

สรุปแบบประเมินกระบวนการให้ความดีความชอบของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้
(อาจารย์ดีเด่นและบุคลากรสายสนับสนุนดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้)
ระหว่างวันที่ ๑๔-๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

ในการประเมินกระบวนการให้ความดีความชอบของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (อาจารย์ดีเด่นและบุคลากรสายสนับสนุนดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปี ๒๕๖๓) ซึ่งได้ประกาศผลการคัดเลือกและผู้ที่ได้รับการคัดเลือกได้เข้าพิธีมอบเข็มเพชรแม่โจ้พร้อมทั้งโล่ประกาศเกียรติคุณเรียบร้อยแล้วนั้น การประเมินกระบวนการให้ความดีความชอบของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ครั้งนี้ได้ทำการสำรวจบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยได้รับแบบประเมินผลกลับมา ๑๖๗ ชุด สามารถแบ่งประเภทผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ประเภทผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	คิดเป็น %
๑. บุคลากรสายวิชาการ	๕๓	๓๑.๗๔%
๒. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	๑๑๔	๖๘.๒๖%

แบบประเมินผลได้แบ่งหัวข้อในส่วนระดับความเห็นของผู้ตอบแบบประเมินออกเป็น ๑๕ หัวข้อ เพื่อประเมินกระบวนการให้ความดีความชอบของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ **รางวัลอาจารย์ดีเด่น** ดังนี้

ประเด็น	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	
๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกอาจารย์ดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตามสัดส่วนที่อยู่ในประกาศ ก.บ.ม. (ประธานสภาพนักงานเป็นประธาน และบุคลากรสายวิชาการ ๕ คนเป็นกรรมการ)	๑๗ ๓๒.๐๘%	๒๔ ๔๕.๒๘%	๙ ๑๖.๙๘%	๑ ๑.๘๘%	๒ ๓.๗๗%	๔.๐๐ มาก
๒. หลักเกณฑ์คัดเลือกกลางที่อยู่ในประกาศ ก.บ.ม. (๑. เป็นข้าราชการ หรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ๒. ทำงานในมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี ๓. เป็นผู้ที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางสำหรับประชาคมมหาวิทยาลัยแม่โจ้)	๑๙ ๓๕.๘๕%	๒๕ ๔๗.๑๗%	๘ ๑๕.๐๙%	-	๑ ๑.๘๘%	๔.๑๕ มาก

ประเด็น	ระดับความเห็น					
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	ค่าเฉลี่ย
๓. ประภทของอาจารย์ดีเด่นตาม ประกาศ ก.บ.ม. (๑.ด้านการเรียนการสอน ๒.ด้านวิจัย ๓.ด้านบริการวิชาการ ๔.ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม)	๒๓ ๔๓.๔๐%	๒๒ ๔๑.๕๑%	๔ ๗.๕๕%	๓ ๕.๖๖%	๑ ๑.๘๘%	๔.๑๙ มาก
๔. หลักเกณฑ์เพิ่มเติมจาก คณะกรรมการคัดเลือกอาจารย์ ดีเด่น (แนบเกณฑ์เพิ่มเติม)	๒๑ ๓๙.๖๒%	๒๔ ๔๕.๒๘%	๔ ๗.๕๕%	๓ ๕.๖๖%	๑ ๑.๘๘%	๔.๑๕ มาก
๕. ความเหมาะสมของระยะเวลา เปิดรับสมัครคัดเลือก (๓๐ วัน)	๒๐ ๓๗.๗๔%	๒๕ ๔๗.๑๗%	๕ ๙.๔๓%	๑ ๑.๘๘%	๒ ๓.๗๗%	๔.๑๓ มาก
๖. ช่องทางการรับสมัคร (ส่งเอกสารที่งานสภาพนักงานและ E-manage)	๑๗ ๓๒.๐๘%	๒๕ ๔๗.๑๗%	๙ ๑๖.๙๘%	-	๒ ๓.๗๗%	๔.๐๔ มาก
๗. วิธีการรับสมัคร (๑.สมัครด้วยตนเอง, ๒.ผู้อื่นเป็นผู้เสนอชื่อและข้อมูล, ๓.ผ่านการคัดเลือกจาก คณะกรรมการประจำส่วนงาน)	๒๕ ๔๗.๑๗%	๒๑ ๓๙.๖๒%	๖ ๑๑.๓๒%	๑ ๑.๘๘%	-	๔.๓๒ มากที่สุด
๘. ระยะเวลาและขั้นตอนการ ตรวจสอบคุณสมบัติขั้นต้น (๗ วัน)	๒๒ ๔๑.๕๑%	๒๔ ๔๕.๒๘%	๕ ๙.๔๓%	๒ ๓.๗๗%	-	๔.๒๕ มากที่สุด
๙. ระยะเวลาในการจัดทำประกาศ คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย แม่โจ้ เรื่อง รายชื่ออาจารย์ดีเด่น ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปี ... (เสนอผลการคัดเลือกต่ออธิการบดี นำเข้าไปประชุมคณะกรรมการ บริหารมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา และจัดทำประกาศฯ รายชื่อ อาจารย์ดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่ โจ้ ภายใน ๑๕ วัน)	๒๑ ๓๙.๖๒%	๒๖ ๔๙.๐๖%	๕ ๙.๔๓%	๑ ๑.๘๘%	-	๔.๒๖ มากที่สุด

ประเด็น	ระดับความเห็น					
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	ค่าเฉลี่ย
๑๐. การประชาสัมพันธ์การรับสมัครและผลการคัดเลือก (E-manage, หน้าเว็บไซต์สภาพนักงาน, หน้า facebook สภาพนักงาน, ช่องทางใน line กลุ่มของบุคลากร, ผ่านตัวแทนกรรมการสภาพนักงานทุกส่วนงาน)	๑๓ ๒๔.๕๓%	๒๙ ๕๔.๗๒%	๗ ๑๓.๒๑%	๔ ๗.๕๕%	-	๓.๙๖ มาก
๑๑. การมอบรางวัลแก่อาจารย์ดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (พิธีมอบรางวัลในงานไหว้ครูของทุกปีหรือจัดพิธีมอบรางวัลในการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเนื่องจากสถานการณ์โควิด-๑๙)	๑๗ ๓๒.๐๘%	๒๙ ๕๔.๗๒%	๖ ๑๑.๓๒%	๑ ๑.๘๙%	-	๔.๑๗ มาก
๑๒. รางวัลของอาจารย์ดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (โล่ประกาศเกียรติคุณ และเข็มเพชรแม่โจ้)	๒๓ ๔๓.๔๐%	๒๔ ๔๕.๒๘%	๔ ๗.๕๕%	๑ ๑.๘๙%	๑ ๑.๘๙%	๔.๒๖ มากที่สุด
๑๓. คัดเลือกผู้ที่ได้รับรางวัลอาจารย์ดีเด่นของมหาวิทยาลัย เพื่อเสนอชื่อเป็นอาจารย์ดีเด่นแห่งชาติในปีนั้นๆ	๒๒ ๔๑.๕๑%	๒๖ ๔๙.๐๖%	๔ ๗.๕๕%	๑ ๑.๘๙%	-	๔.๓๐ มากที่สุด

๒. ข้อเสนอแนะที่ท่านคิดว่าควรปรับปรุง (กระบวนการคัดเลือกอาจารย์ดีเด่น)

๑. ส่งเอกสารทั้งหมดในระบบ E-manage หรือ Google Drive (ประหยัดกระดาษและค่าใช้จ่ายในการผลิตและจัดส่งเอกสาร) (ความถี่ ๒๗ คิดเป็น ๕๐.๙๔%)
๒. การพิจารณาเสนอรายชื่อเพื่อคัดเลือกในระดับชาติ ควรประกาศรับการเสนอชื่อจากอาจารย์โดยทั่วกัน (ความถี่ ๒๐ คิดเป็น ๓๗.๗๔%)
๓. การพิจารณาเสนอรายชื่อเพื่อคัดเลือกในระดับชาติ ควรคัดเลือกจากอาจารย์ดีเด่นของมหาวิทยาลัย ๓ ปีย้อนหลัง (ความถี่ ๑๙ คิดเป็น ๓๕.๘๕%)
๔. ปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกให้ล้าไปกับเกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์ดีเด่นแห่งชาติ (ความถี่ ๑๙ คิดเป็น ๓๕.๘๕%)
๕. เห็นควรให้ปรับปรุง ประกาศคณะกรรมการบริหารบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือก อาจารย์ดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยให้เขียนรายละเอียดในข้อเสนอแนะอื่นๆ (ความถี่ ๑๘ คิดเป็น ๓๓.๙๖%)

๓. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

๑. เกณฑ์การพิจารณาอาจารย์ดีเด่นในส่วนของมหาวิทยาลัย ไม่จำเป็นต้องพิจารณาโดยแบ่งเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการ และการทำนุศิลปวัฒนธรรม ควรปรับปรุงเกณฑ์ให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบันที่มหาวิทยาลัยต้องการให้บุคลากรออกจาก comfort zone มาช่วยงานส่วนกลาง หรือส่วนรวม หรือร่วมสร้างประโยชน์ในกับมหาวิทยาลัย ไม่ใช่เฉพาะแค่ส่วนบุคคลเท่านั้น ดังนั้นการแบ่งประเภทควรปรับให้เหมาะสมกับบริบทที่มหาวิทยาลัยต้องการจริงๆ เช่น อาจารย์ดีเด่นที่นำส่งค่าสาธารณูปโภค ๑๐% สูงสุดให้กับมหาวิทยาลัย อาจารย์ที่ช่วยงานส่วนรวมมหาวิทยาลัยดีเด่น อาจารย์ที่นำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์และมีมูลค่าสูงสุด เป็นต้น
๒. เกณฑ์การพิจารณาควรปรับปรุงให้เข้ากับภาระการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น และความแยกออกเป็น ๒ กลุ่มใหญ่ ได้แก่ สายวิทย์ และสายสังคม ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานของแต่ละคณะมีความแตกต่างกันค่อนข้างมาก เช่น คณะ A มีนักศึกษาน้อย อาจารย์ได้สอนน้อย โอกาสบริการวิชาการหรือวิจัยจะมากกว่าคณะ B ที่มีนักศึกษามาก และจำนวนชั่วโมงสอนมาก โอกาสในการทำวิจัยและบริการวิชาการมีน้อยลง ดังนั้นควรปรับเกณฑ์ในการคัดเลือกให้เข้ากับยุคสมัย ประกอบกับการเรียนการสอนที่เป็นการสอนออนไลน์ทั้งหมด ดังนั้นควรจะปรับเกณฑ์ให้เหมาะสมด้วย เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่เหมาะสมและสมควรได้รับการยกย่องจริง ๆ ไม่เช่นนั้นคณะที่ นศ.เยอะ ต้องแบกรับภาระการสอนซึ่งเป็นรายได้หลักของมหาลัย แต่สุดท้ายกลับไม่ได้ถูกยกย่องใด ๆ เลย เสียายเป็นอย่างยิ่ง
๓. การเสนอชื่ออาจารย์ดีเด่นโดยการให้กรอกแบบฟอร์ม หรือเสนอชื่อตนเองจะเป็นกระบวนการได้มาซึ่งรายชื่อของผู้ที่มีผลงานโดดเด่นจริงหรือไม่ มหาวิทยาลัยหากไม่สามารถมองเห็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้เอง น่าจะต้องพิจารณาปรับปรุงกระบวนการในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ให้อยู่กับมหาวิทยาลัยในระยะยาว ซึ่งข้าพเจ้าเห็นว่าการยกย่องชื่นชมจากมหาวิทยาลัยจะเป็นส่วนหนึ่งในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ นอกเหนือไปจากการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ
๔. อ.บางท่านมีผลงานสม่ำเสมอทุกๆปี แน่แน่นอนว่าท่านควรได้รับการยกย่องเป็นอาจารย์ดีเด่น แต่ถ้าเป็นแบบนี้ อ.ท่านอื่นๆ จะไม่มีโอกาสได้รับรางวัลนี้เลย จึงขอเสนอว่า อ.ที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านนั้นแล้ว ไม่ควรได้รับอีก
๕. ควรมีการเพิ่มเงินรางวัลด้วย

แบบประเมินผลได้แบ่งหัวข้อในส่วนระดับความเห็นของผู้ตอบแบบประเมินออกเป็น ๑๕ หัวข้อ เพื่อประเมินกระบวนการให้ความดีความชอบของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ รางวัลสายสนับสนุนวิชาการดีเด่น ดีเด่น ดังนี้

ประเด็น	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	
๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตามสัดส่วนที่อยู่ในประกาศ ก.บ.ม. (ประธานสภาพนักงานเป็นประธานและกรรมการสภาพนักงาน ๑ คน, ผอ.กองการเจ้าหน้าที่, ผอ.สำนักงานคณะหรือสำนัก ๓ คน, ผอ.กองที่สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ๓ คน และเลขานุการสภาพนักงาน เป็นกรรมการ)	๑๘ ๑๕.๗๙%	๕๘ ๕๐.๘๘%	๓๐ ๒๖.๓๒%	๖ ๕.๒๖%	๒ ๑.๗๕%	๓.๗๔ มาก
๒. หลักเกณฑ์คัดเลือกกลางที่อยู่ในประกาศ ก.บ.ม. (๑.เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๕ ปี ๒. เป็นผู้มีส่วนงานดีเด่น ๓. เป็นผู้ประพฤติดี ไม่บกพร่องในศีลธรรมอันดี ๔. ไม่เป็นกรรมการคัดเลือก	๒๒ ๑๙.๓๐%	๖๓ ๕๙.๑๒%	๒๒ ๒๓.๖๘%	๕ ๔.๓๙%	๒ ๑.๗๕%	๓.๘๖ มาก
๓. ประเภทของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดีเด่นตามประกาศ ก.บ.ม. (๑.ด้านบริการดีเด่น ๒.ด้านบริหารดีเด่น ๓.ด้านวิชาชีพดีเด่น ๔.ด้านนวัตกรรมดีเด่น ๕.ด้านพนักงานราชการดีเด่น)	๒๔ ๒๑.๐๕%	๕๖ ๕๙.๑๒%	๒๗ ๒๓.๖๘%	๕ ๔.๓๙%	๒ ๑.๗๕%	๓.๘๓ มาก

ประเด็น	ระดับความเห็น					
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	ค่าเฉลี่ย
๔. หลักเกณฑ์เพิ่มเติมจาก คณะกรรมการคัดเลือกบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ (กรณีลูกจ้างของมหาวิทยาลัย หมายความว่ารวมถึง ลูกจ้างประจำ และพนักงานส่วนงาน(ลูกจ้าง ชั่วคราว) ที่ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ต่อเนื่องมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๕ ปี)	๒๖ ๒๒.๘๑%	๕๙ ๕๑.๗๕%	๒๔ ๒๑.๐๕%	๓ ๒.๖๓%	๒ ๑.๗๕%	๓.๙๑ มาก
๕. ความเหมาะสมของระยะเวลา เปิดรับสมัครคัดเลือก (๓๐ วัน)	๒๔ ๒๑.๐๕%	๕๗ ๕๐.๐๐%	๒๖ ๒๒.๘๑%	๕ ๔.๓๗%	๒ ๑.๗๕%	๓.๘๔ มาก
๖. ช่องทางการรับสมัคร (ส่งเอกสารที่งานสภาพนักงานและ E-manage)	๓๓ ๒๘.๙๕%	๕๐ ๔๓.๘๖%	๒๕ ๒๑.๙๓%	๓ ๒.๖๓%	๓ ๒.๖๓%	๓.๙๔ มาก
๗. วิธีการรับสมัคร (๑.สมัครด้วยตนเอง, ๒.ผู้อื่นเป็นผู้เสนอชื่อและข้อมูล, ๓.ผ่านการคัดเลือกจาก คณะกรรมการประจำส่วนงาน)	๒๘ ๒๔.๕๖%	๕๗ ๕๐.๐๐%	๒๒ ๑๙.๓๐%	๔ ๓.๕๑%	๓ ๒.๖๓%	๓.๙๐ มาก
๘. ระยะเวลาและขั้นตอนการ ตรวจสอบคุณสมบัติขั้นต้น (๗ วัน)	๒๕ ๒๑.๙๓%	๕๔ ๔๗.๓๗%	๓๐ ๒๖.๓๒%	๓ ๒.๖๓%	๒ ๑.๗๕%	๓.๘๕ มาก
๙. ระยะเวลาในการจัดทำประกาศ คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย แม่โจ้ เรื่อง รายชื่อบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการดีเด่นของ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปี ... (เสนอผลการคัดเลือกต่ออธิการบดี นำเข้าไปประชุมคณะกรรมการ บริหารมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา และจัดทำประกาศฯ รายชื่อ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดีเด่น ภายใน ๑๕ วัน)	๒๓ ๒๐.๑๘%	๖๒ ๕๖.๗๔%	๒๕ ๒๑.๙๓%	๒ ๑.๗๕%	๒ ๑.๗๕%	๓.๘๙ มาก

ประเด็น	ระดับความเห็น					
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	ค่าเฉลี่ย
๑๐. การประชาสัมพันธ์การรับสมัครและผลการคัดเลือก (E-manage, หน้าเว็บไซต์สภาพนักงาน, หน้า facebook สภาพนักงาน, ช่องทางใน line กลุ่มของบุคลากร, ผ่านตัวแทนกรรมการสภาพนักงานทุกส่วนงาน)	๓๕ ๓๐.๗๐%	๔๔ ๓๘.๖๐%	๒๙ ๒๕.๔๔%	๓ ๒.๖๓%	๓ ๒.๖๓%	๓.๙๒ มาก
๑๑. การมอบรางวัลแก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (พิธีมอบรางวัลในงานไหว้ครูของทุกปี หรือจัดพิธีมอบรางวัลในการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เนื่องจากสถานการณ์โควิด-๑๙)	๒๗ ๒๓.๖๘%	๕๕ ๔๘.๒๕%	๒๖ ๒๒.๘๑%	๓ ๒.๖๓%	๓ ๒.๖๓%	๓.๘๘ มาก
๑๒. รางวัลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (โล่ประกาศเกียรติคุณ และเข็มเพชรแม่โจ้)	๒๘ ๒๔.๕๖%	๕๑ ๔๔.๗๔%	๓๑ ๒๗.๑๙%	๒ ๑.๗๕%	๒ ๑.๗๕%	๓.๘๙ มาก
๑๓. คัดเลือกผู้ที่ได้รับรางวัลบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดีเด่นของมหาวิทยาลัย เพื่อเสนอชื่อเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดีเด่นแห่งชาติ ในปีนั้นๆ	๒๖ ๒๒.๘๑%	๕๖ ๔๙.๑๒%	๒๘ ๒๔.๕๖%	๒ ๑.๗๕%	๒ ๑.๗๕%	๓.๘๙ มาก

๒. ข้อเสนอแนะที่ท่านคิดว่าควรปรับปรุง (กระบวนการคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดีเด่น)

๑. ส่งเอกสารทั้งหมดในระบบ E-manage หรือ Google Drive (ประหยัดกระดาษและค่าใช้จ่ายในการผลิตและจัดส่งเอกสาร) (ความถี่ ๖๗ คิดเป็น ๕๘.๗๗%)
๒. การพิจารณาเสนอรายชื่อต่อเพื่อคัดเลือกในระดับชาติ ควรคัดเลือกจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดีเด่นของมหาวิทยาลัย ๓ ปีซ้อนหลัง (ความถี่ ๓๘ คิดเป็น ๓๓.๓๓%)
๓. การพิจารณาเสนอรายชื่อต่อเพื่อคัดเลือกในระดับชาติ ควรประกาศรับการเสนอชื่อจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการโดยทั่วกัน (ความถี่ ๓๗ คิดเป็น ๓๒.๔๖%)
๔. ปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกให้ล้าไปกับเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดีเด่นแห่งชาติ (ความถี่ ๓๔ คิดเป็น ๒๙.๘๒%)

๕. เห็นควรให้ปรับปรุง ประกาศคณะกรรมการบริหารบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือก บุคลากรสายสนับสนุนดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยให้เขียนรายละเอียดในข้อเสนอแนะอื่นๆ (ความถี่ ๓๔ คิดเป็น ๒๙.๘๒%)

๓. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

๑. เพิ่ม "ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น"
๒. เพิ่มคณะกรรมการพิจารณา "คนบดีหรือรองคนบดี"
๓. รางวัลควรจูงใจมากกว่าการให้โล่+ประกาศ
๔. เห็นควรปรับปรุงประกาศ ก.บ.ม. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือก ฯลฯ เนื่องจาก ๑ ต.ค. ๖๔ เป็นต้นไปไม่มีบุคลากรประเภทพนักงานราชการแล้ว
๕. "ในการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ คัดเลือก บุคลากรสายสนับสนุนดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ นั้น
๖. ในทางปฏิบัติควรยึดหลักความเป็นธรรมเพื่อไม่เกิดความเหลื่อมล้ำ หรือเพื่อประโยชน์ต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือการเห็นแก่พวกพ้อง
๗. คณะกรรมการพิจารณา ควรเป็นคณะกรรมการส่วนกลางให้มากที่สุด เพื่อการได้มาซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนดีเด่นที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง "
๘. การเสนอรายชื่อ ควรเสนอผู้ที่มีผลงานชัดเจน ไม่ควรเสนอโดยเพื่อไม่ให้เสียสิทธิเท่านั้น
๙. การประกาศ/มอบรางวัล --- วันเลี้ยงปีใหม่ (งานของบุคลากรทั้งหมด/เชิดชู+ต้นแบบให้บุคลากรเห็น/ผลการประเมินรอบปีที่ผ่านมาเห็นผลได้เลย)
๑๐. กำหนดเกณฑ์ นอกจากที่กำหนด ควรนิยามชี้ชัดในบางชั้น เช่น นวัตกรรม คือ อะไร และควรเผยแพร่เกณฑ์ก่อน เมื่อบุคลากรอยากได้รางวัล จะได้นำไปปฏิบัติใช้ หรือเตรียมตัว
๑๑. คณะกรรมการ ควรมาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเป็นกลาง เพราะถึงแม้กฎเกณฑ์จะดีเพียงใด แต่หากกรรมการไม่เป็นกลาง ผลก็ไม่เป็นธรรม
๑๒. ควรนำรายชื่อผู้ที่เคยได้รับการเสนอชื่อจากหน่วยงานต่างๆ แต่ไม่ได้รับการคัดเลือก ย้อนหลัง ๓-๕ ปี มาพิจารณาอีกครั้ง
๑๓. วิธีการคัดเลือกจากต้นๆ สังกัด อาจมีแนวทาง และไม่มีมาตรฐาน แนวทางที่จะคัดคัดเลือกคนที่เด่นจริง.. อาจเลือกจากความรู้สึก ของหัวหน้าส่วนงาน หรือ บางส่วนงานทุกคนอาจไม่ทราบข้อมูล และเห็นควรมีแนวทางที่ดี ให้ส่วนงานต้นทางเป็นแนวปฏิบัติที่ดี จะทำให้ทุกคนในส่วนงานมีส่วนร่วมในการคัดเลือกคนเด่น อย่างแท้จริง
๑๔. อยากให้ส่วนงานคัดเลือก คนดี คนเด่น ที่มีผลงานประจักษ์ มาจริงๆ / ไม่อยากให้ส่งมาเพื่อไม่ให้ส่วนงานเสียสิทธิ์ ทำให้ไม่คุ้มค่าในกระบวนการคัดเลือก