



สำเนาฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานการประชุม โทร.2024

ที่ มอ 001/1096

วันที่ 22 มิถุนายน 2561

เรื่อง ร่างประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่องการกำหนดคุณสมบัติและอัตราการจ่ายค่าตอบแทน
วิชาชีพให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งนิติกร พ.ศ.

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ด้วยที่ประชุมที่มบริหาร ในคราวประชุมครั้งที่ 75(7/2561) เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2561 ได้พิจารณาร่างประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่องการกำหนดคุณสมบัติและอัตราการจ่ายค่าตอบแทนวิชาชีพให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งนิติกร พ.ศ. แล้ว ที่ประชุมเห็นว่ามหาวิทยาลัยควรพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนวิชาชีพในเชิงระบบทั้งมหาวิทยาลัย รวมถึงวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นในการจ่ายค่าตอบแทนวิชาชีพในแต่ละตำแหน่งโดยให้สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอธิการบดีจะนำประเด็นดังกล่าวหารือกับรองอธิการบดีฝ่ายบริหารและการเงิน สำหรับประเด็นการจ่ายค่าตอบแทนวิชาชีพให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งนิติกร อธิการบดีจะหารือในรายละเอียดกับรองอธิการบดีฝ่ายกฎหมายและบริการวิชาการอีกครั้งหนึ่ง

ทั้งนี้ ที่ประชุมได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้ว แต่ในบางเรื่องมหาวิทยาลัยยังปฏิบัติงานในรูปแบบเดิม มหาวิทยาลัยควรมีแนวคิดในการดำเนินงานในรูปแบบใหม่ ๆ เช่น ผู้ที่จะได้รับค่าตอบแทนวิชาชีพจะพิจารณาตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และภาระงานดังกล่าวจะต้องบรรลุตามเป้าหมาย เป็นต้น

2. มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดระบบหรือมาตรการในการทบทวนคุณสมบัติ หลักเกณฑ์เหตุผลความจำเป็นของการจ่ายค่าตอบแทนวิชาชีพในแต่ละตำแหน่งโดยกำหนดระยะเวลาในการทบทวนที่เหมาะสม เช่น ทุก ๆ 2 ปี เป็นต้น สำหรับการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ของผู้ที่จะได้รับค่าตอบแทนวิชาชีพมหาวิทยาลัยไม่จำเป็นจะต้องอิงกับระบบราชการในทุก ๆ เรื่อง หากมหาวิทยาลัยเห็นว่าเรื่องใดดำเนินการแล้วเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยสามารถกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยเองได้

3. พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งนิติกรที่จะได้รับค่าตอบแทนวิชาชีพจะต้องมีภาระงานที่เหมาะสม และมหาวิทยาลัยเห็นว่ามีเหตุผลความจำเป็นในการจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าว

4. เนื่องจากในปัจจุบันส่วนราชการอื่น ๆ มีการขยายอัตราของตำแหน่งนิติกรมากขึ้น เช่น ศาล เป็นต้น ทำให้มีการดึงบุคลากรตำแหน่งนิติกรจากระบบราชการอื่น ๆ เข้าสู่ระบบของศาลมากขึ้น ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงควรมีมาตรการในการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่ในระบบของมหาวิทยาลัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป และได้แนบเรื่องเดิมมาพร้อมนี้ด้วยแล้ว



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิวัติ แก้วประดับ)

รักษาการแทนอธิการบดี

สำเนาเรียน อธิการบดี

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและการเงิน

รองอธิการบดีฝ่ายกฎหมายและบริการวิชาการ



สำเนาฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานการประชุม โทร.2024

ที่ มอ 001/1097

วันที่ 22 มิถุนายน 2561

เรื่อง ร่างประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่องเงินยืมทดรองจ่ายของมหาวิทยาลัย พ.ศ.

เรียน ผู้อำนวยการกองคลัง

ด้วยที่ประชุมทีมบริหาร ในคราวประชุมครั้งที่ 75(7/2561) เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2561 ได้พิจารณาร่างประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่องเงินยืมทดรองจ่ายของมหาวิทยาลัย พ.ศ. แล้ว ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้แก้ไขข้อ 9 จากเดิม “การยืมเงินแต่ละประเภท กำหนดวงเงินยืมแต่ละครั้ง ตั้งแต่ 2,000 บาทขึ้นไป” เป็น “การยืมเงินแต่ละประเภท กำหนดวงเงินยืมแต่ละครั้ง ตั้งแต่ 1,000 บาทขึ้นไป” และให้นำร่างประกาศฯ ดังกล่าวเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) พิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป และได้แนบเรื่องเดิมมาพร้อมนี้ด้วยแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัติ แก้วประดับ)

รักษาการแทนอธิการบดี

สำเนาเรียน รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและการเงิน



สำเนาฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานการประชุม โทร.2024

ที่ มอ 001/1098

วันที่ 22 มิถุนายน 2561

เรื่อง การโอนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ และพนักงานเงินรายได้ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2561

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ด้วยที่ประชุมทีมบริหาร ในคราวประชุมครั้งที่ 75(7/2561) เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2561 ได้พิจารณาเรื่องการโอนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ และพนักงานเงินรายได้ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2561 แล้ว ที่ประชุมมีมติ ดังนี้

1. เห็นชอบการปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์ในประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ การเพิ่มค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2554 ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

เดิม	แก้ไข / เปลี่ยนแปลง
ข้อ 3 - ครั้งปีแรก หมายความว่า ระยะเวลาดังแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม - ครั้งปีหลัง หมายความว่า ระยะเวลาดังแต่วันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน - ครั้งปีที่แล้วมา หมายความว่า ระยะเวลาค้างครั้งปีแรกหรือ ครั้งปีหลังที่ผ่านมาแล้วแต่กรณี	<u>เปลี่ยนแปลงเป็น</u> “รอบปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาดังแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2560 ถึง 30 กันยายน 2561
ข้อ 6 - การเพิ่มค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เพิ่มปีละ 2 ครั้ง คือ วันที่ 1 เมษายน และวันที่ 1 ตุลาคม	<u>เปลี่ยนแปลงเป็น</u> - การโอนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เลื่อนปีละ 1 ครั้ง คือวันที่ 1 ตุลาคม
ข้อ 7 - การเพิ่มค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เพิ่มได้ครั้งละไม่เกินร้อยละ 5 ของค่าจ้างที่ได้รับอยู่เดิม ทั้งนี้ ไม่เกินวงเงิน เพิ่มค่าจ้างของแต่ละหน่วยงาน	<u>เปลี่ยนแปลงเป็น</u> - การโอนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เลื่อนได้ครั้งละไม่เกินร้อยละ 10 ของค่าจ้างที่ได้รับอยู่เดิม ทั้งนี้ ไม่เกินวงเงินเพิ่มค่าจ้างของแต่ละหน่วยงาน
ข้อ 10 - พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเพิ่ม ค่าจ้างในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังนี้	<u>เปลี่ยนแปลงเป็น</u> - พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเพิ่ม ค่าจ้างในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังนี้

เดิม	แก้ไข / เปลี่ยนแปลง
(1) ในครั้งปีที่แล้วมามีผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 (2) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัย ที่หนักกว่า โทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่หรือความผิดที่ ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงานของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ (3) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า สองเดือน (4) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุอันควร (5) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้าทำงานมาแล้ว เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนหรือได้ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อย กว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย (6) ในครั้งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยในประเทศหรือ ต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าสี่เดือน (7) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกิน จำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเพิ่มค่าจ้างหรือ ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนด (8) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลา ไม่เกินยี่สิบสามวันแต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (6) และวันลา ดังต่อไปนี้ (ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมือง เมกกะประเทศซาอุดีอาระเบียเฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับ ค่าจ้างระหว่างลา (ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่า คราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ (ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติ ราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจาก การปฏิบัติราชการตามหน้าที่ (จ) ลาพักผ่อน (ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล (ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศการ นับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัว	(1) ในรอบปีที่แล้วมามีผลการประเมินการปฏิบัติงานไม่ต่ำ กว่าร้อยละ 60 (2) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัย ที่หนักกว่า โทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่หรือความผิดที่ ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงานของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ (3) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่าสี่เดือน (4) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุอันควร (5) ในรอบปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้าทำงานมาแล้ว เป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือนหรือได้ปฏิบัติงานมาแล้วไม่ น้อยกว่าแปดเดือนก่อนถึงแก่ความตาย (6) ในรอบปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยในประเทศหรือ ต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าแปดเดือน (7) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาป่วย ลากิจเกิน 18 ครั้ง หรือมาทำงานสายต้องไม่เกิน 18 ครั้ง หรือจำนวนวันลา ป่วย ลากิจรวมกันต้องไม่เกิน 45 วัน แต่ไม่รวมถึงวันลา ดังต่อไปนี้ (ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมือง เมกกะประเทศซาอุดีอาระเบียเฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับ ค่าจ้างระหว่างลา (ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่า คราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน ทำการ (ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงาน ตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ (จ) ลาพักผ่อน (ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล (ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ (ซ) ลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตรสิบห้าวันทำการ การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

เดิม	แก้ไข / เปลี่ยนแปลง
ให้นับเฉพาะวันทำการ	
ข้อ 17 - ในกรณีที่แล้วมาถ้าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เพิ่มค่าจ้าง แต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ 1 เมษายน หรือ 1 ตุลาคม ให้ผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจสั่งเพิ่มค่าจ้าง สั่งเพิ่มค่าจ้างให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินช่วยเหลือในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่ความตาย โดยมีผลในวันที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นถึงแก่ความตาย	<u>เปลี่ยนแปลงเป็น</u> - ในรอบปีที่แล้วมาถ้าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อน หรือในวันที่ 1 ตุลาคม ให้ผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน สั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้น เพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินช่วยเหลือ ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่ความตาย โดยมีผลในวันที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นถึงแก่ความตาย
ข้อ 20 - พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเพิ่มค่าจ้างเนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ ตามข้อ 10 แต่อธิการบดีพิจารณาเห็นสมควรเพิ่มค่าจ้างให้ โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษให้อธิการบดีพิจารณาสั่งเพิ่มค่าจ้างเป็นกรณีพิเศษได้ไม่เกินร้อยละสอง กรณีผู้ได้รับอนุญาตให้ไปและกลับจากลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ตามประกาศ เรื่องหลักเกณฑ์การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังนี้ (1) กลับมาปฏิบัติราชการมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาน้อยกว่าสี่เดือน หรือ (2) กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการในวันที่สอง หรือวันเปิดทำการวันแรกของเดือนธันวาคม หรือเดือนมิถุนายน เนื่องจากวันที่หนึ่งและวันถัดไปของเดือน ธันวาคม หรือเดือนมิถุนายน ตรงกับวันหยุดราชการ หรือ (3) มีเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการในรอบปีที่แล้วมาน้อยกว่าสี่เดือนแต่ไม่น้อยกว่าสามเดือน (นับรวมวันหยุดราชการ) ในกรณีข้างต้นอธิการบดีพิจารณาแล้วว่าเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนและมีผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระดับดีมากหรือดีเด่น จึงจะมีสิทธิได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างได้ไม่เกินร้อยละสอง	<u>เปลี่ยนแปลงเป็น</u> - พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือน เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ ตามข้อ 10 แต่อธิการบดีพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้ โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษให้อธิการบดีพิจารณาสั่งเพิ่มค่าจ้างเป็นกรณีพิเศษได้ไม่เกินร้อยละสอง กรณีผู้ได้รับอนุญาตให้ไปและกลับจากลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ตามประกาศ เรื่องหลักเกณฑ์การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ดังนี้ (1) กลับมาปฏิบัติราชการมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาน้อยกว่าแปดเดือน หรือ (2) กลับมาปฏิบัติงานในวันที่สอง หรือวันเปิดทำการวันแรกของเดือนมิถุนายน เนื่องจากวันที่หนึ่งและวันถัดไปของเดือนมิถุนายนตรงกับวันหยุดราชการ หรือ (3) มีเวลาปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาน้อยกว่าแปดเดือนแต่ไม่น้อยกว่าหกเดือน (นับรวมวันหยุดราชการ) ในกรณีข้างต้นอธิการบดีพิจารณาแล้วว่าเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนและมีผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระดับดีมากหรือดีเด่น จึงจะมีสิทธิได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างได้ไม่เกินร้อยละสอง
ข้อ 22 - ให้มหาวิทยาลัยจัดสรรวงเงินเพิ่มค่าจ้าง ดังนี้ (1) การเพิ่มค่าจ้างไม่เกินวงเงินที่ได้รับจัดสรรของพนักงาน	<u>เปลี่ยนแปลงเป็น</u> - ให้มหาวิทยาลัยจัดสรรวงเงินเพิ่มค่าจ้าง ดังนี้ (1) การเลื่อนเงินเดือนไม่เกินวงเงินที่ได้รับจัดสรรของ

เดิม	แก้ไข / เปลี่ยนแปลง
มหาวิทยาลัยแต่ละกลุ่มที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ 1 มีนาคม และวันที่ 1 กันยายน (2) การเพิ่มค่าจ้างแต่ละครั้งให้เพิ่มค่าจ้างได้ไม่เกินร้อยละ หกของค่าจ้าง การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเพิ่ม ค่าจ้างถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท	พนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละกลุ่มที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ 1 กันยายน (ไม่นับรวมพนักงานมหาวิทยาลัยที่จะเกษียณ ณ วันที่ 1 ตุลาคม) (2) การเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกิน ร้อยละสิบของเงินเดือน การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการ เลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

2. เห็นชอบการปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์ในประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่องการ จ่ายค่าตอบแทนพิเศษของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ได้รับอัตราค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง พ.ศ. 2555 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

เดิม	แก้ไข / เปลี่ยนแปลง
ข้อ 4 - การเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ ให้เพิ่มปีละ 2 ครั้ง โดยเบิกจ่ายในอัตราไม่เกินร้อยละ 6 ของค่าจ้างที่ ได้รับอยู่เดิม ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2556 เป็นต้นไป	<u>เปลี่ยนแปลงเป็น</u> - การเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ ให้เพิ่มปีละ 1 ครั้ง โดยเบิกจ่ายในอัตราไม่เกินร้อยละ 10 ของค่าจ้างที่ ได้รับอยู่เดิมเฉพาะวันที่ 1 ตุลาคม 2561

3. เห็นชอบการปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์ในระเบียบมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยการ บริหารงานบุคคลพนักงานเงินรายได้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 ดังนี้

เดิม	แก้ไข / เปลี่ยนแปลง
ข้อ 15 - การเพิ่มค่าจ้างประจำปีให้เพิ่มค่าจ้างปีงบประมาณ ละ 2 ครั้ง อัตราการเพิ่มค่าจ้าง หลักเกณฑ์และ วิธีการเพิ่มค่าจ้างให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการ พนักงานเงินรายได้หน่วยงานกำหนด	<u>เปลี่ยนแปลงเป็น</u> - การเพิ่มค่าจ้างของพนักงานเงินรายได้ให้เพิ่ม ค่าจ้างปีงบประมาณละ 1 ครั้ง สำหรับหลักเกณฑ์ และวิธีการต่าง ๆ ให้คณะ/หน่วยงานเป็นผู้กำหนด เอง

ทั้งนี้ เพื่อให้การเพิ่มค่าจ้างของพนักงานเงินรายได้ ณ วันที่ 1 ตุลาคม เป็นไปด้วยความ รวดเร็วและทันต่อการเบิกจ่าย

4. การจัดสรรวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2561 อธิการบดีขอหารือรายละเอียดในประเด็นการจัดสรรวงเงินสำหรับการเลื่อน เงินเดือนดังกล่าวกับรองอธิการบดีที่เกี่ยวข้องอีกครั้งหนึ่ง

ทั้งนี้ ให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) เพื่อทราบ
ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป และได้แนบเรื่องเดิมมาพร้อมนี้ด้วยแล้ว



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิวัติ แก้วประดับ)

รักษาการแทนอธิการบดี

สำเนาเรียน อธิการบดี

รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ



สำเนาฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานการประชุม โทร.2024

ที่ มอ 001/1099

วันที่ 22 มิถุนายน 2561

เรื่อง การประเมินคุณภาพภายใน ปีการศึกษา 2560

เรียน หัวหน้าสำนักงานประกันคุณภาพ

ด้วยที่ประชุมทีมบริหาร ในคราวประชุมครั้งที่ 75(7/2561) เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2561 ได้พิจารณาเรื่องการประเมินคุณภาพภายใน ปีการศึกษา 2560 แล้ว ที่ประชุมมีมติ ดังนี้

1. เห็นชอบร่างเกณฑ์คุณสมบัติ จำนวนกรรมการ และค่าตอบแทนคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน ปีการศึกษา 2560 ตามที่เสนอ โดยค่าใช้จ่ายในการประเมิน (ค่าตอบแทนประธานกรรมการประเมิน ค่าเดินทาง ค่าที่พัก ของคณะกรรมการ เบิกจ่ายตามระเบียบกระทรวงการคลัง) เบิกจ่ายจากเงินรายได้ ส่วนกลาง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีงบประมาณ 2561 หมวดเงินอุดหนุนการจัดกิจกรรมประกันคุณภาพ การศึกษา ข้อ 3.7 สำนักงานประกันคุณภาพเป็นผู้รับผิดชอบ และสำหรับค่าเลี้ยงรับรองคณะกรรมการประเมิน ให้หน่วยงานที่รับการประเมินเป็นผู้รับผิดชอบ

2. เห็นชอบการประเมินคุณภาพภายในระดับวิทยาเขตตามระบบ EdPEx ปีการศึกษา 2560 ในช่วงวันที่ 1 - 15 ตุลาคม 2561 โดยขอให้ทุกวิทยาเขตจัดทำ SAR 7 หมวดตามเกณฑ์ EdPEx ภายใน วันที่ 31 สิงหาคม 2561 เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการประเมิน และขอให้เตรียมความพร้อมสำหรับการประเมิน ในช่วงเวลาดังกล่าว โดยสำนักงานประกันคุณภาพจะประสานงานกับคณะกรรมการประเมินเพื่อกำหนด วันประเมินและแจ้งไปยังรองอธิการบดีวิทยาเขตต่าง ๆ ทราบอีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้ ขอให้สำนักงานประกันคุณภาพ ชี้แจงทำความเข้าใจรายละเอียดการจัดทำเอกสารการประเมิน เพื่อให้แต่ละวิทยาเขตสามารถจัดทำเอกสาร เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. เห็นชอบการประเมินคุณภาพภายในระดับมหาวิทยาลัยตามระบบ EdPEx ปีการศึกษา 2560 ระหว่างวันที่ 29 - 30 ตุลาคม 2561 สำหรับกำหนดการ/กิจกรรมการประเมิน และรายชื่อคณะกรรมการ ประเมิน สำนักงานประกันคุณภาพจะแจ้งให้ทราบอีกครั้งหนึ่ง

4. เห็นชอบแนวทางการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพ ดังนี้

4.1 การประเมินคุณภาพระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์ CUPT QA

- อบรม/สัมมนา ให้ความรู้อาจารย์ประจำหลักสูตร

- ในปีการศึกษา 2562 ทุกหลักสูตรที่ดำเนินการตามระบบ CUPT QA จะต้องได้รับ

การประเมินโดยการ Site Visit จากคณะกรรมการภายนอก โดย ทปอ.

- หลักสูตรที่เป็นหลักสูตรนานาชาติจะต้องรับการประเมินโดยสำนักงาน AUN (ประเมิน AUN QA Inter)

4.2 การประเมินคุณภาพภายในระดับคณะ ตามเกณฑ์ EdPEX

- จัดกิจกรรมให้ความรู้แก่คณะในการเขียนรายงาน การประเมินตนเองตามเกณฑ์ EdPEX การจัดทำแผนพัฒนา

- กิจกรรม QA สัญจร ไปยังคณะ/วิทยาเขตเพื่อขับเคลื่อนประเด็นการดำเนินการตามเกณฑ์ EdPEX ในการนำคณะเข้าสู่ EdPEX200

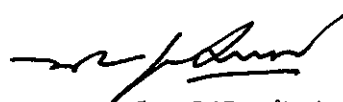
4.3 การประเมินคุณภาพภายในระดับมหาวิทยาลัย ตามเกณฑ์ EdPEX

- ให้ความรู้แก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยโดยมีหัวข้อ ดังนี้

- Leadership System
- Process Management
- Strategic Planning
- Human Resource
- ลูกค้า (Branding)

ทั้งนี้ ให้นำเรื่องการประเมินคุณภาพภายใน ปีการศึกษา 2560 เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) เพื่อทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป และได้แนบเรื่องเดิมมาพร้อมนี้ด้วยแล้ว



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัติ แก้วประดับ)

รักษาการแทนอธิการบดี

สำเนาเรียน รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ



สำเนาฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานการประชุม โทร.2024

ที่ มอ 001/1100

วันที่ 22 มิถุนายน 2561

เรื่อง การติดตามผลการดำเนินการตามรายงานผลการตรวจสอบงบการเงินของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

เรียน หัวหน้าผู้ตรวจสอบ หน่วยตรวจสอบภายใน

ด้วยที่ประชุมทีมบริหาร ในคราวประชุมครั้งที่ 75(7/2561) เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2561 ได้รับทราบเรื่องการติดตามผลการดำเนินการตามรายงานผลการตรวจสอบงบการเงินของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน แล้ว ซึ่งหากวิทยาเขตใดมีประเด็นที่ได้ดำเนินการชี้แจงตามข้อเสนอแนะ หรือมีความคับข้องใจเพิ่มเติม ขอให้แจ้งไปยังหน่วยตรวจสอบภายในเพื่อดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป และได้แนบเรื่องเดิมมาพร้อมนี้ด้วยแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัติ แก้วประดับ)

รักษาการแทนอธิการบดี

สำเนาเรียน รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและการเงิน

รองอธิการบดีวิทยาเขตหาดใหญ่

รองอธิการบดีวิทยาเขตปัตตานี

รองอธิการบดีวิทยาเขตภูเก็ต

รองอธิการบดีวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

รองอธิการบดีวิทยาเขตตรัง



สำเนาฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานการประชุม โทร.2024

ที่ มอ 001/1148

วันที่ 28 มิถุนายน 2561

เรื่อง การหรือการบริหารงานของทีมงานบริหารชุดใหม่

เรียน อธิการบดี

ด้วยที่ประชุมทีมงานบริหาร ในคราวประชุมครั้งที่ 75(7/2561) เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2561 ได้หารือการบริหารงานของทีมงานบริหารชุดใหม่ แล้ว ที่ประชุมได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยแยกเป็น 2 ประเด็น สรุปได้ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การบริหารงานของทีมงานบริหาร

การแต่งตั้งรองประธานที่ประชุมทีมงานบริหาร

1. ที่ประชุมขอแต่งตั้งรองอธิการบดีฝ่ายบริหารและการเงิน เป็นรองประธานที่ประชุมทีมงานบริหาร

การแต่งตั้งกรรมการและคณะทำงานชุดต่าง ๆ

1. การแต่งตั้งกรรมการยุทธศาสตร์ ซึ่งจะทำหน้าที่กำกับ ติดตามและขับเคลื่อนเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งเชื่อมโยงการทำงานระหว่างทีมงานบริหาร ซึ่งถือเป็นกรรมการยุทธศาสตร์กลางของทีมงานบริหารที่สามารถแปลงแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยไปสู่แผนการดำเนินงานระดับคณะ/หน่วยงาน และวิทยาเขตได้ โดยมีอบหมายให้รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและนโยบาย ภาระณะดำเนินการต่อไป

2. การแต่งตั้งกรรมการพัฒนาวิทยาเขต โดยมีอธิการบดีเป็นประธาน จะทำงานประสานและเชื่อมโยงกันระหว่างวิทยาเขตในมิติที่จะทำให้เกิดการพัฒนาวิทยาเขตในภาพรวม ซึ่งอธิการบดีสามารถหารือกับวิทยาเขตได้โดยตรง รวมทั้งการขับเคลื่อนการดำเนินงานในบางเรื่องที่เป็นปัญหาหรือข้อขัดข้องภายในวิทยาเขต และในหลาย ๆ ประเด็นที่วิทยาเขตจำเป็นต้องมีการดูแลเป็นการเฉพาะเรื่อง และมีความต้องการทรัพยากรเป็นพิเศษ และวิทยาเขตสามารถที่จะตัดสินใจร่วมกับอธิการบดีและทีมงานบริหารในภาพรวมได้ ซึ่งในการดำเนินการบางเรื่องอาจจะส่งต่อไปกับทีมยุทธศาสตร์ดำเนินการต่อไป

3. การแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งได้ดำเนินการแต่งตั้งไปแล้ว โดยจะมีองค์ประกอบ คือ รองคณบดีฝ่ายแผน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนในระดับคณะ/หน่วยงาน และวิทยาเขต ซึ่งในอนาคตการจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัย การขับเคลื่อนแผนต่าง ๆ มหาวิทยาลัยจะไม่ได้ดำเนินการเพียงฝ่ายเดียว แต่จะมีคณะทำงานดังกล่าวร่วมดำเนินการ

ทั้งนี้ กรรมการและคณะทำงานชุดต่าง ๆ จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และไม่เกิดช่องว่างในการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ทำให้เกิดการเชื่อมโยงกันระหว่างคณะ หน่วยงาน วิทยาเขต และมหาวิทยาลัยในภาพรวม

การจัดประชุมทีมบริหาร

1. การประชุมทีมบริหารควรมีระเบียบวาระการประชุมที่เป็นวาระประจำ คือ วาระที่เป็นข้อแนะนำหรือประเด็นที่สภามหาวิทยาลัยต้องการให้มหาวิทยาลัยดำเนินการ ซึ่งอธิการบดีจะต้องนำประเด็นข้อเสนอแนะดังกล่าวหารือในที่ประชุมทีมบริหาร ก่อนจะนำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกเดือน ซึ่งจะเป็นการช่วยตรวจสอบข้อมูลในเบื้องต้นว่ามีการมอบหมายให้รองอธิการบดีแต่ละฝ่ายหรือทีมบริหารไปดำเนินการเรื่องใดบ้าง จึงอยากจะให้มหาวิทยาลัยดำเนินการเป็นเชิงระบบที่ชัดเจน

2. การนำเสนอวาระเชิงนโยบายต่อสภามหาวิทยาลัย รองอธิการบดีหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรจะนำเสนอข้อมูลในที่ประชุมทีมบริหารก่อนเสนอสภามหาวิทยาลัย เพื่อขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปปรับปรุงจะทำให้การเสนอข้อมูลต่อสภามหาวิทยาลัยมีความสมบูรณ์ที่สุด

3. การจัดระเบียบวาระการประชุมทีมบริหารที่ผ่านมาวาระการประชุมส่วนใหญ่จะเป็นวาระที่จะนำเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ซึ่งยังไม่มีวาระการหารือเกี่ยวกับเชิงนโยบายของทีมบริหาร ดังนั้น ในการประชุมทีมบริหารควรมีวาระเชิงนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานของมหาวิทยาลัยประมาณ 1 ชั่วโมง นอกจากนั้นเป็นวาระอื่น ๆ ที่ทีมบริหารจำเป็นจะต้องพิจารณา แต่ทั้งนี้หากเรื่องใดไม่มีประเด็นให้ทีมบริหารพิจารณาหรือเป็นวาระที่เบ็ดเสร็จแล้วให้นำเข้าสู่ที่ประชุม ก.บ.ม.ได้เลย

โครงสร้างมหาวิทยาลัย

1. เนื่องจากมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานะภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมาประมาณเกือบ 2 ปีแล้ว มีเรื่องทีมมหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการ เช่น โครงสร้างของมหาวิทยาลัย การบริหารงานบุคคล ระบบ PSU System เป็นต้น หากมหาวิทยาลัยไม่เร่งดำเนินการในอนาคตอาจจะดำเนินการได้ยากขึ้น จึงควรจะมีการวางแผน วางกรอบเวลาให้ชัดเจนเพื่อให้แนวคิดต่าง ๆ เกิดเป็นรูปธรรม

2. เนื่องจากขณะนี้มหาวิทยาลัยบริหารตามโครงสร้างเดิม จึงทำให้การทำงานของรองอธิการบดีกลางและรองอธิการบดีวิทยาเขตขนาดใหญ่ยังไม่มี ความชัดเจน ซึ่งที่ผ่านมาวิทยาเขตขนาดใหญ่ยังไม่มีรองอธิการบดีที่รับผิดชอบงานด้านวิชาการ ด้านวิจัยหรือด้านอื่น ๆ ของวิทยาเขตขนาดใหญ่โดยเฉพาะ หากจะให้เป็นไปตามนโยบายของอธิการบดีที่จะบริหารวิทยาเขตไปด้วยกัน ความจำเป็นอันดับแรก คือ การจัดทำโครงสร้างใหม่ให้แล้วเสร็จ มหาวิทยาลัยจึงจะสามารถแยก Functional ในเรื่องของรองอธิการบดีต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน

3. โครงสร้างของส่วนงานที่แต่ละวิทยาเขตได้ดำเนินการไปแล้ว หากมีการเปลี่ยนแปลงให้ดำเนินการแก้ไขและส่งไปยังมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการต่อไป

4. ประเด็นเกี่ยวกับการบริหารวิทยาเขต ซึ่งปัจจุบันวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี และวิทยาเขตตรัง ยังใช้ข้อบังคับเดิมในการบริหารงานของวิทยาเขต ระหว่างที่มหาวิทยาลัยเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่ ทำให้วิทยาเขตเกิดความไม่คล่องตัวในการดำเนินงานบางเรื่อง มหาวิทยาลัยควรเร่งดำเนินการจัดทำโครงสร้างให้แล้วเสร็จ โดยควรกำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนินการที่ชัดเจน

ระบบสารสนเทศ และการประกันคุณภาพ

1. มหาวิทยาลัยจะบริหารมหาวิทยาลัยโดยใช้ระบบ EdPEX เนื่องจากเป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรที่ดีและเป็นที่ยอมรับ ซึ่งจะสอดคล้องกับการพัฒนาสู่การบริหารจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ รวมทั้งยังเป็นทิศทางที่สภามหาวิทยาลัยต้องการให้ ม.อ. ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ จึงขอให้ผู้บริหารศึกษาทำความเข้าใจระบบดังกล่าวและนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการวิทยาเขตต่อไป

2. การบริหารมหาวิทยาลัยโดยใช้ระบบ EdPEX มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการมาแล้ว 2 ปี โดยระบบ EdPEX ไม่ได้มีรูปแบบที่ชัดเจน แต่เป็นการทำงานที่เป็นระบบเชื่อมโยงบูรณาการกัน ซึ่งที่ผ่านมา ระบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยยังไม่มีความชัดเจน คือ เป็นระบบที่ไม่เชื่อมโยงเป็นระบบเดียวกัน หากมหาวิทยาลัยจะเริ่มดำเนินการใหม่ ควรจะกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน และรองอธิการบดีทุกคนจะต้องทำงานเชื่อมโยงกัน

3. หากมหาวิทยาลัยใช้ระบบ EdPEX และระบบ TQA ในการบริหารจัดการ ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจระบบ EdPEX และระบบ TQA ซึ่งระบบดังกล่าวจะต้องมีกลไกรองรับ คือ ระบบข้อมูลต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรจะดำเนินการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีแนวทางเดียวกัน รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้เป็นระบบเดียวกัน การรายงานผลการดำเนินงานควรมีลักษณะเดียวกัน จึงจะเกิดความสอดคล้องกันระหว่างการทำงาน ทั้งงานแผน งานการเงิน และงานการเจ้าหน้าที่ ซึ่งจะตอบโจทย์ระบบ EdPEX และระบบ TQA ทั้งนี้ ผู้ที่รับผิดชอบระบบข้อมูลจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบทั้งหมด

4. มหาวิทยาลัยควรมีระบบสารสนเทศทางการเงินที่เป็นระบบเดียวกัน แต่มหาวิทยาลัยยังไม่มี ความชัดเจนในการดำเนินการว่าจะพัฒนาโปรแกรมด้านการเงินขึ้นเองหรือจะซื้อโปรแกรมสำเร็จรูปจากภายนอก เช่น โปรแกรม SAP หรือโปรแกรม Oracle ซึ่งจะต้องใช้งบประมาณประมาณ 70 ล้านบาท และจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการ Training ให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งหากมหาวิทยาลัยเห็นว่าระบบที่ใช้อยู่สามารถตอบสนองการทำงานได้ก็อาจจะไม่จำเป็นต้องซื้อโปรแกรม แต่หากโปรแกรมด้านการเงินของมหาวิทยาลัยใช้งานไม่ได้ไม่สมบูรณ์ก็อาจจะพิจารณาซื้อโปรแกรกดังกล่าว ซึ่งมหาวิทยาลัยอาจจะหารือเพื่อหาแนวทางในการดำเนินการต่อไป

สำหรับประเด็นเรื่องระบบสารสนเทศมอบหมายให้รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและนโยบาย
สาธารณะ และรองอธิการบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ ไปพิจารณาดำเนินการ และประเด็นการประกันคุณภาพ
มอบหมายรองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ
โดยให้ทำงานเชื่อมโยงกันเพื่อจะได้ข้อมูลในภาพรวมของมหาวิทยาลัยทั้งหมด

การบริหารงานบุคคล

1. ควรจะมีทีมบริหารที่ทำหน้าที่ในรูปแบบของคณะทำงานเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร
จัดการบุคลากร ซึ่งถือเป็นเรื่องใหญ่ในการทำงานทั้ง 5 วิทยาเขต เพราะบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีลักษณะ
งานที่ทั้งคล้ายกันและแตกต่างกัน มหาวิทยาลัยควรจะต้องคำนึงถึงเรื่องระบบการพัฒนามูลค่าตั้งแต่การรับ
การพัฒนา ไปจนถึงระบบการประเมิน ซึ่งปัจจุบันที่แต่ละส่วนงานนำไป implement ยังไม่ค่อยเห็นผลในการ
ทำงาน ซึ่งระบบการพัฒนามูลค่าจะต้องเชื่อมโยงไปถึงการมอบหมายภาระงานหรือการพัฒนามูลค่าที่เป็น
Talent Management จึงมอบหมายให้รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพดำเนินการ
เรื่องดังกล่าว

2. แนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยมีการปฏิบัติที่อาจจะแตกต่างกัน เช่น เรื่องของบุคลากร
สายวิชาการ เป็นต้น มีความเข้มงวดหรือการนำไปสู่การปฏิบัติของแต่ละคณะ/หน่วยงานที่แตกต่างกัน
หากมหาวิทยาลัยมีการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน จะทำให้เห็นการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการพัฒนามูลค่าที่เป็น
แบบเดียวกันและมีความเป็นธรรม

3. การพัฒนามูลค่าสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยควรพิจารณาว่าจะให้บุคลากรพัฒนา
ความรู้ในด้านใดบ้าง ซึ่งในอนาคตมหาวิทยาลัยควรจะใช้บุคลากรน้อยลง แต่จะไม่ลดบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน
และมหาวิทยาลัยควรเพิ่มศักยภาพของบุคลากรโดยการให้ความรู้เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ
มหาวิทยาลัย เช่น ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

4. การบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับวิทยาเขตเล็ก ๆ นอกจากพนักงานมหาวิทยาลัยแล้ว
พนักงานเงินรายได้มีความสำคัญมากในการขับเคลื่อนวิทยาเขต แต่บุคลากรกลุ่มดังกล่าวได้รับสวัสดิการ
ยังไม่ได้เท่าที่ควร ซึ่งในคณะใหม่ ๆ จะมีปัญหาเรื่องจำนวนอาจารย์ไม่เพียงพอ วิทยาเขตจะต้องใช้เงินรายได้
ของวิทยาเขตในการจ้างอาจารย์ที่เป็นพนักงานเงินรายได้ ดังนั้น หากมหาวิทยาลัยดำเนินการประเด็นเร่งด่วน
แล้วเสร็จ ควรจะจัดระบบบุคลากรให้เกิดความเท่าเทียม ทั้งในเรื่องของสวัสดิการ ค่าตอบแทน รวมถึง
ความก้าวหน้าของบุคลากร

การสร้างรายได้

1. มหาวิทยาลัยควรมีหน่วยงานที่มีการลงทุนโดยใช้ความรู้และต้นทุนที่มีอยู่ นำไปสู่การแปรเปลี่ยนเป็นต้นทุนทางการเงิน ซึ่งมหาวิทยาลัยไม่ควรจะรับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลเพียงอย่างเดียว ควรจะสร้างรายได้ด้วยตัวเอง โดยอาจจะเป็นนวัตกรรมหรืองานวิจัยต่าง ๆ ซึ่งปัจจุบันผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยสามารถตอบโจทย์ความต้องการและนำไปใช้เชิงพาณิชย์ได้จริงหรือไม่ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น อุทยานวิทยาศาสตร์ เป็นต้น สามารถทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์หรือไม่ มหาวิทยาลัยควรจะร่วมกันขับเคลื่อนความรู้ที่มีอยู่เพื่อทำให้เกิดความมั่งคั่งนำมาสู่ต้นทุนทางการเงินของมหาวิทยาลัย

2. ขอให้แต่ละวิทยาเขตหาโอกาสที่จะทำงานร่วมกับจังหวัดรวมถึงจังหวัดอื่น ๆ ที่ใกล้เคียง เพราะจะเป็นการพัฒนาพื้นที่เฉพาะแต่ละพื้นที่ตามแนวนโยบายของมหาวิทยาลัย และจะเป็นแหล่งงบประมาณให้แต่ละวิทยาเขตได้

การ Retreat สภามหาวิทยาลัย

1. การจัด Retreat สภามหาวิทยาลัย ขอให้รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและนโยบายสาธารณะ และผู้อำนวยการกองกลาง เป็นหน่วยงานหลักในการกำหนดรูปแบบและรายละเอียดต่าง ๆ

ประเด็นที่ 2 การจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัย

1. ขอให้เพิ่มเติมข้อมูลประเด็นเรื่องของ EdPEX ในสไลด์สุดท้าย

2. ขอให้ผู้บริหารทุกท่านนำข้อมูลพัฒนามหาวิทยาลัยไปศึกษาว่ามีประเด็นใดบ้างที่ยังไม่ครบถ้วน และยังไม่ตรงกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย หากมีประเด็นเพิ่มเติมขอให้ส่งข้อมูลไปยังรองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและนโยบายสาธารณะ หรือกองแผนงาน เพื่อจะจัดทำร่างพัฒนามหาวิทยาลัยให้แล้วเสร็จ ก่อนเสนอสภามหาวิทยาลัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป และได้แนบเรื่องเดิมมาพร้อมนี้ด้วยแล้ว



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัติ แก้วประดับ)

รักษาการแทนอธิการบดี

สำเนาเรียน รองอธิการบดีทุกท่าน

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ

ผู้อำนวยการกองกลาง

ผู้อำนวยการกองแผนงาน