| **ลำดับ**  **ที่** | **เรื่องเชิงนโยบาย**  **เรื่อง/ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ/มติ** | **ผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**  **(ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2560)** | **ข้อมูลผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**  **(ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2561)** | **สรุปผลการดำเนินงาน** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1 คะแนน** | **2 คะแนน** | **3 คะแนน** | **4 คะแนน** | **5 คะแนน** |
|  | **การประชุมครั้งที่ 1/2559 วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2559** |  |  |  |  |  |  |  |
| **2** | **แนวทางการพัฒนาต้นแบบระบบบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ**  **ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ** | 1. มหาวิทยาลัยได้ดำเนินงานด้านนโยบาย โดยนำข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะเรื่อง แนวทางการพัฒนาต้นแบบระบบบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (การประชุมครั้งที่ 1/2559 วันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559) บรรจุไว้ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561- พ.ศ. 2564 ในยุทธศาสตร์ที่ 5 “การบริหารงานที่นำสมัย เป็นธรรม และการสร้างระบบนิเวศแห่งคุณภาพ” ซึ่งมีรายละเอียดโดยย่อดังนี้ | **(รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยหัวหน้าส่วนการเจ้าหน้าที่)** |  |  |  |  |  |
|  | 1. ในการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยควรคำนึงถึงปัจจัยหลักที่สำคัญ ดังนี้ 2. การทำให้บุคลากรรู้สึกมีความความสุข ผูกพันและรักองค์กร (Engagement) 3. การสร้างผู้นำ (Leadership) ทุกระดับขององค์กร 4. การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) | 1. ปัจจัยหลักในการบริหารงานบุคคลที่สำคัญในเรื่อง  1) การทำให้บุคลากรรู้สึกมีความความสุข ผูกพันและรักองค์กร (Engagement) 2) การสร้างผู้นำ (Leadership) ทุกระดับขององค์กร 3) การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีแนวทางในการดำเนินงานภายใต้กลยุทธ์ 5.3.2 การบริหารจัดการคนที่มีความสามารถสูง (Talent management) 5.4.1 การจัดการทรัพยากรบุคคล 3R (Recruit-Retain-Retire) 5.4.2 การประเมินและส่งเสริมทรัพยากรบุคคล (Human resource evaluation and promotion) และ 5.1.2.3 Happy & Healthy Workplace |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. ในการกำหนดรูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 2. การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องช่วยกันผลักดันให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3. การจัดสถานที่ทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยต่อสุขภาพ | 1. การกำหนดรูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ มหาวิทยาลัยได้กำหนดประเด็นที่เกี่ยวข้องไว้ใน กลยุทธ์/โครงการ (SUT-HR-Re-Profile 2020) ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องช่วยกันผลักดันให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (5.3.1 การรวมบริการ |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. การกำหนดวัฒนธรรมคุณภาพ (Quality Culture)  ที่ชัดเจน 2. การบริหารจัดการสำนักงานด้วยระบบดิจิทัล (Digital Office Management) 3. การตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูล (Information – based Management) 4. การดำเนินการให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) โดยกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ผลการปฏิบัติงานที่ท้าทายมากขึ้น | ประสานภารกิจ (Matrix management)) 2) การจัดสถานที่ทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยต่อสุขภาพ (5.1.2.3 Happy & Healthy Workplace) 3) การกำหนดวัฒนธรรมคุณภาพ (Quality Culture) ที่ชัดเจน (5.7.2 การจัดการเพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งคุณภาพ (Management for quality culture embedded)) 4) การบริหารจัดการสำนักงานด้วยระบบดิจิทัล (Digital Office Management) (5.1 Smart Campus: Digital University) 5) การตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูล(Information – based Management) (5.1 Smart Campus: Digital University) และ 6) การดำเนินการให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ท้าทายมากขึ้น (5.4.2 กลยุทธ์: การประเมินและส่งเสริมทรัพยากรบุคคล(Human resource evaluation and promotion)) |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยใช้ในปัจจุบันยังเป็นระบบเก่า มหาวิทยาลัยอาจพิจารณานำหลัก Project-based Management มาใช้ในการดำเนินงาน  ซึ่งสามารถใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ รวมทั้งอาจใช้วิธีการสนทนา (Dialogue) ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา | 1. การนำหลัก Project-based Management มาใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งสามารถใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีแนวทางในการดำเนินงานไว้ในกลยุทธ์ 5.3.2.3 Project-based management tools (Human capital) ซึ่งเป็นโครงการปรับปรุงการทำงานของบุคลากรในรูปแบบ Project – based Management  จัดทำ Matrix Assignment ตามความชำนาญของบุคลากร/เปิดช่องทางให้ฝ่ายบุคคลสามารถพัฒนา |  |  |  |  |  |  |
|  |  | บุคลากรที่เป็นจุดอ่อน/ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมวัฒนธรรมการรายงานผลสัมฤทธิ์ของโครงการผ่านทาง Online – Technology |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. การพัฒนาไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) มหาวิทยาลัยควรเน้นเรื่องการสร้างมูลค่า (Value Creation) ในตัวพนักงาน ควรวิเคราะห์รายจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรว่ามีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับหรือไม่ และควรมีเครื่องมือหรือมาตรการที่ชัดเจนสำหรับการบริหารจัดการกับบุคลากรที่ด้อยศักยภาพ | 1. การพัฒนาไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) การสร้างมูลค่า (Value Creation) ในตัวพนักงาน การวิเคราะห์รายจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรว่ามีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับหรือไม่ และได้กำหนดให้มีเครื่องมือหรือมาตรการที่ชัดเจนสำหรับการบริหารจัดการกับบุคลากรที่ด้อยศักยภาพ มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีแนวทางในการดำเนินงานไว้ในกลยุทธ์ 5.4.2 กลยุทธ์: การประเมินและส่งเสริมทรัพยากรบุคคล (Human resource evaluation and promotion) |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาบรรจุเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นวาระเชิงนโยบายปีละ 2 ครั้ง เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงผลการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าว   **มติที่ประชุม**   1. เห็นชอบในหลักการแนวทางการพัฒนาต้นแบบระบบบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 2. ให้มหาวิทยาลัยรับข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะเพื่อดำเนินการต่อไป | 1. สำหรับการบรรจุวาระการบริหารงานบุคคลเป็นวาระเชิงนโยบายปีละ 2 ครั้งนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 นี้ มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการเสนอ “นโยบายการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการธำรงรักษาคนดีคนเก่ง” ต่อสภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 1/2561 วันเสาร์ที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 และได้มอบให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเสนอเรื่องเชิงนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลทุก ไตรมาส   สำหรับผลการดำเนินงานด้านการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติโดยส่วนการเจ้าหน้าที่ได้นำข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะเรื่อง แนวทางการพัฒนาต้นแบบระบบบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (การประชุมครั้งที่ 1/2559 |  |  |  |  |  |  |
|  |  | วันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559) บรรจุไว้ใน Project-based Management ดังนี้ 1) โครงการพัฒนาระบบวิเคราะห์อัตรากำลังสายวิชาการและสายปฏิบัติการวิชาชีพ 2) โครงการสนับสนุนให้มีการทบทวนระบบการสรรหาบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีความหลากหลาย 3) โครงการพัฒนาแผนแม่บทในการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี  4) โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการคนที่มีความสามารถสูง (Talent Management) 5) โครงการพัฒนาระบบ Executive Pool เพื่อสร้างและพัฒนาผู้บริหารในอนาคตสายปฏิบัติการวิชาชีพ 6) โครงการพัฒนาวิธีการบริหารบุคลากรโดยใช้ Career Path Management 7) โครงการปรับปรุงระบบพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรสายปฏิบัติการ โดยใช้ระบบ Performance-Based KPIs ที่พิจารณา Personal KPIs จากระบบ Assignment Matrix 8) โครงการพัฒนาระบบการวิเคราะห์ภาระงาน (Workload) และระบบแรงจูงใจและการให้รางวัลที่เหมาะสม 9) โครงการพัฒนาระบบการวัดสมรรถนะรายบุคคลที่เหมาะสม เพื่อใช้ในการประเมินผลงาน พิจารณาความดีความชอบ และกำหนดเส้นทางอาชีพของบุคลากรสายปฏิบัติงาน 10) โครงการ Happy and Healthy Workplace 11) โครงการ SMART HR 12) โครงการปรับปรุงระเบียบบริหารงานบุคคล  **(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 3 คะแนน)** |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

| **ลำดับ**  **ที่** | **สภามหาวิทยาลัย**  **เรื่อง/ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ/มติ** | **ผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**  **(ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2560)** | **ข้อมูลผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**  **(ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2561)** | **สรุปผลการดำเนินงาน** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1 คะแนน** | **2 คะแนน** | **3 คะแนน** | **4 คะแนน** | **5 คะแนน** |
|  | **การประชุมครั้งที่ 6/2556 วันที่ 23 พฤศจิกายน 2556 และเล่มรายงานติดตามฯ ในรอบครึ่งแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. 2557** |  |  |  |  |  |  |  |
| **1** | **ระบบและกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงาน : ด้านที่ควรพัฒนาจากเล่มรายงานติดตามฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556**  **ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ**  มหาวิทยาลัยควรพัฒนาระบบและกลไกในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรที่สะท้อนถึงการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เห็นความแตกต่างที่ชัดเจนระหว่างผู้ที่มีศักยภาพกับผู้ที่ด้อยศักยภาพ อันเป็นการส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร | 1. มหาวิทยาลัยโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการเพื่อให้การปรับรื้อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพฯ สัมฤทธิ์ผล อีกทั้งเพื่อเป็นการธำรงรักษาคนดีคนเก่ง มหาวิทยาลัยได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานยกร่างการกำหนดภาระงานขั้นต่ำและรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป (ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2560) ซึ่งคณะทำงานชุดดังกล่าวได้ดำเนินการตรวจประเมินเบื้องต้นเพื่อหาความแตกต่างของระบบการประเมิน ที่เป็นอยู่ปัจจุบันกับที่ต้องการพัฒนา (Gap Analysis) พบว่าระบบการประเมินปัจจุบันเป็นการประเมินตามความเห็นของผู้บังคับบัญชา (อัตวิสัย) เมื่อวิเคราะห์คะแนนประเมินย้อนหลัง 6 ปี (ปีงบประมาณ  พ.ศ. 2555 – พ.ศ. 2560) โดยการแจกแจงความถี่ พบว่าอำนาจในการจำแนกไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งเป็นการยากที่จะนำไปสู่การพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม ท้ายที่สุดอาจนำไปสู่การรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กรได้ยาก เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ตลอดจนสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นฐานรากสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีทิศทาง สอดรับกับนโยบาย SUT-Reprofile 2020 ตามที่ มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการดำเนินงานระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – พ.ศ. 2564 | **(รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยหัวหน้าส่วนการเจ้าหน้าที่)** |  |  |  |  |  |
|  |  | คณะทำงานฯ จึงได้ร่วมกันกำหนดกรอบแนวคิด 5 ประการ เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานในยุค SUT Re-Profile 2020 ดังนี้   1. มีอำนาจในการจำแนกศักยภาพ (Performance) ของบุคคล 2. สามารถดึง ผลงานของคน ออกมาเป็น ผลงานของมหาวิทยาลัยได้ 3. สามารถนำมาวิเคราะห์ Gap Analysis รายบุคคล รายหน่วยงาน และระดับมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ในการพัฒนา และการพิจารณาความดีความชอบ (Promotion) 4. ควรเป็นการประเมินควบคู่กับ Project-Based-Management เพื่อสามารถวิเคราะห์อัตรากำลังได้ (คนขาด คนเกิน มาก/น้อย) และ สามารถนำ Matrix Assignment (รวมบริการ ประสานภารกิจ) มาจัดสรรคนให้ไปช่วยงานข้ามหน่วยงานได้ 5. ภาระงานที่รับผิดชอบทั้งงานประจำ โครงการ และผลงานจะต้อง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (Strategic Alignment) เพื่อการสั่งการ (Cascading)   เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงข้อคิดเห็นต่อการปรับรื้อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานสายปฏิบัติการฯ มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการขึ้นในวันพุธที่ 20 ธันวาคม  พ.ศ. 2560 ที่ผ่านมา เพื่อระดมสมองเกี่ยวกับกรอบแนวคิด 5 ประการและปัจจัยการประเมิน ซึ่งคณะทำงานฯ  ได้รวบรวมข้อคิดเห็นจากการระดมสมองดังกล่าวนำมา ยกร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นมา และมีกำหนดการจะเสนอสภามหาวิทยาลัยในวาระเรื่องศึกษาเพื่อ |  |  |  |  |  |  |
|  |  | พิจารณาเชิงนโยบายในการประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2561 วันเสาร์ที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561  เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อนโยบายการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการธำรงรักษาคนดีคนเก่ง (สายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป)  เพื่อมหาวิทยาลัยจักได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป  **(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 3 คะแนน)** |  |  |  |  |  |  |
|  | **การประชุมครั้งที่ 5/2559 วันที่ 24 กันยายน 2559** |  |  |  |  |  |  |  |
| **2** | **ขออนุมัติวงเงินงบประมาณสำหรับการขึ้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560**  **ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ**   1. มหาวิทยาลัยควรวิเคราะห์และหาวิธีการที่ยุติธรรมสำหรับการขึ้นเงินเดือนบุคลากรที่สะท้อนถึงการปฏิบัติงานจริง และให้เห็นความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีศักยภาพสูง (High Performance) กับผู้ที่ด้อยศักยภาพ 2. มหาวิทยาลัยควรกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการให้รางวัลกลุ่มบุคลากรที่สร้างผลผลิต (Productivity) สร้างนวัตกรรม (Innovation) และสร้างผลกำไร (Profit)   **มติที่ประชุม**   1. อนุมัติวงเงินงบประมาณสำหรับการขึ้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ... 2. อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนให้พนักงานในระดับผลการประเมินต่างๆ ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ... 3. ให้มหาวิทยาลัยศึกษาและทบทวน (Review) กระบวนการจ่ายค่าตอบแทนทั้งระบบ โดยคำนึงถึงโครงสร้างและบริบทของมหาวิทยาลัย เพื่อนำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาต่อไป | 1. มหาวิทยาลัยโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้นำเสนอ  “แนวทางการบริหารจัดการผู้มีสมรรถนะสูง” ต่อที่ประชุมคณะกรรมการอำนวยการบริหารกิจการมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 2/2560 เมื่อวันพุธที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ในประเด็นการวิเคราะห์และหาวิธีการที่ยุติธรรมสำหรับการขึ้นเงินเดือนบุคลากรที่สะท้อนถึงการปฏิบัติงานจริง และให้เห็นความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีศักยภาพสูง (High Performance) กับผู้ที่ด้อยศักยภาพ เพื่อให้คณะกรรมการอำนวยการฯ เสนอแนะ ซึ่งที่ประชุมได้มีมติให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลศึกษาและทบทวน (Review) กระบวนการจ่ายค่าตอบแทนทั้งระบบ โดยคำนึงถึงโครงสร้างและบริบทของมหาวิทยาลัย เพื่อนำเสนอ สภามหาวิทยาลัยพิจารณาต่อไป   **(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 2 คะแนน)** | **(รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยหัวหน้าส่วนการเจ้าหน้าที่)** |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **การประชุมครั้งที่ 5/2560 วันที่ 23 กันยายน 2560** |  |  |  |  |  |  |  |
| **8** | **ขออนุมัติวงเงินงบประมาณสำหรับการขึ้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**  **ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ** | 1. มหาวิทยาลัยโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการดังนี้ | **(รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยหัวหน้าส่วนการเจ้าหน้าที่)** |  |  |  |  |  |
|  | 1. โดยหลักการ การขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีควรปรับเปลี่ยนตามสภาพทางเศรษฐกิจและสถานะการเงินของมหาวิทยาลัย 2. มหาวิทยาลัยควรสื่อสารให้บุคลากรได้รับทราบถึงสถานะการเงินในปัจจุบันของมหาวิทยาลัย และเหตุผลของการขึ้นเงินเดือนในอัตราร้อยละ 6 ในขณะที่มหาวิทยาลัยได้รับงบประมาณจากรัฐเพื่อการขึ้นเงินเดือนในอัตราร้อยละ 4 3. มหาวิทยาลัยควรศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำกระบวนการขึ้นเงินเดือนให้เป็นระบบที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงปัจจัยตามหลักสากล และนำเสนอสภามหาวิทยาลัยผ่านคณะกรรมการบริหารงานบุคคลต่อไป | 1)-3) อยู่ระหว่างศึกษาและทบทวน (Review) กระบวนการจ่ายค่าตอบแทนทั้งระบบ โดยคำนึงถึงโครงสร้างและบริบทของมหาวิทยาลัยตามข้อแนะนำของคณะกรรมการอำนวยการบริหารกิจการมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 2/2560 เมื่อวันพุธที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 เพื่อนำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาต่อไป |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. ในการเสนอขออนุมัติวงเงินงบประมาณสำหรับการขึ้นเงินเดือนประจำปีต่อสภามหาวิทยาลัยควรดำเนินการล่วงหน้าก่อนเดือนกันยายน   **มติที่ประชุม**   1. อนุมัติวงเงินงบประมาณสำหรับการขึ้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ในอัตราร้อยละ 6 (ของเงินงบประมาณที่จ่ายเป็นเงินเดือนค่าจ้าง) เป็นเงินจำนวน 43,664,349.60 บาท | 1. ส่วนการเจ้าหน้าที่ได้กำหนดจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในไตรมาสที่สอง และกำหนดขออนุมัติวงเงินงบประมาณสำหรับการขึ้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ต่อสภามหาวิทยาลัยใน ไตรมาสที่สาม   **(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 2 คะแนน)** |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนให้พนักงานในระดับผลการประเมินต่างๆ ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยคำนึงถึงผู้ที่มีฐานเงินเดือนต่ำให้ได้รับการขึ้นเงินเดือนในอัตราที่มากกว่าผู้ที่มีฐานเงินเดือนสูงกว่า กรณีที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน 2. ให้มหาวิทยาลัยรับข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **การประชุมครั้งที่ 6/2560 วันที่ 25 พฤศจิกายน 2560** |  |  |  |  |  |  |  |
| **12** | **ขออนุมัติแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2561-2564**  **ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ** | 1. มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการดังนี้ |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. ประเด็นที่มหาวิทยาลัยควรพิจารณาปรับปรุงในแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2561-2564 มีดังนี้ | 1. การปรับปรุงแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี พ.ศ. 2561-2564 มีดังนี้ |  |  |  |  |  |  |
|  | * 1. ในยุทธศาสตร์หลัก : **การสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ** ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ด้วย โดยอาจขยายความให้ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรสนับสนุนการเรียนรู้ | * 1. ฝ่ายวิชาการและพัฒนาความเป็นสากลได้ดำเนินการดังนี้      1. มีการประชุมหน่วยงานในกำกับของฝ่ายวิชาการและพัฒนาความเป็นสากล ครั้งที่ 2/2560 เกี่ยวกับกรอบมาตรฐานวิชาชีพ | **(รองอธิการบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ แผน และงบประมาณ**  **โดยหัวหน้าส่วนแผนงาน)** |  |  |  |  |  |
|  |  | ด้านการสอน UK Professional Standard Frameworks (UKPSF) โดยหัวหน้าสถานพัฒนาคณาจารย์รายงานว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ที่ผ่านมาได้จัดกิจกรรมส่งเสริมความเป็นมาตรฐานสากล และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 สถานพัฒนาคณาจารย์นำเสนอกรอบมาตรฐานวิชาชีพ |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | ด้านการสอนของประเทศสหราชอาณาจักร (UKPSF) และสรุปจำนวนข้อเสนอโครงการเพื่อบรรจุในแผนปฏิบัติการ 3 ปี  (พ.ศ. 2562 – 2564)   * + 1. นำเสนอวาระเชิงนโยบายในการประชุมสภาวิชาการครั้งที่ 12/2560 เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2560 ในเรื่อง UKPSF และมีนโยบายสนับสนุนสายสนับสนุน     2. นำเสนอ (ร่าง) เกณฑ์การรับรองสมรรถนะด้านการสอนตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพของสหราชอาณาจักร (SUT-UKPSF) ในการประชุมคณะทำงานพิจารณาการจัดทำร่างหลักกเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ครั้งที่ 1/2561 เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 โดยมีรายละเอียดการกำหนดระดับตำแหน่งทางวิชาการ 4 ระดับ ได้แก่ Associate fellow, Fellow, Senior fellow และ Principal fellow ซึ่งระดับ Associate fellow ซึ่งมีเกณฑ์ที่เอื้อต่อการขอตำแหน่งดังกล่าวของพนักงานสายสนับสนุน   **(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 4 คะแนน)** |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | * 1. ประเด็นยุทธศาสตร์ 5.1 : **การสร้างมหาวิทยาลัยที่นำสมัยด้วยดิจิทัล** ควรเชื่อมโยงให้เห็นชัดเจนถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน (Blended Teaching and Learning) โดยการพัฒนาชุดการสอนในลักษณะสื่อออนไลน์หรือบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงการพัฒนาทักษะของบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับการจัดการเรียนการสอนรูปแบบดังกล่าว | * 1. ฝ่ายวิชาการและพัฒนาความเป็นสากลได้ดำเนินการให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้  1. จัดให้มีการบรรยายพิเศษและได้รับเกียรติจากศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มาเป็นผู้บรรยายในหัวข้อ Borderless Education เพื่อสร้างความเข้าใจของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2560 รวมถึงได้นำเสนอประเด็นดังกล่าวบรรจุในวาระเรื่องศึกษาเพื่อพิจารณาเชิงนโยบาย ในการประชุมสภาวิชาการ ครั้งที่ 12/2560 ในวันเดียวกัน | **(รองอธิการบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ แผน และงบประมาณ**  **โดยหัวหน้าส่วนแผนงาน)** |  |  |  |  |  |
|  |  | 1. สถานพัฒนาคณาจารย์ได้นำคณาจารย์และบุคลากร ศึกษาดูงานและเยี่ยมชมห้อง Smart Classroom ณ สำนัก |  |  |  |  |  |  |
|  |  | นวัตกรรมการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และทำแผนดิจิทัลร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ในปีพ.ศ. 2562-2564 เพื่อดำเนินการตามนโยบาย |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 1. ถ่ายทอดโดยการประชุมผู้บริหารหน่วยงานในกำกับของฝ่ายวิชาการและพัฒนาความเป็นสากล ครั้งที่ 1/2561 เมื่อวันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2561 ในวาระที่ 4.2 การดำเนินนโยบายและขับเคลื่อนระบบการศึกษาไร้พรมแดน (Borderless Education) ตามที่มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการวางแผนการการรองรับการลดลงของนักศึกษาในระบบเรียนแบบปกติ และการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาในรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีนโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาไร้พรมแดน โดยอยู่ระหว่างการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดนโยบายและวางแนวทางการจัดระบบการศึกษาไร้พรมแดน มีหน้าที่กำหนดนโยบาย วางแนวปฏิบัติ ประเมินผลการดาเนินงาน และพิจารณาหาแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานในการจัดระบบการศึกษาไร้พรมแดนเพื่อทำหน้าที่พัฒนาเรื่องการศึกษาไร้พรมแดน ให้เป็นไปตามนโยบายและแผน มทส. ประกอบด้วย |  |  |  |  |  |  |
|  |  | ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และผู้ทรงคุณวุฒิภายใน มทส. และแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรและดูแลจัดการเรียนการสอนในระบบการศึกษาแบบไร้พรมแดนมีหน้าที่พิจารณาคัดเลือกรายวิชาในหลักสูตรที่มีอยู่แล้ว รวมถึงรูปแบบและเทคโนโลยี การศึกษาไร้พรมแดนที่ทันสมัยและมีความเหมาะสม วางแนวทาง วิเคราะห์ สังเคราะห์ |  |  |  |  |  |  |
|  |  | ประเมินการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาและปรับปรุงระบบการศึกษาไร้พรมแดนให้มีประสิทธิภาพ จากนั้นผลิตชุดสื่อประสมไร้พรมแดน |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 4 คะแนน)** |  |  |  |  |  |  |
|  | * 1. ประเด็นยุทธศาสตร์ 5.5 : **การสร้างความสัมพันธ์กับศิษย์เก่า** ควรศึกษาคุณภาพบัณฑิตจากผู้ใช้งาน และความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบัณฑิต โดยการทำวิจัยติดตามบัณฑิต (Tracking Research) | * 1. ฝ่ายกิจการนักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์ ได้กำหนดเป้าหมาย วิธีการและกรอบเวลา ในการดำเนินการสร้างความสัมพันธ์กับศิษย์เก่า ดังนี้   เป้าหมาย  SUT Family & Alumni Database แล้วเสร็จ  กรอบเวลา  ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561  วิธีการ   1. แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานด้านศิษย์เก่าสัมพันธ์ เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ งบประมาณ และกลยุทธ์ในการดำเนินงานของงานศิษย์เก่าสัมพันธ์ (Student Alumni Master Plan) ให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย และ แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินงานด้านศิษย์เก่าสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี | **(รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์)** |  |  |  |  |  |
|  |  | 1. ประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและนโยบายในการจัดทำ Alumni Database เข้าสู่กระบวนการจัดซื้อ จัดจ้าง ตามระเบียบพัสดุ (ในการทำ Database) |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 1. มีการตกลงสิทธิประโยชน์สำหรับศิษย์ มทส. เพื่อดึงดูดใจให้ศิษย์เก่าเข้ามาอัพเดตข้อมูลในฐานข้อมูล    * 1. ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานต่างๆ และศิษย์เก่า เข้ามาใช้เมื่อระบบแล้วเสร็จ      2. มีการวัดผล SUT Alumni Index |  |  |  |  |  |  |
|  |  | การดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด   1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานด้านศิษย์เก่าสัมพันธ์ ตามคำสั่ง มทส.  ที่ 1388/2560 เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ งบประมาณ และกลยุทธ์ในการดำเนินงานของงานศิษย์เก่าสัมพันธ์ (Student Alumni Master Plan) ให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย 2. มีการแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินงานด้านศิษย์เก่าสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี ตามคำสั่งที่ 1389/2560 เพื่อทำหน้าที่ขับเคลื่อนงานด้านศิษย์เก่าสัมพันธ์ให้เป็นไปตามนโยบายที่คณะกรรมการบริหารงานด้านศิษย์เก่าสัมพันธ์กำหนด |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 1. มีการประชุม คณะกรรมการบริหารงานศิษย์เก่าสัมพันธ์ ครั้งที่ 1/2560 เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานของงานศิษย์เก่าสัมพันธ์และสมาคมเทคโนโลยีสุรนารีกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ |  |  |  |  |  |  |
|  |  | ของงานศิษย์เก่าสัมพันธ์ และเพื่อกำหนดแนวทางและแผนการดำเนินงานจัดทำระบบฐานข้อมูลศิษย์เก่า  **(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 3 คะแนน)** |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2561-2564 เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด มหาวิทยาลัยควรจัดทำแผนด้านบุคลากรรองรับด้วย   **มติที่ประชุม**   1. อนุมัติแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี  พ.ศ. 2561-2564 ตามที่เสนอ 2. ให้มหาวิทยาลัยรับข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป | 1. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลโดยส่วนการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการดังนี้    1. มีคำสั่งที่ 1265/2560 แต่งตั้งคณะทำงานยกร่างแผนแม่บทการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2560 ให้คณะทำงานมีหน้าที่ยกร่างแผนแม่บทการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป อันประกอบไปด้วย แผนอัตรากำลัง แผนบริหารจัดการคนที่มีความสามารถสูง แผนบริหารจัดการการเข้าสู่ตำแหน่งตามทางก้าวหน้าในอาชีพ แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารในอนาคต และเสนอแผนแม่บทที่ยกร่างขึ้นต่อมหาวิทยาลัยเพื่อให้ความเห็นชอบต่อไป | **(รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล**  **โดยหัวหน้าส่วนการเจ้าหน้าที่)** |  |  |  |  |  |
|  |  | * 1. ดำเนินการตรวจประเมินเบื้องต้นเพื่อหาความแตกต่างของการดำเนินงานที่เป็นอยู่ปัจจุบันกับที่ต้องการยกร่างเป็นแผนแม่บทขึ้นมา (Gap Analysis)   2. มีบันทึกถึงหน่วยงานเพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการจัดทำ SWOT ANALYSIS ในประเด็นการบริหารงานบุคคล การบริหารอัตรากำลัง การบริหารจัดการคนที่มีความสามารถสูง การบริหารจัดการการเข้าสู่ตำแหน่งตามทางก้าวหน้าในอาชีพ และการสร้างและพัฒนาผู้บริหารในอนาคต   3. มีการจัดประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ 1/2560 เมื่อวันศุกร์ที่ 22 ธันวาคม  พ.ศ. 2561 เพื่อพิจารณาประเด็นในการยกร่างแผนแม่บทฯ ดังนี้ 1) ขั้นตอนการจัดทำแผนแม่บทฯ 2) การกำหนด Milestone ในการจัดทำแผนแม่บทฯ 3) องค์ประกอบของแผนแม่บทฯ 4) ผลการวิเคราะห์ SWOT ANALYSIS 5) เป้าประสงค์ของแผนแม่บทฯ ที่จะมุ่งไปสู่ Excellent Supporting Staffs ที่มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ เป็นต้น   **(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 2 คะแนน)** |  |  |  |  |  |  |

| **ลำดับ**  **ที่** | **คณะกรรมการบริหารงานบุคคล**  **เรื่อง/ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ/มติ** | **ผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**  **(ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2560)** | **ข้อมูลผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**  **(ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2561)** | **สรุปผลการดำเนินงาน** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1 คะแนน** | **2 คะแนน** | **3 คะแนน** | **4 คะแนน** | **5 คะแนน** |
|  | **การประชุมครั้งที่ 5/2560 วันที่ 13 กันยายน 2560** |  |  |  |  |  |  |  |
| **1** | **ขออนุมัติขยายระยะเวลาการให้พนักงานสายวิชาการ ไปปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการในต่างประเทศ**  **ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ** | 1. มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการดังนี้ |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. ขอให้สำนักวิชาแพทยศาสตร์ รับไปพิจารณากำหนดภาระงานในการเป็นที่ปรึกษาโครงการ หรืองานสอนทางไกล หรืองานที่ปรึกษานักศึกษาทางไกล โดยสามารถปฏิบัติงานที่ต่างประเทศได้ | 1. ฝ่ายวิชาการและพัฒนาความเป็นสากล โดยสำนักวิชาแพทยศาสตร์มอบสาขาวิชาเวชศาสตร์ครอบครัว และเวชศาสตร์ชุมชนพิจารณาและนำเสนอต่อคณะกรรมการประจำสำนักวิชาแพทยศาสตร์   **(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 1 คะแนน)** | **(รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและพัฒนาความเป็นสากล โดยคณบดีสำนักวิชาแพทยศาสตร์)** |  |  |  |  |  |
|  | 1. ควรศึกษาเกณฑ์การนับเวลาการทำงานของอาจารย์ประจำของงานประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงการมอบหมายภาระงานคณาจารย์กรณีที่ไปปฏิบัติงานต่างประเทศ   **มติที่ประชุม**   1. อนุมัติให้ Dr.Ryan A Loyd ไปปฏิบัติงานด้านการเรียน การสอน การวิจัยและบริการวิชาการ ณ Texas A&M Health Science University และ Tarrant County Hospital District D/B/A JPS Health Network ปีละ 6 เดือน จากเดิมระยะเวลา 4 เดือนต่อปี ตั้งแต่ปี 2560 โดยในปี 2560 ได้เดินทางไปแล้วในวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2560 – 30 มิถุนายน พ.ศ. 2560 ซึ่งจะขอลาต่อในเดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม 2560 รวมเป็นระยะเวลา 6 เดือน โดยไม่รับเงินเดือนจากมหาวิทยาลัยเป็นการเฉพาะราย 2. อนุมัติงดเว้นการใช้ทุน ตามระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติงานวิจัย พ.ศ. 2535 เป็นการเฉพาะราย | 1. ฝ่ายวิชาการและพัฒนาความเป็นสากลร่วมกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลโดยส่วนการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการดังนี้    1. บรรจุเรื่อง “การทบทวนเกณฑ์ภาระงานพนักงานสายวิชาการ” ในระบบ Project-Based Management ประเภทงานประจำ ภายใต้การกำกับของงานบริหารบุคคล    2. กำหนด Milestone ในการดำเนินงานเรื่อง  “การทบทวนเกณฑ์ภาระงานพนักงานสายวิชาการ”    3. มีบันทึกข้อความถึงทุกสำนักวิชา เพื่อให้ดำเนินการทบทวน “เกณฑ์ภาระงานพนักงานสายวิชาการ” ในประเด็นดังนี้ 1) ภาระงานหลัก 2) ภาระงานอื่น 3) การคำนวณภาระงานสอนบรรยาย/ปฏิบัติการ และ 4) ระบบการกรอกภาระงาน เพื่อนำมาดำเนินการตรวจประเมินเบื้องต้นเพื่อหาความแตกต่างของเกณฑ์ภาระงานพนักงานสายวิชาการ ที่เป็นอยู่ปัจจุบันกับที่ต้องการปรับปรุง (Gap Analysis) ให้สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัย ตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561- พ.ศ. 2564    4. ดำเนินการยกร่าง “เกณฑ์ภาระงานพนักงานสายวิชาการ” โดยได้นำข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในประเด็นที่ว่า “ควรศึกษาเกณฑ์การนับเวลาการทำงานของอาจารย์ประจำของงานประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงการมอบภาระงานคณาจารย์กรณีที่ไปปฏิบัติงานต่างประเทศ” ผนวกเข้าไปในเกณฑ์ที่ยกร่าง เพื่อเสนอคณะทำงานยกร่างเกณฑ์ภาระงานพนักงานสายวิชาการพิจารณาเป็นลำดับต่อไปในไตรมาสที่ 2   **(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 3 คะแนน)** | **(รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยหัวหน้าส่วน การเจ้าหน้าที่)** |  |  |  |  |  |
|  | **การประชุมครั้งที่ 5/2560 วันที่ 13 กันยายน 2560** |  |  |  |  |  |  |  |
| **2** | **ขอความเห็นชอบข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการแต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยกิตติคุณ  และอธิการบดีกิตติคุณ พ.ศ. 2560**  **ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ**   1. ควรกำหนดคุณสมบัติของนายกสภามหาวิทยาลัยกิตติคุณ หรืออธิการบดีกิตติคุณให้ชัดเจนมากขึ้น 2. ควรขยายความกิตติคุณและสิทธิประโยชน์ให้ชัดเจน เพราะเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องเข้าใจบทบาทและสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับด้วย 3. ขอให้มีองค์คณะบุคคลเป็นผู้พิจารณากลั่นกรองบุคคลผู้สมควรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยกิตติคุณ | 1. มหาวิทยาลัยโดยส่วนการเจ้าหน้าที่ได้นำข้อข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะไปดำเนินการปรับปรุงข้อบังคับให้เหมาะสมแล้วในประเด็น 1) คุณสมบัติของนายกสภามหาวิทยาลัยกิตติคุณหรืออธิการบดีกิตติคุณ 2) การขยายความกิตติคุณและสิทธิประโยชน์เพื่อให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งเข้าใจบทบาทและสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ และ 3) การเพิ่มองค์คณะบุคคลเป็นผู้พิจารณากลั่นกรองบุคคลผู้สมควรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยกิตติคุณหรืออธิการบดีกิตติคุณ ทั้งนี้ ส่วนการเจ้าหน้าที่จักได้นำเสนอร่างข้อบังคับที่ปรับปรุงแล้วต่อคณะกรรมการฯ พิจารณาอีกครั้ง เพื่อการนำสู่การปฏิบัติใน | **(รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยหัวหน้าส่วน การเจ้าหน้าที่)** |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | หรือ อธิการบดีกิตติคุณ โดยให้เพิ่มพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพฯ เข้าร่วมในการพิจารณาด้วย  **มติที่ประชุม**  เห็นชอบในหลักการให้มีข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี ว่าด้วยการแต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยกิตติคุณ หรืออธิการบดีกิตติคุณ โดยมอบให้มหาวิทยาลัยรับข้อเสนอแนะไปปรับปรุงร่างข้อบังคับให้เหมาะสมและนำมาเสนอคณะกรรมการฯ พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง | เวลาที่เหมาะสม ซึ่งได้กำหนดวาระไว้ในการประชุม ไตรมาสที่ 3  **(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 3 คะแนน)** |  |  |  |  |  |  |
|  | **การประชุมครั้งที่ 6/2560 วันที่ 23 พฤศจิกายน 2560** |  |  |  |  |  |  |  |
| **3** | **รายงานผลการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**  **ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ**  ควรวิเคราะห์ที่มาของเงินที่เหลือร้อยละ 0.6 ว่าเพราะเหตุใดจึงมีเงินเหลือจากที่ได้รับอนุมัติร้อยละ 6 เพื่อนำข้อมูลไปดำเนินการประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือนครั้งต่อไป  **มติที่ประชุม**  รับทราบ และมอบฝ่ายเลขานุการดำเนินการตามข้อสังเกต | 1. มหาวิทยาลัยโดยส่วนการเจ้าหน้าที่อยู่ระหว่างดำเนินการวิเคราะห์ที่มาของเงินที่เหลือร้อยละ 0.6  ว่าเพราะเหตุใดจึงมีเงินเหลือจากที่ได้รับอนุมัติร้อยละ 6 ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลไปดำเนินการประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือนครั้งต่อไป โดยมีกำหนดการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด หลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ไว้ในไตรมาสที่ 2   **(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 2 คะแนน)** | **(รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยหัวหน้าส่วน การเจ้าหน้าที่)** |  |  |  |  |  |
|  | **การประชุมครั้งที่ 6/2560 วันที่ 23 พฤศจิกายน 2560** |  |  |  |  |  |  |  |
| **4** | **รายงานสถานภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี**  **ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ** | 1. มหาวิทยาลัยโดยส่วนการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการดังนี้ | **(รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยหัวหน้าส่วน การเจ้าหน้าที่)** |  |  |  |  |  |
|  | 1. ควรให้บริษัท เอไอเอ จำกัด จัดทำ smart app กองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ เพื่อให้พนักงานสามารถติดตามตรวจสอบผลประโยชน์จากกองทุนฯ ได้ด้วยตนเอง 2. ควรติดตามข้อมูลผลประกอบการของ บลจ. เอไอเอ  เพื่อเปรียบเทียบผลประกอบการของ บลจ. อื่นๆ และติดตามการจัดลำดับความน่าเชื่อถือของ บลจ. เอไอเอ | 1)-2) จัดให้มีการประชุมร่วมระหว่างคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีกับ Fund Managers บลจ. เอไอเอ เมื่อวันพุธที่ 6 ธันวาคม พ.ศ. 2560 เพื่อหารือประเด็น Smart Application กองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ เพื่อให้พนักงานสามารถติดตามตรวจสอบผลประโยชน์จากกองทุนฯ ได้ด้วยตนเอง ซึ่งทางบริษัทแจ้งว่ามี |  |  |  |  |  |  |
|  |  | บริการดังกล่าวอยู่แล้ว ปัจจุบันพนักงานสามารถติดตามตรวจสอบผลประโยชน์จากกองทุนฯ ได้ด้วยตนเอง |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. ในทุกๆ ปี ควรมีการเปรียบเทียบผลประกอบการของหลายๆ บลจ. ก่อนเลือก บลจ. เข้ามาบริหารกองทุน เพื่อให้ได้ บลจ. ที่สามารถบริหารกองทุนให้ได้ผลประโยชน์สูงสุด   **มติที่ประชุม**  รับทราบและมอบฝ่ายเลขานุการดำเนินการตามข้อสังเกต | 1. ส่วนการเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นฝ่ายเลขานุการ ได้ดำเนินการแล้วเช่นกันโดยกำหนดให้มีการบรรจุ 1) วาระเพื่อติดตามข้อมูลผลประกอบการของ บลจ. เอไอเอ เพื่อเปรียบเทียบผลประกอบการของ บลจ. อื่นๆ และติดตามการจัดลำดับความน่าเชื่อถือของ บลจ. เอไอเอ และ 2) วาระการเปรียบเทียบผลประกอบการของหลายๆ บลจ. ก่อนเลือก บลจ. เข้ามาบริหารกองทุน เพื่อให้ได้ บลจ. ที่สามารถบริหารกองทุนให้ได้ผลประโยชน์สูงสุด ไว้ในการประชุมคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 4 คะแนน)** |  |  |  |  |  |  |

| **ลำดับที่** | **คณะกรรมการบริหารงานบุคคล**  **เรื่อง/ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ/มติ** | **ข้อมูลผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**  **(ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2561)** | **สรุปผลการดำเนินงาน** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1 คะแนน** | **2 คะแนน** | **3 คะแนน** | **4 คะแนน** | **5 คะแนน** |
|  | **การประชุมครั้งที่ 1/2561 วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2561** |  |  |  |  |  |  |
| **5** | **รายงานสถานภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี สิ้นสุดไตรมาส 1 (1 ตุลาคม – ธันวาคม 2560)**  **ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ** | **(รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยหัวหน้าส่วนการเจ้าหน้าที่)** |  |  |  |  |  |
|  | 1. ควรมีการเปรียบเทียบผลประกอบการของหลาย ๆ บลจ. เพื่อให้ได้ บลจ. ที่สามารถบริหารกองทุนให้ได้ผลประโยชน์สูงสุด 2. ควรหาข้อมูลของสถาบันการเงินอื่นที่รับบริหารจัดการกองทุน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับ เอไอเอ ว่าบริหารจัดการกองทุนได้สูงกว่าอัตราอ้างอิงและเอไอเอหรือไม่ |  |  |  |  |  |  |
|  | **มติที่ประชุม**  รับทราบและมอบฝ่ายเลขานุการดำเนินการตามข้อสังเกต |  |  |  |  |  |  |
|  | **การประชุมครั้งที่ 1/2561 วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2561** |  |  |  |  |  |  |
| **6** | **รายงานความคืบหน้าผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลภายใต้นโยบาย SUT- Re-Profile 2020**  **ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ** | **(รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยหัวหน้าส่วนการเจ้าหน้าที่)** |  |  |  |  |  |
|  | 1. เห็นควรให้มหาวิทยาลัยดำเนินการวิจัยสถาบัน เรื่องสุขภาพทางกาย สุขภาพทางใจ โดยประสานงานกับโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลว่าพนักงานที่ป่วยเข้ารับการรักษา และหลังจากเข้ารับการรักษาแล้วมีการดูแลตัวเองอย่างไรเพื่อไม่ให้กลับมาป่วยด้วยโรคเดิมอีก เนื่องจากพนักงานเริ่มมีอายุมากขึ้นมีการดูแลตัวเองดีหรือไม่ หรือเจ็บป่วยได้รักษาตัวอย่างต่อเนื่องหรือไม่ 2. ควรศึกษาว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานมานานได้พัฒนาตัวเองมีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นและมีความรู้เพิ่มมากขึ้น แต่ยังคงปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม จะมีวิธีการปรับเปลี่ยนอย่างไรเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 3. ควรจัดทำ workshop เรื่อง สุขภาพทางการเงิน และสุขภาพทางสมอง เพื่อให้พนักงานมองตัวเองว่ามีความมั่นคงทางการเงินหรือไม่ เพื่อที่จะสามารถดำรงชีพอยู่ได้จนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. ควรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ กติกา ที่ใช้มานานเพื่อให้เอื้อกับทิศทางการพัฒนา/ดำเนินงานของมหาวิทยาลัย จะช่วยให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ 2. ควรขอความอนุเคราะห์จากคุณมนูญ สรรค์คุณากร กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ และกรรมการบริหารงานบุคคล ผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความรู้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานทางด้านบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ |  |  |  |  |  |  |
|  | **มติที่ประชุม**  รับทราบและมอบให้มหาวิทยาลัยดำเนินการตามข้อสังเกตต่อไป |  |  |  |  |  |  |
|  | **การประชุมครั้งที่ 1/2561 วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2561** |  |  |  |  |  |  |
| **7** | **ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ**  **ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ** | **(รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยหัวหน้าส่วนการเจ้าหน้าที่)** |  |  |  |  |  |
|  | มอบฝ่ายเลขานุการ ตรวจสอบวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการให้ถูกต้อง เนื่องจากจะมีผลต่อการได้รับเงินประจำตำแหน่ง และให้จัดทำสัดส่วนคณาจารย์ระดับปริญญาเอก ปริญญาโท เป็นข้อมูลประกอบวาระไว้ด้วย |  |  |  |  |  |  |
|  | **มติที่ประชุม**   1. อนุมัติการกำหนดตำแหน่งและเทียบตำแหน่งทางวิชาการ ระดับรองศาสตราจารย์ จำนวน 3 ราย ตามที่เสนอ 2. อนุมัติการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน  2 ราย ตามที่เสนอ |  |  |  |  |  |  |

| **ลำดับที่** | **คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงาน**  **เรื่อง/ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ/มติ** | **ข้อมูลผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**  **(ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2561)** | **สรุปผลการดำเนินงาน** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1 คะแนน** | **2 คะแนน** | **3 คะแนน** | **4 คะแนน** | **5 คะแนน** |
|  | **การประชุมครั้งที่ 2/2561 วันที่ 3 มีนาคม 2561** |  |  |  |  |  |  |
| **24** | **รายงานการดำเนินโครงการพัฒนาระบบการตรวจสอบออนไลน์**  **ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ** |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. โครงการพัฒนาระบบการตรวจสอบภายในออนไลน์ปี พ.ศ. 2562-2564 ใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานนานเกินไป ควรปรับโครงการโดยให้สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปี  พ.ศ. 2561 โดยหน่วยตรวจสอบภายในต้องเข้าใจว่า การตรวจสอบภายในออนไลน์คืออะไร สามารถระบุได้ว่าต้องการตรวจสอบอะไร และกำหนดตัวชี้วัดให้ชัดเจน 2. ในการพัฒนาระบบตรวจสอบภายในออนไลน์ ควรกำหนดเป็นระยะ (Phase) และดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้    1. สำรวจสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยว่าได้ใช้ระบบออนไลน์อย่างไรบ้าง    2. ศึกษาว่าหน่วยตรวจสอบภายในจะสามารถเข้าระบบต่างๆ ตามข้อ 2.1) เพื่อดูกระบวนการทำงานโดยไม่สามารถเปลี่ยนแปลงข้อมูลได้อย่างไร    3. กำหนดกระบวนการดำเนินงานว่าจะสามารถลดการตรวจสอบภายในโดยการพิจารณาจากเอกสาร (Manual System) ให้ได้มากขึ้นได้อย่างไร 3. หน่วยตรวจสอบภายใน ควรเร่งดำเนินการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานของหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้    1. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดทำรายงาน (Reporting) ของหน่วยตรวจสอบภายใน    2. จัดทำฐานข้อมูล กฎ ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ เพื่อใช้ประโยชน์ในการตรวจสอบ พร้อมเผยแพร่บนเว็บไซต์ | **(หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน)** |  |  |  |  |  |
|  | 1. เนื่องจากการตรวจสอบภายในมิควรมุ่งเน้นที่การตรวจสอบด้านการเงินเป็นหลัก ดังนั้น บุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยจึงมิควรเป็นผู้ที่จบการศึกษาหรือมีประสบการณ์ด้านการเงินเท่านั้น | **(รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยหัวหน้าส่วนการเจ้าหน้าที่)** |  |  |  |  |  |
|  | **มติที่ประชุม**   1. รับทราบรายงานการดำเนินโครงการพัฒนาระบบการตรวจสอบออนไลน์ตามที่เสนอ 2. มอบหน่วยตรวจสอบภายในดำเนินการตามข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ ข้อ 1) - ข้อ 3) |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. มอบหน่วยตรวจสอบภายในจัดทำแผนยุทธศาสตร์การตรวจสอบภายใน  เสนอคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงาน ในการประชุมครั้งต่อไป 2. ให้มหาวิทยาลัยพิจารณาดำเนินการตามข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ ข้อ 4) |  |  |  |  |  |  |

| **ลำดับ**  **ที่** | **คณะกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย**  **เรื่อง/ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ/มติ** | **ผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**  **(ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2560)** | **ข้อมูลผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**  **(ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2561)** | **สรุปผลการดำเนินงาน** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1 คะแนน** | **2 คะแนน** | **3 คะแนน** | **4 คะแนน** | **5 คะแนน** |
|  | **การประชุมครั้งที่ 1/2559 วันที่ 24 พฤษภาคม 2559** |  |  |  |  |  |  |  |
| **1** | **รายงานความคืบหน้าการแก้ไขปัญหาที่ดิน**  **ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ** | 1. มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการดังนี้ | **(รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยหัวหน้าส่วนสารบรรณและนิติการ)** |  |  |  |  |  |
|  | 1. มหาวิทยาลัยควรพิจารณาใช้วิธีการเจรจาโดยสันติกับราษฎร 2. มหาวิทยาลัยควรพิจารณาศึกษาทบทวนจำนวนผู้บุกรุกที่เพิ่มขึ้นโดยอิงข้อมูลจากปีแรกที่ได้รับอนุญาตการใช้พื้นที่ หรืออาจพิจารณาคืนพื้นที่บุกรุกให้กับกรมป่าไม้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป   **มติที่ประชุม**  ที่ประชุมรับทราบและเห็นชอบตามข้อสังเกตข้อเสนอแนะ  **การประชุมครั้งที่ 2/2559 วันที่ 31 ตุลาคม 2559**  **ความคืบหน้าการแก้ไขปัญหาที่ดิน**  **ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ**   1. มหาวิทยาลัยควรมีการหารือกับผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมาเป็นการภายในเพื่อพิจารณากำหนดแนวทางการดำเนินการแก้ไขร่วมกัน หรือเข้าปรึกษาหารือแนวทางการแก้ไขปัญหากับ พลตรี สนธยา ศรีเจริญ รองแม่ทัพภาค 2 เพิ่มเติม 2. มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาปรับเปลี่ยนคณะกรรมการเพื่อความเหมาะสมกับสภาวการณ์ปัจจุบัน 3. มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาแนวทางการเจรจาหารือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องบริเวณรอบมหาวิทยาลัยเพื่อทำความเข้าใจและหาข้อยุติร่วมกัน | มหาวิทยาลัยได้มีหนังสือที่ ศธ 5601/3571 ลงวันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2559 เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้สำนักงานที่ดินจังหวัดนครราชสีมาตรวจสอบข้อมูลผู้ถือครองกรรมสิทธิ์ที่ดินในกลุ่มโฉนดที่ดิน น.ส 3 น.ส. 3 ก และ ส.ค. 1  วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2560 มหาวิทยาลัยได้รับหนังสือแจ้งตอบจากสำนักงานที่ดินจังหวัดนครราชสีมาพร้อมสำเนาผลการตรวจสอบเอกสารสิทธิ ซึ่งเป็นข้อมูลเดิมที่มหาวิทยาลัยทราบแล้ว ซึ่งกรณีการออกโฉนดที่ดินโดยมิชอบอยู่ระหว่างการตรวจสอบและดำเนินการของกรมที่ดิน สำหรับเอกสาร น.ส. 3 น.ส. 3 ก และ ส.ค.1  ไม่สามารถตรวจสอบได้เนื่องจากไม่ได้ระบุเลขที่ไว้  วันที่ 24 เมษายน พ.ศ. 2560 นายอุเทน เผื่อนทองที่ปรึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี นางสาวชุมพูนุท ศรีภราพิทักษ์ รักษาการแทนหัวหน้างานนิติการ และนายธัชชัย พลเสน นิติกร เดินทางไปพบนายธนเทพ รุ่งรัตน์ชัชวาลย์ เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดนครราชสีมาเพื่อให้ข้อมูลและประสานการดำเนินการจัดทำระวางแผนที่ผู้ครอบครองที่ดินในส่วนที่มีปัญหาตามมติที่ประชุมครั้งที่ 1/2560 ซึ่งนายธนเทพฯ ได้รับทราบข้อมูลในเบื้องต้นจากมหาวิทยาลัย และจะนำข้อมูลดังกล่าวไปจัดทำระวางแผนที่เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุม ทั้งนี้ นายธนเทพฯ ได้มอบหลักฐานสำเนาโฉนดที่ดินที่อ้างว่า |  |  |  |  |  |  |

| **ลำดับ**  **ที่** | **คณะกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย**  **เรื่อง/ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ/มติ** | **ผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**  **(ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2560)** | **ข้อมูลผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**  **(ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2561)** | **สรุปผลการดำเนินงาน** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1 คะแนน** | **1 คะแนน** | **1 คะแนน** | **1 คะแนน** | **1 คะแนน** |
|  | **มติที่ประชุม**  ที่ประชุมรับทราบ มอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป ทั้งนี้หากมีการนัดหารือร่วมกับผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา โปรดประสานเชิญประธานคณะกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัยเข้าร่วมประชุมด้วย | ออกโดยมิชอบและอยู่ระหว่างการตรวจสอบจากกรมที่ดิน และโฉนดที่ดินที่มีการออกเพิ่มจากเดิมแต่ยังไม่ได้มีการดำเนินการทำเรื่องเพิกถอน ซึ่งหลังจากนั้นได้มีการประสานกับ นายธนเทพฯ ทางโทรศัพท์ นายธนเทพฯ แจ้งว่าติดราชการต่างจังหวัดเป็นเวลานานจึงยังไม่สามารถดำเนินการจัดทำข้อมูลตามมติที่ประชุมได้ อีกทั้งคณะกรรมการฯ ได้มีการโอนย้ายตำแหน่งไปหลายท่านจึงไม่สามารถติดต่อประสานข้อมูลได้  อนึ่ง ได้มีการติดตามข้อมูลจากเจ้าพนักงานที่ดิน  (นายธนเทพ)  มาอย่างต่อเนื่อง แต่ยังไม่ได้รับข้อมูลตามที่ที่ประชุมฯ ได้มอบ  ซึ่งจะดำเนินการทำหนังสือถึงเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดนครราชสีมา เพื่อสอบถามความคืบหน้าในการดำเนินการอย่างเป็นทางการต่อไป ทั้งนี้ หากมหาวิทยาลัยได้รับข้อมูลการจัดทำระวางแผนที่ดังกล่าวจากสำนักงานที่ดินจังหวัดนครราชสีมาแล้ว ฝ่ายเลขานุการจะดำเนินการกำหนดนัดประชุมคณะกรรมการแก้ไขปัญหาการถือครองที่ดินฯ กับประธานต่อไป  **(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 4 คะแนน)** |  |  |  |  |  |  |