



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานการประชุม โทร.2024

ที่ มอ 001/66-434

วันที่ 28 มีนาคม 2566

เรื่อง ร่างประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ 3) พ.ศ.

เรียน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยที่ประชุมทีมบริหาร ในคราวประชุมครั้งที่ 124(3/2566) เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2566 ได้พิจารณาร่างประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ 3) พ.ศ. แล้ว ที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ 3) พ.ศ. และให้เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) พิจารณาต่อไป

ทั้งนี้ ที่ประชุมมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลวารสารวิชาการที่ผู้ขอแต่งตั้งได้ยื่นขอตีพิมพ์บทความในแต่ละสาขาวิชา เพื่อเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบการประเมิน ผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป และได้แนบเรื่องเดิมมาพร้อมนี้ด้วยแล้ว

Digitally signed: 2023.03.28 16:51:48 +07:00

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัติ แก้วประดับ)

อธิการบดี

สำเนาเรียน รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและกิจการพิเศษ

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานการประชุม โทร.2024

ที่ มอ 001/66-435

วันที่ 28 มีนาคม 2566

เรื่อง การบริหารกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย

เรียน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยที่ประชุมทีมบริหาร ในคราวประชุมครั้งที่ 124(3/2566) เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2566 ได้พิจารณาเรื่องการบริหารกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย แล้ว ที่ประชุมรับทราบข้อมูลในเบื้องต้น และเนื่องจาก ข้อมูลที่นำเสนอยังไม่มีข้อมูลรายรับของกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย จึงขอให้จัดทำรายละเอียดข้อมูลงบประมาณ รายรับและข้อมูลผลประโยชน์ที่ได้รับของกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย เช่น ดอกเบี้ยเงินฝาก ผลประโยชน์จากการ นำเงินไปร่วมลงทุน เป็นต้น และให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอที่ประชุมทีมบริหารพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

นอกจากนี้ ที่ประชุมได้เสนอแนะว่า มหาวิทยาลัยควรวิเคราะห์ข้อมูลกระแสเงินสดที่ได้รับเข้ามา (Cash Inflow) และกระแสเงินสดที่ต้องจ่ายออกไป (Cash Outflow) ในภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัย เพื่อคาดการณ์ เสถียรภาพทางการเงินและแนวโน้มการบริหารจัดการกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิภาพ และมีความยั่งยืนในอนาคต ซึ่งข้อมูลกระแสเงินสดที่ได้รับเข้ามา (Cash Inflow) กองนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและมีข้อมูลที่ถูกต้อง ดังนั้น รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและการเงินจึงรับผิดชอบดังกล่าว ไปดำเนินการ โดยขอให้กองนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน จัดเตรียมข้อมูลเพื่อหารือร่วมกับรองอธิการบดีฝ่าย ทรัพยากรบุคคลและกิจการพิเศษ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาระบบบริหาร และกองบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป และได้แนบเรื่องเดิมมาพร้อมนี้ด้วยแล้ว

Digitally signed: 2023.03.29 10:21:44 +07:00

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัติ แก้วประดับ)

อธิการบดี

สำเนาเรียน รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและการเงิน

รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและกิจการพิเศษ

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาระบบบริหาร

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ผู้อำนวยการกองนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานการประชุม โทร.2024

ที่ มอ 001/66-436

วันที่ 28 มีนาคม 2566

เรื่อง แหล่งเงินสำหรับเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนตามผลงานสำหรับบุคลากรสายอำนวยการหรือวิชาชีพ

เรียน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยที่ประชุมทีมบริหาร ในคราวประชุมครั้งที่ 124(3/2566) เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2566 ได้พิจารณาเรื่องแหล่งเงินสำหรับเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนตามผลงานสำหรับบุคลากรสายอำนวยการหรือวิชาชีพ แล้ว ที่ประชุมมีมติเห็นชอบการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนตามผลงานสำหรับบุคลากรสายอำนวยการหรือวิชาชีพ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณและพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ให้เบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนตามผลงานจากกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีพนักงานเงินรายได้ให้เบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนตามผลงานจากกองทุนพนักงานเงินรายได้ ในอนาคตหากงบประมาณของกองทุนไม่เพียงพอมหาวิทยาลัยอาจพิจารณางบประมาณจากแหล่งเงินอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยสมทบในกองทุนดังกล่าวตามความเหมาะสม และให้นำเรื่องแหล่งเงินสำหรับเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนตามผลงานสำหรับบุคลากรสายอำนวยการหรือวิชาชีพ เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) พิจารณาต่อไป

ทั้งนี้ เนื่องจากแหล่งเงินงบประมาณของมหาวิทยาลัยมีหลายประเภทและผู้รับผิดชอบดูแลมีหลายหน่วยงาน รวมทั้งงบประมาณกองทุนมหาวิทยาลัยและกองทุนพนักงานเงินรายได้ ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถพิจารณาข้อมูลงบประมาณในภาพรวมทั้งหมดได้อย่างครบถ้วน ที่ประชุมจึงได้มอบหมายให้รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและยุทธศาสตร์ รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและการเงิน รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ และกองบริหารทรัพยากรบุคคล หารือร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลงบประมาณทั้งหมดของมหาวิทยาลัย โดยอาจจะนำเทคโนโลยีหรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (Software) มาช่วยในการบริหารจัดการข้อมูล ให้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่เข้าใจได้ง่ายและเป็นข้อมูลงบประมาณในภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัยที่ผู้บริหารสามารถพิจารณาและตัดสินใจในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป และได้แนบเรื่องเดิมมาพร้อมนี้ด้วยแล้ว

Digitally signed: 2023.03.28 16:50:39 +07:00

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัติ แก้วประดับ)

อธิการบดี

สำเนาเรียน รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและยุทธศาสตร์

รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและการเงิน

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์

รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและกิจการพิเศษ

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานการประชุม โทร.2024

ที่ มอ 001/66-457

วันที่ 29 มีนาคม 2566

เรื่อง การพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย

เรียน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยที่ประชุมทีมบริหาร ในคราวประชุมครั้งที่ 124(3/2566) เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2566 ได้พิจารณาเรื่องการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย แล้ว ที่ประชุมมีมติให้เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) พิจารณาต่อไป โดยที่ประชุมได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การขยายเพดานร้อยละการเลื่อนเงินเดือนส่วนที่ 1 ในแต่ละระดับจะช่วยให้บุคลากรที่ภาระงานไม่ได้ซับซ้อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยโดยตรงแต่มีผลการปฏิบัติงานดีในการะงานหลักได้รับการเลื่อนเงินเดือนเพิ่มขึ้น หรือมหาวิทยาลัยอาจจะพิจารณาลดจำนวนเงินของการให้ขึ้นในการเลื่อนเงินเดือนส่วนที่ 2 เพื่อไม่ให้กระทบกับการเลื่อนเงินเดือนส่วนที่ 1 มากนัก

2. มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ตามประกาศฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564 ไปอีกระยะหนึ่ง เนื่องจากหัวหน้าส่วนงานสามารถนำหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนส่วนที่ 2 มาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานเชิงรุกและตอบโจทย์ส่วนงานได้ แต่ควรกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนส่วนที่ 2 ให้มีความชัดเจนและเป็นธรรม และประกาศให้บุคลากรทราบล่วงหน้าก่อนการประเมิน

3. มหาวิทยาลัยอาจจะนำยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมากำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือนส่วนที่ 2 ให้กับบุคลากรที่สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยได้ แต่อย่างไรก็ตามภาระงานของบางหน่วยงานไม่ได้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยโดยตรง ดังนั้น การเลื่อนเงินเดือนส่วนที่ 2 อาจกำหนดในรูปแบบของค่าตอบแทน เงินรางวัล โบนัสในแต่ละปีตามผลการปฏิบัติงาน โดยไม่นำไปคิดเป็นฐานเงินเดือนของปีงบประมาณถัดไป และหากมหาวิทยาลัยจะยกเลิกหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนส่วนที่ 2 จะใช้กลไกใดในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยอาจจะกำหนดระบบการประเมินใหม่ที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของมหาวิทยาลัยได้จริง

4. มหาวิทยาลัยอาจจะพิจารณาแยกเป็น 2 ประเด็น คือ 1. ภาระงานระยะสั้นในเชิงยุทธศาสตร์ กำหนดค่าตอบแทนเป็นแบบชั่วคราว (Temporary) โดยประเมินจากผลการปฏิบัติงาน (Performance) ตามตัวชี้วัดที่มหาวิทยาลัยต้องการผลักดัน โดยอาจจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายปี 2. ภาระงานหลักหรือภาระงานระยะยาวจะกำหนดค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนซึ่งมีผลในระยะยาว ดังนั้น มหาวิทยาลัยจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้ตรงกับเจตนารมณ์ของมหาวิทยาลัย และสร้างความเข้าใจให้บุคลากรระหว่างภาระงานที่ผลักดันยุทธศาสตร์กับภาระงานหลัก

5. การเลื่อนเงินเดือนส่วนที่ 2 ของพนักงานมหาวิทยาลัยอาจจะคล้ายกับการจ่ายค่าตอบแทนผลงานวิชาการของสายวิชาการ ซึ่งจากการที่สำนักวิจัยและพัฒนาได้ตรวจสอบผลงานตีพิมพ์เห็นว่าอาจารย์ยังมีการกรอกข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง รวมถึงการกรอกข้อมูลภาระงานอาจารย์ (Load Unit) ในระบบ HRMIS โดยไม่มีการตรวจสอบอย่างเป็นระบบและได้รับการจ่ายค่าตอบแทน จึงเสนอให้กองนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน พิจารณา ทบทวนวิธีการกรอกข้อมูลภาระงานอาจารย์ (Load Unit) ในระบบ HRMIS โดยจะกำหนดวิธีการอย่างไรให้มีการกรอกข้อมูลที่ถูกต้องและมีกระบวนการตรวจสอบอย่างจริงจัง

6. คณะกรรมการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหารมหาวิทยาลัย ซึ่งแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า สิ่งที่เป็นปัญหาของมหาวิทยาลัย คือ การวางระบบค่าตอบแทนที่มีความซับซ้อน และนำผลการปฏิบัติงานระยะสั้นมาคิดเป็นค่าตอบแทนระยะยาว ซึ่งจะแตกต่างจากการบริหารของภาคเอกชน ดังนั้น มหาวิทยาลัยอาจจะพิจารณานำระบบของภาคเอกชนมาใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนของมหาวิทยาลัย เช่น ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) บริษัท บุญรอดบริวเวอรี่ จำกัด เป็นต้น และหากเป็นเรื่องเร่งด่วนควรกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการที่ชัดเจน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป และได้แนบเรื่องเดิมมาพร้อมนี้ด้วยแล้ว



Digitally signed: 2023.04.02 11:40:04 +07:00

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัติ แก้วประดับ)

อธิการบดี

สำเนาเรียน รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและกิจการพิเศษ

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ผู้อำนวยการกองนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานการประชุม โทร.2024

ที่ มอ 001/66-476

วันที่ 4 เมษายน 2566

เรื่อง แนวคิดการบริหารจัดการหลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (International Program Management, PSU)

เรียน ผู้อำนวยการกองนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน

ด้วยที่ประชุมทีมบริหาร ในคราวประชุมครั้งที่ 124(3/2566) เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2566 ได้พิจารณาเรื่องแนวคิดการบริหารจัดการหลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (International Program Management, PSU) แล้ว ที่ประชุมมีมติเห็นชอบในหลักการแนวคิดการบริหารจัดการหลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (International Program Management, PSU) โดยที่ประชุมได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยยังไม่มีกำหนดยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตรนานาชาติที่ชัดเจน ซึ่งการเปิดรับนักศึกษาต่างชาติเป็นยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญของมหาวิทยาลัย ทั้งในเชิงทิศทางในอนาคตตามนโยบายของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) เนื่องจากปัจจุบันนักศึกษามีจำนวนลดลง และเป็นการเปิดโอกาสให้บางหลักสูตรสามารถพัฒนาเป็นหลักสูตรนานาชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักสูตรระดับปริญญาตรี จึงควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลเพื่อขับเคลื่อน KPI ในเรื่องดังกล่าวโดยเฉพาะ และกำหนดความต้องการ (Demand) ของนักศึกษาต่างชาติที่จะเข้ามาเรียนอย่างชัดเจน

2. บุคลากรที่จะรับเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนของ International Student Center ควรมีความสามารถที่หลากหลาย เช่น ด้านภาษา ด้านเทคโนโลยี ด้านการบริหารจัดการ เป็นต้น และสามารถอำนวยความสะดวกให้นักศึกษาต่างชาติได้ทั้งกระบวนการ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่จะดูแลนักศึกษาต่างชาติทั้งหมดในลักษณะ One Stop Service

3. ในส่วนของ International Student Center ที่เชื่อมโยงไปยังคณะต่าง ๆ ที่เปิดสอนหลักสูตรนานาชาติ หากมหาวิทยาลัยกำหนดระบบให้ดูแลทั้ง 5 วิทยาเขต โครงสร้างในส่วนดังกล่าวจะต้องมีขนาดที่เหมาะสมเพื่อรองรับการดำเนินงานต่าง ๆ และรวมทั้งการวางระบบการดำเนินงานในส่วนของ International Student Center และ International Academic Affairs ควรกำหนดระบบที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว ไม่เกิดความล่าช้า

4. ในส่วนของ Student Activities ซึ่งขณะนี้มียุทธศาสตร์ที่ให้นักศึกษาต่างชาติเข้ามาช่วยงานอยู่ในหลายหน่วยงาน ทั้งคณะต่าง ๆ และกองพัฒนานักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์วิทยาเขตหาดใหญ่ ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงควรจะบูรณาการร่วมกันเพื่อกำหนดให้เป็นระบบที่สามารถขับเคลื่อนและเชื่อมโยงกันได้ทั้งมหาวิทยาลัย

5. การจะเปิดหลักสูตรนานาชาติให้เป็นหลักสูตรที่มีความน่าสนใจถือเป็นเรื่องสำคัญ แม้ว่าในระยะแรกอาจจะมียุทธศาสตร์ที่ให้นักศึกษาต่างชาติเข้ามาเรียนค่อนข้างน้อย แต่อาจจะมียุทธศาสตร์ในพื้นที่ที่สามารถเข้ามาเรียนได้ ซึ่งหลักสูตรควรจะมีหลากหลายทั้งระดับปริญญาตรีและหลักสูตรระยะสั้น

6. ปัจจุบันมีหลักสูตรบางหลักสูตรที่ไม่ได้เปิดเป็นหลักสูตรนานาชาติ แต่มีการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะจูงใจให้นักศึกษาเข้ามาเรียนมากขึ้น เนื่องจากค่าธรรมเนียมการศึกษาจะน้อยกว่าหลักสูตรนานาชาติ

7. การสรรหาคณบดีวิทยาลัยนานาชาติ ควรจะกำหนดคุณสมบัติให้มีความเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์เปิดกว้างในการบริหารจัดการหลักสูตรนานาชาติในอนาคต และไม่ยึดติดกับการทำงานในรูปแบบเดิม

8. สิ่งที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารจัดการหลักสูตรนานาชาติ คือ การบริหารจัดการผลประโยชน์จากการดำเนินงานของหลักสูตรนานาชาติ ซึ่งมหาวิทยาลัยจะต้องกำหนดรูปแบบที่ชัดเจนและเหมาะสม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป และได้แนบเรื่องเดิมมาพร้อมนี้ด้วยแล้ว



Digitally signed: 2023.04.04 18:11:47 +07:00

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัติ แก้วประดับ)

อธิการบดี

สำเนาเรียน รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและการเงิน