



สำเนาฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานการประชุม โทร.2024

ที่ มอ 001/65-946

วันที่ 29 กันยายน 2565

เรื่อง การดำเนินการตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย

เรียน อธิการบดี

ด้วยที่ประชุมที่มบริหาร ในคราวประชุมครั้งที่ 119(7/2565) เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2565 ได้รับทราบประเด็นมติและข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ 427(4/2565) เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2565 แล้ว โดยอธิการบดีได้มอบหมายให้รองอธิการบดีและหน่วยงานที่รับผิดชอบไปดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ดังนี้

ประเด็นมติ/ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบดำเนินการ
1. ขอให้มหาวิทยาลัยนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเรื่องบทบาทมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในการพัฒนาภาคใต้ไปพิจารณาดำเนินการต่อไป	อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวางแผน และนโยบายสาธารณะ ผู้อำนวยการสถาบันนโยบายสาธารณะ ผู้อำนวยการกองนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน
2. เรื่องภาวะการมีงานทำของบัณฑิตเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ซึ่งจากข้อมูลพบว่าภาวะการมีงานทำของบัณฑิต ม.อ. มีสัดส่วนลดลง มหาวิทยาลัยควรพิจารณาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยควรนำข้อมูลของมหาวิทยาลัยอื่นมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ ซึ่งจะทำให้เห็นข้อมูลในภาพรวมและให้นำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป	รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและนโยบายสาธารณะ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ และผู้อำนวยการกองนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน

โดยอธิการบดีขอให้เพิ่มผู้อำนวยการสำนักการศึกษาและนวัตกรรมการเรียนรู้ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการในประเด็นมติ/ข้อเสนอแนะเรื่องที่ 132 ทั้งนี้ สำหรับประเด็นมติ/ข้อเสนอแนะใดที่มีความคืบหน้าหรือดำเนินการแล้วเสร็จ ให้ประสานงานไปยังฝ่ายเลขานุการสภามหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป และได้แนบเรื่องเดิมมาพร้อมนี้ด้วยแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัติ แก้วประดับ)

อธิการบดี

สำเนาเรียน รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและนโยบายสาธารณะ/รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

ผู้อำนวยการสถาบันนโยบายสาธารณะ/ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาและนวัตกรรมการเรียนรู้/ผู้อำนวยการกองนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน



สำเนาฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานการประชุม โทร.2024

ที่ มอ 001/65-947

วันที่ 29 กันยายน 2565

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการการกำหนดภาระงานบุคลากรประเภทวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยที่ประชุมทีมบริหาร ในคราวประชุมครั้งที่ 119(7/2565) เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2565 ได้พิจารณาเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการการกำหนดภาระงานบุคลากรประเภทวิชาการ แล้ว ที่ประชุมมีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการการกำหนดภาระงานบุคลากรประเภทวิชาการ โดยขอให้จัดทำข้อมูลที่แสดงการเชื่อมโยงระหว่างการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานกับหลักเกณฑ์และวิธีการการกำหนดภาระงานในภาพรวมทั้งหมด เช่น แผนภาพ (Diagram) เป็นต้น และให้เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) พิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป และได้แนบเรื่องเดิมมาพร้อมนี้ด้วยแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัติ แก้วประดับ)

อธิการบดี

สำเนาเรียน รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ



สำเนาฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานการประชุม โทร.2024

ที่ มอ 001/65-949

วันที่ 29 กันยายน 2565

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการการกำหนดภาระงานบุคลากรสายอำนวยการหรือวิชาชีพ

เรียน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยที่ประชุมทีมบริหาร ในคราวประชุมครั้งที่ 119(7/2565) เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2565 ได้พิจารณาเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการการกำหนดภาระงานบุคลากรสายอำนวยการหรือวิชาชีพ แล้ว ที่ประชุมมีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการการกำหนดภาระงานบุคลากรสายอำนวยการหรือวิชาชีพ โดยขอให้จัดทำข้อมูล ที่แสดงการเชื่อมโยงระหว่างการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานกับหลักเกณฑ์และวิธีการการกำหนดภาระงาน ในภาพรวมทั้งหมด เช่น แผนภาพ (Diagram) เป็นต้น และให้เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) พิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป และได้แนบเรื่องเดิมมาพร้อมนี้ด้วยแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัติ แก้วประดับ)

อธิการบดี

สำเนาเรียน รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ



สำเนาฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานการประชุม โทร.2024

ที่ มอ 001/65- 950

วันที่ 29 กันยายน 2565

เรื่อง การขอปรับเปลี่ยนค่าถ่วงน้ำหนักการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยที่ประชุมทีมบริหาร ในคราวประชุมครั้งที่ 119(7/2565) เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2565 ได้พิจารณาเรื่องการขอปรับเปลี่ยนค่าถ่วงน้ำหนักการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ แล้ว ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ การปรับเปลี่ยนค่าถ่วงน้ำหนักการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ กรณีที่เป็น Essentially intellectual contributor เป็นผู้มีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการอื่นแทนโดยกำหนดค่าถ่วงน้ำหนักเป็น 0.25 และให้เสนอ ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) พิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป และได้แนบเรื่องเดิมมาพร้อมนี้ด้วยแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัติ แก้วประดับ)

อธิการบดี

สำเนาเรียน รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายระบบทรัพยากรบุคคล



สำเนาฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานการประชุม โทร.2024

ที่ มอ 001/65- 952

วันที่ 30 กันยายน 2565

เรื่อง ทูลพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาในประเทศ

เรียน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยที่ประชุมทีมบริหาร ในคราวประชุมครั้งที่ 119(7/2565) เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2565 ได้พิจารณาเรื่องทุนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาในประเทศ แล้ว ที่ประชุมมีมติเห็นชอบทุนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาในประเทศสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนทั้ง 5 วิทยาเขต ในวงเงินสนับสนุนตามจ่ายจริงไม่เกิน 1 ล้านบาท/ทุนตามกรอบเวลาของหลักสูตร โดยจำนวนทุนในการจัดสรรคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรทุนฯ จะพิจารณาจัดสรรทุนตามความเหมาะสม และมอบหมายให้รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพไปดำเนินการจัดทำเป็นประกาศฯ ต่อไป

โดยที่ประชุมได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. หน่วยงานควรจะให้ความสำคัญและสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานมีการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ซึ่งหน่วยงานจะต้องกำหนดกระบวนการในการส่งเสริมและจัดสรรทุนพัฒนาบุคลากรในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาหรือการ Upskill Reskill โดยควรจะวิเคราะห์ขีดความสามารถของบุคลากร วิเคราะห์ความต้องการของหน่วยงาน (Demand side) ว่าต้องการบุคลากรที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญในด้านใด รวมทั้งวิเคราะห์สัดส่วนความต้องการบุคลากรระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการพิจารณาจัดสรรทุน ทั้งนี้ หน่วยงานควรจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรและกำหนดทิศทางในการพัฒนาที่ชัดเจนและเป็นระบบเพื่อเสนอขอสนับสนุนทุนดังกล่าว

2. การจัดสรรทุนศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาควรพิจารณาจัดสรรทุนให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานและยุทธศาสตร์ที่สำคัญของมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยควรจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวตามยุทธศาสตร์ที่มหาวิทยาลัยต้องการจะขับเคลื่อนในช่วง 3-5 ปี เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาจัดสรรทุน เช่น การพัฒนาบุคลากรด้าน Green Campus การพัฒนาบุคลากรด้าน Cyber Security เป็นต้น ซึ่งการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยจะทำให้บุคลากรสายสนับสนุนมีทำงานข้ามสายงานและสามารถรองรับการทำงานในภาพรวมทั้ง 5 วิทยาเขตในเชิงระบบได้มากขึ้น

3. มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบของการ Upskill Reskill หรือหลักสูตร Non-degree นอกเหนือจากการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเพียงอย่างเดียว ซึ่งในระยะแรกหน่วยงานอาจจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรรูปแบบดังกล่าว ทั้งนี้ ควรสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรจากหลักสูตร Non-degree หลักสูตร Upskill Reskill ที่มหาวิทยาลัยเปิดสอนอยู่แล้ว ซึ่งจะทำให้หลักสูตรดังกล่าวมีจำนวนผู้มาเรียนเพิ่มขึ้น อีกทั้งบุคลากรยังได้พัฒนาทักษะตรงกับความต้องการของหน่วยงานอีกด้วย

4. มหาวิทยาลัยอาจจะพิจารณาเปิดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ In-House Training สำหรับพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะ โดยเปิดสอนแบบ Part-time และกำหนดระยะเวลาในการศึกษานานกว่ากรอบระยะเวลาปกติ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย

5. ในการจัดทำประกาศฯ ควรระบุเงื่อนไขและวิธีการดำเนินการในประเด็นต่าง ๆ ให้ชัดเจน เช่น กรณีได้รับจัดสรรทุนศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาแต่ไม่สำเร็จการศึกษา กรณีที่ส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ จะไม่เป็นเหตุให้หน่วยงานเสนอขออัตรากำลังทดแทนในช่วงที่บุคลากรลาศึกษาต่อ เป็นต้น

6. มหาวิทยาลัยควรจะสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทุกประเภท เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้สามารถนำทักษะที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7. มหาวิทยาลัยยังขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรระหว่างบุคลากรที่เกษียณอายุกับบุคลากรที่ยังปฏิบัติงานอยู่ จึงทำให้บุคลากรขาดประสบการณ์และทักษะในการทำงาน ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงของมหาวิทยาลัย ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและมีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบถือเป็นโจทย์ที่มหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการต่อไป

8. อาจจะกำหนดชื่อทุนให้เป็นชื่อเฉพาะ เช่น ทุนการพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์สายอำนวยการ ทุนสงขลานครินทร์พัฒนา ทุนสนับสนุนพัฒนาบุคลากรสายอำนวยการและวิชาชีพ เป็นต้น

9. มหาวิทยาลัยอาจจะมีหน่วยงานที่ดูแลด้านการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะ ซึ่งจะเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารจัดการและกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยหน่วยงานดังกล่าวจะมีข้อมูลของบุคลากรว่าจะพัฒนาในด้านใดหรือมหาวิทยาลัยต้องการจะให้พัฒนาในด้านใด รวมทั้งอาจจะมีหน่วยงานที่ปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ให้กับแต่ละวิทยาเขต เช่น ด้านพัสดุ ด้านกฎหมาย เป็นต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป และได้แนบเรื่องเดิมมาพร้อมนี้ด้วยแล้ว



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัติ แก้วประดับ)

อธิการบดี

สำเนาเรียน รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ