



แคว้นขอนแก่น

เอกสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ภายในมหาวิทยาลัยทักษิณ

ปีที่ 3 ฉบับที่ 17
โครงการจำหน่าย

สินค้าอุปโภคบริโภคราคาพิเศษ

คณะอนุกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยทักษิณ
วิทยาเขตสงขลา จะจัดโครงการจำหน่ายสินค้า
อุปโภคบริโภคราคาพิเศษ ณ ลานอเนกประสงค์
มหาวิทยาลัยทักษิณ ในวันศุกร์ที่ 29 พ.ค. 41
ตั้งแต่เวลา 16.00 - 20.00 น.

ผู้สนใจจะขายสินค้าติดต่อขอรับใบสมัคร
ได้ที่ งานการเจ้าหน้าที่ ชั้น 2 อาคาร 7
มหาวิทยาลัยทักษิณ ระหว่างวันที่ 18 - 26
พฤษภาคม 2541

จึงขอเชิญบุคลากรทุกท่านซื้อสินค้าดังกล่าว
ได้ตามวัน เวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอเชิญร่วมทำบุญ โครงการปรับทุกข์ผูกมิตร

จังหวัดสงขลา กำหนดทอดผ้าป่าใน
โครงการปรับทุกข์ผูกมิตร ในวันที่ 22
พฤษภาคม 2541 ณ โรงเรียนบ้านท่ามะปราง
ต. ท่าชะมวง อ.รัตภูมิ จ.สงขลา

จึงขอเชิญบุคลากรของมหาวิทยาลัยทักษิณ
ร่วมเป็นเจ้าภาพทอดผ้าป่าสามัคคีในครั้งนี้
โดยรวบรวมสิ่งมอบที่สำนักงานเลขานุการ
คณะ / สำนัก ภายในวันที่ 20 พฤษภาคม
2541 เพื่อจะได้ดำเนินการต่อไป

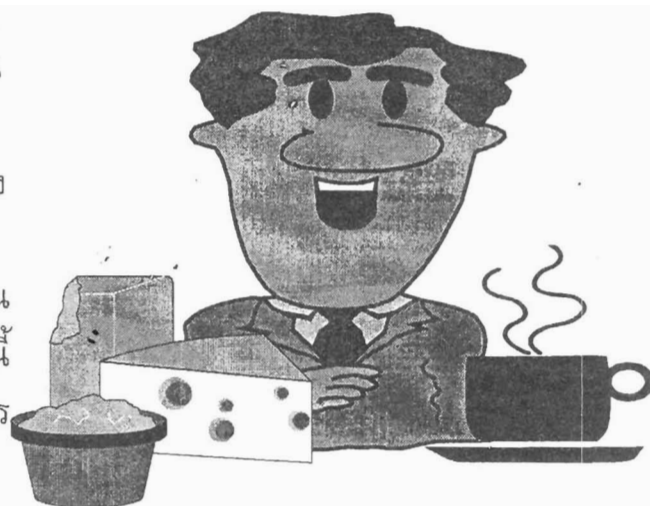
ประจำวัน 13 พฤษภาคม 2541

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

จัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร

สำนักงานเสริมศึกษาและบริการสังคม
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กำหนดจัดโครงการ
ฝึกอบรม หลักสูตร "ศิลปะของนักบริหารในการ
บังคับบัญชาและความเป็นเลิศในการให้บริการ"
รุ่นที่ 96 ระหว่างวันที่ 25-26 มิถุนายน 2541
ณ ห้องมโนราห์ โรงแรมเซาท์เทอิร์นสตาร์
อ. เมือง จ. สุราษฎร์ธานี โดยจัดให้แก่ผู้บริหาร
ระดับต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน ตลอดจน
ผู้สนใจทั่วไปในอัตราค่าลงทะเบียนคนละ
2,000 บาท

ผู้สนใจสมัครได้ที่ สำนักเสริมศึกษาและ
บริการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ภายใน วันที่ 1 มิถุนายน 2541



ทุนการศึกษา

รัฐบาลอิตาลีมีความประสงค์ที่จะให้ทุนการศึกษาแก่นักศึกษาไทยในระดับการศึกษา graduate และ post-graduate ในปีการศึกษา ช่วงฤดูร้อนปี ค.ศ. 1999

ผู้สนใจส่งจดหมายแสดงความจำนง พร้อมทั้งประวัติส่วนตัว และหลักฐานการศึกษา ไปยังสถานเอกอัครราชทูตอิตาลีประจำประเทศไทย 399 ถนนนางลิ้นจี่ หุ่่งมหาเมฆ กรุงเทพฯ 10120 โทร. 2854090-3 ภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2541

ทุนการศึกษา- ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาลที่จัดสรรให้สำนักงานคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ ตามความต้องการของส่วนราชการต่าง ๆ ไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ ประจำปี 2540-2541 (ทุนบุคคลทั่วไป)

ผู้สนใจสมัครสอบขอทราบรายละเอียด และขอพิมพ์แบบฟอร์มการสมัครไปถ่ายสำเนาได้ที่งานประชาสัมพันธ์ ม. ทักษิณ

มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ในยุคข่าวสาร

ตามที่ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จะจัดประชุมวิชาการเรื่อง "มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ในยุคข่าวสาร" วันที่ 14 - 15 พฤษภาคม 2541 ณ สถาบันทักษิณคดีศึกษา นั้น จึงขอเชิญผู้สนใจเข้าฟังการประชุม ตามรายละเอียดดังนี้

14 พฤษภาคม 2541

- เวลา 09.00 น. - อธิการบดีเปิดการประชุม
- เวลา 09.30 - 10.00 น. - อ.ปรีชา "การพัฒนาหลักสูตรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ในยุคข่าวสาร" โดย ศ. ศรีสุรางค์ พูลทรัพย์
รศ.ดร. เพ็ญแข วัจนสุนทร ผศ.ดร. บันลือ ถิ่นพังงา
ผศ.วิโชค มุกตมณี
- เวลา 13.00 - 16.00 น. - เสวนาหัวข้อดังนี้
 - คุณสมบัติของบัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่พึงประสงค์
 - กรอบโครงสร้างหลักสูตรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
 - วิทัศน์ ทัศนคติ ปรัชญา อุดมคติของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมฯ

15 พฤษภาคม 2541

- เวลา 09.00 - 15.00 น. - ประชุมหัวข้อ "พัฒนาหลักสูตร" ของภาควิชา
- เวลา 15.15 - 16.00 น. - ภาควิชาเสนอผลการประชุม
- เวลา 16.00 น. - ปิดการประชุม



การเรียกตำแหน่งประธานาธิบดี สาธารณรัฐมอริเชียส

กระทรวงการต่างประเทศ แจ้งว่า
สำนักทำเนียบประธานาธิบดี สาธารณรัฐ
มอริเชียส ขอให้ใช้คำว่า "His Excel-
lency" นำหน้าชื่อ หรือตำแหน่งทางการของ
ประธานาธิบดีสาธารณรัฐมอริเชียส โดยให้ใช้
เพียงคำว่า "The President of the Republic"
หรือ "Mr. President" แล้วแต่กรณีตามที่อยู่
ดังนี้

Mr. Cassam Uteem, G.C.S.K.

President of the Republic of Mauritius

State House

Mauritius

จึงแจ้งมาเพื่อทราบทั่วกัน



รับสมัครอาจารย์

มหาวิทยาลัยทักษิณ รับสมัครอาจารย์
ระดับ 4 จำนวน 1 อัตรา สังกัดภาควิชา
ภาษาไทยและภาษาตะวันออก คณะมนุษย
ศาสตร์และสังคมศาสตร์ รายละเอียดดังนี้
คุณวุฒิ - มีวุฒิปริญญาโทสาขาภาษามลายู
หรือภาษาศาสตร์ (เน้นภาษามลายู)

* ผู้สนใจติดต่อสอบถามรายละเอียดและ
สมัครได้ที่ งานการเจ้าหน้าที่ ชั้น 2 อาคาร
7 ตั้งแต่บัดนี้ถึงวันที่ 15 มิถุนายน 2541

แจ้งให้ทราบ

กรมตำรวจแจ้งว่า มูลนิธิความหวังใหม่ของ
ชาวไทย ไม่มีพฤติการณ์อื่นซ่อนเร้นที่ดำเนินผิด
กฎหมายแต่อย่างใด ได้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล
ถูกต้องตามกฎหมาย มีวัตถุประสงค์และการดำเนิน
การไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดี
ของประชาชน ตามที่ได้รับเรื่องร้องเรียนจึงไม่เป็น
ความจริง

จึงแจ้งมาเพื่อทราบทั่วกัน

สำรวจข้อมูลความสนใจ

ร่วมเป็นเจ้าของหุ้นบริษัท

บางจากฯ

กระทรวงการคลังจะสำรวจการดำเนินการ
เรื่อง การกระจายหุ้นบริษัทบางจากฯ เพิ่มอีก
31 % ให้แก่ ประชาชน หรือจะขายให้กับต่างชาติ
รายเดียว ซึ่งจะนำมากำหนดนโยบายเกี่ยวกับ
การกระจายหุ้นของบริษัทบางจากฯ ตามข้อตกลง
IMF ได้ระบุให้มีการกระจายหุ้นตั้งแต่เดือน
มิถุนายน 2541

ผู้สนใจจะให้ข้อมูลดังกล่าวขอรับแบบฟอร์ม
กรอกข้อมูลได้จาก งานประชาสัมพันธ์
มหาวิทยาลัยทักษิณ



ระบบการบริหารบุคคลในมหาวิทยาลัย* การเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่กำลังจะเริ่มต้น

โดย.. ศ.นพ. วิจารณ์ พานิช

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ สภามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

๘ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐกำลังจะเปลี่ยนฐานะไปเป็นองค์กรที่ไม่ใช่ส่วนราชการ แต่อยู่ในกำกับของรัฐ เพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขเงินกู้จากธนาคารพัฒนาเอเชีย ซึ่งกำหนดให้รัฐบาลไทยต้องปรับปรุงฐานะสถาบันอุดมศึกษาไม่ให้เป็นส่วนราชการภายใน 5 ปี และตามร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่กำลังจัดทำกันอยู่ มีการกำหนดให้ปรับปรุงฐานะของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ไม่เป็นส่วนราชการ แต่อยู่ในกำกับของรัฐ

การเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ของอุดมศึกษาไทยกำลังเริ่มขึ้นแล้ว

เป็นการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่คุณูปการต่อสังคมอย่างใหญ่หลวง หากคนในวงการอุดมศึกษาจะช่วยกันทำให้การเปลี่ยนแปลงนี้นำไปสู่คุณภาพ ประสิทธิภาพ และการยกระดับของอุดมศึกษา ให้รับใช้สังคมและมวลชนได้ดียิ่งขึ้น

ยิ่งกว่านั้น หากจัดได้ถูกต้องเหมาะสม การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้จะก่อผลดีต่อบุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างถาวร

ในการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล จะต้องมีการ "ออกแบบ" ระบบใหญ่ ๓ ระบบคือ

1. ระบบการบริหารการเงิน
2. ระบบการบริหารด้านวิชาการและการวิจัย
3. ระบบการบริหารงานบุคคล

ระบบการบริหารงานบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากมาย ซึ่งตามความเห็นของผู้เขียน พอจะเปรียบเทียบระบบเก่ากับระบบใหม่ได้ตามตารางต่อไปนี้



ประเด็น	ระบบเก่า	ระบบใหม่
1. องค์กรกลางบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยของรัฐ	คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) และ อ.ก.ม. ต่าง ๆ	ไม่มี แต่ละมหาวิทยาลัยมีระบบของตนเอง และแตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่นได้
2. กฎระเบียบ	เหมือนกันหมดในทุกมหาวิทยาลัย	แตกต่างกันได้ ตามความเหมาะสม และกฎระเบียบสำหรับต่างหน่วยงาน ต่างภารกิจ อาจแตกต่างกันได้ภายในมหาวิทยาลัยเดียวกัน
3. เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ	เหมือนกันหมดทั้งประเทศ	แตกต่างกันได้ ในต่างมหาวิทยาลัย และแตกต่างกันได้ในต่างหน่วยงานของมหาวิทยาลัยเดียวกัน
4. เงินเดือนเมื่อเริ่มเข้าทำงาน	คิดตามคุณวุฒิ หรือปริญญา ไม่ตีค่าประสบการณ์	คิดตามตำแหน่งหรือภารกิจที่รับผิดชอบ โดยคำนึงถึงประสบการณ์ด้วย
5. ภารกิจ ข้อกำหนดภารกิจ ความรับผิดชอบ (Job Description) ของแต่ละตำแหน่งหน้าที่	เหมือนกันหมดทั้งประเทศ	แตกต่างกันได้แม้ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน แต่ต่างหน่วยงาน
6. ความก้าวหน้าของบุคลากร	ต่ำ ทั้งสายอาจารย์ สาย ข. และสาย ค. ลักษณะงานปิดกันกันเอง โดยเฉพาะบุคลากรสาย ข. และ สาย ค. ไม่มีโอกาสเติบโตได้อย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน	จะมีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้นในทุกสาย เพราะแรงจูงใจสูงขึ้น และมีการเปิดโอกาส และกระตุ้นให้ต้องรับผิดชอบงาน และใช้ความคิดริเริ่มมากขึ้น

ประเด็น	ระบบเก่า	ระบบใหม่
7. บุคลากรสายบริหาร ธุรการ และช่วยวิชาการ	อยู่ภายใต้ระบบที่บุคลากรสาย อาจารย์แสดงบทบาทเหนือ กว่า	มีความรับผิดชอบเต็มที่ใน ภารกิจตามสายงานที่กำหนด ไว้ จึงมีโอกาสก้าวหน้าสูงกว่า หากมีความสามารถและผล งาน
8. การเข้าสู่ตำแหน่งหน้าที่ ระดับสูง หรือหัวหน้า หน่วยงาน	ตามอาวุโส เน้นการไต่เต้า ตามสายงาน	เน้นการสรรหาผู้มีความ สามารถสูงเข้ามาดำรงตำแหน่ง และมีสัญญาไม่ยาวนานนัก เช่น 3- 4 ปี แต่หากผลงานดีก็ต่อ สัญญาได้
9. การจ้างงาน	ถาวร หลังผ่านการทดลอง ปฏิบัติราชการแล้ว	ไม่ถาวร มีสัญญาเป็นช่วงๆ 1-5 ปี
10. ความมั่นคงของบุคลากร	มั่นคงโดยแทบไม่มีเงื่อนไข	มั่นคงแบบมีเงื่อนไข คือต้อง มีผลงานดี
11. ลักษณะของการรับผิดชอบงาน	เป็นไปตามสายการบังคับ บัญชา	เป็นไปตามข้อกำหนดภารกิจ (Job Description) การตัดสินใจและความรับผิดชอบเสร็จ สิ้นอยู่ภายในบุคลากรคนเดียว เป็นส่วนใหญ่
12. การตรวจสอบประเมินผล งาน	เน้นการตรวจสอบตามขั้นตอน การทำงาน (pre-audit)	เน้นการตรวจสอบภายหลัง (post-audit) เน้นที่คุณภาพ ของผลงาน และประสิทธิภาพ ของการทำงาน (performance audit)

ประเด็น	ระบบเก่า	ระบบใหม่
13. ความเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นหรือบุคลากรอื่นภายในมหาวิทยาลัย	เชื่อมโยงผ่านผู้บังคับบัญชา ระดับสูง ลักษณะการทำงานมีลักษณะหน่วยใครหน่วยมัน	มีการเชื่อมโยงประสานงานในทุกระดับ เพื่อให้บุคลากรแต่ละคนมีผลงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ
14. จำนวนบุคลากรประจำ	มากจนเห็นได้ชัดเจนว่าเป็นระบบที่ไม่มีประสิทธิภาพ	จะลดลงอย่างมาก อาจเหลือไม่ถึงครึ่งในระยะยาว โดยจะมีการจ้างเหมาให้หน่วยงานภายนอกทำงานมากขึ้น

ในความเห็นของผู้เขียน การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะก่อผลดีต่อบุคลากรของมหาวิทยาลัยหากมองในภาพกว้าง และในระยะยาว คนมหาวิทยาลัยจะมีโอกาสมีชีวิตการทำงานที่ก่อความก้าวหน้าให้แก่ตนเองมากขึ้น ดึงศักยภาพของตนเองออกมาใช้ได้มากขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อส่วนรวม

ที่มีความเห็นเช่นนี้ ก็เพราะผู้เขียนมีความเห็นว่า ระบบการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีข้อบกพร่องสูงมาก เป็นระบบที่ทำให้คนเก่งใจลง หรือทำให้คนฉลาดไม่ค่อยมีโอกาสใช้ความสามารถของตนทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมและแก่ตนเองหรือทำให้คนที่มีความขยันขันแข็งในการทำงานกลายเป็นคนเฉื่อยชาเข้าขามเย็นขาม

ในระบบการบริหารงานบุคคลแบบใหม่ เรื่องที่ ค่อนข้างอยู่ในระบบอยู่แล้ว กังวลใจที่สุดก็คือ ตนจะได้รับความเป็นธรรมหรือความยุติธรรมหรือไม่ ใครจะมาเป็นผู้ประเมิน ทำอย่างไรจะได้ผู้ประเมินที่มีคุณธรรม และมีระบบประเมินที่มีความยุติธรรม

ความวิตกกังวลนี้สะท้อนแนวความคิดแบบเส้นตรง มองที่อำนาจ ผู้ประเมินมีอำนาจเหนือผู้ถูกประเมิน ซึ่งเป็นแนวคิดที่ล้าสมัย สังคมปัจจุบันซับซ้อนและไม่เป็นเส้นตรง จุดที่สำคัญคือระบบตรวจสอบ (accountability) ที่มีการป้อนกลับ (feedback) ซึ่งกันและกัน ซึ่งหมายความว่าผู้มีหน้าที่ประเมินจะต้องถูกตรวจสอบผลงาน ตัวระบบประเมินก็ต้องถูกตรวจสอบ และจะต้องเปิดเผยผลการตรวจสอบในลักษณะของคุณภาพและประสิทธิภาพของผลงานต่อสาธารณชน ผลงานของมหาวิทยาลัยในที่นี้คือ คุณภาพและจำนวนของบัณฑิตระดับต่างๆ คุณภาพและจำนวนของผลงานวิจัย ผลงานบริการวิชาการต่อชุมชน การทำหน้าที่ชั้นนำสังคม เป็นต้น

ระบบบริหารงานบุคคล จะต้องสอดคล้องกับระบบบริหารงานรวมของทั้งมหาวิทยาลัย และสอดคล้องกับระบบส่งเสริมตรวจสอบอุดมศึกษาทั้งระบบ คือจะต้องมองการบริหารบุคคลที่ความสัมพันธ์เชิงระบบ มองหาวิธีการสร้างความสัมพันธ์เชิงส่งเสริม ให้คนในระบบไม่เฉื่อยชา มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน และในเวลาเดียวกันผลงานก็ก่อผลตอบแทนอย่างสมเหตุสมผล มีระบบที่ผู้บริหารก็ถูกตรวจสอบที่ผลงานเหมือนกัน ผู้บริหารจะต้องใช้ระบบความรู้ความสามารถและผลงาน (merit system) มิฉะนั้นก็อยู่ไม่ได้

ในช่วงเวลาเปลี่ยนผ่านจากระบบเก่าไปเป็นระบบใหม่ จะต้องให้ความมั่นใจว่าบุคลากรในระบบเดิมมีทางเลือกจะอยู่ในระบบเดิมก็ได้ หรืออยู่ในระบบใหม่ก็ได้ แต่อาจจะต้องมีเงื่อนไขด้านเวลา ว่าจะต้องตัดสินใจภายในเวลาที่ปี และจะต้องเข้าใจว่าเราต้องการไปสู่ระบบใหม่ ดังนั้น ระบบใหม่จะให้ผลประโยชน์แก่บุคลากรมากกว่า ภายใต้เงื่อนไขว่าบุคลากรเหล่านั้นพร้อมที่จะ พัฒนาตนเอง พัฒนากทีม พัฒนางาน และถูกตรวจสอบการทำงานและผลงาน

ข้อด้อยที่สุดของระบบปัจจุบัน คือการเป็นองค์กรแนวตั้ง เน้นความสัมพันธ์เชิงอำนาจบังคับบัญชา เป็นองค์กรที่ไม่ค่อยเกิดการเรียนรู้ บุคลากรไม่ค่อยเรียนรู้ คนที่มีศักยภาพสูงความสามารถสูงภายในตน เมื่ออยู่ในระบบราชการภายในมหาวิทยาลัยนานเข้า จะหมดศักยภาพหมดไฟไปเป็นส่วนใหญ่ เป็นระบบที่ทำให้หลายคนมากกว่าสร้างคน ระบบใหม่ที่เรามุ่งหวัง เป็นระบบแห่งการเรียนรู้ บุคลากรแต่ละคนมีความรับผิดชอบเฉพาะตัวสูง มีความสัมพันธ์แนบชิดมากกว่าแนวตั้ง มีการประเมินผลงานในทุกระดับ ทั้งประเมินผลงานของบุคคลและหน่วยงานระดับต่างๆ

การประเมินผลงาน (performance audit) คือกลไกที่สำคัญที่สุดในการปฏิรูประบบราชการ นี่คือข้อสรุปสำคัญที่สุดจากผลงานวิจัยปรับภาคราชการ ที่สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ให้ทุนแก่สำนักงาน ก.พ. และนักวิชาการกลุ่มหนึ่ง ดำเนินการวิจัยเพื่อหาทางให้เกิดการเคลื่อนไหวไปสู่การปรับภาคราชการทั้งระบบ

คนโดยทั่วไปมักกลัวการประเมิน กลัวถูกกลั่นแกล้ง กลัวความไม่ยุติธรรม กลัวไปต่างๆ นานา นี่คือการเข้าใจผิดในความเป็นจริงแล้ว การประเมินเป็นกลไกช่วยพัฒนาบุคลากร ช่วยทำให้แต่ละคนได้รู้จักตัวเองมากขึ้น หาทางปรับปรุงตนเองได้ดียิ่งขึ้น

การประเมินเฉพาะในระดับตัวบุคคลเป็นคณาจารย์ไม่เพียงพอ จะต้องมีการประเมินระดับหน่วยงาน คือประเมินผลงานของทีมงานร่วมด้วย การประเมินผลงานในภาพรวมเช่นนี้จะช่วยเป็นเครื่องส่งเสริมให้คนคิดกว้างขึ้น ไม่คิดเฉพาะสร้างผลงานของตนเองแต่จะต้องช่วยเหลือเกื้อกูลเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่นในทีมด้วย เพื่อให้ผลงานของทีมในภาพรวม มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

การประเมินไม่ว่าระดับบุคคล หรือระดับหน่วยงาน จะต้องต้องมีข้อกำหนดภารกิจ (job description) เป็นตัวกำหนด โดยกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจนให้ประเมินได้ง่าย

การประเมินมีทั้งประเมินภายใน และการประเมินภายนอก การประเมินภายในสำหรับ ระดับบุคคล หมายถึง การประเมินตนเอง สำหรับระดับหน่วยงาน หมายถึง การประเมินโดยบุคคลหรือกลไกภายในหน่วยงาน การประเมินภายในควรเป็นกลไกปกติของการทำงาน แต่การประเมินภายในอย่างเดียว ไม่เพียงพอ ต้องมีการประเมินจากภายนอกด้วย

การประเมินจะต้องมีทั้งเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงพัฒนาคนและงาน (formative evaluation) และมีเป้าหมายเพื่อใช้ในการให้คุณให้โทษแก่บุคคล และ/หรือ ทีมงานด้วย (summative evaluation) การให้คุณให้โทษมีทั้งการเลื่อนเงินเดือน ให้โบนัส ให้รางวัล เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การต่อสัญญาจ้าง เป็นต้น

บุคลากรในมหาวิทยาลัย ทั้งที่อยู่ในสาย ก.สาย ข และสาย ค ต้องการโลกทัศน์ใหม่ จิตวิญญาณใหม่ ที่มองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสมองการที่มหาวิทยาลัยจะออกจากระบบราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล เป็นโอกาสที่จะได้ทำงานเต็มศักยภาพของตนเองมากขึ้น มองเห็นว่าเราจะต้องช่วยกันสร้างสรรค์ระบบใหม่ ที่จะเอื้อต่อประโยชน์ส่วนรวมมากขึ้น ในขณะที่เดียวกัน ก็เป็นระบบที่เอื้อต่อประโยชน์ส่วนบุคคลมากขึ้นด้วย