

เกณฑ์การประเมินผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 7
(ลูกจ้างมหาวิทยาลัย)

สรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน (พนักงานมหาวิทยาลัย)

คะแนนเต็ม 100 คะแนน ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน คิดเป็น 80 คะแนน มาจาก

- 1.1 คุณภาพของงาน 70 คะแนน
- 1.2 ผลงานวิชาการ 10 คะแนน

องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะ คิดเป็น 20 คะแนน

- 3.1 สมรรถนะตามที่คณะฯ กำหนด 20 คะแนน

องค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนร้อยละ 80 ประเมินจากภาระงานตามตำแหน่งหน้าที่และงานอื่น ๆ (ถ้ามี) (พนักงานมหาวิทยาลัย) ดังนี้

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

พิจารณาจากตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งตกลงและเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่รับผิดชอบแต่ละงาน และหัวหน้าสำนักงาน โดยอ้างอิงความสำเร็จของงานตามตัวชี้วัด และ/หรือหลักฐานที่บ่งชี้ผลผลิต และผลลัพธ์ของงานอย่างเป็นรูปธรรม การกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายนั้นจะต้องอ้างอิงงานที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบ

เกณฑ์	คะแนน	รายละเอียด
1.คุณภาพงาน	70	1.1 ประเมินจาก KPI รายบุคคล
การคิดคะแนน คิดเทียบ บัญญัติไตรยางค์		1.2 ผู้บริหารประเมิน 70 คะแนน แบ่งเป็น (ประเมินตามสัดส่วนการปฏิบัติงานแต่ละงาน)
		1.2.1 คณบดี ประเมิน21.... คะแนน
		1.2.2 รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี ประเมิน ..28... คะแนน
		1.2.3 หัวหน้าสำนักงาน ประเมิน ...21.... คะแนน
		เกณฑ์การประเมิน งานตามภารกิจ ประเมินจากกรรมการประเมิน แบ่งเป็น 1) จำนวนภาระงานตามเป้าหมาย 5 คะแนน 2) ความถูกต้อง 5 คะแนน 3) ทันทเวลา 5 คะแนน
		<u>จำนวนภาระงานตามเป้าหมาย มีเกณฑ์ดังนี้</u> ระดับ 5 เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดร้อยละ 100 ของค่าเป้าหมายที่กำหนด ระดับ 4 เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ90 ของค่าเป้าหมายที่กำหนด ระดับ 3 เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ80 ของค่าเป้าหมายที่กำหนด ระดับ 0 เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดต่ำกว่าร้อยละ80 ของค่าเป้าหมายที่กำหนด

เกณฑ์	คะแนน	รายละเอียด																						
		<p><u>ความถูกต้อง</u> มีเกณฑ์ดังนี้</p> <p>ระดับ 5 เอกสารสมบูรณ์หรืองานไม่มีข้อผิดพลาด</p> <p>ระดับ 4 เอกสารสมบูรณ์หรืองานมีข้อผิดพลาดเล็กน้อย</p> <p>ระดับ 3 เอกสารหรืองานมีข้อผิดพลาดในระดับที่ยอมรับได้</p> <p>ระดับ 2 เอกสารหรืองานมีข้อผิดพลาดสูงกว่าระดับที่ยอมรับได้</p> <p>ระดับ 1 เอกสารหรืองานมีข้อผิดพลาดสูงกว่าระดับที่ยอมรับได้และส่งผลกระทบต่องาน</p> <p><u>ความทันเวลา</u> มีเกณฑ์ดังนี้</p> <p>ระดับ 5 ปฏิบัติหน้าที่ได้เร็วกว่ากำหนด</p> <p>ระดับ 4 ปฏิบัติหน้าที่ได้ทันตามกำหนดเวลา</p> <p>ระดับ 3 ปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่เป็นไปตามกำหนดเวลาโดยมีเหตุผลที่ยอมรับได้</p> <p>ระดับ 2 ปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นไปตามกำหนด</p> <p>ระดับ 1 ปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นไปตามกำหนดและส่งผลกระทบต่องาน</p>																						
2. ผลงานวิชาการ	10	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="549 846 1267 891">2.1 คู่มือปฏิบัติงาน งานวิเคราะห์/สังเคราะห์</th> <th data-bbox="1267 846 1469 891">คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="549 891 1267 987">1. มีการเสนอขออนุญาตจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน/งานวิเคราะห์ (3 บท) ต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ</td> <td data-bbox="1267 891 1469 987">6 คะแนน</td> </tr> <tr> <td data-bbox="549 987 1267 1084">2. มีคู่มือปฏิบัติงาน/งานวิเคราะห์ฉบับสมบูรณ์ (5 บท) (ผลงานที่นับได้จะต้องเป็นผลงานไม่เกิน 2 ปีการศึกษา)</td> <td data-bbox="1267 987 1469 1084">4 คะแนน</td> </tr> <tr> <td data-bbox="549 1084 1267 1218">3. มีการเสนอคู่มือปฏิบัติงาน/งานวิเคราะห์ (ฉบับ 5 บท) ต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อพิจารณาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ (ผลงานที่นับได้จะต้องเป็นผลงานไม่เกิน 2 ปีการศึกษา)</td> <td data-bbox="1267 1084 1469 1218">2 ต่อผลงาน</td> </tr> <tr> <td data-bbox="549 1218 1267 1352">4. มีการปรับแก้ไขคู่มือการปฏิบัติงาน/งานวิเคราะห์ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (ผลงานที่นับได้จะต้องเป็นผลงานไม่เกิน 2 ปีการศึกษา)</td> <td data-bbox="1267 1218 1469 1352">2 ต่อผลงาน</td> </tr> <tr> <td data-bbox="549 1352 1267 1449">5. มีการเผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงาน/งานวิเคราะห์ (ผลงานที่นับได้จะต้องเป็นผลงานไม่เกิน 2 ปีการศึกษา)</td> <td data-bbox="1267 1352 1469 1449">4 ต่อผลงาน</td> </tr> <tr> <th data-bbox="549 1449 1267 1494">2.2 งานวิจัยสถาบัน</th> <th data-bbox="1267 1449 1469 1494">คะแนน</th> </tr> <tr> <td data-bbox="549 1494 1267 1538">1. มีการเสนอขอรับทุนวิจัยต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ</td> <td data-bbox="1267 1494 1469 1538">2 คะแนน</td> </tr> <tr> <td data-bbox="549 1538 1267 1583">2. มีรายงานวิจัย (3 บท)</td> <td data-bbox="1267 1538 1469 1583">6 คะแนน</td> </tr> <tr> <td data-bbox="549 1583 1267 1628">3. มีร่างรายงานวิจัย (ฉบับ 5 บท)</td> <td data-bbox="1267 1583 1469 1628">4 คะแนน</td> </tr> <tr> <td data-bbox="549 1628 1267 1718">4. แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและจัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์</td> <td data-bbox="1267 1628 1469 1718">6 คะแนน</td> </tr> </tbody> </table> <p>** งานวิจัยสถาบัน คัดตามสัดส่วนการมีส่วนร่วมของผลงานวิจัย</p>	2.1 คู่มือปฏิบัติงาน งานวิเคราะห์/สังเคราะห์	คะแนน	1. มีการเสนอขออนุญาตจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน/งานวิเคราะห์ (3 บท) ต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ	6 คะแนน	2. มีคู่มือปฏิบัติงาน/งานวิเคราะห์ฉบับสมบูรณ์ (5 บท) (ผลงานที่นับได้จะต้องเป็นผลงานไม่เกิน 2 ปีการศึกษา)	4 คะแนน	3. มีการเสนอคู่มือปฏิบัติงาน/งานวิเคราะห์ (ฉบับ 5 บท) ต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อพิจารณาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ (ผลงานที่นับได้จะต้องเป็นผลงานไม่เกิน 2 ปีการศึกษา)	2 ต่อผลงาน	4. มีการปรับแก้ไขคู่มือการปฏิบัติงาน/งานวิเคราะห์ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (ผลงานที่นับได้จะต้องเป็นผลงานไม่เกิน 2 ปีการศึกษา)	2 ต่อผลงาน	5. มีการเผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงาน/งานวิเคราะห์ (ผลงานที่นับได้จะต้องเป็นผลงานไม่เกิน 2 ปีการศึกษา)	4 ต่อผลงาน	2.2 งานวิจัยสถาบัน	คะแนน	1. มีการเสนอขอรับทุนวิจัยต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ	2 คะแนน	2. มีรายงานวิจัย (3 บท)	6 คะแนน	3. มีร่างรายงานวิจัย (ฉบับ 5 บท)	4 คะแนน	4. แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและจัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์	6 คะแนน
2.1 คู่มือปฏิบัติงาน งานวิเคราะห์/สังเคราะห์	คะแนน																							
1. มีการเสนอขออนุญาตจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน/งานวิเคราะห์ (3 บท) ต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ	6 คะแนน																							
2. มีคู่มือปฏิบัติงาน/งานวิเคราะห์ฉบับสมบูรณ์ (5 บท) (ผลงานที่นับได้จะต้องเป็นผลงานไม่เกิน 2 ปีการศึกษา)	4 คะแนน																							
3. มีการเสนอคู่มือปฏิบัติงาน/งานวิเคราะห์ (ฉบับ 5 บท) ต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อพิจารณาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ (ผลงานที่นับได้จะต้องเป็นผลงานไม่เกิน 2 ปีการศึกษา)	2 ต่อผลงาน																							
4. มีการปรับแก้ไขคู่มือการปฏิบัติงาน/งานวิเคราะห์ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (ผลงานที่นับได้จะต้องเป็นผลงานไม่เกิน 2 ปีการศึกษา)	2 ต่อผลงาน																							
5. มีการเผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงาน/งานวิเคราะห์ (ผลงานที่นับได้จะต้องเป็นผลงานไม่เกิน 2 ปีการศึกษา)	4 ต่อผลงาน																							
2.2 งานวิจัยสถาบัน	คะแนน																							
1. มีการเสนอขอรับทุนวิจัยต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ	2 คะแนน																							
2. มีรายงานวิจัย (3 บท)	6 คะแนน																							
3. มีร่างรายงานวิจัย (ฉบับ 5 บท)	4 คะแนน																							
4. แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและจัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์	6 คะแนน																							

องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (20 คะแนน)

สามารถนำคะแนนที่ได้ในองค์ประกอบที่ 1 ข้อ 2 ส่วนที่เกิน 10 คะแนน สามารถนำมานับคะแนนในองค์ประกอบที่ 3 ได้

คำนิยาม	ความหมาย	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่แสดงออก	การให้คะแนน	คะแนนเต็ม
มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้รับบริการ (Student and Customer Focus)	ใส่ใจ และเข้าใจความ ต้องการความ คาดหวังของ ผู้เรียน ลูกค้ำ กลุ่มอื่น/ ผู้รับบริการทั้ง ในปัจจุบัน อนาคต และ มุ่งมั่นพัฒนา การปฏิบัติงาน ทุกพันธกิจสู่ ความเป็นเลิศ เพื่อตอบสนอง ความต้องการ และความ คาดหวัง	1. รับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ของ ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่ม อื่น/ผู้รับบริการและ นำมาใช้ในการ ปรับปรุง พัฒนา หลักสูตร การบริการ กระบวนการ เพื่อ ตอบสนองต่อความ ต้องการ และความ คาดหวัง 2. ให้บริการที่มี คุณภาพ <i>เหนือความ คาดหมาย</i> เพื่อให้ ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่ม อื่น/ ผู้รับบริการ มี ความพึงพอใจ และ ผูกพันกับ มหาวิทยาลัย	ผลการประเมินความ พึงพอใจ	นำคะแนนที่ได้จากข้อ 1 และ 2 มารวมกันแล้วหา ค่าเฉลี่ย และคิดเทียบ บัญญัติไตรยางค์	4
			1. ผลการประเมิน ความพึงพอใจการ ให้บริการรายบุคคล (โดยประเมินปีละ 1 ครั้ง (เดือน พฤษภาคม 2566) *การประเมินความ พึงพอใจรายบุคคล เฉพาะผู้รับบริการ ตามหน้าที่งานที่ เกี่ยวข้อง การผู้ประเมินควร แยกกลุ่มประเมิน **ตามตารางการ ประเมินแต่ละคน 1.กลุ่มให้บริการนิสิต 2. บริการอาจารย์ 3. ให้บริการเฉพาะ กลุ่ม (ชุด คณะกรรมการที่ ทำงานร่วมด้วย) 4. บริการอาจารย์ พิเศษ บริการ วิชาการ	1 .คะแนนประเมินความ พึงพอใจรายบุคคล ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องประเมิน จากผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร <u>2.1 กลุ่มให้บริการนิสิต</u> ประกอบด้วย งานบริการ การศึกษา งานพัฒนา นิสิต งานบริการระบบ สารสนเทศประเมินจาก <u>อาจารย์ 1 2 คะแนน และ นิสิต 3 คะแนน</u> <u>2.2 กลุ่มให้บริการ อาจารย์และเจ้าหน้าที่</u> ประกอบด้วย งาน นอกเหนือจาก ข้อ 2.1 ประเมินจาก อาจารย์ 5 คะแนน	
			2. ผลการประเมิน ความพึงพอใจการ ให้บริการในภาพรวม สำนักงาน (โดยประเมินปีละ 1 ครั้ง (เดือน พฤษภาคม 2566)	2. คะแนนประเมินความ พึงพอใจสำนักงานคณะฯ	

ค่านิยม	ความหมาย	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่แสดงออก	การให้คะแนน	คะแนนเต็ม
มุ่งเน้นนวัตกรรม (Innovation Focus)	การเปลี่ยนแปลงสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงหลักสูตร การบริการ กระบวนการ และ การปฏิบัติการ หรือ ประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อสร้างมูลค่าใหม่แก่ผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์อื่น/ ผู้รับบริการ/ องค์กร หรือ สร้างมูลค่าเพิ่มเชิงพาณิชย์ สังคม	1. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสวงหาแนวคิด วิธีการใหม่หรือเทคโนโลยีเพื่อประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร การบริการ กระบวนการ การปฏิบัติการ หรือ ประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์อื่น/ ผู้รับบริการ/ องค์กร หรือ การต่อยอดงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ ให้เกิดนวัตกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มเชิงพาณิชย์ สังคม 2. มีจิตนวัตกรรม (Innovative Minds) ไม่เรียนรู้สิ่งใหม่ ทำสิ่งใหม่ๆ แก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มองวิกฤติเป็นโอกาส แบบ Growth Mindset	งานพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน (แบบฟอร์ม ขั้นตอนการทำงาน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน) นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การนำสิ่งใหม่ ๆ อาจเป็นแนวความคิด หรือ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาตัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัย และได้ผลดีมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วยประหยัด เวลาและ แรงงานได้ด้วย	- ผลงาน 2 ชิ้น = 2 คะแนน - ผลงาน 1 ชิ้น = 1 คะแนน - มีการนำเสนอการปรับปรุงกระบวนการ/ นวัตกรรมต่อผู้บริหาร = 2 คะแนน <u>หลักฐาน</u> 1. วิธีการหรือเทคโนโลยี 2. หลักฐานการนำไปใช้ *นวัตกรรมเกิดขึ้นและเริ่มใช้ในปีการศึกษา 2565	4
มุ่งเน้นความสำเร็จ (Focus on Success)	การมุ่งเน้นอนาคต และการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กร เกิดความสำเร็จในระยะยาว	1. ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร 2. เข้าใจปัจจัยขับเคลื่อนพันธกิจองค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว 3. ความมุ่งมั่นต่อผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์อื่น/ ผู้รับบริการ	- การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของคณะ/ มหาวิทยาลัย เช่น การประชุม สัมมนา ที่จัดในระดับคณะฯ งานพระราชทานปริญญาบัตร และ กิจกรรมที่คณะฯ ระบุข้อความในเอกสารการประชุมว่านับได้	เข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 100 เท่ากับ 3 คะแนน หากต่ำกว่า 100 คิดเทียบ บัญญัติไตรยางค์	4

ค่านิยม	ความหมาย	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่แสดงออก	การให้คะแนน	คะแนนเต็ม		
		Recycle: การนำกลับมา ใช้ใหม่ Refuse: การปฏิเสธการใช้ และ Rethink: การคิดใหม่ 4. มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม/การพัฒนาชุมชนเป้าหมายของมหาวิทยาลัย	- การเป็นคณะกรรมการภายนอกคณะฯ (ปฏิบัติงานมากกว่า 3 เดือน) <u>หลักฐาน คำสั่งแต่งตั้ง</u> หรือ - การเป็นที่ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิวิทยากร <u>หลักฐาน หนังสือเชิญ หรือ ภาพถ่าย</u> หรือ -เป็นผู้ร่วม KM ผลงานนวัตกรรม	จำนวน 1 คำสั่ง = 1 คะแนน จำนวน 1 ครั้ง = 0.5 คะแนน ผู้ร่วม จำนวน 1 ครั้ง = 1 คะแนน ผู้นำการKM จำนวน 1 ครั้ง = 2 คะแนน			
จริยธรรมและความโปร่งใส (Ethics and Transparency)	ประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมสื่อสารอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาต่อเนื่องแบ่งปันข้อมูลที่ชัดเจน ถูกต้อง		จำนวนครั้งที่มาปฏิบัติงานหลัง 8.00 น และกลับก่อน 17.00 น. (จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน ข้อ 15)	แนวปฏิบัติ ให้บุคลากรสแกนลายนิ้วมือผ่านเครื่องสแกนลายนิ้วมือที่ประตูฝั่งตะวันออก ทุกวันทั้งเวลามาและเวลากลับ และหากบุคลากรลืมสแกนลายนิ้วมือให้ถือว่ามาสาย เกณฑ์การให้คะแนน พิจารณาจาก จำนวนครั้งที่มาปฏิบัติงานหลัง 8.00 น. (คิดเป็น 0.5) และกลับก่อน 17.00 (คิดเป็น 0.5) <table border="1" data-bbox="1098 1816 1385 2040"> <tr> <td>จำนวนครั้งที่มาสายเกิน 15 นาที และกลับก่อน (ครั้งต่อปี)</td> <td>คะแนน</td> </tr> </table>	จำนวนครั้งที่มาสายเกิน 15 นาที และกลับก่อน (ครั้งต่อปี)	คะแนน	3
จำนวนครั้งที่มาสายเกิน 15 นาที และกลับก่อน (ครั้งต่อปี)	คะแนน						

ค่านิยม	ความหมาย	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่แสดงออก	การให้คะแนน		คะแนนเต็ม
				ไม่เกิน 20 ครั้ง (เทียบบัญญัติไตรยางค์)	3.00	
				50 ครั้งขึ้นไป	0.00	
			- เข้าร่วมกิจกรรม/อบรมด้าน จริยธรรมและความโปร่งใส <u>หลักฐาน ภาพถ่าย</u> <u>รายงานการเข้าร่วมกิจกรรม</u>	เข้าร่วมได้ครั้งละ 1 คะแนน		1

ตารางการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานรายบุคคล

ลำดับที่	ผู้รับประเมิน	ผู้ตอบแบบประเมิน	รอบระยะเวลาการประเมิน
1	เสาวรส	นิสิต อาจารย์พิเศษ อาจารย์คณะ อื่น อาจารย์	นิสิต /อาจารย์พิเศษ/อาจารย์คณะอื่น ปีละ 1 ครั้ง เดือน พฤษภาคม 2566
2	อภิสราร	อาจารย์	ปีละ 1 ครั้ง เดือน พฤษภาคม 2566
3	ชนาภัทร	สโมสรมินิต อาจารย์	ปีละ 1 ครั้ง เดือน พฤษภาคม 2566
4	ปัญญาพร	อาจารย์	ปีละ 1 ครั้ง เดือน พฤษภาคม 2566
5	ณิชา	อาจารย์	ปีละ 1 ครั้ง เดือน พฤษภาคม 2566
6	ธรรมณชนก	กรรมการ KM ความเสี่ยง กลุ่มผู้รับบริการวิชาการที่จัดโดย คณะฯ	ปีละ 1 ครั้ง เดือน พฤษภาคม 2566 ตามโครงการที่จัด
7	บงกช	อาจารย์ อาจารย์พิเศษ อาจารย์ คณะอื่น	ปีละ 1 ครั้ง เดือน พฤษภาคม 2566
8	อนุกุล	อาจารย์	ปีละ 1 ครั้ง เดือน พฤษภาคม 2566
9	กมล	อาจารย์	ปีละ 1 ครั้ง เดือน พฤษภาคม 2566
10	ศิริจันทร์	อาจารย์	ปีละ 1 ครั้ง เดือน พฤษภาคม 2566
11	นานิญา	อาจารย์	ปีละ 1 ครั้ง เดือน พฤษภาคม 2566
12	วาสนา	อาจารย์	ปีละ 1 ครั้ง เดือน พฤษภาคม 2566
13	ศิริพร	อาจารย์	ปีละ 1 ครั้ง เดือน พฤษภาคม 2566