



สำเนาฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานการประชุม โทร.2024

ที่ มอ 001/65-243

วันที่ 18 มีนาคม 2565

เรื่อง การดำเนินการตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย

เรียน อธิการบดี

ด้วยที่ประชุมทีมบริหาร ในคราวประชุมครั้งที่ 114(2/2565) เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2565 ได้รับทราบประเด็นมติและข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ 424(1/2565) เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2565 แล้ว โดยอธิการบดีได้มอบหมายให้รองอธิการบดีและหน่วยงานที่รับผิดชอบไปดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ดังนี้

ประเด็นมติ/ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบดำเนินการ
1. มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีการสัมมนาสภามหาวิทยาลัย (Retreat) เพื่อพิจารณาเรื่องแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในอนาคตร่วมกับผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย โดยขอให้สำนักงานสภามหาวิทยาลัยจัดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นจากกรรมการสภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว และรวบรวมเผยแพร่ทางกลุ่มไลน์ของสภามหาวิทยาลัย	อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวางแผน และนโยบายสาธารณะ สำนักงานสภามหาวิทยาลัย และกองนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน
2. ให้มหาวิทยาลัยนำเรื่องแก้ไขข้อบังคับฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาอธิการบดี พ.ศ. 2560 ไปพิจารณาจัดทำข้อบังคับเสนอคณะกรรมการนโยบายกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และพัสดุ พิจารณาและเสนอนายกสภามหาวิทยาลัยลงนามก่อนการประชุมสภามหาวิทยาลัยครั้งต่อไป นอกจากนี้ที่ประชุมได้มีข้อเสนอแนะว่าคณะกรรมการสรรหาอธิการบดีจะต้องรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารมหาวิทยาลัย	รองอธิการบดีฝ่ายกฎหมายและบริการวิชาการ สำนักงานกฎหมาย ม.อ. และสำนักงานสภามหาวิทยาลัย
3. มหาวิทยาลัยควรพิจารณาปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งคณบดี พ.ศ. 2561 ให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยขอให้คณะกรรมการนโยบายพลิกโฉมการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยนำประเด็นดังกล่าวไปพิจารณาดำเนินการต่อไป นอกจากนี้ในการบริหารองค์กรผู้นำมีความสำคัญคณบดีซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดของคณะจึงมีบทบาทสำคัญอย่างมาก ปัจจุบันการสรรหาผู้เหมาะสมดำรงตำแหน่งคณบดีทำได้ค่อนข้าง	อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายกฎหมายและบริการวิชาการ สำนักงานกฎหมาย ม.อ. และสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

ประเด็นมติ/ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบดำเนินการ
ยาก มหาวิทยาลัยอาจจะพิจารณาแนวทางสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ที่มีจิตอาสาทำงานเพื่อส่วนรวมร่วมทำงานกับทีมบริหาร ซึ่งจะทำให้การบริหารงานมีความต่อเนื่อง	
4. เรื่องการก่อสร้างอาคารศูนย์นวัตกรรมทางวิชาการ ณ ที่ดินเช่าของการรถไฟแห่งประเทศไทย กรุงเทพฯ เนื่องจากสัญญาเช่าที่ดินของการรถไฟฯ ใกล้จะครบกำหนดสัญญา ซึ่งที่ดินดังกล่าวตั้งอยู่ในทำเลที่ดี สามารถทำธุรกิจได้ เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น มหาวิทยาลัยควรจะรีบดำเนินการเจรจาขอต่อสัญญาที่ดินเช่ากับการรถไฟแห่งประเทศไทย	อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและการเงิน รองอธิการบดีวิทยาเขตหาดใหญ่ กองคลัง กองนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน และสำนักงานบริหารและจัดการทรัพย์สิน
5. เรื่องการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง มหาวิทยาลัยควรพิจารณาทบทวนระบบควบคุมภายในว่ามีความถูกต้อง เหมาะสม และจะต้องแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมอย่างไร โดยเฉพาะเรื่องการเงินและบัญชี ซึ่งในหลายกรณีอาจจะเกิดจากความหละหลวมของระบบการควบคุมภายใน โดยอาจจะจัดทำเป็นข้อกำหนดหรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจน โดยขอให้คณะกรรมการนโยบายพลิกโฉมการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยนำประเด็นดังกล่าวไปพิจารณา	อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายกฎหมายและบริการวิชาการ รองอธิการบดีฝ่ายวางแผน และนโยบายสาธารณะ สำนักงานกฎหมาย ม.อ. และสำนักงานสภามหาวิทยาลัย
6. ตามแนวปฏิบัติหลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา กำหนดให้สภาสถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรม และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง จึงขอให้เลขาธิการสภามหาวิทยาลัยไปพิจารณาเพิ่มเติมว่าจะดำเนินการในเรื่องนี้อย่างไร	รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและนโยบายสาธารณะ และสำนักงานสภามหาวิทยาลัย
7. เรื่องร่างข้อบังคับฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ให้มหาวิทยาลัยกำหนดหลักเกณฑ์การเทียบคุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยนำข้อความในข้อ 6, 7, 8 และ 9 ของร่างข้อบังคับฯ ดังกล่าวมาจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย โดยไม่ยกเลิกข้อบังคับฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2563 ทั้งนี้ให้นำร่างประกาศที่จัดทำขึ้นใหม่เสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพิจารณา และเสนอคณะกรรมการ นโยบายกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และพัสดุพิจารณาความถูกต้องก่อนเสนออธิการบดีลงนาม และหลังจาก	รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ รองอธิการบดีฝ่ายกฎหมายและบริการวิชาการ และกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นมติ/ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบดำเนินการ
ที่มหาวิทยาลัยได้ออกประกาศดังกล่าวแล้ว ขอให้นำเสนอ สภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบ	
8. เรื่องการอนุมัติใช้ชื่อปริญญาเกษตรศาสตรบัณฑิตของ หลักสูตรเกษตรศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการเกษตร และการจัดการ หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2564 เนื่องจากชื่อปริญญา เกษตรศาสตรบัณฑิตยังไม่มีในข้อบังคับฯ ว่าด้วยปริญญาใน สาขาวิชา และอักษรย่อสำหรับสาขาวิชา ดังนั้น มหาวิทยาลัย ควรจัดทำร่างข้อบังคับเพื่อเพิ่มชื่อปริญญาดังกล่าว รวมทั้ง กำหนดชื่อปริญญาภาษาอังกฤษและอักษรย่อภาษาอังกฤษ จึงขอให้มหาวิทยาลัยไปพิจารณาจัดทำข้อมูลดังกล่าวเสนอ คณะกรรมการนโยบายการศึกษาก่อนนำเสนอสภามหาวิทยาลัย พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง มหาวิทยาลัยจึงขอถอนเรื่องดังกล่าว ออกไปก่อน	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณะบดีคณะ ทรัพยากรธรรมชาติและสำนักการศึกษา และนวัตกรรมการเรียนรู้

สำหรับประเด็นมติ/ข้อเสนอแนะใดที่มีความคืบหน้าหรือดำเนินการแล้วเสร็จ ให้ประสานงาน
ไปยังฝ่ายเลขานุการสภามหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการต่อไป

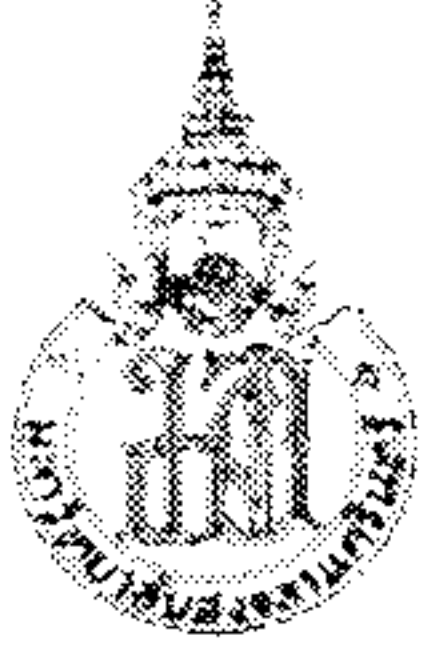
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป และได้แนบเรื่องเดิมมาพร้อมนี้ด้วยแล้ว



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัติ แก้วประดับ)

อธิการบดี

สำเนาเรียน รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและการเงิน รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและนโยบายสาธารณะ
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ
รองอธิการบดีฝ่ายกฎหมายและบริการวิชาการ รองอธิการบดีวิทยาเขตหาดใหญ่
คณะบดีคณะทรัพยากรธรรมชาติและผู้อำนวยการสำนักการศึกษาและนวัตกรรมการเรียนรู้
ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการกองนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมาย ม.อ.
ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารและจัดการทรัพย์สิน



สำเนาฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานการประชุม โทร.2024

ที่ มอ 001/65-244

วันที่ 18 มีนาคม 2565

เรื่อง ร่างประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเงินรายได้
เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นการเฉพาะราย พ.ศ.

เรียน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยที่ประชุมที่มบริหาร ในคราวประชุมครั้งที่ 114(2/2565) เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2565 ได้พิจารณาร่างประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเงินรายได้ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นการเฉพาะราย พ.ศ. แล้ว ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้นำร่างประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเงินรายได้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นการเฉพาะราย พ.ศ. เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) พิจารณาต่อไป

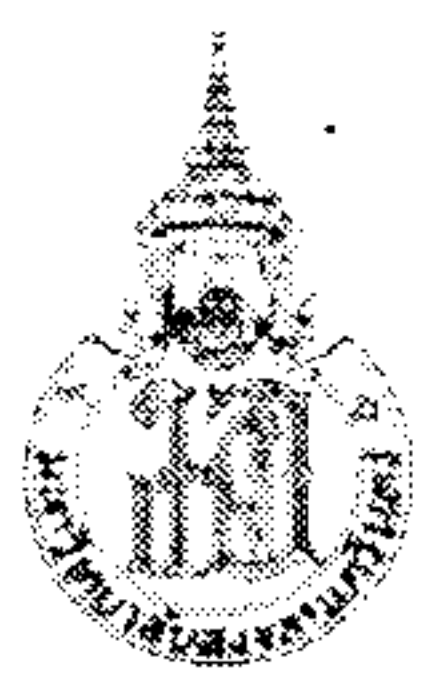
นอกจากนี้ ที่ประชุมได้ตั้งข้อสังเกตว่าการกำหนดให้มีการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเงินรายได้ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นการเฉพาะรายนั้น อาจจะเป็นการลดโอกาสในการคัดเลือกคนเก่งที่มีความสามารถ นอกเหนือจากบุคลากรที่เป็นพนักงานเงินรายได้เดิมอยู่แล้วหรือไม่ และกระบวนการสรรหาและคัดเลือก พนักงานเงินรายได้ที่มหาวิทยาลัยดำเนินการอยู่อาจมีความแตกต่างกับพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้น คณะทำงาน ที่อธิการบดีแต่งตั้งขึ้นตามร่างประกาศฯ ดังกล่าวควรจะต้องมีความเข้มงวดในการพิจารณากลับกรองการบรรจุ และแต่งตั้งพนักงานเงินรายได้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นการเฉพาะรายตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้ได้ บุคคลที่มีความสามารถและศักยภาพเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป และได้แนบเรื่องเดิมมาพร้อมนี้ด้วยแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัติ แก้วประดับ)

อธิการบดี

สำเนาเรียน รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ



สำเนาฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานการประชุม โทร.2024

ที่ มอ 001/65-245

วันที่ 18 มีนาคม 2565

เรื่อง การประเมินคุณภาพภายใน ปีการศึกษา 2564

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์บริหารจัดการคุณภาพองค์กร

ด้วยที่ประชุมทีมบริหาร ในคราวประชุมครั้งที่ 114(2/2565) เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2565 ได้พิจารณาเรื่องการประเมินคุณภาพภายใน ปีการศึกษา 2564 แล้ว ที่ประชุมมีมติเห็นชอบการกำหนด ค่าตอบแทนคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในอัตราใหม่สำหรับผู้ประเมินจากภายนอก และเห็นชอบ ร่างคุณสมบัติคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน ปีการศึกษา 2564 ตามที่เสนอ โดยให้นำเรื่องดังกล่าว เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป และได้แนบเรื่องเดิมมาพร้อมนี้ด้วยแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัติ แก้วประดับ)

อธิการบดี

สำเนาเรียน รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ



สำเนาฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานการประชุม โทร.2024

ที่ มอ 001/65-246

วันที่ 18 มีนาคม 2565

เรื่อง การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์บริหารจัดการคุณภาพองค์กร

ด้วยที่ประชุมทีมบริหาร ในคราวประชุมครั้งที่ 114(2/2565) เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2565 ได้รับทราบเรื่องการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แล้ว ตามที่เสนอ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายงานผลการบริหารความเสี่ยง ระดับมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ 2564 (รอบ 12 เดือน) รายงานผลการบริหารความเสี่ยง ระดับส่วนงาน ปีงบประมาณ 2564 (รอบ 12 เดือน) ประเด็นความเสี่ยง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีงบประมาณ 2564 และปีงบประมาณ 2565 และสรุปผลการประเมินความเสี่ยง และการจัดการความเสี่ยง ระดับมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ 2565 ทั้งนี้ให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอที่ประชุม คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ต่อไป

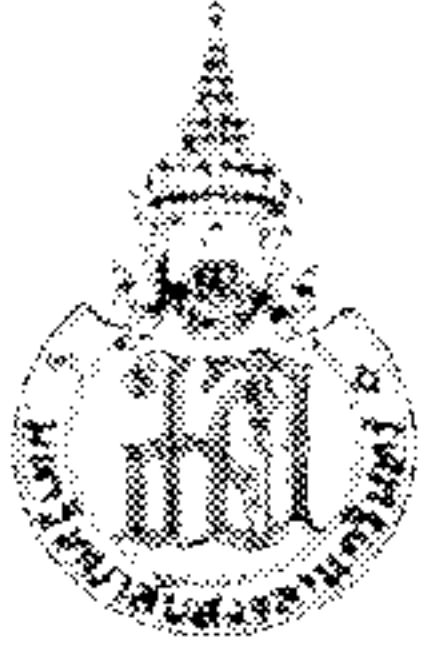
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป และได้แนบเรื่องเดิมมาพร้อมนี้ด้วยแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัติ แก้วประดับ)

อธิการบดี

สำเนาเรียน รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ



สำเนาฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานการประชุม โทร.2024

ที่ มอ 001/65-258

วันที่ 23 มีนาคม 2565

เรื่อง ค่าตอบแทนสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เรียน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยที่ประชุมทีมบริหาร ในคราวประชุมครั้งที่ 114(2/2565) เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2565 ได้พิจารณาเรื่องค่าตอบแทนสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แล้ว ที่ประชุมมีมติ ดังนี้

1. ประเด็นค่าตอบแทน A “อัตราเงินเดือนเริ่มต้น” ซึ่งเป็นอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ระดับปริญญาเอก และอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ระดับปริญญาตรี เนื่องจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีการจ่ายค่าตอบแทนอื่นนอกเหนือจากเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ เช่น ค่าที่พัก เป็นต้น สำหรับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ที่กำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุสูงกว่าของ ม.อ. นั้น มีการกำหนดข้อตกลงภาระงานหรือค่าตอบแทนอื่น นอกเหนือจากเงินเดือนแรกบรรจุหรือไม่ เช่น ค่าที่พัก สวัสดิการอื่น ๆ เป็นต้น ร้องอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ จึงขอรับประเด็นดังกล่าวไปตรวจสอบเพื่อจัดทำเป็นข้อมูลเปรียบเทียบว่าเงินเดือนแรกบรรจุของแต่ละมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยอะไรบ้าง และมีค่าตอบแทนอะไรบ้างที่แตกต่างกัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาต่อไป ทั้งนี้ จะจัดทำโมเดลรูปแบบการเพิ่มเงินเดือนแบบช่วงเวลา เช่น เพิ่มเงินเดือนทุก ๆ 2 ปีจนกว่าจะครบอัตราที่มหาวิทยาลัยกำหนด คือ 37,500 บาท เพื่อลดภาระด้านการเงินของมหาวิทยาลัย โดยจะนำประเด็นค่าตอบแทน A เสนอที่ประชุมทีมบริหารพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

โดยที่ประชุมได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) มหาวิทยาลัยควรจะพิจารณาการเพิ่มเงินเดือนของบุคลากรจากผลงานเป็นหลัก (Performance base) โดยมีเป้าหมายเพื่อทำให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจคณะ/ส่วนงานนั้น ๆ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภาระงาน (TOR) ที่กำหนดได้

2) มหาวิทยาลัยควรจะมีการบริหารความต่างเพื่อเป็นการจูงใจให้คนเก่งเข้ามาทำงานกับ ม.อ. และดึงความสามารถออกมาได้อย่างเต็มที่ โดยอาจจะกำหนดเงินเดือนแรกบรรจุของอาจารย์ใหม่ตาม Performance ของแต่ละบุคคล และหากมหาวิทยาลัยเห็นว่าอาจารย์มีความสามารถและเป็นคนเก่ง (Talent) จะได้รับเงินเพิ่มพิเศษ เช่น อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกด้วยผลงานตีพิมพ์ที่จัดอันดับอยู่ใน Quartile 1 หรือวารสารที่จัดอยู่ใน Tier 1 หรืออาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกจากมหาวิทยาลัยที่จัดอยู่ในอันดับ TOP 100 เป็นต้น

3) อัตราเงินเดือนของ ม.อ. ไม่ได้เป็นตัวกำหนดให้คนเก่งมีความต้องการเข้ามาทำงานกับ ม.อ. เพียงอย่างเดียว ซึ่งมหาวิทยาลัยยังมีการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น สนับสนุนการทำวิจัย การให้บริการศูนย์เครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้งบรรยากาศในการทำงานที่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ที่เป็นมหาวิทยาลัยภูมิภาค เป็นต้น

4) อาจจะมีระบบค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัยสนับสนุนในการประกาศรับสมัครด้วย เพื่อให้เห็นภาพรวมของค่าตอบแทนทั้งหมด เช่น ค่าที่พักสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

2. ประเด็นค่าตอบแทน B “ค่าตอบแทนที่จ่ายด้วยเงินรายได้ของส่วนงาน” ที่ประชุมเห็นชอบให้นำข้อมูลเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ต่อไป โดยขอให้ส่งข้อมูลรายละเอียดค่าตอบแทน B ให้ส่วนงานตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่งก่อนเสนอที่ประชุม ก.บ.ม.

3. ประเด็นค่าตอบแทน C “ค่าตอบแทนตามผลประกอบการ” อธิการบดีขอหารือในหลักการกับรองอธิการบดีฝ่ายบริหารและการเงิน กองคลัง กองนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน และกองบริหารทรัพยากรบุคคลอีกครั้งหนึ่งก่อนเสนอที่ประชุมที่บริหารพิจารณาต่อไป โดยที่ประชุมได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะว่าการกำหนดค่าตอบแทน C ควรจะนำข้อมูล Performance ของบุคลากรมาเป็นข้อมูลประกอบในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนดังกล่าว ซึ่งไม่ควรจะพิจารณาจากรายได้ผลประกอบการของส่วนงานเพียงอย่างเดียว

นอกจากนี้ รองอธิการบดีวิทยาเขตปัตตานีได้หารือเกี่ยวกับประเด็นหลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มค่าจ้างพนักงานเงินรายได้ของวิทยาเขตปัตตานี ซึ่งรองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพแจ้งว่าประเด็นดังกล่าวอยู่ระหว่างดำเนินการ โดยจะเสนอที่ประชุมที่บริหารต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป และได้แนบเรื่องเดิมมาพร้อมนี้ด้วยแล้ว



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัติ แก้วประดับ)

อธิการบดี

สำเนาเรียน รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและการเงิน

รองอธิการบดีวิทยาเขตปัตตานี

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายระบบทรัพยากรบุคคล

ผู้อำนวยการกองคลัง

ผู้อำนวยการกองนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน



สำเนาฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานการประชุม โทร.2024

ที่ มอ 001/65-259

วันที่ 23 มีนาคม 2565

เรื่อง กรอบภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุน (Support Staff Performance Framework)

เรียน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยที่ประชุมทีมบริหาร ในคราวประชุมครั้งที่ 114(2/2565) เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2565 ได้พิจารณาเรื่องกรอบภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุน (Support Staff Performance Framework) แล้ว ที่ประชุมมีมติเห็นชอบกรอบภาระงานและเกณฑ์การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยกรอบภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุน พ.ศ. และร่างประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง การกำหนดภาระงานตามกรอบภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุน พ.ศ. โดยให้เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) พิจารณาต่อไป

ทั้งนี้ ที่ประชุมได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การประเมินผลสัมฤทธิ์ตามภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งการประเมินในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพยังไม่มีตัวชี้วัดที่ชัดเจนว่าจะใช้เกณฑ์อะไรในการประเมิน ซึ่งการกำหนดกรอบภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุนดังกล่าวสามารถตอบโจทย์หรือสามารถประเมินผลสัมฤทธิ์ของภาระงานตามที่มหาวิทยาลัยต้องการได้หรือไม่

2. กรอบภาระงานด้านภาระงานที่รับผิดชอบ (Responsible work) อาจจะปรับข้อความเพื่อให้สอดคล้องกับข้อตกลงภาระงาน (TOR) ของสายสนับสนุนที่มีทั้งงานประจำและงานเชิงพัฒนา เช่น งานประจำ และงานที่ถูกมอบหมายให้รับผิดชอบ เป็นต้น

3. การกำหนดกรอบภาระงานของสายสนับสนุนควรประกอบด้วย 4 เรื่อง ดังนี้

1) ปริมาณงาน เช่น จำนวนชิ้นงาน กิจกรรมโครงการต่าง ๆ ที่ดำเนินการในรอบปีประเมินนั้น ๆ เป็นต้น

2) คุณภาพงาน เช่น ความพึงพอใจของผู้รับบริการ การได้รับรางวัล ประสิทธิภาพของงาน การประหยัดงบประมาณ เป็นต้น

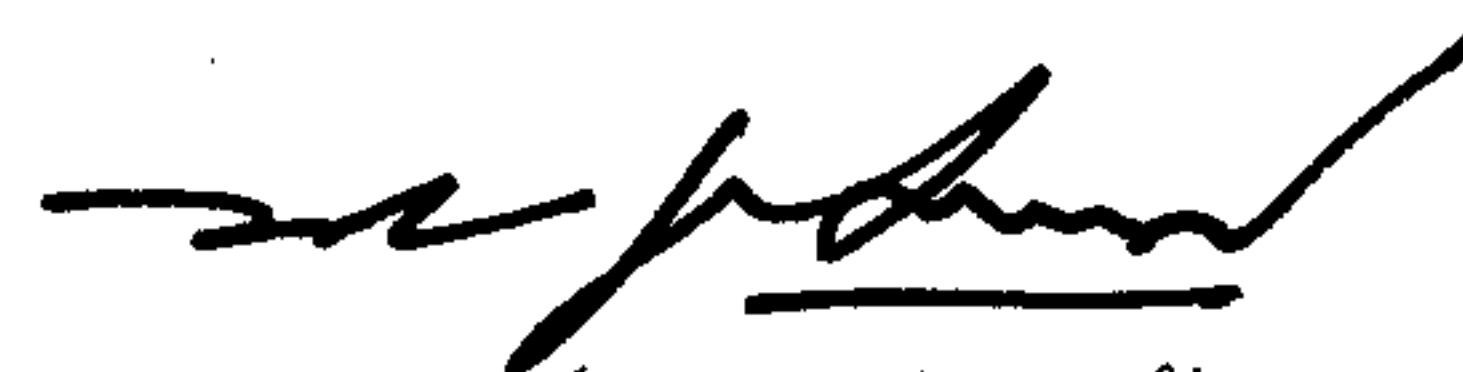
3) พฤติกรรมการทำงาน เช่น การขาดงาน การมาสาย การทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นต้น

4) สมรรถนะของงาน (Competency) หากบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามสมรรถนะที่กำหนด ส่วนงานควรส่งบุคลากรดังกล่าวไปพัฒนาในด้านนั้น ๆ ทั้งนี้ ไม่ควรจะนำ Competency มาใช้ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน

4. เนื่องจากรายละเอียดภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุนมีความหลากหลายอาจจะให้ส่วนงานสามารถกำหนดพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Dictionary) เองได้

5. มหาวิทยาลัยอาจจะจัด Workshop เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในรายละเอียดของการจัดทำข้อตกลงภาระงาน (TOR) ตามกรอบภาระงานบุคลากรสายสนับสนุนดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป และได้แนบเรื่องเดิมมาพร้อมนี้ด้วยแล้ว



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัติ แก้วประดับ)

อธิการบดี

สำเนาเรียน รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ