑. เพิ่มค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้กับลูกจ้างชั่วคราว ไม่เกินร้อยละ ๕ ของเงินเดือน จากการพิจารณาผลการปฏิบัติงานประจำปีตาม TOR โดยเบิกจ่ายค่าตอบแทนจากต้นสังกัด เพื่อจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ
๒. พิจารณาและแจ้งนโยบาย ที่มีต่อสถานะของพนักงานราชการในอนาคต ที่สัญญาจ้าง ใกล้จะสิ้นสุดในเดือนกันยายน ๒๕๖๓ เพื่อให้ได้เตรียมตัวพัฒนาตนเอง หรือเปลี่ยนงาน
๓. พิจารณาคัดเลือกบรรจุลูกจ้างชั่วคราวเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นลำดับต้นหากมีคุณสมบัติที่ตรงและมีประสบการณ์ในการทำงานในกรอบอัตราที่ว่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และเห็นควรนำเสนอที่ประชุม ก.บ.ม. เพื่อพิจารณา

ต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

เรียน อธิการบดี

ศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ

ผู้อำนวยการกองกลาง

นางสาว นันทิมา พันธ์สุภา
ผู้อำนวยการกองกลาง
10 กย 61

รชย
11 กย 61
(อาจารย์รัฐ เชื้อวิโรจน์)
รองอธิการบดี

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ)

ประธานสภาพนักงาน



บันทึกข้อความ

งานบริหารและธุรการ กองกลาง สนอ.
รับที่ 2458
วันที่ 28 ก.ย. 61
เวลา 10.26 น.

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานสภาคณาจารย์ โทร. ๓๐๒๐

ที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๓/๗๗

วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ข้อเสนอแนะเรื่อง แนวทางการแก้ปัญหาหลักสูตรไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน สกอ.

เรียน อธิการบดี

อธิการบดี
รับที่ 2999
วันที่ 28 ก.ย. 2561

ในการประชุมคณะกรรมการสภาพนํักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ ได้มีประเด็นการพิจารณาเรื่อง การประเมินหลักสูตรที่ไม่ผ่านเกณฑ์การกํากับ มาตรฐานหลักสูตรของ สกอ. ในปีการศึกษา ๒๕๖๐ จำนวน ๓๖ หลักสูตร และอาจมีปัญห ในปีการศึกษา ๒๕๖๑ อีกจำนวน ๒๙ หลักสูตร ที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณาแล้ว มีความเห็นต่อกรณี ดังกล่าว ว่าเป็นเรื่องสำคัญยิ่งเพราะนอกจากจะมีผลกระทบต่อนักศึกษาในประเด็นการกู้ยืมเงิน กยศ. แล้วยังส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของมหาวิทยาลัยในการบริหารหลักสูตรที่ผลิตผลเป็นอย่างมาก มติที่ประชุมจึงมีข้อเสนอแนะมหาวิทยาลัย ดังนี้

๑. การประเมินหลักสูตรเป็นเรื่องปกติที่หน่วยงานได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องหลาย ปี โดยใช้ระบบ วิธีการและเกณฑ์มาตรฐานที่ไม่แตกต่างจากเดิมมากนักแต่ผลการประเมินส่วนหนึ่ง น่าจะเกิดจากความผิดพลาดในการบริหารที่ไม่มีการกํากับ ติดตามและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สภาพนํักงานไม่มีเจตนาในการตำหนิความผิดพลาดที่เกิดขึ้น แต่เห็นว่า ต้องกำหนดอำนาจ หน้าที่และ ความรับผิดชอบของหน่วยงาน บุคคลในแต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจน เพื่อการกํากับ แก้ปัญหาได้ ทันท่วงที หากไม่แล้วอาจเกิดปัญหาดังกล่าวขึ้นอีกในโอกาสต่อไป โดยไม่มีผู้รับผิดชอบใด ๆ

๒. มหาวิทยาลัยควรดำเนินการแก้ปัญหาที่กระทบต่อนักศึกษาในเรื่องการกู้ยืมเงิน กยศ. ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวอย่างเร่งด่วนโดยมีการประชาสัมพันธ์ให้นักศึกษาและผู้ปกครอง รวมถึงคณาจารย์รับทราบ และเข้าใจถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น หากไม่อาจมีการสื่อสารในทางลบที่เป็น ผลเสียต่อมหาวิทยาลัย

๓. ควรวางแผน เตรียมการล่วงหน้าในปีถัดไปว่า จะมีหลักสูตรใดที่ไม่ผ่านตามเกณฑ์ มาตรฐานบ้าง และมีแนวทางแก้ไขปัญหานั้น ๆ อย่างไร โดยกำหนดห้วงเวลา (time line) ผู้รับผิดชอบที่ ชัดเจน เพื่อให้มีการกํากับตามระยะเวลา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และเห็นควรนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

เรียน อธิการบดี
เพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นควรอนุมัติ
คณ.ก.ค.ม.บริหาร ๑๖/๑๖/๖๑

28 ก.ย. 61
กนก ภาณุ พันธุ์
ผู้อำนวยการกองกลาง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ)
ประธานสภาพนํักงาน
รองอธิการบดี
28 ก.ย. 2561

อธิการบดี
28 ก.ย. 2561

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ก. ปีการศึกษา 2560

บทสรุปเรื่องหลักสูตรไม่ผ่านเกณฑ์ ของปีการศึกษา 2560 ในภาพรวม จำนวน 36 หลักสูตร (จากจำนวนหลักสูตร จากการบริหารภายใน 101 หลักสูตร) พบว่าหลักสูตรที่ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 14 หลักสูตร และหลักสูตรที่สามารถแก้ไขได้ จำนวน 23 หลักสูตร ได้แก่

1. การปรับปรุงหลักสูตรไม่ทันตามกำหนด จำนวน 13 หลักสูตร (ไม่สามารถแก้ไขได้)
2. หลักสูตรปรับปรุงไม่ทันกำหนดหลังจาก มคอ. 1 กำหนดใช้ จำนวน 1 หลักสูตร (ไม่สามารถแก้ไขได้)
3. หลักสูตรเข้าสภฯ ชำกว่ากำหนดการเปิดภาคการศึกษา จำนวน 16 หลักสูตร
4. หลักสูตรที่มีลักษณะเป็นหลักสูตรพัฒนาขึ้นใหม่ แต่อาจารย์ยังประจำหลักสูตรเดิม จำนวน 1 หลักสูตร
5. หลักสูตรเป็นหลักสูตรรวม ยังไม่ได้ทำการแต่งตั้งและทำแผนการดูแลนักศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา จำนวน 5 หลักสูตร

ข. ปีการศึกษา 2561

บทสรุปเรื่องหลักสูตรไม่ผ่านเกณฑ์ ของปีการศึกษา 2561 ในภาพรวม จำนวน 29 หลักสูตร (จากจำนวนหลักสูตร จากการบริหารภายใน 101 หลักสูตร) พบว่าหลักสูตรที่ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 10 หลักสูตร และหลักสูตรที่สามารถแก้ไขได้ จำนวน 19 หลักสูตร ได้แก่

1. การปรับปรุงหลักสูตรไม่ทันตามกำหนด จำนวน 9 หลักสูตร (ไม่สามารถแก้ไขได้)
2. หลักสูตรปรับปรุงไม่ทันกำหนดหลังจาก มคอ. 1 กำหนดใช้ จำนวน 1 หลักสูตร
3. หลักสูตรเข้าสภฯ ชำกว่ากำหนดการเปิดภาคการศึกษา จำนวน 11 หลักสูตร
4. หลักสูตรเป็นหลักสูตรรวม ยังไม่ได้ทำการแต่งตั้งและทำแผนการดูแลนักศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา จำนวน 8 หลักสูตร

สาเหตุที่แต่ละหลักสูตรไม่ผ่านเกณฑ์การกำกับมาตรฐานหลักสูตรของ สกอ. ในปีการศึกษา ๒๕๖๐

คณะ / ชื่อหลักสูตร	สาเหตุที่ไม่ผ่านการเกณฑ์การกำกับมาตรฐานหลักสูตรของ สกอ.			
	ไม่มี ความก้าวหน้า ในการ ดำเนินการ	ผ่านสภาฯ หลัง ๑๒ มิย.๖๐	ไม่แต่งตั้งอาจารย์ให้ทำ หน้าที่ดูแลนักศึกษาที่ ยังไม่สำเร็จการศึกษา	อาจารย์ รับผิดชอบ ห/ส มากกว่า ๑ หลักสูตร *
คณะผลิตภัณฑ์การเกษตร				
๑. วท.บ.อารักขาพืช (๒๕๕๕)	แต่งตั้ง กก. ปรับปรุง หลักสูตร ๒๕ มีค. ๕๙			
๒. วท.บ.พืชสวน (๒๕๕๕)		๑๕ ตค. ๖๐		
๓. วท.บ.พืชไร่ (๒๕๕๕)		๑๕ ตค. ๖๐		
๔. วท.บ.พัฒนาลังเสริมและนิเทศศาสตร์ เกษตร (๒๕๕๕)		กรรมการบริหาร ร ๒๕ กค. ๖๑		
๕. วท.บ.วิทยาการสมุนไพร (๒๕๕๕)		๒๖ พย. ๖๐		
๖. วท.ม.พืชสวน (๒๕๕๕)		๑๕ ตค. ๖๐		
๗. วท.ม.ปฐพีศาสตร์ (๒๕๕๕)		๑๗ มิย. ๖๑		
๘. วท.ม.พัฒนาภูมิสังคมอย่างยั่งยืน (๒๕๕๕)		๒๓ กค ๖๐		
๙. ปร.ด.พัฒนาวิชาการและส่งเสริม การเกษตร (๒๕๖๐) (ห/ส ส่งกลับจาก สกอ. ๒ ครั้ง)		กรรมการ วิชาการ ๒๑ กค.๖๑		
คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี				
๑๐. วท.ม.สัตวศาสตร์ (๒๕๕๕)		๒๖ พย. ๖๐		
คณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร				
๑๑. วท.บ.วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อาหาร (๒๕๕๕)		๒๓ กค. ๖๐		
๑๒. วท.บ.เทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยว (๒๕๕๕)		๑๕ ตค. ๖๐		
๑๓. วท.บ. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การอาหาร (๒๕๕๕)		กรรมการ วิชาการ		

คณะ / ชื่อหลักสูตร	สาเหตุที่ไม่ผ่านการเกณฑ์การกำกับมาตรฐานหลักสูตรของ สกอ.			
	ไม่มี ความก้าวหน้า ในการ ดำเนินการ	ผ่านสภาฯ หลัง ๑๒ มิย.๖๐	ไม่แต่งตั้งอาจารย์ให้ทำ หน้าที่ดูแลนักศึกษาที่ ยังไม่สำเร็จการศึกษา	อาจารย์ รับผิดชอบ ห/ส มากกว่า ๑ หลักสูตร *
		๑๕ พค. ๖๑		
๑๔. วท.ม. เทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยว (๒๕๕๕)		๑๑ กพ. ๖๑		
คณะวิทยาศาสตร์				
๑๕. วท.บ.เคมีอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สิ่งทอ (๒๕๕๕)		๒๓ กค.๖๐		
๑๖. วท.ม.เทคโนโลยีชีวภาพ (๒๕๕๕)		๑๕ ตค. ๖๐		
๑๗. วท.ม.เคมีประยุกต์ (๒๕๕๕)		๓/ มค. ๖๑		
๑๘. วท.ม.พันธุศาสตร์ (๒๕๕๕)		๒๕ มีค. ๖๑		
๑๙. วท.ม.วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนา โน (๒๕๕๕)		๒๐ กค. ๖๐		
๒๐. พร.ด.เทคโนโลยีชีวภาพ (๒๕๕๕)		๑๕ ตค. ๖๐		
๒๑. พร.ด.เคมีประยุกต์ (๒๕๕๕)		๓/ มค. ๖๑		
๒๒. พร.ด.พันธุศาสตร์ (๒๕๕๕)		๒๕ มีค. ๖๑		
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ฯ				
๒๓. ภาส.บ.ภูมิสถาปัตยกรรม (๒๕๕๔)		๒๓ กค. ๖๐		
วิทยาลัยบริหารศาสตร์				
๒๔. รป.บ.รัฐประศาสนศาสตร์ (๒๕๖๐)		๒๖ พย. ๖๐		
๒๕. รป.ม. นโยบายและการบริหาร สาธารณะ (๒๕๕๘)	ผ่าน กก.ประจำ คณะ ๒๖ มค. ๖๐			
บริหารธุรกิจ				
๒๖. บช.บ.บัญชี (๒๕๕๕)		๒๓ กค. ๖๐		
ศิลปศาสตร์				
๒๗. ศศ.บ.ภาษาอังกฤษ (๒๕๕๕)		๒๓ กค. ๖๐		
สารสนเทศและการสื่อสาร				
๒๘. ศศ.ม.การสื่อสารดิจิทัล (๒๕๕๕)		๒๖ พย. ๖๐		

คณะ / ชื่อหลักสูตร	สาเหตุที่ไม่ผ่านการเกณฑ์การกำกับมาตรฐานหลักสูตรของ สกอ.			
	ไม่มี ความก้าวหน้า ในการ ดำเนินการ	ผ่านสภาฯ หลัง ๑๒ มิย.๖๐	ไม่แต่งตั้งอาจารย์ให้ทำ หน้าที่ดูแลนักศึกษาที่ ยังไม่สำเร็จการศึกษา	อาจารย์ รับผิดชอบ ห/ส มากกว่า ๑ หลักสูตร *
มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่				
๒๙. วท.บ.เทคโนโลยีชีวภาพอุตสาหกรรม เกษตร (๒๕๖๐)				อ.รับผิดชอบ ห/ส ซ้ำกับ วท.บ. เทคโนโลยีชีวภาพที่ ใช้ ห/ส ร่วมกับ คณะวิทยาศาสตร์
๓๐. วท.บ.วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการ อาหาร		๒๓ กค. ๖๐ ใช้ ห/ส ร่วมกับ คณะวิศวกรรม		
๓๑. บช.บ.บัญชี (๒๕๕๕)		๒๓ กค. ๖๐ ใช้ ห/ส ร่วมกับ คณะ บริหารธุรกิจ		
๓๒. บธ.บ.การตลาด (๒๕๕๕)			✓	
๓๓. ศศ.บ.พัฒนาการท่องเที่ยว (๒๕๕๕)			✓	
๓๓. ศ.บ.เศรษฐศาสตร์ (๒๕๕๕)			✓	
มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร				
๓๔. ศศ.บ.พัฒนาการท่องเที่ยว (๒๕๕๕)			✓	
๓๖. บธ.บ.การจัดการ (๒๕๕๕)			✓	

คำอธิบายเพิ่มเติม อาจารย์รับผิดชอบ ห/ส มากกว่า ๑ หลักสูตร *

เนื่องจากหลักสูตรใหม่ที่เปิดรับนักศึกษาในปีการศึกษา ๒๕๖๐ ของแพร่ มีการแต่งตั้งอาจารย์
ผู้รับผิดชอบหลักสูตรใหม่เป็นคนๆเดียวกันกับอาจารย์ประจำหลักสูตรเดิมที่ยังคงมีนักศึกษายังไม่สำเร็จ
การศึกษา และเป็นหลักสูตรเดิมที่ใช้ร่วมกับหลักสูตรจากคณะในเชียงใหม่ จึงจำเป็นให้การประเมินด้วย
หลักสูตรเดิมผ่านการกำกับมาตรฐานเพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อเจ้าของหลักสูตรที่เชียงใหม่ ส่วนหลักสูตรใหม่
ไม่ผ่านการกำกับมาตรฐานด้วยเหตุผลการใช้อาจารย์รับผิดชอบหลักสูตรมากกว่า ๑ หลักสูตร (ทั้งนี้
มหาวิทยาลัยไม่สามารถทำเรื่องขอปิดหลักสูตรและโอนนักศึกษาที่เหลือเข้าหลักสูตรใหม่ที่เปิดขึ้นทดแทนได้

เนื่องจากหลักสูตรเดิม คณะต้นสังกัดที่เชียงใหม่ได้ทำการปรับปรุงหลักสูตรและใช้กับนักศึกษาที่เชียงใหม่แล้ว)

ซึ่งเหตุผลข้างต้นจะเกิดขึ้นอีกในปีการศึกษา ๒๕๖๑ กับหลักสูตรของแพร์และชุมพร เช่น หลักสูตรการตลาด (แพร์) ใช้หลักสูตรร่วมการตลาดกับเชียงใหม่ ซึ่งหลักสูตรการตลาดเชียงใหม่ได้ยุบรวมกับการเงินและการจัดการให้เป็นหลักสูตรบริหารธุรกิจไปแล้ว และได้พัฒนาหลักสูตรการตลาดใหม่ของตนเองเปิดรับนักศึกษาในปีการศึกษา ๒๕๖๑ และยังไม่มีการแต่งตั้งอาจารย์ท่านใดให้ทำหน้าที่ดูแลนักศึกษาการตลาดเดิมที่ยังไม่จบการศึกษา และยังไม่มีการโอนนักศึกษาเดิมไปยังหลักสูตรใหม่ จะส่งผลให้การประเมิน QA ในปีการศึกษา ๒๕๖๑ ต้องดำเนินการด้วย ๒ หลักสูตร(เดิมและใหม่) และหลักสูตรเดิมจะไม่ผ่านเกณฑ์กำกับมาตรฐาน ดังนั้น ขอเสนอให้หลักสูตรดำเนินการคือ

- ๑) แต่งตั้งอาจารย์ ๒ – ๓ คน ให้ทำหน้าที่ดูแลนักศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรที่ใช้ร่วมกับเชียงใหม่ หรือ
- ๒) โอนนักศึกษาในหลักสูตรเดิมเข้าหลักสูตรใหม่
ทั้งนี้ ขอให้ข้อสังเกตว่าหลักสูตรใหม่(มคอ.๒)ระบุไว้หรือไม่ว่าให้ใช้กับนักศึกษาในหลักสูตรเดิมที่เข้าศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๕....หรือต้องทำเรื่องขอแก้ไข มคอ.๒ ผ่านสภาฯ ถึง สกอ. ...และนักศึกษาในหลักสูตรเดิมยินดีที่จะโอนย้ายไปจบการศึกษาในหลักสูตรใหม่ที่อาจจะมีการเปลี่ยนชื่อปริญญาหรือไม่

สาเหตุที่แต่ละหลักสูตรไม่ผ่านเกณฑ์การกำกับมาตรฐานหลักสูตรของ สกอ. ในปีการศึกษา ๒๕๖๑

คณะ / ชื่อหลักสูตร	สาเหตุที่ไม่ผ่านการเกณฑ์การกำกับมาตรฐานหลักสูตรของ สกอ.			
	ไม่มี ความก้าวหน้า ในการ ดำเนินการ	ผ่านสภาฯ หลัง ๒๕ มิย.๖๑	ไม่แต่งตั้งอาจารย์ให้ทำ หน้าที่ดูแลนักศึกษาที่ ยังไม่สำเร็จการศึกษา	อาจารย์ รับผิดชอบ ห/ส มากกว่า ๑ หลักสูตร *
คณะผลิตกรรมการเกษตร				
๑. วท.บ.อารักขาพืช (๒๕๕๕)	แต่งตั้ง กก. ปรับปรุง หลักสูตร ๒๕ มีค. ๕๙			
๒.วท.บ.พัฒนาส่งเสริมและนิเทศศาสตร์ เกษตร (๒๕๕๕)		กรรมการบริหาร ร ๒๕ กค.๖๑		
๓.วท.ม.พืชไร่ (๒๕๕๖)	แต่งตั้ง กก. ปรับปรุง หลักสูตร ๖ กพ.๖๐			
๔. วท.ม.อารักขาพืช (๒๕๕๖)	✓			
๕.วท.ม.การใช้ที่ดินและการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน (๒๕๕๖)	✓			
๖.ปร.ด.พืชไร่ (๒๕๕๖)	แต่งตั้ง กก. ปรับปรุง หลักสูตร ๖ กพ.๖๐			
๗.ปร.ด.พัฒนาทรัพยากรและส่งเสริม การเกษตร (๒๕๖๐) หลักสูตรส่งแก้ไขจาก สกอ. ๒ ครั้ง		กรรมการ วิชาการ ๒๕ กค.๖๑		
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ฯ				
๘.ทส.บ.เทคโนโลยีภูมิทัศน์ (๒๕๕๖)		กรรมการ วิชาการ ๒๓ มิย.๖๑		
๙.วท.ม.การออกแบบและวางแผน สิ่งแวดล้อม (๒๕๕๖)		กรรมการบริหาร ร ๒๕ กค.๖๑		

คณะ / ชื่อหลักสูตร	สาเหตุที่ไม่ผ่านการเกณฑ์การกำกับมาตรฐานหลักสูตรของ สกอ.			
	ไม่มี ความก้าวหน้า ในการ ดำเนินการ	ผ่านสภาฯ หลัง ๒๕ มี.ย.๖๑	ไม่แต่งตั้งอาจารย์ให้ทำ หน้าที่ดูแลนักศึกษาที่ ยังไม่สำเร็จการศึกษา	อาจารย์ รับผิดชอบ ห/ส มากกว่า ๑ หลักสูตร *
วิทยาลัยพลังงานทดแทน				
๑๐.วศ.บ.วิศวกรรมอนุรักษ์พลังงาน (๒๕๖๑)		กรรมการบริหาร ร ๘ สค.๖๑		
วิทยาลัยบริหารศาสตร์				
๑๑.รป.ม.นโยบายและการบริหาร สาธารณะ (๒๕๕๘)		กรรมการ ประจำคณะ ๒๖ มค.๖๐		
๑๒.รศ.บ.รัฐศาสตร์ (๒๕๕๖)	√			
เทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ				
๑๓.ปร.ด.เทคโนโลยีการประมงและ ทรัพยากรทางน้ำ (๒๕๕๖)	อยู่ในขั้นตอน วิพากษ์ หลักสูตร			
บัณฑิตวิทยาลัย				
๑๔.วท.ม.สหวิทยาการเกษตร (๒๕๕๖)		กรรมการ บัณฑิตวิทยาลัย ๓/ มีค.๖๑		
๑๕.ปร.ด.สหวิทยาการเกษตร (๒๕๕๖)		กรรมการ บัณฑิตวิทยาลัย ๓/ มีค.๖๑		
พัฒนาการท่องเที่ยว				
๑๖.ศศ.ม.พัฒนาการท่องเที่ยว (๒๕๕๖)	แต่งตั้ง กก. ปรับปรุง หลักสูตร ๓ มีค.๕๙			
๑๗.ปร.ด.พัฒนาการท่องเที่ยว (๒๕๕๖)	แต่งตั้ง กก. ปรับปรุง หลักสูตร			

คณะ / ชื่อหลักสูตร	สาเหตุที่ไม่ผ่านการเกณฑ์การกำกับมาตรฐานหลักสูตรของ สกอ.			
	ไม่มี ความก้าวหน้า ในการ ดำเนินการ	ผ่านสภาฯ หลัง ๒๕ มิย.๖๑	ไม่แต่งตั้งอาจารย์ให้ทำ หน้าที่ดูแลนักศึกษาที่ ยังไม่สำเร็จการศึกษา	อาจารย์ รับผิดชอบ ห/ส มากกว่า ๑ หลักสูตร *
	๖ กพ.๖๐			
วิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร				
๑๘.วท.ม.วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการ อาหาร (๒๕๕๕)		กรรมการ วิชาการ ๑๕ พค.๖๑		
มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ				
๑๙.วท.บ.เกษตรป่าไม้ (๒๕๕๖)	✓			
๒๐.วท.บ.เทคโนโลยีการผลิตพืช (๒๕๕๖)	แต่งตั้ง กก. ปรับปรุง หลักสูตร ๑ พย.๖๐			
๒๑.วท.บ.เทคโนโลยีชีวภาพอุตสาหกรรม เกษตร (หลักสูตรใหม่ ๒๕๖๐) และ วท.บ.เทคโนโลยีชีวภาพ (หลักสูตรเดิมใช้ ร่วมคณะวิทยาศาสตร์)			✓	
๒๒.วท.บ.เทคโนโลยีการอาหาร (หลักสูตร ใหม่ ๒๕๖๐) และ วท.บ.เทคโนโลยีการอาหาร (หลักสูตร เดิมใช้ร่วมกับคณะวิศวกรรมฯ)			✓	
๒๓.บธ.บ.การตลาด (หลักสูตรใหม่ ๒๕๖๐) และ บธ.บ.การตลาด (หลักสูตรเดิมใช้ ร่วมกับคณะบริหารธุรกิจ)			✓	
๒๔.ศศ.บ.พัฒนาการท่องเที่ยว (หลักสูตร ใหม่ ๒๕๖๑) และ ศศ.บ.พัฒนาการท่องเที่ยว (หลักสูตร เดิมใช้ร่วมกับคณะพัฒนาการท่องเที่ยว)			✓	

คณะ / ชื่อหลักสูตร	สาเหตุที่ไม่ผ่านการเกณฑ์การกำกับมาตรฐานหลักสูตรของ สกอ.			
	ไม่มี ความก้าวหน้า ในการ ดำเนินการ	ผ่านสภาฯ หลัง ๒๕ มิย.๖๑	ไม่แต่งตั้งอาจารย์ให้ทำ หน้าที่ดูแลนักศึกษาที่ ยังไม่สำเร็จการศึกษา	อาจารย์ รับผิดชอบ ห/ส มากกว่า ๑ หลักสูตร *
๒๕.ศ.บ.เศรษฐศาสตร์ประยุกต์เพื่อการ พัฒนาชุมชน (หลักสูตรใหม่ ๒๕๖๐) และ ศ.บ.เศรษฐศาสตร์ (หลักสูตรเดิมใช้ ร่วมกับคณะเศรษฐศาสตร์)			√	
มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร				
๒๖.วท.บ.เทคโนโลยีการผลิตพืช (๒๕๕๖)	แต่งตั้ง กก. ปรับปรุง หลักสูตร ๑ พย.๖๐			
๒๗.วท.บ.การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำชายฝั่ง (หลักสูตรใหม่ ๒๕๖๐) และ วท.บ.การจัดการประมง (หลักสูตรเดิมใช้ ร่วมกับคณะเทคโนโลยีการประมงฯ)			√	
๒๘.ศศ.บ.การท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ (หลักสูตรใหม่ ๒๕๖๑) และ ศศ.บ.พัฒนาการท่องเที่ยว (หลักสูตรเดิม ใช้ร่วมกับคณะพัฒนาการท่องเที่ยว)			√	
๒๙.บธ.บ.การจัดการสำหรับผู้ประกอบการ (หลักสูตรใหม่ ๒๕๖๑) และ บธ.บ.การจัดการ (หลักสูตรเดิมใช้ ร่วมกับคณะบริหารธุรกิจ)			√	



บันทึกข้อความ

งานบริหารและธุรการ กองกลาง สนอ.
รับที่ 2274
วันที่ 10 ก.ย. 2561
เวลา 17.34 น.

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานสภาคณาจารย์ โทร. ๓๐๒๐

ที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๓/๒๒๖

วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง แนวทางการสนับสนุนและผลักดันให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้มีความก้าวหน้าในสายงาน

เรียน อธิการบดี

ในประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ได้มีประเด็นการพิจารณาเรื่อง แนวทางการสนับสนุนและผลักดันให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้เข้าสู่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย โดยข้อมูลบุคลากรจากเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ มีจำนวนลูกจ้างชั่วคราวของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ทั้งหมด ที่เข้าทำงานตั้งแต่ปี ๒๕๓๗ เป็นต้นมา โดยมีอายุงานสูงสุด ๒๔ ปี จากข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑ มีดังนี้

๑. พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	จำนวน ๘ คน
๒. ลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณ	จำนวน ๒ คน
๓. ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้	จำนวน ๒๑๓ คน
๔. พนักงานราชการ	จำนวน ๙๖ คน

มติที่ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ได้นำประเด็นดังกล่าวพิจารณาอีกครั้ง เห็นควรมีข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย แนวทางการสนับสนุนและผลักดันให้ลูกจ้างชั่วคราวมีความก้าวหน้าในสายงาน ดังนี้

๑. เพิ่มค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้กับลูกจ้างชั่วคราว ไม่เกินร้อยละ ๕ ของเงินเดือน จากการพิจารณาผลการปฏิบัติงานประจำปีตาม TOR โดยเบิกจ่ายค่าตอบแทนจากต้นสังกัด เพื่อจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ
๒. พิจารณาและแจ้งนโยบาย ที่มีต่อสถานะของพนักงานราชการในอนาคต ที่สัญญาจ้าง ใกล้จะสิ้นสุดในเดือนกันยายน ๒๕๖๓ เพื่อให้ได้เตรียมตัวพัฒนาตนเอง หรือเปลี่ยนงาน
๓. พิจารณาคัดเลือกบรรจุลูกจ้างชั่วคราวเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นลำดับต้นหากมีคุณสมบัติที่ตรงและมีประสบการณ์ในการทำงานในกรอบอัตราที่ว่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และเห็นควรนำเสนอที่ประชุม ก.บ.ม. เพื่อพิจารณา

ต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

เรียน อธิการบดี

ศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ

ผู้อำนวยการกองกลาง

นางสาว นพรัตน์ พงษ์สุพรรณ
ผู้อำนวยการกองกลาง
10 กย 61

รศ.ดร. 11 กย 61
(อาจารย์รศ. เชื้อโรจน์)
รองอธิการบดี

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ)

ประธานสภาพนักงาน



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๓๑๓๔

ที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๓/๒๖/ ๑๖๖

วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอชี้แจงแนวทางการสนับสนุนและผลักดันให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้มีความก้าวหน้าในสายงาน

เรียน ประธานสภาพนักงาน

ตามบันทึกข้อความงานสภาคณาจารย์ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี ที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๑.๓/๒๖๖ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๑ สภาพนักงานได้มีข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัยแนวทางการสนับสนุนและผลักดันให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้มีความก้าวหน้าในสายงาน นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๕/๒๕๖๑ เมื่อ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๑ ได้เห็นชอบแนวทางในการกำหนดมาตรการรองรับสำหรับพนักงานราชการที่กำลังจะสิ้นสุดสัญญาจ้าง และการสร้างความก้าวหน้าให้กับลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้ ดังนี้

๑. ให้กำหนดประเภทตำแหน่งของบุคลากรขึ้นใหม่ คือ ลูกจ้างมหาวิทยาลัย โดยมีการจ้างเหมือนกับพนักงานราชการ เพียงแต่ใช้งบประมาณเงินรายได้ในการจ้าง โดยมีสัญญาจ้างมากกว่า ๑ ปี เพื่อรองรับพนักงานราชการที่กรอบจะสิ้นสุดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ปัจจุบันมีจำนวน ๑๐๑ อัตรา (คนครอง ๙๖ กรอบว่าง ๕) และจะมีการปรับลูกจ้างชั่วคราวเข้าสู่ประเภทตำแหน่งนี้ด้วย เพื่อให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

๒. เห็นควรใช้แนวทางการบริหารคนดีคนเก่ง โดยวิธีการให้ลูกจ้างชั่วคราวมาสอบแข่งขันภายใต้กรอบที่มีอยู่

๓. จากมติ ก.บ.ม.ข้างต้น ได้มีการกำหนดแนวทางการสนับสนุนและผลักดันให้ลูกจ้างชั่วคราวมีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งนโยบายการบริหารจัดการกับพนักงานราชการที่สัญญาจ้าง ใกล้จะสิ้นสุด

๔. สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการ กองการเจ้าหน้าที่จะได้จัดทำและแจ้งให้กับทุกหน่วยงานทราบ และถือปฏิบัติในลำดับต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(อาจารย์ ดร.พิพย์สุดา ตั้งตระกูล)

ผู้ช่วยอธิการบดี ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ว่าด้วยสภาพนักงาน
พ.ศ. ๒๕๖๑



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ว่าด้วยสภาพนักงาน

พ.ศ. ๒๕๖๐

เพื่ออนุวัติตามความในมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในส่วนที่เกี่ยวกับจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของประธานสภาพนักงานและกรรมการสภาพนักงาน ตลอดจนการประชุม และวิธีการดำเนินงานของสภาพนักงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ (สามัญ) เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยสภาพนักงาน พ.ศ. ๒๕๖๐”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับนับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยสภาคณาจารย์ พ.ศ. ๒๕๕๖ และระเบียบมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๖

บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือข้อกำหนดอื่นใดซึ่งกำหนดไว้แล้ว ที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยแม่โจ้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยแม่โจ้

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานของมหาวิทยาลัย ตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐

“สภาพนักงาน” หมายความว่า สภาพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย
ประเภทวิชาการ

“พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย
ประเภทสนับสนุน

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ” หมายความว่า
พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ที่ทำหน้าที่สอน วิจัย และบริการ
วิชาการของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน” หมายความว่า
พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ ลูกจ้าง ของมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างของ
ส่วนราชการ ที่สังกัดและปฏิบัติงานที่สนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ
ลูกจ้าง ของมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการ ที่สังกัดและปฏิบัติงานใน
มหาวิทยาลัยแม่โจ้

“ประธาน” หมายความว่า ประธานสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้

“รองประธาน” หมายความว่า รองประธานสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้

“เลขานุการ” หมายความว่า เลขานุการสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้

“คณะกรรมการเลือกตั้ง” หมายความว่า คณะกรรมการเลือกตั้งกรรมการ
สภาพนักงาน

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกประกาศ
หรือคำสั่งเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติ การตีความ หรือการดำเนินการอื่นใดที่มีได้
ระบุไว้ในข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัยและมีอำนาจสั่งการให้ปฏิบัติตามความเห็นสมควร
และถือเป็นที่สุด

หมวด ๑
องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่

ข้อ ๖ สภานักงาน ประกอบด้วยประธาน รองประธาน และกรรมการ ซึ่งเลือกจากผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน

ข้อ ๗ สภานักงาน ประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่เกินสามสิบคน ดังนี้

(๑) กรรมการที่ได้รับเลือกตั้งจากผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยจากส่วนงาน ส่วนงานละหนึ่งคน

(๒) กรรมการจำนวนที่เหลือจาก (๑) ที่ได้รับเลือกตั้งจากผู้ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัย

ในกรณีที่คณะกรรมการเลือกตั้ง ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการเลือกตั้ง ตาม (๑) และ (๒) จำนวนเท่าใด ให้ถือว่าสภานักงานชุดนั้นประกอบด้วยกรรมการตามจำนวนนั้น

ข้อ ๘ ผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการสภานักงาน ต้องมีคุณสมบัติและไม่มี ลักษณะต้องห้าม ดังนี้

(๑) ต้องปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี นับถึงวันสุดท้ายของการ รับสมัคร

(๒) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน หรือรองหัวหน้าส่วนงาน ตามมาตรา ๙ (๔) (๕) (๖) และ (๗) แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐

(๓) ไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาถูกสอบสวนทางวินัยร้ายแรง หรือพ้นโทษ ทางวินัยมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปีก่อนถึงวันสมัคร

กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามข้อ ๑๗ (๖) และ (๗) ไม่มีสิทธิสมัคร รับเลือกตั้งเป็นกรรมการอีกเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามปี นับจากวันที่พ้นจากตำแหน่ง

ผู้สมัครต้องมีสัญญาจ้างการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ที่เหลือเวลาปฏิบัติงานอยู่ ไม่น้อยกว่าสามปี นับตั้งแต่วันสุดท้ายของวันรับสมัคร

ผู้ที่ดำรงตำแหน่งกรรมการ ต้องไม่เป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัย ในวันที่ได้รับ การแต่งตั้ง

ข้อ ๙ สภาพนักงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยและอธิการบดีในการบริหารกิจการทั้งปวงของมหาวิทยาลัย
- (๒) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างมหาวิทยาลัยกับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และระหว่างผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยด้วยกัน
- (๓) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และเกียรติภูมิของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
- (๔) ประสานงานเพื่อทำกิจกรรมร่วมกับสภาพนักงานของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอื่น
- (๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย

หมวด ๒

หลักเกณฑ์ วิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง

ข้อ ๑๐ ผู้มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนเลือกตั้ง ต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปีนับแต่วันบรรจุถึงวันเลือกตั้ง

ข้อ ๑๑ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการเลือกตั้ง

หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๒ ก่อนสิ้นสุดวาระของกรรมการ ให้ประธานแจ้งอธิการบดีเพื่อให้แต่งตั้งคณะกรรมการเลือกตั้งไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน ในกรณีที่กรรมการว่างลงก่อนครบวาระ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการเลือกตั้งภายในสามสิบวัน เว้นแต่ตำแหน่งที่ว่างนั้นมีวาระการดำรงตำแหน่งเหลือน้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

ให้คณะกรรมการเลือกตั้งดำเนินการเลือกตั้งให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง และต้องประกาศผลการเลือกตั้งภายในเจ็ดวันนับแต่วันเลือกตั้ง

ข้อ ๑๓ ให้มีการประชุมผู้ได้รับการเลือกตั้งภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ประกาศผลการเลือกตั้ง เพื่อดำเนินการเลือกผู้ที่จะดำรงตำแหน่งประธานและรองประธาน ตามขั้นตอนดังนี้

(๑) ให้อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย เรียกประชุม และทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม

(๒) ให้ดำเนินการเลือกตั้งผู้ที่จะดำรงตำแหน่งประธานจำนวนหนึ่งคน และรองประธานจำนวนสองคน ทั้งนี้ ต้องมีผู้ได้รับการเลือกตั้งเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งทั้งหมด จึงจะถือเป็นองค์ประชุม

ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งประธานต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ ผู้ดำรงตำแหน่งรองประธานคนที่หนึ่งต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน ส่วนผู้ดำรงตำแหน่งรองประธานคนที่สองจะเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนก็ได้

(๓) การลงคะแนนออกเสียงเลือกตั้งผู้ที่จะดำรงตำแหน่งตาม (๒) ให้ผู้ได้รับการเลือกตั้งที่เข้าร่วมประชุมลงคะแนนด้วยตนเอง โดยวิธีลับ การนับคะแนนให้เป็นไปโดยเปิดเผย ทั้งนี้ ให้ลงคะแนนออกเสียงเลือกประธานก่อน เมื่อได้ประธานแล้วจึงมีการลงคะแนนเลือกรองประธาน

ข้อ ๑๔ วิธีการลงคะแนน

ผู้ที่ได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งประธานต้องรับคะแนนเสียงเลือกตั้งเกินกึ่งหนึ่งของผู้เข้าร่วมประชุม

ในกรณีที่คะแนนไม่เกินกึ่งหนึ่ง หรือมีคะแนนเท่ากัน ให้นำชื่อผู้ที่ได้รับคะแนนลำดับที่หนึ่งและลำดับที่สองหรือผู้ที่ได้คะแนนเท่ากันมาลงคะแนนเลือกตั้งอีกครั้งหนึ่ง ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงกว่าเป็นผู้ได้รับการเลือกตั้ง หากมีคะแนนเท่ากันให้ประธานที่ประชุมมีสิทธิออกเสียงเพิ่มเพื่อเป็นเสียงชี้ขาด

ให้ผู้ได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งประธาน เลือกรับการคนใดคนหนึ่ง ทำหน้าที่เป็นเลขานุการและอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการจากผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอีกก็ได้

เลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อประธานพ้นจากตำแหน่ง

ข้อ ๑๕ กรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปีนับแต่วันที่อธิการบดีลงนามในคำสั่งแต่งตั้ง

กรรมการอาจได้รับเลือกตั้งใหม่อีกได้ แต่ประธานจะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระมิได้

อธิการบดีเป็นผู้ลงนามในคำสั่งแต่งตั้งประธาน รองประธาน กรรมการ เลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่ตำแหน่งประธานว่างลง หรือประธานพ้นจากตำแหน่ง ให้รองประธานคนที่หนึ่งรักษาการแทนประธาน และทำหน้าที่สั่งอธิการบดีเพื่อดำเนินการให้มีการเลือกตั้งประธานตามข้อ ๑๓ โดยอนุโลม ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวัน แล้วเสนอชื่อให้อธิการบดีลงนามแต่งตั้งภายในเจ็ดวัน

ในกรณีที่ตำแหน่งรองประธานว่างลง หรือรองประธานพ้นจากตำแหน่ง ให้ที่ประชุมสภาเลือกจากกรรมการที่มีอยู่และเสนอชื่อให้อธิการบดีลงนามแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระของกรรมการที่เหลืออยู่

ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งประธาน รองประธาน และกรรมการ พ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้เลือกประธาน รองประธาน และกรรมการชุดใหม่ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งประธาน รองประธาน และกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปพลางก่อน จนกว่าจะมีการเลือกประธาน รองประธานและกรรมการชุดใหม่

ข้อ ๑๗ ประธาน รองประธาน และกรรมการ พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ครบวาระ

(๒) ตาย

(๓) ลาออกโดยยื่นหนังสือลาออกต่อประธาน หรือประกาศต่อที่ประชุม

สภาพพนักงาน

(๔) พ้นจากสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

(๕) สภาพพนักงานมีมติให้ถอดถอน เนื่องจากมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่องต่อหน้าที่ ด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของกรรมการทั้งหมดที่มีอยู่

(๖) ขาดประชุมสภาพพนักงานติดต่อกันสามครั้ง

(๗) ลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน หรือลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ติดต่อกัน

นานกว่าหนึ่งปี

ข้อ ๑๘ ประธานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นผู้แทนในกิจการทั้งปวงของสภาพพนักงาน และอาจมอบหมายหน้าที่ให้รองประธาน หรือในกรณีจำเป็นอาจมอบหมายให้กรรมการผู้หนึ่งผู้ใดปฏิบัติหน้าที่แทนก็ได้

(๒) เรียกประชุมสภาพพนักงาน และเป็นประธานในที่ประชุม

(๓) ดำเนินกิจการตามอำนาจหน้าที่ของสภาพพนักงาน และตามมติที่ประชุม

สภาพพนักงาน

(๔) แต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินงานของสภาพพนักงาน โดยความเห็นชอบของที่ประชุมสภาพพนักงาน

(๕) กำกับดูแลการปฏิบัติงานของกรรมการ อนุกรรมการ บุคคลและคณะบุคคลที่
สภาพนักงานแต่งตั้ง

(๖) เสนอรายงานการดำเนินงานประจำปีของสภาพนักงานต่อมหาวิทยาลัย

หมวด ๓

การดำเนินงาน

ข้อ ๑๙ ให้สภาพนักงานมีการประชุมไม่น้อยกว่าหกครั้งแต่ไม่เกินสิบสองครั้งใน
แต่ละปี โดยประธานเป็นผู้เรียกประชุมหรือกรรมการไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของกรรมการที่มีอยู่ใน
ขณะนั้นร้องขอต่อประธานเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้มีการประชุม

การประชุมให้ดำเนินการภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องขอ
หากองค์ประชุมไม่ครบ ให้บรรจวาระการประชุมนั้นในการประชุมครั้งต่อไป

ข้อ ๒๐ การประชุมสภาพนักงาน ต้องมีกรรมการเข้าประชุมเกินกึ่งหนึ่งของ
จำนวนกรรมการที่มีอยู่ในขณะนั้น จึงจะถือเป็นองค์ประชุม

ในกรณีประธานไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานคนที่หนึ่ง
เป็นประธานที่ประชุม ถ้ารองประธานคนที่หนึ่งไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานคนที่
สองเป็นประธานที่ประชุม ถ้ารองประธานทั้งสองคนไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุม
เลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานที่ประชุม

ให้นำข้อบังคับว่าด้วยการประชุมสภามหาวิทยาลัย มาใช้กับการประชุม
สภาพนักงานโดยอนุโลม ซึ่งต้องไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๑ สภาพนักงานอาจแต่งตั้งอนุกรรมการ เพื่อพิจารณาหรือดำเนินการเรื่องใด
เรื่องหนึ่งที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภาพนักงาน หรืออาจมอบหมายให้ประธาน รองประธาน
หรือกรรมการคนใดคนหนึ่งปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่สภาพนักงาน มอบหมายก็ได้

ข้อ ๒๒ การดำเนินงานใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย ภายใต้อำนาจและหน้าที่ของ
สภาพนักงาน ต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมสภาพนักงานก่อน ยกเว้นในกรณีเป็นเรื่อง
จำเป็นหรือเร่งด่วน ให้ประธานพิจารณาดำเนินการตามความเหมาะสม แล้วรายงานให้ที่ประชุม
สภาพนักงาน ทราบในการประชุมครั้งต่อไป

ข้อ ๒๓ สถานักงาน อาจวางระเบียบปฏิบัติและออกประกาศที่จำเป็นในการดำเนินงานตามข้อ ๙ แห่งข้อบังคับนี้ ซึ่งต้องไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๔ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีหน่วยงานสนับสนุนการดำเนินงานของสถานักงาน และสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณอย่างเหมาะสมที่จำเป็นต่อการดำเนินงานของสถานักงาน

ข้อ ๒๕ การดำเนินงานของสถานักงาน ให้ถือเป็นการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย

ในกรณีที่จำเป็นหรือเมื่อมีปัญหาสำคัญ สถานักงานอาจเชิญผู้เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัยเข้าร่วมประชุมเพื่อให้ข้อมูลหรือข้อเสนอแนะ หรือแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมสถานักงานก็ได้

ข้อ ๒๖ การแก้ไขข้อบังคับนี้จะกระทำได้โดยมติที่ประชุมสถานักงาน ด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของกรรมการสถานักงานทั้งหมด และได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายอัญญะ ยศสุข)

นายกสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้



งานสภาคณาจารย์ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้
๒๓ หมู่ ๔ ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๙๐
โทรศัพท์ ๐๕๓-๘๗๓๐๒๐-๒๑ โทรสาร ๐๕๓-๘๗๓๐๒๐
[Http://www.facsenate.general.mju.ac.th](http://www.facsenate.general.mju.ac.th)
[Https://www.facebook.com/SenateMJU](https://www.facebook.com/SenateMJU)