



สำเนาฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานการประชุม โทร.2024

ที่ มอ 001/1723

วันที่ 16 ตุลาคม 2562

เรื่อง ผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ระดับมหาวิทยาลัย (ผลลัพธ์หมวด 7)

เรียน หัวหน้าสำนักงานประกันคุณภาพ

ด้วยที่ประชุมทีมบริหาร ในคราวประชุมครั้งที่ 89(8/2562) เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2562 ได้พิจารณาเรื่องผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ระดับมหาวิทยาลัย (ผลลัพธ์หมวด 7) แล้ว โดยขอให้ คณะ/หน่วยงานที่ยังไม่รายงานข้อมูลผลลัพธ์หมวด 7 จัดส่งข้อมูลดังกล่าวไปยังสำนักงานประกันคุณภาพ ภายในวันที่ 16 ตุลาคม 2562 E-mail : psu-qao@group.psu.ac.th เพื่อสำนักงานประกันคุณภาพจะได้ จัดทำเล่มรายงานและส่งไปยังคณะกรรมการประเมินในวันที่ 18 ตุลาคม 2562 ต่อไป

สำหรับคณะ/หน่วยงานที่ไม่มีการรายงานข้อมูลหรือรายงานข้อมูลไม่ครบถ้วน อธิการบดีแจ้งว่า สำนักงานประกันคุณภาพอาจจะจัดทำหนังสือให้อธิการบดีลงนามเพื่อแจ้งให้คณะ/หัวหน้าหน่วยงานรับทราบ และให้คณะ/หน่วยงานต่าง ๆ กำกับดูแลบุคลากรที่รับผิดชอบส่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องไปยังสำนักงานประกันคุณภาพ ให้ถูกต้องครบถ้วน พร้อมทั้งรายงานผลให้อธิการบดีทราบ ทั้งนี้ ขอให้รองอธิการบดีวิทยาเขตต่าง ๆ กำกับติดตาม คณะ/หน่วยงานในภาพรวมของแต่ละวิทยาเขตด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป และได้แนบเรื่องเดิมมาพร้อมนี้ด้วยแล้ว

(อาจารย์พิชิต เรืองแสงวัฒนา)

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและการเงิน รักษาการแทน

อธิการบดี

สำเนาเรียน รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ

รองอธิการบดีวิทยาเขตทั้ง 5 วิทยาเขต

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ

คณะ/หน่วยงานทั้ง 5 วิทยาเขต



สำเนาฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานการประชุม โทร.2024

ที่ มอ 001/1748

วันที่ 21 ตุลาคม 2562

เรื่อง การดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย

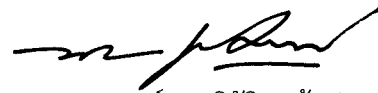
เรียน อธิการบดี

ด้วยที่ประชุมทีมบริหาร ในคราวประชุมครั้งที่ 89(8/2562) เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2562 ได้รับทราบประเด็นมติและข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ 409(5/2562) เมื่อวันที่ 21 กันยายน 2562 แล้ว อธิการบดีได้มอบหมายให้รองอธิการบดี และหน่วยงานที่รับผิดชอบไปดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ดังนี้

ประเด็นมติ/ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบดำเนินการ
1. ให้มหาวิทยาลัยพิจารณาดำเนินงานให้มีโครงสร้างมหาวิทยาลัยในอนาคตที่พึงประสงค์ต่อไป ซึ่งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนงานจะมีผลกระทบกับบุคลากร ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรจะมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับบุคลากรให้รับทราบข้อมูล โดยอาจจะตั้งกรรมการเฉพาะกิจในการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรของมหาวิทยาลัย	อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและนโยบาย สาธารณะ และกองแผนงาน
2. ขอให้มหาวิทยาลัยพิจารณากำหนดระเบียบฯ ว่าด้วยเงินรายได้มหาวิทยาลัยฉบับใหม่ โดยควรกำหนดวิธีการที่สอดคล้องกับวิธีการงบประมาณของรัฐบาล เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและคล่องตัว	อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและการเงิน รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและนโยบายสาธารณะ กองคลัง และกองแผนงาน
3. มหาวิทยาลัยได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้ว ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรพิจารณาปรับปรุงวิธีดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพ โดยกำหนดเกณฑ์และรูปแบบการประกันคุณภาพเป็นของมหาวิทยาลัยเอง เพื่อพัฒนาระบบการประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัยให้ก้าวหน้ามากขึ้น	อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและ พัฒนาคุณภาพ และสำนักงานประกันคุณภาพ
4. มหาวิทยาลัยควรนำประเด็นการบริหารงานวิทยาเขตไปพิจารณาว่ามหาวิทยาลัยจะมีวิธีการบริหารจัดการวิทยาเขตต่าง ๆ อย่างไร ควรจะมีกรรมการสภาวิทยาเขตหรือไม่ องค์ประกอบของกรรมการสภา	รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและการเงิน รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและนโยบายสาธารณะ รองอธิการบดีวิทยาเขต และกองแผนงาน

ประเด็นมติ/ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบดำเนินการ
วิทยาเขตประกอบด้วยใครบ้าง ซึ่งอาจจะต้องมีการแก้ไขข้อบังคับฯให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น	
5. ให้มหาวิทยาลัยไปจัดทำร่างระเบียบฯ ว่าด้วยบริษัทร่วมทุนพีเอสยู โฮลดิ้ง จำกัด ใหม่ โดยให้นำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของที่ประชุมไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไข และให้นำเสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง โดยในการจัดทำร่างระเบียบฯ ขอให้มหาวิทยาลัยศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมและอาจจะตั้งคณะทำงาน ตลอดจนมีนักกฎหมายจากภาคเอกชนศึกษาเรื่องนี้ โดยให้ปรึกษาหารือกับนายสราวุธ เบญจกุล กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ	รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและการเงิน รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม รองอธิการบดีฝ่ายกฎหมายและบริการวิชาการ รองอธิการบดีวิทยาเขตหาดใหญ่ ผู้อำนวยการอุทยานวิทยาศาสตร์ และกองการเจ้าหน้าที่

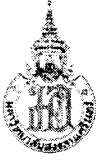
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป และได้แนบเรื่องเดิมมาพร้อมนี้ด้วยแล้ว



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัติ แก้วประดับ)

อธิการบดี

สำเนาเรียน รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและการเงิน
รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและนโยบายสาธารณะ
รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ
รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม
รองอธิการบดีฝ่ายกฎหมายและบริการวิชาการ
รองอธิการบดีวิทยาเขตทั้ง 5 วิทยาเขต
ผู้อำนวยการอุทยานวิทยาศาสตร์
ผู้อำนวยการกองแผนงาน
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
ผู้อำนวยการกองคลัง
หัวหน้าสำนักงานประกันคุณภาพ



สำเนาฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานการประชุม โทร.2024

ที่ มอ 001/1749

วันที่ 21 ตุลาคม 2562

เรื่อง การให้บุคลากรอยู่ปฏิบัติงานต่อหลังเกษียณอายุ

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ด้วยที่ประชุมทีมบริหาร ในคราวประชุมครั้งที่ 89(8/2562) เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2562 ได้พิจารณาเรื่องการให้บุคลากรอยู่ปฏิบัติงานต่อหลังเกษียณอายุ แล้ว ที่ประชุมมีมติเห็นชอบในหลักการ โดยให้กำหนดรายละเอียดหลักเกณฑ์การให้บุคลากรอยู่ปฏิบัติงานต่อหลังเกษียณอายุ และเสนอที่ประชุม ทีมบริหารพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งที่ประชุมได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การให้บุคลากรอยู่ปฏิบัติงานต่อหลังเกษียณอายุควรพิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็น และความต้องการของหน่วยงาน มีภาระงานที่เหมาะสม รวมทั้งบุคลากรดังกล่าวควรมีคุณสมบัติพิเศษ ที่หน่วยงานเห็นว่าแตกต่างจากบุคลากรอื่น ๆ เช่น เป็นบุคลากรสาขาขาดแคลน บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ยังไม่มี ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเท่าที่ควร เป็นต้น

2. การกำหนดข้อตกลงภาระงาน (TOR) และผลลัพธ์หลัก (Key Results) เป็นสิ่งที่สำคัญ ดังนั้น ควรจะกำหนดให้มีความเหมาะสมและมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรสายวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ หากกำหนดได้อย่างเหมาะสมจะเกิดประโยชน์กับมหาวิทยาลัย อีกทั้งยังช่วยเรื่อง Ranking ของมหาวิทยาลัยได้อีกด้วย แต่ทั้งนี้ หากยังไม่สามารถกำหนดข้อตกลงภาระงาน (TOR) ที่เหมาะสมได้ อาจจะยังไม่มีผลจำเป็นจะต้องจ้างบุคลากรปฏิบัติงานต่อในช่วงระยะเวลาดังกล่าว

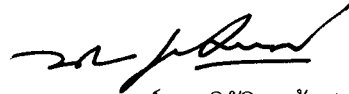
3. การให้บุคลากรอยู่ปฏิบัติงานต่อหลังเกษียณอายุควรมีกระบวนการดำเนินการที่มี ประสิทธิภาพ มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โดยอาจจะกำหนดเป็นระเบียบของมหาวิทยาลัย แต่อย่างไรก็ตามควร จะกำหนดหลักเกณฑ์ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว เช่น กรอบระยะเวลาการจ้าง ค่าตอบแทน เป็นต้น เนื่องจาก ในอนาคตมหาวิทยาลัยอาจจะมีต้องการบุคลากรรุ่นใหม่ ๆ และองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนนโยบาย ที่สำคัญของมหาวิทยาลัย ดังนั้น สัดส่วนของบุคลากรรุ่นใหม่และบุคลากรที่จะให้อยู่ปฏิบัติงานต่อหลัง เกษียณอายุควรมีความสมดุลกัน จะทำให้หน่วยงานสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การกำหนดค่าจ้างหรือค่าตอบแทนอาจจะพิจารณาเป็นรูปแบบเหมาจ่าย โดยไม่อิงตาม ฐานเงินเดือนเดิม เนื่องจากบุคลากรที่เกษียณอายุบางกลุ่มมีฐานเงินเดือนค่อนข้างสูง หรืออาจจะกำหนดเป็น ข้อตกลงของหน่วยงานโดยพิจารณาตามข้อตกลงภาระงาน (TOR) เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร จัดการ และไม่เป็นภาระผูกพันกับมหาวิทยาลัยในระยะยาว แต่จะต้องมีแรงจูงใจมากพอในการดึงดูดคนเก่ง ซึ่งในอนาคตอาจจะรวมไปถึงตำแหน่งบริหารด้วย แต่อย่างไรก็ตามควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมต่อไป

5. การให้บุคลากรสายสนับสนุนอยู่ปฏิบัติงานต่อหลังเกษียณอายุอาจจะพิจารณาจ้างแบบ Part time หรือแบบ Full time ก็ได้ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้แก่บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานต่อในมหาวิทยาลัย ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนส่วนหนึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในเรื่องที่มีความสำคัญ เช่น การบริหารจัดการเกี่ยวกับพัสดุ เป็นต้น ดังนั้น บุคลากรดังกล่าวจึงควรจะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่ยังปฏิบัติงานอยู่ แต่อย่างไรก็ตามจะต้องพิจารณาให้รอบคอบ เพื่อไม่ให้เกิดภาวะผูกพันกับมหาวิทยาลัยในระยะยาว และสัดส่วนการจ้างบุคลากรสายสนับสนุนไม่ควรจะมีจำนวนมากเกินไปเหมือนกับสายวิชาการ

อนึ่ง จากกรณีที่คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านสังคมมีข้อเสนอในแผนปฏิรูปประเทศด้านสังคมเกี่ยวกับการขยายอายุราชการจาก 60 ปี เป็น 63 ปี ในปี 2567 โดยหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงคือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จะต้องรับไปศึกษาและพิจารณาถึงความเป็นไปได้ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างศึกษาเพื่อจัดทำรายละเอียดในส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยจะมีผลบังคับใช้จริงเมื่อมีประกาศจากสำนักงาน ก.พ. ออกมาอย่างเป็นทางการ ดังนั้น หากมีรายละเอียดที่ชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวแล้ว มหาวิทยาลัยอาจจะนำไปหารือกับคณะกรรมการนโยบายบริหารบุคคลเพื่อรวบรวมประเด็นเสนอสภามหาวิทยาลัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป และได้แนบเรื่องเดิมมาพร้อมนี้ด้วยแล้ว



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัติ แก้วประดับ)

อธิการบดี

สำเนาเรียน รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ



สำเนาฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานการประชุม โทร.2024

ที่ มอ 001/1750

วันที่ 21 ตุลาคม 2562

เรื่อง การเปลี่ยนแปลงรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ด้วยที่ประชุมทีมบริหาร ในคราวประชุมครั้งที่ 89(8/2562) เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2562 ได้พิจารณาเรื่องการเปลี่ยนแปลงรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 แล้ว ที่ประชุมมีมติ เห็นชอบในหลักการการเปลี่ยนแปลงรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดเปิด-ปิดภาคการศึกษาตั้งแต่ปี 2563 เป็นต้นไป และให้เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

รอบการประเมิน	ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ประเมินปีละ 2 ครั้ง	
	ช่วงเวลา (เดิม)	ช่วงเวลา (ใหม่)
ปี พ.ศ. 2563		
รอบประเมิน ครั้งที่ 1	1 สิงหาคม 2562 - 31 มกราคม 2563	1 สิงหาคม 2562 - 31 ธันวาคม 2562
รอบประเมิน ครั้งที่ 2	1 กุมภาพันธ์ 2563 - 31 กรกฎาคม 2563	1 มกราคม 2563 - 30 มิถุนายน 2563
ปี พ.ศ. 2564		
รอบประเมิน ครั้งที่ 1	1 สิงหาคม 2563 - 31 มกราคม 2564	1 กรกฎาคม 2563 - 30 พฤศจิกายน 2563
รอบประเมิน ครั้งที่ 2	1 กุมภาพันธ์ 2564 - 31 กรกฎาคม 2564	1 ธันวาคม 2563 - 31 พฤษภาคม 2564
ปี พ.ศ. 2565 เป็นต้นไป		
รอบประเมิน ครั้งที่ 1	1 สิงหาคม 2564 - 31 มกราคม 2565	1 มิถุนายน 2564 - 30 พฤศจิกายน 2564
รอบประเมิน ครั้งที่ 2	1 กุมภาพันธ์ 2565 - 31 กรกฎาคม 2565	1 ธันวาคม 2564 - 31 พฤษภาคม 2565

รอบการประเมิน	พนักงานมหาวิทยาลัย ประเมินปีละ 1 ครั้ง	
	ช่วงเวลา (เดิม)	ช่วงเวลา (ใหม่)
ปี 2563		
ครั้งรอบประเมิน	1 สิงหาคม 2562 - 31 มกราคม 2563	1 สิงหาคม 2562 - 31 ธันวาคม 2562
รอบประเมินปี 2563	1 สิงหาคม 2562 - 31 กรกฎาคม 2563	1 สิงหาคม 2562 - 30 มิถุนายน 2563
ปี 2564		
ครั้งรอบประเมิน	1 สิงหาคม 2563 - 31 มกราคม 2564	1 กรกฎาคม 2563 - 30 พฤศจิกายน 2563
รอบประเมินปี 2564	1 สิงหาคม 2563 - 31 กรกฎาคม 2564	1 กรกฎาคม 2563 - 31 พฤษภาคม 2564
ปี 2565 เป็นต้นไป		
ครั้งรอบประเมิน	1 สิงหาคม 2564 - 31 มกราคม 2565	1 มิถุนายน 2564 - 30 พฤศจิกายน 2564
รอบประเมินปี 2565	1 สิงหาคม 2564 - 31 กรกฎาคม 2565	1 มิถุนายน 2564 - 31 พฤษภาคม 2565

โดยที่ประชุมได้ตั้งข้อสังเกตว่า การเปลี่ยนแปลงรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานจะส่งผลกระทบต่อบางหลักสูตรที่ไม่ได้กำหนดเปิด-ปิดภาคการศึกษาตามหลักสูตรปกติหรือไม่ และจะมีวิธีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานหลักสูตรอย่างไร รวมทั้งกรอบระยะเวลาการนับผลงานของสายวิชาการในการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวอย่างไร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป และได้แนบเรื่องเดิมมาพร้อมนี้ด้วยแล้ว



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัติ แก้วประดับ)

อธิการบดี

สำเนาเรียน รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ



สำเนาฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานการประชุม โทร.2024

ที่ มอ 001/1751

วันที่ 21 ตุลาคม 2562

เรื่อง ผลการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลกโดย Times Higher Education

เรียน หัวหน้าสำนักงานประกันคุณภาพ

ด้วยที่ประชุมทีมบริหาร ในคราวประชุมครั้งที่ 89(8/2562) เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2562 ได้พิจารณาเรื่องผลการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลกโดย Times Higher Education แล้ว โดยมอบหมายให้ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรมรับข้อเสนอแนะไปดำเนินการจัดทำรายละเอียด และจัดทำเป็นเอกสาร เสนอที่ประชุมทีมบริหารพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

ที่ประชุมได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

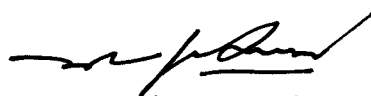
1. มหาวิทยาลัยควรมีหน่วยงานหรือคณะทำงานที่กำกับดูแลการจัดอันดับมหาวิทยาลัย โดยควรที่จะกำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละกระบวนการและตั้งเป้าหมายในการขับเคลื่อนเรื่องดังกล่าวอย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการเพิ่มผลงานวิจัยตีพิมพ์ ด้าน Reputation และด้าน Citation ซึ่งถือเป็นเรื่องที่สำคัญ และควรมีการติดตามประเมินผลหรือรายงานผลการดำเนินงานอย่างน้อยทุก ๆ 6 เดือนหรือ 1 ปี
2. การจัดอันดับของมหาวิทยาลัยควรจะสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย และสอดคล้องกับระบบการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย รวมทั้งควรมีการสื่อสารภายในมหาวิทยาลัย ให้มากขึ้น
3. มหาวิทยาลัยควรมีแนวทางในการเพิ่มจำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์จัดอันดับอยู่ใน Quartile ที่ดี และควรที่จะเพิ่ม International Scholar ให้มากขึ้น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะสามารถทำให้ Citation เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว
4. มหาวิทยาลัยควรที่จะกำหนดข้อตกลงภาระงาน (TOR) ให้มีความชัดเจน โดยควรที่จะเน้น ตัวชี้วัดในด้านบัณฑิตศึกษา ด้านทุนวิจัย ด้านบทความงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ และด้าน นักศึกษาต่างชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับศาสตราจารย์ นอกจากนี้ มหาวิทยาลัย ควรมีกระบวนการและแรงจูงใจในการดึงอาจารย์ที่เก่งและมีคุณภาพเข้าสู่ระบบของมหาวิทยาลัย มากขึ้น เพื่อดำเนินการในภาพรวมของมหาวิทยาลัย
5. มหาวิทยาลัยควรที่จะพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน (Support staff) มาเป็นนักวิทยาศาสตร์ นักวิจัย (Researcher) ให้มากขึ้น
6. เนื่องจากตัวชี้วัดผลงานวิจัยตีพิมพ์ของอาจารย์แต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้น จึงควร กำหนดตัวชี้วัดเป็นระดับคณะ ซึ่งผู้บริหารคณะจะต้องพิจารณากำหนดตัวชี้วัดให้มีความเหมาะสมตามบริบท ของแต่ละคณะ

7. ควรจะพิจารณาว่าสาขาใดที่มีศักยภาพในการเพิ่ม Ranking ให้กับมหาวิทยาลัยได้ เพราะสาขาที่มีศักยภาพสูงจะสามารถดึงดูดอาจารย์ที่เก่ง นักศึกษา รวมทั้งทุนวิจัย และยังสามารถทำให้สาขาใกล้เคียงได้รับประโยชน์อีกด้วย

8. มหาวิทยาลัยอาจจะกำหนดนโยบายให้อาจารย์นำผลงานวิจัยไปนำเสนอในสภာวิชาชีพของตนเองอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อนำไปสู่การสร้างชื่อเสียงให้ ม.อ. เป็นที่รู้จักทั้งในประเทศและต่างประเทศมากขึ้น เช่น ผลงานวิจัยชุมชน ผลงานวิจัยที่นำมาสู่นโยบายสาธารณะ ผลงานที่นำมาสู่การทำงานในอุตสาหกรรม ผลงานวิจัยที่นำมาสู่การสร้างนวัตกรรม เป็นต้น

9. มหาวิทยาลัยอาจจะพิจารณาบรรจุอาจารย์ที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกเป็นผู้ช่วยสอน (Teacher Assistant) และบรรจุอาจารย์ที่ยังไม่ผ่านภาษาอังกฤษให้เป็น Teaching academic staff ไปก่อน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้มีการพัฒนาตัวเองมากขึ้น ซึ่งบุคลากรกลุ่มดังกล่าวจะเป็นอีกส่วนหนึ่งที่สามารถทำให้ Ranking ของมหาวิทยาลัยสูงขึ้นได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป และได้แนบเรื่องเดิมมาพร้อมนี้ด้วยแล้ว



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัติ แก้วประดับ)

อธิการบดี

สำเนาเรียน รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิเคราะห์ข้อมูล