|  |
| --- |
| **Criteria 5 : Academic Staff** |
| **Req-5.8** | **:** | The programme to show that performance management including reward and recognition is implemented to assess academic staff teaching and research quality. |

**ผลการดำเนินงาน ระดับมหาวิทยาลัย**

มหาวิทยาลัยโดยงานสภาพนักงาน กองกลาง ดำเนินงานโดยสภาพนักงาน ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัยให้ดำเนินงานคัดเลือกอาจารย์ดีเด่นประจำปี 2566 และให้เป็นไปตามประกาศคณะการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง [หลักเกณฑ์ วิธีการ คัดเลือก อาจารย์ดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้](https://facsenate-general.mju.ac.th/wtms_documentDownload.aspx?id=NjgxMTY=) ณ วันที่ 18 มกราคม 2562 และบุคลารสายสนับสนุนวิชาการดีเด่น การดำเนินงานเป็นไปตามประกาศคณะการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง [หลักเกณฑ์ วิธีการ คัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้](https://facsenate-general.mju.ac.th/goverment/20111119104835_2011_general_facsenate/Doc_25650518110453_198455.pdf) ณ วันที่ 1 มีนาคม 2565 การดำเนินงานโดยงานสภาพนักงาน กองกลาง จัดทำแผน กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกฯ ตามประกาศคณะการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้

โดยผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นอาจารย์ดีเด่นแต่ละด้านของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ในแต่ละด้าน (อ้างอิง : 1.[ประกาศรายชื่ออาจารย์ดีเด่น](https://facsenate-general.mju.ac.th/goverment/20111119104835_2011_general_facsenate/Doc_25670307161846_633906.pdf) [และ2.ประกาศรายชื่อบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดีเด่น)](https://facsenate-general.mju.ac.th/goverment/20111119104835_2011_general_facsenate/Doc_25670307161726_842124.pdf) จะได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ โดยให้ได้รับโล่อาจารย์ดีเด่นแต่ละด้าน และใบประกาศเกียรติคุณ พร้อมทั้งเข็มกลัดเพชรแม่โจ้ โดยอธิการบดีมอบในวันไหว้ครูประจำปี และ[คณะกรรมการคัดเลือกอาจารย์ดีเด่นฯ](https://facsenate-general.mju.ac.th/goverment/20111119104835_2011_general_facsenate/Doc_25660321150724_814800.pdf) พิจารณาคัดเลือกอาจารย์ดีเด่นแต่ละด้าน และเสนอชื่ออาจารย์ดีเด่นด้านการเรียนการสอนเของมหาวิทยาลัย เสนอผลงานเข้ารับรางวัลเป็นอาจารย์ต้นแบบด้านการสอนสมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กร ระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย ควอท. และพิจารณาอาจารย์ดีเด่นแต่ละด้าน เข้าร่วมเสนอชื่อเข้ารับรางวัลเป็น[อาจารย์ดีเด่นแห่งชาติ ปอมท.](https://facsenate-general.mju.ac.th/goverment/20111119104835_2011_general_facsenate/Doc_25670307163805_715898.pdf) และบุคลากรสายสนับสนุนดีเด่นของมหาวิทยาลัย นำเสนอขื่อเป็น[บุคลากรสายสนับสนุนดีเด่นแห่งชาติ ปขมท.](https://facsenate-general.mju.ac.th/goverment/20111119104835_2011_general_facsenate/Doc_25670307163615_488629.pdf) ในระดับประเทศต่อไป โดยสภาพนักงานช่วยตรวจสอบเอกสารความครบถ้วนของผลงาน ประสานงานข้อมูล กรอกข้อมูล และจัดส่งเอกสารเสนอชื่อเป็นอาจารย์ดีเด่น และบุคลากรสายสนับสนุนดีเด่นดีเด่น เข้ารับรางวัลระดับประเทศระดับประเทศ มี[การประเมินกระบวนการคัดเลือกอาจารย์ดีเด่น](https://facsenate-general.mju.ac.th/goverment/20111119104835_2011_general_facsenate/Doc_25670307164312_255790.pdf) และมีการยกย่องบุคลากรสายสนับสนุนที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ในด้านสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัย และการให้บริการวิชาการในทุกปี ปีละหนึ่งครั้ง และได้เก็บ[ข้อมูลอาจารย์ดีเด่นลงไว้ในฐานข้อมูล](https://facsenate-general.mju.ac.th/goverment/20111119104835_2011_general_facsenate/Doc_25670307161237_177150.pdf)ในแต่ละปี

มหาวิทยาลัยมีการยกย่องข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ดีเด่นในทุกปี ปีละหนึ่งครั้ง โดยมหาวิทยาลัยจะมีการแต่งตั้ง[คณะทำงานเพื่อประสานการคัดเลือกข้าราชการ และลูกจ้างประจำดีเด่น](https://erp.mju.ac.th/openFile.aspx?id=NjIzMDU1&method=inline) และแต่งตั้ง[คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการ และลูกจ้างประจำดีเด่น](https://erp.mju.ac.th/openFile.aspx?id=NjIzMDU2&method=inline) โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกโดยใช้[หลักเกณฑ์เดียวกัน](https://erp.mju.ac.th/openFile.aspx?id=NjIzMDU0&method=inline)กับของข้าราชการ และลูกจ้างประจำดีเด่น โดยอนุโลม ตามหลักเกณฑ์ คุณสมบัติ การครองคน ครองตน ครองงาน และผลงานเป็นที่ประจักษ์ โดยคณะกรรมการคัดเลือกฯ จะส่งผลให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้พิจารณาคัดเลือกข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ประจำปี 256๖ จำนวน 1 คน โดยได้ทำ[หนังสือส่งไปยังกระทรวงการอุดมศึกษา](https://erp.mju.ac.th/openFile.aspx?id=NjIzMTEx&method=inline) วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม

โดยข้าราชการ หรือลูกจ้างประจำดีเด่น จะได้เข้าพิธีมอบเกียรติบัตร เข็มเชิดชูเกียรติ (ครุฑทองคำ) และหนังสือที่ระลึกในวันข้าราชการพลเรือน วันที่ 1 เมษายน ของทุกปี และได้รับการจัดสรรวงเงินเลื่อนค่าจ้างเพิ่มเติมจากส่วนกลาง ประจำปี และมหาวิทยาลัยจะได้มีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการและลูกจ้างประจำดีเด่น ที่ได้รับการคัดเลือกจากมหาวิทยาลัยเข้ารับใบประกาศเกียรติบัตร เข็มเพชรแม่โจ้ ในวันไหว้ครูประจำปี พร้อมกับอาจารย์ดีเด่น และสายสนับสนุนดีเด่น

ทั้งนี้ในส่วนของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ดีเด่น จะดำเนินการส่งข้อมูลรายชื่อเพื่อให้ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการนำบุคคลที่ได้รับรางวัลมาเผยแพร่ หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หรือมีการบูรณาการในเรื่องที่ได้รับรางวัลต่อไป

การบริหารจัดการผลการประเมินนั้น มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นในการตอบแทนตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยมหาวิทยาลัยกำหนดไว้ภายใต้หลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยกำหนดรายละเอียดภาระงานภายใต้ 4 พันธกิจ (การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม) รวมถึงภาระงานอื่นที่เป็นการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวรวมถึงการขับเคลื่อนผลการดำเนินงานของหลักสูตรด้วย นอกเหนือจากนั้น ยังพิจารณาถึงสมรรถนะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมหาวิทยาลัยกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินแตกต่างกันไปตามตำแหน่ง ทั้งนี้ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับบริบทของส่วนงานแล้วนั้น ได้กำหนดให้ส่วนงานดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของส่วนงานด้วย ภายใต้กรอบแนวทางที่มหาวิทยาลัยกำหนด ไม่ว่าจะเป็นค่าน้ำหนักการประเมิน ตัวชี้วัดการประเมิน ลำดับการประเมิน การแจ้งผลการประเมิน การบริหารวงเงิน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย

และเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วนั้น มหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน และยังกำหนดให้ส่วนงานดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ของส่วนงานด้วย เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาความเหมาะสมและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อนึ่ง มหาวิทยาลัยยังมีช่องทางอุทธรณ์ร้องทุกข์ ในกรณีที่บุคลากรที่มีความขับข้องหมองใจจากเหตุแห่งการประเมินการปฏิบัติงานด้วย ทั้งนี้ หากมีประเด็นการอุทธรณ์ร้องทุกข์ที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการของมหาวิทยาลัยแล้วนั้น มหาวิทยาลัยจะนำข้ออุทธรณ์ร้องทุกข์นั้น มาพิจารณาในการทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ในส่วนของการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานนั้น กำหนดให้ผลการประเมินเป็นข้อมูลลับเฉพาะบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์การประเมินตามที่ ก.พ.อ. ได้กำหนดไว้ โดยบุคลากรสามารถเข้าดูผลการประเมินได้เฉพาะของตนเอง[ผ่านเวปไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล](http://personnel.mju.ac.th/edoc/rules/22211.pdf)

นอกเหนือจากการบริหารค่าตอบแทนตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีแล้วนั้น ยังได้มีการตอบแทนในรูปแบบของการยกย่องและการให้รางวัลต่างๆ ด้วย เพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากร โดยในส่วนที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและการขับเคลื่อนหลักสูตร เช่น การคัดเลือกบุคลากรประเภทวิชาการเป็นอาจารย์ดีเด่นของมหาวิทยาลัยประจำปี โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัยและนวัตกรรม ด้านบริการวิชาการ และด้านทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยผู้ที่ได้รับการคัดเลือกนั้น จะได้รับการยกย่องเชิดชู พร้อมเข้ารับโล่และใบประกาศเกียรติคุณในวันไหว้ครูประจำปี และยังได้รับการพิจารณาจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษในปีการประเมินผลให้กับผู้ได้รับการปฏิบัติงานนั้น ๆ

**5.8 การบริหารจัดการผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้รางวัลและการยอมรับ**

คณะผลิตกรรมการเกษตร ได้ดำเนินการประเมินความดีความชอบ การให้รางวัล ยกย่อง และเพิ่มขวัญและกำลังใจบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

**1) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี**

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีระบบการประเมินความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างประจำปี ซึ่งมีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ประเภทได้แก่ หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนลูกจ้างประจำ และหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย เอกสารอ้างอิง 6.6.1 โดยมอบหมายให้คณะเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์เพื่อประเมินผลการปฏิบัติของบุคลากร ดังต่อไปนี้

1. คณะผลิตกรรมการเกษตร ได้กำหนดหลักเกณฑ์สัดส่วนและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของสายวิชาการและสายสนับสนุน ประจำปี 2567 เพื่อให้บุคลากรของคณะยึดถือและปฏิบัติ เอกสารอ้างอิง 6.6.2

2 มีระบบการจัดทำข้อตกลงระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา โดยจะมีการจัดทำข้อตกลงหนึ่งครั้งต่อปี

3. มีการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

4. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของคณะ โดยคณะกรรมการกลั่นกรองประกอบไปด้วยตัวแทนของแต่ละหลักสูตร เพื่อทำหน้าที่กลั่นกรองผลการปฏิบัติงานพร้อมทั้งรับรองผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อประกอบการเลื่อนค่าจ้างและเงินเดือนประจำปี ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

4.1 คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน ชุดที่ 1 ทำหน้าที่ กลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานภาระงานตามพันธกิจด้านการสอน และภาระงานขับเคลื่อนส่วนงาน มิติที่ 1 ยุทธศาสตร์ (SPO)

4.2 คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน ชุดที่ 2 ทำหน้าที่ กลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานภาระงานตามพันธกิจด้านการวิจัย และภาระงานขับเคลื่อนส่วนงาน มิติที่ 3 ความเป็นนานาชาติ (Internation)

4.3  คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน ชุดที่ 3 ทำหน้าที่ กลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานภาระงานตามพันธกิจด้านการบริการวิชาการ และภาระงานขับเคลื่อนส่วนงาน มิติที่ 4 พลิกโฉมมหาวิทยาลัย (Reinventing)

4.4 คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน ชุดที่ 4 ทำหน้าที่กลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานภาระงานตามพันธกิจด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภาระงานขับเคลื่อนส่วนงาน มติที่ 5 ลดรายจ่ายเพิ่มรายได้ (Income) และมิติ 6 มิติของส่วนงาน

5. โดยนำผลการพิจารณาเสนอให้คณะกรรมการประจำคณะผลิตกรรมการเกษตร รับรองผล

**2) การยกย่อง เชิดชู บุคลากรผู้มีผลงานดีเด่น**

**ด้านการวิจัย และบริการวิชาการ**

คณะผลิตกรรมการเกษตร มีการยกย่องเชิดชู ให้รางวัล บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรของคณะ โดยได้จัดทำหลักเกณฑ์การยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่นด้านวิจัยและบริการวิชาการ ของคณะผลิตกรรมการเกษตร ประจำปี 2567 (ประกาศหลักเกณฑ์) ซึ่งได้กำหนดไว้ 3 ประเภท ได้แก่ 1) ประเภทนักวิจัยยอดเยี่ยม (อย่างใดอย่างหนึ่ง) 2) ประเภทนักวิจัยดีเด่น (อย่างใดอย่างหนึ่ง) 3) ประเภทบุคลากรด้านบริการวิชาการ และประกาศหลักเกณฑ์ผู้ที่ทำคุณประโยชน์ให้กับคณะผลิตกรรมการเกษตร ประจำปี 2567 พร้อมทั้งประกาศผลการคัดเลือกผู้ที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ (ประกาศผลการคัดเลือก) นอกจากนั้น คณะได้มีการยกย่องเชิดชู คณาจารย์ และบุคลากร ที่ได้รับรางวัลในด้านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ โดยมีการแสดงความยินดีและเชิดชูเกียรติไว้ในเว็บไซต์
เฟสบุ๊กของคณะ เป็นต้น

**ด้านการบริหารงาน**

- คณะผลิตกรรมการเกษตร ดำเนินการคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนดีเด่นในระดับ

มหาวิทยาลัย ประจำปี 2567 โดยมีหลักเกณฑ์มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบริการดีเด่น 2) ด้านบริหารดีเด่น 3) ด้านบริการวิชาชีพดีเด่น แบ่งเป็น 2 กรณี ได้แก่ กรณีตำแหน่งซึ่งไม่ใช่นักวิจัย และกรณีตำแหน่งนักวิจัย 4) ด้านนวัตกรรมดีเด่น 5) ลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้มีผลงานดีเด่น (ลูกจ้างประจำและพนักงานส่วนงาน) ซึ่งคณะได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. แจ้งเวียนหนังสือการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่นไปยังหลักสูตร และให้หลักสูตรเสนอรายชื่อบุคลากรดีเด่นมายังคณะ
2. นำเข้าพิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะพิจารณา
3. คณะดำเนินการเสนอชื่อบุคลากรดังกล่าว จัดส่งไปยังมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ 2567 คณะผลิตกรรมการเกษตร เสนอชื่อบุคลากรเป็นตัวแทนในนามของคณะสำหรับคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดีเด่นทั้งหมด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านบริการดีเด่น ได้แก่ นางสาวนวลทิพย์ ชัยลิ้นฟ้า และด้านบริการวิชาชีพดีเด่น กรณีตำแหน่งซึ่งไม่ใช่นักวิจัย ได้แก่ นายสันต์ชัย มุกดา

**3) ด้านขวัญและกำลังใจ**

คณะได้มีมติการจัดสรรดอกผลกองทุนคณะผลิตกรรมการเกษตร เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรในคณะ ซึ่งปีงบประมาณ 2567 ดังต่อไปนี้ มติการพิจารณาจัดสรรดอกผลกองทุนคณะผลิตกรรมการเกษตร เอกสารอ้างอิง 6.6.7 และยังมีอีกหลายกิจกรรมที่คณะได้สนับสนุนและเป็นสวัสดิการให้แก่บุคลากร ดังรายละเอียดพอสังเขป ดังต่อไปนี้

1. จัดสรรทุนเพื่อการศึกษาของบุตรบุคลากรจำนวนเงินไม่เกิน 30,000 บาท ซึ่งหลักเกณฑ์การคัดเลือกอยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการ เอกสารอ้างอิง 6.6.8 เพื่อแสดงถึงความโปร่งใส
2. จัดสรรเป็นสวัสดิการร่วมบำเพ็ญกุศลศพบุคลากรและญาติ (บิดา มารดา คู่สมรส และบุตรบุคลากร) รายละไม่เกิน 5,000 บาท
3. จัดสรรเป็นสวัสดิการร่วมบำเพ็ญกุศลศพนักศึกษาในสังกัดคณะผลิตกรรมการเกษตร รายละไม่เกิน 4,000 บาท เป็นต้น
4. สนับสนุนกิจกรรมของคณะ และเป็นสวัสดิการแก่บุคลากร ดังนี้
	1. กิจกรรมการแข่งขันกีฬาบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยประจำปี โดยมีค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรม ได้แก่ ค่าเสื้อกีฬา ค่าเสื้อเดินขบวน (ตามจำนวนบุคลากร) ค่าสวัสดิการนักกีฬา และเงินรางวัลสำหรับนักกีฬาที่ได้เหรียญในการแข่งขัน โดยพิจารณาตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้อยู่ในดุลยพินิจของประธานกองทุน
	2. กิจกรรมสานสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร โดยมีค่าใช้จ่ายในการ
	จัดกิจกรรม ได้แก่ ค่าอาหาร ค่าอาหารว่างเครื่องดื่ม ค่าของขวัญ ของรางวัล เครื่องไทยทานและค่าตอบแทน ค่าใช้สอย และค่าวัสดุที่ใช้ในกิจกรรม โดยพิจารณาตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้อยู่ในดุลยพินิจของประธานกองทุน
	3. กิจกรรมประชาสัมพันธ์ส่วนงานและการจัดโครงการงานเกษตรแม่โจ้ โดยมีค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรม จำนวนไม่เกิน 50,000 บาท หรือโดยพิจารณาตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้อยู่ในดุลยพินิจของประธานกองทุน
	4. กิจกรรมเพื่อสังคมและกิจกรรมการแสดงไมตรีจิต และกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การร่วมแข่งขันโบว์ลิ่ง การบริจาคของขวัญวันเด็ก และอื่น ๆ โดยพิจารณาตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้อยู่ในดุลยพินิจของประธานกองทุน
	5. กิจกรรมโครงการร้านค้าสวัสดิการคณะผลิตกรรมการเกษตร โดยมีค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรม ได้แก่ ชั้นวางสินค้า และผลิตภัณฑ์ของคณะ โดยพิจารณาตามความเหมาะสม ตลอดจนถึงค่าวัสดุ อุปกรณ์ในการดำเนินงาน จำนวนไม่เกิน 50,000 บาท ทั้งนี้ให้อยู่ในดุลยพินิจของประธานกองทุน
	6. หากมีกิจกรรมหรือรายจ่ายที่จำเป็น เช่น การจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ การจัดโครงการต่าง ๆ และต้องให้กองทุนสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้เสนอขอรับการสนับสนุนเป็นครั้ง ๆ ไป ทั้งนี้ หากวงเงินค่าใช้จ่ายไม่เกิน 50,000 บาท ให้อยู่ในดุลยพินิจของประธานคณะกรรมการกองทุน